



11-11-2014

Sagsnr.  
2014-0038682

Dokumentnr.  
2014-0038682-12

Sagsbehandler  
Anna Ballan

## **Erfaringsopsamling**

### **Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets studietur til New York og Washington DC den 3.-10. oktober 2014**

Studieturen blev besluttet af Beskæftigelses- og Integrationsudvalget den 31. marts 2014. Planlægningen af studieturen blev forestået af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.

Formålet med studieturen var at udvalget kunne hente ny inspiration til beskæftigelses-, erhvervs- og integrationsindsatsen i Københavns Kommune.

På studieturen deltog følgende medlemmer af Beskæftigelses- og Integrationsudvalget: Borgmester Anna Mee Allerslev (B), næstformand Sisse Marie Welling (F), Susan Hedlund (A), Lars Aslan Rasmussen (A), Andreas Keil (A), Tommy Petersen (B), Cecilia Lonning-Skovgård (V), Rasmus Jarlov (C), Karina Vestergård Madsen (Ø).

Derudover deltog følgende embedsmænd fra Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen: Adm. dir. Birgitte Hansen, ressourcedirektør Jacob Eberholst, specialkonsulent Sofie Munk, international koordinator Anna Ballan.

Se bilag 2 for det fulde program for studieturen.

Erfaringsopsamlingen er opdelt efter de temaer, som studieturen har centreret sig om; beskæftigelse og erhverv samt integration. For en mere udfoldet gengivelse af de enkelte oplæg på turen, er der vedlagt power point præsentationer fra de oplæg, hvor det har været muligt at indhente sådanne.

## **Erfaringsopsamling – beskæftigelse og erhverv**

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget besøgte myndigheder på både nationalt og lokalt (bystyre) niveau. Endvidere besøgte udvalget en række non-profit organisationer og hørte oplæg fra forskningsmiljøet om overordnede tal og tendenser på arbejdsmarkedet.

### **Resume: Top 3 læringspunkter**

1. Fokus på opfølgning/efterværn, som sikrer at den ledige ikke blot får et job men også fastholdes i job, er en ressourcekrævende men også effektiv måde at sikre langsigtede beskæftigelseseffekter for borgere med andre udfordringer end ledighed.
2. Professionel fremtoning, så som at klæde sig på hver dag som om man skal til jobsamtale, bliver brugt som et middel til at bringe ikke-arbejdsvante borgere tættere på at kunne få og fastholde et job.
3. I New York har der været en bevægelse væk fra *train-then-pray* tilgangen, hvor ledige opkvalificeres og derefter håber man, at deres kompetencer matcher virksomhedernes behov. For at skabe mere effektive match benyttes nu *place-then-train* tilgangen, hvor der først skabes placeringer hos virksomhederne, og dernæst opkvalificeres de ledige til at bestride netop de kompetencer, som virksomhederne efterspørger.

### Baggrund

Beskæftigelsessystemerne i USA og Danmark er baseret på væsentlig forskellige principper. Hvor det amerikanske system i høj grad bygger på frivillighed – ift. at finde beskæftigelse, men også ift. aktørerne på markedet – er det danske system bygget op omkring ret/pligt og offentligt administrerede systemer. Forskellen mellem de to systemer skyldes til dels omfanget af de offentlige overførsler, som udbetales ved ledighed.

USA har en kortere ydelsesperiode samt en lavere ydelsessats for ledige end i Danmark. Der findes som supplement en række andre sociale ydelser så som 'food stamps' og bolighjælp, som mange ledige, der er faldet ud af beskæftigelsessystemet, er afhængige af.

For de jobparate er fokus i høj grad centreret omkring at sikre en effektiv formidling af de tilstedeværende job, herunder opkvalificering til disse. For mere udsatte borgere, som er på kanten af arbejdsmarkedet, er det meste af indsatsen udliciteret til NGO'er, frivillige organisationer mv.

### Erfaringer fra beskæftigelses- og erhvervsrettede besøg

**Finansieringen** af beskæftigelsesindsatsen er meget anderledes i USA end i Danmark. Indsatsen for de svagere ledige er stort set lagt ud til underleverandører, de såkaldte *3rd party providers*, som ofte er non-profit organisationer. Disse organisationer modtager, foruden offentlige kontrakter, ofte hoveddelen af deres finansiering fra ikke-offentlige donorer, fx fonde og private filantroper.

Hovedpointer for finansiering:

- Den store andel ikke-offentlig finansiering betyder, at organisationerne har større manøvre frihed til at tilrettelægge beskæftigelsesindsatsen end fx i Jobcenter København, hvor der er udbredt lovregulering.
- Organisationerne er generelt gode til at sælge sig selv og deres indsatser, hvilket kan formodes at hænge sammen med deres kontinuerlige behov for at finde og fastholde finansiering.
- Flere organisationer fortalte om diverse screeningmetoder, hvorigennem de vurderer, om den ledige er egnet til at deltage i deres program. Særligt de lediges motivation er her afgørende. Umiddelbart kan det formodes, at nogle borgere vil falde igennem dette screeningsystem og ikke modtage tilbud.

**Efterværn** – forstået som at den ledige hjælpes til ikke blot at få et job, men også hjælpes til at blive fastholdt i beskæftigelse – er en nøglekomponent hos de organisationer, som arbejder med borgere med udfordringer udover ledighed.

Hovedpointer for efterværn:

- At lande et job er ofte blot den første udfordring. Mange af organisationernes kursister mister jobbet igen efter kort tids ansættelse. Derfor har fx The Hope Program, St. Nick's Alliance og CEO et stærkt fokus på at sikre fastholdelse i jobbet eller sikre en ny ansættelse, hvis jobbet ophører.
- Det kræver omfattende medarbejderressourcer og stor vedholdenhed at sikre, at den enkelte ikke falder varigt ud af arbejdsmarkedet igen. Det giver dog mening for organisationerne i forhold til at vise langsigtede beskæftigelseseffekter.
- Organisationerne bruger økonomiske incitamenter (såkaldte *retention incentives*) for at fastholde den enkelte på arbejdsmarkedet, fx kan man modtage et subway kort efter en måned i beskæftigelse og 500 USD efter et år.

**Professionel fremtoning** blandt kursister, som ikke er arbejdsmarkedsvante, er et vigtigt aspekt i træningsforløbene hos The Hope Program, St. Nick's Alliance og CEO. De arbejder med såkaldt *workplace readiness skills*, som skal gøre kursisterne i stand til at komme ind af døren hos arbejdsgiveren og blive der.

Hovedpointer for professionel fremtoning:

- Professionel beklædning var en vigtig komponent for flere organisationer. Hos The Hope Program skal kursisterne fx møde op hver dag klædt på som om de skal til jobsamtale.
- Mødedisciplin har også høj prioritet. Hvis kursisterne bare er ét minut forsinket til undervisning, bliver de ikke lukket ind med det samme men skal sidde og skrive en kort opgave udenfor.

**Virksomhedsservice**, som den udmøntes af NYC bystyre, har som formål at agere professionel HR-partner for virksomhederne i byen. Fokus er rettet alene mod private virksomheder, hvor der tidligere også blev arbejdet på at skabe match i offentlige institutioner.

Hovedpointer for virksomhedsservice:

- Der er en bevægelse væk fra det, som New Yorks virksomhedsservice benævnte *train-then-pray* tilgangen, hvor de ledige opkvalificeres med nye kompetencer og man derefter håber, at virksomhederne kan bruge disse kompetencer.
- Den nye tilgang er *place-then-train*, hvor der først skabes placeringer i virksomhederne, og dernæst opkvalificeres de ledige til at bestride netop de kompetencer, som efterspørges.
- Der er etableret et såkaldt *voucher* system, hvor den enkelte ledige får udstedt en 'kupon', som giver adgang til at vedkommende selv kan vælge, hvilket opkvalificeringskursus hun vil følge.
- Endvidere er der etableret en certificeringsordning for virksomheder, der er mere end 50 pct. ejet af personer med minoritetsbaggrund eller kvinder. Gennem certificeringen får virksomhedsejeren understøttelse til at udvikle sin virksomhed samt hjælp i forhold til at byde på særlige offentlige kontrakter.

## **Erfaringsopsamling - integration**

Beskæftigelses- og Integrationsudvalget hørte oplæg fra både offentlige institutioner og non-profit organisationer, der arbejder med integration, og hørte derudover forskningsbaserede oplæg med tal og tendenser vedr. immigranter i USA.

### **Resume: Top 3 læringspunkter**

1. Sprogundervisning for de svageste grupper af immigranter kan ikke stå alene. Undervisningen kombineres ofte med andre elementer så som *financial literacy*, medborgerskabskurser og individuel sagsbehandling.
2. Antiradikaliseringssindsatsen skal ikke fokusere snævert på de unge men skal udbredes bredt i de lokalmiljøer, hvor de unge færdes og bliver påvirket. Myndighederne skal vinde miljøernes tillid og vise, at man tager deres bekymringer alvorligt.
3. Dialog og kommunikation er bærende elementer i antiradikaliseringssindsatsen. Dialogen skal så vidt muligt foregå ude i lokalområdet på opfordring af lokale aktører. Kommunikationens skal særligt centreres omkring sociale medier samt hjælpe til at nedbryde myter om hellig krig og vise de reelle konsekvenser for de implicerede.

### Baggrund

Immigration har været en vægtig kilde til populationsvækst og kulturel udvikling gennem USA's nyere historie. Mere end to tredjedele af alle lovlige indvandrere kommer til USA gennem familiesammenføring, og kun 13 pct. kommer på et arbejdsvisum. Til sammenligning er det under 10 pct. af indvandrere i Danmark, der kommer gennem familiesammenføring, og to tredjedele kommer med arbejds- eller og studievisum.

De mest hyppige oprindelseslande for lovlige immigranter til USA i 2013 var Mexico, Kina, Indien, Filippinerne og den Dominikanske Republik. I Danmark var de mest hyppige oprindelseslande Rumænien, Polen, USA, Indien og Tyskland.

I USA er integrationsindsatsen for en stor del hængt op på frivillighed og det private initiativ. Dette betyder, at nogle af de opgaver på integrationsområdet, der varetages i Københavns Kommune – for eksempel i Jobcenter Copenhagen International – i højere grad varetages af civilsamfund og non-profit organisationer i USA.

### Erfaringer fra integrationsrettede besøg

**Inddragelse af frivillige** er et centralt element i integrationsindsatsen. Dette skyldes, at indsatsen for en stor del er båret af civilsamfundet, som dels har en stærk forankring i lokalområderne og kan trække på frivillige kræfter derfra, dels er afhængig af frivillige på grund af usikker finansiering og begrænsede midler.

Hovedpointer for inddragelse af frivillige:

- Frivillige inddrages på alle forskellige niveauer i organisationerne, både i det organisatoriske og det udførende arbejde. Ofte er der også et *board* eller et andet strategisk organ bestående af højtstående frivillige, som bl.a. udgør en central del af fundraisingarbejdet.
- Frivillighed kan også tages i brug i virksomhedssamarbejdet. Fx er såkaldt *corporate volunteering* en del af organisationen Upwardly Globals private partnerskabsaftaler, hvor medarbejdere fra partnervirksomheder – som en del af deres arbejdstid – arbejder frivilligt for Upwardly Global med at hjælpe højtuddannede indvandrere ind på arbejdsmarkedet.

**Sprogundervisning** bliver i flere organisationer koblet sammen med flere andre elementer i forhold til at gøre immigranter mere arbejdsmarkedsparete samt gøre dem i stand til at begå sig i samfundet.

Hovedpointer for sprogundervisning:

- Organisationen Riis Settlement House kobler fx sprogundervisning sammen med undervisning i *financial literacy*, hvor kursisterne lærer hvordan man holder styr på økonomien, åbner en bankkonto m.m.
- Andre elementer, der kan kobles sammen med sprogundervisningen, er medborgerskabsundervisning, individuel sagsvejledning og juridisk bistand.

**Radikalisering** og sammenhængen til voldelig ekstremisme kan ses ud fra Department of Homeland Securitys (DHS) model:

**1. Cognitive opening → 2. Grievance → 3. Community ==> 4. Action**

De tre første faser i modellen, hvor den unge præsenteres for nye (radikale) ideer, bliver bevidst om sin utilfredshed med samfundets behandling og inddrages i et socialt fællesskab med ligesindede er lovlige og berettigede i et demokratisk samfund. Kun en lille gruppe af de unge tager den yderste konsekvens og bevæger sig til den sidste fase med voldelig ekstremisme.

Hovedpointer for radikalisering:

- Koblingen til fase 4 skal forebygges ved, at man sætter ind i de tidligere faser. Dette skal ske langt inden politiets indblanding og i samarbejde med alle relevante aktører og myndigheder, der har berøring med de unge.
- Indsatsen skal ikke blot rettes mod de unge men skal foldes ud i lokalmiljøerne omkring den unge, så der skabes en generel holdningsændring, der kan tage radikaliseringsprocessen i opløbet.
- Det er vigtigt at tage de utilfredsheder (*grievances*), som ligger hos de unge og i deres lokalmiljøer, alvorligt. Det er ikke sikkert at utilfredshederne kan løses, men de skal frem i det åbne, så alle føler sig hørt og taget alvorligt.

**Dialog og kommunikation** er bærende elementer i DHS's antiradikaliseringssindsats.

Hovedpointer for dialog og kommunikation:

- Dialog skal så vidt muligt foregå ude i lokalmiljøerne. DHS's har en tretrinsskala for dialog: **'Good'** (eksperter og nøglepersoner inviteres ind til rundborde/dialog), **'Better'** (åbne høringsarrangementer hvor alle er velkomne), **'Best'** (myndighederne blive inviteret ud til dialog af lokale aktører fx i moskeen efter fredagsbøn).
- Kommunikation skal ikke ske gennem traditionelle kanaler og med traditionelt indhold. Der er brug for dialog 2.0. Meget af kommunikationen er centreret omkring sociale medier for at ramme de unge der, hvor de er.
- Det er nødvendigt at ændre og skabe nye narrativer, hvis man skal skabe en holdningsændring blandt de unge og personerne omkring dem. En måde at gøre dette på, er ved at fremlægge realiteterne omkring hellig. Der er blandt andet udviklet materiale, hvor myter om hellig krig er sat over for de reelle fakta, som modbeviser disse myter.