

Sønderborg, d. 24. september 2015

Kære Udlændinge- Integrations- og Boligudvalg

Mange tak for besøget i Sønderborg d. 15. september 2015. Vi håber i havde en udbytterig tur og fik brugbar viden og inspiration med hjem til hvordan integrationen på arbejdsmarkedet kan forbedres.

En hurtig og vellykket integrationsproces vil give betydelige gevinster for Danmark. Vi var derfor glade for at kunne få lov at dele de mange erfaringer vi har gjort os i vores arbejde med borgerinitiativet 'Asylprojekt Sønderborg'.

Konklusionen er klar. Det er hverken virksomheder eller privatpersoner, der er flaskehals for en effektiv integration, men snarere et sæt regler og en praksis på området, der i visse tilfælde kan blive administreret langt bedre end i dag. Der er hverken behov for flere støttekroner eller lovændringer fra regeringens side, men blot at de utallige snubletråde bliver fjernet, således at arbejdsdygtige flygtninge kommer i beskæftigelse hurtigst muligt.

Jeg håber at besøget i Sønderborg vil få udvalgets medlemmer til at gå videre med de løsningsforslag, der blev fremlagt og at udvalget i fremtiden vil bringe vores forslag på banen, der stræber efter at skabe en mere enkelt og smart asylproces.

Konkret ønsker vi:

- Hurtig kompetenceafdækning og visitering efter kompetencer og jobmuligheder
- Specificering af automatisk accept fra tilflytterkommunen om at overtage integrationsprogrammet, såfremt en udlænding flytter efter job
- At en flygtning, der flytter efter arbejde automatisk tæller med i tilflytterkommunens kvotetal og dermed giver kommunen incitament til at tage imod vedkommende
- Fast-track forløb for de arbejdsparate, så der bliver lavet individuelle planer for hurtig integration
- Etablering af borgergrupper med store netværk i alle kommuner faciliteret af en dedikeret koordinator for asylansøgere

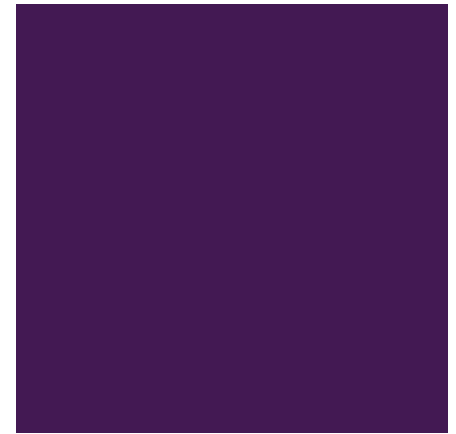
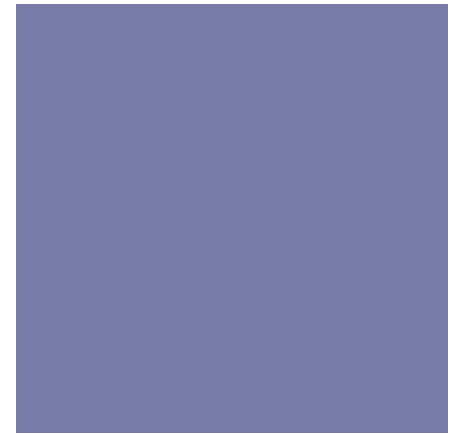
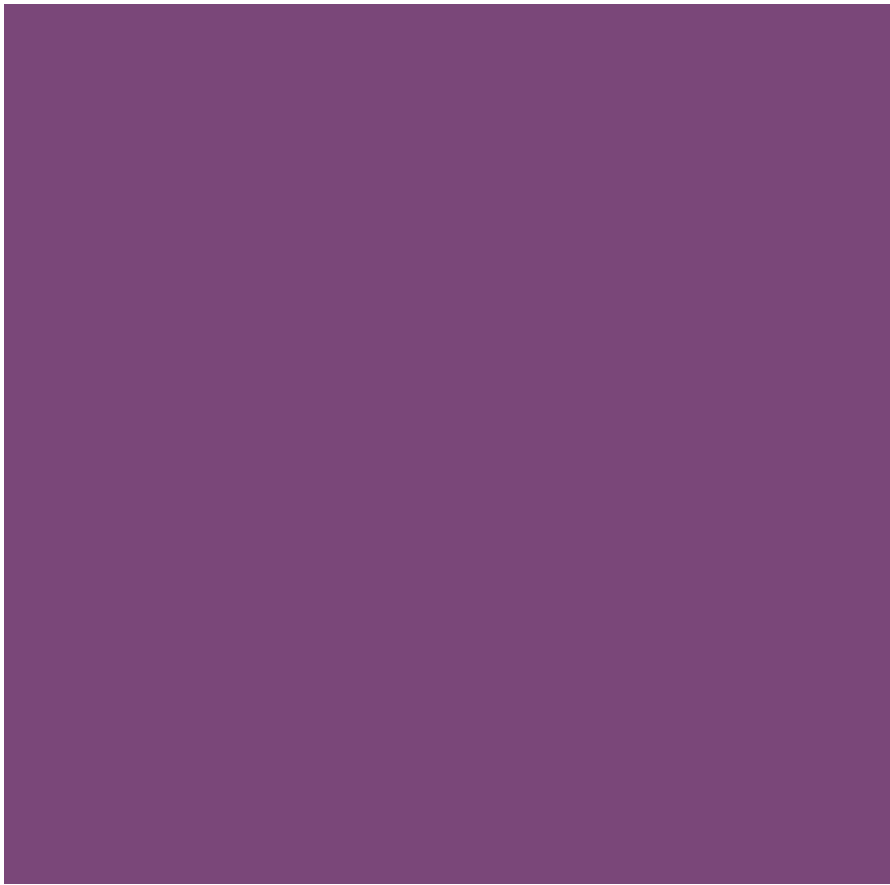
I det vedlagte findes det udleverede materiale inkl. 1) baggrunden for Asylprojekt Sønderborg, 2) erfaringer, udfordringer og løsningsforslag samt 3) Krakas beregninger om gevinsten ved at få en flygtning i arbejde.

Jeg står fortsat gerne til rådighed i forhold til videre dialog om emnet og opfordrer udvalget til at give os en tilbagemelding på hvad udvalget gør fremadrettet.

På vegne af gruppen bag Asylprojekt Sønderborg



Jørgen Mads Clausen, bestyrelsesformand i Danfoss A/S



Asylprojekt Sønderborg

SEPTEMBER 2015

INDHOLD

- Baggrund
- Asylprojektet i Sønderborg
- Vision og mission
- Regulative udfordringer
- Set-up
- Samarbejdspartnere
- Foreløbige resultater

BAGGRUND

Asylansøger:

En flygtning som søger opholdstilladelse er typisk i proces i 2-4 måneder.

Kvoteflygtning:

En asylansøger, som har fået tildelt opholdstilladelse og CPR-nummer.

Bosætningskommune:

Den kommune hvortil kvoteflygtningen er visiteret til i tre år med henblik på et fast integrationsforløb inkl. dansk undervisning.

- Sønderborg kommune står til fortsat at modtage asylansøgere i 2015-kvoteordningen.
- Samtidig står Sønderborgs virksomheder overfor en udfordring med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft
- En del af de nyankomne asylansøgere har en videregående uddannelse og besidder kompetencer, som områdets virksomheder kan få gavn af på sigt – såsom ingeniører, IT-folk, håndværkere og landmænd.
- Derfor er der potentiale i at få matchet disse asylansøgere med Sønderborgs virksomheder.

ASYLPROJEKT I SØNDERBORG

Et borger- og erhvervsrettet initiativ

- På initiativ af bestyrelsesformand i Danfoss A/S, **Jørgen Mads Clausen**, har forskellige interessenter - både private aktører og kommunen - den seneste tid samarbejdet omkring en række initiativer.
- Initiativerne skal sikre, at asylansøgerne på Sønderborg Asylcenter bliver bekendt med **de erhvervsmæssige muligheder i Sønderborg-området**.
- Formål er, at få de uddannede syrere til at bosætte sig og arbejde i Sønderborg kommune og dermed **bidrage til den lokale arbejdsstyrke**.

MISSION OG VISION

Mission:

Uddannede asylansøgere og kvoteflygtninge i Danmark skal nemmere og hurtigere i beskæftigelse.

Vision:

Flest mulige uddannede asylansøgere og kvoteflygtninge med relevans for Sønderborgs virksomheder vælger at bosætte sig i området og bidrage til arbejdstyrken i de lokale virksomheder eller til iværksætteri i området.

HVORDAN FUNKERER DEN?

”Sønderborg-modellen”

- Vi udnytter den tid, hvor asylansøgerne alligevel opholder sig på centrene og venter på at få svar på deres opholdstilladelse.
- Vi har etableret et system, så hver enkelt asylansøger behandles individuelt.
- Vi arbejder på at skabe en hurtig ”præ-integrationsproces”, der forbereder asylanter til det danske arbejdsmarked.
- Endeligt er *beskæftigelse* det parameter vi prioriterer højest, når vi matcher asylansøgere efter kompetence til virksomheder i landets kommuner.

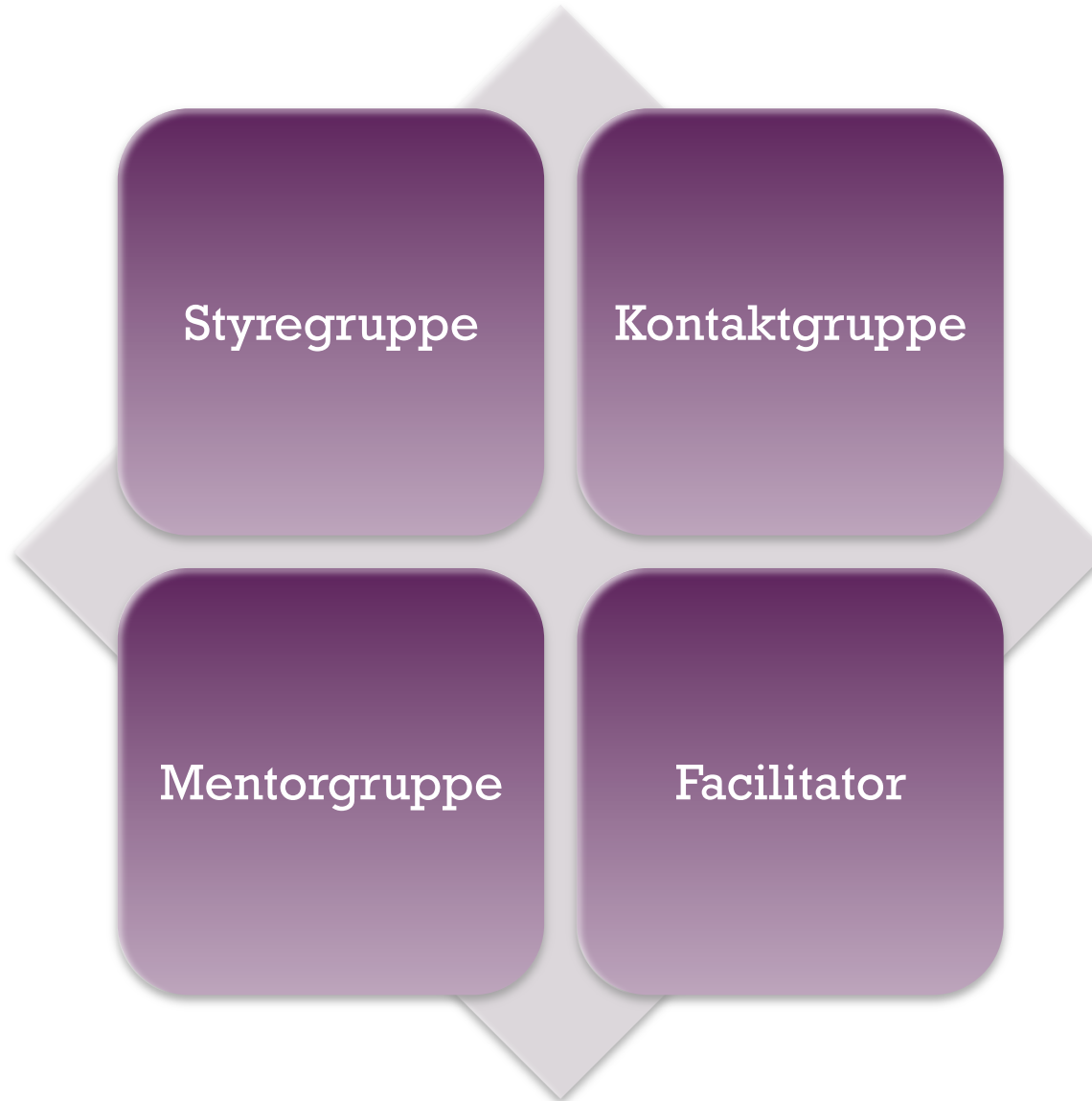
KONKRETE INITIATIVER

- Tidlig kompetenceafklaring
- Tydelig information til nyankomne om jobmuligheder
- CV-træning
- Cross cultural training
- Besøg i virksomheder, på landbrug og håndværkerskoler
- Kortere praktikophold i virksomheder
- Lokal mentorgruppe tilknyttet
- Syrisk kontaktgruppe på asylcenteret

HVORDAN ER REGLERNE I DAG?

- Asylansøgere, der kommer til Danmark, skal inden for de første to uger ønske en kommende bosætningskommune.
- Da de fleste asylansøgere på daværende tidspunkt intet - eller meget begrænset - kendskab har til Danmark, bygger prioriteringen ofte på personlige familierelationer.
- Valget er bindende, og hvis ikke den ønskede kommune i forvejen har en for høj andel af kvoteflygtninge, kommer asylansøgeren dertil.
- Først efter et treårigt langt integrationsforløb må asylansøgeren selv vælge bosættelseskommune.

Setup



STYREGRUPPEN

- ◆ Jørgen Mads Clausen,
Bestyrelsesformand for Danfoss A/S
- ◆ Jørgen Eriksen, chefkonsulent,
Sønderborg Kommune
- ◆ Muhamed Musa, koordinator af
kontaktgruppen
- ◆ Helena Pedersen, Pay-Back
Specialistrekuttering
- ◆ Erling Duus, formand for DI
Sønderjylland
- ◆ Gitte Thørring, leder af Asylcenteret
i Sønderborg
- ◆ Ole Wandahl Stenhøj,
Byrådsmedlem, Sønderborg
Kommune

STYREGRUPPEN

- ◆ Morten Vestergaard,
Sønderborg Handel
- ◆ Dennis Calender, HR chef for
Landbo Syd
- ◆ Ken Holm Thomsen, Idea
Entrepreneurship Centre
- ◆ Mikkel Mørch, HR Chef,
Repræsentant fra Danfoss
- ◆ Heidi Schmidt Degermann,
JKS a/s
vikar- og rekrutteringsbureau
- ◆ Else Libach Hansen,
Sønderborg Kommune

STYREGRUPPENS ROLLE

- Bringer deres netværk i spil og åbner døre
- Er ambassadører for projektet og står til rådighed for journalister
- Bidrager med input til udviklingen af projektet
- Hjælper med at rydde forhindringer af vejen
- Bidrager med sparring til kommunens strategi på integrationsområdet
- Danner bro mellem det private og offentlige

KONTAKT- GRUPPENS ROLLE

Består af:

Muhamed Musa

Muhannad Najjar

- Informerer nyankomne asylansøgere om mulige aktiviteter i asylfasen
- Registrerer de engelsktalende asylansøgere efter kompetence og kontaktdata
- Håndterer database og grupperer kandidater til besøg og erhvervspraktik.
- Indhenter CV'er fra kandidater, som skal på virksomhedsbesøg/erhvervspraktik
- Indhenter og få godkendt kontrakter, tilladelse, kørsel, opfølgning etc. i forbindelse med besøg og praktik.
- Arrangerer gentagne besøg og informationsmøder
- Koordinerer aktiviteter og information med mentorgruppen
- Udarbejder webplatform med infohub og erfaringsudveksling

MENTOR- GRUPPENS ROLLE

Består af:

Henning Schmidt-Petersen

Oscar Thygesen

Rasmus Caspersen

Dorthe Hector

Peder J. Jensen

- Sparring med Kontaktgruppen
- Fokuserer på de bløde fakta f.eks. cross cultural awareness
- Fokuserer på lokalområdet og kulturen
- Stiller deres netværk til rådighed
- Hvis kontaktgruppen beder om det, kan der stilles en one2one ressource til rådighed.

FACILITATORENS ROLLE

Består af:

Helena Pedersen,

Pay-Back specialistrekruttering

- Udformer model og proces for indsatsen
- Leder af kontaktgruppen
- Koordinerer mellem alle interessenter
- Sikrer fremdrift i aktiviteterne og overblik
- Sikrer templates, kontrakter og dokumentation er i orden
- Foretager indledende møder med virksomhederne om både besøg og erhvervspraktik samt opfølgning
- Sikrer kompetencematch mellem asylanter og virksomheder
- Identificerer muligheder og barrierer
- Står til rådighed med information om projektet

ANDRE AKTØRER OG SAMARBEJDS- PARTNERE

- Danfoss
- Industrigruppen
- Sønderborg Handel
- LandboSyd
- SDU Idea
- JKS Vikarservice
- Sønderborg Kommune og Jobcenter
- Sønderborg Asylcenter
- Asylanterne selv
- EUC Syd
- SDU
- Work In Denmark
- Lær Dansk
- Lokale mentorer
- Pay-Back Specialistrekruttering

FORELØBIGE RESULTATER AF INDSATSEN

- Over 500 asylansøgere er registreret med kompetencer i databasen med mulighed for opskalering geografisk.
- Proces og kontrakter clearet af Udlændingestyrelsen
- Over 289 asylansøgere på besøg på virksomheder, håndværkerskoler, landbrug eller infokurser
- Over 18 erhvervspraktikpladser er identificeret og match på ni pt.
- Én fastansættelse hos TeleBilling og én tilknyttet AOF

KONTAKT

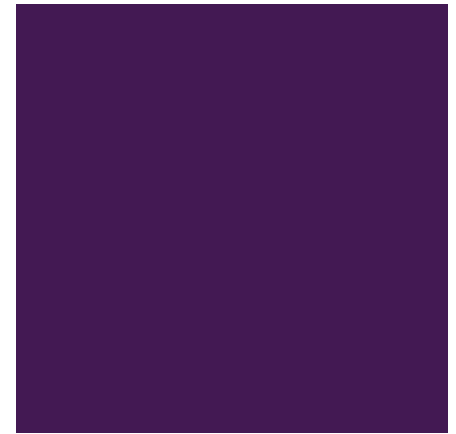
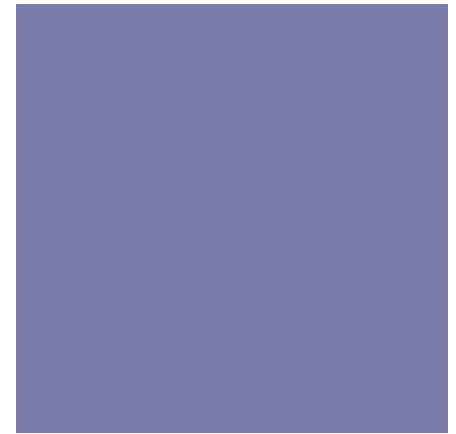
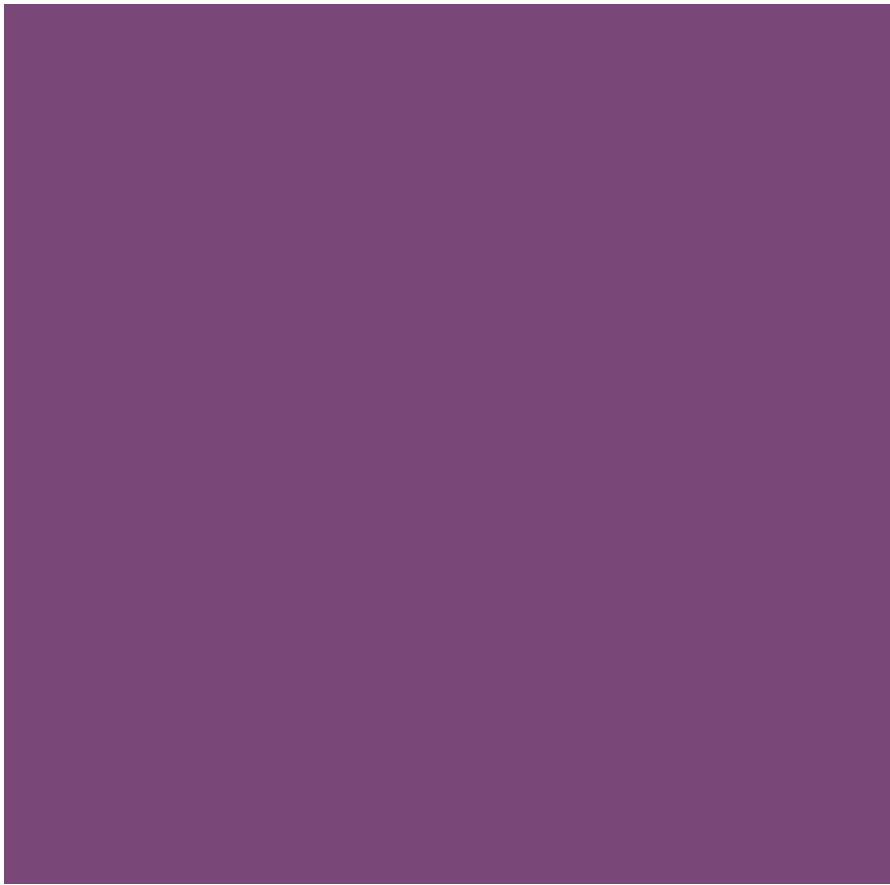
For yderligere oplysninger om projektet og pressehenvendelser:

- **Helena Pedersen**

Projektleder for Asylprojekt Sønderborg
mobil: 2074 9493
e-mail: hp@pay-back.dk

- **Birgitte Lund Rants**

Kommunikationsansvarlig
mobil: 2257 1163
e-mail: br@kplusp.dk




Asylprojekt Sønderborg
Erfaringer, udfordringer
og løsningsforslag

SEPTEMBER 2015

Baggrund

- I Sønderborg Kommune har en gruppe frivillige taget initiativ til at samle en gruppe interessenter med store netværk - både private og offentlige aktører - der gennem det sidste år har samarbejdet omkring en række initiativer, der skal sikre, at asylansøgerne på Sønderborg Asylcenter bliver bekendt med de erhvervsmæssige muligheder i Sønderborg-området.
- Formålet er, at få de uddannede asylansøgere til hurtigst muligt at bidrage til den lokale arbejdsstyrke, da flere virksomheder oplever mangel på kvalificeret arbejdskraft. Flere asylansøgere har ligeledes stærke kompetencer indenfor iværksætteri og kan med den rigtige hjælp hurtigt forsørge sig selv.
- På baggrund af det store arbejde vi allerede har lavet, har vi imidlertid identificeret en række regulative og praktiske udfordringer, der vanskeliggøre vores ønske om at få asylansøgere hurtigt i arbejde og integreret i lokalsamfundet.



Fire centrale erfaringer fra det daglige arbejde med asylprocessen

1

- **UDFORDRING:** Viden omkring den enkelte asylansøgers kompetencer indhentes først efter længere tids ophold i Danmark og er ikke en tilstrækkeligt prioriteret faktor, når Udlændingestyrelsen tildeler opholdskommune.
- **LØSNINGSFORSLAG:** Etablering af en "smart modtagelse", hvor personlige og professionelle informationer følger den enkelte asylansøger og deles med relevante instanser. Deling af CV og personlige oplysninger skal systematiseres straks efter ankomst.

2

- **UDFORDRING:** Der er betydelige problemer med mobiliteten på tværs af kommunegrænser i de tilfælde, hvor kvoteflygtninge flytter til en ny kommune efter job eller i forbindelse med jobskifte.
- **LØSNINGSFORSLAG:** Den offentlige finansiering af kvoteflygtningen skal følge personen således der er midler i den modtagende kommune til etablering og sprogundervisning. Dette er ikke tilfældet i dag.

3

- **UDFORDRING:** Der mangler incitament for kommunerne til at modtage kvoteflygtninge, der er tildelt en anden kommune, men flytter pga. job. Det skyldes, at modtager-kommunen ikke bliver kompenseret eller anerkendt.
- **LØSNINGSORSLAG:** Den pågældende person bibeholder sin status som kvoteflytning selvom personen er kommet i job. Derved kompenseres kommunen automatisk efter de gældende regler.

4

- **UDFORDRING:** Integrationssystemet er på visse områder for ufleksibelt til at kommunerne kan sikre den bedste start for asylansøgerne.
- **LØSNINGSFORSLAG:** Mulighed for "Fast track-forløb" for personer, som jobmæssigt og sprogligt hurtigt kan ansættes og blive selvforsørgende. Ligeledes kan muligheden for praktikforløb med fordel udvides, så de bedre tilpasses den enkeltes kompetencer, ønsker og behov.

Idé

Inspiration fra

Asylprojektet Sønderborg

- **Etablering af borgergrupper i alle kommuner omkring asylcentrerne.**
- Borgergrupperne skal sikre lokal opbakning og vilje til at tage godt imod asylansøgere, fx ved at få en aftale med en lokal forening, så asylansøgere får en indholdsrig hverdag. Borgergrupperne skal ledes af en integrationskoordinator.

Analyse | kraka

7. september 2015

Virkning på offentlige finanser ved overgang fra overførsel til beskæftigelse

Af Kristian Thor Jakobsen og Peter Mogensen

Efter at Kraka den 31. august d.å. har afholdt møde med Jørgen Mads Clausen i Sønderborg har begge fundet det nyttigt at vurdere de samfundsøkonomiske fordele ved at overføre en flygtning fra offentlig forsørgelse til privat beskæftigelse.

Finansministeriet anvender visse tommelfingerregler, og det er i forhold til disse, at nærværende papir vurderer fordelene ved at en flygtning, som lige er ankommet til asylcenter Sønderborg, kommer i beskæftigelse med det samme, gerne lokalt. Dette anses af bl.a. Jørgen Mads Clausen som en mulighed, ikke mindst for det fåtal, som har en ingeniørbaggrund, og som kan bruges på Danfoss.

Kontakt

Forskningschef
Kristian Thor Jakobsen
Tlf. 3022 6792
E-mail krj@kraka.org

1. Finansministeriets regneprincipper ved øget beskæftigelse

De offentlige finanser styrkes isoleret set, når beskæftigelsen øges, da det offentlige får flere indtægter fra skat og afgifter, dels at det offentlige kan spare udgifter til overførselsindkomst. Den samlede virkning af at løfte en overførselsmodtager over i beskæftigelse er derved bestemt dels ud fra overførselsudgifterne til den enkelte samt lønnen, der opnås ved beskæftigelse.

Hvis der er tale om en varig, strukturel forøgelse af beskæftigelsen – fx gennem en lavere strukturledighed – vil der også være tale om en varig, strukturel forbedring af de offentlige finanser, som styrker den finanspolitiske holdbarhed. Dette vil gælde, også selvom reformens fulde virkning på den faktiske beskæftigelse først optræder på lidt længere sigt.¹

Finansministeriet anvender som tommelfingerregel, at de offentlige finanser forbedres med ca. 300.000 kr. årligt hver gang en overførselsmodtager overgår til varig beskæftigelse i den private sektor til gennemsnitlig løn. Samtidig opnår den enkelte også et højere muligt forbrugsniveau, da deres samlede årsindkomst stiger.

Hvis en overførselsmodtager, der modtager 200.000 kr. i offentlige overførsler om året, overgår til helårsbeskæftigelse med en årsindkomst på 400.000 kr., vil den enkelte opleve en stigning på 100.000 kr. i personlig indkomst efter skat, mens de offentlige finanser vil blive forbedret med 300.000 kr., jf. Tabel 1.

Tabel 1 Virkning på offentlige finanser ved overgang fra overførsel til beskæftigelse – illustrativt eksempel

	For den enkelte	For det offentlige
	Kr.	Kr.
Indkomstoverførselsudgifter (brutto før skat)	200.000	200.000
- heraf skat og afgifter	100.000	-100.000
Indkomstoverførselsudgifter (netto efter skat)	-100.000	100.000
Arbejdsindkomst ved beskæftigelse (brutto før skat)	400.000	
- heraf skat og afgifter	-200.000	200.000
Efter skat	200.000	200.000
Samlet virkning	100.000	300.000

Kilde: Finansministeriet, 2012. Regneprincipper og modelanvendelse i Finansministeriet.

I 2013 var udgifterne til en helårsflygtning på knap 200.000 kr., men denne udgift indeholder bl.a. også sundhedstilbud og børnenes undervisning- og pasningstilbud.² Den rene indkomstoverførsel til en enlig nyankommen asylansøger i Danmark uden forudgående tilknytning til landet er efter indførelsen af integrationsydelsen i 2015 på godt 70.000 kr.³ Dertil kommer fx boligstøtte. Dog må det forventes, at de samlede indkomstoverførsler til nyankomne asylansøgere ligger væsentligt under de 200.000 kr. fra Finansministeriets tommelfingerregel. Derved bliver påvirkningen på de offentlige finanser tilsvarende mindre, når disse personer overgår fra offentlig forsørgelse til beskæftigelse.

¹ Jf. Finansministeriet, 2012. Regneprincipper og modelanvendelse i Finansministeriet.

² Jf. <http://www.information.dk/513897>

³ Jf. Lov om ændring af lov om aktiv socialpolitik, lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, integrationsloven og forskellige andre love