



28. maj 2008

# **Integration og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft og med- følgende familie**

-

## **Udfordringer og løsningsforslag**

## Indholdsfortegnelse

Økonomi- og Erhvervsministeriets og Integrationsministeriets fælles undersøgelse	s. 3
Sammenfatning af resultaterne fra delundersøgelse I og II	s. 4
Delundersøgelse I: Anbefalinger til nye tiltag fra de udenlandske arbejdstagere og virksomhederne	s. 4
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Den perfekte fastholdelsesmodel set med de udenlandske arbejdstageres og virksomhedernes øjne</li> <li>• Opsummering af anbefalinger fra interviews og workshop           <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tilbud og kvalitet af danskundervisning</li> <li>- Familiens trivsel</li> <li>- Job til den medfølgende partner</li> <li>- Arbejdspladskultur – introduktion og mentorordning</li> <li>- Samarbejde med offentlige myndigheder</li> </ul> </li> </ul>	
Delundersøgelse II: De centrale udfordringer set fra kommunernes side	s. 11
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Udgangspunkt</li> <li>• Opsummering af de centrale udfordringer set fra kommunerne</li> </ul>	
Opfølgning på hele undersøgelsen	s. 14
*                    *                    *                    *	
Appendiks 1: Den ny arbejdskraftindvandring – en statistisk analyse	s. 15
Appendiks 2: Regelgrundlaget for de nye indvandrere	s. 19
Appendiks 3: Metode og datagrundlag for delundersøgelse I	s. 23

Regeringen præsenterede i 2007 en række initiativer, der skal hjælpe private og offentlige virksomheder med at integrere og fastholde den nødvendige arbejdskraft. Initiativerne er placeret hos forskellige offentlige myndigheder.

Økonomi- og Erhvervsministeriet skal således som opfølgning på Handlingsplanen for offensiv global markedsføring af Danmark fra april 2007 sørge for, at der etableres et mentornetværk for kvalificeret, udenlandsk arbejdskraft.

Fastholdelse og integration har også en fremtrædende plads i regeringens jobplan, som blev forhandlet på plads i februar 2008. Som opfølgning på jobplanen skal Integrationsministeriet udvikle familiepakker med integrationstilbud for udenlandske arbejdstagere og deres familier. Familiepakkerne omfatter følgende tilbud: En informationspakke og et introduktionsforløb om det danske samfund, et værtsprogram med introduktion til lokalsamfundet samt information om bl.a. dagpasnings- og uddannelsestilbud til familier med børn. Som opfølgning på regeringens jobplan skal Integrationsministeriet ligeledes udvikle et erhvervsrettet danskundervisningstilbud på internettet, så udenlandske arbejdstagere og deres familier kan begynde at lære dansk, inden de kommer til Danmark.

### **Økonomi- og Erhvervsministeriets og Integrationsministeriets fælles undersøgelse**

På grund af de tydelige snitflader i integrations- og fastholdelsesinitiativerne indledte Integrationsministeriet og Økonomi- og Erhvervsministeriet allerede i december 2007 et samarbejde for at sikre en koordinering af de forskellige indsatser og for at bistå hinanden på fornuftig vis. De to ministerier har i fællesskab forestået en undersøgelse, som skal danne baggrund for konkretiseringen af forskellige integrations- og fastholdelsesinitiativer.

Undersøgelsen, hvis resultater præsenteres i det følgende, består i korte træk af fire elementer:

1. Delundersøgelse I er en undersøgelse blandt udvalgte virksomheder og grupper af udenlandske arbejdstagere på danske arbejdspladser. Undersøgelsens formål er at belyse ønsker og behov vedrørende integration og fastholdelse.
2. Delundersøgelse II er en undersøgelse af de integrationsmæssige udfordringer ved den nye indvandring, som de opleves i kommunerne, samt af kommunernes forslag til, hvad der kan/skal indgå i en centralt udformet integrationsindsats i forbindelse med den nye indvandring.
3. En statistisk analyse om arbejdskraftindvandringen.
4. En afdækning af det eksisterende regelgrundlag for de nye indvandrere med fokus på indvandrerens adgang til forsørgelsesydelse og tilbud efter dansk lovgivning.

Punkt 3 og 4 indgår i denne rapport som henholdsvis appendiks 1 og 2.

## Sammenfatning af resultaterne fra delundersøgelse I og II

Tilkendegivelserne i delundersøgelse I og II har flere fællestræk. Integrationsministeriets undersøgelse af kommunernes erfaringer viser med stor tydelighed, at kommunernes opfattelse af udenlandske ansatte og virksomhedernes behov stemmer overens med de faktiske tilkendegivelser, som udtrykkes i Økonomi- og Erhvervsministeriets interviews med de udenlandske ansatte og virksomhederne.

*Kommuner, virksomheder og udenlandske ansatte er enige om følgende:*

- De nye arbejdskraftindvandrere er en ressourcestærk gruppe, der stiller særlige krav til kvalitet og indhold i myndighedernes information.
- Der skal ske en styrkelse af de arbejdsmarkedsrettede danskuddannelsesforløb.
- Der er behov for bedre viden hos myndighederne om, hvilken lovgivning der gælder for de udenlandske ansatte og deres familier, og at kommunerne aktivt tænker dem med ind i kommunernes integrationsindsats.
- Der er behov for information på andre sprog end dansk og organiseret ekspertvejledning fra relevante lokale og nationale myndighedsrepræsentanter om en række forhold, fx jobsøgning, social sikring, danskundervisning m.m.
- Der er behov for lokale møder mellem de udenlandske tilflyttere og myndighederne for at give tilflytterne en bedre forståelse for samfundet og lokalkendskab.
- Der er behov for at etablere netværk og tilbud lokalt for de udenlandske ansatte og deres familier.

Udfordringerne og anbefalingerne fra delundersøgelse I og II præsenteres i det følgende.

## Delundersøgelse I: Anbefalinger til nye tiltag fra de udenlandske arbejdstagere og virksomhederne

Mentornetværket, familiepakkerne og danskundervisningstilbuddet, der kort beskrives ovenfor, skal indeholde efterspurgte og brugbare tilbud og aktiviteter til gavn for både de udenlandske arbejdstagere og de danske virksomheder, der ansætter udenlandsk arbejdskraft. Økonomi- og Erhvervsministeriet har derfor været i dialog med en række virksomheder, udenlandske arbejdstagere og relevante organisationer, myndigheder og institutioner, der alle har bidraget med aktuelle og relevante forslag til nye tiltag, der kan være med til at optimere fastholdelses- og integrationsindsatsen. Der er gennemført en række personlige interviews med virksomhedsrepræsentanter og arbejdstagere. Hovedparten af de interviewede har desuden deltaget i en workshopdag i Økonomi- og Erhvervsministeriet, hvor de bl.a. formulerede konkrete bud på fastholdelses- og integrationskoncepter.

Virksomhedernes og de udenlandske ansattes opfattelse af udfordringer og forslag til, hvad der kan/skal indgå i en centralt udformet integrationsindsats præsenteres i det følgende under overskrifterne:

1. Den perfekte fastholdelsesmodel set med udenlandske arbejdstageres og virksomhedernes øjne.
2. Opsummering af udfordringer og løsningsforslag.

Rapportens appendiks 3 beskriver metode og datagrundlag for delundersøgelse I.

### **1. Den perfekte fastholdelsesmodel set med de udenlandske arbejdstageres og virksomhedernes øjne**

Nedenfor nævnte idealmodeller er formuleret på baggrund af de typiske tilkendegivelser i interviewene og på workshopdagen. Præciseringen af de enkelte elementer, der indgår i modellerne, findes i afsnit 2, som opsummerer udfordringer og anbefalinger.

Fra arbejdstagers synspunkt indeholder den ideelle fastholdelses- og integrationsmodel følgende elementer:

- 24/7-inspireret service og adgang til et ekspertpanel, der kan besvare spørgsmål, som arbejdstager ikke ønsker at/kan dele med virksomhedens HR-afdeling.
- Lokale netværk med sociale og faglige aktiviteter.
- Hurtigt tilbud om god danskundervisning – gerne inden man ankommer til Danmark. Tilbudet skal også gælde for den medfølgende familie.
- Professionel jobrådgivning og hjælp til ægtefællen.
- Mentorordning på arbejdspladsen.
- Kampagne der skaber en mentalitetsændring hos danskerne.

Fra et virksomhedssynspunkt indeholder den ideelle fastholdelses- og integrationsmodel følgende elementer:

- Hurtigere og mere professionel dialog med offentlige myndigheder, både på nationalt og lokalt niveau. Der mangler en "*Vi er sammen om det her*"-attitude hos de offentlige myndigheder.
- Professionel job-vejledning og hjælp til ægtefællen.
- God offentlig danskundervisning.
- One-stop-shop med helpline og ekspertpanel til gavn for både virksomheder og udenlandske ansatte, gerne suppleret med et internet-forum, hvor de udenlandske ansatte kan hjælpe hinanden.

## 2. Opsummering af anbefalinger fra interviews og workshop

Elementerne nævnt i idealmodellerne kan grupperes inden for fem temaområder, hvor både virksomhederne og arbejdstagerne ser særlige udfordringer og behov for løsninger:

- 2.1 Tilbud og kvalitet af danskundervisning
- 2.2 Familiens trivsel
- 2.3 Job til den medfølgende partner
- 2.4 Arbejdspladskultur – introduktion og mentorordning
- 2.5 Samarbejde med offentlige myndigheder

For arbejdstagerne har udfordringerne og frustrationerne sjældent et fagligt aspekt, selvom den selvstændige og horisontale danske arbejdskultur kræver tilvænnning. Generelt er de udenlandske ansatte glade for jobindholdet og arbejdsforholdene, og de nævner alle uopfordret balancen mellem arbejdsliv og fritidsliv som værende helt fantastisk. Frustrationerne og udfordringerne går derimod særligt på den sociale og mentale integration og på den medfølgende families trivsel... og så lige på skatten.

*Vi vil så gerne, at du bliver lidt længere...*

Interviewene viser, at mange af virksomheder har styr på rekrutteringsprocessen. Hvad angår fastholdelses- og integrationsindsatsen, er virksomheden ikke selv herre over flere af de elementer, der afgør, om integrationen lykkes, fx sociale netværk og job til den medfølgende partner. Virksomhederne efterlyser derfor yderligere tiltag, der kan få den nye medarbejder og familien til at falde til.

### 2.1 Tilbud og kvalitet af danskundervisning

Både virksomhederne og de ansatte nævner danskkundskaber som meget vigtige for både den faglige og sociale integration.

Der er stor forskel i vurderingen af de offentlige sprogundervisningstilbud. De steder, hvor det virker bedst, har virksomhederne indgået direkte samarbejde med de lokale sprogcentre, så sprogtræningen er både arbejds- og virksomhedsrelevant. Der er flere eksempler på best-practice, som både virksomheder, kommuner og sprogcentre kan lære af.

De ansatte ønsker bedre screening på sprogcentrene og variation i mulighederne for at lære dansk, herunder et udvidet internetbaseret undervisningsmodul.

### 2.2 Familiens trivsel

*Job til den medfølgende partner – der er brug for to indtægter*

For alle ansatte med familie eller partner afhænger trivslen særligt af, om den medfølgende partner har et tilfredsstillende job i Danmark (job til ægtefællen beskrives i afsnit 2.3), og mere end halvdelen af de interviewede udlændinge understreger, at det på grund af skattetrykket er nødvendigt med to indtægter, hvis man skal leve et ordentligt liv.

### *Modtageapparat der virker – men netværk ønskes*

Modsat de offentlige virksomheder bruger flere af de private virksomheder såkaldte "relocation agents" til at forestå hele processen med at få udenlandske arbejdstagere til Danmark. Eksperterne hjælper familien med at finde bolig, børnehaver, kontakte relevante myndigheder o.lign. Alle virksomheder – uanset type – understreger, at sådanne "relocation tilbud" fungerer bedst, hvis de er lokalt forankrede, men det er svært at finde professionelle leverandører uden for København og Århus.

De udenlandske arbejdstagere og virksomhederne efterlyser netværk henvendt til førstnævnte. Som udlænding har man brug for kontakter og netværk – og det særligt i Danmark, som af de interviewede beskrives som et udpræget netværkssamfund. Netværk får dig engageret og giver nye perspektiver.

### *Danmark ikke så tolerant længere*

Mange af de interviewede nævner, at Danmark ikke virker så åben og tolerant som tidligere – i hvert fald er tonen i den offentlige debat blevet skarpere. Så selvom Danmark opfattes som et velfungerende samfund, der er godt og trygt for familier, efterlyses der hjertevarme i retorik og handling.

## **Løsningsforslag**

### *Netværk*

Der er brug for netværk, der kan fungere som mødested for både udlændinge og danskere. Virksomhederne understreger, at kommunerne og evt. andre relevante myndigheder skal forpligte sig på opgaven, hvis den skal blive en succes. Opgaven vil kunne løftes af en forening uden for det offentlige system.

Netværket skal ikke blot fungere virtuelt på internettet, men skal arrangere forskellige aktiviteter<sup>1</sup>, som fx:

- Introdag til lokalsamfundet på rådhuset, hvor den udenlandske familie får tilknyttet en dansk værts- eller gæstefamilie, som kan stå for vejledning på uformel og venskabelig vis. Lokale netværk og matchmaking mellem danske og udenlandske familier kan føre til øget tryghed for de udenlandske familier, både hvad angår lokale og myndighedsrelaterede forhold samt forståelsen af danskerne.
- Arrangementer med fokus på kontaktskabelse eller videnlevering, fx en samlet pakke med sprog-, kultur- og netværkskursus i ét, som de udenlandske medlemmer efterfølgende kan profitere af i deres fortsatte bestræbelser på at falde til.
- En website, hvor udlændinge og danskere kan kontakte hinanden og finde relevante netværk af fælles interesse.

Netværket anbefales forankret hos en lønnet koordinator.

---

<sup>1</sup> Som led i de tidligere beskrevne familiepakker fra regeringens jobplan etableres der tiltag af denne karakter, forankret i Integrationsministeriet.

### *Kampagne rettet mod danskerne*

Flere af de udenlandske ansatte mener, at der bør igangsættes en kampagne rettet mod danskerne, så de får øjnene op for, at de nye udenlandske arbejdstagere er en ressource, der har noget at tilbyde både fagligt, kulturelt og mentalt.

### **2.3 Job til den medfølgende partner**

Virksomhederne kan sjældent hjælpe den udenlandske partner med at finde job og efterlyser professionel og målrettet jobhjælp til partneren. Nogle virksomheder har forsøgt at gå sammen om at finde jobs til de medfølgende ægtefæller, mens enkelte forsøger at finde job til den medfølgende partner via det konsulentbureau, som skaffede den udenlandsk arbejdskraft til at begynde med.

Ad-hoc-løsningerne skyldes, at HR-afdelingernes kernekompetencer er bundet op på den virksomhed, de er en del af. At finde job til den medfølgende ægtefælle er ikke en del af opgaveporteføljen, og virksomhederne er sjældent fortrolige med den medfølgende partners uddannelsesmæssige og faglige baggrund.

Flere af de interviewede har erfaringer med jobcentre og forskellige regionale tiltag, hvis formål er at hjælpe udenlandske medfølgende partnere i job. De, der har forsøgt at gøre brug af disse tiltag, har ikke fået den nødvendige hjælp. Partneren har hverken fået et job eller fornemmelsen af at være blev klædt bedre på til selv at finde et.

De udenlandske arbejdstagere efterspørger muligheden for, at partneren kan blive introduceret til det danske jobmarked, fx gennem praktikophold eller introduktionsforløb i en dansk virksomhed, hvor de kan gøre brug af egne kompetencer, etablere et personligt netværk og få en forståelse for dansk sprog, arbejdspladskultur og mentalitet.

### **Løsningsforslag**

Der skal etableres regionale netværk eller enheder med tilstrækkelige ressourcer til at varetage en professionel indsats over for målgruppen. Det er vigtigt, at enheden forstår, at der er tale om en tilrejsende udlænding uden det samme netværk og den samme viden om danske arbejdsforhold og muligheder som arbejdsløse danskere. Det er en opgave, som både kommuner, regioner, sprogcentre, jobcentre og virksomheder bør gå sammen om at løse, da de alle har interesse i, at udlændingene falder til. Den enkelte regionale enhed skal:

- Give personlig karrierevejledning, så den medfølgende partner ved, hvad han/hun kan forvente jobmæssigt i Danmark.
- vejlede om nødvendig faglig og uddannelsesmæssig opkvalificering.
- Fremme netværksdannelse.
- Formidle lønnede og ulønnede praktikophold og introduktionsforløb i danske virksomheder.
- Hjælpe med jobsøgning og forberede jobsøger på det danske jobmarked, arbejdskultur og samtalsituationer.

- Arrangere regionale jobmesser, hvor man møder virksomheder.
- Bidrage til en database med information på engelsk om job og virksomheder – denne opgave skal evt. koordineres på nationalt niveau.

#### **Argumenter for konceptet:**

- Man gør brug af de kompetencer, der allerede er kommet til Danmark.
- Den udenlandske ansatte, der allerede har et job, bliver længere i Danmark, hvis partneren er tilfreds med at være her, hvilket ofte er betinget af, at vedkommende har et job.
- Der vil være tale om et unikt dansk produkt, som kan bruges aktivt, når virksomhederne rekrutterer udenlandsk arbejdskraft.

#### **Hvad skal der til for at få konceptet til at virke:**

- De lokale beslutningstagere og myndigheder skal dedikere sig til projektet og skabe de relevante kontakter til erhvervslivet.
- Der skal informeres om konceptet i velkomstpakker og på relevante websites.
- Der skal være et link til et nationalt niveau, så konceptet kan blive en del af den samlede markedsførings- og rekrutteringsindsats.

#### **2.4 Arbejdspladskultur – introduktion og mentorordning**

En professionel introduktion og tilknytning til virksomheden og de øvrige ansatte vægtes højt af de interviewede arbejdstagere, der typisk mangler erfaring med dansk arbejdskultur og den kollegiale omgangsform. Det er dog langt fra alle virksomheder, der har etableret en decideret mentorordning. Efter en kort introduktion med primært fagligt fokus, håber virksomheden, at den kollegiale kontakt opstår af sig selv.

Særligt de virksomheder, der har et systemiseret modtageapparat med en mentorordning, understreger vigtigheden heraf. Udover at være gavnligt for det sociale aspekt, hjælper en mentorordning også de danske kolleger til at forstå, de udenlandske arbejdstageres behov, og hvem de er menneskeligt og fagligt.

#### **Løsningsforslag**

Virksomhederne bør af hensyn til både de danske og de udenlandske ansatte tænke i in-house mentor- og introduktionsordninger, hvor alle udenlandske ansatte tildes en dansk mentor. Følgende elementer kan med fordel indgå:

- Et internetbaseret forum, hvor mentor og mentee knyttes sammen og udveksler information om skrevne og uskrevne regler på arbejdspladsen samt kan søge hjælp og svar på faglige og sociale spørgsmål.
- Kursusforløb, hvor man uddanner nogle af virksomhedens ansatte til mentorer for de udenlandske ansatte, så virksomhederne hermed i højere grad kan blive selvkørende og stå for integration i selve virksomheden og i lokalområdet.
- Skrevne vejledninger til både de udenlandske og de danske ansatte.

## 2.5 Samarbejde med offentlige myndigheder

### *Relevant information på engelsk – ja tak*

Både virksomhederne og de udenlandske ansatte finder det u hensigtsmæssigt, at relevant information til udenlandske arbejdstagere og familie er fordelt på flere hjemmesider, og at mange essentielle blanketter og information kun findes på dansk. Det gælder fx information fra og om sundhedsvæsenet, internationale og lokale skoler, SKAT og social sikring samt lokal information om foreningsliv og kommunale tilbud. Der er i det hele taget et udbredt ønske om at blive klogere på, hvad der egentlig er inkluderet i den danske skattebillet.

### *Kontaktpersoner hos myndighederne – ja tak*

Virksomhederne så gerne, at der var en kontaktperson i hver kommune, der var ansvarlig for al henvendelse vedrørende udenlandsk arbejdskraft<sup>2</sup>. Mange virksomheder er ikke fortrolige med opholds-, skatte- og pensionsregler, og opfattelsen er, at reglerne særligt for ophold og arbejde ændres hele tiden. Hvis man henvender sig til kommunerne og spørger til de udenlandske ansattes og familiernes krav og rettigheder, er det svært at få et klart svar. Der er endvidere et udbredt ønske om et mere konstruktivt samarbejde med Udlændingetjeneste, hvor dialogen mellem styrelsen, virksomheden og den udenlandske ansøger optimeres.

### **Løsningsforslag**

Det bør sikres, at der er professionelle kontaktpersoner i en række nationale og lokale myndigheder, fx i Udlændingetjeneste og i kommunerne, som kan indgå i direkte dialog med de udenlandske ansatte og/eller virksomhederne. Det vil skabe en større trykthed og sikkerhed hos alle de involverede.

Der er behov for en såkaldt "One-stop-shop", som ifølge de interviewede, skal inkludere en helpdesk, en website og chatforum, hvor også brugerne kan vejlede hinanden. One-stop-shoppen bør også være ansvarlig for, at der findes standardbreve, blanketter og anden relevant information på flere sprog. One-stop-shoppen bør have tilknyttet en slags 24/7-inspireret service og et ekspertpanel, hvor både udenlandske ansatte og virksomhederne med deres forskellige behov kan få den fornødne hjælp eller blive henvist til rette vedkommende. One-stop-shoppen kunne også være bemandet med et "udrykningshold" eller trænet personale, som kunne vejlede på sessioner rundt om i landet<sup>3</sup>.

Som supplement til One-stop-shoppens tilbud bør der afholdes lokale møder med det formål at introducere de udenlandske ansatte til relevante myndigheder og en bred palet af det lokale foreningsliv. Flere af de virksomheder, som blev interviewet, kan fungere som best-practice eksempler. Frem for at en enkelt virksomhed forestår et sådan arrangement, kunne arrangøren være det lokale

<sup>2</sup> Kommunernes Kontaktråd vil ansætte en koordineringsperson for fastholdelse, og Danske Regioner har nedsat en gruppe, der skal komme med forslag til fast-track integration.

<sup>3</sup> Som opfølgning på regeringens jobplan arbejdes der pt. med at etablere én samlet indgang til Danmark på nettet.

erhvervsråd, så alle udenlandske ansatte fra en bred vifte af virksomheder kan mødes og få samme information.

## **Delundersøgelse II – De centrale udfordringer set fra kommunernes side**

### **1. Udgangspunkt**

Integrationsministeriets konsulentenhed Integrationservice<sup>4</sup> har gennemført en undersøgelse af kommunernes udfordringer i forhold til de nye arbejdskraftindvandrere og deres familier.

Undersøgelsen har fokus på:

- Kommunernes erfaringer med indsatser for de nye arbejdskraftindvandrere og deres familier.
- Kommunernes oplevelse af mulighederne for at tilrettelægge indsatser inden for den eksisterende lovgivning – herunder behovet for at lade de nye indvandrere være omfattet af (dele af) integrationsloven, behovet for nye instrumenter i integrationsloven samt behovet for ny lovgivning, der sikrer nye arbejdskraftindvandrere og deres familier samme rettigheder og pligter som andre borgere i forhold til uddannelse, efteruddannelse, opkvalificering mv.
- Kommunernes vidensbehov – herunder behovet for information til kommunerne/jobcentre, til de nye indvandrere, til virksomheder samt til eventuelt øvrige interessenter på området.

Undersøgelsen er tilrettelagt i to dele:

- En elektronisk spørgeskemaundersøgelse, som blev udsendt til udvalgte nøglepersoner i kommuner, jobcentre, sprogcentre mv. 76 besvarede spørgeskemaet fordelt på over 50 kommuner – repræsenteret ved kommune, sprogcenter eller begge – jævnt fordelt over hele landet.
- To regionale fokusgrupper med udvalgte personer fra kommuner, jobcentre, sprogcentre mv., der har erfaringer med indsatser for de nye arbejdskraftindvandrere og/eller deres familier. Spørgeskemaundersøgelsen dannede udgangspunkt for såvel udvælgelsen af deltagere til fokusgrupperne som tilrettelæggelsen af indholdet i fokusgrupperne. I fokusgrupperne var i alt 13 kommuner repræsenteret ved enten kommune, jobcenter eller sprogcenter.

I det følgende opsummeres undersøgelsens hovedresultater.

---

<sup>4</sup> Integrationservice bistår kommunerne med at styrke indsatsen på beskæftigelses- og uddannelsesområdet. Integrationservice har fokus på tværgående og konkrete projekter i kommunerne samt konkret rådgivning af kommuner, etablering af netværk, deltagelse i projekter, etablering af efteruddannelse og generelt informationsarbejde over for kommunerne.

## 2. Opsummering af de centrale udfordringer set fra kommunerne

Generelt peger både spørgeskemaundersøgelse og fokusgrupper på, at kommunerne oplever at stå over for en række udfordringer i forhold til de nye arbejdskraftindvandrere.

I forhold til *danskundervisning* peges der bl.a. på:

- At det er en udfordring at finansiere danskuddannelse til de nye arbejdskraftindvandrere, og at der er behov for en kommunal refusionsordning for danskuddannelse til målgruppen.
- At der er behov for korte, intensive arbejdsmarkedsrettede danskuddannelsesforløb og bedre information fra kommunerne om danskuddannelse til nye arbejdskraftindvandrere.
- At der er et dårligt samspil mellem forskellige dele af lovgivningen, hvilket kan hindre danskundervisning. Det er et problem, at nye arbejdskraftindvandrere ikke kan påbegynde danskundervisning, før de har fået opholds- og arbejdstilladelse, og at der er et dårligt samspil i procedurerne i forhold til arbejdstilladelse, skattekort og sygesikring. Desuden er sagsbehandlingstiden for at få et CPR-nummer meget lang.
- At retten til danskundervisning afhænger af opholdsgrundlaget. Danskuddannelsesloven omfatter bl.a. ikke grænsependlere.
- At sikre medfølgende børn under 18 år danskundervisning og skolegang.
- At medfølgende ægtefæller ikke har ret til danskundervisning, hvis de ikke har et arbejde<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> *Kommunerne har anført, at det er en udfordring at finansiere danskuddannelse til de nye arbejdskraftindvandrere, og at medfølgende ægtefæller ikke har ret til danskundervisning, hvis de ikke har et arbejde. Integrationsministeriet kan på den baggrund oplyse, at alle voksne udlændinge – herunder også de nye arbejdskraftindvandrere og medfølgende ægtefæller – har ret til danskuddannelse, hvis de har opholdstilladelse og et CPR-nummer. Det er ikke en betingelse, at den pågældende har et arbejde. Danskuddannelsen finansieres i alle tilfælde ved, at kommunerne betaler modultakster til sprogskolerne, efterhånden som udlændingen består en modultest. Staten refunderer efterfølgende halvdelen af kommunernes udgifter. Kommunerne har endvidere anført, at der er behov for korte, intensive arbejdsmarkedsrettede danskuddannelsesforløb. Integrationsministeriet kan på den baggrund oplyse, at det siden 1. september 2007 har været muligt at søge midler fra forsøgspuljen Grundkursus i arbejdsmarkedsdansk, som løber til udgangen af 2009. Der kan etableres arbejdsmarkedsrettede danskuddannelsesforløb på op til ca. 70 lektioners undervisning. Målgruppen er først og fremmest kortuddannede beskæftigede, der har behov for undervisning for at kunne fastholde beskæftigelse. En del af puljen benyttes dog til kortuddannede ledige, der har opbrugt den treårige uddannelsesret, og som gennem et målrettet forløb kan komme beskæftigelse nærmere. Desuden har kommunerne anført, at der er behov for bedre information fra kommunerne om danskuddannelse til nye arbejdskraftindvandrere. Integrationsministeriet kan på den baggrund oplyse, at kommunerne efter danskuddannelsesloven har pligt til at orientere om danskuddannelses tilbuddet til alle udlændinge bosat i kommunen, der har ret til danskuddannelse. Samtidig har Integrationsministeriet i samarbejde med Undervisningsministeriet netop udsendt oversigtsfoldere til bl.a. landets virksomheder for at oplyse om eksisterende dansktilbud.*

Kommunerne peger bl.a. på følgende udfordringer i forbindelse med at tilbyde nye arbejdskraftindvandrere og deres familier *beskæftigelsesrettede tilbud*:

- At kommunerne har ringe mulighed for at give beskæftigelsesrettede tilbud til de nye arbejdskraftindvandrere og deres familier, som er jobsøgende, og at der er behov for en kommunal refusionsordning, der kan give kommunerne et incitament til at give disse tilbud til målgruppen.
- At jobcentrene ikke er forpligtigede til at vejlede hverken de nye arbejdskraftindvandrere eller deres medfølgende ægtefæller.
- Der efterlyses muligheden for at give samtlige indvandrere samme tilbud<sup>6</sup>.

Blandt de udfordringer, der opstår ved *samarbejdet med virksomhederne*, nævner kommunerne:

- At virksomhederne ikke altid er villige til at tilbyde dansk i arbejdstiden.
- At der ofte mangler forventningsafstemning mellem arbejdsgiver og arbejdstager.
- At det er afgørende med en kort sagsbehandlingstid i forhold til arbejdstilladelse.
- At virksomhederne mangler viden om lovgivning i forhold til de nye arbejdskraftindvandrere, herunder bl.a. om mulighederne for at få opholdstilladelse, om skat og om socialsikring.
- At virksomhederne mangler viden om rekruttering af udenlandsk arbejdskraft, om fastholdelse af de nye indvandrere på arbejdspladserne og om mulighederne for danskundervisning til denne målgruppe.

Kommunerne giver også udtryk for udfordringer i forhold til *rådgivning om samfundsforhold*. Det nævnes bl.a.:

- At der er et stort behov for kurser i samfundsforståelse. Kurserne kan bl.a. handle om rettigheder og pligter, bolig, bank, det danske arbejdsmarked, skatteregler, det sociale system, sundhedsvæsenet, uddannelses- og erhvervs muligheder samt forenings- og fritidsliv.
- At de nye arbejdskraftindvandrere er en ressourcestærk gruppe, som har behov for en anden type information end andre indvandrergrupper.
- At der er store regionale forskelle i forhold til, hvordan der undervises i samfundsforståelse, og at der derfor er behov for nationale sigtelinier.

---

<sup>6</sup> Kommunerne har anført, at de har ringe mulighed for at give beskæftigelsesrettede tilbud til de nye arbejdskraftindvandrere og deres familier, som er jobsøgende, og at der er behov for en kommunal refusionsordning, der kan give kommunerne et incitament til at give disse tilbud til målgruppen. Integrationsministeriet kan på den baggrund oplyse, at kommunerne efter en konkret vurdering har mulighed for – men ikke pligt til – at give beskæftigelsesrettede tilbud til ledige selvforsøgende, herunder de nye arbejdskraftindvandrere og deres familier, som er jobsøgende. Staten refunderer dele af kommunernes udgifter efter de regler, der også gælder for kontant- og starthjælpsmodtagere.

- At kurser i samfundsforståelse med fordel kan finde sted på de virksomheder, hvor de nye arbejdskraftindvandrere arbejder.
- At der bør være en forpligtelse for kommunerne til at rådgive og vejlede på flere sprog samt udarbejde informationsmateriale på relevante sprog.
- At der ligger en udfordring i at tilbyde de nye arbejdskraftindvandrere og deres familier kulturelle, sportslige og sociale tilbud, at sikre børnenes skolegang, at etablere netværk for arbejdskraftindvandrerne og deres familier samt yde en tættere opfølgning ved modtagelsen af arbejdskraftindvandrere<sup>7</sup>.

Både spørgeskemaundersøgelsen og fokusgrupperne peger på områder, hvor kommunerne har et vidensbehov – herunder:

- Manglende overblik over og viden om hvilken lovgivning, der er gældende for de nye arbejdskraftindvandrere og deres familier, hvem de nye arbejdskraftindvandrere er samt eksempler på succesfulde indsatser over for målgruppen.
- Usikkerhed i forhold til jobcentrenes opgaver i forbindelse med de nye arbejdskraftindvandrere.
- For tilfældig indsats for de nye arbejdskraftindvandrere og deres familier.
- Et ønske om en forenkling af lovgivningen.

### **Opfølgning på hele undersøgelsen**

Integrationsministeriet og Økonomi- og Erhvervsministeriet vil som opfølgning på undersøgelsen komme med bud på hvilke indsatser, der skal realiseres, og i hvilket tempo. Desuden vil det blive besluttet, i hvilket omfang de to ministerier skal samarbejde fremadrettet. Der er tilknyttet en følgegruppe og andre resourcepersoner til undersøgelsesarbejdet, som også vil blive konsulteret.

---

<sup>7</sup> *Kommunerne har anført, at der er et stort behov for kurser i samfundsforståelse, og at der er behov for nationale sigtelinier i forhold til, hvordan der undervises i samfundsforståelse. Integrationsministeriet kan på den baggrund oplyse, at der allerede i de to første undervisningsmoduler på danskuddannelsen er indbygget undervisning i kultur- og samfundsforhold. Undervisningen har et omfang på i alt ca. 500 timer. Integrationsministeriet har fastlagt retningslinier for undervisningen. Som ovenfor nævnt har alle voksne udlændinge – herunder også de nye arbejdskraftindvandrere og medfølgende ægtefæller – ret til danskuddannelse, hvis de har opholdstilladelse og et CPR-nummer.*

## Appendiks 1: Den ny arbejdskraftindvandring – en statistisk analyse

Integrationsministeriet har foretaget en statistisk analyse af den ny arbejdskraftindvandring. I det følgende sammenfattes analysens hovedresultater.

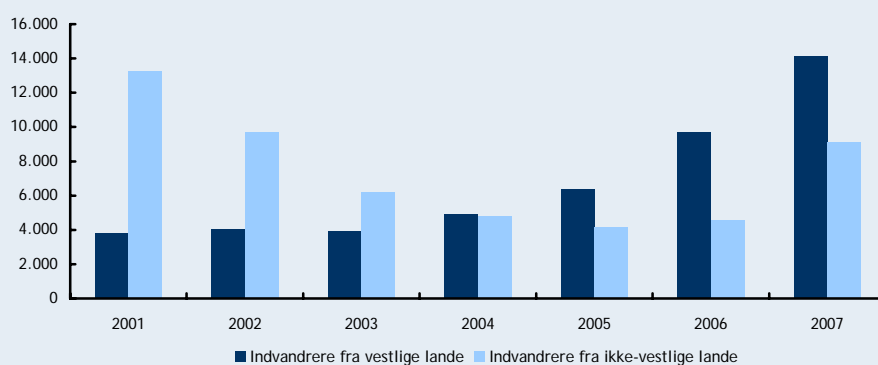
### 1. Den generelle indvandring til Danmark

Der er siden 2003 sket et markant skift i indvandringen til Danmark, jf. figur 1. Indvandringen er faldet kraftigt blandt indvandrere fra ikke-vestlige lande, men er til gengæld steget blandt indvandrere fra vestlige lande.

Fra 2001 til 2007 faldt nettoindvandringen blandt indvandrere fra ikke-vestlige lande fra 13.251 personer til 9.140 personer – svarende til et fald på 31 pct.

Nettoindvandringen blandt indvandrere med oprindelse i vestlige lande har derimod været kraftigt stigende i perioden 2001-2007. Fra 2001 til 2007 steg nettoindvandringen blandt indvandrere fra vestlige lande fra 3.808 til 14.123 personer – svarende til en stigning på hele 271 pct. I 2004 var nettoindvandringen blandt indvandrere fra vestlige lande således for første gang større end nettoindvandringen blandt indvandrere fra ikke-vestlige lande.

**Figur 1: Nettoindvandring blandt indvandrere med oprindelse i vestlige og ikke-vestlige lande i perioden 2001-2007.**



Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik, Sær15.

Note: De tolv nye EU-lande er for alle årene kategoriseret som vestlige lande.

Et andet markant skift i indvandringen siden 2003 er sket i det opholdsgrundlag, som indvandrerne har. Antallet af personer med en asyl- eller familiesammenføringsstilladelse er faldet markant siden 2001.

I 2001 fik ca. 17.000 personer en opholdstilladelse<sup>8</sup> som flygtning eller familiesammenført. I 2007 er dette tal faldet til ca. 6.000 personer – et fald på 63 pct.

<sup>8</sup> Opholdstilladelse benyttes her som samlebetegnelse for opholdstilladelse, EU-opholdsbevis og registreringsbevis for EU-borgere.

Samtidig er antallet af personer, som er kommet til landet med henblik på at arbejde eller studere, steget markant. Samlet er der sket en stigning fra ca. 16.000 personer i 2001 til ca. 52.000 personer i 2007 – svarende til en stigning på 172 pct.<sup>9</sup>

Der er ligeledes sket en stigning i antallet af opholdstilladelser meddelt familie-medlemmer til personer med en opholdstilladelse til at arbejde eller studere.

I 2007 fik 2.607 medfølgende børn i alderen 0-18 år en opholdstilladelse. Fra 2005 til 2007 er der sket en stigning i antallet af medfølgende børn på 84 pct.

I 2007 fik 2.252 voksne medfølgende familiemedlemmer opholdstilladelse – en stigning på 65 pct. i forhold til 2005. Det skal bemærkes, at der kan være flere familiemedlemmer, der følger med til Danmark, idet familiemedlemmerne også selv kan få en opholdstilladelse til at arbejde eller studere.

Sammenfattende er der således sket to markante skift i indvandringen til Danmark siden 2003. For det første er nettoindvandringen blandt indvandrere fra vestlige lande nu større end blandt indvandrere fra ikke-vestlige lande. For det andet er indvandringen for at arbejde eller studere i Danmark steget markant.

## **2. Den ny arbejdskraftindvandring**

Som det fremgik af foregående afsnit, er der sket en markant fremgang i arbejdskraftindvandringen. Dette er sket for at imødekomme de nye udfordringer på arbejdsmarkedet.

De opholdstilladelser, der er givet med henblik på at kunne arbejde i Danmark i perioden 2003-2007 fordeler sig på fire hovedgrupper:

1. Arbejdstagere og selvstændige, som er EU/EØS-borgere (undtagen arbejdstagere fra de nye østeuropæiske EU-lande).
2. Arbejdstagere, som er fra følgende nye EU-lande: Estland, Letland, Litauen, Polen, Slovakiet, Slovenien, Tjekkiet og Ungarn (siden 2007 tillige Bulgarien og Rumænien).
3. Arbejdstagere omfattet af jobkortordningen (en særlig smidig administrativ procedure for visse typer arbejde og for personer med en indtægt over et vist beløb) eller andre specialister.
4. Arbejdstagere og selvstændige i øvrigt.

I 2007 fik i alt 23.922 personer opholdstilladelse med henblik på kunne arbejde i Danmark. I 2003 lå det tilsvarende tal på 4.453 personer. Fra 2003 til 2007 er der således sket mere end en femdobling af antallet af personer, der har fået tilladelse til at arbejde i Danmark.

---

<sup>9</sup> Statsborgere fra de nordiske lande dvs. Finland, Island, Norge og Sverige skal ikke have en opholdstilladelse for at arbejde i Danmark og antallet af personer, der rejser til Danmark for at arbejde, er således større.

**Tabel 1: Antal opholdstilladelser for at kunne arbejde i Danmark fra 2003 til 2007 fordelt på kategorier.**

	2003	2004	2005	2006	2007
Arbejdstagere fra EU/EØS-lande	2.251	2.315	2.745	3.881	4.626
Arbejdstagere fra nye EU-lande <sup>1</sup>	-	2.097	4.923	10.353	13.773
Arbejdstagere omfattet af jobkortordningen	661	734	941	1.350	2.059
Arbejdstagere i øvrigt	1.663	1.469	1.513	1.849	3.464
<b>I alt</b>	<b>4.575</b>	<b>6.615</b>	<b>10.122</b>	<b>17.433</b>	<b>23.922</b>

Kilde: Særkørsler fra Udlændingetjenesten.

Note 1: Den 1. maj 2004 blev ti nye lande (Cypern, Estland, Letland, Litauen, Malta, Polen, Slovakiet, Slovenien, Tjekkiet og Ungarn) optaget i EU, som yderligere blev udvidet med to lande (Bulgarien og Rumænien) pr. 1. januar 2007. For ti af disse lande (Bulgarien, Estland, Letland, Litauen, Polen, Rumænien, Slovakiet, Slovenien, Tjekkiet og Ungarn) gælder der en overgangsordning vedrørende lønarbejde, som sikrer en trinvis overgang til den fulde fri bevægelighed. Personer fra disse lande indgår derfor i den særskilte kategori lønarbejde til personer fra de nye EU-lande. For Cypern og Malta gælder de almindelige regler for EU-borgere.

Note 2: Jobkortordningen og opholdstilladelse til specialister er slået sammen i de følgende analyser.

Den største stigning i antallet af personer, der har fået opholdstilladelse til erhvervsophold, vedrører personer fra de nye EU-lande. Efter at den særlige overgangsordning for arbejdstagere fra de nye østeuropæiske lande blev indført i 2004, skete der de første par år mere end en fordobling fra år til år i antallet af personer, der fik opholdstilladelse. Fra 2006 til 2007 er stigningen kun på 33 pct.

For så vidt angår arbejdskraftindvandrere fra de øvrige EU/EØS-lande, er der fra 2003 til 2007 sket en fordobling af meddelte opholdstilladelser.

Med hensyn til personer omfattet af jobkortordningen er der sket mere end en tredobling af antallet af meddelte opholdstilladelser i perioden 2003-2007. Tilvæksten var størst fra 2006 til 2007.

For de øvrige arbejdskraftindvandreres vedkommende, er der sket mere end en fordobling af antallet af meddelte opholdstilladelser i tidsrummet 2003-2007.

De fleste opholdstilladelser med henblik på at arbejde gives til mænd, og denne tendens har været stigende. Af de 23.992 personer, der fik opholdstilladelse som arbejdskraftindvandrere i 2007 var de 18.421 mænd (77 pct.). Blandt mændene er det især personer i alderen 30-39 år, der får opholdstilladelse, mens det for kvindernes vedkommende er de 19-24-årige.

14 af de 20 lande, hvorfra der i 2007 kom flest arbejdskraftindvandrere, var EU-lande. Blandt de gamle EU-lande er Tyskland og Storbritannien stærkest repræsenteret og blandt de nye EU-lande er det Polen og Litauen, hvorfra der kom flest. Blandt de ikke-vestlige lande er det Indien og Ukraine, hvorfra der kom flest i 2007.

### **3. Hvor bosætter arbejdskraftindvandrerne sig, og hvor længe bliver de i landet?**

I 2007 var det Polen, Tyskland, Litauen, Storbritannien og Indien, hvorfra der kom flest arbejdskraftindvandrere. Der er derfor foretaget en undersøgelse af, hvor i landet indvandrere fra de nævnte lande generelt bosætter sig, og hvor længe de bliver i landet. Nedenstående analyse omfatter således også andre indvandrere end arbejdskraftindvandrere.

Mandlige indvandrere fra Polen, Storbritannien og Indien bosætter sig hovedsagelig i Region Hovedstaden, mens de mandlige indvandrere fra Tyskland og Litauen især bosætter sig i Region Syddanmark henholdsvis Midtjylland.

Kvinderne fra Polen, Litauen, Storbritannien og Indien bosætter sig navnlig i Region Hovedstaden, mens de tyske kvinder især bosætter sig i Region Syddanmark

Generelt er opholdstiden længst for mandlige indvandrere fra Tyskland og Storbritannien: 66 pct. og 76 pct. har boet i Danmark i mere end fem år. To ud af tre af de polske og litauiske mænd og 53 pct. af de indiske har en opholdstid på under tre år.

De kvindelige indvandrere bliver gennemgående boende længere. Det er kun 39 pct. af kvinderne fra Litauen, 37 pct. af kvinderne fra Indien, 29 pct. af kvinderne fra Polen og Tyskland og 18 pct. af kvinderne fra Storbritannien, der har boet i Danmark i under tre år.

## Appendiks 2: Regelgrundlaget for de nye indvandrere

### 1. Udgangspunkt

Integrationsministeriet har udarbejdet et notat, der beskriver udenlandske arbejdskraftindvandreres og deres medfølgende familiemedlemmers adgang til forsørgelsesydelse og andre tilbud efter den gældende danske lovgivning. Der sondres i notatet mellem arbejdskraftindvandrere fra EU/EØS-landene og Schweiz (i notatet benævnt *EU-arbejdstagere*) og udenlandske arbejdskraftindvandrere i øvrigt (i notatet benævnt *tredjelandssarbejdstagere*).

### 2. Opsummering af regelgrundlaget for de nye indvandrere

Notatets hovedkonklusioner er følgende:

1. Det overvejende udgangspunkt er, at arbejdskraftindvandrere og deres familiemedlemmer i henseende til adgang til forsørgelsesydelse og andre tilbud efter lovgivningen er ligestillet med danske statsborgere. (Dog har varigheden af et forudgående ophold her i landet for visse ydelsers vedkommende betydning for, hvornår eller i hvilken udstrækning en ydelse kommer til udbetaling).
2. Tredjelandssarbejdstagere og deres familiemedlemmer er på visse områder anderledes stillet end danske statsborgere og EU-borgere.

En tredjelandssarbejdstager kan ikke modtage kontanthjælp eller start-hjælp, eftersom hans ret til at arbejde her i landet er begrænset til det ansættelsesforhold, hans opholds- og arbejdstilladelse hviler på, og han derfor ikke kan stå til rådighed for arbejdsmarkedet.

Tredjelandssarbejdstageres familiemedlemmer kan – som konsekvens af udlændingerettens krav om selvforsørgelse – som udgangspunkt heller ikke opretholde deres opholdstilladelse, hvis tredjelandssarbejdstageren eller et familiemedlem modtager kontanthjælp eller starthjælp.

En tredjelandssarbejdstager kan endvidere ikke modtage arbejdsløshedsdagpenge, eftersom hans ret til at arbejde her i landet er begrænset til det ansættelsesforhold, hans opholds- og arbejdstilladelse hviler på, og han derfor ikke kan stå til rådighed for arbejdsmarkedet.

Spørgsmålet om adgang til vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud er uden praktisk relevans for tredjelandssarbejdstagere, idet sådanne tilbud gives til ubeskæftigede personer og grundlaget for en tredjelandssarbejdstagers opholdstilladelse bortfalder, hvis han mister sit arbejde. Tredjelandssarbejdstageres familiemedlemmers i praksis manglende adgang til kontant- og starthjælp bevirker endvidere, at spørgsmålet om ret til vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud ofte ikke aktualiseres for denne persongrupper vedkommende.

3. Arbejdskraftindvandrere og deres familiemedlemmer har – efter omstændighederne mod betaling – adgang til tre års danskuddannelse for udlændinge, men er ikke berettiget til tilbud eller ydelser efter integrationsloven.

### 3. Oversigtsskemaer

#### 3.1 Forsørgelsesydelse

Nedenstående oversigt giver kun en stærkt forenklet sammenfatning. Der henvises til beskrivelsen i notatet af de forskellige ydelser.

	Tredjelandssarbejdtagere	Tredjelandssarbejdtageres familiemedlemmer	EU-arbejdtagere	EU-arbejdtageres familiemedlemmer
Kontanthjælp og starthjælp	Nej	Ej relevant	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere
Arbejdsløshedsdagpenge	Nej	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere
Barseldagpenge	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere
Sygedagpenge	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere
Folkepension	På visse betingelser som danske statsborgere	På visse betingelser som danske statsborgere	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere
Efterløn	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere
Børnefamilieydelse	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere

Statens uddannelsesstøtte	På visse betingelser som danske statsborgere	På visse betingelser som danske statsborgere	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere
Statens voksenuddannelsesstøtte	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere
Voksen- og efteruddannelsesgodtgørelse	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere
Boligsikring	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere
Ydelser efter integrationsloven	Nej	Nej	Nej	Nej

### 3.2 Andre tilbud

Nedenstående oversigt giver kun en stærkt forenklet sammenfatning. Der henvises til beskrivelsen i notatet af de forskellige tilbud.

	Tredjelandsarbejdstagere	Tredjelandsarbejdstagernes familiemedlemmer	EU-arbejdstagere	EU-arbejdstagernes familiemedlemmer
Grundskoleundervisning	Ej relevant	Som danske statsborgere	Ej relevant	Som danske statsborgere
Gymnasieundervisning	Ej relevant	Som danske statsborgere	Ej relevant	Som danske statsborgere
Erhvervsuddannelser	Ej relevant	Som danske statsborgere	Ej relevant	Som danske statsborgere

Videregående uddannelser	På visse betingelser som danske statsborgere	På visse betingelser som danske statsborgere	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere
Arbejdsmarkedsuddannelse (AMU)	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere
Danskuddannelse for udlændinge	Ja	Ja	Ja	Ja
Sundhedsydelser (sygdom, graviditet, fødsel)	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere
Vejledning, opkvalificering, virksomhedspraktik m.v.	Ej relevant	Begrænset relevant	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere
Dagtilbud til børn (børnepasning m.v.)	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere
Ældrepleje (hjemmehjælp og plejehjemsplads)	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere
Aktive tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats	Ej relevant	Begrænset relevant	Som danske statsborgere	Som danske statsborgere
Tilbud efter integrationsloven	Nej	Nej	Nej	Nej

## **Appendiks 3: Metode og datagrundlag for delundersøgelse I**

### **Datagrundlag fra interviewrunde og workshop**

Udsagnene fra virksomhederne og arbejdstagerne, der er datagrundlaget for delundersøgelse I, er indhentet gennem en række personlige interviews og fra en fælles workshopdag.

Økonomi- og Erhvervsministeriet gennemførte 15 face-to-face interviews samt 6 telefoninterviews/samtaler. Face-to-face interviewene bestod oftest af to dele. Først blev der gennemført interviews med virksomhedsrepræsentanterne – typisk fra HR. Derefter fik en eller flere udenlandske ansatte taletid alene med Økonomi- og Erhvervsministeriets repræsentanter. Der blev gennemført interviews i både Jylland, på Fyn og på Sjælland, samt i både store og små private og offentlige virksomheder. Virksomhederne havde alle ansatte med en videregående uddannelse. Enkelte havde også udlændinge ansat i produktionen. Nogle virksomheder skelnede mellem indstationerede medarbejdere fra datterselskaber og de udenlandske medarbejdere, som søgte til Danmark men kom fra jobs uden for koncernen.

### **Interviewspørgsmålene til de danske virksomheder vedrørte:**

- Rekruttering og fastholdelsespolitik.
- Integrationsindsatsen i virksomheden.
- Barrierer i forhold til succesfuld fastholdelse og integration.
- Virksomhedernes behov for hjælp fra offentlig side til modtagelse, fastholdelse og integration af udenlandsk arbejdskraft. Hvem kan gøre det bedre - og hvordan?
- Integrationstiltag rettet mod de udenlandske ansatte og deres familie.
- Den medfølgende partners trivsel.

### **Interviewspørgsmålene til de udenlandske ansatte vedrørte**

- Personlig baggrund og motivation for at vælge Danmark som arbejdsland.
- Opfattelse af Danmark og danskerne.
- Tilfredsheden med den tilbudte danskundervisning.
- Problemer og udfordringer både for arbejdstageren og dennes familie, herunder generel trivsel, jobønsker, behov for sociale tilbud og ønsker til fritidsaktiviteter og netværk.
- Forslag til hvordan Danmark bliver et bedre sted at bo og arbejde.
- Arbejdstagerens kontakt til det danske samfund – dvs. til kolleger på arbejdspladsen, kontakter uden for arbejdspladsen, kontakt til myndighederne mv.

Efter interviewrunden blev der afholdt en løsningsorienteret workshopdag for virksomhederne og de udenlandske arbejdstagere. Alle de interviewede blev inviteret, og en håndfuld relevante organisationer med fokus på netværk og/eller udenlandsk arbejdskraft deltog også. Blandt sidstnævnte tæller KVINFO, LO, DA og Foreningen Nydansker. Der var i alt 30 deltagere til workshoppen, med

en klar overvægt af virksomhedsrepræsentanter og udenlandske arbejdstagere. Deltagerne udtænke konkrete forslag til, hvordan man kan løse forskellige, aktuelle fastholdelses- og integrationsproblemer.