

# *Integrationshåndbog 2003*

## *Tema: Beskæftigelse*





# 1. Indledning

## 1.1 Formål

Formålet er at udarbejde en håndbog, der kan fungere som inspiration i planlægningen af integrationsindsatsen.

Rapporten udarbejdes første gang i 2003. Temaet for 2003 er beskæftigelse.

## 1.2 Baggrund herunder deltagerkreds

Integrationsområdet er et meget centralt og væsentligt indsatsområde for de fleste kommuner.

Kommunerne overtog integrationsansvaret med Integrationslovens ikrafttrædelse pr. 1.1 1999. Kommunerne står derfor overfor en opgave om på bedst mulig vis at få integreret nydanskerne i de lokale bysamfund.

6-byerne - dvs. København, Odense, Esbjerg, Randers, Aalborg og Århus kommuner - har i integrationsarbejdet en række sammenfaldende interesser og vilkår. Fælles er f.eks., at 6-byerne modtager mange familiesammeførte - fremfor nye flygtninge - og at byerne har en relativ stor andel af personer af fremmed herkomst.

På den baggrund blev det derfor på 5-byborgmestermøde i 2002 tiltrådt at igangsætte et arbejde med at udarbejde en hånd-

bog på integrationsområdet med henblik på at udnytte hinandens erfaringer og sikre en fortsat udvikling af metoder og resultater.

Århus kommune varetager sekretariatsfunktionen i forhold til rapporten.

## 1.3 Opbygning

Rapporten er opbygget således, at hver by beskriver politikkerne bag integrationsarbejdet. De fleste byer enten har - eller er undervejs med - en samlet integrationspolitik.

Integrationspolitikken beskrives i forhold til overordnet mål, indsatsområder, tidsperspektiv og faktuelle oplysninger i form af antal flygtninge og indvandrere fra 3. lande. Derefter beskrives byens væsentligste udfordringer nu og fremover.

Dernæst beskrives 4 -5 tiltag, som har været nyskabende og effektive i den lokale integrationsindsats inden for det valgte tema, som i 2003 som nævnt er beskæftigelse.

Rapporten skulle således gerne kunne fungere som et katalog af idéer til inspiration for kommunerne.

## 2. Kort om de enkelte kommuners generelle integrationsindsats

### 2.1 København

#### 2.1.1. Overordnede mål

Københavns Kommune vedtog i 2000 en integrationspolitik. Det overordnede mål med integrationspolitikken er at sikre alle borgere mulighed for lige deltagelse i samfundslivet, og kommunen skal således bidrage til, at etniske minoriteter bliver selvforsørgende, aktive og handlingskompetente borgere. Københavns Kommune arbejder for, at etniske minoriteter føler sig velkomne og respekterede som ligeværdige medborgere.

Københavns Kommune har ligeledes i 1998 vedtaget en etnisk ligestillingspolitik. Politikken skal bl.a. sikre, at kommunens medarbejdere afspejler befolkningssammensætningen i kommunen. Man har for at tilsi­k­re dette indført, at der hvert andet år udarbejdes en statistik over medarbejdere opgjort efter etnisk herkomst. Ved udarbejdelsen af statistikken i 2003 havde 9,5 % af medarbejderne anden etnisk herkomst end dansk mod 17,9 % af befolkningen. Hvis man kun medtager etniske minoriteter fra tredjelande, var der i kommunen ansat 6,9 %, mens 12,6 % af befolkningen i Københavns Kommune er fra tredjelande. Dette er således et markant indsatsområde for kommunen.

#### 2.1.2 Indsatsområder

Københavns Kommune har vedtaget fem indsatsområder i integrationspolitikken:

##### **Børn og unges liv og fremtid**

Her arbejdes bl.a. med sprogstimulering, folkeskoler, gymnasier og klubber. Konkrete eksempler er etablering af skoleboder på Ydre Nørrebro samt Det Etniske Konsulentteam, der arbejder med tvangsgæsteskabslignende problemstillinger.

##### **Beskæftigelse**

Her arbejdes bl.a. med nedbringelse af kontanthjælpsgraden, etnisk ligestilling, uddannelse, virksomhedsstøtte m.v. Konkrete eksempler er etablering af en ny etnisk enhed, statistik over medarbejdere efter etnisk herkomst og mentorordninger.

##### **Kommunikation**

Her arbejdes bl.a. med Integrationsråd, tolke og kommunikation med etniske minoriteter. Et konkret eksempel er, at man netop har udarbejdet en rapport vedr. kommunikation med etniske minoriteter. Endvidere har man siden 1992 haft en Tolkeenhed, der med 160 freelancetolke betjener skoler, daginstitutioner, lokalcentre m.v.

##### **Det frivillige og foreningsbaserede engagement**

Her arbejdes bl.a. med kontakt til og samarbejde med foreningslivet, puljer m.v. Man har bl.a. etableret Projektrådgivningen, der har til formål at yde støtte til såvel nye som gamle foreninger. Derudover har man en række puljer, hvor igennem etniske minoritetsforeninger kan søge støtte.

##### **Det boligsociale område**

Her arbejdes bl.a. med kvarterløfts- og byudvalgsprojekter, boligsociale udvalg, beboerrådgivere m.v. Indsatsen retter sig såvel mod den enkelte borger og familie, som mod grupper af beboere og boligområder. Der er iværksat en lang række lokalt forankrede projekter.

#### 2.1.3 Tidsperspektiv

Indsatsområderne vælges for et år ad gangen. Det er dog indtil videre besluttet at bevare de indsatsområder, der i første omgang blev valgt, da man mener, at integrationsprocessen indenfor et område kræver fokus i mere end et år. Der arbejdes i 2003 på at afdække, hvilke nye indsatsområder der evt. skal inddrages fra 2004.

## 2.1.4 Faktuelle oplysninger

I Københavns Kommune er 12,6 % af borgerne fra tredjelande. Københavns Kommune er 0-kvotekommune hvilket medfører, at kommunen siden 1999 som udgangspunkt kun har modtaget familiesammenførte udlændinge. Dog er der kommet ganske få flygtninge, der har særlige behandlingsbehov eller familiemæssig tilknytning. I 2002 kom der 1099 familiesammenførte til kommunen mod 1253 i 2001. Der kom i 2001 26 flygtninge til København. I alt udgør borgere med anden etnisk baggrund end dansk, herunder EU-borgere og EØS-borgere, 17% af kommunens borgere.

### Antal flygtninge og indvandrere fra 3. lande pr. 1.1.03.

Antal flygtninge og indvandrere fra 3. lande i alt	Antal	Procent af befolkningen
De 5 største oprindelseslande:		
Tyrkiet	8.205	
Pakistan	8.739	
Jugoslavien + Ex-jugoslaviske lande	7.918	
Irak	4.762	
Somalia	3.766	

## 2.1.5 Byens væsentligste udfordringer fremover

Københavns Kommune arbejder generelt for, at etniske minoriteter skal blive en integreret del af det københavnske samfund. De væsentligste udfordringer i de kommende år vil ligge på beskæftigelsesområdet. Men derudover vil arbejdet koncentrere sig om at udstikke nye indsatsområder. Der vil her være et stigende fokus på ældre med etnisk minoritetsbaggrund, idet denne gruppe vil vokse i de kommende år. Der arbejdes derfor bl.a. med at udvikle nye boformer for ældre med etnisk minoritetsbaggrund.

Der vil derudover ligge et fokus på udvikling af kommunikationen med etniske minoritetsborgere såvel i forhold til formidling på internettet m.v., som i forhold til tolkning og generel kommunikation.

Der arbejdes endvidere på at styrke den tværgående indsats i kommunen, således at der kommer en større sammenhæng i den indsats, der udføres i de enkelte forvaltninger. Kommunens årlige statusrapport over integrationsindsatsen vil i den forbindelse blive ændret, således at den kan bruges som et redskab til at tilsi- kre en tværgående, sammenhængende og målbar integrationsindsats i Københavns Kommune.



## 2.2 Århus

### 2.2.1 Overordnede mål

Det overordnede mål er, at flygtninge og indvandrere skal være selvhjulpne og indgå i samfundslivet sammen med og på lige fod med den øvrige befolkning.

Denne overordnede målsætning er fastholdt siden 1996, hvor den oprindelige flygtninge og indvandrerpolitik blev vedtaget.

### 2.2.2 Indsatsområder

For at opnå dette overordnede mål er politikken opdelt i 5 hovedindsatsområder nemlig beskæftigelse, sprog, holdninger, fritid og kultur samt bosætning.

Beskæftigelse og sprog er centrale betingelser for en vellykket integration. Udgangspunktet er selvforsørgelse, og at flest mulige skal ud på arbejdsmarkedet hurtigst muligt.

M.h.t. sprog gælder indsatsen både i forhold til førskolebørn, skolebørnene og de voksne. Det er væsentlig for børn, at manglende danskundskaber ikke er en hindring for en god skolegang. For de voksne er det at kunne tale et rimeligt dansk væsentlig i forbindelse med deltagelse i forældremøder, på arbejdsmarkedet m.v.

En central del af det danske samfund er organiseret i foreninger. Foreninger er således centrale i relation til at deltage og være en aktiv borger i det danske samfund og dermed møde andre - både danske og nydanske borgere.

Holdninger går på tværs af de enkelte indsatsområder. Det er væsentligt, at negative holdninger - hverken hos danskere eller nydanskere - er en hindring for en vellykket integration.

Hidtil har der i Århus Kommunes Integrationspolitik været et mål om, at flygtninge og indvandreres bosætning bør ske geografisk mere spredt. Imidlertid viser erfaringen, at dette ikke har været tilfældet i praksis. Området er derfor p.t. taget ud af Integrationspolitikken og undergår en nærmere analyse.

Inden for samtlige indsatsområder er der opstillet effektmål - altså mål for resultater af indsatsen og aktivitetsmål - dvs. hvilke midler man vil tage i anvendelse for at opnå disse resultater.

### 2.2.3 Tidsperspektiv

Der sker hvert andet år en afrapportering til byrådet om status på Integrationspolitikken, herunder formulering af nye effekt- og aktivitetsmål for den kommende to-årige periode.

### 2.2.4 Faktuelle oplysninger

Århus Kommune modtager kun i meget begrænset omfang nye flygtninge. Efter stramningerne i udlændingelovgivningen pr. 1.7.02 er antallet af nyankomne familiesammenførte endvidere reduceret markant.

#### Antal flygtninge og indvandrere fra 3. lande<sup>1)</sup> pr.1.1.03.

Antal flygtninge og indvandrere fra 3. lande <sup>2)</sup> i alt	Absolut antal	Antal i procent
	26.797	9,2
De 5 største oprindelseslande:		
Libanon	4.151	
Tyrkiet	3.843	
Somalia	3.139	
Iran	2.152	
Vietnam	2.224	

1)  
3. lande = flygtningelande + indvandrerlande, dvs. alle lande uden for EU, Norden og Nordamerika. Opgjort ud fra herkomstbegrebet.

2)  
Libanon indeholder de statsløse dvs. personer uden statsborgerskab, primært palæstinensere, der registreres under Libanon og af libanesiske herkomst.

### 2.2.5. Byens væsentligste udfordringer nu og fremover

Den helt store udfordring på integrationsområdet i de kommende år er at få flere nydanskere i beskæftigelse. Udviklingen går i den rigtige retning, men det går langsomt. Udgangspunktet skal være selvforsørgelse, og målet er derfor, at flest mulige skal ud på arbejdsmarkedet i et ordinært job så hurtigt som muligt.

Århus Kommune arbejder i øjeblikket på at udforme en ny strategi for sprog for voksne. I denne strategi vil en udmøntning af forslaget til ny danskundervisningslov være et hovedindsatsområde.

Århus Kommunes indsats med sprogstøtte til førskolebørnene har været en succes. Der kan anvises målelige forbedringer af det sproglige niveau for de omfattede børn - dvs. de 4 -5 årige. Denne indsats fortsætter og er nu udvidet til også at omfatte de 3-årige børn. Målet er at de tosprogede børn, der har modtaget sprogstøtte i fuldt omfang vil kunne starte i en almindelig børnehaveklasse.

På skoler med tosprogede elever i Århus vest arbejdes der med et nyt koncept - magnetskole, der indebærer hovedpunkter som stærk faglighed kombineret med, at skolen er rummelig og udgør et trygt miljø for børnene, sammenhæng mellem skole og fritid, flere sprog som kvalitet, fokus på forældresamarbejde m.v.

På ældreområdet har der været foretaget en spørgeskemaundersøgelse blandt samtlige ældre nydanskere over 60 år i Århus Kommune. Hovedtendensen i undersøgelsen er, at kendskabet til eget lokalcenter er øget markant ligesom antallet af ældre, der mener at have

brug for hjælp, ligeledes er steget betydeligt. Der arbejdes derfor på at følge op på resultatet af undersøgelsen i form af at formidle en øget viden om lokalcentrenes tilbud om pleje og omsorg.

En vigtig indsats, der kun er lykkedes i begrænset omfang, er realiseringen af en målsætning om, at nydanskernes bosætning i Århus bør ske geografisk mere spredt. Bosætningen sker fortsat efter et mønster, hvor den store bomæssige koncentration af nydanskere sker i den vestlige del af Århus. Der er derfor igangsat et analysearbejde m.h.p. at vurdere, om det er de rigtige mål og de rigtige midler, der er taget i anvendelse for at gennemføre en virkningsfuld bosætningspolitik.



## 2.3 Odense

### 2.3.1. Overordnede mål

Odense Byråd vedtog ultimo 2001 en integrationspolitik, hvis overordnede formål er, at flygtninge og indvandrere skal indgå i samfundet med de samme pligter og rettigheder, som andre borgere i kommunen.

Dette overordnede mål har sammen med en tidligere byrådsbeslutning om, at personale-sammensætningen skal afspejle befolknings-sammensætningen, været bærende for kommunens integrationspolitik gennem de sidste år.

Pr. 1.1.2003 var Odense Kommune ansat 945 personer med anden etnisk baggrund end dansk. Dette svarer til 6,22 % af alle ansatte.

Målet, der aktuelt vil være ca. 11 %, er således ikke nået, men andelen stiger år for år.

En kampagne i forhold til de kommunale arbejdspladser vedr. - i første omgang - at åbne dørene mere for arbejdspraktikker, er netop i september iværksat.

### 2.3.2. Indsatsområder

For at opnå de overordnede mål er politikken opdelt i en række hovedområder, der tager udgangspunkt i danskundskaber, arbejdsmarkedet, uddannelse og kulturmødet.

Der er opstillet fire overordnede parametre for om politikken har haft en effekt. Der kan evalueres på de overordnede parametre, men politikken er også udformet, så der kan evalueres på de enkelte dele i politikken.

De fire overordnede parametre er:

- Hvor godt klarer flygtninge-/indvandrerbørn og voksne sig i skolen og på arbejdspladserne med hensyn til dansk sprog.
- Er arbejdsløsheden blandt flygtninge og indvandrere faldet.
- Er kriminaliteten blandt flygtninge og indvandrere faldet.
- Har bosætningsmønsteret ændret sig.

Sprog, beskæftigelse og accept af det nye værdigrundlag er centrale fundament for en vellykket integration. Udgangspunktet vil derfor være selvforsørgelse og en arbejdsmarkeds-tilknytning hurtigst muligt.

På sprogområdet er der en sondring mellem politikken i forhold til børn og i forhold til voksne.

Der er derfor i politikken på sprogdelen lavet en differentieret politik med udgangspunkt i alder - startende med førskolebørn over skolebørn til voksne - for derved at opnå, at den opvoksende generation ikke på grund af manglende sproglige færdigheder blokeres i forhold til fremtidig uddannelse og beskæftigelse, og den voksne generation opnår at kunne tale et rimeligt dansk i forhold til at kunne deltage i samfundets aktiviteter som beskæftigelse, forældremøder, fritidsvirksomhed m.v.

Bosætningspolitikken for flygtninge og indvandrere har siden 1987 været et ønske om geografisk spredning, hvorfor der er indgået aftaler med kommunens boligselskaber herom i forbindelse med benyttelsen af den kommunale anvisningsret. Denne aftale indebærer, at der ikke ved modtagelsen af nye flygtninge sker boligplacering i boligområder, hvor der i forvejen er en høj koncentration af borgere med anden etnisk baggrund end dansk (for eksempel i Vollsmoseområdet). Erfaringen viser imidlertid, at ønsket om geografisk spredning ikke er opnået, da medlemsrettigheder i boligselskaberne muliggør en senere koncentration i selvvalgte boligområder.

Den lagte politik er udarbejdet i tæt samarbejde med det valgte Integrationsråd således at dette råd har været formulerende i forhold til de forventninger og krav, der vil kunne stilles til flygtninge-/indvandrergruppen.

### 2.3.3 Tidsperspektiv

På tværs af forvaltninger er nedsat et Flygtninge-/Indvandrerudvalg, der i samarbejde med det valgte Flygtninge-/Indvandrerudvalg forestår afrapportering.

### 2.3.4 Faktuelle oplysninger

Odense kommune har de senere år kun i meget begrænset omfang modtaget nye flygtninge. Med baggrund i de tidligere modtagne størrelser er forhandlingerne i Den Fynske Kommuneforening endt i, at Odense for tiden er sat til 0 i modtagelse via Udlændingestyrelsens kvotefordeling.

Trods dette modtages der et begrænset antal nye flygtninge i Odense kommune, idet særlige relationer begrunder en placering her. Endvidere indebærer det, at byen er en uddannelsesby samt Universitetshospitalet, at enkelte flytter til kommunen i løbet af integrationsperioden begrundet i uddannelse eller særlig hospitals-/sygebehandling.

Ændringerne i udlændingelovgivningen pr. 1.7.02 har ikke ændret væsentligt på dette forhold.

Ændringerne i udlændingelovgivningen ses derimod at have medført markante ændringer i antallet af familiesammenførte på forsørgelse omfattet af integrationsloven, hvorimod der ikke ses væsentlige ændringer i antallet af forsørgede (ægtefællegarantierne). Endvidere kan der spores en væsentlig tilflytning til kommunen i forbindelse med:

- integrationsperiodens - og dermed bopælsforpligtelsen - ophør
- at integrationsperioden for den ene ægtefælle ophører, og en senere familiesammenført ægtefælle, der er omfattet af integrationsloven, flytter med til Odense.

Et udredningsarbejde vedr. disse forhold er under planlægning.

En opgørelse for perioden 1.1.2002 til 30.6.2003 viser, at der i denne periode fra andre danske kommuner er

- tilflyttet 108 voksne personer under integrationsperioden
- tilflyttet 60 voksne personer umiddelbart efter integrationsperiodens ophør.

### Antal flygtninge og indvandrere fra 3. lande pr.1.1.03.

Antal flygtninge og indvandrere fra 3. lande i alt	Absolut antal	Antal i procent
	19.650	10,66
De 6 største oprindelseslande:		
Tyrkiet	2.292	
Libanon incl. palæstinensere	2.211	
Vietnam	1.847	
Somalia	1.670	
Irak	1.258	
Bosnien og Hercegovina	1.184	

### 2.3.5. Byens væsentligste udfordringer nu og fremover

Den helt store udfordring på integrationsområdet vil i de kommende år være

- at få flere af de nye borgere i beskæftigelse eller uddannelse.
- at få efterkommere (2.generation) ind i et uddannelsesmønster, der kan matche det mønster, der i øvrigt er gældende i kommunen,
- at få implementeret den nye lovgivning på danskuddannelsesområdet, integrationsområdet og "Flere i arbejde" således, at tilbudsviften bliver målrettet - også - mod den gruppe, der er ankommet før 1999,
- at få skabt særlige indsatser i forhold til kvindegruppen, der har særlige problemfelter omkring tilknytning til et lønarbejde arbejdsmarked, barsel, uddannelsesbaggrund og familiens/netværkets kvinderollemodel,
- at få skabt kendskab til de tilbud, der rettes mod den ældre del af befolkningen, idet disse tilbud - og mønstre - er markant anderledes, end det de er vokset op i,
- at få Vollsroseplanen gennemført, således at dette boligområde bliver et attraktivt område - for alle.

## 2.4 Aalborg

### 2.4.1 Overordnede mål

Det overordnede mål er at arbejde for, at flygtninge og indvandrere enten starter på en uddannelse eller får et job.

### 2.4.2. Indsatsområder

Aalborg-modellen for integration er kendetegnet ved følgende indsatsområder:

1. Tidlig præsentation af forventninger i forhold til arbejdsmarkedet.
2. Tidlig afklaring i forhold til placering på arbejdsmarkedet.
3. Tidlig og grundig videnskabelig opkvalificering.
4. Tidlige praktikforløb.
5. Målrettet indsats for udslusning på arbejdsmarkedet.
6. Øvrige bærende principper for Aalborg-modellen for integration.

### 2.4.3 Tidsperspektiv

Aalborg-modellen for integration af flygtninge og indvandrere er netop blevet evalueret af PLS-Rambøll, og evalueringsrapporten kan ses via [www.aalborg.dk](http://www.aalborg.dk) - integration. Rapporten peger netop på de tidlige praktikforløb som et af succesområderne. Rapporten danner grundlag for revidering af modellen, for udvikling af fremtidige indsatsområder og dermed også for de planlagte organisatoriske og strukturmæssige ændringer for Integrationscentret.

### 2.4.4. Faktuelle oplysninger

Ved årsskiftet var der 7.234 udenlandske statsborgere i Aalborg Kommune, hvilket svarer til 4,4 % af den samlede befolkning.

Ud af det samlede antal på 7.234 er ca. 4.500 flygtninge eller familiesammenførte fra "typiske" flygtningelande. 2/3 heraf – svarende til ca. 3000 personer – er over 18 år. I Aalborg Kommune er de fire største grupper flygtninge og familiesammenførte fra henholdsvis Somalia, Irak, det tidligere Jugoslavien samt Afghanistan. Hertil kommer modtagelse af et antal familiesammenførte i perioden.

#### Antal indvandrere og efterkommere fra udvalgte tredjelande pr.1.1.2003

	2003
Somalia	1.101
Libanon	119
Det tidligere Jugoslavien ialt	573
Irak	401
Tyrkiet	249

### **2.4.5 Byens væsentligste udfordringer nu og fremover**

For tiden foregår der en screening af de flygtninge/indvandrere, som er ankommet før 1999, men som fortsat er uden beskæftigelse. Denne screening forventes at give et billede af, hvilken indsats der skal til for at bringe disse grupper tættere på arbejdsmarkedet. Herefter skal relevante indsatser etableres.

Da Integrationscentret i de kommende år skal modtage færre nye flygtninge, men i stedet arbejde med integrationen af flygtninge ankommet før 1999, udfordrer dette den eksisterende tilbudsvifte.

Der skal således ske en nytænkning af det aktuelle modulforløb, hvor det i videst muligt omfang vil være målsætningen at bibeholde de

elementer, der – overfor de hidtidige målgrupper – har vist sig effektive for en vellykket arbejdsmarkedsmæssig integration.

Et af indsatsområderne fremover bliver gruppen af kvinder, der af den ene eller den anden grund er "faldet ud" af normalmodellen. Kvinderne har vist sig at have specielle problemstillinger omkring eksempelvis barsel, manglende uddannelsesbaggrund, problemstillinger omkring erhvervsvalgssituationen osv., og én af udfordringerne bliver fremover at planlægge og etablere nye attraktive tilbud til netop kvindeguppen. Modulmodellens mangler ift. denne gruppe kan skyldes det stærkt erhvervsrettede sigte, som giver netop uuddannede kvinder problemer med at leve op til de forventninger, de møder.



## 2.5 Esbjerg

### 2.5.1. Overordnede mål

Esbjerg Kommunes overordnede målsætning på integrationsområdet sigter på en tidlig, hurtig, helhedsorienteret indsats som er tilpasset den enkeltes behov. Indsatsen hviler på gensidige aftaler og forpligtigelser.

Den overordnede målsætning går på tværs af sektorer og faggrupper.

### 2.5.2 Indsatsområder

Esbjerg kommunes delpolitikker på integrationsområdet er udmøntet i de enkelte forvaltninger og sektorer.

#### **Dagpasning**

Formålet er at tosprogede børns tilværelse i det danske samfund skal være på lige fod med de øvrige børn.

Det forudsættes,

- at forældrene er direkte ansvarlige for børnenes tilgang til det danske sprog og kultur,
- at dette forældreansvar vil blive mødt med medansvar fra kommunens side så barnet kan starte i et skoleforløb på lige fod med andre børn der taler dansk,
- at barnet som minimum har været indmeldt i dagtilbud i 2 år umiddelbart inden skole start.

#### **Skoleområdet**

Visionen for tosprogede børn er at de opnår personlig sproglig og kulturel kompetence således at de integrere sig i det danske samfund. Revideres i 2003.

#### **Fritidsundervisning**

Særlige grupperes mulighed for at deltage i fritidsundervisning tilgodeses, bl.a. via særligt tilrettelagt undervisningsforløb og med afsæt i de pågældendes egne ressourcer. Her tænkes bl.a. på ledige og borgere med en anden etnisk eller kulturel baggrund.

Revideres i byrådsperioden 2002 – 2005.

#### **Idræt**

Med respekt for det frivillige lederskab prioriteres idrættens rolle på det sociale område, så der også tages hensyn til udsatte grupper af børn og unge samt arbejdsledige uanset etnisk baggrund

Revideres i byrådsperioden 2002 – 2005.

#### **Integrationsråd**

Esbjerg Kommune har et integrationsråd som har til formål at medvirke til, at Byrådets indsats er effektiv og sammenhængende samt egnet til at fremme etnisk ligestilling.

Rådet består af 17 repræsentanter, heraf 12 fra de etniske foreninger.

Erfaringer med Integrationsrådets virksomhed peger på, at det har været svært for rådet at finde sine egne ben og måder at få indflydelse på. Dette kan bl.a. aflæses i, at fremmødet ikke har været tilfredsstillende. Der kan være flere årsager til dette; dels har Byrådet, herunder de enkelte forvaltningsområder, kun i få tilfælde anmodet Integrationsrådet om udtalelser, dels har rådet sjældent anmodet om at få Byrådet og forvaltningsområderne i tale. Der arbejdes for øjeblikket på at undersøge, om Integrationsrådet skal have omdefineret sine rammer, herunder forretningsorden, og om rådets opgaver skal have et andet tilsnit.

### 2.5.3 Tidsperspektiv

Se under de enkelte indsatsområder.

## 2.5.4 Faktuelle oplysninger

### Antal flygtninge og indvandrere fra 3. lande i 2003

	<i>Absolut antal</i>	<i>Antal i procent</i>
Antal flygtninge og indvandrere fra 3. lande i alt	5.053	6,2

### Antal personer i Esbjerg Kommune fra udvalgte lande:

De 5 største oprindelseslande:

Bosnien	739
Irak	508
Tyrkiet	497
Somalia	336
Vietnam	185

## 2.5.5. Byens væsentligste udfordringer nu og fremover

Esbjergs Østby har en høj koncentration af beboere med anden etnisk baggrund end dansk. Samtidig viser statistikker for beboersammensætning, at denne andel er stigende. Dette har bl.a. konsekvenser for udviklingen på skole, dagpasnings- og klubområdet og stiller krav til, hvilken indsats der skal tilbydes.

Kommunen skal således være opmærksom på at sikre betingelser for god integration. Her tænkes der især på tiltag, som sørger for at børnene taler dansk ved skolestart, sådan at de kan begynde i skoleforløb på lige fod med andre børn, der taler dansk, men også at de får personlig sproglig og kulturel kompetence og mulighed for at deltage i fritidstilbud sammen med andre dansksprogede børn.

Det vil fortsat være en udfordring at fastholde den positive udvikling i Esbjerg, som betyder, at der ikke opleves problemer med bandevold- og kriminalitet blandt unge med en anden etnisk baggrund end dansk. Esbjerg skal fortsat arbejde med, at problemerne ikke får lov til at udvikle sig, bl.a. ved at have gadeteam, SSP-samarbejde, gratis ungdomsklubber og tværfagligt samarbejde mellem politi og Kommune.



## 2.6 Randers

### 2.6.1 Overordnede mål

Randers Kommune udarbejder politikker på en række områder og er i øjeblikket i gang med at udarbejde en samlet integrationspolitik til politisk vedtagelse i slutningen af 2003.

Som et led i dette arbejde har Randers Byråd i april afholdt en idékonference om integration, hvor der blev indsamlet gode ideer, visioner og bud på indholdet i en integrationspolitik.

Randers Kommune arbejder ud fra den holdning, at man som indbygger i Danmark er medborger i det danske samfund. Medborgerskab indebærer, at det enkelte menneske har et veludviklet tilhørsforhold til det samfund, individet lever i, og at en del af tilhørsforholdet opstår igennem deltagelse i samfundslivet.

Det vil sige, at man aktivt deltager i blandt andet arbejdslivet, fritidslivet, foreningslivet, kulturlivet og familielivet.

Det vil også sige, at man har kendskab til det danske sprog, og at man tager aktivt del i det demokratiske samfund og sætter sig ind i de rettigheder og pligter, man som medborger har. Integration med dette udgangspunkt stiller krav til gensidig åbenhed og accept. Randers vil gå foran og være med til at give plads til forskellighed.

### 2.6.2 Indsatsområder

Integrationspolitikken er endnu ikke færdigudarbejdet og vedtaget, men følgende indsatsområder vil danne grundlaget i integrationspolitikken:

- Holdninger
- Beskæftigelse, uddannelse og sprog
- Bosætning
- Småbørn
- Folkeskolen
- Ældre
- Fritid og kultur



### 2.6.3 Faktuelle oplysninger

#### Antal flygtninge og indvandrere fra 3. lande pr.1.1.03.

	Absolut antal	Andel af befolkning i %
Antal flygtninge og indvandrere fra 3. lande i alt	2.951	4,7
De 5 største oprindelseslande:		
Bosnien-Hercegovina	715	
Tyrkiet	684	
Sri Lanka	281	
Somalia	206	
Tidligere Jugoslavien	118	

### 2.6.4 Tidsperspektiv

Integrationspolitikken forventes at være udarbejdet og vedtaget inden udgangen af 2003.

### 2.6.5 Byens væsentligste udfordringer fremover

Randers Kommune arbejder på mange fronter for at sikre en god integrationsindsats overfor udlændinge i kommunen. Der er fokus på koordinationen af dette arbejde for at sikre en tværgående og sammenhængende integrationsindsats. Integrationspolitikken skal bl.a. være med til at styrke denne koordination.

Beskæftigelsesindsatsen har fremover en høj prioritet i Randers Kommune, men også andre indsatsområder er i fokus.

Randers Kommune har oprettet et Videnscenter for Integration - Randers, som har til formål at indsamle erfaringer og formidle viden om praktisk integration. Videnscenteret arbejder generelt for at styrke dialogen og erfaringsudvekslingen mellem praktikere og forskere og mellem professionelle og frivillige.

Videnscenteret arbejder på tværs af generationer, men har et særligt fokus på de unge udlændinge. Arbejdet med unge sker ud fra et helhedsblik, hvor temaer som familie, fritid, foreningsaktivitet, uddannelse og beskæftigelse dækkes.

I forslaget til integrationspolitikken har Randers Kommune en målsætning om, at inden 5 år skal andelen af udlændinge ansat i faste stillinger i Randers Kommune – både som arbejdsplads og som by – svare til andelen af udlændinge i lokalsamfundet.

Randers Kommune har i 2001 udarbejdet en etnisk ligestillingsstatistik. Statistikken blev udarbejdet med det formål at sikre, at kommunens medarbejdere i højere grad afspejler befolkningssammensætningen i kommunen.

I 2001 var der ansat 150 udlændinge af Randers Kommune svarende til en andel på 2,7%. Alle udlændinge udgør 3.125 personer svarende til 5,0% af hele befolkningen i Randers. For at nå målet, skal der inden 5 år ansættes 129 udlændinge, så andelen af udlændinge ansat af Randers Kommune svarer til andelen af udlændinge i lokalsamfundet – altså 5,0%.

De 16-64 årige udlændinge (den erhvervsaktive alder) udgør 2.024 svarende til 4,9% af alle 16-64 årige i Randers. For at nå målet, skal der derfor inden 5 år ansættes 123 udlændinge, så andelen af udlændinge ansat af Randers Kommune svarer til andelen af udlændinge i lokalsamfundet – altså 4,9%.

Ser man på udlændinge fra tredjelande var der i 2001 ansat 96 udlændinge fra tredjelande svarende til en andel på 1,7%. For at nå op på den andel udlændinge fra tredjelande udgør af hele befolkningen, nemlig 4,4%, skal der ansættes yderligere 149 personer. For at nå op på den andel 16-64 årige udlændinge fra tredjelande udgør af alle 16-64 årige, nemlig 3,9%, skal der ansættes yderligere 122 personer.

## 3. Tema: Beskæftigelse

### 3.1. Generelt

Baggrunden for at beskæftigelse er temaet for denne håndbog om kommunernes integrationsarbejde er den kendsgerning at flygtninge og indvandrere stadig har en markant dårligere tilknytning til arbejdsmarkedet end danskere.

Integrationsloven som trådte i kraft i 1999 betød nye opgaver og forpligtigelser for den kommunale integrationsindsats. Ud fra en målsætning om øget helhed i integrationsindsatsen og tættere samspil med det lokale erhvervsliv blev ansvaret for integration af nyankomne udlændinge lagt ud til kommunerne.

Den sidste rapport fra Regeringens tænketank på integrationsområdet viser med al tydelighed hvor stort problemet er på landsplan. Hvis udlændinges andel af arbejdsstyrken svarede til den del af danskere som er aktive på arbejdsmarkedet vil der i 2005 være en gevinst for samfundet på 9,1 mia. kr. Hvis udviklingen derimod fortsætter på samme niveau som i dag vil der være tale om en samfundsmæssig udgift på 14,3 mia. kr. i 2005.

Der er derfor gode grunde til at sætte fokus på de kommunale tiltag og projekter, som har vist sig effektive i integrationsarbejdet.

**Tabel. Hovedtal for beskæftigelsesudviklingen i kommunerne:**

Herkomst 3. lande	Beskæftigelsesprocent			Arbejdsløshedsprocent		
	2001	2002	Ændring i % 2001-2002	2001	2002	Ændring i % 2001-2002
Hele landet	46,9	48,0	1,1	12,7	10,6	-2,1
Århus Kommune	39,2	40,2	1,0	16,4	14,8	-1,6
Københavns Kommune	46,5	48,6	2,1	11,9	9,5	-2,4
Odense Kommune	38,9	41,0	2,1	16,0	11,9	-4,1
Aalborg Kommune	43,8	43,5	-0,3	11,7	10,8	-0,9
Esbjerg Kommune	37,8	41,9	4,1	23,0	9,4	-13,6
Randers Kommune	42,2	41,8	-0,3	9,3	10,7	1,3

*Anmærkning: Beskæftigelsesprocenten vedrører både ordinære og støttede jobs og udtrykker beskæftigelse i forhold til den samlede befolkning i procent*

## 3.2 De enkelte kommuners beskæftigelsesindsats

### 3.2.1 København

#### Generelt billede af udfordringen på beskæftigelsesområdet i København

I de kommende år forventes en markant nedgang i antallet af nyankomne udlændinge p.g.a. stramningerne i reglerne for familiesammenføring. Samtidig forventes andelen af selvforsørgende at stige i forhold til antallet af introduktionsydelsesmodtagere. Alt i alt medfører dette, at målgruppen for samt finansieringen af den kommunale integrationsindsats vil ændre sig væsentligt.

Københavns Kommune er som 0-kvotekommune præget af, at der kun kommer ganske få flygtninge til kommunen. Den primære opgave ligger således i at fremme beskæftigelsen blandt etniske minoriteter, der enten er familiesammenførte eller har været i landet i en årrække. Opgaven retter sig således ikke udelukkende mod personer under Integrationsloven.

Det er Københavns Kommunes mål, at kontanthjælpsgraden blandt etniske minoriteter nedbringes gennem en målrettet og systematisk aktiverings- og uddannelsesindsats til et niveau, der i højere grad ligner niveauet blandt øvrige danskere. I 3. kvartal 2002 var kontanthjælpsgraden blandt etniske minoriteter på 26,1 %, mens kontanthjælpsgraden i 3. kvartal 2003 er på 24,3 %. Kontanthjælpsgraden er således faldet med 1,8 procentpoint. Målet er, at kontanthjælpsgraden nedbringes fra 28% til 25 % i perioden 2001 – 2003, hvilket altså er nået.

Der er også i København stor forskel på beskæftigelsesprocenten for de enkelte grupper. Somaliere har således den laveste beskæftigelsesgrad. Der er dog ikke i København et ønske om at iværksætte særlige indsatser for udvalgte etniske minoritetsgrupper. I stedet arbejder man på, at opgaverne, for så vidt det er muligt, varetages indenfor rammerne af den almindelige beskæftigelsesindsats.

Beskæftigelsessituation for 16-66-årige i Københavns Kommune fordelt på udvalgte herkomstgrupper, 2001 og 2002

Beskæftigelsesprocent	2001	2002	Ændring i % 2001-2002
Somalia	13,0	16,7	3,7
Irak	23,4	27,7	4,3
Jugoslavien og ex-jugoslaviske lande	39,4	41,1	1,7
Øvrige flygtningelande	52,0	54,8	2,8
Tyrkiet	48,5	51,6	3,1
Pakistan	31,8	34,1	2,3
Øvrige indvandrerlande	50,3	52	1,7
I alt 3. Lande	46,5	48,6	2,1
Norden, EU, USA og Canada	58,9	59,4	0,5
Danmark	76,1	76,4	0,3
I alt	71,5	71,9	0,4

Man har i 2002 reorganiseret beskæftigelsesindsatsen med 10 kontraktstyrede beskæftigelsescentre, der varetager specialiserede opgaver indenfor beskæftigelsesindsatsen. Herudover har man fra 1. januar 2003 oprettet en etnisk enhed, der skal varetage aktiveringen af 1600 kontanthjælpsmodtagere med etnisk minoritetsbaggrund. Indsatsen vil blive uddybet i det nedenstående.

Kommunens indsats styrkes pr. 1. januar 2004 for så vidt angår fleksible sprogtilbud, kompetenceafklaring og arbejdsmarkedsrettet indsats for selvforsørgende nyankomne udlændinge. Styrkelsen sker på baggrund af en arbejdsgrupperapport, der opstiller en række principper, for en omlægning af integrationsindsatsen som følge af den nye lovgivning m.v.

Der er derudover bl.a. afsat midler til etablering af mentorordninger, der har til formål at øge beskæftigelsen for etniske minoriteter. Undersøgelser viser, at integrationen af udlændinge på de danske arbejdspladser vanskeliggøres af, at udlændingene ikke føler sig som en del af fællesskabet på arbejdspladsen, at kollegaerne ikke accepterer dem etc. Dette kan således udgøre barrierer for skabelsen af et succesfuldt praktik- eller løntilskudsforløb for ledige udlændinge, og dermed i sidste ende hæmme muligheden for at opnå ordinær beskæftigelse.

Mentorordninger er tænkt som et redskab, der netop kan bidrage til nedbrydning af disse barrierer. Omdrejningspunktet i mentorordninger er, at virksomhederne i en afgrænset periode friholder arbejdskraft til oplæring af udlændingene. Mentorerne får dermed tid i arbejdsdagen til at give udlændingene en introduktion til den pågældende arbejdsplads, både i forhold til de praktiske og faglige opgaver, arbejdspladsens kultur samt dens sociale liv. Etableringen af mentorordninger vil i Københavns kommune indgå som en integreret del af integrationsindsatsen, og man vil have et særskilt fokus på unge.

## Konkrete indsatser

### **Samarbejdsaftale mellem LO København, DA-Region Hovedstadsområdet, FTF Hovedstaden, AF-Storkøbenhavn og Københavns Kommune**

#### **Målgruppe**

Målgruppen er Københavns Kommunes ledige, herunder flygtninge og indvandrere.

I Samarbejdsaftalen er det sat som mål, at der i løbet af 2003 skal 2000 ledige i aktivering eller revalidering på virksomheder. Heraf skal aktivering og revalidering føre til ordinær beskæftigelse for 40% af de langvarigt ledige.

#### **Samarbejdspartnere**

LO-København, DA-Region

Hovedstadsområdet, FTF-Hovedstaden, AF-Storkøbenhavn og Københavns Kommune udgør parterne i Samarbejdsaftalen. Københavns Kommunes Koordinationsudvalg støtter initiativer indenfor Samarbejdsaftalen økonomisk og bliver løbende orienteret om indsatsen.

Københavns Kommunes Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltning har den udførende rolle i Samarbejdsaftalen. Parterne har forpligtiget sig til at afprøve nye metoder og redskaber til arbejdsmarkedsintegration på de københavnske virksomheder.

#### **Beskrivelse af indsatsen**

Samarbejdsaftalen blev indgået den 10. juni 2002. Formålet er at integrere flere ledige på arbejdsmarkedet gennem følgende initiativer.

Der udpeges mindst 10 private og offentlige virksomheder, der skal agere som rollemodeller for andre virksomheder, der ønsker at gøre en indsats for at integrere ledige.

- Københavns Kommunes virksomhedsservice styrkes.
- Der skabes netværk med henblik på erfaringsudveksling blandt virksomheder, der ønsker at gøre en indsats for ansættelse af ledige.

### **Finansieringsform**

Københavns Kommunes Koordinationsudvalg har støttet initiativer indenfor Samarbejdsaftalen i 2002 og 2003. Københavns Kommunes står endvidere for øvrige økonomiske udgifter.

### **Gode og mindre gode erfaringer**

Der er udpeget virksomheder som er rollemødel, når det gælder socialt ansvar. Hver rollemodel blev i pjecen: "Socialt ansvar nytter...så gør det!" præsenteret med hver sin vinkel på social ansvarlighed. Københavns Kommunes virksomhedsservice er styrket på flere områder. Der er udarbejdet en række informationsmaterialer til virksomheder, oprettet en hotline funktion, foregået uddannelse af kommunes jobkonsulenter, og i foråret 2003 er der gennemført en kampagne rettet mod virksomhederne under sloganet: "Socialt ansvar betaler sig – så gør det!". Kampagnen sigter mod at etablere flere virksomhedsaftaler i Københavns området og dermed få flere ledige i arbejde. Virksomhedsaftalerne giver mulighed for at etablere netværk mellem virksomheder, der ønsker at tage et socialt ansvar. Der er indgået en ny handleplan for samarbejdsaftalen for 2003-2004.

### **Kontaktperson**

Rikke Hjuler Pedersen,  
[RikkeHjuler.Pedersen@faf.kk.dk](mailto:RikkeHjuler.Pedersen@faf.kk.dk)  
Tlf. 33173630

## **Styrket sammenhængende aktiverings- og sprogindsats for kontanthjælpsmodtagere med etnisk minoritetsbaggrund**

### **Målgruppe**

Der er udpeget to målgrupper for indsatsen, der i alt udgør ca. 1600 personer. Den første målgruppe er kontanthjælpsmodtagere, der har cirkuleret mellem danskundervisning og arbejdsmarkedsrettet træning i beskæftigelsesindsatsen. Overfor denne gruppe har erfaringer

gerne vist, at der er brug for en fastholdelsesstrategi, der kan kombinere behovet for danskundervisning og beskæftigelsesindsats. For det andet består målgruppen af kontanthjælpsmodtagere, der alene modtager danskundervisning, og som ud fra en objektiv vurdering skønnes at have den største mulighed for succes i en arbejdsmarkedsrettet indsats. Denne gruppe er således karakteriseret ved at have rimelige sproglige forudsætninger (spor 2 og 3) samt ikke at være stærkt fastlåste i familiemæssige forpligtelser.

### **Samarbejdspartnere**

Den etniske enhed er organisatorisk placeret under Københavns Jobcenter. Der samarbejdes med den øvrige beskæftigelsesindsats herunder Center for Jobformidling og Center for offentlig jobtræning. Endvidere samarbejdes med sprogcentre.

### **Beskrivelse af indsatsen**

Indsatsen koncentrerer sig om en arbejdsmarkedsrettet indsats for kontanthjælpsmodtagere med etnisk minoritetsbaggrund med sigte på at udarbejde en arbejdsmarkedsrettet handlingsplan for målgruppen. Der er etableret en etnisk enhed, der varetager arbejdet med målgruppen.

Efter en objektiv visitation fra lokalcentrene til den etniske enhed afklares for det første systematisk borgerens sociale, personlige, faglige og sproglige kompetencer/ressourcer. Herunder afdækkes årsager til, at borgeren har været på passiv forsørgelse samt hvilke barrierer, der evt. er for selvforsørgelse.

På baggrund af afklaringsfasens resultater udarbejdes en arbejdsmarkedsrettet handlingsplan for det videre forløb. Planen angiver delmål og tidsplan med henblik på opkvalificering, uddannelse og beskæftigelse, herunder en målrettet aktiveringsindsats. Herefter sker visitation til sprogundervisning og aktivering.

Det videre opfølgingsansvar for den arbejdsmarkedsrettede handlingsplan ligger i den etniske enhed. Der laves løbende opfølgning hvor igangsatte tiltag evalueres og revideres uanset at disse er iværksat indenfor eller med hjælp fra andre af beskæftigelsesindsatsens enheder.

### **Finansieringsform**

Den etniske enhed finansieres af beskæftigelsesmidler, d.v.s. at kommunal finansiering, samt statsrefusion.

### **Gode og mindre gode erfaringer**

Indsatsen gennemføres i 2003, hvorfor der ikke er evalueret på den etniske enhed.

### **Kontaktperson**

Lone Rosenberg Petersen  
[LoneR.Petersen@faf.kk.dk](mailto:LoneR.Petersen@faf.kk.dk)  
Tlf 82563961

## **Trekantsamtaler**

### **Målgruppe**

Københavns Kommunes integrationskursister med fravær der overstiger 15% og hvor fraværet ikke ved en nærmere gennemgang af sagerne kan forklares af naturlige årsager som fx sygdom, rejse eller barsel. Der er planlagt 600 samtaler i løbet af 2003.

### **Samarbejdspartnere**

Projektet er forankret i Modtageenheden. Samarbejdspartnere er Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen 11. kontor, Uddannelses- og Ungdomsforvaltningen og sprogcentre.

### **Beskrivelse af indsatsen**

Formålet med projektet er at nedbringe fraværet i danskundervisning blandt Københavns Kommunes integrationskursister gennem tilbud om trekantssamtaler mellem vejlederen på sprogcenteret, kommunens integrationskonsulenter og kursisten. Fraværsårsagen drøftes i et helhedsorienteret og fremadrettet perspektiv.

Kursisten indkaldes til samtale på sprogcenteret, hvor kursisten som udgangspunkt har mulighed for at redegøre for sin situation og udpege de årsager, der betinger fraværet. Det vurderes, om kursistens handlingsplan stadig er aktuel, eller om den skal revideres. Man er i samtalen opmærksom på faktorer såsom boligsituation, arbejde, arbejds- og uddannelsesønsker, familie, børnepasning, traumer, kulturforskelle, sygdom, hjemve, misbrug m.v. Man behandler kompetenceafklaring, alternative undervisningstilbud, praktikophold, uddannelses- og arbejdsønsker m.v. i et forsøg på at fremme motivationen ved at sætte disse informationer i relation til deltagelse i danskundervisningen. Der bliver efterfølgende fulgt op på de problemstillinger, der er blevet afdækket under samtalen. Der følges ligeledes løbende op på kursistens fravær.

### **Finansieringsform**

Der er afsat 1 mio. i 2002 samt 2 mio. i 2003 af grundtilskudsmidlerne. Der er således en ren kommunal finansiering.

### **Gode og mindre gode erfaringer**

Der har været en stigning i fremmødet blandt integrationskursisterne, idet 50 % af kursisterne nu har et fremmøde på over 85 %, hvilket medfører, at målgruppen for trekantssamtalerne er blevet mindsket. Projektet evalueres ved udgangen af 2003.

### **Kontaktperson**

Filip Lam  
[Filip.Lam@faf.kk.dk](mailto:Filip.Lam@faf.kk.dk)  
Tlf 33173954

## **Undervisningscenter for Indvandrere**

### **Målgruppe**

UCI har to målgrupper. Den ene er ledige flygtninge og indvandrere bosat i Københavns Kommune, der modtager kontanthjælp og som led i deres aktivering har særligt behov for sprogundervisning. Den anden målgruppe er flygtninge eller familiesammenførte til flygtninge, der er omfattet af Integrationsloven, og som

modtager introduktionsydelse og derfor har ret til et kombineret sprog- og aktiveringstilbud. Man arbejder således med kursister under både Integrationsloven og Aktivloven.

### **Samarbejdspartnere**

Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen og Uddannelses- og Ungdomsforvaltningen samt bl.a. en lang række virksomheder, herunder fx Kastrup Lufthavn, DGI-byen, Deloitte & Touch, MetroXpress, A-Post og Radiometer.

### **Beskrivelse af indsatsen**

UCI har ansvaret for introduktionsprogrammet for ydelsesmodtagere, herunder udarbejdelse af kontrakter, beregning og styring af ydelser. Man har ligeledes ansvaret for program for kontant-hjælpsmodtagere, herunder videreudvikling af handlingsplaner og styring af ydelser.

Integrationsprogrammet baseres på en kombination af sprogundervisning, aktivering, virksomhedspraktik og udslusning. Man arbejder på faglig opkvalificering og praktik kombineret med sprogindlæring.

Undervisningen er opdelt på ti faggrupper.

I alle faggrupper indgår fagdansk, praktikforløb, arbejdsmarkedskendskab, EDB, eksterne kurser, vejledning og videreudvikling af kontrakt samt jobsøgning og udslusning. Forløbene er tilrettelagt forskelligt for hhv. personer uden faglige og sproglige forudsætninger og personer med faglige forudsætninger. Der veksles mellem faglig, personlig og sproglig opkvalificering samt virksomhedspraktik. På tværs af alle fagområder indgår derudover undervisning tilrettelagt efter den enkelte kursists behov. Sammen med virksomhederne videreudvikles praktikforløb kombineret med sproglig og faglig opkvalificering. Der er i 2003 915 pladser på UCI.

### **Finansieringsform**

Finansiering gennem programtilskudsmidler, grundtilskudsmidler og beskæftigelsesmidler.

### **Gode og mindre gode erfaringer**

Man har på UCI mange års gode erfaringer med at undervise i fagdansk indenfor de enkelte fagområder, idet kursisterne bliver bedre rustede til at varetage et job indenfor den pågældende branche. Resultatet er, at ca. 50% af kursisterne bliver selvforsørgende hvert år. Man vil i det kommende år sætte markant fokus på virksomhedssamarbejdet.

### **Kontaktperson**

Henning Aglund

[Henning.Aglund@faf.kk.dk](mailto:Henning.Aglund@faf.kk.dk)

Tlf 8256 5201

## 3.2.2 Århus

### **Generelt billede af udfordringen på beskæftigelsesområdet i Århus**

Århus Kommune har en målsætning om at beskæftigelsesgraden for flygtninge og indvandrere skal stige med 3 procentpoint om året. Fra 2001 til 2002 steg beskæftigelsesgraden med 1 procentpoint og den byrådsbestemte målsætning er således ikke nået. I absolutte tal kom 500 personer i beskæftigelse i den nævnte periode. Samtidig er der sket en tilvækst i antallet af flygtninge og indvandrere fra 3. lande på 836 personer. Udviklingen går således i den rigtige retning.

Udgangspunktet skal være selvforsørgelse og målet er derfor at flest mulige skal ud på arbejdsmarkedet i et ordinært job så hurtigt som muligt. Derfor planlægger arbejdsformidlingen i Århus og Århus Kommune at oprette et fælles jobhus i Århus Vest Job-Vest - således at samarbejde mellem de to systemer giver den korteste vej til arbejde og selvforsørgelse. Forsøget støttes af midler fra Arbejdsmarkedsstyrelsens forsøgspulje til gennemførelse af Arbejdsmarkedsreformens intentioner.

Samarbejdet med erhvervslivet skal fortsat styrkes bl.a gennem en tættere sammenhæng mellem beskæftigelse og det at lære det danske sprog. Århus Kommune har således et tæt samarbejde med erhvervslivet og har aftaler om virksomhedsrettede sprogforløb med en række virksomheder. Dette samarbejde skal udvikles således at langt flere udlændinge lærer dansk på arbejdspladsen.

Byrådet har som et af målene i Integrationspolitikken vedtaget, at andelen af flygtninge og indvandrere i faste stillinger i kommunen bør svare til andelen i befolkningen, det vil sige 8,2 pr. 1 juli 2003. I den seneste opgørelse pr. 1 oktober 2003 er andelen af flygtninge og indvandrere i kommunale stillinger 7,2. Selvom andelen af flygtninge og indvandrere i faste stillinger i Århus Kommune er steget i de seneste år, vil det også fremover være et hovedindsatsområde at ansætte flere flygtninge og indvandrere i kommunen.

### **Beskæftigelsessituationen for de 16-66 årige i Århus Kommune opdelt på udvalgte herkomstgrupper.**

Beskæftigelsepct. for de 5 største oprindelseslande:	2001	2002	Ændring i % 2001-2002
Libanon	21	23	1,4
Tyrkiet	49	51	2,8
Somalia	13	14	0,7
Iran	44	44	-0,1
Vietnam	53	54	1,5

*Anmærkning: Beskæftigelsesprocenten vedrører både ordinære og støttede jobs.*

## Konkrete indsatser:

### Uddannelse af flygtninge og indvandrere i Bilka

Bilka har i samarbejde med Arbejdsmarkedsnetværk og Århus Kommunes Sprogcenter udviklet en uddannelse/jobtræningsforløb, som kvalificerer ledige flygtninge og indvandrere til fastansættelse i Bilka i Tilst.

Arbejdsmarkedsnetværk er Århus kommunes aktør på det rummelige arbejdsmarked.

Arbejdsmarkedsnetværk arbejder med virksomhedsrevalidering, arbejdsfastholdelse og integration.

#### Målgruppen

Forløbet retter sig mod flygtninge og indvandrede over 18 år, som har svært ved at opnå tilknytning til det danske arbejdsmarked ved egen hjælp. Der er tale om integrationslovspersoner, aktiveringspersoner og revalidender.

Jobaspiranterne skal kunne arbejde 37 timer om ugen, ligesom det blandt andet er et krav, at de har en ren straffeattest og evner / er motiveret for, at kommunikere på dansk.

Jobaspiranterne rekrutteres primært fra Arbejdsmarkedsnetværk, Århus Kommunes Arbejdsmarkedscentre og Århus Kommunes Sprogcenter.

#### Uddannelse i virksomheden

Uddannelsen og optræningen af ledige flygtninge og indvandrere foregår i BILKAs varehus i Tilst.

Den ansvarlige for udvælgelsen af jobaspiranter er BILKA. Arbejdsmarkedsnetværk henviser interesserede til jobsamtalen og medvirker også ved samtalen, men det er BILKA, der vurderer hvilke jobaspiranter, der efter uddannelsesforløbet vil kunne matche virksomhedens krav til nye medarbejdere.

Uddannelsesforløbet varer 16 uger og er en blanding af jobrelateret danskundervisning og praktisk arbejde i butikken. Den første uge bruges til introduktion til arbejdspladsen og jobområdet.

Formålet med danskundervisningen er at opøve de sproglige færdigheder, der skal til for at varetage et job i detailhandelen, hvor kommunikation med kunderne er centralt. Der undervises i dansk 18 timer om ugen i 11 uger.

Det praktiske arbejde i butikken er bygget op omkring en makkermodel, hvor en erfaren medarbejder bliver jobaspirantens makker og kontaktperson under hele forløbet. Makkeren lærer jobaspiranten op og er til rådighed for jobaspirantens spørgsmål. Der arbejdes praktisk i butikken i 19 timer om ugen i 11 uger. De sidste 4 uger af forløbet arbejdes der praktisk i butikken i 37 timer om ugen, og jobaspiranterne varetager flere og flere selvstændige opgaver.

For at følge jobaspiranternes uddannelsesforløb tæt, afholder Arbejdsmarkedsnetværk og BILKA fire opfølgningssamtaler med jobaspiranten i løbet af de 16 uger. Der bliver lagt vægt på emner som stabilitet, arbejdsindsats, sprog og trivsel på arbejdspladsen. Samtalen bruges til at give jobaspiranten gode råd, ros og til at konkretisere jobaspirantens udviklingspunkter. Opfølgningerne bygges op, så man fra samtale til samtale kan følge udviklingen på de berørte emner.

Der lægges gennem hele forløbet vægt på en konstruktiv tilbagemelding til jobaspiranten, så vedkommende hele tiden er klar over, hvor han eller hun er i forhold til ansættelse i ordinært arbejde. Ved den sidste samtale skal jobaspiranten sammen med BILKA og Arbejdsmarkedsnetværk tage endelig stilling til, om vedkommende skal fortsætte i BILKA, i en anden butik eller måske inden for et andet jobområde. Hvis jobaspiranten skal videreuddannes eller ansættes i en anden butik, undersøges mulighederne i det netværk af virksomheder, der er under udarbejdelse i branchen. Andre vælger at starte på en uddannelse, og så er der nogle, for hvem forløbet har vist, at job i detailhandelen ikke er det rigtige.

### **Finansiering**

Det sociale Koordinationsudvalg har bevilget midler til udarbejdelse af en håndbog for forløbet.

Danskundervisningen er finansieret via Dansk-undervisningsloven.

### **Kontaktperson**

Anne Marie Frederiksen

[amfr@soc.aarhus.dk](mailto:amfr@soc.aarhus.dk)

Arbejdsmarkedsafdelingen

Århus Kommune

Tlf 8940 3110

## **Kombijob i private eller offentlige virksomheder**

### **Målgruppe**

Målgruppen består af udlændinge, som modtager danskundervisning og som er berettigede til kontanthjælp eller introduktionsydelse

### **Samarbejdspartnere**

Samarbejdspartnerne er Århus Kommune og lokale offentlige og private virksomheder.

### **Beskrivelse af indsatsen**

En af de centrale udfordringer i integrationsarbejdet er at sikre at nyankomne udlændinge hurtigst muligt lærer dansk uden at medbragte erhvervs og uddannelses kvalifikationer forældes.

I mange år var holdningen såvel på virksomhederne som i kommunen at flygtninge og indvandrere først skulle lære dansk og dernæst ud på arbejdsmarkedet.

Dette har de negative konsekvenser at

- Medbragte uddannelses kvalifikationer forældes
- Medbragte erhvervs kvalifikationer forældes
- Arbejdsgiverne blev vænnet til at nye udenlandske medarbejdere havde et højt dansk niveau
- Udlændinge blev vænnet til en kort arbejdsdag

Overgangen fra danskundervisningen til det ordinære arbejdsmarked var for mange alt for brat og frafald og fyringer var konsekvensen.

Med henblik på at undgå disse faldgruber etableres der nu kombijobs til de sprogskekursister, som modtager forsørgelse fra Århus Kommune.

Et kombinationsforløb består typisk af 12-18 timers danskundervisning og 15 timers aktivering på en privat eller offentlig virksomhed.

For tiden er der ca 200 personer i kombijobs. 80 af disse er i private virksomheder.

### **Opsummering**

- Kombijobbet giver et konkret indblik i egne kvalifikationer i forhold til arbejdsmarkedet
- Det er lettere at lave en konkret erhvervsrettet handlingsplan når udlændingen har et konkret billede af det danske arbejdsmarked
- Der skal sikres en præcis matchning mellem medbragte kvalifikationer og det konkrete job
- Det er centralt med en grundig forberedelse af virksomheden, som skal modtage en person i en kombijobstilling

### **Kontaktperson**

Anne Marie Frederiksen

[amfr@soc.aarhus.dk](mailto:amfr@soc.aarhus.dk)

Arbejdsmarkedsafdelingen

Århus Kommune

Tlf 8940 3110

## **Plantas - en glidende overgang fra aktivering til fast job**

### **Målgruppen**

Målgruppen består af kvinder, som kommer fra lande som Vietnam, Somalia og Irak.

Kvinderne er på kontanthjælp og har typisk været i aktivering i kommunale projekter i en periode fra 2 måneder til 2 år. Fælles for kvinderne er, at de aldrig har været på det danske arbejdsmarked før og at de har haft vanskeligt ved at lære det danske sprog.

### **Samarbejdspartnere**

Uddannelsesforløbet er etableret i et samarbejde mellem følgende partnere:

- Virksomheden Plantas A/S der et engros-firma, som handler med pottedplanter og snitblomster indkøbt fra danske og hollandske gartnere. Virksomheden har 50 ansatte, og kunderne er både store kæder af detailhandlere og små butikker.
- Arbejdsmarkedsnetværk i Århus Kommunes arbejdsmarkedsafdeling
- Bøgekilde Industri der er en kommunal aktiveringsenhed. Her arbejder man hovedsageligt med at klargøre en gruppe af flygtninge/indvandrere kvinder, som ikke umiddelbart kan komme ud på arbejdsmarkedet.

### **Beskrivelse af indsatsen**

Da Plantas A/S besluttede på forsøgsbasis at udvide produktionen med et buketbinderi, satse virksomheden på at rekruttere den nye arbejdskraft gennem Arbejdsmarkedsnetværk. I samarbejde med kommunens aktiveringsenhed Bøgekilde Industri i Brabrand bliver kvinder af anden etnisk baggrund og med interesse for blomsterproduktion rekrutteret.

Som opstart arrangerer AMN et tre ugers kursus i blomsterbinding. Den første del af optræningen foregår på Bøgekilde Industri, hvor en medarbejder fra fra Plantas A/S, kommer ud på Bøgekilde Industri hver dag. Den næste del af optræningen gennemføres hos Plantas A/S.

Herved opnår man, at kvinderne langsomt bliver sluset fra det kommunale aktiveringssted til virksomheden. Overgangen føles ikke så dramatisk og derfor også mindre skræmmende. At kvinderne kommer til virksomheden som en gruppe, giver større tryghed. De får et sammenhold, hvor de støtter hinanden. Det er med til at begrænse både frafald og sygdom. En mindre positiv konsekvens heraf er dog, at det tager lidt længere tid for kvinderne at blive integreret i virksomhedskulturen.

Der gennemføres en stoptest efter 1. uge, for at se om kvinderne har håndelag for blomsterbinding.

### **Finansieringsform**

Via Det Sociale koordinationsudvalg er der skaffet midler til at en af medarbejderne på Plantas kan fungerer fuldtids som mentor og leder af optræningen. Dette sikrer at der er afsat den nødvendige tid til at varetage både den faglige kvalificering, men også at der tages hånd om de mere "bløde kvalifikationer" som det at fungere på en arbejdsplads, at møde til tiden etc.

Foreløbig er der etableret 2 samarbejdsforløb mellem Århus Kommune og virksomheden Plantas. 7 kvinder er foreløbig blevet ansat i virksomheden enten på ordinære vilkår eller i fleksjob og via det nuværende forløb forventes det, at 8 kvinder finder ansættelse enten i Plantas eller i andre virksomheder med en lignende produktion.

### **Opsummering**

I forhold til uddannelsesforløbet hos Plantas A/S er der en række faktorer, som har været afgørende for forløbets succes.

- Den trinvise overgang fra det kommunale aktiveringssted til virksomheden.
- Plantas A/S' indstilling til de otte kvinder som nye medarbejdere.
- Det tætte samarbejde mellem Arbejdsmarkedsnetværk, Bøgekilde Industri og Plantas A/S
- Oplæringen kunne tages gradvis, da der ikke var fastlagt produktionsmål
- En produktion - blomsterbinding, som appellerer til målgruppen.

Gennem dette projekt har Plantas A/S vist, at det kan lade sig gøre at integrere en gruppe kvinder på det danske arbejdsmarked, som ellers betragtes som tung og vanskelig at integrere.

### **Kontaktperson**

Anne Marie Frederiksen  
[amfr@soc.aarhus.dk](mailto:amfr@soc.aarhus.dk)  
 Arbejdsmarkedsafdelingen  
 Århus Kommune  
 Tlf 8940 3110

## **Samarbejde med Post Danmark**

### **Målgruppe**

Målgruppen for forløbet er flygtninge og indvandrere, som er så tæt på udslusning til arbejdsmarkedet, at de via en kortere optræning kan varetage et ordinært arbejde.

### **Samarbejdspartnere**

Partnerne i forløbet er Post Danmark og Århus Kommunes Arbejdsmarkedsafdeling. Post Danmark og Århus Kommunes Arbejdsmarkedsafdeling indgik allerede i 1997 en samarbejdsaftale om udslusning og opkvalificering af flygtninge og indvandrere. Siden da er 15-16 personer årligt blevet indsluset i Post Danmark. De nye medarbejdere kvalificeres i projektet til at indgå i stillinger i postdistributionen.

### **Beskrivelse af indsatsen**

Selvom mange virksomheder er motiverede for at få nye medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk, strander opgaven ofte på, at det i nogle tilfælde tager længere tid at sætte en nydansker ind i arbejdet på grund af sprogsværligheder etc.

I samarbejdet mellem Århus Kommune og Post Danmark er der taget højde for dette ved at der er afsat ekstra ressourcer til en person, der skal tage sig af deltagernes indslusning i virksomheden.

Desuden er der valgt en tovholder i kommunen, hvorved det sikres at virksomheden kun bliver kontaktet af een sagsbehandler og at denne kender forløbet til bunds.

Et typisk forløb starter med at den pågældende nydansker starter i virksomheder i 1 til 3 måneder, hvor forsørgelsen stadig er kontanthjælp. I denne tid afprøves det om den nye medarbejder har flair for arbejdet og om motivationen er tilstede. Dernæst indgås en aftale om lønnet optræning - typisk 6 måneder - hvor den nye medarbejder modtager overenskomstmæssig løn, men hvor virksomheden modtager et til-

skud til lønnen. Efter de 6 måneder ansættes medarbejderen på almindelige vilkår.

Det har været særligt motiverende for deltagerne, at virksomheden på forhånd har givet en ansættelsesgaranti, hvis den nye medarbejder udviser stabilitet og engagement.

### **Finansieringsform**

En væsentlig forklaring på forløbets succes skal findes i det forhold, at man fra en start af valgte at frikøbe en medarbejder hos Post Danmark. Kommunen finansierer 40% af medarbejderens løn og får til tilgæld

- tæt og løbende samarbejde med Post Danmark
- daglige problemer løses her og nu
- ekstra tid at optræning af projektdeltagerne

### **Opsummering**

- Tæt samarbejde mellem de involverede parter. Skriftlige aftaler
- 100% jobgaranti, hvis de indgåede aftaler overholdes
- Frikøb af medarbejder hos Post Danmark

### **Kontaktperson**

Anne Marie Frederiksen

[amfr@soc.aarhus.dk](mailto:amfr@soc.aarhus.dk)

Arbejdsmarkedsafdelingen

Århus Kommune

Tlf 8940 3110



### 3.2.3 Odense

Generelt billede af udfordringen på beskæftigelsesområdet i Odense.

- at få flere af de nye borgere i beskæftigelse eller uddannelse
- at få efterkommere (2.generation) ind i et uddannelsesmønster, der kan matche det mønster, der iøvrigt er gældende i kommunen,
- at få implementeret den nye lovgivning på danskuddannelsesområdet, integrationsområdet og "Flere i arbejde", således at tilbudsviften bliver målrettet - også - mod den gruppe, der er ankommet før 1999,
- at få skabt særlige indsatser i forhold til kvindegruppen, der har særlige problemer omkring tilknytning til et lønarbejder arbejdsmarked, barsel, uddannelsesbaggrund og familiens/netværkets kvinderolemodel

## Konkrete indsatser

### Formidlingsenheden

- Odense Kommune etablerede pr. 1. marts 2002 en Formidlingsenhed. Formålet er at udvikle Det Rummelige Arbejdsmarked, og dermed give flere borgere mulighed for at bruge deres evner og deltage aktivt på arbejdsmarkedet.

Formidlingsenhedens opgave er at servicere og informere erhvervslivet om Det Rummelige Arbejdsmarked og fungere som virksomhedernes hovedindgang til kommunens Job- og Bistandsafdeling.

Opgaven løses ved bl.a.

- Personlig opsøgende kontakt på virksomheder primært i Odense Kommune.
- Udbygning af den samlede kapacitet af afprøvnings-, virksomhedsrevaliderings- og jobmuligheder.
- Indgåelse af partnerskabsaftaler og samarbejdsaftaler.

#### Beskæftigelsessituationen for de 16-66 årige i Odense Kommune opdelt på udvalgte herkomstgrupper.

Beskæftigelses pct. for de 5 største oprindelseslande:	2001	2002	Ændring i % 2001-2002
Tyrkiet	39	43	3,5
Libanon incl palæstina	22	24	3,1
Vietnam	53	54	1,4
Somalia	12	11	-0,4
Irak	21	22	0,7

- Markedsføringsindsats overfor virksomhederne i form af nyhedsbreve, hjemmeside og direct mail.
- Samarbejde med Koordinationsudvalget og andre aktører på arbejdsmarkedet.
- Implementering af virksomhedsdatabase til sikring og styring af den interne kommunikation.

### **Kontaktperson**

Tanja Bruhn Jensen  
Tlf. 6551 4930  
[tbje@odense.dk](mailto:tbje@odense.dk)

### **Risingprojektet**

Risingprojektet er et integrations-, undervisnings og vejledningsprojekt for unge flygtninge og indvandrere i alderen 17 - 25 år.

Formålet er overordnet at lette den enkelte unges overgang til uddannelses- eller erhvervsliv ligesom en personlig, social og ofte psykologisk afklaring er væsentlige elementer med selvforsørgelse for øje.

De unge henvises til projektet i henhold til integrationsloven, lov om aktiv socialpolitik samt folkeskoleloven (regler for oprettelse af 10. klasser).

Den ugentlige opholdstid andrager 30 timer primært bestående af struktureret undervisning, idrætsaktiviteter samt praktik i andre uddannelsesinstitutioner og virksomheder.

Deltagergruppen er pt. ca. 70 unge med vidt forskellige skole- uddannelses- og sociale og kulturelle baggrunde.

Deltagerne på projektet, som er tilknyttet projektet som et særligt tilrettelagt to-årigt 10.-klassesforløb, kan indstille sig til Folkeskolens Afgangsprøve og Udvidede Afgangsprøve i enkeltfag samt viften af sprogprøver.

For unge med særlige psykiske problemer/traumer etableres individuelle forløb i samarbejde med privat praktiserende psykologer.

Ultimo 2001 foretog Odense Kommune en effektmåling af projektet. Sammenfattende

konkluderes, at 67 % efter en gennemsnitlig opholdsperiode i projektet på ca. 23 måneder ikke længere modtog forsørgelse fra Odense Kommune. 46 % af den undersøgte gruppe var i selvforsørgelse via uddannelse eller arbejde. En opfølgingsundersøgelse ca. 18 måneder senere på samme gruppe viste stort set samme tal.

### **Kontaktperson**

Claus Voetmann  
Tlf. 6612 1586  
[cdv@odense.dk](mailto:cdv@odense.dk)

### **Dialogforum - Vollsmose**

Formålet er gennem borgerinddragelse at få mere viden om de store etniske minoriteters holdning til arbejdsmarkedet samt hvilke barrierer de oplever i forhold til at komme ind på det danske arbejdsmarked. Der vil primært blive arbejdet med den palæstinensiske, den somaliske og den tyrkiske gruppe samt en gruppe af kvinder med baggrund i muslimsk kultur.

Borgerinddragelsen organiseres som dialoggrupper (12 i alt) på 5-6 medlemmer og i forhold til etnisk tilhørsforhold. Forløbet for hver enkel dialoggruppe vil være tilrettelagt efter emner og møderne vil evt. blive kombineret på kryds og tværs med de øvrige dialoggrupper. Projektet løber fra august 2003 til august 2004, dialogmøderne er planlagt til perioden december 2003 til og med april 2004.

### **Kontaktperson**

Lise Færch  
Tlf 6551 1880  
[lif@odense.dk](mailto:lif@odense.dk)

### **"Taxaskolen"**

10 personer fra Vollsmose har udskiftet arbejdsløsheden med et fast job som taxachauffør i Odense. De ti nye taxachauffører er i alderen 20 - 55 år, og der er både danskere og en række andre nationaliteter blandt de nye taxachauffører. De sidste 3 deltagere i forløbet er ved at tage kørekort. De ventes derefter også at få job.

Idéen til projektet blev født blandt medarbejderne i Job- og Vejledningsbutikken i Center Øst, som via kontakter til Odense Taxa fik at vide, at der manglede taxachauffører. I samarbejde med Odense Taxa blev behovene koordineret. Der blev så udarbejdet et særligt uddannelsesforløb, der passede til til taxaselskabernes behov. Det har været Dansk Transportsikkerhed og Jobskolen i Odense kommune, der har stået for den praktiske uddannelse af de kommende chauffører.

### **Kontaktperson**

Birger Markmann Hansen

Tlf. 6551 6392

[bmar@odense.dk](mailto:bmar@odense.dk)

## **Partnerskabs- og samarbejdsaftaler**

Formålet med aftalerne er at styrke og opbygge en velfungerende serviceramme for den rummelige, sociale indsats på virksomhederne. Fra at partnerskabsaftalerne primært omhandlede arbejdsfastholdelse af egne medarbejdere i virksomhederne, har Job- og Bistandsafdelingen udvidet aftalen til også at omhandle muligheden for at få oprettet et antal ekstraordinære arbejdspladser i virksomhederne. Disse pladser skal bruges til erhvervsafklaring, integration, optræning samt opkvalificering af ledige borgere med henblik på ordinær beskæftigelse eller i særlige tilfælde i støttet beskæftigelse på det private arbejdsmarked.

Job- og Bistandsafdelingen begyndte i 2002 også at indgå Samarbejdsaftaler med odenseanske virksomheder. I samarbejdsaftalen indgår ikke fastholdelse af egne medarbejdere, formålet med aftalen er at oprette et antal ekstraordinære arbejdspladser til ledige borgere, som har svært ved at fastholde eller opnå beskæftigelse. Borgerne får derved mulighed for at afprøve eller opkvalificere deres evner og deltage aktivt i arbejdslivet på det private arbejdsmarked.

Igennem en samarbejdsaftale påtager virksomhederne sig et socialt ansvar og indvilger i at

være med til at løse opgaver i forhold til erhvervsafklaring, integration, optræning samt opkvalificering af ledige borgere. Samarbejdsaftalen tilbydes ligeledes til alle interesserede virksomheder. Det er dog hovedsageligt mindre virksomheder, der indtil videre har ønsket denne.

Som eksempler kan nævnes:

- Aftale med Gartnerskolen, der drejer sig om uddannelse til konkrete arbejdspladser og dansk på arbejdspladsen.
- Konkrete aftaler med private virksomheder - aftaler som er meget individuelle, efter hvad den enkelte virksomhed ønskede.

Som en konkret aftale kan nævnes aftalen med virksomheden Wittenborg, som positivt ville deltage i det arbejdsmarkedsrettede integrationsarbejde i Odense. Efter en række møder, hvor bl.a en værkfører deltog og de gensidige forventninger til hinanden var afstemt drøftede ledelsen på Wittenborg med tillidsfolkene hvordan denne opgave kunne aftales. Herefter vendte Wittenborg tilbage til Center for Integration med 3 ønsker:

- 5 udlændinge kunne tilbydes ordinært ansættelse i 1 1/2 år til alm. mindste løn. Helst 5 familiefædre, da dette ville passe godt ind i gruppen hos de andre ansatte.
- At kommunen tog ansvar for fortsat tilbud om danskundervisning uden for arbejdstiden, og leverede tolk ved behov.
- At kommunen præsenterede det nye kulturislæt på arbejdspladsen. En slags orientering med mulighed for spørgsmål.

### **TDC**

Odense Kommune indgik aftale med TDC om at få 9 personer med en teknisk baggrund i et "læreforløb". De første 2 måneder bestod af teoretisk stof, og herefter kunne de 6 bedste fortsætte i det aftalte læreforløb, som var en periode på 1 år. Herefter ville der være mulighed for ansættelse.

Odense Kommune deltog i et par morgenmøder med ca. 50 teknikere hver gang. Her blev

integrationsopgaven præsenteret og der var mulighed for spørgsmål.

Et tæt forløb mellem TDC og Odense Kommune, som blev afsluttet med en opfølgning, hvor alle var positive og tilfredse. For 2 blev resultatet en fast ansættelse.

**Kontaktperson**

Connie Nør Larsen

Tlf. 6551 4501

[cla@odense.dk](mailto:cla@odense.dk)



### 3.2.4 Aalborg

#### **Generelt billede af udfordringen på beskæftigelsesområdet i Ålborg**

Antallet af nye flygtninge og dermed budgetgrundlaget falder, og udfordringen er at fastholde en høj kvalitet i arbejdet og flytte en målgruppe, der er kørt fast i offentlig forsørgelse til en aktiv deltagelse på arbejdsmarkedet. Samtidig stilles der lovgivningsmæssigt øgede krav til både kommuner og brugere om integration på arbejdsmarkedet.

Det betyder, at både profil og arbejdsmetoder skal ændres, så der bliver øget fokus på arbejdsmarkedet, men også på en bredere indsats for personer, der er langt væk fra job.

Der er behov for mere præcise og realistiske handlingsplaner – rettet mod det fremtidige forsørgelsesgrundlag, enten gennem lønnet arbejde eller andet. Både danskundervisning og aktivering skal målrettes i forhold hertil, og det

hidtil gode samarbejde med virksomheder skal udvikles.

Der arbejdes på mål- og kvalitetsstyring på en række områder, herunder på flere niveauer i organisationen at kunne synliggøre fremskridt i forhold til den enkelte bruger.

Et af indsatsområderne fremover bliver gruppen af kvinder, der af den ene eller den anden grund er "faldet ud" af normalmodellen. Kvinderne har vist sig at have specielle problemstillinger omkring eksempelvis barsel, manglende uddannelsesbaggrund, problemstillinger omkring erhvervsvalgssituationen osv., og én af udfordringerne bliver fremover at planlægge og etablere nye attraktive tilbud til netop kvindegruppen. Modulmodellens mangler ift. denne gruppe kan skyldes det stærkt erhvervsrettede sigte, som giver netop uuddannede kvinder problemer med at leve op til de forventninger, de møder.

#### **Beskæftigelsesprocent for seks udvalgte og indvandrer nationaliteter for årene 2001-2002 i Aalborg Kommune**

Oprindelsesland:	2001	2002
Iran	52	52
Irak	32	35
Libanon	32	31
Vietnam	54	56
Somalia	25	21
Polen	59	59

### **Ansættelse af to-kulturelle medarbejdere i Aalborg Kommune**

Aalborg Kommunes ligestillingsudvalg har de seneste år afholdt to konferencer om etnisk ligestilling, og der er udgivet et ligestillingsmanifest – det kan ses på [www.aalborg.dk](http://www.aalborg.dk) - brug søgefeltet – skriv ligestilling – klik på etnisk ligestilling.

I Aalborg Kommune udgjorde udenlandske statsborgere i arbejdsstyrken (18-66 år) i 2002 4,7% af befolkningen, mens antal ansatte i alt med tokulturel baggrund i kommunen matchet med antal kommunalt ansatte i alt udgjorde 2,8 %.

Nedenstående tabel viser "Oversigt over medarbejdere i Aalborg Kommune med en to-kulturel baggrund eller etnisk baggrund 1999-2002. Hele oversigten vil kunne ses på hjemmesiden, ligesom der er et helt nyt link til ligestillingsredegørelsen for 2003.

#### **Kontaktperson**

Konsulent, Finn Kramer på 9931 1855.

#### **Antal ansatte i Aalborg Kommune med to-kulturel baggrund – fordeling på oprindelsesområde 1999 og 2000**

	1999	2000
Afrika	96	120
Asien	76	109
Østeuropa	78	71
Mellemøsten	101	82
Mellem- og Sydamerika	15	19
<b>I alt</b>	<b>366</b>	<b>401</b>

## **Konkrete indsatser**

### **Ålborg modellen**

Aalborg Kommune har valgt en modulopdelt model for integration af nyankomne flygtninge og indvandrere. Modellen udgør det såkaldte "normalforløb", men der kan ligeledes visiteres til andre supplerende indsatser.

#### **Rids over modulmodellen**

Modul 1: Modtageforløb

Modul 2: Kursus i Samfundsforståelse (96 timer)

Modul 3: Det korte vejledningsforløb – afdækning af medbragte kvalifikationer.

Modul 4: Erhvervs- og uddannelsesintroducerende forløb – indeholdende virksomhedsbesøg og den første korte to ugers praktik.

Modul 5: Praktikmodul – den lange praktik – strækker sig over seks måneder.

Modul 6: Udvidet vejledningsforløb – endelig erhvervsafklaring og målfastlæggelse for uddannelses- og erhvervsvalg.

Modul 7: Opfølgning af handlingsplanens mål mod det endelige mål – selvforsørgelse.

Yderligere information om modellen kan fås på [www.aalborg.dk](http://www.aalborg.dk) - integration.

Modellen sigter mod den voksne "mellemgruppe" af nyankomne flygtninge, men der er etableret specielle tilbud til unge i Ungdomsskolens regi, til selvforsørgende (danskundervisning) i AOF-regi, ældrehold på sprogcentret osv.

Nyankomne flygtninge påbegynder danskundervisning så hurtigt som muligt og Kursus i Samfundsforståelse indenfor senest 6 måneder, men også så hurtigt, som det er muligt at mønstre sprogligt opdelt hold. Kurset foregår således som et tolket forløb, hvilket betyder, at kursister, der taler samme sprog, indgår på en venteliste, indtil der er et passende antal tilmeldte, der taler samme sprog. Det skyldes kursets undervisningsform og mål. Undervisningsformen

baserer sig på dialog om de to samfundsformer (oprindelseslandet og Danmark) og målet er, at bibringe flygtninge og indvandrere så meget viden så muligt, så tidligt som muligt. Kursus i samfundsforståelse strækker sig over 96 timer. På hjemmesiden kan man se mere om formål, mål, metoder og indhold.

Kursisterne deltager i danskundervisningen 18 timer om ugen og i aktivering/kurser/praktik 12 timer om ugen. Ved de løbende evalueringer viser det sig som oftest, at kursisterne er meget positive og de tilkendegiver ofte, at indholdet er direkte anvendeligt i forbindelse med den tidlige praktik.

Kursus i Samfundsforståelse afløses af et tre ugers vejledningsforløb, hvor den enkelte kursister tilbage på sin erhvervsmæssige og uddannelsesmæssige baggrund, og hvor der tegnes et billede af de medbragte kvalifikationer og ressourcer. Handlingsplanen udbygges med disse oplysninger, og forløbet afsluttes med en fremadrettet samtale om handlingsplan mellem kursist, tolk, aktiveringsmedarbejder, sagsbehandler og dansklærer. Der peges her på brede ønsker omkring erhvervsvalg. Den tidlige afklaring af erhvervs muligheder samt erkendelsesprocesser omkring hvilke erhvervsvalgsmuligheder den enkelte vil kunne benytte sig af, begynder her og intensiveres over de efterfølgende moduler

Modul to og tre er obligatoriske for alle nyankomne, men den overvejende del af kursisterne vælger også at få modul fire med. Modulet strækker sig over to måneder. Ud fra kursisternes handlingsplaner planlægges besøg på virksomheder og uddannelsesinstitutioner for at bibringe kursisterne et grundigt indblik i, hvilke muligheder det danske erhvervsliv har at tilbyde. Det har vist sig at flygtninge og indvandrere som oftest ikke er bekendte med omfanget af valgmuligheder i Danmark, set i forhold til mulighederne for erhvervsvalg i hjemlandene.

Forløbet afsluttes med en to ugers praktik og en uges evaluering. Praktikken aftales ud fra kursisternes ønsker. Virksomhederne forpligter sig til at indføre praktikanten i virksomhedens dagligdag og at medarbejderne taler dansk med kursisten. En af målsætningerne omkring den tidlige praktik er at kursisten får brugt sit "sprogskoledansk", men også oplevelsen af arbejdspladsen, arbejdspladskulturen og mødet med danskerne som kollegaer er vigtige elementer.

Kursisternes tilbagemeldinger på praktikperioden er som oftest yderst positive. De fleste oplever, at det danske sprog er anderledes, end det de lærer på skolebænken og at de ikke sprogligt slår til. De bliver mærkbart yderligere motiverede overfor deltagelse i danskundervisningen efter praktikken. Herudover erfarer kursisterne ofte at der er mange uskrevne regler på en arbejdsplads, at arbejdspladskulturen er meget anderledes, at de mangler informationer om det arbejdsretslige system osv. På den måde er praktikken også en motiverende faktor for kursisternes egen informationssøgning og for deltagelse i det videre forløb.

Modul 5 er tilrettelagt som en langstrakt praktik over et halvt år – en praktik der ofte etableres på samme arbejdssted som den kortvarige praktik i modul 4. Enkelte kursister har fået tilbudt læreplads eller arbejde med løntilskud eller har fået stillet ordinært arbejde i udsigt, når deres danskundskaber er forbedret. Endelig er den tidlige praktik med til at holde kursisterne mentalt aktive – der stilles krav, der skal leves op til. Den "beskyttede" dagligdag på sprogcentret og i modulforløbet afløses af en aktiv dag, med andre og nye udfordringer og problemfelter, som flygtningen herefter selv kan bidrage til undervisningens indhold med, eller selv opsøge informationer om.

## **Projekt i samarbejde med Gøl Pølser**

I foråret 2003 indledtes et projekt i et samarbejde mellem Integrationscentrets Job- og praktikgruppe og Gøl Pølser. Målet med projektet er at opkvalificere ledige kontanthjælpsmodtagere med anden etnisk baggrund end dansk med henblik på at opnå ordinær beskæftigelse i produktionen. Efterspørgslen på arbejdskraft er stigende, da produktionen udvides.

De ledige, der deltager i projektet, er personer, der er forholdsvis tæt på arbejdsmarkedet. De har deltaget i praktikforløb og har opnået et godt danskfagligt niveau. I projektet tilbydes dansk-undervisning på arbejdspladsen, oplæring i produktionen og produktionshygiejnekursus via AMU.

Projektet varer i 10 uger og indeholder 5 fuldtidspladser. Timerne fordeler sig på oplæring i produktionen med typisk 32 timer pr. uger og danskundervisning med 5 lektioner pr. uge. Der er aftalt 2 ugers prøvetid. Når deltageren er opkvalificeret tilbydes denne ansættelse – ordinært eller med løntilskud. Såfremt der ikke er ledige jobs på det tidspunkt opskrives pågældende i en jobbank på virksomheden.

Virksomheden har i forvejen 5 ansatte med anden etnisk baggrund end dansk, der – med et fastholdelsesmæssigt udgangspunkt – også får tilbudt danskundervisning 5 lektioner ugentligt.

### **Projektet netop nu**

Aktuelt tegner sig konturerne af en succes. Der er startet 6 personer på projektet og de 5 er ansat med løntilskud i 5 uger, hvorefter de ansættes ordinært. Den 6. person er ansat i ordinært arbejde. Det forventes at projektet på Gøl Pølser gentages, og der er allerede aftalt informationsmøder for interesserede mulige deltagere

### **Kontaktperson**

Jette Juul Jensen

Tlf. 9931 3131

[infobutik@daks.dk](mailto:infobutik@daks.dk).

### 3.2.5 Esbjerg

#### **Generelt billede af udfordringen på beskæftigelsesområdet i Esbjerg**

Den generelle beskæftigelsesfrekvens for 16 - 66 årige indvandrere og efterkommere i Esbjerg og Ribe Amt er ikke særlig høj. Direkte målt på den kommunale indsats er frekvensen meget lav for somaliere og irakere. Derimod er frekvensen betydelig højere for personer fra det tidligere Jugoslavien. Noget tyder på, at det er vanskeligere at integrere nydanskere i Ribe Amt og i særdeleshed i Esbjerg end mange andre steder i Danmark.

Esbjerg adskiller sig yderligere fra de andre kommuner i regionen ved:

- At være større
- At have lavere erhvervsfrekvens for alle aldersgrupper
- At der bor forholdsvis mange, som lever af sociale ydelser
- At have stor indpendling men lille udpendling
- At have mange store virksomheder

Det er målet at få vendt denne udvikling og Esbjerg Kommune har derfor i samarbejde med Fanø Kommune fået bevilget kr. 2.852.500 fra Arbejdsmarkedsstyrelsen til oprettelse af en Formidlingsenhed for Nydanskere.

Forsøgsperioden er fra den 1. maj 2003 til den 30. april 2005 og hovedmålet er at få så mange nydanskere som muligt i ordinær eller støttet beskæftigelse. Metodeudvikling og netværksdan- nelser er væsentlige udviklingsområder. Enheden arbejder med job på ordinære vilkår, praktik- pladser, jobtræningsforløb, aktiveringsforanstalt- ninger på virksomheder, revalideringsforløb samt fleks- og skånejobs placeringer. Der skal oprettes minimum 2 "hyttefade", virksomheds- netværk på 30 større og mindre virksomheder, ægtefælleformidling, åbne jobaftaler, kombifor- løb, virksomhedsdansk mentorordninger o.s.v..

Formidlingen af jobs til nydanskere vil i forsøgs- perioden være fysisk adskilt fra den øvrige for- midlingsindsats for danskere. Enheden har eget forretningsudvalg med repræsentation fra LO, DA, uddannelsesinstitutioner, Koordinationsudvalget og Integrationsrådet. Efter forsøgsperioden forventes det af Formidlingsenheden fortsætter som en selv- stændig enhed, hvor også forsikrede ledige med anden etnisk baggrund serviceres.

Endvidere er der iværksat en række beskæfti- gelsesfremmende projekter f.eks. via EU- Socialfond, som også skal understøtte en positiv udvikling blandt nydanskere i kommunen.

#### **Beskæftigelsessituationen for de 16-66 årige i Esbjerg Kommune opdelt på udvalgte herkomstgrupper.**

Beskæftigelses pct. for de 5 største oprindelseslande:	2001	2002	Ændring i % 2001-2002
Tidl. Jugoslavien	38	45	7
Irak	12	16	4
Tyrkiet	45	47	2
Somalia	9	12	3
Vietnam	45	48	3

## Konkrete indsatser

### Personalepolitikken

Det er et element i Esbjerg Kommunes overordnede personalepolitik at kommunen søger at opnå en medarbejdersammensætning, hvor andelen af medarbejdere med en anden etnisk oprindelse end dansk afspejler befolkningssammensætningen i kommunen som helhed.

Det er Esbjerg Kommunes indstilling at mulighederne for at løse opgaverne bedst muligt øges når medarbejdergrupperne er blandede – både med hensyn til køn, alder, og etnisk oprindelse.

Det skal sikres at kvalificerede ansøgere fra etniske minoriteter indkaldes til jobsamtale. Revideres løbende.

Pr. juli 2002 var der ansat 163 medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk, hvilket svarer til 2,3 % af den samlede medarbejderstab. Jobbene er især indenfor rengøring, pædagog og social- og sundhed. Samlet er ansættelserne fordelt på 28 faggrupper.

### Projekt Genvejen – Esbjerg Kommune

#### Udgangspunkt

Projekt Genvejen startede i august 2000

Projektet er normeret til 96 halvtidspladser (den anden halvdel af tiden gik de tosprogede i sprogskole)

Der blev ansat 1 projektleder og projektet er delt op i 4 afdelinger med hver sin holdleder.

#### Målgruppen

Alle flygtninge/indvandrere der ikke kan komme på arbejdsmarkedet pga. sproglige problemer.

#### Samarbejdspartnere

Ud over andre afdelinger i Kommunen har der været samarbejde om sprogundervisningen med Sprogcenter Vest, og samarbejde med forskellige private virksomheder og REVA om udførelse af arbejdsopgaver.

#### Beskrivelse af indsatsen

De af sagsbehandlerne henviste personer indkaldes til et introduktionsforløb, der forbereder dem på hvad aktivering er, (økonomi, lovgivning, regler, osv.) og præsenteret de forskellige tilbud for dem.

Indholdet i aktiveringen er en meget bred vifte fra "fabrikslignende" samlebandsarbejde til hobbyarbejde.

Tilbudene er differentieret ud på tre forskellige hold, der heller ikke geografisk ligger sammen. Det har været nødvendigt at have dette brede tilbud, fordi der er stor forskel på deltageres forudsætninger, når målgruppen indeholder alle der har problemer med det danske sprog.

#### Finansieringsform

Kommunal finansiering med de statslige refusioner der er på området.

#### Gode og mindre gode erfaringer

##### Sprogundervisning

I begyndelsen var sprogundervisningen på Sprogcenter Vest lagt som enten formiddags- eller eftermiddagsundervisning. Dette betød, at deltagerne midt på dagen skulle transportere sig fra sprogskolen til de respektive aktiveringssteder og omvendt.

For holdlederne betød det, at de ikke kunne planlægge et kontinuert forløb hele dagen, og at der var megen turbulens med kontrol af fremmøde, arbejdsinstruktion samt deltagelse i de aktiveredes personlige problemer 2 gange om dagen.

I januar 2002 besluttede de kommuner, der har en aftale med sprogcenter vest, at undervisningen skulle omlægges til tre hele dages undervisning og to hele dages aktivering. Det løste problemet med transporten midt på dagen og de to turbulente perioder, men i stedet gav det problemer med, at holdsammensætningen hver dag var forskellig, så den enkelte deltager aldrig kom til føle sig som tilhørende en gruppe, der arbejdede sammen.

I løbet af 2003 fik vi på et af aktiveringsprojekterne indført, at det var lærerne fra sprogcenter Vest der kom ud på aktiveringsstedet og underviste, og det har vist sig at give meget større ro omkring undervisningen og produktionen.

### **Produktionen**

For den stærkeste gruppe flygtninge/indvandre-re, har det været en stor fordel, at vi har aftaler med private virksomheder om at lave etikette-rings- og pakkearbejde, fordi det er den slags arbejde, som de selv kan komme ud til senere.

For den svageste gruppe (som hovedsagelig er kvinder) har det været godt, at vi oprettede et specielt kvindeprojekt, hvor hovedvægten ligger på hobbyarbejde, motion, samfundsorientering, børneopdragelse og udflugter.

### **Kontaktperson**

Jens Langvad  
Projektleder Genvejen  
Tlf. 76166880/  
[jerl@esbjergkommune.dk](mailto:jerl@esbjergkommune.dk)

## **Projekt Virksomhedsdansk – Esbjerg Kommune**

Projektet er en række individuelt tilpassede forløb for flygtninge på en række virksomheder i Esbjerg.

Formålet er at levere en individuel og intensiv virksomhedstilpasset dansksproglig og arbejds-kulturel opkvalificering af deltagerne.

Målet er at skabe de nødvendige betingelser for, at flygtninge og indvandrere kan opnå eller fastholde ansættelse på ordinære vilkår.

Målgruppen er flygtninge over 18 år, der modtager kontanthjælp eller introduktionsydelse.

Deltagerne er enten i aktivering, løntilskud, voksenalrning eller allerede ordinært ansatte. Fællesnævneren for deltagerne er at de mangler de nødvendige dansksproglige og arbejdsrelate-

rede kompetencer for at kunne begå sig på arbejdspladsen.

Projektet startede i september 2001 og hidtil har ca. 50 flygtninge deltaget i projektet. Der undervises på ca. 30 forskellige virksomheder.

Esbjerg Kommune har købt AOF til at lede og varetage danskundervisningen, som foregår ude på de enkelte virksomheder og institutioner. Kommunen etablerer kontakt til virksomhederne og visiterer deltagerne til sprogundervisningen.

Hvert forløb er på 26 uger og består af 1 eller 2 ugentlige moduler. Typisk undervises én person per virksomhed, enkelte steder dog i mindre hold, hvis kursisterne arbejder indenfor samme branche.

Udgangspunktet for undervisninger er behovet hos såvel virksomheden som hos den enkelte kursist. Der udarbejdes en individuel sproglig og virksomhedskulturel handlingsplan for hver deltager. Planen beskriver en række kerneområder på baggrund af en behovsopgørelse.

Det er meget vigtigt, at alle involverede parter indgår i samarbejdet om den enkelte deltager. Derfor afholdes der inden opstarten et møde mellem projektledelse, underviser, den kommunale jobkonsulent og ikke mindst virksomheden, hvor rammer, behov og mål bliver defineret. Herefter udarbejdes den individuelle handlingsplan.

Kerneområderne kan være forbedret mundtlige og skriftlige sprogfærdigheder, forbedret kommunikation med kolleger, særlige sproglige udfordringer i arbejdssituationen eller forberedelse af videreuddannelse.

Undervisningen tager udgangspunkt i virksomhedens dagligdag og de spørgsmål/problemer der opstår for deltageren eller kollegerne. Eksempler på emner er f.eks. Hvorfor reagere de en butikskunde uhensigtsmæssigt i en given

situation. Hvad gør deltageren hvis han/hun ikke kan besvare et spørgsmål fra en kunde. Hvad hedder de forskellige udskæringer i en slagterafdeling. Hvilke betegnelser har de forskellige stykker værktøj. Hvordan og hvorfor er omgangstonen blandt kollegerne på virksomheden.

Undervisningen er en mangfoldighed af undervisningsmetoder lige fra grammatikindlæring til rollespil. Der arbejdes sjældent ud fra lærebøger. Der tages som omtalt udgangspunkt i det, deltagerne arbejder med. Herudfra bliver der arbejdet med grammatik, læsning, skrivning, udtale, ordforråd osv.

Metoden medfører en hurtig og målrettet forbedring af de sproglige færdigheder, der er nødvendige for at deltagerne kan fungere tilfredsstillende på de enkelte arbejdspladser. Virksomhederne har generelt været yderst engagerede og udtrykt stor tilfredshed med metoden.

Metoden kan kritiseres for at føre til et alt for snævert fagsprog. Men omvendt medfører den målrettede fagspecifikke sprogundervisning, at deltagerne ofte hurtigere indgår i det daglige sociale samvær og dermed også får opøvet mere almene sproglige færdigheder.

Projektet er finansieret af kommunale midler.

### **Kontaktperson**

Peter Nikolajsen  
Centerleder  
Tlf. 76166650  
[pni@esbjergkommune.dk](mailto:pni@esbjergkommune.dk)

## **Projekt Kombihold – Esbjerg Kommune**

Projektet består af en kombination af individuel tilrettelagt praktik i en virksomhed og sprogundervisning på sprogskole.

### **Formål**

Formålet er at skabe sammenhæng mellem danskundskaber og arbejdsliv.

### **Målet**

Målet er at introducere deltagerne til det danske arbejdsmarked, dels til at kunne indgå i ordinært arbejde, starte uddannelse eller at blive afklaret i forhold til ønsker og evner.

### **Målgruppen**

Målgruppen er udlændinge over 18 år som er omfattet af reglerne for virksomhedsrevalidering.

Det er et krav til deltagerne, at de skal kunne omgås andre mennesker og være i stand til i et vist omfang at arbejde selvstændigt. Deltagerne skal have planer og ønske om et faglært arbejde eller korte kompetencegivende kurser.

Projektet er startet i august 2002, og frem til april 2003 har 24 personer været tilknyttet Kombiholdet.

De resultater der kan udtrækkes hidtil er at visitationen til projektet er vigtig. Det har stor betydning for deltagerens succes at de er motiverede for deltagelse. Dette sker blandt andet gennem udførlig information om indholdet af forløbet, om økonomien mens man deltager, og ved at bruge tolkebistand, hvis der er usikkerhed med hensyn til de sproglige evner.

Esbjerg Kommune har købt Sprogcenter Vest til at varetage sprogundervisningen som foregår på to hold på sprogskolen. Kommunen etablerer praktikpladser, foretager opfølgning og står for kontakten mellem deltager, praktik og sprogundervisning.

Et kombinationshold varer normalt et år, men den enkelte deltagers tilknytning til projektet er individuel bestemt. Der foretages løbende opfølgning på praktik og den sproglige udvikling, således at udslusning kan ske når deltageren er parat.

Der er løbende optag.

Sprogundervisningen foregår torsdag og fredag. Undervisningen tager udgangspunkt i deltagerens oplevelser i praktikken. Det er muligt for deltagerne at gennemgå brugsanvisninger,

personalepolitik, arbejdsbeskrivelser og andet der er relevant for arbejdet i praktikken.

Underviserne har mulighed for at besøge praktikstederne for at hente inspiration til undervisningen.

I undervisningen inddrages ofte personer ude fra, f.eks. den personaleansvarlige i en større virksomhed.

Praktikken er afhængig af virksomhedens arbejdstider. En del af deltagerne er i praktik indenfor butiksområdet hvorfor det har været naturligt at en del af praktikken foregår om lørdagen.

De fleste deltagere har været i praktik i private virksomheder. Der har været vist stor velvilje overfor projektet, når først ideen er blevet præsenteret.

På grund af deltagernes meget forskellige baggrund, kulturel, religion og sprog, stilles der store krav til undervisernes sociale og faglige kompetencer.

### **Finansieringsform**

Projektet er finansieret dels af Koordinationsudvalget dels af Arbejdsmarkedsstyrelsen og dels af kommunale midler.

### **Kontaktperson**

Peter Nikolajsen

Centerleder

Tlf. 76166650

[pni@esbjergkommune.dk](mailto:pni@esbjergkommune.dk)

## **Projekt Danish Crown - Esbjerg Kommune**

Danish Crown Esbjerg besluttede i efteråret 2000 at integrere fremmedsprogede medarbejdere i produktionen. Beslutningen blev taget i virksomhedsnævnet og således i et tæt samarbejde imellem ledelse og medarbejdere.

Ønsket om at integrere fremmedsprogede medarbejdere i produktionen skulle dels ses i lyset af ønsket om at bidrage positivt til integrationsindsatsen og dels i lyset af behov for at sikre et tilstrækkeligt rekrutteringsgrundlag og dermed at have kvalificeret arbejdskraft.

### **Formål**

Hovedmålet med projektet var at opkvalificere en række personer af anden etnisk herkomst således, at op til 20 personer ville kunne opnå ansættelse ved Danish Crown Esbjerg på helt ordinære vilkår i løbet af maj/juni 2001. 18 personer af anden etnisk herkomst blev efter projektføløbet ansat ved Danish Crown d. 10.05.2001.

Målgruppen var generelt defineret som værende ledige mænd af anden etnisk herkomst. Målgruppen blev defineret ud fra Danish Crowns behov og i samarbejde med medarbejderne på virksomheden.

Projektet havde følgende primære interessenter:

- Arbejdsformidlingen i Ribe Amt.
- Esbjerg Kommunes Arbejdsmarkedsafdeling.
- Danish Crown Esbjerg

Projektet havde følgende sekundære interessenter:

- LO Ribe Amt v./repræsentant i Sprogcenterrådet.
- NNF i Esbjerg.
- Danish Crown Esbjerg.
- Brobygger / praktikvært.
- AOF Esbjerg

Ledelse herunder også projektledeelse og undervisere.

- Sprogcenter Vest.Ledelse og undervisere.
- Slagteriskolen i Roskilde.
- Øvrige involverede kommuner.Varde og Helle
- Esbjerg Kommunes Fritidsafdeling

Projektets styring er delt op i 2 niveauer:

1) Den overordnede styring og koordinering bliver varetaget af en styregruppe bestående af de primære interessenter med fabrikschefen som formand.

2) Den daglige styring og drift bliver varetaget af projektlederen fra AOF i tæt samarbejde med brobygger / praktikvært

Projektets daglige styring blev varetaget af projektlederen og brobygger / praktikvært. Den daglige styring vurderes at have været optimal, idet det særligt skal fremhæves, at brobygger / praktikværtordningen har været uundværlig. Gennem disse ordninger blev der skabt en megen tæt kontakt ind i virksomheden og ofte åbnet op for løsninger af praktisk fremadrettet karakter.

Der er sideløbende nedsat et inspirerende og rådgivende organ bestående af fagpersoner udvalgt blandt såvel primære som sekundære interessenter.

Forud for projektets opstart blev via FIU (Fagbevægelsens Interne Uddannelser) ordningen afviklet uddannelse for fremtidige brobyggere og praktikværter. Undervisningen havde desuden deltagelse af medarbejdere fra Esbjerg Kommune, Sprogcenter Vest og Danish Crown. Formålet var her at skabe fælles forståelse for projektets mål og indhold samt at skabe et positivt grundlag for projektets succes.

Projektet var opdelt i 6 faser.

Fase 1: Information og rekruttering – november 2000.

Fase 2: Visitationssamtaler – november 2000.

Fase 3: Forkursus (AOF) – 4.-22. december 2000.

Fase 4: Fagligt opkvalificering (AOF-sprogskolen) – januar-april

Fase 5: Branchegodkendt Slagteriskoleforløb – 9. april – 8. juni 2001

Fase 6: Ordinær ansættelse – maj/juni 2001.

Der blev forud for projektets opstart gennemført et fyraftensmøde for virksomhedens medarbejdere. Fabrikschefen, tillidsmanden, uddannelsesinstitutionerne og projektlederen gennemgik projektets baggrund og indhold med særlig fokus på ad-gangskravene (målgruppedefinitionen). Der blev efterfølgende gennemført 3 informationsmøder med sammenlagt 62 ledige. Heraf startede 33 ledige på forkursset

Det blev konkluderet, at projektet havde opfyldt sit mål efter fase 5 ved ordinær ansættelse af 18 ledige. Følgende forhold bidrog væsentligt:

- 1) En positiv indstilling og konstant vilje hos Danish Crowns ledelse og medarbejdere.
- 2) Et åbent og fremadrettet samarbejde imellem alle projektets parter med stor vilje til at finde løsninger.
- 3) En dygtig og fleksibel indsats igennem brobygger- / praktikværtordningen.

Projektet blev efterfølgende rettet til på nedenstående områder:

- projektets fase 3 reduceres til 1 uge.
- projektets fase 4 reduceres til 6 uger.
- projektets fase 4 teori / praksis fordeles med 20% / 80%.
- projektets fase 3 og 4 kun skal indeholde danskundervisning såfremt der i daglig drift viser sig et behov (tilvalgsordning).

Projektet er stadigvæk i gang på Danish Crown, dog afsluttes forløbene ofte med en løntilskudsperiode. I januar – marts 2003 er tre nye forløb startet. Nu optages både nydanskere og danske ledige i projektet.

### **Finansieringsform**

Projektet er finansieret af kommunale midler.

### **Kontaktperson**

Peter Nikolajsen

Centerleder

Tlf. 76166650

[pni@esbjergkommune.dk](mailto:pni@esbjergkommune.dk)

## 3.2.6 Randers

### **Generelt billede af udfordringen på beskæftigelsesområdet i Randers**

I Randers kommune er beskæftigelsesindsatsen for udlændinge fordelt i to afdelinger. Integrationsafsnittet, der tager sig af udlændinge omfattet af Integrationsloven og Aktiveringsafsnittet, der tager sig af personer omfattet af Lov om aktiv Socialpolitik.

Indenfor den nærmeste fremtid bliver Integrationsafsnittet lagt ind under Aktiveringsafsnittet. Sammenlægningen skyldes blandt andet, at antallet af udlændinge, der tilgår Randers Kommune er faldende, men også i høj grad ønsket om at signalere, at selvforsørgelse gennem arbejde eller uddannelse er det primære mål for udlændingene.

På den måde ønsker Randers Kommune at gøre beskæftigelsesindsatsen ens for både danskere og udlændinge.

Randers Kommunes har valgt en beskæftigelsespolitik for udlændinge, der ligger sig tæt op af lovgivningens intensjoner. Det betyder, at vi altid

igangsætter aktiveringstilbud med ét for øje - selvforsørgelse gennem arbejde eller uddannelse. Det normale er, at udlændingen får udarbejdet en ressourceprofil, hvori der foretages de individuelle vurderinger i forhold til den enkelte. På baggrund af vurderingerne udarbejdes der en handlingsplan. Handlingsplanen danner derefter grundlag for det konkrete valg af aktiveringsforanstaltninger.

Udlændinge, hvis primære problem er ledighed, skal forsøges placeret på det private arbejdsmarked / alternativt uddannelse på ordinære vilkår. Har udlændingen væsentlige problemer ud over ledighed, forsøges der med aktiveringstilbud, der på sigt vil gøre det muligt at få et arbejde på det private arbejdsmarked eller alternativt uddannelse på ordinære vilkår.

Den fremtidige prioritering af beskæftigelsesindsatsen forventes at tage udgangspunkt i ovenstående. I praksis sker dette ved, at der arbejdes på at udvikle aktiveringstilbud, som på én gang både indeholder uddannelse, arbejde (praktik) og en kort tidshorisont.

En anden væsentlig indsats vil være på udlændingens egen jobsøgning.

### **Beskæftigessituationen for de 16-66 årige i Randers Kommune opdelt på udvalgte herkomstgrupper.**

#### **Beskæftigelses pct. for**

#### **de 4 største oprindelseslande:**

	2001	2002
Somalia	6	3
Sri Lanka	59	63
Tyrkiet	49	51
Efterfølgerstater tidl. Jugoslavien	32	34

*Anmærkning: Beskæftigelsesprocenten vedrører både ordinære og støttede jobs.*

## Konkrete indsatser

### Nordbyen / Byer for alle

Siden 1999 har Randers Kommune søgt en helhedsorienteret indsats for Randers Nordby, hvor initiativer på bolig- kultur- og beskæftigelsesområdet kunne understøtte hinanden. Med deltagelsen i "Byer for alle" får Randers Kommune mulighed for - i samarbejde med lokale aktører - at iværksætte en koncentreret, ekstraordinær indsats for at realisere de målsætninger, der handler om beskæftigelse, fritid, kultur og skole – samt mulighed for at tage hul på problemstillingerne af mere byplanmæssig og beboersammensætningsmæssig karakter. Deltagelsen i "Byer for alle" er dermed en god start på det langsigtede arbejde for en varig transformation af Nordbyområdet.

Randers Kommune har efter forhandling med Integrationsministeriet opnået støtte til at iværksætte en række konkrete projekter i Nordbyen. Der er tale om en samlet indsats til over 30 millioner kroner i perioden 2002-2005, hvoraf ministeriet har bevilget 15 millioner kr. Projekterne skal placeres synligt i området, og henvende sig til beboere både i Jenumsparken og i Nørrevangsområdet.

På beskæftigelsesområdet er der tale om projekter rettet mod en intensiv opprioritering af praktikforløb, jobtræningsforløb og arbejdsprøvninger i private virksomheder. Baggrunden er en tidligere udarbejdet "lokal beskæftigelsesplan for Randers Nordby", hvor både ledige og virksomheder er interviewet om ønsker til en styrket indsats. Målet er at øge antallet af personer i Nordbyen i ordinær beskæftigelse.

Indsatsen skal forankres i et lokalt partnerskab for Nordbyen, som støttet af et sekretariat skal gennemføre de projekter, som forvaltning, erhvervsliv, beboere og foreningsfolk i fællesskab har formuleret.

Den omfattende indsats skal ikke styres af kommunen. Indsatsen skal udlægges til et partnerskab med vidtstrakt kompetence og økonomi.

Partnerskabet skal være på kontrakt med kommunen, der igen er kontraktligt forpligtet overfor Integrationsministeriet.

Partnerskabet består af:

- 2 medlemmer fra Randers Byråd
- 1 medlem fra kommunens direktion
- 1 medlem fra det frivillige foreningsliv udpeget af Folkeoplysningsudvalget
- 1 medlem fra Nørrevangsskolens forældrebestyrelse
- 1 medlem fra områdets boligforeninger
- 2 medlemmer fra erhvervslivet
- 1 medlem fra Integrationsrådet

Som støtte for partnerskabet og Nordbyindsatsen som helhed er der oprettet et partnerskabssekretariat med en projektkoordinator.

#### Opgaver

De enkelte projekter er velbeskrevne, men skal detailplanlægges og udføres af projektgrupper, der nedsættes efter oprettelse af partnerskabet. Grupperne vil bestå af professionelle, gerne suppleret med frivillige personer og grupper i området, der har interesse i de enkelte projekter. Når en gruppe er dannet laves en "kontrakt" med partnerskabet om rammerne for projektet. Arbejdet i projektgrupperne udføres herefter i samarbejde med partnerskabssekretariatet.

Partnerskabet har følgende opgaver:

- Tilføre området og projekterne dynamik, koordination og strategisk overblik
- Lægge overordnede linjer for de enkelte projekter, give inputs, og sikre, at de indgår i helheden
- Tage stilling til projektgruppernes projektudkast og implementeringsplan og bevilge midler til de enkelte projekter.
- Føre tilsyn med de enkelte projekters udførelse
- Tilse at projektet opfylder fastsatte mål
- Evaluere enkeltprojekter og Nordbyprojektet som helhed
- Gøde jorden for en fortsat positiv og helhedsorienteret udvikling i nordbyen

Partnerskabet skal udover sekretariat og projektgrupper spille sammen med de øvrige fora i Nordbyområdet, blandt andet gennem høringer af beboernetværk mv. Samtidigt skal partnerskabet spille sammen med de politiske udvalg og forvaltninger i Randers Kommune.

### **Financieringsform**

Bevillingerne fra Integrationsministeriet gives som årsrammer på baggrund af vores finansieringsplan. Partnerskabet bliver ansvarlig for de bevilgede midler.

## **Nordbyens jobkontor**

### **Målgruppe**

Alle ledige i nordbyen

### **Målsætninger og resultater**

Gennem fokus på opkvalificering til og formidling af stillinger og arbejdsprøvningsrettet mod det ordinære, private arbejdsmarked at hæve beskæftigelsen i Randers Nordby.

### **Succeskriterier**

I 2010 skal beskæftigelsen i Nordbyen ligge på niveau med resten af byen  
Alle kontanthjælpsmodtagere under 30 år skal som minimum være i aktivering.

### **Ansatte og budget**

Projektet finansieres af "Byer for alle"  
Der normeres til 3 fuldtidsansatte i jobkontoret

### **Struktur og indhold**

Et målrettet, lokalt orienteret samarbejde om arbejdsformidling mellem AF Randers og Randers Kommune. Fokus på matching, jobformidling i forhold til ledige med flygtninge/indvandrerbaggrund, koordination af mentor/opfølgingsfunktioner.  
Formålet er i højere grad at få inddraget lokale virksomheder i den beskæftigelsesfremmende indsats, samt at få de kompetencer og den arbejdsvilje, der ligger i området, realiseret.  
Formålet er også at understøtte ønsket om mere fleksible løsninger i forbindelse med arbejdsprøvnings samt gøre samspil mellem

arbejdsprøvnings og supplerende uddannelse mere smidigt.

### **Samarbejdspartnere**

AF Randers og Randers Kommunes arbejdsmarkedssektion  
Randers Kommunes sygedagpengesektion  
Team Kronjylland  
Uddannelsesinstitutioner, Randers Teknisk Skole, AMU  
Fagforeninger og DA  
Integrationsråd  
Røde Kors asylcenter

### **Kontaktperson**

Gordon Roberts, leder af projektet  
Byer for alle i Randers Nordby.  
Tlf. 87 11 70 90  
[gordon.roberts@randers.dk](mailto:gordon.roberts@randers.dk)

## **Turbostart**

### **Målgruppe**

Nytilkomne udlændinge, som skal starte på danskundervisning  
Samarbejdspartnere:  
Sprogcenter Randers og sagsbehandlere fra Randers Kommunes arbejdsmarkedssektion samt fra de øvrige 11 tilsluttede kommuner.

### **Beskrivelse af indsatsen**

#### **Formål**

At kursisterne gennem en intensiv danskundervisning det første halve år hurtigere når op på et danskniveau, hvor de kan klare sig i en arbejdspladspraktik med henblik på afklaring af erhvervsmuligheder og af tidligere erhvervs eller uddannelses brugbarhed i Danmark.  
Herved får kursisterne et bedre grundlag for at lægge realistiske planer med henblik på hurtigere integration på arbejdsmarkedet.  
Turbostarten efterfølges af et halvt års arbejdsmarkedsintroduktion med virksomhedspraktik.

#### **Indhold**

Fuldtidsundervisning i dansk i 30 lekt./uge i et halvt år med hovedvægten lagt på udviklingen af

den mundtlige kommunikation. Kursus i samskudsforståelse indgår i forløbet.

### **Forsøgsperiode**

August-december 2002. Fortsættes som fast tilbud.

Med den stærkt faldende tilgang af nye flygtninge og indvandrere vil det fremover være nødvendigt i starten at tilrettelægge undervisningen som enetimer og undervisning i små grupper kombineret med selvstudium / lektielæsning i Åbent Studieværksted under vejledning af en underviser, indtil der er kursister nok til et hold.

### **Finansiering**

I henhold til Lov 487. Kurset tilbydes til den ordinære timepris for danskundervisning.

### **Gode og mindre gode erfaringer**

Forsøget gennemførtes med en spor 2-klasse (kort skolebaggrund – langsommere indlæring) og en spor 3 klasse (længere skolebaggrund – hurtigere indlæring). Kursisterne var ikke specielt udvalgte, men omfattede alle tilmeldte begyndere.

Projektet er evalueret via:

- 1) videooptagelser af niveau ved start og slutning sammenlignet med kontrolklasser,
- 2) test ved slutningen af forløbet,
- 3) spørgeskema til kursisterne vedr. deres udbytte og tilfredshed.

### **Konklusion**

Forsøget viste, at der er stor effekt af en turbostart. Ikke alene lærte kursisterne hurtigere dansk i kraft af den intensive undervisning med et højere ugentligt timetal, men de havde også en hurtigere progression end normalt i forhold til det timetal, de havde fået. Der var ligeledes stor motivation for at komme videre med arbejdsmarkedsintroduktionen. Progressionen for spor 2 klassen var 20-25% hurtigere end normalt for kursister med det samme timetal. Resultatet for Spor 3 klassen var overraskende godt, idet de havde en dobbelt så hurtig (200%) progression som normalt.

Forklaringen herpå er, at der opstår en synergieffekt af: en intensiv undervisning og en undervisning med hovedvægt på mundtlig kommunikation – hurtigere resultater – højere motivation – et godt socialt klima i klassen – højere deltageraktivitet og investeringsvilje m.v. Dette er nærmere beskrevet i evalueringsrapporten, som kan ses på Sprogcentrets hjemmeside ([www.sprogcenter-randers.dk](http://www.sprogcenter-randers.dk)).

## **Arbejdsmarkedsdelen**

### **Beskrivelse af indsatsen**

#### **Formål**

At afklare kursisterne i forhold til fremtidigt erhverv samt forberede og starte udslusningen til arbejdsmarkedet eller ordinær uddannelse sideløbende med fortsat danskundervisning. Kursisterne fortsætter efter turbostarten med et 6-måneders forløb med 3 dages dansk og 2 dages aktivering. Det indledes med et arbejdsmarkedskursus som aktivering to dage om ugen de første 6 uger, hvorefter det afløses af praktik på en arbejdsplads med henblik på afklaring og evt. senere støttet eller ordinært arbejde på samme eller en anden arbejdsplads. For at støtte at kursistens praktik bliver en positiv oplevelse for dem selv og for arbejdspladsen, besøger læreren arbejdspladsen ca. hver 6. uge og fungerer som kulturformidler og problemknuser. Desuden tematiseres oplevelser og problemer fra arbejdspladserne i danskundervisningen og suppleres med yderligere arbejdsmarkedsundervisning og jobsøgning. For de kursister, der har brug for kompetenceafklaring iværksættes en sådan så vidt muligt. Praktikken afløses af støttet/ustøttet arbejde, når det er muligt. Forløbet kan efter behov forlænges til danskundervisningens afslutning, evt. med prøve.

#### **Forsøgsperiode**

1. halvår 2003.

Dette forløb evalueres ligeledes ved hjælp af spørgeskema til kursisterne vedr. deres udbytte og tilfredshed med arbejdsmarkedskurset og praktikperioden samt afklaring af planer for fremtiden.

Arbejdsmarkedsintroduktionen vil fremover blive et fast tilbud til kursisternes 2. semester efter turbostart

### **Kontaktperson**

Lise Søndergaard

[lise.sondergaard@randers.dk](mailto:lise.sondergaard@randers.dk)

## **Dansk på jobbet**

### **Målgruppe**

Udlændinge i ordinær eller støttet beskæftigelse.

### **Samarbejdspartnere**

Sprogcentrets vejledere/lærere, sagsbehandlere, AF, kontaktpersoner på arbejdspladser.

### **Beskrivelse af indholdet**

#### **Formål**

Overordnet er målet med danskundervisningen jobfastholdelse i situationer, hvor man på arbejdspladsen erfarer, at danskundskaberne ikke rækker. Der kan være problemer med det jobspecifikke fagsprog eller med evnen til at kommunikere tilfredsstillende med arbejds-kolleger i mere almene og sociale sammenhænge.

#### **Indhold**

Danskundervisningen bliver individuelt tilrettelagt i samarbejde med en kontaktperson på arbejdspladsen og kursisten selv. Det kan være eneundervisning eller der kan måske samles en større eller mindre gruppe, evt. fra flere arbejdspladser.

Indholdet kan variere efter behov: udvikling af almene sproglige kompetencer og/eller beherskelse af arbejdspladsens eller branchens specielle sprogbrug. Det kan være manuallæsning, instruktionslæsning, fagligt ordforråd (f.eks. værktøj, maskiner, materialer, produkter). Det kan også være sproghandlinger (fx at anmode, at spørge, at meddele) eller pausekonversation o.lign. Undervisningen foregår som oftest på arbejdspladsen, undertiden på sprogcentret.

Vi har bl.a. erfaring med dansk i forhold til metalindustri, trælast, malerfirma, bygge og anlæg, slagteri, supermarked, rengøring, truck-kørekort og bus-kørekort.

### **Varighed**

Variere efter aftale.

### **Finansiering**

Kommunal, Lov 487, eller med fonds- og puljemidler mv., evt. betales det af arbejdsgiveren. Kurset tilbydes til kr. 500 pr. lektion (for 1 eller op til 7 kursister i en gruppe) eller som holdundervisning på en arbejdsplads til normal timepris.

### **Gode og mindre gode erfaringer**

Der har generelt været meget stor tilfredshed med undervisningen fra såvel kursister som arbejdspladser.

Artikel med AF's og NEG Miicons evaluering af tilbuddet kan ses på AF Århus' hjemmeside under: AF Virksomheds-Nyt, september 2002.

### **Kontaktperson**

Lisbeth Carøe

Tlf. 87 10 64 40

[lisbeth.caroe@randers.dk](mailto:lisbeth.caroe@randers.dk)

## **Oversigt over de mest aktuelle arbejdsmarkedsrettede forløb med udlændinge som målgruppe**

- Falby og Mogensen. Privat firma, hvor der er en aftale om en betaling pr. henvist efter princippet no cure no pay.
- Kørekort til arbejdsmarkedet. Delvist EU finansieret. Hovedentreprenør er Århus Amts projektcenter og Randers Tekniske skole.
- Jobparat. Delvist EU finansieret. Hovedentreprenør er Århus Amts projektcenter
- Job og kompetence. Delvist EU finansieret. Hovedentreprenør er Århus Amts projektcenter og Randers Teknisk Skole.

### **Formål og indhold**

Disse projektføløb har haft som mål at få den enkelte gjort klar til at søge arbejde. Forløbene har haft en varighed på op ca. 1 år med løbende optag, idet der løbende kommer nogle kommer i arbejde. Det starter som oftest med et vejled-

ningsforløb, fulgt op af en personlig samtale og en handleplan. Typisk aftales et praktikforløb, som følges op af et jobtilbud oftest med et løn-tilskud. Typisk retter arbejdskraften sig mod det ufaglærte arbejdsområde

### **Erfaring**

Vores erfaring er, at sådanne forløb skal have en vis varighed, samt at succesen er meget afhængig af projektlederens engagement. Generelt har Randers Kommune gode erfaringer med sådanne forløb. Flere af forløbene er gentaget flere gange og er stadig aktuelle. Den kommunale jobkonsulent har i disse forløb haft en mindre rolle end normalt. Denne har ofte ikke haft formidlingsrollen, men klaret opgaven med opfølgning af jobtræningsforløbet.

### **Kontaktperson**

Lars Harder

Tlf. 89 15 13 27

[lars.harder@randers.dk](mailto:lars.harder@randers.dk)



