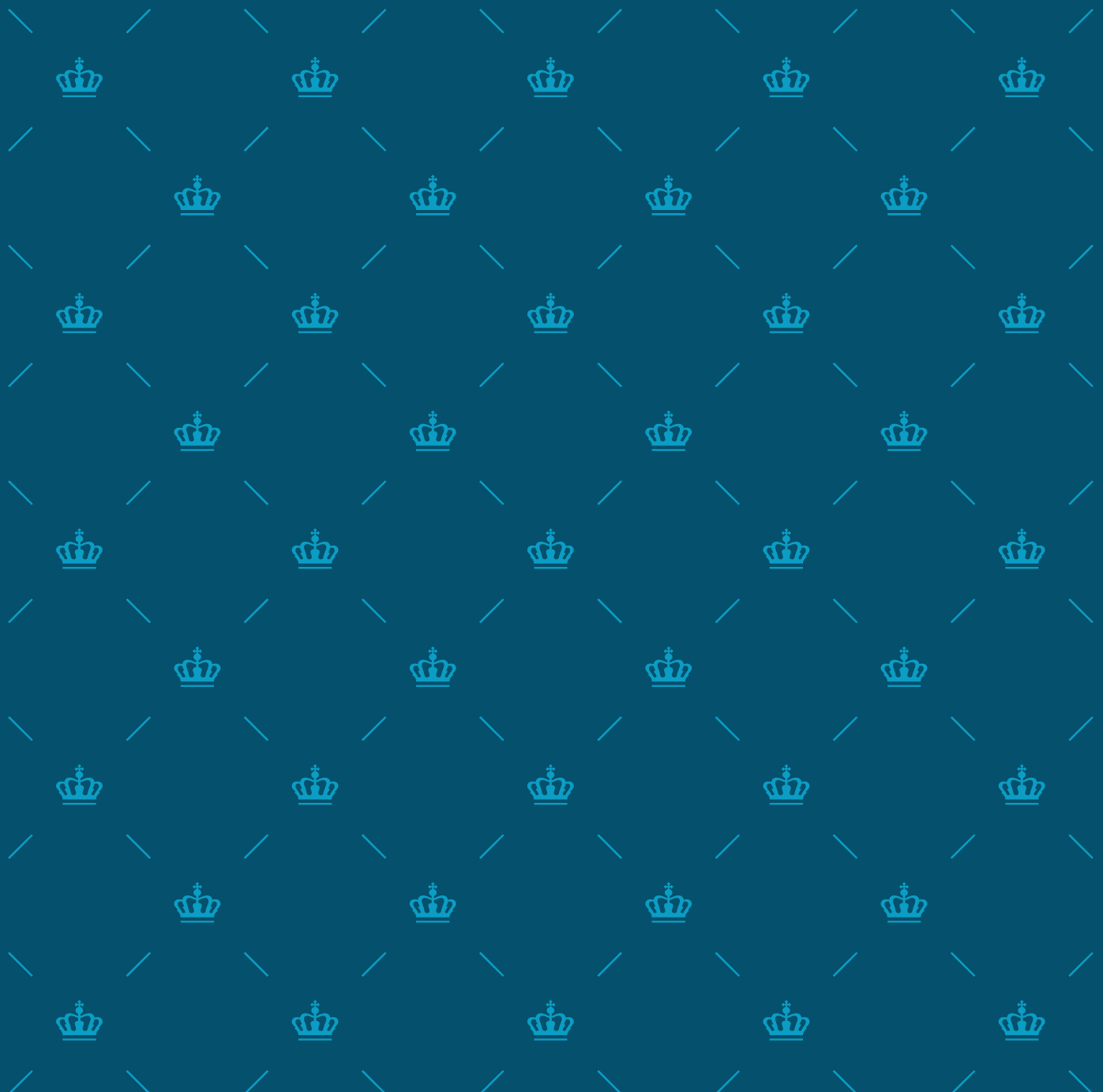




Startevaluering af implementering af to- og trepartsaftalerne om integration



Analysekontoret, Udlændinge- og Integrationsministeriet

ISBN 978-87-93396-51-7

© 2017

Udlændinge- og Integrationsministeriet
Slotsholmsgade 10
1216 København K

Tlf: +45 61 98 40 00
E-mail: uim@uim.dk
www.uim.dk

Juni 2017

Udgivelsen kan frit hentes på www.uim.dk.
Udlændinge og Integrationsministeriets udgivelser kan frit citeres med tydelig kilde-
gengivelse.

1.0 Sammenfatning, baggrund og metode	5
1.1 Sammenfatning og baggrund.....	5
1.2 Metode og datagrundlag	8
2.0 Udviklingen i antallet af flygtninge og familiesammenførte	10
2.1 Antal udlændinge omfattet af integrationsprogrammet.....	10
2.2 Udviklingen i antallet af visiterede flygtninge til kommunerne.....	12
3.0 Overgang fra asylcentre og modtagelsen i kommunerne	15
3.1 Overgivelse af flygtninge: Fra asylcentre til kommuner	15
3.1.1 Implementeringen af overgivelsesskemaet i kommunerne.....	15
3.1.2 Implementering af overgivelsesskemaet i asylcentre.....	16
3.1.3 Udfordringer i forbindelse med implementeringen og planlagte initiativer	18
3.2 Kontakt til flygtningene i overgivelsesfasen.....	19
3.3 Boligplacering.....	20
3.3.1 Nye rammer for boligplacering - implementering i kommunerne.....	20
3.3.2 Udfordringer i forbindelse med boligplacering	22
3.4 Helbredsmæssige vurderinger	22
3.5 Opfølgning på integrationsprogrammet	23
3.6 Kompetenceafklaring	24
3.6.1 Styrkelse af kompetenceafklaringen	24
3.6.2 Status for vurdering af nyankomnes kompetencer.....	25
3.6.3 Kompetenceafklaring - implementering i asylcentre.....	26
3.6.4 Kompetenceafklaring - implementering i kommunerne.....	26
3.6.5 Udfordringer ifm implementeringen og planlagte initiativer.....	26

4.0 Beskæftigelse og aktive tilbud	28
4.1 Udviklingen i beskæftigelsen	28
4.2 Nyankomne skal mødes som jobparate	30
4.2.1 Udviklingen i andelen, der vurderes som jobparate	31
4.2.2 Kommunernes vurdering af reglerne om at flygtninge skal vurderes som jobparate	33
4.3 Den virksomhedsrettede indsats	33
4.3.1 Initiativer	33
4.3.2 Udviklingen i den virksomhedsrettede indsats	34
4.3.3 Fokus på beskæftigelse	36
4.3.4 Barrierer i beskæftigelsesindsatsen	37
4.3.5 Tidlig virksomhedsrettet indsats: resultater og udfordringer	40
4.3.6 Et forberedende forløb for aktivitetsparate	42
4.3.7 Uddannelsespålæg	43
4.4 Danskuddannelse	44
4.4.1 Udviklingen i antallet af kursister på danskuddannelserne	45
4.4.2 Dansk i overgangsfasen: deltagelse og udfordringer	46
5.0 IGU	48
5.1 Rammerne for integrationsgrundsuddannelse	48
5.2 Initiativer for at udbrede IGU-ordningen	50
5.3 Implementering af IGU-ordningen i kommunerne	52
5.4 Udfordringer i forbindelse med implementeringen af IGU-ordningen	53
6.0 Modtageundervisning for børn og unge	55
6.1 De gennemførte lovændringer om modtageundervisning for børn og unge	55
6.2 Implementering i kommunerne af ændringerne af modtageundervisningen	55
6.3 Udfordringer i forbindelse med implementeringen af ændringerne af modtageundervisningen	56

1.0 Sammenfatning, baggrund og metode

1.1 Sammenfatning og baggrund

Det er regeringens ambition, at hver anden nyankommen flygtning skal i beskæftigelse efter tre år i Danmark. Det kræver en helt anden jobfokuseret indsats end hidtil. Den tidligere V-regering indgik derfor i marts 2016 en trepartsaftale med arbejdsmarkedets parter om arbejdsmarkedsintegration og en topartsaftale med KL om bedre rammer for at modtage og integrere flygtninge. Med aftalerne er integrationsprogrammet intensiveret og gjort mere jobrettet.

Trepartsaftalen med arbejdsmarkedets parter rummer 32 initiativer, der spænder bredt og sikrer, at indsatsen for flygtninge og familiesammenførte begynder tidligere og i højere grad foregår ude på virksomhederne. Herudover omfatter trepartsaftalen en række initiativer, der skal give bedre rammer for virksomheder til at ansætte flygtninge. Et centralt element i denne del af aftalen er indførelsen af en ny integrationsgrunduddannelse (IGU).

Topartsaftalen med KL omfatter mere end 50 initiativer, som har til formål at sikre, at kommunerne får bedre rammer for at løfte integrationsopgaven, samtidig med at integrationsindsatsen i langt højere grad målrettes mod beskæftigelse. Initiativerne vedrører bl.a. styrkede muligheder for boligplacering, bedre rammer for den kommunale integrationsindsats, tidlig indsats, styrket beskæftigelsesindsats, øget brug af medbragte kompetencer, erhvervsrettet danskuddannelse og fokuseret finansiering.

Med denne startevaluering fremlægger Udlændinge- og Integrationsministeriet den første samlede status på implementeringen og effekterne af to- og trepartsaftalerne og de gennemførte lovændringer. Hovedparten af lovændringerne trådte i kraft den 1. juli 2016. Reformen har således virket ét år, og formålet med denne startevaluering er derfor primært at tilvejebringe viden om, hvorvidt implementeringen af aftalerne foregår som planlagt, og om der på nogle områder er behov for en ekstra indsats. Det har ikke været formålet at foretage en generel evaluering af alle de gennemførte initiativer. Der vil senere blive gennemført en evaluering, der følger op på de mere langsigtede resultater, ligesom ministeriet løbende offentliggør nøgletal for udviklingen i indsatser og effekter.

Startevalueringen er baseret på registerdata og en spørgeskemaundersøgelse, som Oxford Research gennemførte i januar-februar 2017 blandt kommunerne og asylcentre, dvs. kun et halvt år efter, at lovændringerne trådte i kraft. Implementeringen af to- og trepartsaftalerne om integration kan have ændret sig siden da, og spørgeskemaundersøgelsens resultater må fortolkes i dette lys.

Flygtningesituationen har ændret sig markant, siden to- og trepartsaftalerne blev indgået i marts 2016. Der er således kommet væsentligt færre flygtninge ud i kommunerne, end hvad der blev forventet, da aftalerne blev indgået. Men kommunerne står stadig med en betydelig opgave med integration af de mange flygtninge, der fik opholdstilladelse i 2015 og 2016. Antallet af 18-64-årige flygtninge og familiesammen-

førte, der er omfattet af integrationsprogrammet, er således steget fra 3.379 personer i 2010 til 25.851 personer i 2017.

Det overordnede sigte i to- og trepartsaftalerne er, at integrationsindsatsen skal hurtigere i gang, og at indsatsen i langt højere grad end tidligere skal rettes mod virksomhederne. Evalueringen viser, at reformen og de gennemførte initiativer i væsentlig omfang har flyttet den kommunale indsats.

Først og fremmest er der nu langt flere integrationsydelsesmodtagere, der bliver vurderet som jobparate. I april 2017 blev 69 pct. af integrationsydelsesmodtagerne omfattet af integrationsprogrammet således visiteret som jobparate. Det skal ses i sammenhæng med lovændringen og kommunernes genvurdering af eksisterende sager.

De første tal fra Danmarks Statistik viser, at lønmodtagerbeskæftigelsen blandt flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, der har opholdt sig i Danmark i 3 år, er steget fra 20 pct. i november 2015 til 27 pct. i november 2016. Blandt flygtninge er andelen steget fra 21 pct. til 29 pct. For familiesammenførte til flygtninge, som udgør en mindre gruppe personer, er der sket en stigning fra 14 pct. til 18 pct.

Kommunerne peger på, at udfordringen med at få personer med flygtningebaggrund i beskæftigelse er særligt stor i forhold til kvinder, der først og fremmest ser sig selv som hjemmegående.

Efter en lidt langsom start i 2016, er der i løbet 2017 blevet igangsat væsentligt flere IGU-forløb, og pr. 9. juni 2017 er der i alt etableret 589 IGU-forløb.

I april 2017 var 28 pct. af integrationsydelsesmodtagerne omfattet af integrationsprogrammet i virksomhedspraktik og 6 pct. i løntilskud. Det svarer til henholdsvis ca. 5.200 og 1.100 personer.

Hovedparten af de medvirkende kommunalchefer har svaret, at der siden 1. juli 2016 er etableret flere samarbejder med virksomheder med henblik på at få nytilkomne i virksomhedsrettede tilbud og ordinære job. To ud af tre af kommunalcheferne angiver, at der også er etableret flere samarbejder med virksomheder, som ligger uden for

NØGLETAL OM FLYGTNINGE

Udlændinge- og Integrationsministeriet offentliggør centrale tal for integrationen af nyankomne flygtninge og familiesammenførte til flygtninge på det nationale integrationsbarometer.

De 9 nøgletal er:

- 1: Hvor mange flygtninge er visiteret til kommunerne?
- 2: Hvor mange er under integrationsprogrammet?
- 3: Hvor mange lærer dansk?
- 4: Hvor mange er jobparate?
- 5: Hvor mange er i virksomhedsrettet aktivering?
- 6: Hvor mange IGU-forløb?
- 7: Hvor mange er i arbejde?
- 8: Hvor mange har bestået en danskprøve?
- 9: Hvor mange begår kriminalitet?

Se mere på integrationsbarometer.dk.

DET NATIONALE
Integrationsbarometer

kommunens grænser. Evalueringen viser også, at kommunerne ikke mangler virksomheder, der vil samarbejde, og at udfordringen primært er, at virksomhederne ønsker nyankomne med gode dansk kundskaber og faglige færdigheder.

Et af kernepunkterne i tre- og topartsaftalerne om integration er, at flygtninge skal hurtigere i gang med den virksomhedsrettede indsats, således at alle så vidt muligt skal tilbydes virksomhedspraktik eller løntilskud inden for 2 uger og senest efter 1 måned efter, at flygtningen er kommet ud til kommunen.

Her viser evalueringen, at der er udfordringer med at få gennemført den tidlige virksomhedsrettede indsats. Kun 17 pct. af de nyankomne ydelsesmodtagere fik i februar 2017 en tidlig virksomhedsrettet indsats inden for en måned. Tallene dækker dog over udsving kommunerne imellem. Der vurderes derfor at være et potentiale for yderligere forbedringer.

Dette underbygges også af, at teamlederne i kommunerne skønner, at knap hver anden nyankommen jobparat får en virksomhedsrettet indsats senest efter 1 måned. Teamlederne peger på, at de manglende sproglige færdigheder gør det vanskeligt at igangsætte virksomhedsrettede tilbud inden for en måned, ligesom det tager en vis tid at finde det rette tilbud til de nyankomne flygtninge.

Et andet område, hvor der stadig er visse udfordringer, er overgivelsen fra asylcentre til kommunerne.

Det indgik i tre- og topartsaftalerne om integration, at der skal ske en bedre og mere ensartet screening af flygtninges formelle og uformelle kompetencer i asylfasen, og at overgivelsen af information fra asylfasen til kommunen skal forbedres. Der er på denne baggrund i samarbejde mellem KL, SIRI, STAR og asylcentreoperatørerne udarbejdet et nyt overgivelsesskema, der kan understøtte en tidlig og effektiv integrationsindsats i kommunerne. Skemaet blev lanceret den 1. juli 2016.

Evalueringen viser, at overgivelsesskemaet samlet set har fået en blandet modtagelse i kommunerne og asylcentre. På den ene side er der overordnet en udbredt tilfredshed med skemaets udformning. På den anden side er flertallet af de kommunale teamledere utilfredse med de informationer fra asylcentre, som skemaerne rent faktisk indeholder, når de modtager dem.

Det skal her bemærkes, at kommunerne er blevet spurgt i januar og februar 2017 – relativt kort tid efter at skemaerne blev taget i brug – og tallene kan dermed være præget af visse indkøringsproblemer.

Som led i topartsaftalen om integration blev det præciseret, at kommunerne skal oplyse nytilkomne flygtninge og familiesammenførte om muligheden for at få foretaget en vurdering af formelle uddannelseskompetencer. De foreløbige resultater viser, at antallet personer, der har fået en almindelig niveauvurdering er øget fra 1.691 personer i 2014 til 2.790 personer i 2016. Næsten alle adspurgte teamledere i kommunerne har kendskab til både hotline for råd og vejledning om flygtninge og familiesammenførtes medbragte uddannelse og portalen uddannelseogintegration.dk, og de benytter også disse kanaler for at få mere viden om kompetencevurdering. Startevalueringen viser således, at der i kommunerne er et øget fokus på kompetenceafklaring, herunder vurdering af formelle uddannelseskompetencer.

Da topartsaftalen blev indgået med KL i marts 2016 var der stor fokus på udfordringerne med at skaffe boliger til flygtninge, og der indgik i aftalen en række tiltag, der giver kommunerne større fleksibilitet i forhold til boligplaceringen. Næsten halvdelen af kommunalcheferne angiver, at flygtninge i deres kommune er midlertidigt indkvarteret i længere tid, end de var for ét år siden. Over halvdelen af kommunerne har i en eller anden grad benyttet sig af de nye muligheder i forhold til midlertidig boligplacering. De fleste kommunalchefer angiver, at flygtningene i gennemsnit er permanent boligplaceret inden for et år efter, at kommunen har overtaget integrationsansvaret. Dette gælder især flygtningefamilier og enlige med børn. Kommunalcheferne peger på, at de lave ydelser til flygtninge er en barriere for boligplaceringen, da der i mange kommuner ikke er nok billige, små boliger. Der peges også på, at manglende forventningsafstemning om boliger kan give et dårligere samarbejde med de nytilkomne flygtninge.

Når en asylansøger ankommer til Danmark, bliver den pågældende tilbudt en medicinsk modtagelse (screening), der som udgangspunkt skal finde sted i modtagefasen. Screeningen omfatter en afdækning af asylansøgerens almentilstand, eventuelle sygdomme og sårbarhed. Herudover har kommunerne været forpligtet til at tilbyde alle nyankomne flygtninge og familiesammenførte til flygtninge en helbredsmæssig vurdering snarest muligt og senest tre måneder efter overgangen til kommunen. Med ændringen af integrationsloven pr. 1. juli 2016 er disse regler ændret, så denne helbedsvurdering kan målrettes flygtninge med behov. Med lovændringen, er det kommunerne, der afgør, om der er behov for en helbedsvurdering. Lidt over halvdelen af teamlederne i kommunerne oplyser, at det nu er under 25 pct. af flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, der får tilbudt den ekstra helbedsmæssige vurdering ved ankomsten til kommunen.

Med den gennemførte reform er reglerne om opfølgning på integrationskontrakten også blevet mere fleksible. Kravet om opfølgningssamtaler er blevet ændret fra hver 3. måned til, at kommunen 4 gange årligt skal have en samtale efter en konkret vurdering af behovet. Spørgeskemaundersøgelsen viser, at kommunerne i høj grad har brugt den øgede fleksibilitet i opfølgningen på integrationskontrakten. Over 70 pct. af teamlederne i kommunerne oplyser, at deres team har ændret den hidtidige praksis. 56 pct. gennemfører nu 4 opfølgningssamtaler om året uden faste intervaller, og 15 pct. angiver, at de har en anden måde at tilrettelægge samtaler på. I de fleste tilfælde betyder det, at kommunerne gennemfører samtalerne efter behov.

Med topartsaftalen blev der aftalt forskellige ændringer af reglerne for modtageundervisningen af flygtningebørn, herunder fik kommunerne bl.a. mulighed for at oprette særlige tilbud om grundskoleundervisning uden for rammerne af folkeskoleloven. Startevalueringen viser, at knap halvdelen af kommunerne har udnyttet en eller flere af de nye muligheder, og at en tredjedel af kommunerne, som endnu ikke har benyttet de nye muligheder, forventer at benytte dem. Samtidig svarer 38 pct. af kommunalcheferne, at man organiserer modtagelsesundervisningen, så børnene begynder direkte i almindelige klasser og herudover modtager særlig sprogstøtte.

1.2 Metode og datagrundlag

Startevalueringen er baseret på data fra Danmarks Statistik, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI),

Styrelsen for Forskning og Uddannelse, Udlændingestyrelsen og Udlændinge- og Integrationsministeriets departement.

Derudover bygger startevalueringen på en spørgeskemaundersøgelse, som Oxford Research har gennemført for Udlændinge- og Integrationsministeriet, og hvor der har indgået fire grupper af respondenter:

- Kommunalchefer/øverste ansvarlig for integrationsindsatsen i kommunen.
- Kommunale teamledere.
- Asyloperatører.
- Asylcenterchefer/øverste ansvarlig for hvert asylcenter/daglig leder.

Størstedelen af kommunalcheferne er jobcenterchefer eller arbejdsmarkedschefer. For teamledere er det ligeledes jobcenter- eller ydelsesteams, der udgør størstedelen af respondenterne. For asyloperatører er det direktører, der har besvaret med støtte fra deres team. For asylcentre er respondenterne den daglige leder eller regionale leder, med flere centre under sig.

Undersøgelsen blev gennemført i perioden januar - februar 2017, og der er opnået en svarprocent på 88 pct. for asylcenterchefer, 80 pct. for asyloperatører, 83 pct. for de kommunale teamledere og 86 pct. for kommunalcheferne.

Spørgerammerne bestod hovedsageligt af lukkede spørgsmål, men med en række åbne spørgsmål undervejs, hvor respondenterne kunne uddybe deres besvarelser på de lukkede spørgsmål.

Hver spørgeramme indeholdt spørgsmål inden for forskellige emner, herunder overdragelse af flygtninge fra asylcenter til kommune, boligplacering, beskæftigelsesindsatsen mv. Nogle emner gik på tværs af flere respondentgrupper.

2.0 Udviklingen i antallet af flygtninge og familiesammenførte

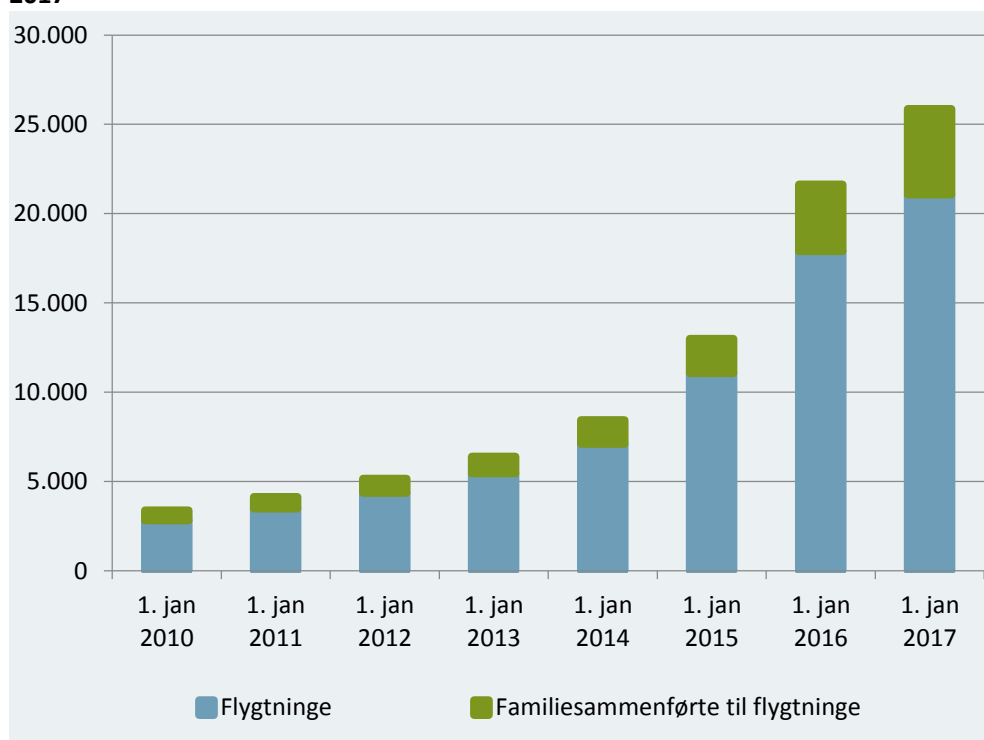
2.1 Antal udlændinge omfattet af integrationsprogrammet

To- og trepartsaftalerne i marts 2016 blev indgået på et tidspunkt, hvor Europa stod over for et historisk flygtningepres.

Siden starten af 2016 er indrejsetallet faldet markant, men kommunerne står stadig med en væsentlig opgave med integration af de mange flygtninge, der fik opholdstilladelse i 2015 og 2016. Antallet af 18-64-årige flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, der er omfattet af integrationsprogrammet, er således steget fra 3.379 personer i 2010 til 25.851 personer i 2017, jf. figur 2.1.

Ud af de 25.851 flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, der pr. 1. januar 2017 var omfattet af integrationsprogrammet, havde 8 ud af 10 personer opholdsgrundlag som flygtninge.

Figur 2.1: Antal 18-64-årige flygtninge og familiesammenførte til flygtninge omfattet af integrationsprogrammet, fordelt på opholdsgrundlag, 1. januar 2010 - 1. januar 2017



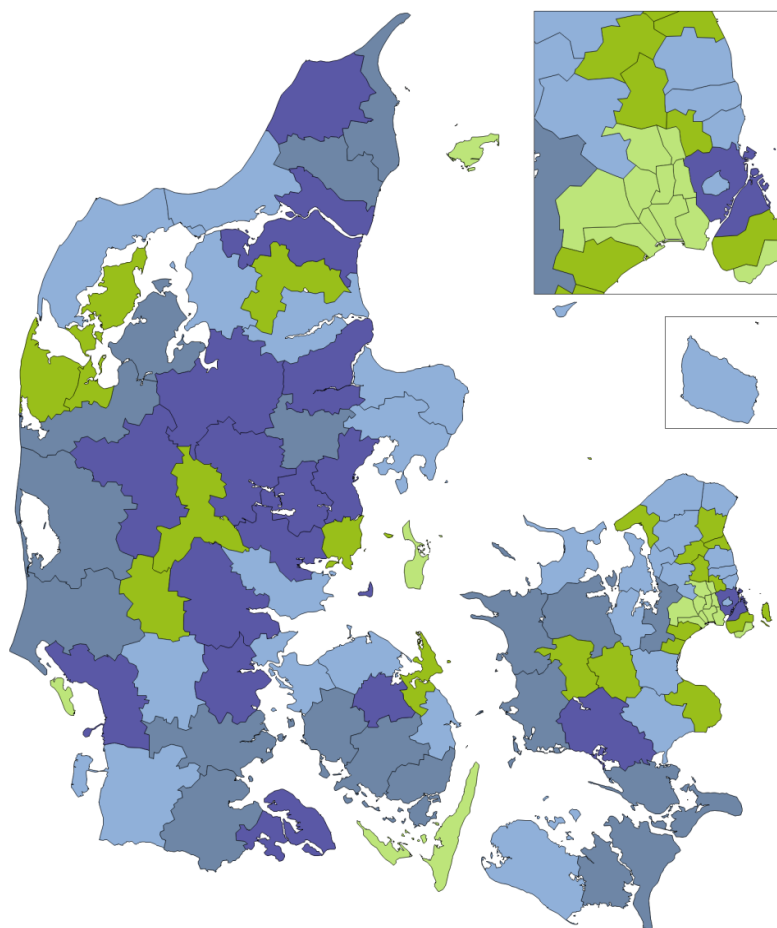
Anm.: Figuren omfatter kun flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, der er omfattet af integrationsprogrammet, dvs. er indvandret inden for 5 år fra opførelsetidspunktet. De medtagne familiesammenførte til flygtninge har opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9.

Anm.: Redaktionen af nærværende publikation er afsluttet i juni 2017. De seneste tal på området kan ses på integrationsbarometer.dk.

Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets udlændingedatabase, IMINT01B.

De tre kommuner, hvor der primo 2017 bor relativt flest flygtninge og familiesammenførte til flygtninge omfattet af integrationsprogrammet, er Aarhus, Aalborg og Odense. Generelt er næsten 1 ud af 4 personer omfattet af integrationsprogrammet bosat i én af landets 10 største kommuner.

Danmarkskort 2.1: Antal 18-64-årige flygtninge og familiesammenførte til flygtninge omfattet af integrationsprogrammet, fordelt på kommuner, 1. januar 2017



Antal flygtninge og familiesammenførte til flygtninge (antal kommuner)

0-100 personer (16)	101-200 personer (20)	201-300 personer (28)
301-400 personer (18)	Mere end 401 personer (16)	

Anm.: Figuren omfatter kun flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, der er omfattet af integrationsprogrammet, dvs. er indvandret inden for 5 år fra opførelsetidspunktet. De medtagne familiesammenførte til flygtninge har opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9. Antallet af kommuner, der falder inden for hvert interval, er angivet i parentes.

Anm.: Redaktionen af nærværende publikation er afsluttet i juni 2017. De seneste tal på området kan ses på integrationsbarometer.dk.

Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets udlændingedatabase, IMINT03B.

2.2 Udviklingen i antallet af visiterede flygtninge til kommunerne

Antallet af flygtninge, der er visiteret til kommunerne, er siden midten af 2016 faldet markant.

I 2015 visiterede Udlændingestyrelsen 10.591 flygtninge til landets kommuner, og dette faldt i 2016 til 7.171 flygtninge, jf. figur 2.2.

I 2017 er antallet af visiterede flygtninge faldet yderligere. Fra januar til april 2017 har Udlændingestyrelsen visiteret 1.142 flygtninge til kommunerne. I april 2017 blev der fx visiteret 156 voksne flygtninge og 53 flygtningebørn.

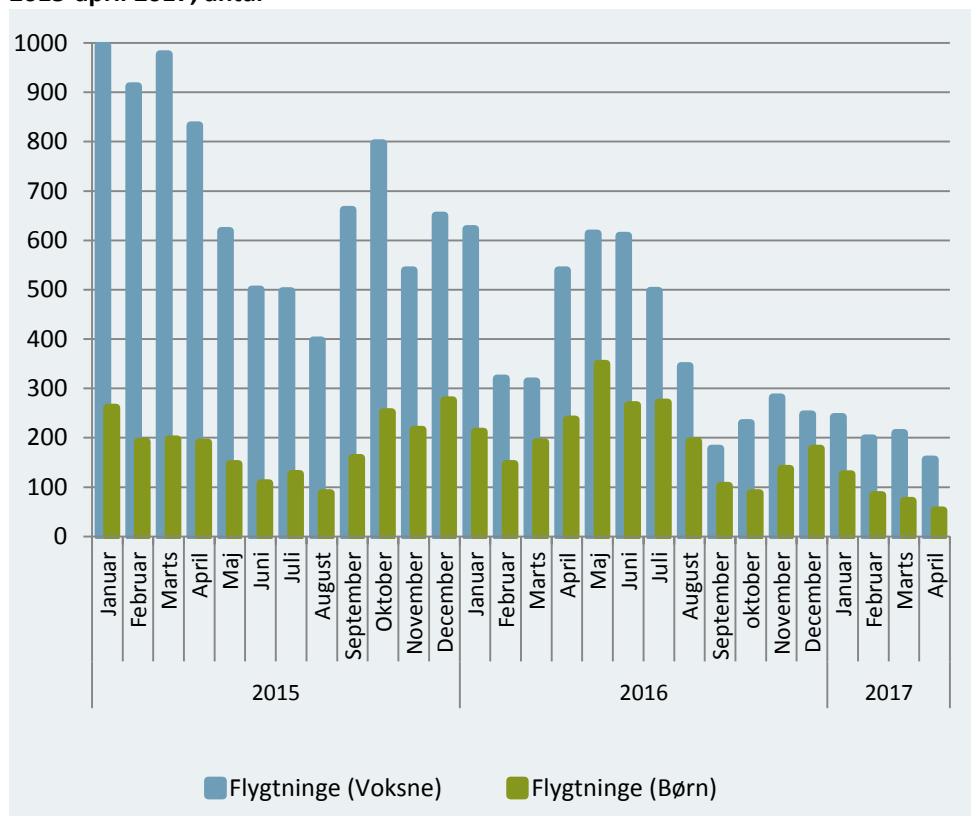
FAKTA: VISITERING AF FLYGTNINGE TIL KOMMUNERNE

En flygtning, der får opholdstilladelse i Danmark, og som ikke tidligere har haft dansk opholdstilladelse, er omfattet af reglerne i integrationsloven om boligplacering. Det betyder bl.a., at Udlændingestyrelsen bestemmer, hvilken kommune flygtningen skal bo i.

Det overordnede formål med denne kvotefordeling er, at flygtninge – af hensyn til integrationen – bliver fordelt jævnt over hele landet.

Læs om fastlæggelse af kvoterne: [Visitering af flygtninge til kommunerne](#).

Figur 2.2: Visiterede flygtninge til kommunerne, fordelt på børn og voksne, januar 2015-april 2017, antal



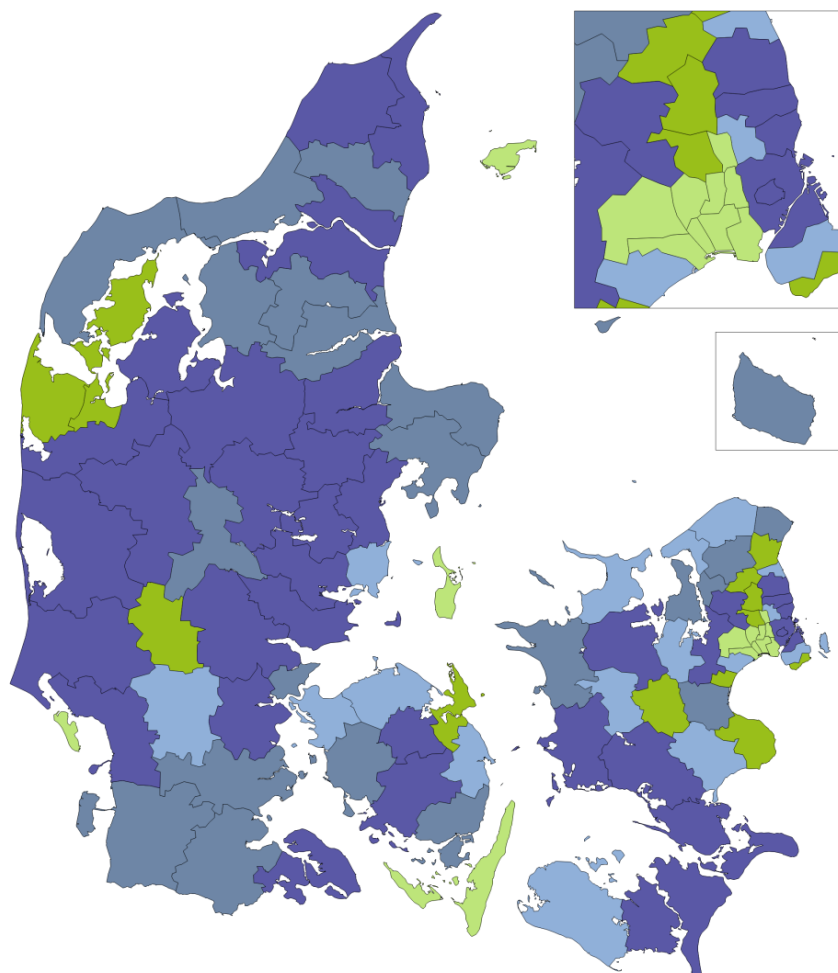
Anm.: Tallene for 2017 er foreløbige.

Anm.: Redaktionen af nærværende publikation er afsluttet i juni 2017. De seneste tal på området kan ses på integrationsbarometer.dk.

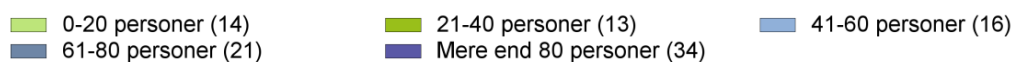
Kilde: Udlændingestyrelsen.

I 2016 var der 5 såkaldte 0-kommuner, som ikke skulle modtage flygtninge, og der var 34 kommuner, der har modtaget mere end 80 flygtninge. Disse kommuner ligger hovedsageligt i Midtjylland og Sydsjælland, jf. Danmarks kort 2.2.

Danmarks kort 2.2: Antal visiterede flygtninge til kommunerne, fordelt på kommuner, 2016



Antal visiterede flygtninge (antal kommuner)

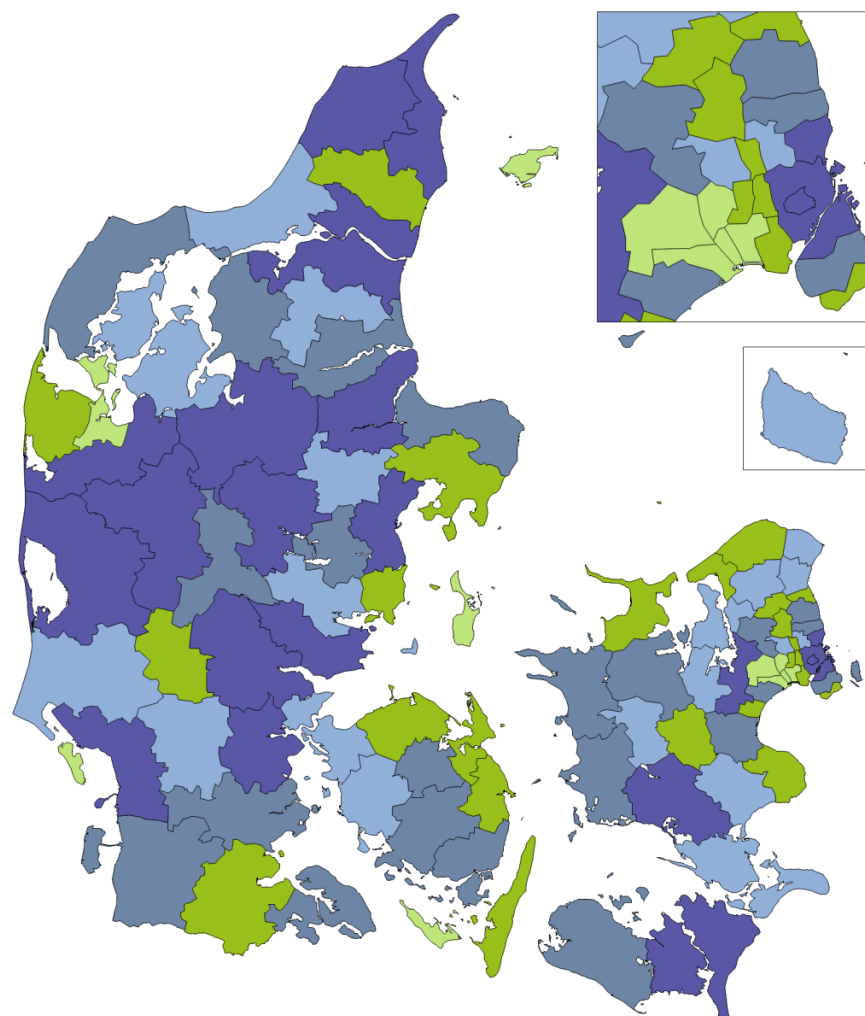


Kilde: Udlændingestyrelsen.

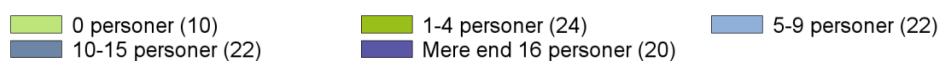
På baggrund af det faldende indrejsetal nedjusterede Udlændingestyrelsen den 29. marts 2017 skønnet over, hvor mange asylansøgere der kan forventes i 2017, fra 10.000 personer til 5.000 personer. På den baggrund ændrede Udlændingestyrelsen den 18. april 2017 landstallet for, hvor mange flygtninge som vil blive boligplaceret i kommunerne i 2017, fra 8.500 flygtninge til 4.000 flygtninge.

Danmarkskort 2.3 viser, hvordan de 1.142 flygtninge, som blev visiteret i perioden januar-april 2017, er fordelt på kommuner. Københavns, Aarhus og Aalborg Kommuner har modtaget knap 1 ud af 4 visiterede flygtninge i de første 4 måneder af 2017.

Danmarkskort 2.3: Visiterede flygtninge til kommunerne fordelt på kommuner, januar-april 2017, antal



Antal visiterede flygtninge (antal kommuner)



Anm.: Tallene er foreløbige og dækker perioden januar til april 2017.

Anm.: Redaktionen af nærværende publikation er afsluttet i juni 2017. De seneste tal på området kan ses på integrationsbarometer.dk.

Kilde: Udlændingestyrelsen.

3.0 Overgang fra asylcentre og modtagelsen i kommunerne

3.1 Overgivelse af flygtninge: Fra asylcentre til kommuner

Det indgik i tre- og topartsaftalerne om integration, at der skal ske en bedre og mere ensartet screening af flygtninges formelle og uformelle kompetencer i asylfasen, og at overgivelsen af information fra asylfasen til kommunen skal forbedres.

Der er på denne baggrund udarbejdet et nyt overgivelsesskema, der kan understøtte en tidlig og effektiv integrationsindsats i kommunerne. Skemaet blev lanceret den 1. juli 2016.

Overgivelsesskemaet skal sikre, at asylcentre systematisk indsamler og videregiver oplysninger til kommunen om den enkelte flygtning. Der er ligeledes udsendt en vejledning til asylcentre, så skemaerne bliver udfyldt så ensartet som muligt, og en vejledning til kommunerne med opmærksomhedspunkter.

FAKTA: HVAD INDEHOLDER ET OVERGIVELSESSKEMA?

I overgivelsesskemaet samler mødedeltagerne oplysninger om flygtningens

- Uddannelse og arbejds erfaringer
- Familie- og sociale forhold
- Basale sundhedsmæssige oplysninger
- Forventninger og ønsker til fremtiden.

Skemaet indeholder desuden en samtykkeerklæring om, at oplysningerne må videregives til kommunen. Se eksempel på overgivelsesskema [her](#).

3.1.1 Implementeringen af overgivelsesskemaet i kommunerne

Modtagelse af det nye overgivelsesskema

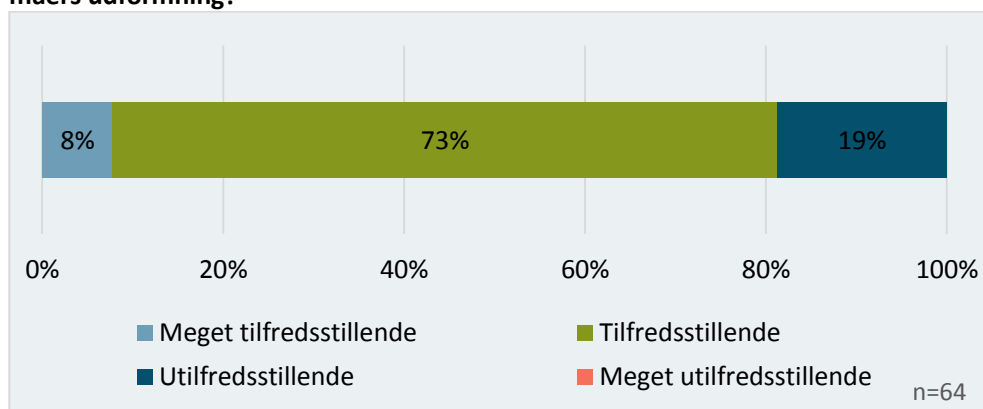
Ifølge teamlederne i kommunerne er der stor forskel på, i hvilket omfang kommunerne modtager overgivelsesskemaet fra asylcentre.

8 pct. af teamlederne har modtaget et overgivelsesskema for alle de flygtninge, der er kommet til kommunen siden august 2016. Yderligere 30 pct. har modtaget overgivelsesskemaer for over halvdelen af de flygtninge, de har modtaget. Omvendt angiver 26 pct. af teamlederne, at de aldrig eller for under 10 pct. af de flygtninge, der er kommet til kommunen, har modtaget et overgivelsesskema.

Tilfredshed med overgivelsesskemaet

Hovedparten (81 pct.) af teamlederne, der har modtaget overgivelsesskemaet, vurderer, at skemaets udformning er tilfredsstillende eller meget tilfredsstillende, jf. figur 3.1. 19 pct. af teamlederne synes, at skemaet er utilfredsstillende. Ingen af teamlederne har angivet, at udformningen er meget utilfredsstillende.

Figur 3.1: Teamledere – Hvad er din generelle vurdering af de nye overgivelsesskemaers udformning?



Kilde: Oxford Research, 2017.

De teamledere, som synes overgivelsesskemaets udformning er utilfredsstillende, er blevet bedt om at uddybe deres svar. Der peges her især på, at skemaet indeholder for mange overflødige oplysninger og bliver uoverskueligt.

Tilfredshed med asylcentrenes udfyldelse af overgivelsesskemaet

60 pct. af teamlederne i kommunerne er utilfredse eller meget utilfredse med de informationer, som de modtager fra asylcentrene gennem de nye overgivelsesskemaer. Desuden mener 27 pct. af teamlederne, at kvaliteten af de udfyldte skemaer i høj grad svinger fra asylcenter til asylcenter, mens 53 pct. angiver, at dette i nogen grad er tilfældet.

Generelt er teamlederne tilfredse med asylcentrenes oplysninger om familieforhold (89 pct.), sprogkunderskaber (83 pct.) og uddannelse (59 pct.).

Derimod er mere end halvdelen af teamlederne meget utilfredse eller utilfredse med udfyldelsen af skemaet inden for en række emner (erhvervs erfaring 53 pct., helbred 59 pct., oplysninger om flygtningens aktivering og danskundervisning i asylfasen 64 pct., eventuelle sociale problemstillinger 68 pct., uformelle kompetencer 71 pct.).

Teamlederne vurderer dog samtidig, at kommunerne generelt får mere information om de nye flygtninge, end de gjorde for 1½ år siden.

Det skal også bemærkes, at kommunerne er blevet spurgt i januar og februar 2017 – relativt kort tid efter at skemaerne blev taget i brug – og nogle af de anførte udfordringer kan være blevet mindre siden.

3.1.2 Implementering af overgivelsesskemaet i asylcentrene

Anvendelsen af det nye overgivelsesskema

Ifølge asylcentercheferne benytter alle asylcentrene de nye overgivelsesskemaer til at videregive information om flygtningen til modtagerkommunen. Dette resultat kan sammenholdes med, at kun 8 pct. af teamlederne i kommunerne har modtaget et overgivelsesskema for alle de flygtninge, der er kommet til kommunen siden august 2016.

Forskellen mellem asylcenterchefernes og teamledernes svar kan til dels skyldes, at overgivelseskemaerne ikke når frem til den rette medarbejder i kommunerne. Herudover skal det bemærkes, at asylcheferne er blevet spurgt til deres anvendelse af skemaerne på undersøgelsestidspunktet, ca. 6 måneder efter indførelsen af skemaerne, mens teamlederne er blevet spurgt til perioden siden 1. august 2016. Forskellen kan således bl.a. være udtryk for, at overgivelseskemaet i stigende grad bliver anvendt i asylcentrene.

Asylcentrenes udfyldelse af overgivelseskemaet

Alle asylcentercheferne har svaret, at de i høj grad udfylder punktet om sprogfærdigheder. Skemaets punkter om erhvervs erfaring, uddannelse og familieforhold bliver udfyldt i høj eller nogen grad af alle asylcenterchefernes asylcentre. Punkterne uformelle kompetencer og sundhed er de to kategorier, hvor udfyldelsen varierer mest fra asylcenter til asylcenter.

Der er også her forskel på asylcenterchefernes og teamledernes svar. Asylcentercheferne angiver fx, at asylcentrene i høj grad udfylder oplysninger om erhvervs erfaring, mens over halvdelen af teamlederne er utilfredse eller meget utilfredse med asylcentrenes udfyldelse af dette punkt.

I forbindelse med brugen af kategorien sundhed skriver asylcentercheferne i et uddybende åbent spørgsmål, at det er begrænset, hvilke sundhedsoplysninger, centerpersonalet må videregive ifølge loven.

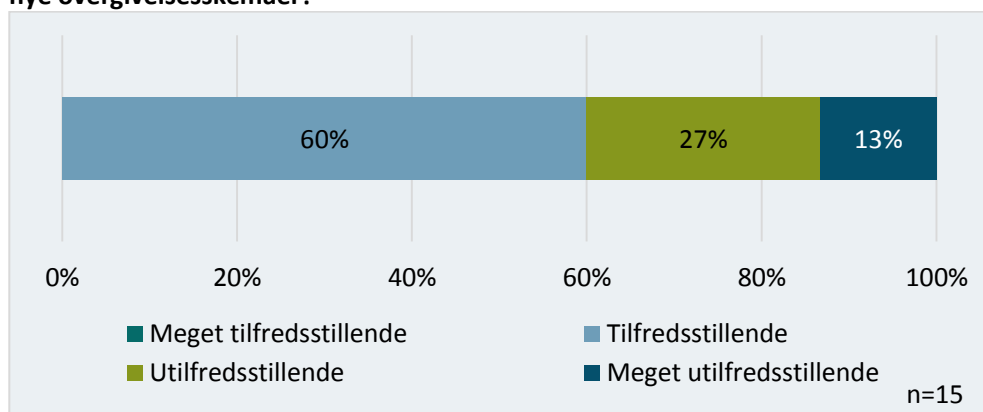
Desuden skriver asylcentercheferne, at opgaven med kompetenceafklaring er tung, da det er udfordrende at oversætte flygtningenes kompetencer til danske forhold. Det nævnes også, at flygtningenes sprogkunderskaber kan være en barriere for den uddybende information, som de kommunale teamledere efterspørger.

Asyloperatørerne er også blevet spurgt. De oplyser, at personalet på asylcentrene ikke er trænet i at spørge ind til flygtningenes forhold. Desuden fremhæves vurderingen af sprogfærdigheder, sundhed og sociale problemstillinger som overfladisk, og til dels unødvendig, da netop disse oplysninger også vurderes og eftersendes fra henholdsvis sprogcenter, sundhedsafdeling og socialkontor. Dette kan også forklare den utilfredshed med blandt andet skemaets helbredsoplysninger som ses hos de kommunale teamledere.

Tilfredshed med overgivelseskemaet

Ses der på asylcenterchefernes generelle vurdering af de nye overgivelseskemaer, vurderer 60 pct., at udformningen af skemaet er tilfredsstillende. 40 pct. vurderer, at udformningen er utilfredsstillende eller meget utilfredsstillende, jf. figur 3.2.

Figur 3.2: Asylcenterchefer – Hvad er din generelle vurdering af udformningen af de nye overgivelsesskemaer?



Kilde: Oxford Research, 2017.

De asylcenterchefer, der angiver, at de er utilfredse med skemaets udformning, har oplyst, at skemaet er omstændeligt og for tidskrævende en opgave for asylcentrene inden for personalets nuværende rammer.

Asyloperatørerne er også blevet spurgt om tilfredshed med overgivelsesskemaet. Tre af fire asyloperatører er meget tilfredse eller tilfredse med udformningen af skemaet.

Overgivelsessamtaler samt opdatering og oversendelse af overgivelsesskemaet

80 pct. af asylcentrene afholder altid overgivelsessamtaler med flygtningene forud for overdragelsen til modtagerkommunen. Yderligere 13 pct. bestræber sig på at afholde samtaler, mens 7 pct. ikke afholder overgivelsessamtaler.

Asylcentercheferne, der har svaret ja, hvis muligt eller nej til ovenstående, uddyber i et åbent svarfelt, at flygtningens manglende fremmøde kan stå i vejen for gennemførelsen af en overgivelsessamtale.

93 pct. af asylcentercheferne angiver, at de fra asylcentrets side altid opdaterer overgivelsesskemaet forud for oversendelse af skemaet til modtagerkommunen. De resterende 7 pct. angiver, at skemaet først oprettes ved oversendelse af skemaet til modtagerkommunen. Svarene giver et billede af, at overgivelsesskemaerne i alle tilfælde er opdaterede ved overgivelse til kommunen.

53 pct. af asylcentercheferne svarer, at deres asylcentre oversender overgivelsesskemaet til modtagerkommunen i løbet af 14 dage, efter de har fået meddelt, at flygtningen har fået ophold. 20 pct. angiver, at oversendelsen af skemaet sker i løbet af 3-4 uger efter meddelt ophold. 13 pct. angiver, at det er forskelligt, hvornår skemaet bliver overdraget til kommunen. De 13 pct. af asylcentercheferne, der har svaret andet, har uddybet med forskellige fastlagte procedurer for, hvornår overgivelsesskemaet typisk sendes til modtagerkommunen.

3.1.3 Udfordringer i forbindelse med implementeringen og planlagte initiativer

Overgivelsesskemaet har således samlet set fået en blandet modtagelse i kommunerne og asylcentrene. På den ene side er der overordnet en udbredt tilfredshed med skemaets udformning. På den anden side er flertallet af de kommunale teamledere

utilfredse med de informationer fra asylcentrene, som skemaerne rent faktisk indeholder, når de modtager dem, og nogle mener, at skemaet indeholder overflødige emner.

Samtidig føler asylcentrene sig ikke klædt på til at udfylde skemaerne, som opfattes som meget omfangsrige, og asylcentrene oplever delvist udfyldelsen af skemaerne som dobbeltarbejde. Følelsen af at lave dobbeltarbejde skyldes, at mange af oplysningerne også bliver overleveret fra andre parter, som asylcentrene ser som bedre place-rede i forhold til at give dækkende oplysninger om fx sprogkunderskaber og sygdom.

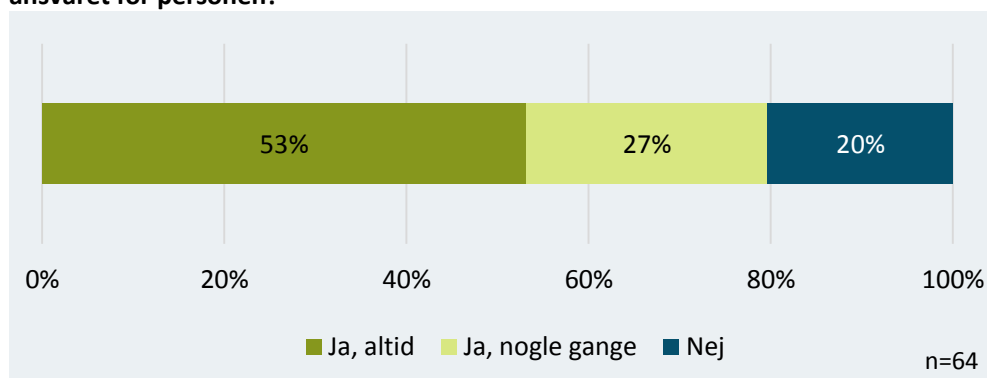
Overgivelsesskemaet fra asylcentret til kommunerne er indarbejdet i LetAsyl, som er asylcentrenes it-system, og STAR arbejder aktuelt med udvikling af en digital løsning for overlevering af oplysningerne i overgivelsesskemaet til kommunerne, dette sker i samarbejde med UIM.

3.2 Kontakt til flygtningene i overgivelsesfasen

Det indgik i topartsaftalen, at informationen til flygtningene skal styrkes i overgangsfasen, og at der herunder skal udarbejdes en fælles basis standardpakke for information, som skal tilbydes alle nye flygtninge i overgangsfasen.

Lidt over halvdelen af teamlederne oplyser, at de i deres team altid tager kontakt til flygtningen før overdragelsen af ansvaret for flygtningen fra asylcenter til kommune. 27 pct. angiver, at det nogle gange er tilfældet.

Figur 3.3: Teamledere – Tager dit team kontakt til flygtningen før overtagelsen af ansvaret for personen?



Kilde: Oxford Research, 2017.

De, der altid eller nogle gange tager kontakt til flygtningen før ansvarsoverdragelsen, er blevet bedt om at beskrive hvordan. Hver fjerde uddyber, at de bestræber sig på at møde flygtningen på asylcentret, inden de kommer til kommunen. Godt hver femte skriver, at flygtningen inviteres på besøg i kommunen til møde med praktisk info, yderligere kompetenceafklaring og i flere tilfælde første kontakt med jobkonsulent. Omkring halvdelen tager kontakt gennem et informationsbrev eller telefonisk.

Flere af kommunerne tager kontakt på mere end én måde, og generelt har kommunerne hver deres praksis for kontakten. Hvor nogle har meget og personlig kontakt, har andre lidt og formel kontakt.

3.3 Boligplacering

Som opfølgning på topartsaftalen er der blandt andet gennemført følgende ændringer af reglerne om boligplacering:

- Udlændingestyrelsen skal ved visiteringen af flygtninge som et helt centralt hensyn lægge vægt på flygtningens mulighed for at komme i beskæftigelse.
- Flygtninge, der har et reelt jobtilbud, skal som udgangspunkt videresendes til den kommune, hvor den kommende arbejdsplads ligger. Desuden er geografisk nærhed mellem asylcenter og kommune blevet et selvstændigt kriterium ved visiteringen.
- Integrationslovens boligplaceringsregler er ændret, så kommunerne skal finde en permanent bolig til flygtninge "når det er muligt", hvor det tidligere var "snarest muligt". Samtidig er tydeliggjort, at kommunerne ikke er forpligtede til at sætte opgaven med at finde permanente boliger til flygtninge over behovet for at finde boliger til andre borgere i kommunen med behov for hjælp hertil.
- Endelig er kravet til antallet af værelser i almene familieboligbofællesskaber lempet, og der er udsendt en vejledning om disse bofællesskaber. Der er ligeledes udsendt et informationsbrev om muligheden for at anvende ældre- og ungdomsboliger som flygtningeboliger.

FAKTA: BOLIGER TIL FLYGTNINGE

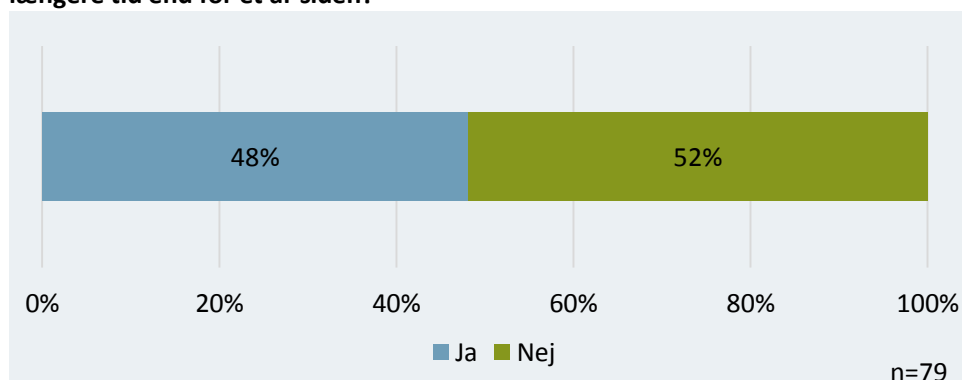
Udlændinge- og Integrationsministeriet har – med inddragelse af KL og relevante ministerier – udarbejdet et nyt informationsbrev om boligplacering af flygtninge som en samlet praktisk vejledning om kommunernes rammer og muligheder for at løse opgaven med boligplacering.

3.3.1 Nye rammer for boligplacering – implementering i kommunerne

Midlertidige boliger

Næsten halvdelen af kommunalcheferne angiver, at flygtninge i deres kommune er midlertidigt indkvarteret i længere tid, end de var for ét år siden, jf. figur 3.4.

Figur 3.4: Kommunalchefer – Er flygtninge i din kommune midlertidigt indkvarteret i længere tid end for ét år siden?



Kilde: Oxford Research, 2017.

Det er relativt få kommuner (hhv. 6 pct. og 13 pct.), der i høj grad har anvendt de nye muligheder for at placere enlige flygtninge på samme værelse og benytte tomme

ældre- og ungdomsboliger. Over halvdelen af kommunerne har dog i en eller anden grad benyttet sig af de nye muligheder (hhv. 53 pct. og 61 pct.).

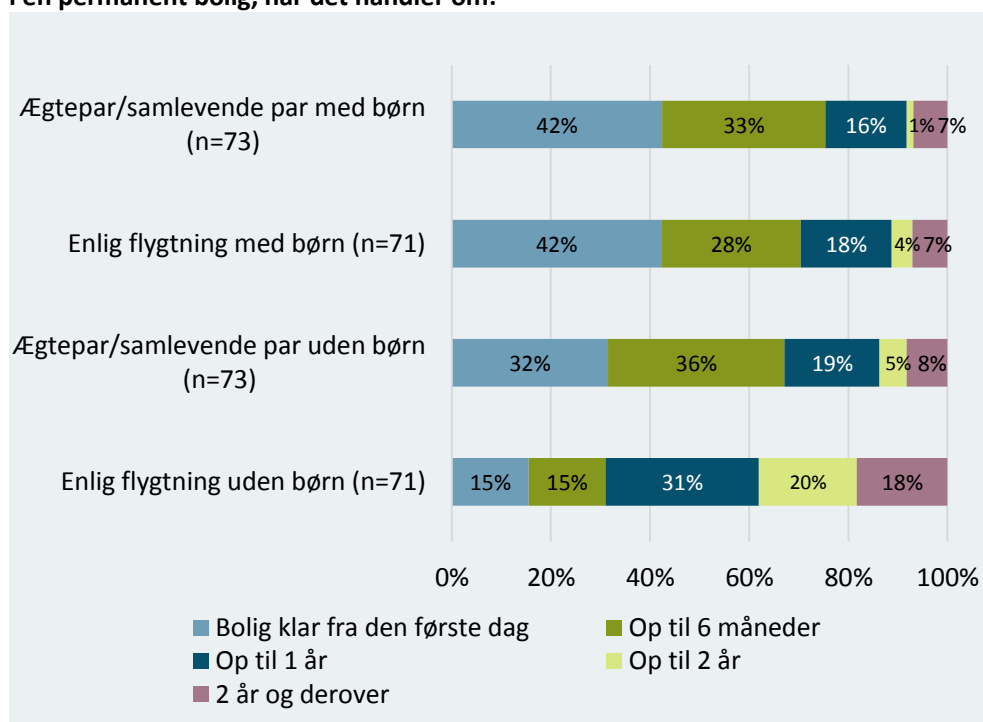
De kommunalchefer, der har svaret, at deres kommune slet ikke benytter nogen af disse muligheder i forhold til midlertidig boligplacering, er blevet spurgt, om de forventer at gøre det i nærmeste fremtid. 11 pct. svarer, at de forventer at benytte mulighederne i den nærmeste fremtid. Resten henviser til, at deres kommune har nok midlertidige boliger uden at tage de nye muligheder i brug.

Permanente boliger

De fleste kommunalchefer angiver, at flygtningene i gennemsnit er permanent boligplaceret inden for 1 år, efter at kommunen overtager integrationsansvaret, *jf. figur 3.5*. Desuden ses det, at flygtningefamilier og enlige med børn i højere grad er permanent boligplaceret inden for 1 år (hhv. 92 og 88 pct.) end enlige flygtninge (61 pct.)¹.

Dette kan enten være et udtryk for en klar prioriteringsrækkefølge i forhold til at få familier med børn permanent boligplaceret hurtigt eller et udtryk for, at det er en udfordring for kommunerne at finde passende boliger til enlige i tilstrækkeligt antal.

Figur 3.5: Kommunalchefer – Hvor lang tid går der i gennemsnit, fra din kommune har overtaget integrationsansvaret for (en) flygtning(e), til flygtning(e) er placeret i en permanent bolig, når det handler om:



Anm.: "Ved ikke"-svar ikke medtaget.

Kilde: Oxford Research, 2017.

¹ Kommunalcheferne er blevet spurgt, om der var tale om et skøn. 54 pct. angiver, at deres svar var et skøn.

56 pct. af kommunalcheferne oplyser, at deres kommune i høj eller i nogen grad finder permanente boliger i den private sektor. Til sammenligning har 11 pct. af kommunalcheferne angivet, at deres kommune i høj eller nogen grad har aftalt en højere anvsningsprocent til almene boliger. 12 pct. har angivet, at deres kommune i høj eller nogen grad har etableret flere almene boliger/bofællesskaber i løbet af det seneste år.

Knap hver tredje af de kommunalchefer, der endnu ikke benytter nogen af disse muligheder, angiver, at de forventer at anvende dem i den nærmeste fremtid.

3.3.2 Udfordringer i forbindelse med boligplacering

Kommunalcheferne er bedt om at komme med deres vurdering af, hvad der er den største udfordring i forhold til både midlertidig og permanent boligplacering af flygtninge.

70 pct. af kommunalcheferne nævner de lave ydelser til flygtninge som en barriere for permanent boligplacering, og at der i mange kommuner ikke er nok billige, små boliger.

Desuden fremhæves udfordringer i forhold til placering af flygtninge andre steder i kommunen end byområder. Samtidig er der i visse kommuner udfordringer med mangelfuld offentlig transport fra boligen og til eksempelvis sprogskoler og arbejdspladser, hvis flygtninge boligplaceres uden for byområder.

Derudover har nogle flygtninge store forventninger i forhold til, hvor de skal bo – eksempelvis vil mange gerne bo centralt i en by. Kommunerne tager ikke nødvendigvis hensyn til ønskerne, men kommunalcheferne peger på, at den manglende forventningsafstemning kan give et dårligere samarbejde med de nytilkomne. Brugen af ordet "tilbud" om den anviste bolig giver ligeledes anledning til misforståelser og en forventning om, at man kan takke nej og få tilbudt en anden bolig.

Nogle af kommunalcheferne nævner, at der især i forhold til midlertidige boliger er et problem med flygtningenes behandling af de anviste boliger, for eksempel i forhold til rengøring og udluftning. Dette er med til at skabe en modvilje fra de private udlejere.

Endelig nævner kommunalcheferne udfordringen med at planlægge kapacitet til midlertidig boligplacering, da antallet af flygtninge svinger. Flere kommuner oplever en økonomisk byrde, fordi de har indgået lejeaftaler, der løber på flere år, som nu resulterer i, at boliger står tomme.

3.4 Helbredsmæssige vurderinger

Med ændringen af integrationsloven pr. 1. juli 2016 kan kommunerne nu selv beslutte, om der er behov for en helbredsvurdering af flygtninge og familiesammenførte til flygtninge. Kommunerne skal dog fortsat tilbyde

FAKTA: OM HELBREDSMÆSSIGE VURDERINGER

Den helbredsmæssige vurdering har til formål at sikre, at der så tidligt som muligt sker en afdækning af fysiske og psykiske helbredsproblemer, så relevante helbredsforhold kan indgå i den kommunale planlægning af integrationsindsatsen og den videre sundhedsmæssige udredning og behandling.

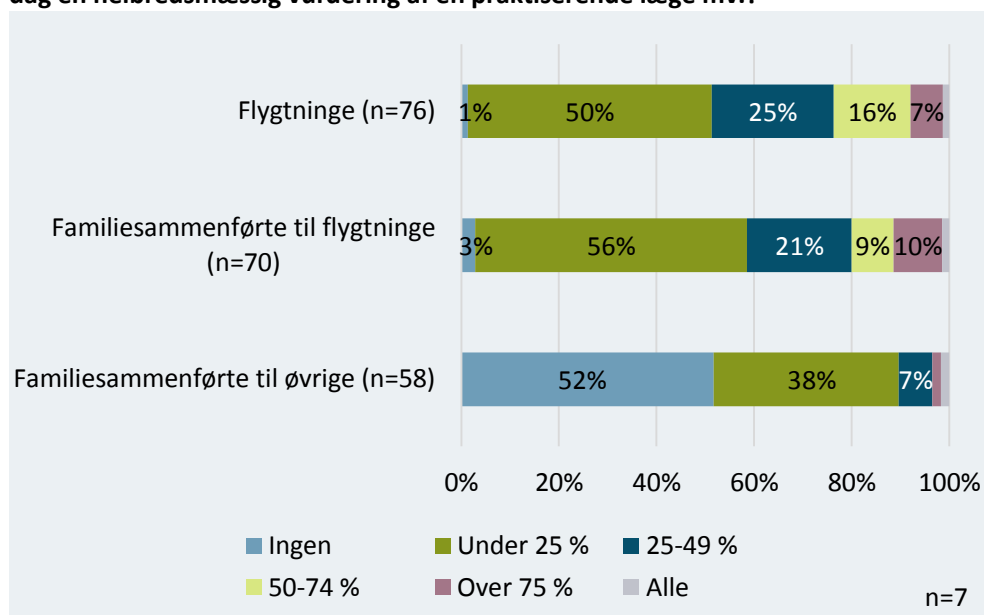
Læs mere på uim.dk.

en helbreds vurdering til kvoteflygtninge.

Integrationsplanen, der bl.a. indeholder oplysninger fra helbreds vurderingen, blev ligeledes afskaffet.

Lidt over halvdelen af teamlederne angiver, at under 25 pct. af flygtninge og familiesammenførte til flygtninge får en helbredsmæssig vurdering af en praktiserende læge mv.², jf. figur 3.6. Desuden angiver lidt over halvdelen af teamlederne, at ingen familiesammenførte til øvrige får en helbredsmæssig vurdering.

Figur 3.6: Teamleder – Hvor stor en andel af flygtninge og familiesammenførte får i dag en helbredsmæssig vurdering af en praktiserende læge mv.?



Kilde: Oxford Research, 2017.

3.5 Opfølgning på integrationsprogrammet

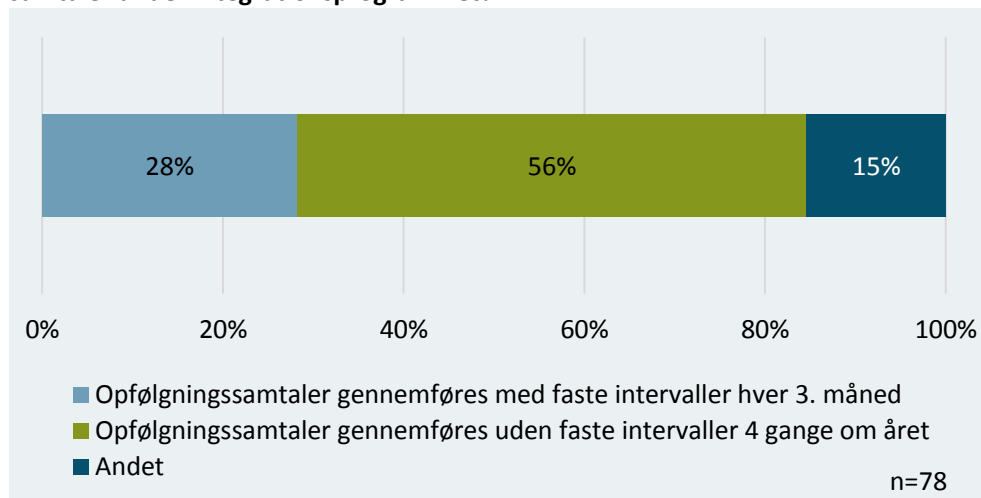
Med ændringen af integrationsloven pr. 1. juli 2016 er reglerne om opfølgning på integrationskontrakten blevet mere fleksible. Kravet om opfølgningssamtaler er blevet ændret fra hver 3. måned til, at kommunen 4 gange årligt skal have en samtale efter en konkret vurdering af behovet.

Spørgeskemaundersøgelsen blandt de kommunale teamledere viser, at de fleste kommuner har brugt den øgede fleksibilitet i opfølgningen på integrationskontrakten.

28 pct. af teamlederne oplyser, at deres team fastholder den hidtidige praksis, hvor der gennemføres 4 opfølgningssamtaler om året hver 3. måned, mens 56 pct. gennemfører 4 opfølgningssamtaler om året uden faste intervaller, jf. figur 3.7. 15 pct. angiver, at de har en anden måde at tilrettelægge samtaler på. I de fleste tilfælde betyder det, at kommunerne gennemfører samtalerne efter behov, i de fleste tilfælde mere end 4 gange om året, især i det første år.

² De kommunale teamledere er blevet spurgt, om der var tale om et skøn. 94 pct. angiver, at deres svar var et skøn

Figur 3.7: Teamleder – Hvad er dit team nuværende praksis i forhold til opfølgningssamtaler under integrationsprogrammet?



Kilde: Oxford Research, 2017.

3.6 Kompetenceafklaring

3.6.1 Styrkelse af kompetenceafklaringen

Som led i topartsaftalen om integration blev det præciseret, at kommunerne skal oplyse nytilkomne flygtninge og familiesammenførte om muligheden for at få foretaget en vurdering af formelle uddannelseskompetencer. Forpligtelsen gælder i de tilfælde, hvor den nyankomne angiver at have en formel kompetencegivende uddannelse fra hjemlandet, og det ikke fremgår af udlændingens sag, at uddannelsen allerede er blevet vurderet.

Uddannelses- og Forskningsministeriet har i den forbindelse gennemført en informationsindsats rettet mod kommuner og andre integrationsaktører om vurdering af formelle uddannelses kvalifikationer. Kampagnen blev indledt, inden kommunerne fik pligt til at oplyse om vurderingsmulighederne.

For at understøtte kommunernes forpligtelse har Uddannelses- og Forskningsministeriet desuden åbnet for en hotline for integrationsansvarlige i kommunerne med råd og vejledning om flygtninge og familiesammenførtes medbragte uddannelser. Via hotlinen kan kommunen få en hurtig udtalelse om den enkeltes uddannelsesbeviser og råd og vejledning om vurdering af udenlandske uddannelser.

Derudover har Uddannelses- og Forskningsministeriet i samarbejde med Undervisningsministeriet etableret en portal, som giver overblik over muligheder for uddan-

FAKTA: UDDANELSEOGINTEGRATION.DK

Uddannelses- og Forskningsministeriet og Undervisningsministeriet er etableret i oktober 2016 på baggrund af topartsaftalen med KL om integration en ny portal uddannelseogintegration.dk.

Portalen er en indgang til oplysninger om uddannelse til brug for integration af flygtninge og familiesammenførte. Den viser flygtninges og familiesammenførtes muligheder og vilkår for uddannelse og kompetenceafklaring.

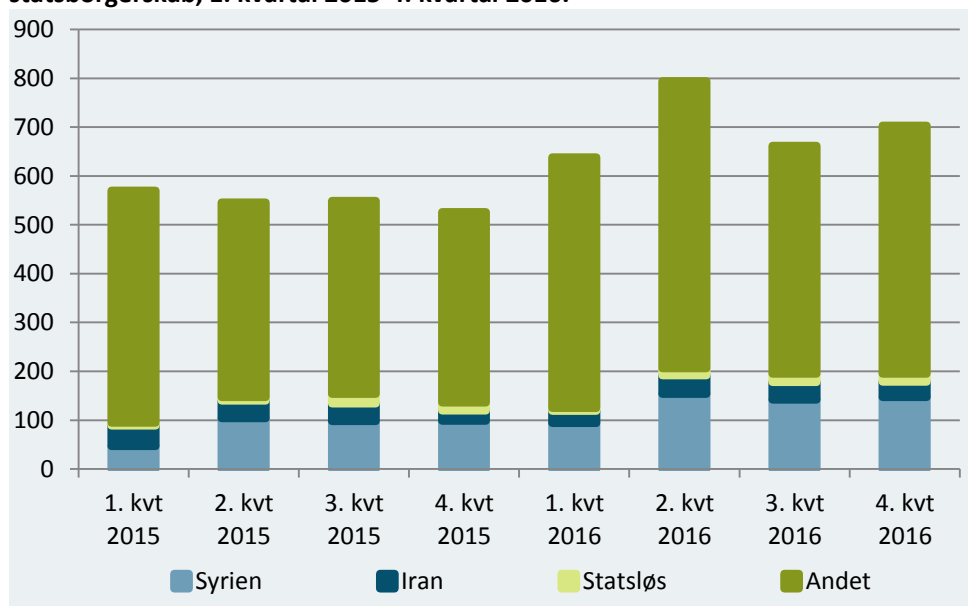
nelse og opkvalificering af flygtninge og familiesammenførte (uddannelseogintegration.dk).

3.6.2 Status for vurdering af nyankomnes kompetencer

De foreløbige resultater viser, at der er sket en markant stigning i antallet personer, der har fået en almindelig niveauvurdering. Antallet er øget fra 1.691 personer i 2014 til 2.790 personer i 2016. Stigningen er sket gennem hele perioden.

Antallet af statsborgere fra Syrien, som har fået vurderet deres uddannelseskompetencer, er steget betydeligt fra 2015 til 2016, *jf. figur 3.8*, hvilket skal ses i sammenhæng med, at antallet af syriske statsborgere i Danmark generelt er vokset.

Figur 3.8: Antal personer, der har fået en almindelig niveauvurdering, fordelt på statsborgerskab, 1. kvartal 2015-4. kvartal 2016.



Kilde: Styrelsen for Forskning og Uddannelse.

Antallet af ansøgninger indsendt af kommunale medarbejdere er steget i den tilsvarende periode. I 2015 var kommunale medarbejdere rekvirent på 120 ansøgninger. Antallet er steget til 177 i 2016.

55 kommuner og enkelte asylcentre har benyttet Uddannelses- og Forskningsministeriets nyoprettede hotline for integrationsansvarlige i løbet af august 2016 til januar 2017. Hotlinen besvarede 152 henvendelser. 39 pct. af henvendelserne vedrørte råd og vejledning, mens 61 pct. drejede sig om udtalelser om konkrete uddannelser. 64 pct. af henvendelserne til hotlinen handlede om rådgivning og udtalelser om medbragte uddannelser for personer uddannet i Syrien.

3.6.3 Kompetenceafklaring - implementering i asylcentrene

87 pct. af asylcentercheferne angiver, at flygtninges uformelle kompetencer altid eller nogle gange bliver vurderet på asylcentret.

Spørgeskemaundersøgelsen viser endvidere, at de fleste asylcentre altid eller nogle gange oplyser flygtninge om muligheden for at få vurderet deres formelle uddannelseskvalifikationer. Der er stadig 27 pct. af asylcentercheferne, der fortæller, at der ikke bliver oplyst om denne mulighed.

De manglende informationer til flygtninge forklarer asylcentercheferne med, at der er meget få flygtninge, der har kompetencer, som er relevante i Danmark. De flygtninge, der besidder relevante kompetencer, mangler typisk dokumentation for deres uddannelse og arbejds erfaring.

Både asylcentercheferne og asyloperatørerne peger på, at asylcentrenes medarbejdere ved for lidt om uddannelse og kompetenceafklaring og de giver udtryk for, at det bør være en kommunal opgave, der ligger efter overgivelsen af flygtningen til modtagerkommunen. Startevalueringen viser også, at over halvdelen af asylcentercheferne hverken har kendskab til hotline for råd og vejledning om flygtninges medbragte uddannelse eller til portalen uddannelseogintegration.dk.

3.6.4 Kompetenceafklaring - implementering i kommunerne

91 pct. af teamlederne i kommunerne svarer, at nytilkomne flygtninge og familiesammenførte altid bliver oplyst om muligheden for at få foretaget en vurdering af formelle uddannelseskvalifikationer, når det er relevant. De resterende 9 pct. angiver, at det kun nogle gange sker.

Til forskel for asylcentercheferne kender næsten alle adspurgte teamledere i kommunerne både hotline for råd og vejledning om flygtninge og familiesammenførtes medbragte uddannelse og portalen uddannelseogintegration.dk.

De fleste teamledere benytter også disse kanaler for at få mere viden om kompetencevurdering, uddannelse og opkvalificering af flygtninge og familiesammenførte. 86 pct. af teamlederne oplyser, at deres team har anvendt hotline, og 78 pct. af teamlederne angiver, at deres team har benyttet sig af portalen uddannelseogintegration.dk.

3.6.5 Udfordringer i forbindelse med implementeringen og planlagte initiativer

Udlændinge- og Integrationsministeriets evaluering viser således, at der er et øget fokus på kompetenceafklaring, herunder vurderingen af formelle uddannelseskompetencer.

Samtidigt peger undersøgelsen på, at langt fra alle medarbejdere i asylcentrene har været klædt på til opgaven, hvorfor kvaliteten af arbejdet med kompetenceafklaring i asylcentrene kan variere.

Der bliver ligeledes stillet spørgsmål ved formålet med kompetenceafdækning i asylcentrene, og det er vurderingen, at det bør være en kommunal opgave, der ligger efter overgivelsen af flygtningen til modtagerkommunen.

Der gennemføres en løbende opkvalificering af de medarbejdere i asylcentrene, der arbejder med kompetenceafklaring, og det forventes derfor, at dette på sigt vil ændre ovenstående billede. Information om vurdering, hotline og portal sker løbende i tilknytning den almindelige informationsindsats om vurdering og anerkendelse over for relevante parter.

4.0 Beskæftigelse og aktive tilbud

Med to- og trepartsaftalen og den efterfølgende reform af integrationsloven er der gennemført en række ændringer, der skal sikre, at indsatsen for flygtninge og familiesammenførte begynder tidligere og i højere grad foregår ude på virksomhederne.

Udgangspunktet er, at nyankomne flygtninge og familiesammenførte på integrationsydelse skal mødes som jobparate, og at kommunen så vidt muligt inden 2 uger og senest efter 1 måned skal give et virksomhedsrettet tilbud.

Det tidligere aktiveringskrav på 37 timer er fra 1. juli 2016 erstattet med et krav om, at den virksomhedsrettede indsats skal fylde mest muligt og mindst 15 timer ugentligt for de jobparate. For jobparate udlændinge må der maksimalt være 6 uger mellem hvert virksomhedsrettet tilbud.

Det fremgår desuden af trepartsaftalen, at der skal ske en ensretning af danskundervisningen i overgangsfasen fra asylcenter til kommune.

FAKTA: ÆNDRING AF INTEGRATIONSLOVEN

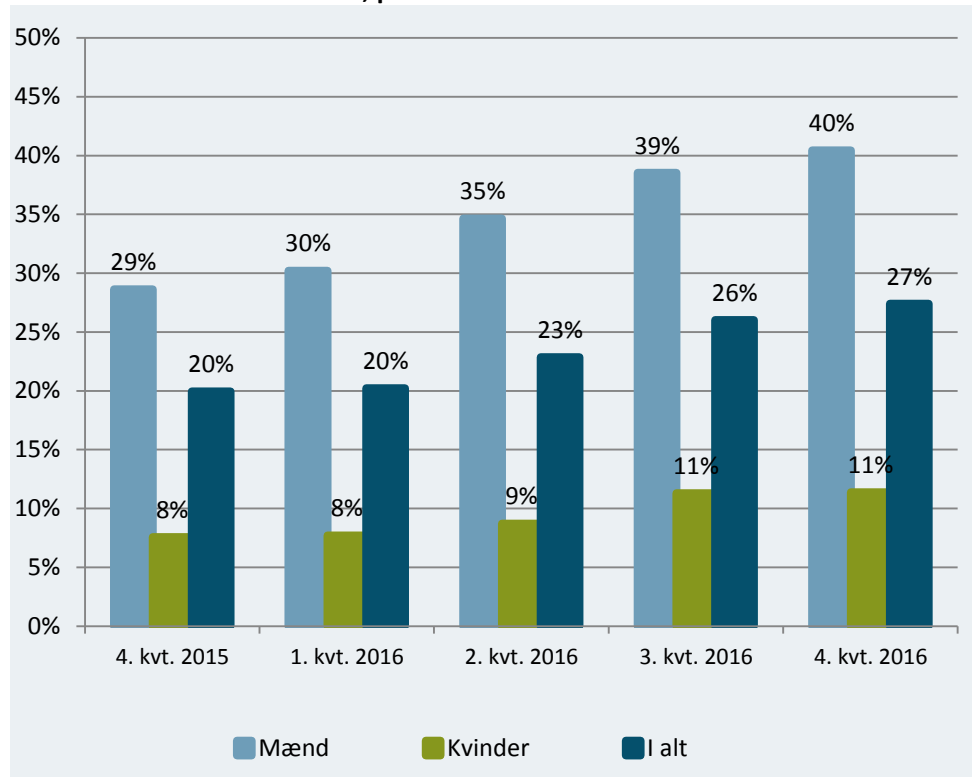
Læs mere om lovændringen af integrationsloven m.v. som følge af vedtagelse af lovforslag L 189 i Folketinget den 3. juni 2016 [her](#).

4.1 Udviklingen i beskæftigelsen

Figur 4.1 viser andelen af 21-64-årige flygtninge og familiesammenførte til flygtninge med 3 års ophold, der er i lønmodtagerbeskæftigelse. Det vil sige, at der følges op på, hvordan det er gået med personer med flygtningebaggrund, som er kommet til Danmark som 18-årige og derover og har været under integrationsprogrammet. Figuren viser, at lønmodtagerbeskæftigelsen blandt denne gruppe er steget fra 20 pct. i 4. kvartal 2015 til 27 pct. i 4. kvartal 2016.

Stigningen har især været markant blandt mænd med flygtningebaggrund. I 4. kvartal 2016 var 40 pct. mænd i lønmodtagerbeskæftigelse, mens andelen udgjorde 29 pct. året før. Andelen af beskæftigede kvinder er steget fra 8 pct. til 11 pct. i den tilsvarende periode.

Figur 4.1: 21-64-årige flygtninge og familiesammenførte til flygtninge med 3 års ophold i Danmark i lønmodtagerbeskæftigelse, fordelt på køn, 4. kvartal 2015-4. kvartal 2016, pct.

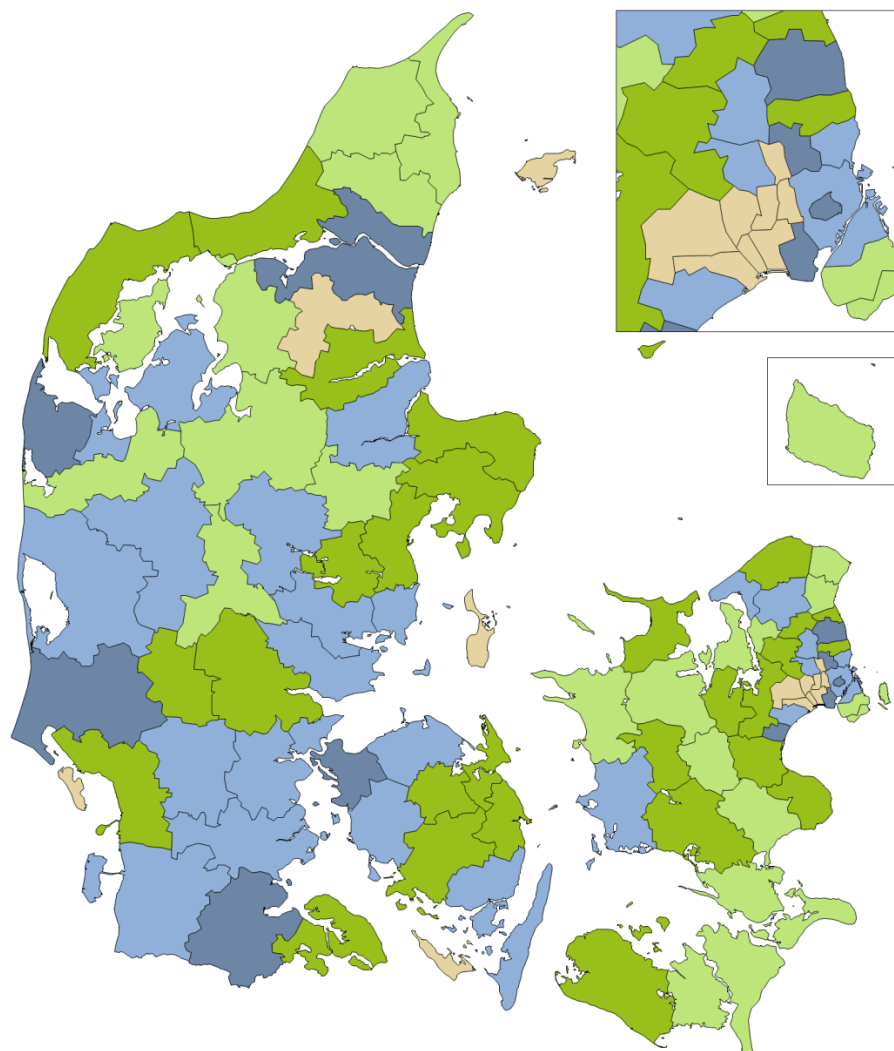


Anm.: Redaktionen af nærværende publikation er afsluttet i juni 2017. De seneste tal på området kan ses på integrationsbarometer.dk.

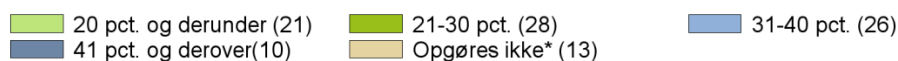
Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets egne beregninger på baggrund af registerdata i Danmarks Statistik.

I top-10 kommunerne udgør andelen af beskæftigede med flygtningebaggrund 40 pct. i 4. kvartal 2016, jf. *Danmarkskort 4.1*. Der er også en række kommuner, hvor andelen flygtninge og familiesammenførte til flygtninge i beskæftigelse er relativt lav: I 21 kommuner ligger beskæftigelsesfrekvensen blandt gruppen på 20 pct. og derunder.

Danmarkskort 4.1: Andel 21-64-årige flygtninge og familiesammenførte til flygtninge med 3 års ophold i Danmark i lønmodtagerbeskæftigelse, fordelt på kommune, 4. kvartal 2016, pct.



Andel i lønmodtagerbeskæftigelse (antal kommuner)



Anm.: Redaktionen af nærværende publikation er afsluttet i juni 2017. De seneste tal på området kan ses på integrationsbarometer.dk.

Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets egne beregninger på baggrund af registerdata i Danmarks Statistik.

4.2 Nyankomne skal mødes som jobparate

Det indgik i to- og trepartsaftalerne, at alle nyankomne udlændinge, der modtager integrationsydelse, skal anses for jobparate i de første 3 måneder efter kommunens overtagelse af integrationsansvaret, med mindre det er åbenbart, at udlændingen ikke er i stand til at deltage i et virksomhedsrettet tilbud. Efter de første 3 måneder skal kommunen foretage en egentlig visitation af udlændingen som jobparat eller aktivitetsparat. Det forhold, at udlændingen på grund af manglende sprogkunderskaber

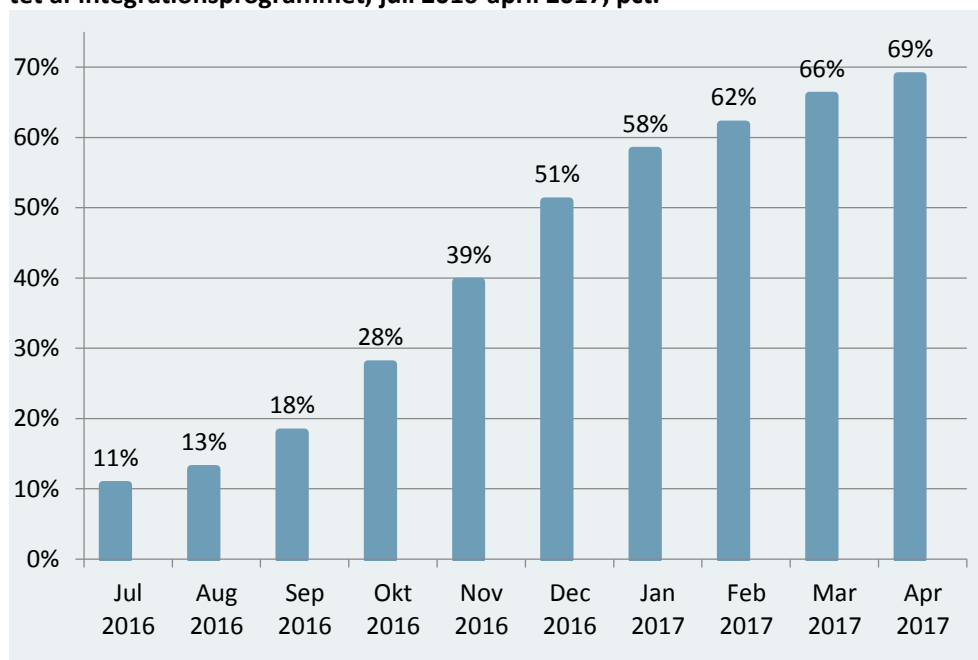
eller uddannelseskvalifikationer kan have vanskeligt ved at finde et job eller kun kan varetage visse ufaglærte jobs, er ikke tilstrækkeligt til at visitere den pågældende som aktivitetsparat.

Denne del af aftalerne er implementeret med ændringen af integrationsloven og havde virkning for nyankomne efter den 1. oktober 2016.

4.2.1 Udviklingen i andelen, der vurderes som jobparate

Som det fremgår af figur 4.2, er andelen af jobparate modtagere af integrationsydelse steget fra 11 pct. i juli 2016 til 69 pct. i april 2017. Der er således sket en markant stigning i andelen af jobparate, hvilket både skyldes lovændringen, der har virkning for nyankomne efter den 1. oktober 2016, og kommunernes genvurdering af eksisterende sager. Stigningen har især været markant i anden halvdel af 2016. Til sammenligning er kun 30 pct. af kontanthjælpsmodtagere jobparate i samme periode.

Figur 4.2: Andel jobparate blandt 16-64-årige integrationsydelsesmodtagere omfattet af integrationsprogrammet, juli 2016-april 2017, pct.



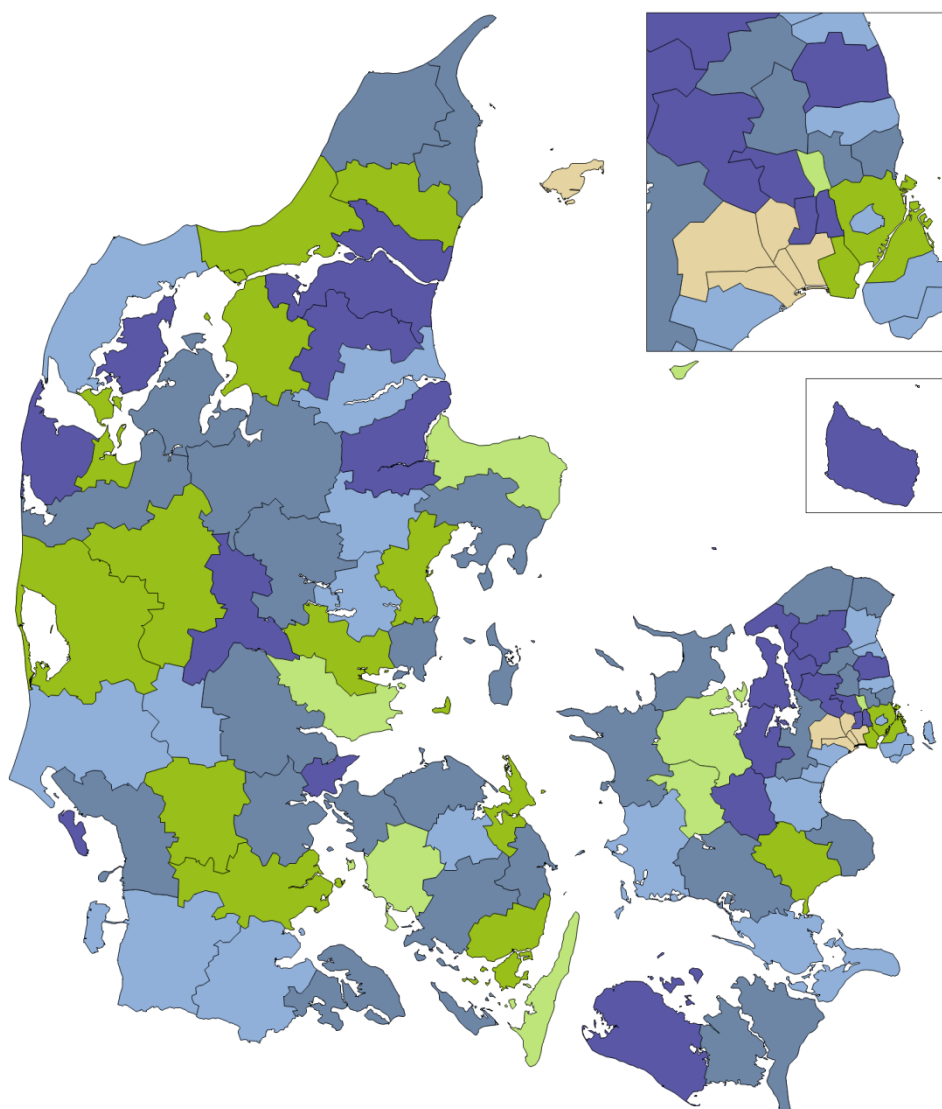
Anm.: Der er en mindre usikkerhed knyttet til tallene, da de er baseret på kommunernes registreringer. Pga. efterregistreringer vil data for især den seneste måned sædvanligvis være vurderet for lavt.

Anm.: Redaktionen af nærværende publikation er afsluttet i juni 2017. De seneste tal på området kan ses på integrationsbarometer.dk.

Kilde: Jobindsats.dk. Datatrækket er foretaget den 24. maj 2017.

I 70 kommuner er mere end 60 pct. af integrationsydelsesmodtagerne omfattet af integrationsprogrammet visiteret som jobparate i april 2017. I 20 af disse kommuner overstiger andelen af jobparate 80 pct., jf. Danmarkskort 4.2. Der er blot 7 kommuner, hvor andelen af jobparate integrationsydelsesmodtagere omfattet af integrationsprogrammet lå på 50 pct. og derunder.

Danmarkskort 4.2: Andel jobparate 16-64-årige integrationsydelsesmodtagere omfattet af integrationsprogrammet, fordelt på kommuner, april 2017, pct.



Andel jobparate (antal kommuner)

30-50 pct. (7)	51-60 pct. (15)	61-70 pct. (20)
71-80 pct. (30)	Mere end 80 pct. (20)	Opgøres ikke* (6)

Anm.: Der er en mindre usikkerhed knyttet til tallene, da de er baseret på kommunernes registreringer. Pga. efterregistreringer vil data for især den seneste måned være vurderet for lavt.

Anm.: Antallet af kommuner, der falder inden for hvert interval, er angivet i parentes.

Anm.: *Data opgøres ikke for de kommuner, hvor den givne befolkningsgruppe er under 10 personer.

Anm.: Redaktionen af nærværende publikation er afsluttet i juni 2017. De seneste tal på området kan ses på integrationsbarometer.dk.

Kilde: Jobindsats.dk. Datatrækket er foretaget den 24. maj 2017.

4.2.2 Kommunernes vurdering af reglerne om at flygtninge skal vurderes som jobparate

94 pct. af de kommunale teamledere oplyser i spørgeskemaundersøgelsen, at deres team som udgangspunkt visiterer alle nytilkomne integrationsydelsesmodtagere som jobparate i de første tre måneder, med mindre det er åbenbart, at de ikke er i stand til at deltage i en virksomhedsrettet indsats. De kommuner, der ikke gør det, forklarer det med følgende:

- Nytilkomnes dårlige helbred.
- Sociale problemstillinger.
- Manglende sprogkunderskaber.
- Manglende erhvervserfaring.

De to sidstnævnte forhold er ikke længere tilstrækkelige til at undlade at visitere en nyankommen integrationsydelsesmodtager som jobparat. Det betyder, at der fortsat er nogle få kommuner, som har behov for at ændre deres praksis.

4.3 Den virksomhedsrettede indsats

4.3.1 Initiativer

Et mere intensivt integrationsprogram med fokus på beskæftigelse

Integrationsprogrammet havde frem til 1. juli 2016 en varighed på op til tre år. Integrationsprogrammet har nu som udgangspunkt en varighed på ét år. I det første år skal integrationsprogrammet være entydigt rettet mod at få udlændingen i beskæftigelse. Integrationsprogrammet forlænges, hvis udlændingen ikke opnår ordinær beskæftigelse eller uddannelse inden for 1 år. Det samlede integrationsprogram kan dog højst have en varighed på 5 år.

Tidlig virksomhedsrettet indsats

Kommunen skal så vidt muligt inden 2 uger og senest efter 1 måned give flygtninge og familiesammenførte på integrationsydelse et virksomhedsrettet tilbud i form af virksomhedspraktik eller ansættelse med løntilskud. Der er i den forbindelse afsat 25 mio. kr. i 2016 og 50 mio. kr. i 2017 til at styrke kommunernes virksomhedsrettede indsats.

For jobparate udlændinge må der maksimalt være 6 uger mellem hvert virksomhedsrettet tilbud. For aktivitetsparate udlændinge gælder dette krav ikke. Indsatsen for denne gruppe skal i videst muligt omfang omfatte virksomhedsrettede tilbud.

Aktiveringskravet på 37 timer er fra 1. juli 2016 erstattet med et krav om, at den virksomhedsrettede indsats skal fylde mest muligt og mindst 15 timer ugentligt for de jobparate.

Et forberedende forløb for aktivitetsparate

For de aktivitetsparate, hvor det er åbenbart, at de ikke med det samme kan magte et tilbud om virksomhedspraktik eller ansættelse med løntilskud, skal den virksomhedsrettede indsats i begyndelsen gives som et forberedende forløb, der tilknyttes konkrete virksomheder.

Bedre veje til en ungdomsuddannelse for unge

For unge under 25 år, som er uddannelsesegnede, skal der fortsat gives et uddannelsespålæg, hvis de unge ikke i forvejen har en erhvervskompetencegivende uddannelse og ikke har forsørgerpligt over for hjemmeboende børn.

En udlænding, som har modtaget et uddannelsespålæg, er omfattet af de almindelige regler om virksomhedsrettede tilbud, indtil den pågældende påbegynder uddannelsen. Når udlændingen påbegynder uddannelsen, vil den pågældende derimod ikke længere være omfattet af den virksomhedsrettede indsats.

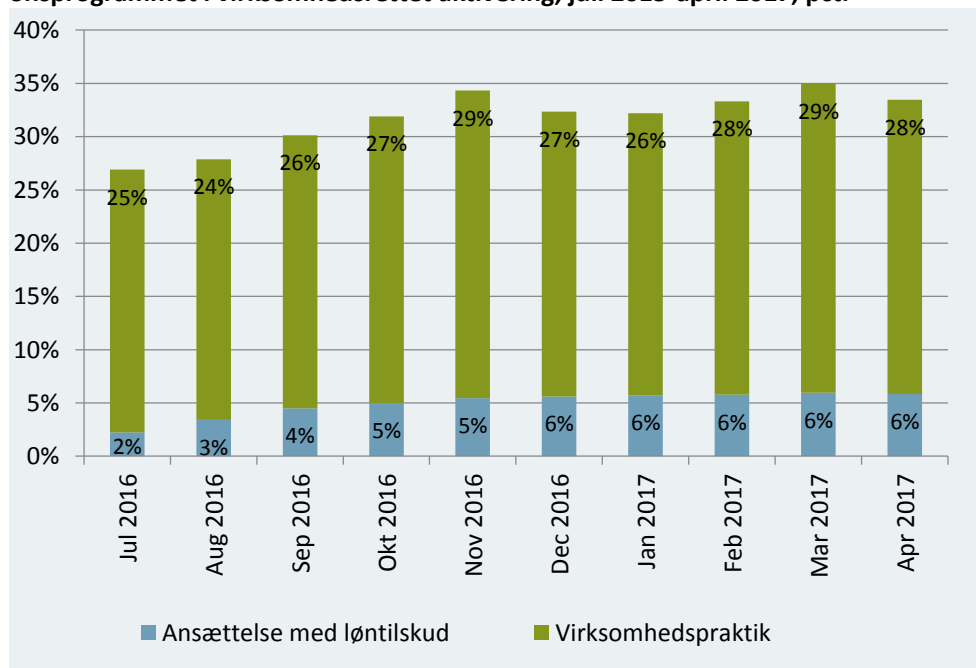
4.3.2 Udviklingen i den virksomhedsrettede indsats

Alle nyttilkomne på integrationsydelse skal som udgangspunkt have en virksomhedsrettet indsats, som understøtter beskæftigelsesmulighederne.

I april 2017 var 28 pct. af integrationsydelsesmodtagerne omfattet af integrationsprogrammet i virksomhedspraktik og 6 pct. i løntilskud, *jf. figur 4.3*. Det svarer til henholdsvis ca. 5.200 og 1.100 personer.

I juli 2016 var de tilsvarende andele 25 pct. og 2 pct. Der har således været en mindre stigning i andelen af ydelsesmodtagere, der er i gang med et virksomhedsrettet tilbud.

Figur 4.3: Andel af 16-64-årige integrationsydelsesmodtagere omfattet af integrationsprogrammet i virksomhedsrettet aktivering, juli 2015-april 2017, pct.



Anm. 1: Andelen er beregnet på grundlag af antal berørte personer. Vejledning og opkvalificering og nytteindsats indgår ikke i virksomhedsrettet aktivering.

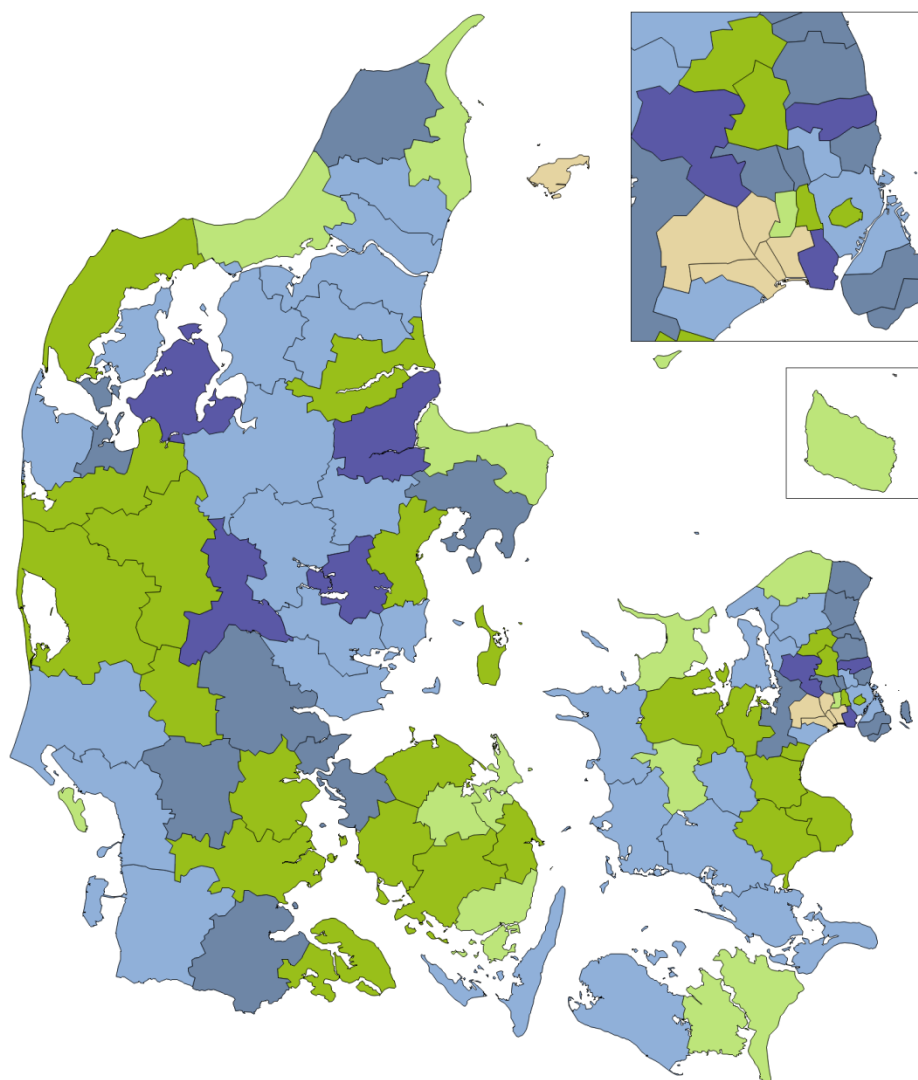
Anm. 2: Der er en mindre usikkerhed knyttet til tallene, da de er baseret på kommunernes registreringer. Pga. efterregistreringer vil data for især den seneste måned være vurderet for lavt.

Anm.: Redaktionen af nærværende publikation er afsluttet i juni 2017. De seneste tal på området kan ses på integrationsbarometer.dk.

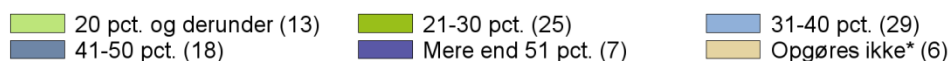
Kilde: Jobindsats.dk. Datatrækket er foretaget den 24. maj 2017.

I 25 kommuner er mere end 40 pct. af 16-64-årige integrationsmodtagere omfattet af integrationsprogrammet i virksomhedsrettet aktivering, jf. Danmarks kort 4.3, men i 13 kommuner er den tilsvarende andel 20 pct. og derunder.

Danmarks kort 4.3: Andel af 16-64-årige integrationsydelsesmodtagere omfattet af integrationsprogrammet, som er i virksomhedsrettet aktivering, fordelt på kommuner, april 2017, pct.



Andel i virksomhedsrettet aktivering (antal kommuner)



Anm.: Andelen er beregnet på grundlag af antal berørte personer. Vejledning og opkvalificering og nytteindsats indgår ikke i virksomhedsrettet aktivering.

Anm.: Der er en mindre usikkerhed knyttet til tallene, da de er baseret på kommunernes registreringer. Pga. efterregistreringer vil data for især den seneste måned være vurderet for lavt. Antallet af kommuner, der falder inden for hvert interval, er angivet i parentes.

Anm.: *Data opgøres ikke for de kommuner, hvor den givne befolkningsgruppe er under 10 personer.

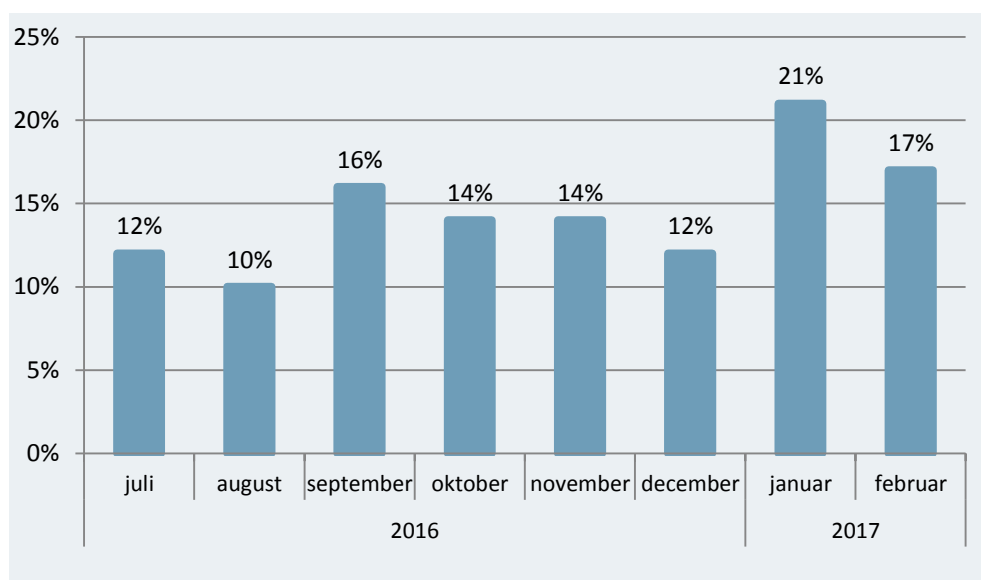
Anm.: Redaktionen af nærværende publikation er afsluttet i juni 2017. De seneste tal på området kan ses på integrationsbarometer.dk.

Kilde: Jobindsats.dk. Datatrækket er foretaget den 24. maj 2017.

Ændringerne af integrationsloven som resultat af to- og trepartsaftalerne betød også, at kommunerne fra den 1. juli 2016 skal give nytilkomne virksomhedspraktik eller løntilskud senest efter 1 måned, med mindre det er åbenbart umuligt.

Som det fremgår af figur 4.4 fik 17 pct. af de i februar 2017 nyankomne ydelsesmodtagere et virksomhedsrettet tilbud inden for godt en måned. Som det fremgår, ligger niveauet for de nyankomne i januar og februar lidt højere end niveauet i 2016, men det er fortsat en lille andel, der rent faktisk påbegynder et virksomhedsrettet tilbud i den første måned.

Figur 4.4: Nyankomne 16-64-årige flygtninge og familiesammenførte til flygtninge på integrationsydelse, som påbegyndte i virksomhedsrettet tilbud ca. en måned efter integrationsprogrammets påbegyndelse, fordelt på ankomstmåned til kommunen, april 2016-februar 2017, pct.



Anm.: Pga. efterregistreringer vil specielt den seneste måned, der findes data for, blive øget ved næste opdatering.

Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og STAR.

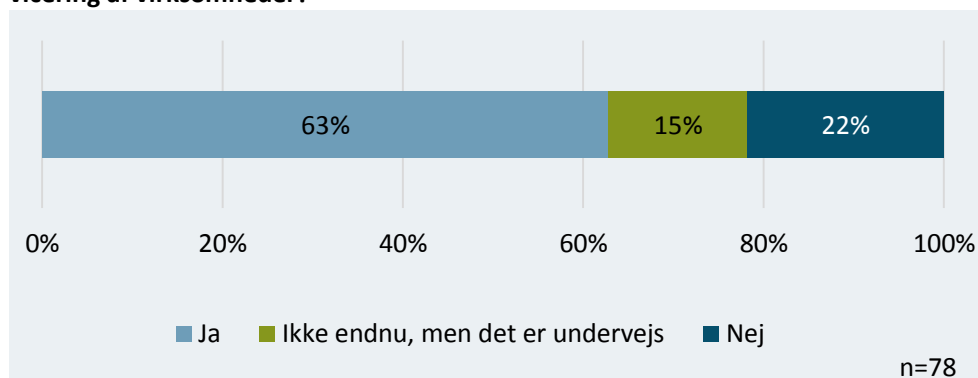
4.3.3 Fokus på beskæftigelse

Analysen viser, at kommunerne efter indgåelsen af to- og trepartsaftalerne har fået et øget fokus på de beskæftigelsesrettede indsatser, ikke mindst på virksomhedsrettede tilbud for nytilkomne.

Næsten alle kommunalchefer med ansvar for integration oplyser, at der efter 1. juli 2016 er etableret flere samarbejder med virksomheder med henblik på at få nytilkomne i virksomhedsrettede tilbud og ordinære job. To ud af tre af kommunalcheferne angiver, at der også etableret flere samarbejder med virksomheder, som ligger uden for kommunens grænser.

Det tværkommunale samarbejde om at formidle job og virksomhedsrettede tilbud er ligeledes styrket. Næsten 8 ud af 10 af kommunalcheferne fortæller, at deres kommune samarbejder eller på vej mod at indgå i et samarbejde med andre kommuner.

Figur 4.5: Kommunalchefer – Indgår din kommune i formelt samarbejde på tværs af kommuner om formidling af nytilkomne til virksomhedsrettede tilbud/job og servicering af virksomheder?



Kilde: Oxford Research, 2017.

De tværkommunale samarbejder er af mere eller mindre formaliseret karakter. En række kommuner samarbejder ad hoc, fx omkring de større virksomheder, der kan tage et større antal af nytilkomne. Der er også etableret samarbejder, der involverer flere interessenter, herunder jobcentre, regionerne, virksomheder mm.

Der er etableret et jobkonsulentnetværk på tværs af [nabokommuner]. Netværket bruges til formidling af virksomhedsrettede tilbud. Hvis en kommune ikke kan efterleve virksomheders rekrutteringsbehov, sendes efterspørgslen til de andre kommuner i netværket.

Kommunalchef

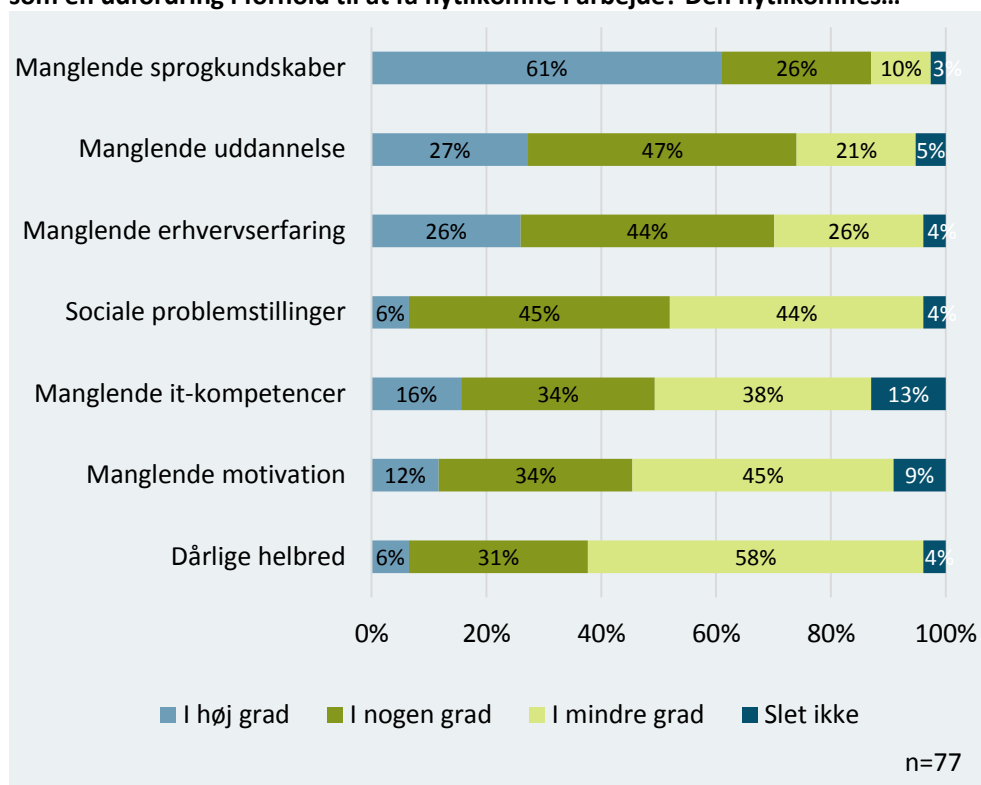
4.3.4 Barrierer i beskæftigelsesindsatsen

De fleste kommunalchefer peger på, at den største barriere for nytilkomnes vej ind på det danske arbejdsmarked er manglende sprogkunderskaber: 87 pct. oplyser, at de manglende danskfærdigheder i høj grad eller i nogen grad udgør en barriere, jf. figur 4.6.

Til de andre barrierer, som i høj grad eller i nogen grad står i vejen for nytilkomnes adgang til arbejdsmarked, er manglende uddannelse (74 pct.) og manglende erhvervs erfaring (70 pct.).

Halvdelen af kommunalcheferne understreger, at sociale problemstillinger også udgør en udfordring. Herunder fremhæves de kulturelle barrierer, hvor flygtningkvinder, først og fremmest ser sig selv som hjemmegående.

Figur 4.6: Kommunalchefer – I hvilken grad ser din kommune de følgende forhold som en udfordring i forhold til at få nyttilkomne i arbejde? Den nyttilkomnes...



Kilde: Oxford Research, 2017.

Flere kommunale chefer giver udtryk for, at kulturelle barrierer og manglende indsigt i, hvordan man skal gebærde sig, gør det sværere for flygtninge at få job, og at nogle flygtninge tænker meget kortsigtet. De kommunale chefer fremhæver, at det tager tid at give nyttilkomne basal viden om arbejdsmarkedet og den enkeltes muligheder.

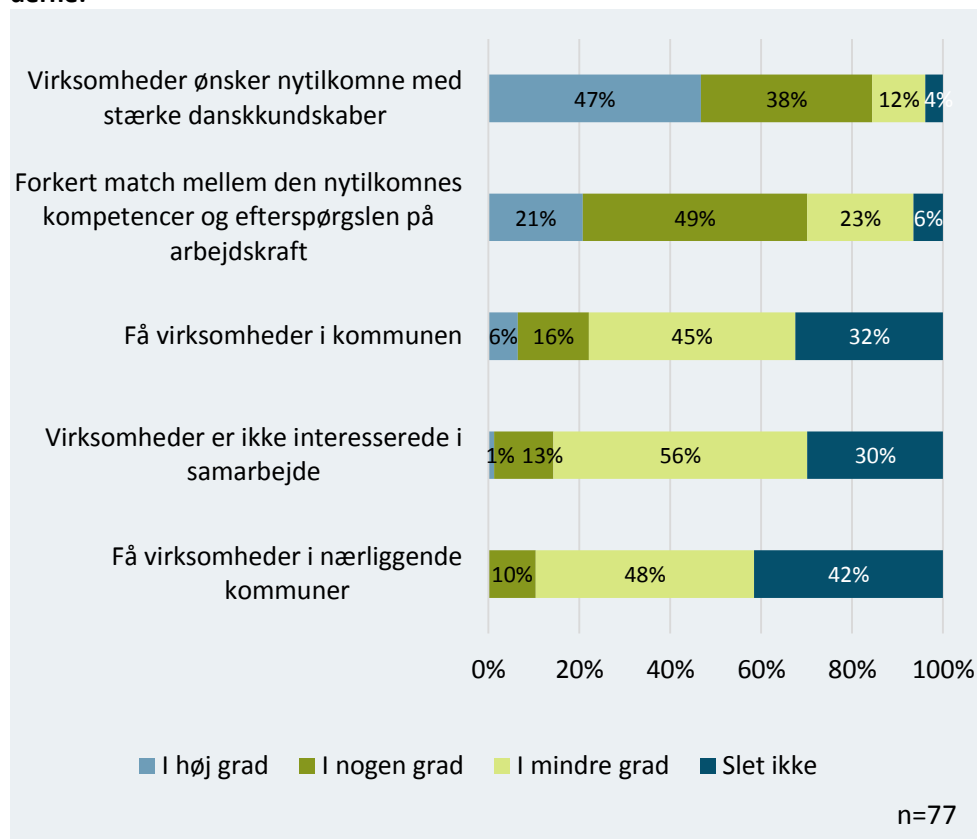
Mange mister motivation og har svært ved at se meningen, når de er i virksomhedspraktik eller løntilskudsjob, da de har stort fokus på et ordinært arbejde... de har svært ved at tænke lidt mere langsigtet, fx at et virksomhedsforløb kan føre til ansættelse.

Kommunalchef

Nogle virksomheders ønsker til nyttilkomne udgør ligeledes udfordringer i forhold til at få flygtninge og familiesammenførte til flygtninge i arbejde. I følge 85 pct. af kommunalcheferne er virksomhedernes forventninger til nyttilkomnes danskundskaber en udfordring – der er et ønske fra virksomhedernes side om medarbejdere eller praktikanter, som kan dansk på et vist niveau.

Forkert match mellem de nytilkomnes kompetencer og virksomhedernes efterspørgsel på arbejdskraft opleves også i høj eller nogen grad som en stor udfordring af mange kommunalchefer (70 pct.), *jf. figur 4.7.*

Figur 4.7: Kommunalchefer – I hvilken grad ser din kommune de følgende forhold som en udfordring i forhold til at få nytilkomne i arbejde? I forhold til virksomhederne:

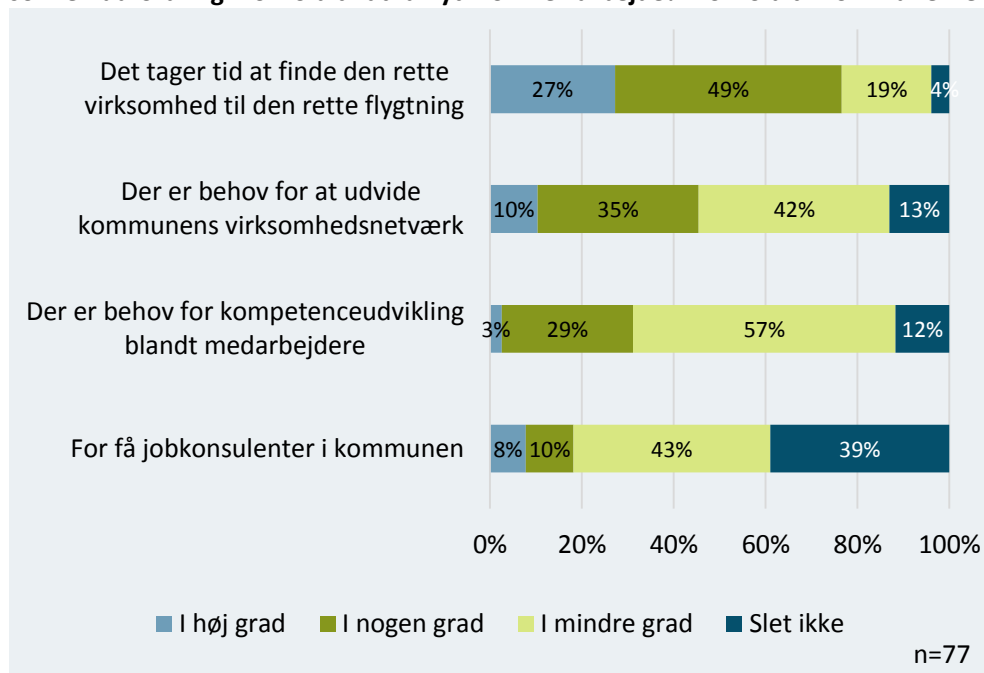


Kilde: Oxford Research, 2017.

Blandt de udfordringer, som ligger hos kommunen, fremhæves først og fremmest det faktum, at det tager tid at finde den rette virksomhed til den rette flygtning.

På den positive side viser analysen, at de fleste kommuner i mindre grad eller slet ikke er udfordret med et manglende virksomhedsnetværk, mangel på medarbejdere med de rette kompetencer eller for få jobkonsulenter (hhv. 55 pct., 69 pct. og 82 pct.), *jf. figur 4.8.*

Figur 4.8: Kommunalchefer – I hvilken grad ser din kommune de følgende forhold som en udfordring i forhold til at få nytilkomne i arbejde? I forhold til kommunerne:

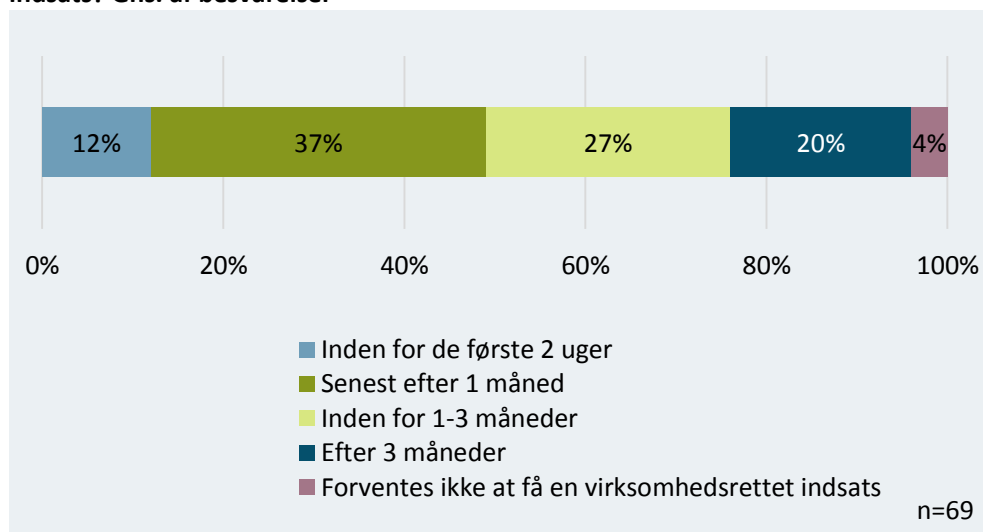


Kilde: Oxford Research, 2017.

4.3.5 Tidlig virksomhedsrettet indsats: resultater og udfordringer

Startevalueringen viser, at kommunerne er godt i gang med at sørge for, at nytilkomne flygtninge og familiesammenførte er i en virksomhedsrettet indsats. Teamlederne skønner, at knap hver anden nytilkommen jobparat forventes at få en virksomhedsrettet indsat senest efter 1 måned efter, at kommunen har fået integrationsansvaret.

Figur 4.9: Teamleder – Hvor hurtigt får nytilkomne jobparate en virksomhedsrettet indsats? Gns. af besvarelser



Kilde: Oxford Research, 2017.

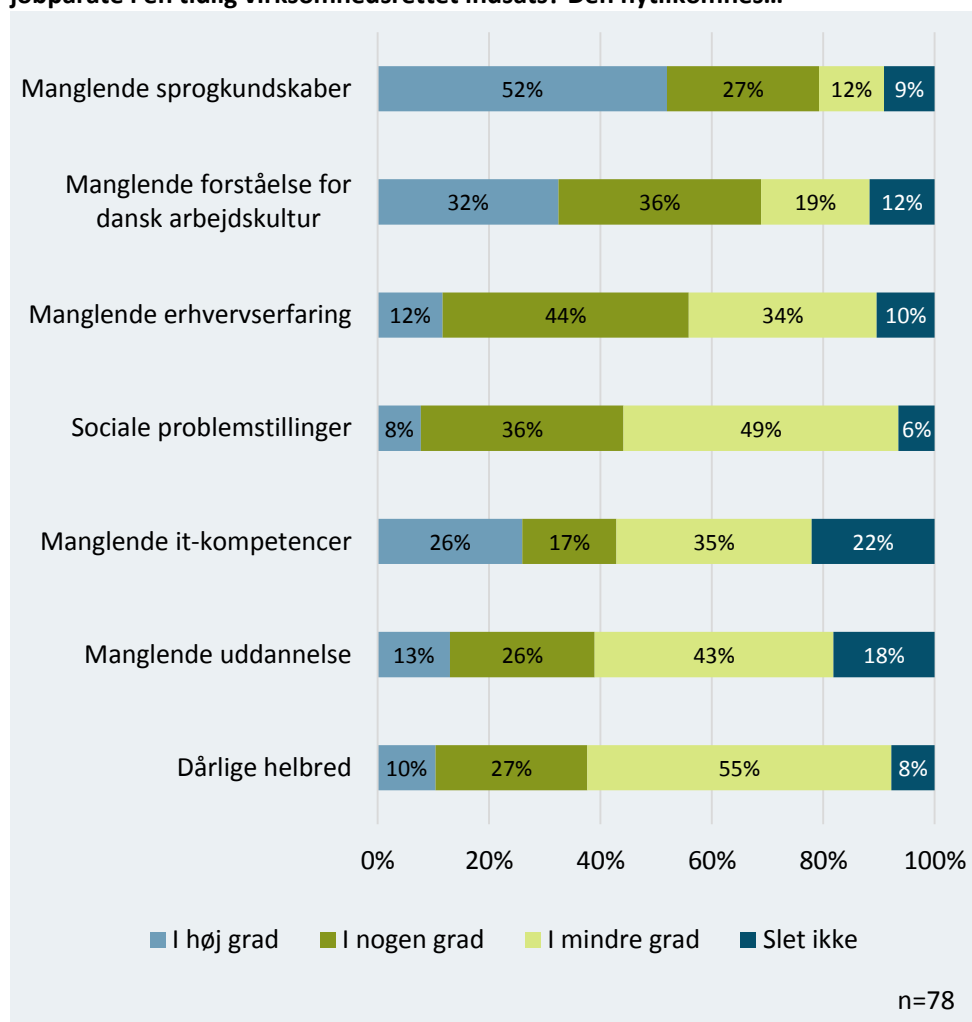
Som årsager til, at nogle af de jobparate ikke får en virksomhedsrettet indsats, nævner teamlederne:

- Mangel på arbejdspladser, der vil tage nytilkomne i praktik eller løntilskudsjob.
- Manglende pasningsmuligheder for børn.
- Helbredsproblemer – både fysiske og psykiske.

I forhold til udfordringerne blandt nytilkomne med den tidlige virksomhedsrettede indsats peger teamlederne især på, *jf. figur 4.10*:

- Flygtningenes manglende sprogkunderskaber.
- Manglende forståelse for dansk arbejdskultur.
- Manglende erhvervs erfaring.

Figur 4.10: Teamleder – Hvilke barrierer oplever du i forhold til at sende nytilkomne jobparate i en tidlig virksomhedsrettet indsats? Den nytilkomnes...



Kilde: Oxford Research, 2017.

Den anden gruppe af barrierer relaterer sig til virksomheder. Den største barriere i forhold til virksomheder er også, at virksomhederne ønsker nyankomne med stærke

danskkundskaber. Det er svært at finde virksomheder, som vil tage nytilkomne uden eller med meget begrænset kendskab til dansk.

Den næststørste barriere er, at nytilkomnes kompetencer ikke matcher med virksomhedernes efterspørgsel på arbejdskraft.

Det er positivt, at kommunerne oplyser, at virksomhederne er interesserede i samarbejde omkring en tidlig virksomhedsrettet indsats over for nyankomne. Mangel på virksomheder i kommunen eller nærliggende kommuner udgør ligeledes en begrænset udfordring.

Den tredje gruppe af barrierer er knyttet til kommunerne selv. Det fremgår af undersøgelsen, at her er den største udfordring, at det kan tage lang tid for kommunerne at finde den rette virksomhed til den rette nytilkomne. Det kan være en forklaring på, at andelen af nytilkomne, som får en virksomhedsrettet indsats inden for en måned, er relativt lav.

Det er iøjnefaldende, at der er en så stor forskel mellem kommunernes skøn over, hvor mange jobparate der får en virksomhedsrettet indsats senest en måned efter ankomst til kommunen, og opgørelsen på baggrund af registerdata om modtagere af integrationsydelse, hhv. 49 pct. (*figur 4.9*) og 17 pct. (*figur 4.4*). En del af forklaringen kan være, at selv om kommunen hurtigt går i gang med at finde den rette virksomhedsrettede indsats, kan det være svært at nå at afslutte processen og igangsætte indsatsen inden en måned.

Blandt de andre udfordringer, som teamlederne peger på, er behovet for at udvide kommunens virksomhedsnetværk. Denne barriere er dog relativt begrænset. 6 pct. af teamlederne angiver, at de oplever barrieren i høj grad, og 35 pct. oplever det i nogen grad.

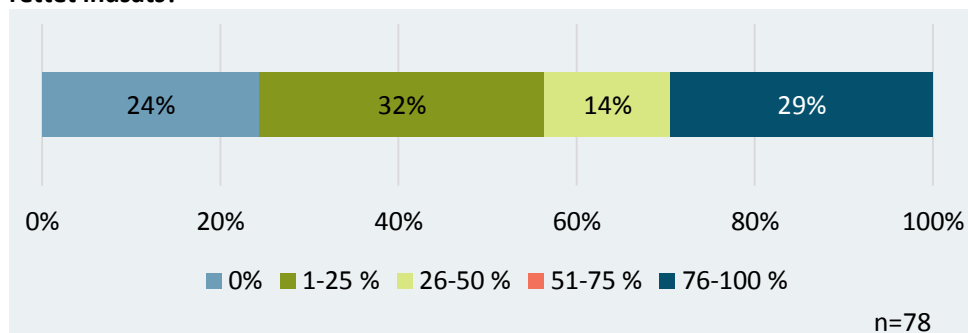
Selvom nogle kommuner har udfordringer med for få jobkonsulenter, angiver 51 pct. af teamlederne, at dette slet ikke udgør et problem for dem.

4.3.6 Et forberedende forløb for aktivitetsparate

De kommunale teamledere blev spurgt, om aktivitetsparate integrationsydelsesmodtagere bliver sendt i et forberedende forløb – et særligt tilrettelagt forløb, hvor en del af aktiviteten foregår på en konkret virksomhed.

Analysen viser, at der er en stor forskel mellem kommunernes indsats i forhold til nytilkomne aktivitetsparate på integrationsydelse. Mens næsten hver tredje teamleder forventer at få mindst 3 ud af 4 af aktivitetsparate nytilkomne i et forberedende forløb, oplyser knap hver fjerde teamleder, at ingen af de nytilkomne aktivitetsparate modtagere af integrationsydelse skal i sendes i forløb, *jf. figur 4.11*.

Figur 4.11: Teamleder – Hvor stor en andel af dit teams nytilkomne aktivitetsparate integrationsydelsesmodtagere sendes i et forberedende forløb til en virksomhedsrettet indsats?



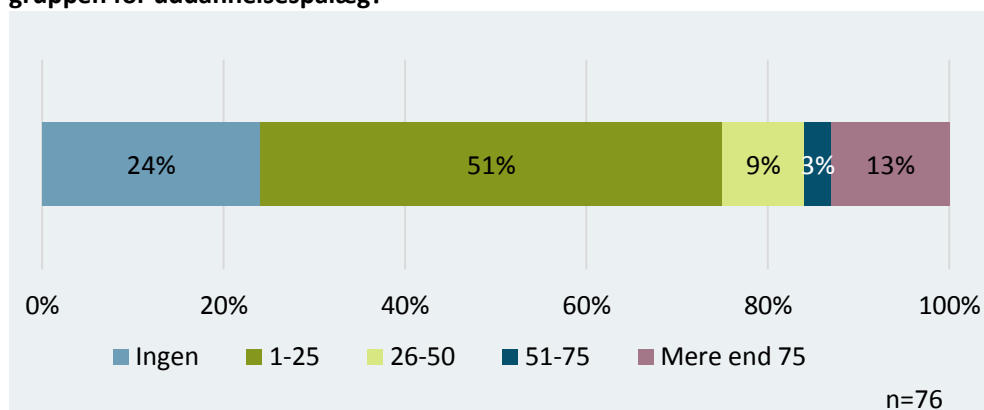
Kilde: Oxford Research, 2017.

4.3.7 Uddannelsespålæg

Efter integrationslovens § 16 a skal kommunerne give voksne udlændinge under 25 år, som ikke har en erhvervskompetencegivende uddannelse, ikke har forsørgelsespligt over for hjemmeboende børn, og som af kommunen vurderes at være i stand til at gennemføre en uddannelse på almindelige vilkår, et uddannelsespålæg. Når den unge påbegynder uddannelsen, vil vedkommende ikke længere være omfattet af den virksomhedsrettede indsats og vil desuden modtage SU, elevløn eller lignende efter de almindelige regler.

Knap hver fjerde teamleder skønner, at ingen af de nyankomne unge i deres kommune er i målgruppen for uddannelsespålæg, og 51 pct. vurderer, at der drejer sig om maksimalt 25 pct., der vil være i målgruppen, *jf. figur 4.12*.

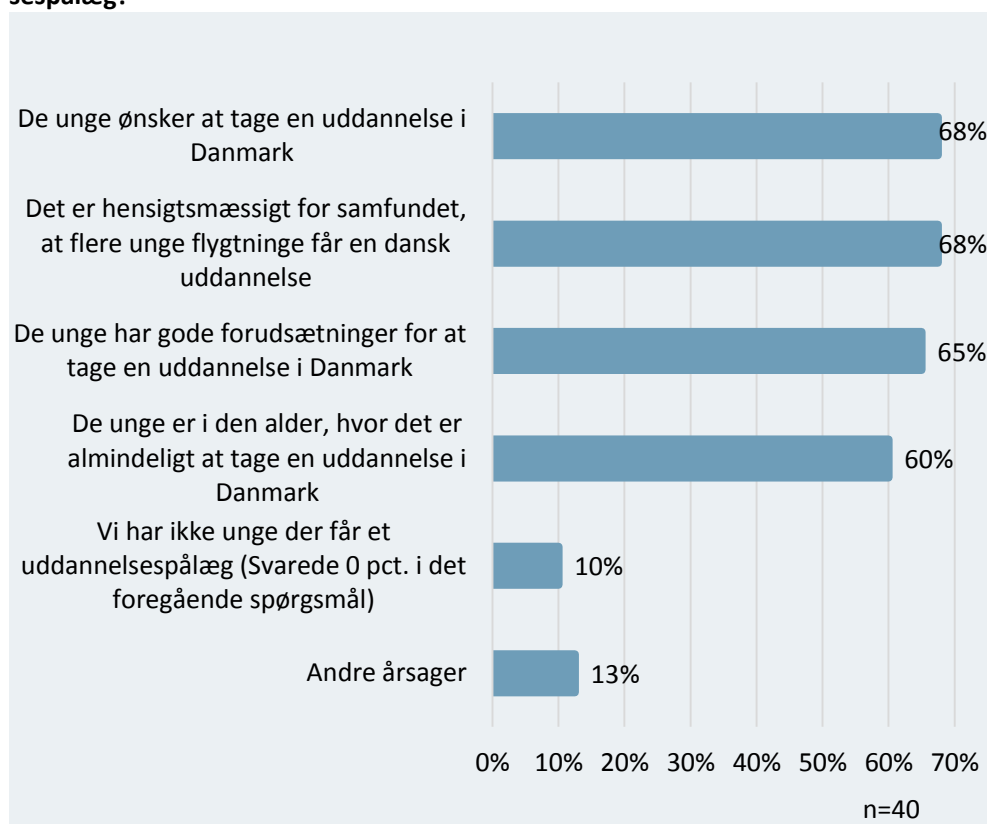
Figur 4.12: Teamleder – Hvor mange af de nytilkomne unge (under 25 år) er i målgruppen for uddannelsespålæg?



Kilde: Oxford Research, 2017.

Når der i nogle tilfælde gives uddannelsespålæg, er der oftest tale om, at de unge selv ønsker at tage en uddannelse i Danmark, og at de har gode forudsætninger for dette, *jf. figur 4.13*.

Figur 4.13: Teamleder – Hvorfor får de nytilkomne unge (under 25 år) et uddannelsespålæg?



Kilde: Oxford Research, 2017.

En af kommunalcheferne understregede i sine kommentarer til evalueringen, at der bør være en større tidlig indsats i forhold af få de unge flygtninge i uddannelse:

Åbn gerne ... mere op for at unge med lysende intelligens kan bidrage til vores samfund ved at tage uddannelse, i stedet for at tvinge dem ud i ufaglært arbejde. Det er sjovt nok lige som med de danske unge – hvis de først kommer ud og tjener penge, er de svære at få ind i et uddannelsessystem.

Kommunalchef

4.4 Danskuddannelse

Det fremgår af trepartsaftalen, at der skal ske en ensretning af danskundervisningen i overgangsfasen fra asylcenter til kommune, så der sikres en ensartet kvalitet og volumen i undervisningen i denne periode.

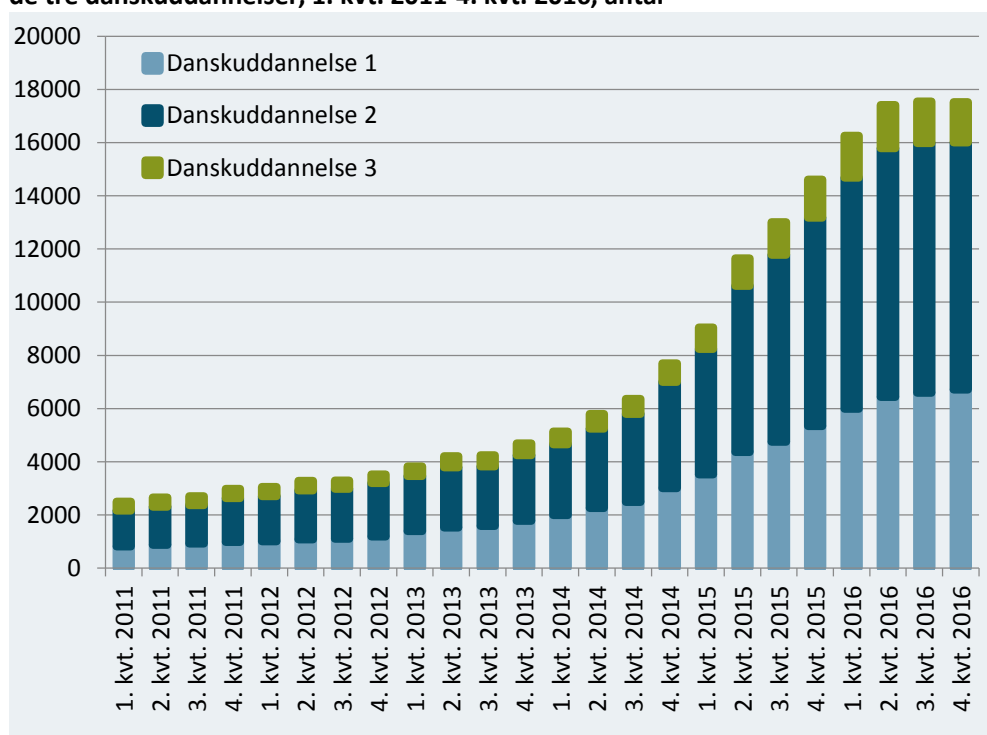
Det indgik endvidere, at danskuddannelsen for udlændinge skal gøres mere erhvervsrettet, og at der skal sikres en bedre koordinering af sprogundervisningen og den virksomhedsrettede indsats.

Der blev på denne baggrund gennemført en analyse af danskuddannelserne, og udlændinge- og integrationsministeren fremsatte den 29. marts 2017 et lovforslag om ændring af danskuddannelsesloven, som blev vedtaget af Folketinget den 2. juni 2017. Dette lovforslag trådte i kraft den 1. juli 2017.

4.4.1 Udviklingen i antallet af kursister på danskuddannelserne

Antallet af deltagere på danskuddannelserne er steget markant fra 2015. I 1. kvartal 2015 var det samlede antal deltagere på danskuddannelserne 11.654 deltagere, sammenlignet med 4. kvartal 2016, med 17.524 deltagere, *jf. figur 4.14.*

Figur 4.14: Antal deltagere i danskuddannelse blandt voksne flygtninge og familiesammenførte omfattet af integrationsprogrammet, som modtager ydelse, fordelt på de tre danskuddannelser, 1. kv. 2011-4. kv. 2016, antal



Anm.: Der er en mindre usikkerhed knyttet til tallene, da de er baseret på sprogcentrenes registreringer. Pga. efterregistreringer vil data for især det seneste kvartal være vurderet for lavt.

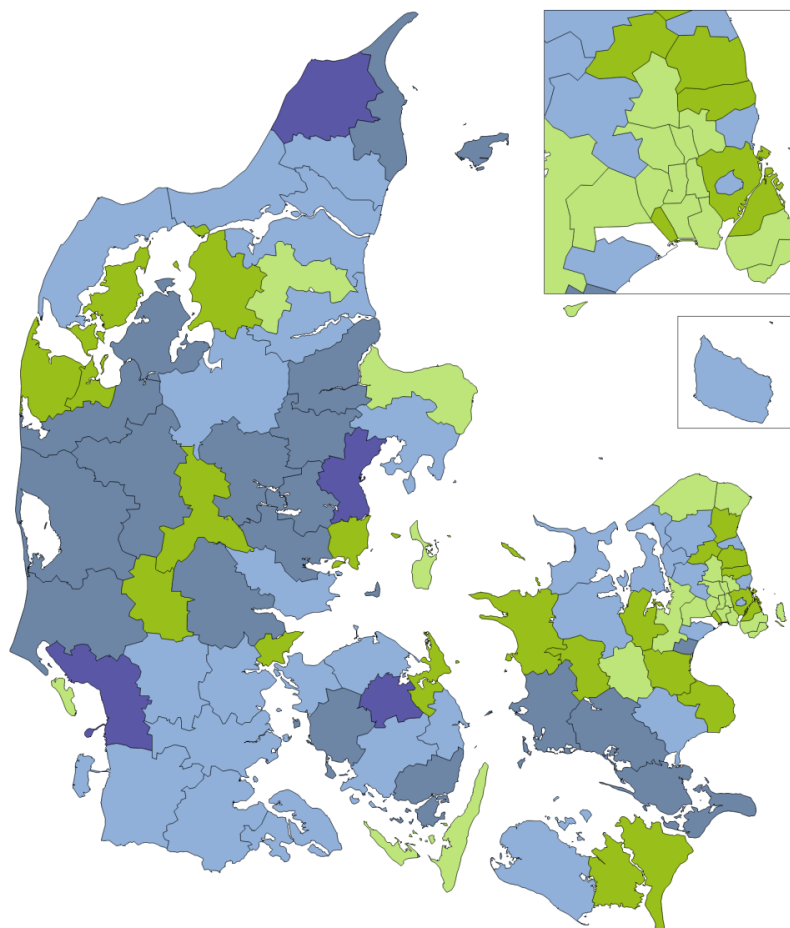
Anm.: Hvis en person har haft to eller flere forløb inden for et kvartal, indgår personen i opgørelsen med danskuddannelsesniveaue for det seneste forløb i det pågældende kvartal.

Anm.: Redaktionen af nærværende publikation er afsluttet i juni 2017. De seneste tal på området kan ses på integrationsbarometer.dk.

Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets danskundervisningsdatabase.

I Odense, Esbjerg, Aarhus og Hjørring Kommuner er der mere end 400 voksne flygtninge og familiesammenførte, der modtager integrationsydelse, og deltager i danskuddannelse som led i integrationsprogrammet, *jf. Danmarkskort 4.4.*

Danmarkskort 4.4: Antal deltagere i danskuddannelse blandt voksne flygtninge og familiesammenførte omfattet af integrationsprogrammet, som modtager ydelse, fordelt på de tre danskuddannelser, 4. kvartal 2016, antal



Antal kursister (antal kommuner)

0-100 personer (23)	101-150 personer (21)	151-250 personer (31)
251-400 personer (19)	Mere end 400 personer (4)	

Anm.: Der er en mindre usikkerhed knyttet til tallene, da de er baseret på sprogcentrenes registreringer.

Anm.: Redaktionen af nærværende publikation er afsluttet i juni 2017. De seneste tal på området kan ses på integrationsbarometer.dk.

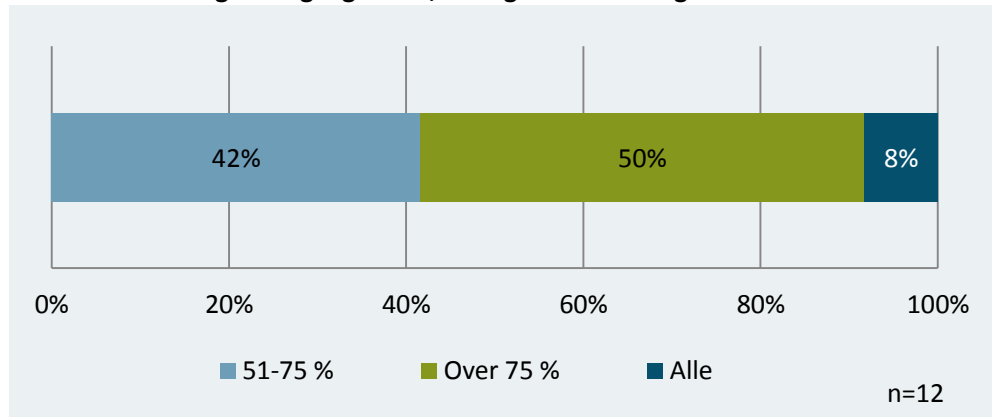
Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets danskundervisningsdatabase

4.4.2 Dansk i overgangsfasen: deltagelse og udfordringer

Startevalueringen viser, at de fleste flygtninge bliver tilbudt danskundervisning, mens de venter på at komme ud til modtagerkommuner. Det er dog langt fra alle flygtninge, der bliver tilbudt undervisningen, der deltager i den.

42 pct. af asylcentercheferne oplyser, at kun mellem 51-75 pct. af flygtningene deltog i den tilbudte undervisning. Hver anden asylcenterchef skønner, at over 75 pct. af flygtningene tog imod tilbuddet, *jf. figur 4.15*.

Figur 4.15: Asylcenterchefer – Hvor stor en andel af de flygtninge, som blev tilbudt danskundervisning i overgangsfasen, deltog i undervisningen?



Kilde: Oxford Research, 2017.

Samtidig er meldingen fra nogle asylcenterchefer, at deres beboere er motiverede for undervisningen, og cheferne forklarer den manglende deltagelse med følgende:

- Forældre med børn under 3 år har ikke mulighed for børnepasning. Det er især problematisk for enlige forældre.
- Mange gøremål og møder, som beboerne skal nå i overgangsfasen, som kan være relativt kort, typisk fra 2 uger til maks. 2 måneder.
- Sygdom som følge af stress.

Generelt er deltagerne utroligt motiverede for undervisning, når de modtager brev om ophold. Udfordringen kan dog ind imellem bestå i, at deltagerne tænker meget på deres pakkesituation. Hvor meget de kan få med, fra det der har fungeret som deres hjem i lang tid. Det fylder ret meget i deres hoveder.

Kommunal teamleder

Derudover peger asylcentercheferne på, at der er andre udfordringer, som kan påvirke beboernes motivation for at følge undervisningen:

- Manglende differentieret undervisning. Analfabeter kan blive placeret på det samme hold med beboere med lang uddannelse.
- Usikkerhed om sin situation, fx som følge af manglende kontakt fra modtagekommunen.

5.0 IGU

5.1 Rammerne for integrationsgrunduddannelse

Integrationsgrunduddannelsen (IGU) er en 3-årig forsøgsordning, som skal sikre mulighed for arbejde og opkvalificering for flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, hvis kvalifikationer og produktivitet endnu ikke står mål med kravene på det danske arbejdsmarked. Ansættelsen er midlertidig og udgør en trædesten til det ordinære arbejdsmarked.

Integrationsgrunduddannelsen omfatter flygtninge og familiesammenførte til flygtninge mellem 18 og 40 år, som har haft folkeregisteradresse her i landet i under 5 år. Et IGU-forløb har en varighed på 2 år og består af en praktikdel og en skoledel, hvor skoledelen har en varighed på 20 uger.

Skoledelen består af elementer, der dels skal bibringe udlændingen bedre sproglige færdigheder, dels bibringe udlændingen kvalifikationer og kompetencer, der er brug for på virksomheden, og skal skabe forudsætninger for en bredere forståelse af den erhvervede erfaringsbaggrund fra praktikken samt forudsætninger for fortsat uddannelse.

Praktikdelen foregår på almindelige arbejdsmarkedsvilkår og aflønnes efter egu-overenskomsten eller tilsvarende. Under skoledelen, der kan tages i moduler, modtager udlændingen en godtgørelse for deltagelse i den aftalte undervisning. Godtgørelsens størrelse svarer til integrationsydelsen og er således også afhængig af forsørgerstatus.

Pr. 31. maj 2017 er der i alt etableret 574 IGU-forløb. Det har taget lidt tid, før ordningen er kommet i brug. I løbet af 2016 blev der således kun indberettet 113 IGU-forløb til SIRI, *jf. figur 5.1*, men i løbet af 2017 har der været en væsentligt større brug af ordningen.

De 574 IGU-elever er fordelt på over 375 virksomheder og flere brancher. Top-5 over brancher med flest IGU-ansættelser er:

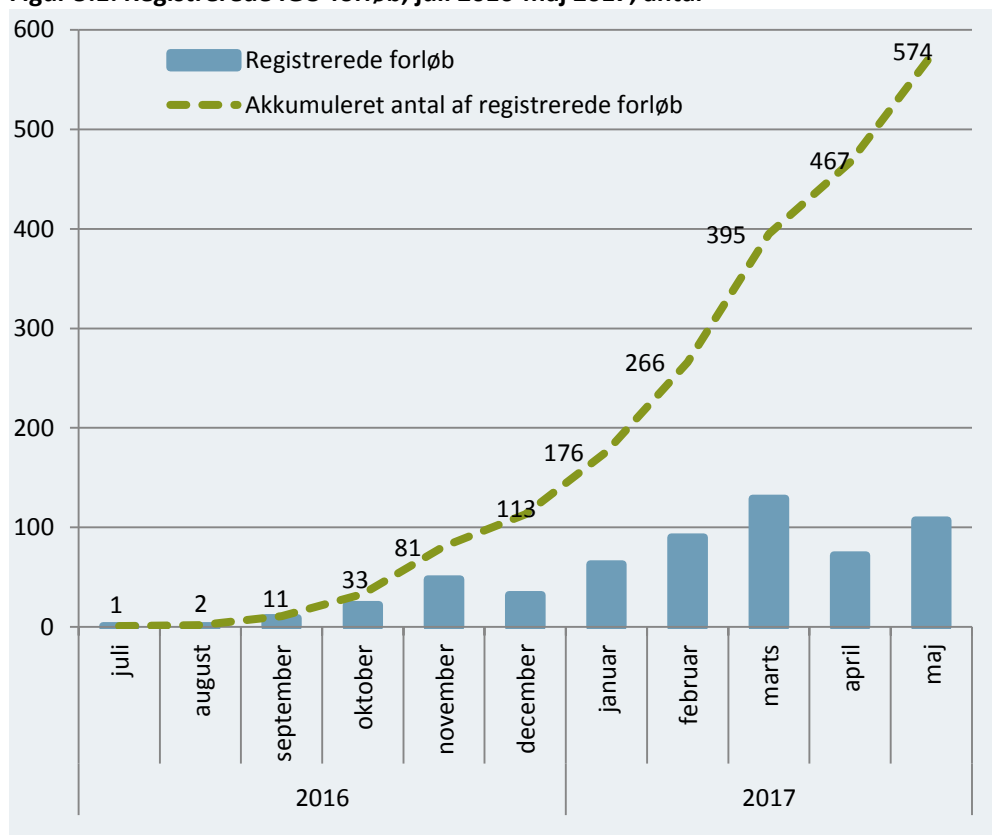
- Offentlig forvaltning
- Fremstillingsvirksomheder
- Landbrug-, jagt-, skovbrug- og fiskerivirksomheder
- Engros- og detailhandel
- Transportvirksomheder

FAKTA OM IGU – SUPPLEMENT TIL BESKÆFTIGELSESRETTEDE TILBUD

Integrationsgrunduddannelsen er ikke et tilbud i integrationslovens forstand, men er et supplement til virksomhedspraktik, løntilskud og opkvalificering.



Læs mere om IGU på uim.dk.

Figur 5.1: Registrerede IGU-forløb, juli 2016-maj 2017, antal

Anm.: Pga. efterregistreringer vil data for især den seneste måned være vurderet for lavt.

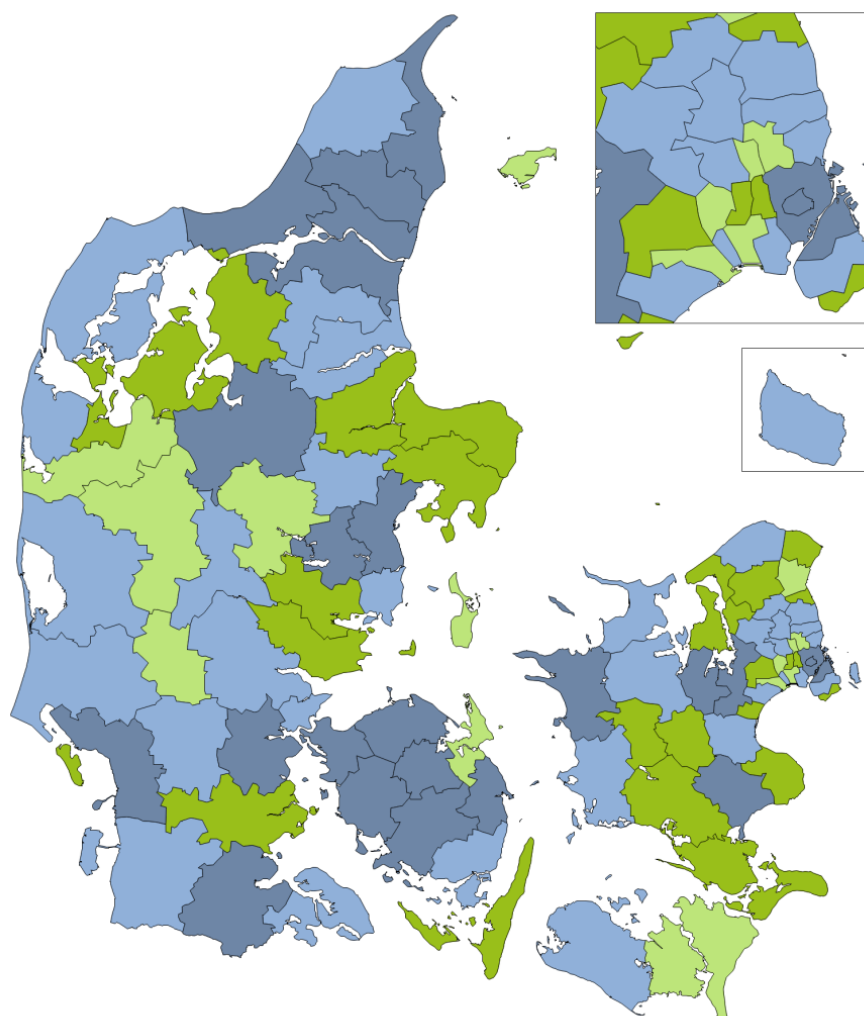
Anm.: Redaktionen af nærværende publikation er afsluttet i juni 2017. De seneste tal på området kan ses på integrationsbarometer.dk.

Kilde: Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

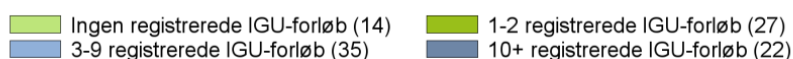
Opgjort efter bopælskommune er IGU-eleverne fordelt på 84 kommuner, *jf. Danmarkskort 5.1*.

I 22 kommuner er der over 10 flygtninge og familiesammenførte til flygtninge i IGU. Samtidig er der 14 kommuner, som ikke har IGU-elever. Det skal dog bemærkes, at nogle kommuner har modtaget relativt få flygtninge eller slet ingen, da kvotefordelingen tager udgangspunkt i, hvor mange udlændinge der i forvejen bor i kommunerne.

Danmarkskort 5.1: Registrerede IGU-forløb, fordelt på bopælskommune, juli 2016-maj 2017, antal



Registrerede IGU-forløb (antal kommuner)



Anm.: Pga. efterregistreringer vil data for især den seneste måned være vurderet for lavt.

Anm.: Redaktionen af nærværende publikation er afsluttet i juni 2017. De seneste tal på området kan ses på integrationsbarometer.dk.

Kilde: Styrelsen for International Rekruttering og Integration

5.2 Initiativer for at udbrede IGU-ordningen

SIRI har igangsat en lang række informations- og implementeringsaktiviteter for at understøtte og sikre udbredelse af IGU. Derudover har arbejdsmarkedets parter i forbindelse med trepartsaftalen forpligtet sig til gennem konkrete initiativer at understøtte et større volumen i IGU, fx gennem vedvarende oplysningsarbejde over for arbejdspladserne.

Der er løbende udarbejdet informationsmateriale, videoer og vejledninger om IGU, som findes på hjemmesiden uim.dk sammen med gældende lovgivning.

IGU indgår desuden som en integreret del af SIRI og STARs oplysningskampagne "Sammen om integration", hvor der er udarbejdet flere faktaark, inspirationshistorier og virksomhedscases om IGU. Informations- og vejledningmaterialet promoveres også via forskellige sociale medier fx på Jobservice Danmarks LinkedIn profil. Ovenstående aktiviteter vil fortsætte i 2017.

SIRI har udarbejdet en folder, der er målrettet flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, der informerer om muligheden for at blive ansat i en IGU-stilling. Folderen er oversat til de mest udbredte sprog i målgruppen. Folderen distribueres via websider og i trykt format via jobcentre, borgerservicecentre mv.

Jobservice Danmarks hotline i STAR har fra den 1. juli 2016 været virksomhedernes indgang til spørgsmål om IGU. Der har i perioden fra den 1. juli 2016 til den 31. maj 2017 været 579 opkald om IGU til hotlinen. Fokus er særligt på at informere om, hvordan virksomhederne kan komme i gang med IGU-forløb og henvise til mulighederne for yderligere information. Derudover har Jobservice Danmark været på en lang række virksomhedsbesøg i udvalgte virksomheder, drøftet de nye muligheder med IGU og indgået konkrete større aftaler om IGU. Dette arbejde fortsætter i 2017.

Der er informeret om ordningen ved en lang række arrangementer i løbet af 2016. SIRI har i løbet af 2016 arrangeret og deltaget i arrangementer om IGU i samarbejde med bl.a. DA, LO, DI, HORESTA, CABI, Lederne, Dansk Byggeri, KL, STAR m.fl.

STAR har i regi af de Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR) og Arbejdsmarkedskontorerne (AMK) afholdt arrangementer med information og drøftelse af IGU med jobcentre, VEU-centre og øvrige beskæftigelsespolitiske aktører.

Derudover har SIRI gennemført en række ekstra initiativer for at udbrede viden om IGU'en gennem annoncering i presse og via branchespecifikke medier. Der er bl.a. annonceret i trykte medier med erhvervstillæg og lokalaviser, der når ud til mindre virksomhedsejere og håndværksmester, større regionale online-medier samt landsdækkende, store online-medier med mange daglige visninger.

STAR understøtter IGU digitalt med registrering af IGU i VITAS (Virksomhedstilskuds-administrationssystemet), der blev idriftsat den 2. januar 2017. Alle aftaler om IGU oprettes således digitalt i VITAS på vitas.bm.dk. Der er udarbejdet en kort vejledning og en video til virksomheder om, hvordan IGU registreres i VITAS.

For at give virksomheder mere viden om IGU-ordningen blev der i november 2016 indgået en aftale med en ekstern leverandør til at lave en kampagne, hvor flere end 2.000 virksomheder inden for udvalgte brancher med jobåbninger skulle kontaktes telefonisk. Målet med kampagnen er, at virksomhederne får mere viden om IGU-ordningen, og at flere virksomheder vælger at benytte ordningen. Virksomheder, der



Sammen om
INTEGRATION

Sammen om integration er et virksomhedspartnerskab, der skal hjælpe flere flygtninge med at komme i job.

Læs mere om [Sammen om integration](#)

på baggrund af samtalen ønsker mere konkret viden og hjælp til rekruttering, tilbydes en informationsmail eller et besøg af en virksomhedskonsulent fra det lokale jobcenter.

FAKTA: VIRKSOMHEDSBONUS

Fra den 1. januar 2017 kan virksomheder søge bonus, hvis de har en flygtning eller familiesammenført i integrationsgrunduddannelse (IGU) eller i ordinær ansættelse.

Virksomheder med IGU-ansatte får udbetalt 20.000 kr. i bonus, når udlændingen har været ansat i seks måneder og yderligere 20.000 kr. efter to års ansættelse, når forløbet er fuldført.

Se, hvordan man søger virksomhedsbonus:



Der er afholdt to regionale IGU-arbejdsseminarer i hhv. Aarhus og København for kommuner og uddannelsessteder i AMK midt/nord og AMK øst. Formålet var at klæde kommunerne på til at bistå med IGU-forløb i samarbejde med lokale brancheforeninger samt VEU-centre. Arbejdsseminarerne havde særligt fokus på at understøtte udviklingen af uddannelsesforløb i samarbejde mellem VEU-centre, brancheforeninger og kommuner.

SIRI og STAR vil også fremadrettet deltage i eksterne informationsaktiviteter sammen med arbejdsmarkedets parter og øvrige samarbejdsparter. Efter opfordring fra øvrige ministerier har SIRI understøttet udformningen af en mentoruddannelse for ansatte på statslige arbejdspladser, der er nærmeste kolleger eller leder for en IGU'er.

5.3 Implementering af IGU-ordningen i kommunerne

Udgangspunktet for IGU-ordningen er, at der er tale om en aftale mellem virksomheden og udlændingen, der kan indgås uden inddragelse af kommunen. Men i praksis kan kommunerne bidrage til oprettelse af IGU-aftaler ved at formidle aftaler og ved at bistå virksomhederne med kontraktindgåelse.

Men i praksis kan kommunerne bidrage til oprettelse af IGU-aftaler ved at formidle aftaler og ved at bistå virksomhederne med kontraktindgåelse.

I spørgeskemaundersøgelsen angiver 84 pct. af kommunalcheferne, at de i kommunerne har gjort en særlig indsats for at få etableret et IGU-forløb, mens 12 pct. angiver, at der er en særlig indsats på vej.

De kommunalchefer, der har svaret, at kommunen enten har gjort en særlig indsats for at etablere IGU-forløb eller er på vej med en særlig indsats, er blevet bedt om i et åbent svar at beskrive, hvad de har gjort eller planlægger at gøre.

Af svarene fremgår det, at mange kommuner har ansat en virksomhedskonsulent, der skal stå for IGU-kontakten til virksomhederne og oprettelsen af IGU-pladser. Andre kommuner har allokere arbejdsressourcer til dette arbejde.

Af opsøgende arbejde i forhold til at skaffe praktikforløb i virksomheder er der foretaget forskellige kampagner, eksempelvis virksomhedsmøder, jobdating, foldere til virksomhederne og phoner-kampagner.

5.4 Udfordringer i forbindelse med implementeringen af IGU-ordningen

Figur 5.2 viser, hvilke udfordringer kommunalcheferne ser i forhold til at få nytillkomne i IGU-forløb. Markant flest kommunalchefer angiver, at manglende sprogkunderskaber i høj grad er en udfordring (51 pct.).

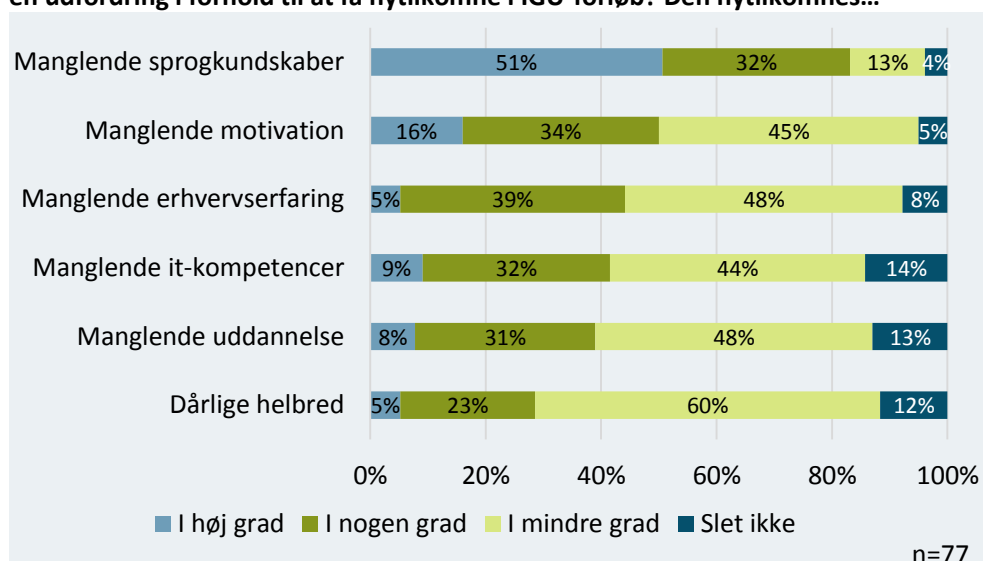
50 pct. af kommunalcheferne angiver, at manglende motivation blandt nytillkomne i høj eller i nogen grad er en udfordring. Som det ses i nedenstående citat, kan den manglende motivation til IGU-forløbet blandt andet skyldes, at de nytillkomne er meget fokuserede på at komme i ordinært arbejde.

Mange af dem er meget opsatte på at få arbejde, og dropper ud af praktikkerne, "da det ikke giver arbejde", i stedet for at blive der og lære noget sprog, opnå de nødvendige kompetencer, samt opbygge et netværk, som måske kunne hjælpe dem videre ud på arbejdsmarkedet.

Kommunalchef

Samtidig nævner kommunalcheferne, som svar på et andet åbent spørgsmål, de nytillkomnes økonomiske situation som den mest gennemgående udfordring: EGU-satserne, som nytillkomne i IGU-forløb honoreres efter, er på nogle områder lavere end deres integrationsydelse. Kommunalcheferne fremhæver, at det især gælder for enlige forsørgere. Ikke alle nytillkomne er derfor økonomisk motiverede til at deltage i IGU-forløbene.

Figur 5.2. Kommunalchefer – I hvilken grad ser din kommune følgende forhold som en udfordring i forhold til at få nytillkomne i IGU-forløb? Den nytillkomnes...



Kilde: Oxford Research, 2017.

Kommunalcheferne er også blevet spurgt til de udfordringer, der er i forhold til virksomhederne, når det handler om at få nyttilkomne i IGU-forløb.

Også her er det manglende danskundskaber, flest kommunalchefer angiver som noget, der i høj eller nogen grad er en udfordring (80 pct.). Det er ligeledes en udfordring for mange at få virksomhederne til at lave en uddannelsesplan til den nyttilkomne i IGU-forløb. 71 pct. af kommunalcheferne angiver, at det i høj eller nogen grad er en udfordring. I et åbent kommentarfelt fremhæver flere kommunalchefer virksomhedernes "urealistiske" krav til flygtningenes sprogundskaber og kompetencer.

Færrest kommunalchefer angiver for få virksomheder i egen (9 pct.) eller nærliggende kommune (20 pct.) samt virksomhedernes manglende samarbejdsvilje (29 pct.), som noget, der i høj eller i nogen grad er en udfordring i forhold til IGU-forløbene.

For kommunerne er det især koordinationsarbejdet mellem parterne i IGU-forløbet (56 pct.) samt et for snævert netværk af virksomheder, som deltager i forløbene (43 pct.), der i høj eller i nogen grad er en udfordring.

55 pct. af kommunalcheferne angiver, at det slet ikke er en udfordring for kommunen at have den nødvendige information til at rådgive og hjælpe virksomheder, der gerne vil have nyttilkomne i IGU-forløb.

Kommunalcheferne er i et åbent spørgsmål blevet bedt om at fortælle, om de oplever andre udfordringer i forhold til at få nyttilkomne i IGU-forløb. Ud over de ovenfor nævnte udfordringer med det lave EGU-lønniveau, nævner flere af kommunalcheferne yderligere, at uddannelsesinstitutionerne kan stå i vejen for IGU-forløbene. Institutionerne kræver et danskniveau, som de fleste nyttilkomne ikke har, for at følge deres uddannelser. I nogle kommuner er dårlige forbindelser med offentlig transport mellem hjem, uddannelsesinstitution og arbejdsplads en barriere for, at de nyttilkomne kan deltage i IGU-forløb. Endelig nævner flere, at meget af det administrative arbejde er endt ude i kommunerne, uden at der nødvendigvis er fulgt ressourcer med til at varetage dette arbejde.

6.0 Modtageundervisning for børn og unge

6.1 De gennemførte lovændringer om modtageundervisning for børn og unge

Med topartsaftalen fik kommunerne mulighed for at oprette særlige tilbud om grundskoleundervisning uden for rammerne af folkeskoleloven. De særlige tilbud om grundskoleundervisning kan bruges som et alternativ eller supplement til folkeskolens undervisning i modtagelsesklasser. Formålet med henvisningen til de særlige tilbud er, at eleverne opnår de personlige, sociale og faglige kompetencer, der kræves for, at de hurtigst muligt kan blive en del af almenområdet i folkeskolen, på en ungdomsuddannelse eller ved et lignende tilbud. Eleverne kan maksimalt deltage i tilbuddet i to år.

Det indgik desuden i aftalen, at klasseloftet for modtagelsesklasser hæves fra 12 til 15, hvis det vurderes at være pædagogisk forsvarligt, og op til 18, hvis eleverne overvejende har samme sproglige baggrund. Kravet om højst at spænde over tre klassetrin hæves til højst fem, hvis eleverne overvejende har samme sproglige og læringsmæssige baggrund.

Kommunerne fik i en periode også mulighed for selv at tilrettelægge rammerne for sprogstimuleringsindsatsen for flygtningebørn, der ikke går i dagtilbud og vurderes at have behov for sprogunderstøttende aktiviteter.

FAKTA: OM LOVEN

Læs mere om kommunale særlige tilbud til grundskoleundervisning til visse udenlandske børn og unge på uvm.dk.

Endelig indgik regeringen i juni 2016 en hensigtserklæring med hhv. de frie grundskolers foreninger og Efterskoleforeningen om frivilligt optag af flygtninge på skolerne.³

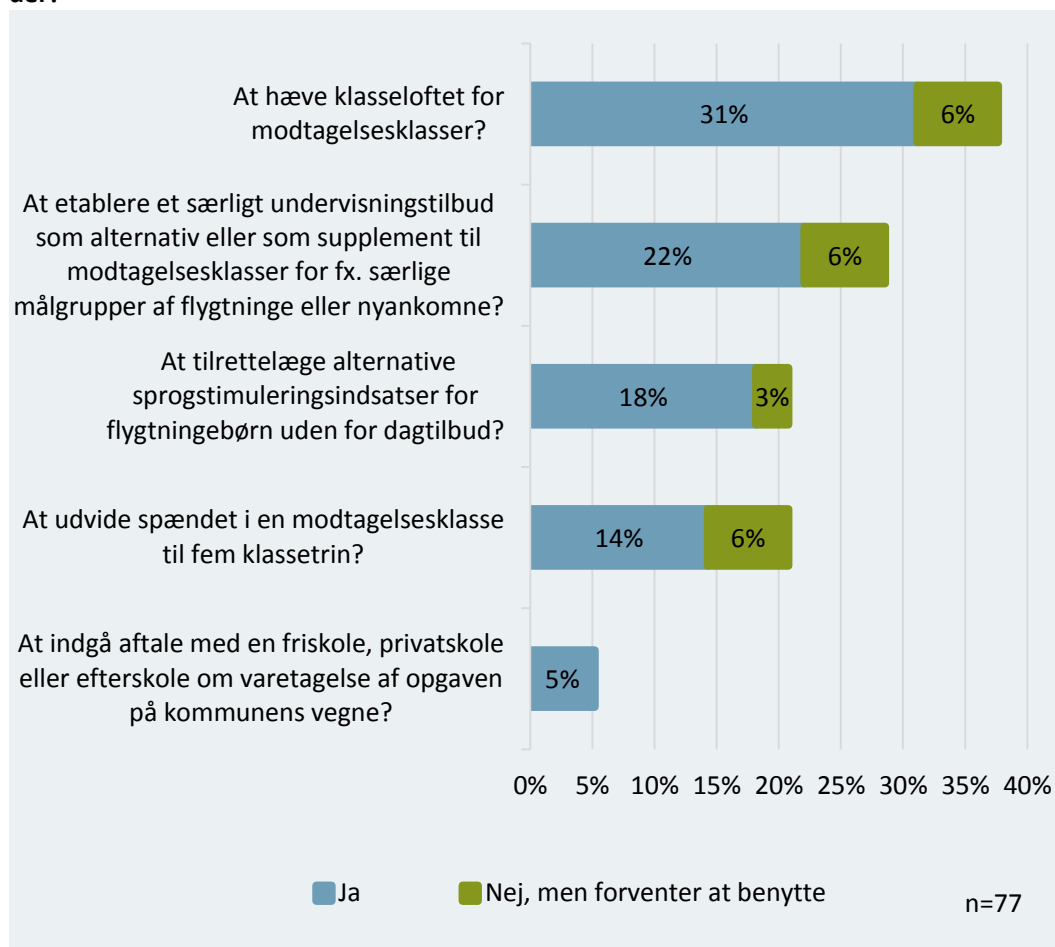
6.2 Implementering i kommunerne af ændringerne af modtageundervisningen

Kommunalcheferne er blevet spurgt om, hvorvidt ovennævnte nye muligheder er taget i brug i kommunerne. Startevalueringen viser, at knap halvdelen af kommunerne har udnyttet en eller flere af de nye muligheder, og at en tredjedel af kommunerne, som endnu ikke har benyttet de nye muligheder, forventer at benytte dem.

31 pct. af kommunalcheferne angiver, at kommunen har hævet klasseloftet i modtagelsesklasserne, mens yderligere 6 pct. forventer at benytte sig af denne mulighed. 28 pct. har benyttet eller forventer at benytte sig af muligheden for at etablere særlige undervisningstilbud som alternativ eller som supplement til modtagelsesklasser. Færrest angiver, at kommunen har benyttet sig af muligheden for at indgå aftaler med friskoler, privatskoler eller efterskoler om varetagelsen af undervisningen på vegne af kommunen (5 pct.).

³ <https://www.uvm.dk/Uddannelser/Frie-grundskoler/Love-og-regler/Flygtningeelever-paa-frie-grundskoler?allowCookies=on>

Figur 6.1: Kommunalchefer – Har din kommune benyttet sig af følgende muligheder?



Kilde: Oxford Research, 2017.

38 pct. af kommunalcheferne angiver, at man i kommunen organiserer modtagelsesundervisningen, så børnene begynder direkte i almindelige klasser og herudover modtager særlig sprogstøtte. De kommunalchefer, der angiver, at modtagelsesundervisningen organiseres, så børnene begynder direkte i almindelige klasser, er endvidere blevet spurgt, i hvor høj grad dette foregår nu i forhold til for 1½ år siden. Her svarer over halvdelen, at det foregår i højere grad nu end for 1½ år siden (57 pct.).

6.3 Udfordringer i forbindelse med implementeringen af ændringerne af modtageundervisningen

Kommunalcheferne er endelig blevet spurgt om, hvad de oplever som den største udfordring i forbindelse med undervisning og sprogstimulering.

Kommunalcheferne peger her især på udfordringerne med at rekruttere kvalificeret personale, der kan undervise de tosprogede elever. Det gælder i forhold til de særlige behov i forbindelse med, at der kommer flere børn og unge end tidligere med traumer, men også de faglige kvalifikationer til at undervise i dansk som andetsprog samt at undervise i andre fag til nogen, der ikke er stærke i dansk. En kommunalchef har beskrevet problematikken:

Mangel på uddannede lærere med dansk som andetsprog kompetencer og/ eller viden om den sproglige dimension i undervisningen. Derudover har vi en mangel på kvalificeret tosproget personale på skolerne, der kan støtte de nyankommne elever i opstarten.

Kommunalchef

Forældrene nævnes også som en barriere. Dette gælder både de etnisk danske forældres forståelse for skolernes prioriteringer i forhold til de nytilkomne, men også de nytilkomne børns forældres forståelse for de danske systemer, deres sprogbarrierer og i visse tilfælde manglende forståelse for både drenge og pigers skolegang. Også i denne sammenhæng nævnes det, at problemerne opstår, når de rette kompetencer ikke er til stede:

Den største udfordring er ikke de læringsmiljøer, som har de fagprofessionelle kompetencer indenfor sprog og kultur. Det er først når børn og forældre udsluses til fagprofessionelle uden særlig viden og erfaring om fx sprogudvikling, undervisningsdifferentiering i sprog og interkulturel kompetence samt forældresamarbejde med flygtningeforældre, at udfordringerne opstår.

Kommunalchef