



TEKNOLOGISK
INSTITUT

Evaluering af "Modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft"



Analyse og Erhvervsfremme
August 2011

Indhold

1. INDLEDNING	4
1.1. EVALUERINGENS BAGGRUND OG FORMÅL	4
1.2. EVALUERINGENS METODE OG DATAGRUNDLAG	4
2. KONKLUSIONER.....	6
2.1. EVALUATORS OVERORDNEDE VURDERINGER AF PROJEKTET	6
2.2. KONSORTIERNES GENNEMFØRTE AKTIVITETER OG DERES EFFEKTER	7
2.3. FREMTIDIGE BEHOV OG UDFORDRINGER	11
2.4. STÆRKE OG SVAGE SIDER VED PROJEKTETS ORGANISERING	13
3. STATISTISK UDVIKLING I ANTALLET AF UDENLANDSKE ARBEJDSSTAGERE	16
3.1. UDVIKLING OPDELT PÅ KONSORTIER	17
4. LEMVIG KONSORTIUM	19
4.1. KONSORTIETS GENNEMFØRTE AKTIVITETER	19
4.2. KONSORTIETS EFFEKTER OG ERFARINGER	21
4.3. FREMTIDIGE AKTIVITETER OG BEHOV	24
5. RINGKØBING-SKJERN KONSORTIUM.....	25
5.1. KONSORTIETS GENNEMFØRTE AKTIVITETER	25
5.2. KONSORTIETS EFFEKTER OG ERFARINGER	27
5.3. FREMTIDIGE BEHOV	29
6. RANDERS KONSORTIUM.....	31
6.1. KONSORTIETS GENNEMFØRTE AKTIVITETER	31
6.2. KONSORTIETS EFFEKTER OG ERFARINGER	33
6.3. FREMTIDIGE BEHOV	34
7. SILKEBORG KONSORTIUM	35
7.1. KONSORTIETS GENNEMFØRTE AKTIVITETER	35
7.2. KONSORTIETS EFFEKTER OG ERFARINGER	37
7.3. FREMTIDIGE UDFORDRINGER	38
8. HORSENS-HEDENSTED KONSORTIET	39
8.1. KONSORTIETS GENNEMFØRTE AKTIVITETER	39
8.2. KONSORTIETS EFFEKTER OG ERFARINGER	42
8.3. FREMTIDIGE BEHOV OG UDFORDRINGER.....	44
9. VIBORG- SKIVE KONSORTIET.....	45
9.1. KONSORTIETS GENNEMFØRTE AKTIVITETER	45
9.2. KONSORTIETS EFFEKTER OG ERFARINGER	47
9.3. FREMTIDIGE BEHOV OG UDFORDRINGER.....	50
10. AARHUS KONSORTIET	52
10.1. KONSORTIETS GENNEMFØRTE AKTIVITETER	52
10.2. KONSORTIETS EFFEKTER OG ERFARINGER	57
10.3. FREMTIDIGE UDFORDRINGER	58
11. PROJEKTETS ORGANISERING	59
11.1. INDLEDNING	59
11.2. KORT OM PROJEKTETS ORGANISERING	59
11.3. STÆRKE SIDER VED DEN VALGTE ORGANISERING	60
11.4. SVAGE SIDER VED ORGANISERINGEN	62

12. PROJEKTETS BETYDNING FOR DEN UDENLANDSKE ARBEJDSKRAFT	65
12.1. VURDERING AF VELKOMSTINFORMATION.....	65
12.2. UDENLANDSKE ARBEJDSTAGERES FAMILIE- OG BESKÆFTIGELSESFORHOLD.....	69
12.3. VURDERING AF FORSKELLIGE INFORMATIONS - OG SERVICETILBUD	71
13. PROJEKTETS BETYDNING FOR VIRKSOMHEDER	74
BILAG 1: OVERSIGT OVER INTERVIEWPERSONER	78

1. Indledning

Teknologisk Institut præsenterer hermed evaluering af socialfondsprojektet ”Modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft” i Region Midtjylland. Projektet er gennemført af et regionalt sekretariat og syv lokale konsortier bestående af erhvervsorganisationer, kommuner, arbejdsmarkedsparter og private organisationer.

1.1. *Evalueringens baggrund og formål*

Det overordnede formål med projektet er at lette virksomhedernes modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft samt at understøtte og udvikle den offentlige modtagelse og integration af udenlandsk arbejdskraft i lokalsamfundet. Dette skal bidrage til udvidelsen af arbejdsstyrken for at styrke betingelserne for vækst, innovation og velfærd i regionen.

Baggrunden for projektet er den demografiske udvikling med en aldrende befolkning samt den store mangel på arbejdskraft, der var tilbage i 2008, hvor projektet blev startet. Forudsætningerne for projektet har siden da i nogen grad ændret sig, og der kommer nu færre udenlandske arbejdstagere end tidligere. Evalueringen vil tage højde for dette ved at belyse, hvorledes de ændrede forudsætninger undervejs har ændret projektets fokus og indsatsområder.

Evalueringen vil afdække følgende:

- Hvad har de enkelte konsortier iværksat af aktiviteter og hvordan har de virket?
- Er der opnået resultater, som ellers ikke ville være opnået, hvis kommunerne og virksomhederne selv skulle have gennemført indsatsen? Hvilken læring og synergi har projektet skabt på tværs af konsortierne?
- Hvilke aktiviteter og tiltag har vist sig at virke godt, og hvilke vil blive videreført efter projektets afslutning?
- Hvad har projektets organisering betydet for indsatsen? Hvilke styrker og svagheder har den valgte model med et regionalt sekretariat og 7 lokale konsortier? Vil en lignende model være relevant i lignende fremtidige projekter? Hvilken betydning har Midtjysk Dialogforum haft for projektets videndeling og netværk?
- Hvilke behov og fremtidige udfordringer er der i modtagelse, integration og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft?

1.2. *Evalueringens metode og datagrundlag*

Evalueringen er baseret på følgende metoder og datagrundlag:

- *Kvalitative interview med konsortiets ledelse og andre samarbejdspartnere* i hvert af de 7 konsortier. Interviewenes fokus har været at afdække hvilke aktiviteter, der er gennemført og hvilke effekter og erfaringer der er opnået samt hvilke fremtidige behov og udfordringer der er på området. (I rapportens bilag 1 er der en oversigt over interviewede personer.)
- *Kvalitative interview med 14 virksomheder*, udvalgt i de fire konsortier Viborg-Skive, Randers, Silkeborg og Ringkøbing-Skjern.
- *Kvalitative interview med 9 udenlandske arbejdstagere*, som er udvalgt i de fire konsortier Viborg-Skive, Randers, Silkeborg og Ringkøbing-Skjern.

Derudover er der gennemført 2 web-baserede spørgeskemaundersøgelser blandt følgende grupper:

- *Konsortiernes ledelse.* Denne spørgeskemaundersøgelse omfatter kun 7 respondenter og fokuserer kvalitativt på stærke og svage sider ved projektets organisering. Hver konsortieledelse har besvaret et skema med åbne tekst-spørgsmål.
- *139 udenlandske arbejdstagere i de 7 konsortier.* Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført ved at de respektive konsortier pr. mail har udsendt skemaet til udenlandske arbejdstagere, som konsortiet har mailadresser på. Det er typisk arbejdstagere, der har deltaget i møder, netværk og arrangementer undervejs i projektet. Evaluators skal fremhæve, at antallet af besvarede spørgeskemaer varierer stærkt mellem konsortierne og undersøgelsen derfor ikke kan betragtes som kvantitativt repræsentativ for udenlandske arbejdstagere i Region Midt. I indledningen til afsnit 12 beskrives nærmere, hvorledes der tages højde for dette i tolkningen af undersøgelsens resultater.

Derudover har evaluators anvendt rapporten ”Aktivitetsoversigt for projektet Modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft i Region Midtjylland.”, som blev udarbejdet i marts 2011. Oversigten giver et detaljeret overblik over konsortiernes mange aktiviteter og hvilke erfaringer der er opnået i tilknytning hertil. Herunder eksempelvis, hvilke aktiviteter, der har måttet aflyses eller tilpasses. Evaluators bruger denne oversigt som en del af datagrundlaget til vurdering af, hvordan projektets aktiviteter er gået.

2. Konklusioner

2.1. *Evaluators overordnede vurderinger af projektet*

Projektet har imødekommet et stort og stadigt voksende behov for at styrke modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft

Projektet blev igangsat i august 2008 med baggrund i flere års højkonjunktur og stigende mangel på arbejdskraft. Tiltrækning og fastholdelse af udenlands arbejdskraft blev derfor regnet som afgørende for at sikre fortsat vækst og udvikling. Da finanskrisen kom og ledigheden steg ændrede forudsætningerne sig for projektet. Nu regnede man med, at virksomhederne ikke længere havde samme behov for udenlandsk arbejdskraft, og at tilgangen af udenlandsk arbejdskraft derfor ville stoppe.

Der tog man fejl.

Finanskrisen betød en kort opbremsning i tilgangen, men siden 2008 er antallet af udenlandske arbejdstagere i Region Midt steget støt og er nu højere end nogensinde, 10.301 i 4. kvartal 2010.

Tilgangen i Region Midtjylland i 4. kvartal 2010 er over dobbelt så stor som i 1. kvartal 2008, og fra 3. kvartal 2010 til 4. kvartal 2010 steg tilgangen med 26 procent. Disse tal peger således på, at vi, uanset konjunkturerne, får et stadig mere internationaliseret arbejdsmarked i Region Midt.

Nyt syn på udenlandske arbejdstagere som en ressource

Blandt konsortierne vurderes det, at projektet har fremmet et nyt syn på udenlandske arbejdstagere: ”De er en positiv ressource for det lokale erhvervsliv og samfund”. Før havde offentligheden tendens til at sammenblende udlændinge med flygtninge og integrationsproblemer.

Flere konsortier, bl.a. Lemvig og Ringkøbing-Skjern, beskriver, at tiltrækningen af udenlandsk arbejdskraft nu indgår som en del af områdernes generelle strategi for at tiltrække tilflyttere. Rationalet er, at tiltrækningen af faglært, udenlandsk arbejdskraft er en hurtigere løsning end at gennemføre et kompetenceløft af områdets eksisterende, danske arbejdsstyrke.

Evalueringen bekræfter billedet af udenlandske arbejdstagere som en kompetencemæssig ressource: En væsentlig del af de adspurgte udlændinge (74 %) er beskæftiget i job indenfor deres uddannelsesbaggrund. Ydermere viser tallene, at andelen er højest (79 %) blandt udenlandske arbejdstagere med højere uddannelse. Dette peger på, at hovedparten af de udenlandske arbejdstagere ikke kan betragtes som en ”marginaliseret” gruppe, der må tage til takke med de job de kan få, i mangel af noget bedre. Undersøgelsen viser dog også, at en del af de udenlandske arbejdstagere pt. er arbejdsløse, hvilket indikerer, at en del af dem bliver selvom de mister deres job.

Projektet har haft synergieffekt mellem konsortierne

Evaluators vurderer, at projektet samlet har skabt resultater, som ellers ikke ville være opnået, hvis kommunerne og virksomhederne selv skulle have gennemført indsatsen.

Blandt konsortierne, især de mindre, fremhæves det at de har fået inspiration, ideer og værktøjer fra samarbejdet med andre konsortier. Herunder til hjemmesider, nyhedsbreve, ideer til arrangementer og spørgeskemaer m.m. Især de mindre konsortier anfører, at de på grund af

deres mere begrænsede økonomi har været mere afhængige af at få tilført ideer og løsninger fra andre konsortier. Derudover er der eksempler på, at konsortier har gennemført aktiviteter i samarbejde med hinanden.

2.2. Konsortiernes gennemførte aktiviteter og deres effekter

Evalueringsrapportens afsnit 4-10 beskriver hvert enkelt konsortiums aktiviteter, effekter og erfaringer. I det følgende sammenfattes tværgående konklusioner for projektets hovedindsatsområder.

Velkomstinformation og service for udenlandske arbejdstagere er styrket

Konsortierne har udviklet nye informationsmaterialer og aktiviteter, der forbedrer informationen til nyankomne udlændinge. Det være sig i form af "velkomstpakker", der indeholder information om lokalområdet, hjemmesider for udenlandske arbejdstagere, tilmelding til nyhedsbreve, hotline og informationsmøder om f.eks. skatteforhold, bilregistrering, A-kasse, fagforening, arbejdsmarkedsforhold m.m. Derudover har konsortierne også lanceret hjemmesider, som er oversat til flere sprog.

Et eksempel på en sådan hjemmeside er www.boimidtvest.dk, som dækker 5 kommuner på 5 sprog (dansk, engelsk, tysk, polsk og russisk) leverer informationer på lokalt, regionalt og nationalt plan, samt direkte tilgang til de nødvendige formularer ved ankomsten til Danmark. Derudover har hjemmesiden en aktivitetskalender med aktiviteter af informativ og kulturkarakter for udenlandske borgere i de 5 kommuner. Hjemmesiden er markedsført i ind- og udland og bliver brugt i 72 lande.

Evalueringen peger på, at de nye informationstilbud er blevet godt modtaget og imødekommer et behov hos målgruppen. Spørgeskemaundersøgelsen blandt udenlandske arbejdstagere viser, at (60 %) af de udenlandske arbejdstagere på tværs af konsortierne er meget tilfredse (12 %) eller tilfredse (48 %) med velkomstinformationen fra kommunen. 75 % er tilfredse med kommunernes hjemmesideinformation. Ydermere viser evalueringen, at de nye informationstilbud samtidig udgør en god hjælp for udlændinge, der allerede bor her, virksomhederne samt de forskellige dele af forvaltningen.

I *Ringkøbing-Skjern* konsortiet vurderes det, at de nye informationstilbud i velkomstpakker og på hjemmesider ikke kun forbedrer informationen for nyankomne udlændinge, men i høj grad også for de udlændinge, der allerede bor her samt virksomheder/arbejdsgivere, der beskæftiger dem og de forskellige dele af forvaltningen.

I *Randers* vurderer konsortiet, at informationsmøderne for virksomhederne har været vellykkede og gjort virksomhederne mere bevidste om kulturmødet. Erfaringen er, at de brancher/virksomheder, der ikke har tradition for at modtage udenlandske arbejdskraft, har et stort behov for viden og værktøjer.

I *Silkeborg* vurderer konsortiet, at hjemmesiden www.workinsilkeborg.dk har været en vigtig forbedring, som har skabt øget synlighed om området. En del af forklaringen er, at hjemmesiden er udviklet i samarbejde med en kommunal arbejdsgruppe, der omfatter forskellige afdelinger i kommunen, som har med udenlandske arbejdstagere at gøre.

I *Viborg-Skive* vurderer konsortiet, at de kommunale forvaltningers service for udlændinge er forbedret ved en bedre kommunikation mellem afdelingerne og en klarere forståelse af den

enkelte afdelings rolle i det samlede forløb. I Skive er der etableret en international hjemmeside på fem forskellige sprog, som kommunen har ansvar for at opdatere efter projektets afslutning.

Informationsmøder for virksomheder og udenlandske arbejdstagere

Konsortierne har alle søgt at nå virksomheder med udenlandske arbejdstagere med henblik på at hjælpe med integration på arbejdspladsen, information om SKAT, arbejdsmarkedsforhold, uddannelsesmuligheder og andre samfundsforhold. Der er afholdt et stort antal informationsmøder, ofte i samarbejde med andre aktører, der kontakt med målgruppen, det være sig f.eks. landbrugsrådgivningen, sprogskoler m.fl.

Evalueringen viser, de afholdte informationsmøder generelt er blevet godt modtaget og har imødekommet et behov, der har været der længe. Undersøgelsen blandt udlændinge viser, at 66 % er tilfredse med de afholdte informationsmøder, set på tværs af konsortierne.

Konsortierne har gjort vigtige erfaringer undervejs.

I *Lemvig* har man gjort den erfaring, at informationsmøder nøje bør tilpasses målgruppen. I stedet for at afholde store generelle møder om SKAT, afholder man nu mindre møder for én nationalitet med personlig vejledning og tolk på. 83 % af de adspurgte udlændinge i konsortiet er tilfredse med informationsmøderne.

I *Ringkøbing-Skjern* har informationsmøder om skatteforholdene i Danmark været en velbesøgt succes. Der er afholdt 30 møder med i alt 501 deltagere. Møderne har været på 6 forskellige sprog (engelsk, tysk, ukrainsk, rumænsk, russisk og polsk) for at kunne tilgodese den store gruppe. Derudover har konsortiet udsendt virksomhedsmanualen "*Udenlandsk arbejdskraft?*", som fortæller om bl.a. regler, papirarbejdet omkring ansættelse, mentorordning, kommunikation og kultur, ansættelseskontrakt, danskundervisning, boligforhold samt integration af udenlandske medarbejdere. Manualen roses af virksomhederne, der giver udtryk for, at konsortiet gjorde en rigtig prioritering ved at lave manualen. Da mange virksomheder aktuelt har andre opgaver at prioritere end udenlandsk arbejdskraft, var det fornuftigt i stedet at udarbejde en virksomhedsmanual. Så har virksomhederne adgang til informationen, når konjunkturerne vender og tilstrømningen øges.

I *Randers* er der gennemført 25 virksomhedsbesøg, som har givet et godt kendskab til virksomhedernes ønsker/behov. Virksomhederne har især brug for hjælp til at integrere deres udenlandske ansatte i lokalsamfundet og konsortiet har derfor stort fokus på det sociale perspektiv fra virksomhederne. Derudover er der afholdt to informationsmøder for virksomheder om kulturmødet.

I *Viborg-Skive* er der ligeledes afholdt et stort antal informationsmøder med temaerne: Foreningsdannelse, SKAT, bolig, arbejdsmarkedsforhold, uddannelsesmuligheder m.v. Afholdelsen er sket i samarbejde med eksisterende netværk, faglige organisationer, landbrugsorganisationer, sprogcenter, teknisk skole Horsens m.m.

Face-to-face information og personligt møde er vigtigt

På spørgsmålet om hvilken hjælp/information der har været vigtigst nævner de udenlandske arbejdstagere typisk kolleger/venner, undervisere eller personer i forvaltningen.

Det gennemgående træk i deres svar er, at det er de personlige, menneskelige relationer, der har betydning for modtagelsen og integrationen af den udenlandske arbejdstager. Den personlige kontakt og relation kan opstå i mange forskellige sammenhænge, det være sig sociale arrangementer, undervisning eller på arbejdspladsen. Kun ganske få af de udenlandske arbejdstagere nævner skriftlige informationsmaterialer hjemmesider og nyhedsbreve som den vigtigste faktor. Dette peger på, at udenlandske arbejdstagere kun til en vis grad orienterer sig selv.

Evaluatoren vurderer, at dette peger på at konsortierne har prioriteret rigtigt ved at lægge stor vægt på at nå de udenlandske arbejdstagere og at få dem til at komme til faglige informationsmøder og sociale arrangementer. Skriftlig information kan sjældent stå alene.

Udenlandske arbejdstageres baggrund og behov varierer med erhvervsstrukturen

Konsortierne har undervejs nøje måttet tilpasse deres aktiviteter og kontaktstrategier alt efter de forskellige målgruppers behov. Erfaringen er, at konsortierne lokalt står overfor forskellige behov alt efter erhvervsstrukturen.

Eksempelvis er der en høj andel af de adspurgte udlændinge i Lemvig (88 %) beskæftiget indenfor manuelle job indenfor landbrug og fiskeri. Omvendt er der i Ringkøbing-Skjern en højere andel beskæftiget i administrative kontorjob (68 %). En gennemgang af svarene viser, at en stor del af disse er beskæftiget indenfor større virksomheder, bl.a. i Siemens og Vestas.

Sådanne forskelle i konsortiernes erhvervsstruktur afspejler sig i de udenlandske arbejdstageres behov for hjælp. Typisk har større industrivirksomheder flere ressourcer til at hjælpe de udenlandske arbejdstagere med service og information. Virksomhederne har mere behov for at der netværk og foreninger, der kan skabe en aktiv fritid og sociale relationer for de ansatte. Udenlandske arbejdstagere ansat indenfor landbrug har typisk mindre behov for hjælp til bolig, da en del bor hos landmanden. Dog kan ansatte indenfor landbruget have så belastende arbejdstider, at de har begrænset overskud til at engagere sig i sociale og faglige arrangementer ved siden af. Derfor kan der være behov for at lave arrangementer på særlige tidspunkter for denne gruppe.

Sociale arrangementer og aktiviteter er blevet prioriteret højt

Blandt konsortierne har man i projektet gjort den erfaring, at noget af det, som erhvervslivet især efterspørger, det er at de udenlandske arbejdstagere får en aktiv fritid og sociale relationer i lokalsamfundet. Udenfor de store byområder der ikke så mange fritidstilbud og store virksomheder oplever, at deres medarbejdere bor spredt over et stort område. Det er derfor en udfordring at skabe gode sociale rammer. Det er en udfordring, som ikke alene kan løses gennem offentlige tiltag og af virksomhederne, men som afhænger af hele det lokale samfund og foreningslivet.

Konsortierne har derfor lagt stor vægt på at etablere sociale netværk og arrangementer, som bidrager til at integrere udenlandske arbejdstagere i lokalsamfundet.

I Lemvig har man haft stor gavn af netværk af kontaktpersoner af forskellige nationaliteter. Både velkomstmajlen og hjemmesiden www.working-in-lemvig.dk angiver kontaktpersoner til "nationale" netværk af f.eks. rumænere, ukrainere, polakker, som kan hjælpe de nyankomne. Erfaringen er, at disse netværk er en meget stor hjælp, fordi de gør det muligt at nå målgruppen og få dem med til arrangementer f.eks. Middag på tværs og sprogtræning. Eksempelvis lykkedes det at samle 90 mennesker til julefrokost, fordi man benyttede de nationale netværk.

Udlændingene ville gerne komme, når de blev inviteret af nogen, de kendte af samme nationalitet.

I *Randers* har man for at styrke integrationen af udlændige etableret en International Klub, som pt. har 130 deltagere. Klubben omfatter både sociale og faglige temaer og indgået et samarbejde med en lokal pub, som hver anden torsdag holder international aften fra 19-22. Efterfølgende har pubben på eget initiativ udvidet det til at gælde hver torsdag.

I *Ringkøbing-Skjern* er der oprettet fire internationale foreninger/klubber, som afholder arrangementer af både kulturel og informativ karakter ca. 1 gang om måneden i alle lokale foreninger. Målet er at skabe et netværk blandt de udenlandske arbejdstagere og deres familier og et netværk mellem udlændingene og deres danske medborgere. Derudover er der etableret frivillige lokale guider, som kan hjælpe den udenlandske arbejdstager og dennes familie ind i det danske forenings- og fritidsliv.

Konsortiet vurderer, at projektet har sat ”ringe i vandet” i det civile samfund, og at mange fritidsforeninger nu er mere fokuserede på udlændinge og på at inddrage dem i foreningslivet. Flere interviewede betegner det som en myte, at højtuddannede har andre sociale og kulturelle behov end lavt uddannede. De højtuddannede er måske mere initiativrige, vurderes det. Det vurderes også, at projektet har bidraget til, at modtagelsen og fastholdelsen af udenlandsk arbejdskraft nu er blevet en del af den generelle politiske indsats for at tiltrække flere tilflyttere til området.

Vigtigt at inddrage eksisterende aktører og netværk

En vigtig erfaring i afholdelsen af informationsmøder er, at det for konsortierne har været vigtigt at etablere samarbejde med institutioner og organisationer, som i forvejen har god kontakt med virksomheder og udenlandske arbejdstagere. Dels for at få dem til at komme til arrangementerne og dels for at kvalificere indholdet på møderne.

I konsortiet *Horsens-Hedensted* har man gjort den erfaring, at det er vigtigt at etablere samarbejde med lokale institutioner, der har en kvalificeret kontakt og erfaring med målgruppen. Den lokale landbrugsrådgivning (LRØ) har været en god kommunikationskanal til både arbejdsgivere og arbejdstagere. Da LRØ varetager lønsystemet for mange af landmændene, er invitationer m.m. derfor blevet sendt ud sammen med lønsedler, og projektet har derved opnået en direkte kontakt til den målgruppe. LRØ har stor viden om målgruppen, og har leveret gode input i forbindelse med udviklingen af arrangementer til både arbejdsgivere og arbejdstagere. Derudover har konsortiet sammen med Sprogcenter Midt afholdt både faglige og sociale arrangementer.

Ligeledes har *Randers*-konsortiet gjort den erfaring, at det er en klar fordel at indgå i lokale netværk, herunder bl.a. det lokale integrationsnetværk, som samler en række lokale aktører inden for området. Projektet i *Randers* indgår også i netværk med projekt *Newcomers*, som *Randers Bibliotek* er med i.

I *Silkeborg* har konsortiet haft et vigtigt samarbejde med Sprogcentret fordi det har en god kontakt med udlændingene. Sprogcentret har været en vigtig platform for afholdelse af både faglige og sociale arrangementer. Der er i samarbejde med Sprogcentret også afholdt en workshop for iværksætterier overfor medfølgende ægtefæller. Ligeledes er der i samarbejde

med Sprogcentret afholdt en fællesmiddag for danskere og udlændinge på Silkeborg bibliotek, med 35 deltagere.

Den offentlige forvaltnings modtagelse er blevet mere systematisk og effektiv

Blandt konsortierne opleves det, at de offentlige forvaltninger for blot få år siden var præget af svagt beredskab og mangel på systematik, når en udlænding henvendte sig ved Borgerservice. Dengang, ”i gamle dage”, betragtede man det som en ”begivenhed”, hvor man improviserede sig frem og fandt frem til, hvilke medarbejdere i forvaltningen, der vidste noget om hvilke blanketter, der skulle bruges. Blanketterne og reglerne var de samme som før projektet, men man havde ikke fokus på udenlandske arbejdstagere som en særskilt målgruppe, der havde brug for en anden service.

Set i forhold til dengang er der nu etableret langt større overblik og systematik hos de dele af forvaltningen, der har med udlændinge at gøre.

Konsortierne har gennemgået sagsgange og opkvalificeret medarbejderstaben gennem sprogkurser og arbejde med administrative cases.

Evalueringen peger på, at forvaltningerne har forbedret deres service overfor udenlandske arbejdstagere og generelt har øget forvaltningernes internationalisering.

I *Ringkøbing-Skjern* vurderer konsortiet, at der nu er større fokus på, at udenlandske nyankomne og borgere har brug for en anden form for service. Før improviserede man sig mere frem, når der dukkede udlændinge op ved skranken. Der arbejdes i konsortiets kommuner med at styrke den interne koordinering i forhold til servicering af udlændinge. Eksempelvis har man nu i Ringkøbing-Skjern Kommune igangsat et nummersystem, hvor borgeren kan trykke sig ind på en medarbejder, der kan tale engelsk/tysk. Som et resultat af projektet er der på tværs af forvaltningerne etableret et netværk af ”serviceambassadører”, der er uddannede til at håndtere udenlandsk arbejdskraft. I kommunerne er der også gennemført sprogkurser for ansatte i forvaltningen, der arbejder med udlændinge, og der er nu mere fokus på brede sprogkompetencer, når der ansættes personale i forvaltningen.

Ligeledes har man i *Randers Kommune* etableret det princip, brugerne møder én indgang, og den enkelte medarbejder i Borgerservice har nu en større helhedsviden, så brugeren kan tages i hånden og blive ført over i andre relevante forvaltninger. Der er nu etableret en hjemmeside på engelsk rettet mod borgerne, og senere kommer der én rettet mod virksomhederne, som informerer arbejdsgivere om vigtige punkter ved ansættelse af udenlandske medarbejdere.

2.3. Fremtidige behov og udfordringer

En del af aktiviteterne videreføres efter projektet

Med afslutningen af projektet vil der være en del af aktiviteterne, som ikke længere har finansieringsgrundlag. Det er typisk sociale arrangementer og netværk, hvor en videreførelse typisk er afhængig af frivillige kræfter. Dog har projektet sat sig varige spor, og i de fleste konsortier er der aktiviteter, som videreføres i regi af kommunen eller erhvervsrådet.

I *Lemvig* videreføres hjemmesiden www.workinlemvig.dk og frontpersonalet i Tilflytterservice og lederen for Borgerservice overtager ledelsen af projektet. Der afsættes kr. 146.000 årligt til de 4 møder, hjemmesider m.v. De sociale arrangementer kan ikke umiddelbart vide-

reføres efter projektets afslutning. Kommunen vil dog tilbyde netværkene at sende indbydelser ud på deres vegne til nye tilflyttere.

I *Silkeborg* bliver hjemmesiden www.workinsilkeborg.dk videreført af erhvervSilkeborg. Hjemmesiden er udviklet i samarbejde med den kommunale arbejdsgruppe, der omfatter ansatte fra forskellige afdelinger i kommunen. Dette er med til sikre at de enkelte afdelinger har ejerskab i forhold til området.

I *Horsens Hedensted* bliver Velkomstguiden videreført i elektronisk format og bogen *Arbejdsgange ved betjening af udenlandske borgere* vil også fremover blive benyttet af medarbejdere i borgerservice.

I *Aarhus konsortiet*, vil de fleste *kerneaktiviteter* blive videreført, dog i en anden form end hidtil. Der er aktuelt truffet beslutning om at videreføre følgende aktiviteter:

- Spouse community
- Projektets hjemmeside
- Online community intercom
- Arrangementer i fællesskab med fx folkeuniversitetet

Dog behov for at støtte videreførelsen

Evaluators vurderer, at ovenstående eksempler viser, at der er stort behov for at videreføre de aktiviteter projektet har igangsat. Da statistikken viser, at antallet af udenlandske arbejdstagere aldrig har været højere og fortsat stiger så taler dette for at videreføre og udvide aktiviteterne.

Anbefaling 1

Evalueringen viser, at de sociale netværk opleves at have stor betydning for integration af udenlandske arbejdstagere i lokalområdet og det vil derfor kunne være vigtigt, at disse videreføres. Evaluator anbefaler derfor at Region Midt i dialog med konsortierne undersøger hvilke aktiviteter, der opleves at have særligt behov for støtte til videreførelsen.

Interview blandt virksomhederne peger på, at der fortsat efterspørges en yderligere forbedring af den offentlige information og service bl.a. i form af oversættelse af danske formularer og etablering af faste kontaktpersoner i forvaltningen. Virksomhederne anerkender, at projektet har skabt forbedringer i forvaltningernes internationalisering, men at det er sket fra et lavt udgangspunkt.

Det har været et "pioner-projekt". Nu behov for en proaktiv strategi og langsigtede tiltag

Set tilbageblik har projektet rettet sig mod et område, hvor der hidtil har været begrænset fokus og begrænset viden. I flere konsortier har man måttet starte "fra bunden" med at lave undersøgelser, der skabte overblik over hvilke virksomheder, der har udlændinge ansat. For mange konsortier har det været en "trial-and-error"-proces at nå virksomheder og udenlandske arbejdstagere, og aktiviteter har måttet aflyses og tilpasses undervejs.

Set på denne baggrund vurderes det blandt flere konsortier, at man nu har gjort vigtige erfaringer og at der fremover er behov for en mere proaktiv strategi og langsigtede tiltag. Eksempelvis udtrykkes det i Ringkøbing-Skjern konsortiet, at der er behov for at fastlægge en samlet

strategi for, hvilke faglige profiler der ønskes tiltrukket i forhold til erhvervslivets behov og hvordan områdets myndigheder, erhvervsliv og det civile samfund sammen kan gøre området attraktivt at flytte til. Ligeledes arbejdes der i konsortierne Randers og Viborg-Skive med planer om etablering af internationale skoler, som kan gøre områderne mere attraktive for udenlandsk arbejdskraft.

Undersøgelsen blandt udenlandske arbejdstagere viser, at en væsentlig del af dem har deres børn og ægtefælle med til Danmark. Dette bekræfter således, at der er behov for etablering af langsigtede tilbud, der gør bosætning attraktivt for den udenlandske arbejdstager og hele familien.

Mere behov for fremtidig hjælp til jobsøgning og ægtefællejob

Evalueringen viser, at en del af de adspurgte udenlandske arbejdstagere (ca. 20 %) er arbejdsløse og bliver her selvom de mister deres job. Ydermere viser evalueringen, at en stor del af arbejdstagerne har deres ægtefælle med. Blandt konsortierne opleves det at de modtager flere henvendelser fra udlændinge med behov for hjælp på grund af krisen, herunder hjælp til jobsøgning. Nogle konsortier har igangsat hjælp til jobsøgning og kurser for ægtefæller der tænker på at blive iværksættere.

Anbefaling 2

Evaluator anbefaler, at Region Midt i dialog med konsortierne vurderer behovet for en forøget indsats for hjælp til jobsøgning blandt udenlandske arbejdstagere. Herunder foreslås det at der gennemføres en erfaringsopsamling blandt konsortierne.

2.4. Stærke og svage sider ved projektets organisering

Projektet ”Modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft” er et meget stort regionalt projekt, som inddrager samtlige kommuner og mange andre aktører i regionen i en samlet indsats. Derfor er det vigtigt at evaluere, hvordan projektets organisering har fungeret, og hvilke stærke og svage sider denne organisering har haft. Erfaringerne herfra vil kunne bruges i fremtiden ved lignende store projekter.

Hovedelementer i projektets organisering på regionalt niveau er et *Regionalt sekretariat*, og 7 *lokale konsortier*. Det regionale sekretariat varetager fortrinsvis koordinering, videnopsamling og videndeling mellem konsortierne. De 7 konsortier bestående af kommuner og lokale erhvervs-, beskæftigelses- og integrationspolitiske aktører er projektets bærende led. Sammensætning af et lokalt konsortium bestemmes lokalt. Konsortiernes hovedopgaver er opdelt på 9 indsatsområder (se side 61).

De stærke sider ved organiseringen

Organiseringen *tilgodeser lokale behov og metodevalg*. Der er store forskelle på de behov og udfordringer, der er relateret til udenlandske arbejdstagere i de forskellige områder af Region Midt. Set på den baggrund er styrken ved organiseringen, at den er baseret på lokalt dannede konsortier, der hver især kan tilgodese de lokale behov og vælge de metoder, de finder bedst. Med udgangspunkt i de lokale behov har de enkelte konsortier valgt forskellige strategier og samarbejdspartnere for at nå ud til arbejdsgivere og udenlandske arbejdstagere.

Organiseringen tilgodeser også en lokal læreproces. Organiseringen har også givet plads til, at de enkelte konsortier hver især har kunnet gennemgå en læreproces som afspejler, at det er et nyt indsatsområde at etablere en systematisk indsats for at modtage og fastholde udenlandsk arbejdskraft.

Kredsen af konsortier muliggør videndeling og sparring på regionalt niveau. Blandt konsortierne fremhæves det generelt, at styrken ved organiseringen er, at kredsen af konsortier kan have en værdifuld udveksling af erfaringer og ideer.

Det regionale sekretariat er vigtigt for at skabe videndeling. Det, at et regionalt sekretariat indkalder til møder på regionalt niveau, nævnes som vigtigt, da de enkelte konsortier ikke selv ville kunne gøre det ved selvorganisering.

Svagheder ved organiseringen

De nævnte svagheder ved organiseringen er, at den lokale konsortiedannelse skaber konsortier med vidt forskellig størrelse og forudsætninger, hvilket gør det svært at tilgodese tværgående samarbejde og fælles løsninger.

Svaghederne der nævnes er bl.a. følgende:

Konsortierne har forskellig størrelse og forudsætninger. De 7 konsortier varierer meget i størrelse. Der har været små konsortier såsom Lemvig, Silkeborg og Randers, der hver især kun omfatter en kommune, og som har haft budgetter på ca. 2 mio. kr. hver, mens større konsortier, som f.eks. Ringkøbing-Skjern omfatter 5 kommuner og har et budget på 11,08 mio. kr. Denne forskel i størrelse betyder, at konsortierne har forskellige forudsætninger og ressourcer for de initiativer, de igangsætter. Det betyder dermed også, at de kan have så forskellige interesser og forudsætninger, at det kan vanskeliggøre indbyrdes samarbejde og fælles løsninger på tværs af konsortier.

Ulig størrelse og afstand til konsortiets ledelse. I de store konsortier opleves der at være stor afstand mellem den enkelte kommune og konsortiets ledelse, der som repræsentant udveksler erfaringer med de øvrige konsortier på regionalt niveau. Derimod er der i de mindre konsortier en kortere vej mellem det udførende ”projektniveau” og den regionale erfaringsudveksling.

Midtjysk Dialogforum var ikke klar fra begyndelsen. En medvirkende årsag til den begrænsede videndeling på regionalt niveau var, at den regionale hjemmeside først var klar længe efter projektets igangsættelse. På dette tidspunkt havde konsortierne vænnet sig til at kommunikere med hinanden udenom dette forum. Derfor var der så få, der brugte Midtjysk Dialogforum, som dermed ikke skabte den regionale videndeling, det var tiltænkt.

Uafklaret fra projektstart, hvad der skulle samarbejdes om. Blandt konsortierne vurderes det, at det begrænsede samarbejde på regionalt niveau også skyldes, at det fra projektets start har været uklart, hvad der skulle samarbejdes om. ”Set i bakspejlet” vurderes det blandt konsortierne, at der fra starten burde være fastlagt nogle temaer eller indsatsområder, hvor konsortierne var forpligtede til samarbejde eller videndeling.

Fremtidig model for organisering: behold de centrale elementer

Evaluators vurderer, at projektets model for organisering har en række klare styrker, men at hovedproblemet i projektet har været at selve udførelsen var svag. Den blev præget af, at det Regionale Sekretariat og Midtjysk Dialogforum kom for sent i gang, og derfor ikke skabte den videndeling og samarbejde på tværs, som var planen.

Anbefaling 3

På baggrund af konsortiernes besvarelser anbefaler, evaluator, at en fremtidig organisering af lignende store projekter bør bibeholde følgende centrale elementer fra den nuværende model:

- En form for konsortiedannelse på det lokale niveau skal videreføres. Konsortiedannelsen bør afspejle forskelle i lokale behov, det være sig demografi, erhvervsstruktur, uddannelsesniveau eller lignende. Der bør gives plads til lokalt valg af samarbejdspartnere og metodevalg.
- Konsortiestørrelsen er der ikke eksakte løsninger på. Evaluator foreslår, at konsortierne ikke gøres for små. Konsortier på kun én kommune oplever stor frihed, men betyder at de mange deltagende kommuner kan gøre det svært at finde fælles løsninger på tværs.
- Konsortiedannelsen bør sker lokalt og ikke "fra oven". Det skal således være lokalområderne selv, der fastlægger hvilke kommuner og parter, der skal indgå.
- En regional koordinerende instans skal også videreføres med henblik på at fremme videndeling og fælles løsninger på tværs af konsortierne.

Kernen i den fremtidige model bør være, at den lokale frihed i konsortiedannelse og metodevalg kombineres med en regional koordinering og dialog, som sikrer videndeling og fælles løsninger.

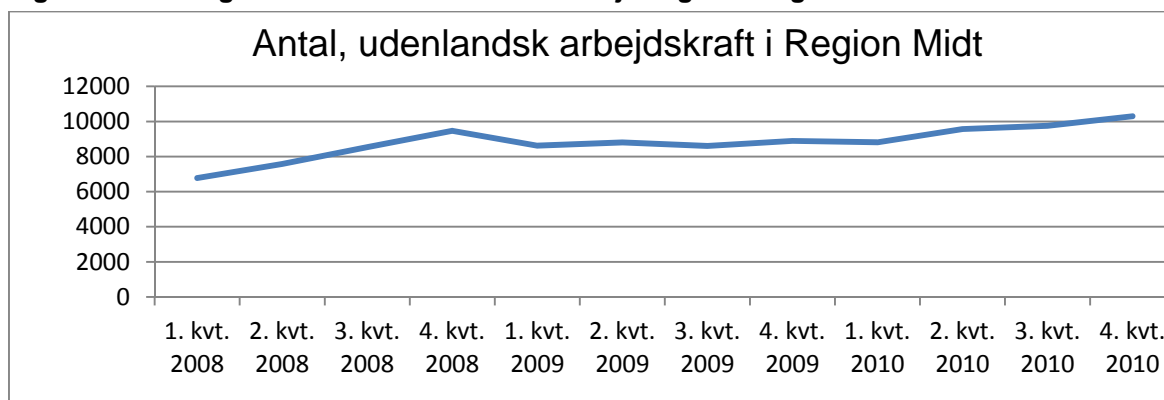
3. Statistisk udvikling i antallet af udenlandske arbejdstagere

Udviklingen i antallet af udenlandske arbejdstagere

Efter finanskrisen og de senere års stigende ledighed i Danmark skulle man umiddelbart forvente, at der aktuelt er begrænset behov for at styrke indsatsen for at tiltrække, modtage og fastholde udenlandsk arbejdskraft. Men statistikken modsiger dette, da antallet af udenlandske arbejdstagere i Danmark er vokset i de senere år. I slutningen af 2010 var der 79.259 fuldtids-beskæftigede udenlandske statsborgere i Danmark, hvilket er en stigning på 5,2 % siden 2008, hvor der var 75.272.

Antallet af udenlandske arbejdstagere på arbejdsmarkedet i Region Midtjylland var i 4. kvartal 2010 10.301 - hvilket er det højeste antal nogensinde, jf. figur 1 nedenfor.

Figur 1: Udvikling i antallet af udenlandske arbejdstagere i Region Midt

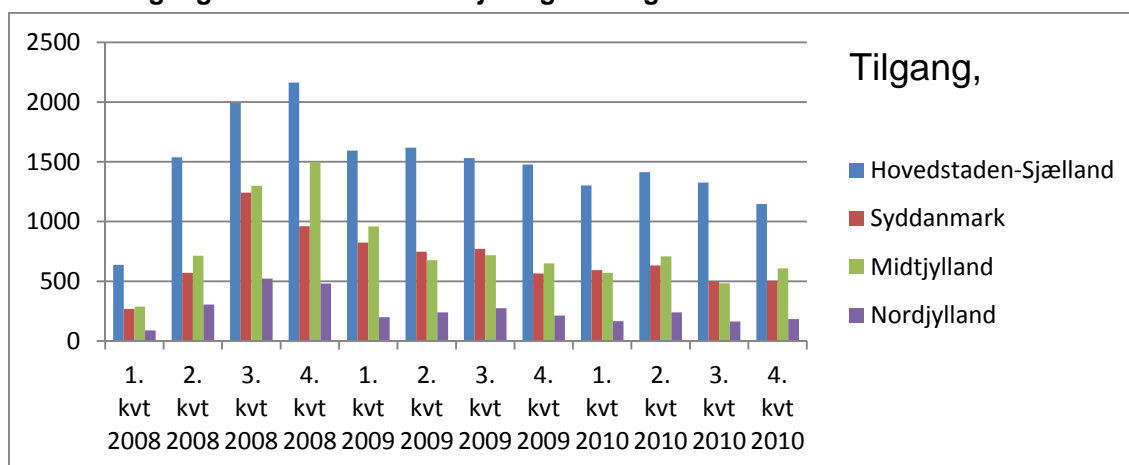


Kilde: Jobindsats.dk

Finanskrisen betød kun en kort opbremsning i tilgangen af udenlandske arbejdstagere

Tilgangen af udenlandsk arbejdskraft var på sit højeste i 3. og 4. kvartal 2008. Med finanskrisen fulgte et fald, hvorefter der har været en generel stabilisering i tilgangen af udenlandsk arbejdskraft. Dog er tilgangen i Region Midtjylland i 4. kvartal 2010 over dobbelt så stor som i 1. kvartal 2008, og fra 3. kvartal 2010 til 4. kvartal 2010 steg tilgangen med 26 procent.

Tabel 1: Tilgang af udenlandske arbejdstagere i regioner



Kilde: Jobindsats.dk

3.1. Udvikling opdelt på konsortier

I dette afsnit følger en kort gennemgang af udviklingen i antallet af udenlandske arbejdstagere og deres herkomst – fordelt på de enkelte konsortier. Dette kan bl.a. være med til at give et indtryk af sammensætningen af den udenlandske arbejdskraft i de enkelte konsortier, og derved være med til at understrege behovet for en differentieret indsats. Man kan endvidere se, om der i de enkelte konsortier er en signifikant udvikling i sammensætningen af nationaliteter i forbindelse med konjunktursvingningerne.

Oversigt over udenlandske arbejdstagere i konsortier 4. kvartal 2010

Konsortium	Antal/andel af regionens udenlandske arbejdstagere		Udvikling i forhold til 4. kvartal 2008	Sammensætning/herkomst i %			
	Antal	%-andel		Gamle EU-lande	Nye EU-lande	Øvrigt Europa	Asien
Lemvig	206	2 %	26 %	10 %	59 %	26 %	4 %
Randers	460	4 %	45 %	24 %	43 %	15 %	11 %
Horsens-Hedensted	1.290	13 %	35 %	15 %	68 %	7 %	6 %
Silkeborg	456	4 %	91 %	14 %	62 %	18 %	5 %
Ringkøbing-Skjern	2.876	28 %	40 %	27 %	49 %	17 %	4 %
Viborg-Skive	985	10 %	26 %	19 %	45 %	28 %	5 %
Aarhus	4.378	43 %	84 %	25 %	51 %	8 %	9 %
Region Midt i alt	10.651	100 %	26 %	23 %	52 %	14 %	7 %

Kilde: Jobindsats.dk

Oversigten viser, at der i alle konsortier har været væsentlige stigninger i antallet af udenlandske arbejdstagere siden 2008. Stigningen har været størst i Silkeborg (91 %) og lavest i Lemvig (26 %).

En væsentlig andel (43 %) af regionens udenlandske arbejdstagere bor i Aarhus konsortiet, der omfatter 7 kommuner i Østjylland og er den tættest befolkede del af Region Midt.

Aarhus har også oplevet en væsentlig stigning (84 %) i antallet af udenlandske arbejdstagere sammenlignet med 2008. Den store stigning i antallet af udenlandske arbejdstagere i Aarhus Kommune omfatter en stigning i andelen af arbejdstagere fra nye EU-lande. I 1. kvartal 2008 udgjorde denne gruppe 34 % af alle udenlandske arbejdstagere i kommunen, hvilket i 4. kvartal 2010 var steget til 52 %.

Udenlandske arbejdstagere fra nye EU-lande (dvs. de østeuropæiske lande) udgør procentmæssigt den største gruppe i alle konsortier. Konsortierne har dog varierende profil med hensyn til udviklingen og sammensætningen af udenlandske arbejdstagere:

Lemvig har den laveste andel (10 %) arbejdstagere fra gamle EU-lande, hvilket er en del lavere end regionsgennemsnittet på 23 %. Lemvig har derimod sammenlagt den højeste andel af arbejdstagere uden for EU og en høj andel af arbejdstagere fra nye EU-lande (59 %). En stor del af de udenlandske arbejdstagere (35 %) er beskæftiget indenfor landbrug og fiskeri.

I forhold hertil adskiller Ringkøbing-Skjern konsortiet sig ved at have relativt flere arbejdstagere fra de gamle EU-lande (27 %). Det er især Ikast-Brande og Ringkøbing-Skjern kommune, som har høje andele (46 % og 30 %) fra de gamle EU-lande. Forklaringen til den høje koncentration af udenlandske arbejdstagere fra de gamle EU-lande i disse kommuner skyldes

formodentligt at både Siemens og Vestas er beliggende her. Begge virksomheder har mange faglærte udenlandske arbejdstagere ansat.

Sammenfattende viser statistikken, at på trods af finanskrisen og faldende konjunkturer, så har antallet af udenlandske arbejdstagere i Region Midtjylland aldrig været større. Aktuelt er der ikke noget, der tyder på at denne udvikling vender.

4. Lemvig konsortium

Dette og de følgende afsnit beskriver projektets aktiviteter i hvert konsortium samt hvilke effekter og resultater, aktiviteterne har skabt.

- Hvilke aktiviteter er blevet prioriteret at gennemføre og hvorfor?
- Hvordan er der skabt kontakt til virksomheder og udenlandske arbejdstagere?
- Hvilke varige spor har projektet sat sig, - set i et før-efter perspektiv?
- Hvilke effekter og hvilke erfaringer er der opnået?
- Hvilke fremtidige behov vurderes der at være efter projektets afslutning?

Dette er nogle af de centrale problemstillinger, der behandles for hvert konsortium.

Lemvig konsortium er et af de mindre konsortier i projektet, da det kun dækker området i Lemvig kommune. Konsortiet har haft et budget på 2,7 mio. kr., og omfatter Lemvig kommune som lead partner og Nordvestjysk Erhvervsråd. Konsortiets ledelse vurderer, at en styrke ved det lille konsortium har været dets enkelhed og manøvredygtighed, der gør det nemt at omprioritere aktiviteter undervejs i forhold til de erfaringer man gør sig. Sammenlignet med de større konsortier er der meget kort afstand fra det udførende niveau, hvor aktiviteter sættes i gang, og til konsortiets ledelse.

4.1. Konsortiets gennemførte aktiviteter

Oversigt over gennemførte aktiviteter i Lemvig konsortium

Mål 1: Lette modtagelse og integration af udenlandsk arbejdskraft	Aktiviteter
1.1 Vejledning og bistand i forbindelse med ankomst til landet	<ul style="list-style-type: none">• Velkomstpakke. "Mulepose" med info om projekt, film og fribilletter• Velkomstmail fra borgerservice om sprogundervisning, udenlandske kontaktpersoner, A-kasse, fagforening m.v.
1.2 Bistand til den udenlandske arbejdskraft i forbindelse med anskaffelse af bolig og boligindretning	<ul style="list-style-type: none">• Personlig rådgivning (begrænset behov p.t.)
1.3 Integration af den udenlandske arbejdskraft på arbejdspladsen	<ul style="list-style-type: none">• Informationsmøder for arbejdsgivere om kulturmøde, SKAT m.v.• Informationsmøde for landmænd• Partnerskabsaftaler - besøg af arbejdsgivere• Rapport over arbejdsgivere med udenlandsk arbejdskraft• Regionalt virksomhedsnetværk
1.4 Integration af den udenlandske arbejdskraft i lokalsamfundet	<ul style="list-style-type: none">• Fri sport i hallen samt møde om dansk foreningsliv• Udenlandske kontaktpersoner (beskrevet i velkomstmail)• Middag på tværs• Sprogtræning• Lemvig International (forsøg på opstart af internationalt fællesskab)
1.5 Etablering af mødeforum og netværk mellem virksomheder og myndigheder	<ul style="list-style-type: none">• Møde med arbejdsgivere, borgmester, ledere indenfor kommunen
1.6 Fastholdelse af den udenlandske arbejdskraft	<ul style="list-style-type: none">• Møder om kulturmødet, dansk kultur, foreningsliv, skolesystem, sociale aktiviteter• Møder med fagligt indhold (SKAT, arbejdsmarkedsforhold, jobsøgning)

Mål 2: Understøtte og udvikle den offentlige modtagelse og integration af udenlandsk arbejdskraft i lokalsamfundet	Aktiviteter
2.1 Udvikling og organisering af den kommunale modtagelse af udenlandsk arbejdskraft	<ul style="list-style-type: none"> • Hjemmeside (www.working-in-lemvig.dk) • Udarbejdet politik for modtagelse og fastholdelse • Oversættelse af informationsmaterialer for kommunen
2.1 Udvikling af en kommunal integrationspolitik målrettet udenlandsk arbejdskraft	<ul style="list-style-type: none"> • Udarbejdet politik for modtagelse og fastholdelse • Oversættelse af informationsmaterialer for kommunen
2.2 Etablering af netværk, der fremmer den kommunale modtagelses- og fastholdelsespolitik	<ul style="list-style-type: none"> • Møderække for frontmedarbejdere og forankring (politisk ideudvikling og sagsbehandling af casestories)

I det følgende beskrives aktiviteterne nærmere.

Velkomstaktiviteter

Konsortiets aktiviteter under mål 1 har dels omfattet en række velkomstaktiviteter, der informerer og hjælper de nyankomne, og dels omfattet arrangementer, der integrerer og fastholder den udenlandske arbejdskraft i lokalområdet:

En velkomstpakke, ”en mulepose” med et velkomstbrev fra borgmesteren med information om projektet, fribilletter, film om Lemvig kommune på tre sprog og information om tilbud i lokalområdet. Velkomstpakken blev udarbejdet i samarbejde med markedsføringsprojektet for Lemvig Kommune kaldet ”Gode grunde”.

En velkomstmail, som modtages når de udenlandske arbejdstagere er blevet registreret ved kommunens Borgerservice og har tilmeldt sig projektets mailingliste. Mailen indeholder links til sprogundervisning og udenlandske kontaktpersoner, A-kasse og fagforening m.v.

Integrationen af udenlandske arbejdstagere på arbejdspladsen har bl.a. omfattet informationsmøder for virksomheder om myndighedskontakt, SKAT m.v. og kulturmødet mellem ”danskere og de andre”.

For at *integrere udenlandske arbejdstagere i lokalsamfundet* har man tilbudt forskellige aktiviteter, herunder bl.a. fri sport i hallen, Middag på tværs, sprogtræning og netværk af udenlandske kontaktpersoner (beskrevet i velkomstmail).

Udvikling af den offentlige modtagelse og integration

Den offentlige modtagelse af udenlandsk arbejdskraft er forbedret gennem udvikling af kommunens informationsmaterialer og medarbejderstab.

Informationsmaterialerne er styrket med etableringen af hjemmesiden www.working-in-lemvig.dk, som på dansk, tysk og engelsk giver informationer til udlændinge i Lemvig kommune. Der er oversat informationsmaterialer om daginstitutioner, barselsregler, sundhedsplejen, tandplejen m.v. Hjemmesiden er opbygget som en erfaringsdatabase, der samler svar på de spørgsmål, kommunen møder af betydning for udenlandsk arbejdskraft. Derudover uploades der nyheder til en månedlig aktivitetsoversigt.

Medarbejderstaben er blevet udviklet gennem en *møderække for frontmedarbejdere*. Med Workindenmark som facilitator har medarbejderne udviklet deres sagsbehandling med udgangspunkt i eksempler og case stories fra hverdagen. Med baggrund heri er der blevet udviklet en samlet model for modtagelse af udlændinge. Frontmedarbejderne vil hver få et skilt med projektets logo og et engelsk flag for at signalere, at de gerne snakker engelsk og viser brugeren det rette sted hen. Frontmedarbejderne (14-16 personer) har også gennemført kurser i tysk og engelsk, der er købt på Lemvig Handelsskole, og der er også afholdt kulturforståelsesdag med oplæg af Dennis Nørmark, en dansk forfatter uddannet ved antropologi, Aarhus Universitet.

Derudover er der udarbejdet en politik for modtagelse og fastholdelse baseret på et ideudviklingsmøde blandt frontmedarbejdere og ledere.

Overblik over arbejdsgivere med udenlandsk arbejdskraft

Der blev udarbejdet en rapport med oversigt over antallet af arbejdsgivere i Lemvig kommune og hvor mange af dem, der har en velkomst tradition for modtagelse af nye udenlandske arbejdstagere. Rapporten har givet et nyttigt overblik over arbejdsgivernes behov og interesse for projektet.

4.2. Konsortiets effekter og erfaringer

Den offentlige velkomst og integration er forbedret

Konsortieledelsen vurderer, at de udenlandske arbejdstagere har taget positivt imod velkomstpakken og velkomstmailen, som giver de nyankomne en hurtig introduktion til relevante netværk og anviser, hvor de kan henvende sig. Fordelen ved den efterfølgende velkomstmail er, at det kan være svært for brugerne at overskue for mange informationer på én gang ved første henvendelse til Borgerservice.

Efter projektet bliver man som udlænding ikke bare henvist til én, der har med flygtninge at gøre. Nu bliver man vist over til det særskilte kontor Working in Lemvig, der kan hjælpe med at finde nyt arbejde via kontakt med virksomheder.

Udviklingen af kommunens medarbejderstab har været vigtig for forbedring af den offentlige modtagelse. I forhold til tidligere, møder udlændinge nu en mere systematisk og velforberedt forvaltning i Borgerservice, hvor de enkelte medarbejdere er langt bedre til at henvise dem videre til de rette personer. Medarbejderne er nu mere proaktive med at informere og hjælpe udlændingen med forhold, der ligger udenfor deres eget sagsområde.

Hjemmesiden med de oversatte informationsmaterialer har både skabt opmærksomhed om projektet og afhjulpet konkrete problemer - f.eks. med børn der ikke kom til tandlæge, fordi forældrene ikke forstod de danske indkaldelser.

Udformningen af politikken for modtagelse og fastholdelse blev baseret på et ideudviklingsmøde blandt frontmedarbejdere og ledere. Erfaringen er, at dette har været vigtigt for at skabe både opmærksomhed og ejerskab blandt forvaltningens medarbejdere.

Netværk af udenlandske kontaktpersoner er vigtige

I integrationen af den udenlandske arbejdskraft i lokalsamfundet har netværk af kontaktpersoner været vigtige for få dem til at deltage i arrangementer. Både velkomstmailen og hjemmesiden www.working-in-lemvig.dk angiver kontaktpersoner til "nationale" netværk af f.eks.

rumænere, ukrainere, polakker, som kan hjælpe de nyankomne. Erfaringen er, at disse netværk er en meget stor hjælp, fordi de gør det muligt at nå målgruppen og få dem med til arrangementer f.eks. *Middag på tværs* og *sprogtræning*. Eksempelvis lykkedes det at samle 90 mennesker til julefrokost, fordi man benyttede de nationale netværk. Udlændingene ville gerne komme, når de blev inviteret af nogen, de kendte af samme nationalitet.

Behovene hos udenlandske arbejdstagere kan variere, alt efter hvilken nationalitet de har. Tyskere og hollændere er typisk ret ”selvkørende”, men nogen af dem lærer ikke så hurtigt dansk. Nogle hollændere flytter ind på en gård og føler sig isolerede, og man har hidtil haft begrænset viden om dem.

Mange polakker er her kun en begrænset periode, hvor de arbejder hårdt. De bruger meget hinanden indbyrdes. Ukrainere arbejder typisk hårdt indenfor landbruget og orker oftest ikke at deltage i mange arrangementer. De er pressede - hvis de mister deres arbejde, mister de oftest også deres opholdsgrundlag. Rumænerne kan godt lide at mødes med hinanden og er typisk med til alle mulige former for sociale arrangementer.

Dog vurderes det blandt de interviewede, at man skal være varsom med at generalisere om de enkelte nationaliteters behov. Behovene kan være meget individuelle og afhænge af, om der opstår konkrete problemer, f.eks. sygdom eller tab af job.

Vigtigt at prioritere og tilpasse aktiviteter undervejs

Undervejs i projektet har konsortiets ledelse prioriteret og tilpasset aktiviteter og tilbud efter de lokale behov. Det blev bl.a. konstateret, at der var *begrænset behov for personlig rådgivning om boligforhold*. En af årsagerne til det begrænsede behov for hjælp til bolig kan være, at mange udenlandske arbejdstagere er i landbruget og bor hos landmanden.

Der viste sig at være *begrænset interesse for informationsmøder for arbejdsgivere* om udenlandsk arbejdskraft. Derimod var arbejdsgiverne mere interesserede i, at der blev afholdt informationsmøder om SKAT m.v. for deres medarbejdere. Ligeledes har der med succes været afholdt et temamøde om kulturmødet mellem danskere og de andre ved Dennis Nørmark. Dette blev afholdt i samarbejde med Struer og Holstebro projekterne samt Workindenmark. Der er for landmænd blevet afholdt et møde med konkrete råd om anskaffelse af udenlandsk arbejdskraft med særligt fokus på Rumænien.

Endvidere har man gjort den erfaring, at informationsmøder nøje bør tilpasses målgruppen. I stedet for at afholde store generelle møder om SKAT, afholder man nu mindre møder for én nationalitet med personlig vejledning og tolk på. Den ”nationale” kontaktperson fra netværket er også med ved mødet og snakker med de fremmødte om deres eventuelle behov for andre møder og aktiviteter. Det har generelt været erfaringen, at det er svært at få virksomheder/arbejdsgivere til at komme til møder. I stedet for at indkalde til møder, er man i projektet begyndt at besøge arbejdsgivere, hvor der etableres en partnerskabsaftale om, at vedkommende stadig er interesseret i at modtage nyheder om projektet, og at de kan henvende sig ved behov for afklarende spørgsmål.

Brug eksisterende netværk

En vigtig erfaring i projektet har været, at man med fordel kan bruge eksisterende netværk i stedet for selv at opbygge nye.

Man prøvede eksempelvis forgæves at starte et internationalt netværk op (Lemvig International). I stedet gik man via de ”nationale” netværk af forskellige nationaliteter for at få dem til at samle udlændingene.

I projektets start ville konsortiet gerne afgrænse sig fra flygtningeområdet. Men efter råd fra fra Integrationservice vurderede man efterhånden, at flygtningeområdet og udenlandske arbejdstagere burde tænkes sammen.

Konsortiet har også koblet sig på markedsføringsprojektet Gode Grunde, som henvender sig til tilflyttere generelt. Konsortiet deltager i Gode Grundes arbejdsgruppe og bidrager også til deres hjemmeside med kontaktpersoner. Man har lavet tilflytterarrangement sammen med dem, og det har fungeret fint sammen med udlændingegruppen.

Ligeledes er der etableret et tilflytternetværk, der henvender sig til alle nye tilflyttere i kommunen. På hjemmesiden www.workinlemvig.dk er der link til Lemvig tilflytternetværk, der har særskilt hjemmeside <http://www.lemvigtilflytter.net/om-tilflytternetvaerket/personer-bag-ltn>².

Konsortiet har også koblet sig på Integrationsforum, som startede for 5 år siden. Tidligere havde dette forum primært fokus på flygtninge, men nu er der valgt udenlandske arbejdstagere ind i forummets bestyrelse. Der holdes arrangementer, f.eks. fællesspisning, der blander flygtninge og udenlandsk arbejdskraft.

Ekstern evaluering af Lemvig konsortiet er positiv

Lemvig konsortiets projekt er blevet evalueret særskilt af konsulentfirmaet Vestviden Aps. Evalueringen vurderer, at projektet har været velgennemført, godt organiseret og indfriet sine målsætninger.

Mht. projektets organisering vurderer evalueringen at det har været en styrke, at projektet er blevet placeret i selvstændige lokaler tæt på Rådhuset. Denne placering har betydet, at projektet både har kunnet have sin egen identitet og samtidig en tæt kontakt til de kommunale funktioner på rådhuset.

Set i et fremtidsperspektiv vurderer evalueringen også, at projektet har sikret en god forankring. Dels af den forvaltningsmæssige modtagelse og information, som er forankret hos Lemvig Kommunes Borgerservice, hvor indsatsen er forankret hos personer, som er fortrolige med deres rolle. Dels af den sociale modtagelse og integration, hvor der er etableret netværk af udenlandske kontaktpersoner, som er klar til at yde en indsats.

Derudover er der etableret en informativ hjemmeside på flere sprog og et tidssvarende kommunikationssystem.

Evalueringen vurderer også, at projektet har bidraget til at opfylde de overordnede mål om 1) at lette modtagelsen og integrationen af udenlandsk arbejdskraft og 2) at understøtte og udvikle den offentlige modtagelse og integration af den udenlandske arbejdskraft i lokalsamfundet. Evalueringen begrundes bl.a. denne konklusion med, at antallet af udenlandske arbejdstagere er steget med ca. 100 i projektperioden og at projektet har formået at skabe kontakt til stort set

² Lemvig Tilflytternetværk: <http://www.lemvigtilflytter.net/om-tilflytternetvaerket/personer-bag-ltn>

alle i denne målgruppe. Derudover har der også været god tilslutning til de afholdte sociale og faglige arrangementer.

Projektets virksomhedskontakt har ikke helt haft det forventede omfang. Evalueringen vurderer dog, at årsagen hertil primært er at virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft er faldet markant i forhold til situationen, da projektet blev beskrevet.

4.3. Fremtidige aktiviteter og behov

Videreførelse af aktiviteter

Set i tilbageblik har det været hensigtsmæssigt, at konsortiet undervejs har koblet projektet til projektet Gode Grunde og den generelle tilflytterindsats. Efter projektets afslutning er det videre arbejde forankret i kommunen, hvor frontpersonalet for udlændinge er integreret i kommunens organisation i tilflytterafdelingen. Der vil fortsat blive udsendt velkomstmail og foretaget opdatering af mailingliste.

Ligeledes vil kommunen bruge kontaktpersonnetværket til at kontakte udlændinge ved afholdelse af informationsmøder. Der vil fortsat blive afholdt 4 møder om året om SKAT m.v. samt afholdt et fælles møde om jobsøgning i samarbejde med jobcenteret.

Hjemmesiden www.workinlemvig.dk videreføres. Frontpersonalet i Tilflytterservice og lederen for Borgerservice overtager ledelsen af projektet. Der afsættes kr. 146.000 årligt til de 4 møder, hjemmesider m.v.

De sociale arrangementer kan ikke umiddelbart videreføres efter projektets afslutning. Kommunen vil dog tilbyde netværkene at sende indbydelser ud på deres vegne til nye tilflyttere.

Fremtidens behov

Det vurderes, at krisen skaber mere behov for hjælp. Kontoret Work In Lemvig oplever, at flere mister deres arbejde og kommer og spørger om hjælp. Der vil derfor være stigende behov for hjælp til jobsøgning i fremtiden og en tidligere koncentreret indsats i tilfælde af arbejdsløshed. Set i tilbageblik har finanskrisens betydning en opbremsning i antallet af tilkomne udenlandske arbejdstagere, og virksomhedernes behov for hjælp på dette område har derfor været begrænset. Men i tilfælde af bedre konjunkturer og mere tilstrømning i fremtiden står Lemvig nu bedre rustet til at modtage dem og hjælpe virksomhederne.

5. Ringkøbing-Skjern konsortium

Ringkøbing-Skjern konsortium er et omfattende konsortium, der omfatter Ringkøbing-Skjern, Holstebro, Struer, Herning og Ikast-Brande Kommuner samt Ringkøbing Fjord Erhvervsråd, Nordvestjysk Erhvervsråd og Erhvervsrådet Herning & Ikast-Brande.

Ringkøbing Fjord Erhvervsråd har været lead partner for konsortiet, der har haft et budget på 11,08 mio. kr.

5.1. Konsortiets gennemførte aktiviteter

Mål 1: Lette modtagelse og integration af udenlandsk arbejdskraft	Aktiviteter
1.1 Vejledning og bistand i forbindelse med ankomst til landet	<ul style="list-style-type: none">• Velkomstpakker og velkomstfoldere• Hjemmesiden www.boimidtvest.dk (dækker 5 kommuner på 5 sprog)• Etablering af hotline
1.2 Bistand til den udenlandske arbejdskraft i forbindelse med anskaffelse af bolig og boligindretning	<ul style="list-style-type: none">• Henvisning til hjemmesiden www.boimidtvest.dk• Informationsmøder
1.3 Integration af den udenlandske arbejdskraft på arbejdspladsen	<ul style="list-style-type: none">• Virksomhedsmanual om udenlandsk arbejdskraft• Fyraftensmøder på virksomheder• Regionalt virksomhedsnetværk
1.4 Integration af den udenlandske arbejdskraft i lokalsamfundet	<ul style="list-style-type: none">• Oprettelse af 4 internationale foreninger/klubber• Frivillige lokale guider
1.5 Etablering af mødeforum og netværk mellem virksomheder og myndigheder	<ul style="list-style-type: none">• Informationsmøder (om kultur, modtagelse af udenlandsk arbejdskraft m.v.)• Informationsarrangementer om CV og jobsøgning
1.6 Fastholdelse af den udenlandske arbejdskraft	<ul style="list-style-type: none">• Informationsarrangementer
Mål 2: Understøtte og udvikle den offentlige modtagelse og integration af udenlandsk arbejdskraft i lokalsamfundet	Aktiviteter
2.1 Udvikling og organisering af den kommunale modtagelse af udenlandsk arbejdskraft	<ul style="list-style-type: none">• Kurser/undervisning for personale i Borgerservice/jobcenter
2.2 Udvikling af en kommunal integrationspolitik målrettet udenlandsk arbejdskraft	<ul style="list-style-type: none">• Integrationspolitik (Udenlandsk arbejdskraft er med i den overordnede integrationspolitik)
2.3 Etablering af netværk, der fremmer den kommunale modtagelses- og fastholdelsespolitik	<ul style="list-style-type: none">• Etablering af kommunale arbejds- og netværksgrupper på tværs af forvaltninger• Etablering af tværkommunalt netværk

Modtagelse og integration af udenlandsk arbejdskraft

For at udvikle modtagelse og integrationen af udenlandsk arbejdskraft har konsortiet under mål 1 udviklet en række nye informationsmaterialer:

Velkomstpakker/foldere. Hver kommune har udarbejdet velkomstpakke/-folder, med informationer fra lokalområdet for nyankomne, samt et velkomstbrev på engelsk, tysk, polsk og russisk - alt efter modtagerens nationalitet. Velkomstfolder rummer lokal information og nyttige telefonnumre såsom politi, vagtlæge, apotek, Falck osv.

Hjemmesiden www.boimidtvest.dk, som dækker 5 kommuner på 5 sprog (dansk, engelsk, tysk, polsk og russisk) leverer informationer på lokalt, regionalt og nationalt plan, samt direkte tilgang til de nødvendige formularer ved ankomsten til Danmark. Derudover har hjemmesiden en aktivitetskalender med aktiviteter af informativ og kulturel karakter for udenlandske borgere i de 5 kommuner. Hjemmesiden er markedsført i ind- og udland og bliver brugt i 72 lande.

Hotline. På hjemmesiden www.boimidtvest.dk er der lavet en hotline, som er åben hver mandag fra 13:00-15:00 og som besvarer henvendelser på dansk, engelsk og tysk. Der vejledes f.eks. i at udfylde forskellige danske formularer.

Informationsmøder om skatteforholdene i Danmark, bilregistrering, A-kasse, fagforening, arbejdsmarkedsforhold samt tilflytterarrangement.

www.boimidtvest.dk, som synliggør lokale boligudlejere og har link til ledige boliger i lokalområdet. Derudover er der afholdt 5 informationsmøder på engelsk, russisk og rumænsk med i alt 11 deltagere. Behovet for generel boliginformation har været begrænset.

Integration af den udenlandske arbejdskraft på arbejdspladsen

Under dette indsatsområde er der udarbejdet håndbøger og afholdt virksomhedsmøder: *Virksomhedsmanual "Udenlandsk arbejdskraft?"* er lavet i både papirform og elektronisk form, som pdf-fil på www.boimidtvest.dk. Manualen fortæller om bl.a. regler, papirarbejdet omkring ansættelse, mentorordning, kommunikation og kultur, ansættelseskontrakt, danskundervisning, boligforhold samt integration af udenlandske medarbejdere.

Der er afholdt ca. 50 *Fyraftensmøder* på lokale virksomheder vedr. individuelle problemstillinger.

Derudover afholdes kvartalsvist møder i *Regionalt virksomhedsnetværk*, hvor 14 virksomheder har erfaringsudveksling og præsentation af virksomhedernes egne erfaringer. Skiftende temaer: ny viden, forskning, god praksis, samarbejde med fagbevægelsen, intern og ekstern kommunikation, bolig og boligplacering, fastholdelse, samspil i virksomhederne på tværs af kulturer.

Derudover er der under indsatsområde 1.5 afholdt informationsmøder for virksomheder, hvor temaerne har været: "Kultur" og "Misforståelser på arbejdspladsen", netværksmøder med overskriften "Innovation og mangfoldighed" og "Modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft", samt møder med lokale landmænd.

Integration af den udenlandske arbejdskraft i lokalsamfundet

For at styrke integrationen i lokalsamfundet er der oprettet fire *internationale foreninger/klubber*, som afholder arrangementer af både kulturel og informativ karakter ca. 1 gang om måneden i alle lokale foreninger. Målet er at skabe et netværk blandt de udenlandske arbejdstagere og deres familier og et netværk mellem udlændingene og deres danske medborgere.

Derudover er der etableret *frivillige lokale guider*, som kan hjælpe den udenlandske arbejdstager og dennes familie ind i det danske forenings- og fritidsliv.

Med henblik på fastholdelse af den udenlandske arbejdskraft er der under indsatsområde 1.6 afholdt *informationsarrangementer om CV og jobsøgning*. Der er afholdt 11 møder på 4 sprog (engelsk, polsk, russisk og tysk) med i alt 194 deltagere.

Derudover er der afholdt informationsarrangementer om forskellige temaer, bl.a. iværksætter, familieforhold, ”Hvis jeg bliver arbejdsløs”, det danske sundhedssystem, fritid- og foreningslivet i Danmark og skoler og daginstitutioner.

Udvikling af den offentlige modtagelse

Den offentlige modtagelse er blevet styrket gennem tværfaglig opkvalificering af medarbejderstaben og udformningen af en integrationspolitik.

Der er gennemført kurser/undervisning for personalet i Borgerservice/Jobcenteret, der bl.a. har haft temaerne sprogoptimering, kulturforståelse, sagsbehandling af grænsearbejdere og sagsbehandling af udenlandske arbejdstagere med dagpenge. De forskellige kommunale forvaltninger er blevet introduceret til hjemmesiden www.boimidtvest.dk blandt de forskellige kommunale forvaltninger. De har herunder fået anvist den direkte tilgang til de nødvendige formularer ved ankomsten til Danmark.

Der er blevet udformet en kommunal integrationspolitik målrettet udenlandsk arbejdskraft. Det nye er, at udenlandsk arbejdskraft er kommet med i den overordnede integrationspolitik, der danner grundlag for en lang række praktiske tiltag - lige fra skiltning på tysk og engelsk i Borgerservice/Jobcentre til nedsættelse af tværfaglige arbejdsgrupper for at synliggøre arbejdsprocedurer for at betjene udlændinge.

Under indsatsområde 2.3 er der etableret kommunale arbejds- og netværksgrupper på tværs af forvaltninger. Grupperne har afholdt kreative dage for Borgerservice og gennemgået eksisterende arbejdsgange med henblik på evt. forbedringer samt at udvikle nye idéer til en bedre modtagelse.

Det er af stor betydning at arrangere og igangsætte informationsmøder, men det har været en udfordring, når virksomhederne lå underdrejet. Der blev lavet en virksomhedsmanual, som der har været udvist stor interesse for. Mange virksomheder har fået den tilsendt.

5.2. Konsortiets effekter og erfaringer

Set i tilbageblik har krisen sat en anden dagsorden for projektet, end der oprindeligt var lagt op til. Tilstrømningen af udenlandske arbejdstagere aftog og rekrutteringen gik tilbage.

Overordnet har dette betydet, at fokus og prioritering i projektet primært er blevet lagt på integration af de udenlandske arbejdstagere, som allerede er her. I et område som Vestjylland opleves det som en væsentlig udfordring at udfylde fritiden og skabe socialt samvær for de udenlandske arbejdstagere. De bor mere spredt, og området har ikke så mange tilbud som de store byer.

Citat: ”*Selv da krisen kom, var der mange der blev.*”

Den aftagende tilstrømning har betydet, at virksomhedernes behov for hjælp har været mindre, og der er derfor lagt større fokus på fastholdelse og social integration af udlændinge, intern forbedring og videndeling i forvaltningen.

Information til og om udenlandsk arbejdskraft er forbedret og når bredt ud

De nye informationstilbud i velkomstpakker og på hjemmesider har ikke kun forbedret informationen af nyankomne udlændinge, men i høj grad også for de udlændinge, der allerede bor her samt virksomheder/arbejdsgivere, der beskæftiger dem og de forskellige dele af forvaltningen.

Det vurderes blandt de interviewede, at hjemmesiden www.boimidtvest.dk har været en succes, der er nået bredt ud og bruges meget. Hjemmesiden er markedsført i ind- og udland og bliver brugt i 72 lande. Hjemmesiden er blevet et meget brugt redskab af potentielle udenlandske arbejdstagere og deres familier i hjemlandet, samt af herboende udlændinge og deres familier, af danske virksomheder (lokalt og på landsplan), samt kommuners forskellige forvaltninger. Hjemmesiden bliver i gennemsnit vist 24 gange i døgnet, hvoraf 17 er nye besøgende, hvilket viser, at den bliver mere og mere kendt. Samtidig bruges den også som opslagsværk af allerede eksisterende brugere.

På samme vis har informationsmøderne om skatteforholdene i Danmark været en velbesøgt succes. Der er afholdt 30 møder med i alt 501 deltagere. Møderne har været på 6 forskellige sprog (engelsk, tysk, ukrainsk, rumænsk, russisk og polsk) for at kunne tilgodese den store gruppe.

Virksomhedsmanualen roses af virksomhederne, der giver udtryk for, at den dækker et behov, som har været der længe. Blandt virksomhederne vurderes det, at manualen leverer ny viden og inspiration for både virksomheder og for de projektansatte. Blandt de interviewede i erhvervslivet vurderes det, at konsortiet gjorde en rigtig prioritering ved at lave manualen. Da virksomhederne aktuelt har andre opgaver at prioritere end udenlandsk arbejdskraft, var det fornuftigt i stedet at udarbejde en virksomhedsmanual. Så har virksomhederne adgang til informationen, når konjunkturerne vender og tilstrømningen øges.

Integrationen af udenlandsk arbejdskraft i lokalsamfundet er styrket

Oprettelsen af de fire internationale foreninger/klubber har udfyldt et stort behov. Der er aktuelt ca. 800 deltagere, og det viser sig nu, at netværket vokser og udvider sig henover kommunegrænserne. De frivillige guider har også en stor betydning for, at tilflyttere kommer i kontakt med den lokale befolkning og foreningslivet.

Fastholdelse af den udenlandske arbejdskraft har øget fokus på hjælp til jobsøgning

Krisen og den aftagende tilstrømning af udenlandsk arbejdskraft har betydet større fokus på at hjælpe de udlændinge, som allerede bor her. Krisen har øget behov for hjælp på arbejdsmarkedet til jobsøgning. Der er et stort behov for at hjælpe ægtefæller med at finde job. De afholdte arrangementer vurderes at have været en velbesøgt succes, hvor mange har fået styrket deres indblik i det danske arbejdsmarked og dansk arbejdskultur. Workindenmark og de lokale sprogskoler har været vigtige samarbejdspartnere i gennemførelsen af arrangementerne. I Ringkøbing-Skjern kommune har sprogskolens medarbejdere været undervisere på konsortiets informationsmøder om f.eks. ”uskrevne regler på arbejdsmarkedet” om registrering af bil m.v., og der har været tolk på hver gang.

Forvaltningens modtagelse og integration er forbedret

Set i forhold til tidligere har de kommunale forvaltninger nu en mere systematisk og samordnet service af udenlandske arbejdstagere, hvor de forskellige dele af forvaltningen kender hinandens funktioner i forhold til betjening af udlændinge. Blandt de interviewede i erhvervslivet

blev det tidligere oplevet, at der var kaos i forvaltningen, som ikke vidste hvilke blanketter, der skulle bruges, og at man som virksomhed skulle med og hjælpe sine udenlandske ansatte.

Der er i kommunerne nu større fokus på, at udenlandske nyankomne og borgere har brug for en anden form for service. Før improviserede man sig mere frem, når der dukkede udlændinge op ved skranken. Med projektet er der skabt mødeaktiviteter på tværs. Nu er udenlandske arbejdstagere ikke bare én enhed i kommunen. Der arbejdes i konsortiets kommuner med at styrke den interne koordinering i forhold til servicering af udlændinge. Eksempelvis har man nu i Ringkøbing-Skjern Kommune igangsat et nummersystem, hvor borgeren kan trykke sig ind på en medarbejder, der kan tale engelsk/tysk.

Som et resultat af projektet er der på tværs af forvaltningerne etableret et netværk af ”serviceambassadører”, der er uddannede til at håndtere udenlandsk arbejdskraft. Et princip for ambassadørernes arbejde er ”no wrong door”, hvilket betyder, at serviceambassadøren kan hjælpe den udenlandske borger med oplysninger, der vedrører en anden del af kommunens forvaltning, hvis borgeren er gået forkert. Inspirationen til serviceambassadører kommer fra Vejle Kommune, der har lavet et lignende netværk.

Nogle af de interviewede formulerer det således, at der nu er større erkendelse af, at vi er ved at få et stadig mere globaliseret arbejdsmarked, og at det er vigtigt, at vi som danskere har interkulturelle færdigheder. I kommunerne er der også gennemført sprogkurser for ansatte i forvaltningen, der arbejder med udlændinge, og der er nu mere fokus på brede sprogkompetencer, når der ansættes personale i forvaltningen.

Derudover er der nu også styrket indbyrdes kendskab mellem forskellige dele af den kommunale forvaltning. Eksempelvis vurderes det i Struer kommune, at Jobservice og Borgerservice har fået gensidig kendskab til hinanden. I Struer bruges biblioteket således i stigende grad som en samarbejdspartner f.eks. til informationsarrangementer om SKAT, bolig og lignende forhold. Biblioteket har fået øje på udlændinge som en ny brugergruppe.

Projektet sætter ”ringe i vandet”

I konsortiet opleves det som en væsentlig udfordring at hjælpe udlændinge med social integration og et aktivt fritidsliv, hvor de er en del af det lokale samfund og foreningsliv. Denne indsats kan ikke kun basere sig på offentlige tilbud og initiativer, men afhænger i høj grad også af det civile samfund, og at en positiv cirkel sættes i gang.

Konsortiet vurderer, at projektet har sat ringe i vandet i det civile samfund, og at mange fritidsforeninger nu er mere fokuserede på udlændinge og på at inddrage dem i foreningslivet. Flere interviewede betegner det som en myte, at højtuddannede har andre sociale og kulturelle behov end lavt uddannede. De højtuddannede er måske mere initiativrige, vurderes det. Det vurderes også, at projektet har bidraget til, at modtagelsen og fastholdelsen af udenlandsk arbejdskraft nu er blevet en del af den generelle politiske indsats for at tiltrække flere tilflyttere til området.

5.3. Fremtidige behov

Blandt de interviewede vurderes det, at det er vigtigt at videreføre de igangsatte produkter og initiativer efter projektets afslutning. De vurderer, at man nu er bedre rustet til næste opsving og øget tilstrømning af udenlandske arbejdstagere.

”Globalisering 2.0”

Blandt de interviewede vurderes det ligeledes, at man i fremtiden politisk skal give området yderligere fokus, således at modtagelse og fastholdelse af udenlandske arbejdstagere bliver en del af kommunernes strategi for at tiltrække flere tilflyttere.

I forhold til den hidtidige indsats på området vurderes det, at der i fremtiden er brug for en mere proaktiv strategi, hvor kommunerne og erhvervslivet sammen fastlægger en strategi for, hvordan man i området positionerer sig, og ”tiltrækker de grupper af udenlandsk arbejdskraft, som vi gerne vil have”.

Det fremhæves, at der er behov for at etablere en mangfoldighedskultur, som omfatter hele samfundet, og hvor de frivillige foreninger skal klædes mere på til at modtage udenlandske arbejdstagere.

Derudover ses det som vigtigt, at samarbejdet mellem virksomhederne og det offentlige fortsat smidiggøres, så de får den hjælp, de har behov for. Blandt de interviewede i erhvervslivet vurderes det, at projektet med virksomhedsmanualen og andre tiltag har bidraget til dette, og at man nu har et bedre beredskab til næste opsving.

6. Randers konsortium

Randers konsortium omfatter geografisk Randers Kommune, har Randers Erhvervs- og Udviklingsråd (REU) som lead partner og Randers Kommune som samarbejdspartner. Konsortiet har haft et budget på 2,12 mio kr.

6.1. Konsortiets gennemførte aktiviteter

Mål 1: Lette modtagelse og integration af udenlandsk arbejdskraft	Aktiviteter
1.1 Vejledning og bistand i forbindelse med ankomst til landet	<ul style="list-style-type: none"> • Informationsmøder (fællesmøder for arbejdsgiver og arbejdstager) • Informationsmøder målrettet landbrugsområdet
1.2 Bistand til den udenlandske arbejdskraft i forbindelse med anskaffelse af bolig og boligindretning	<ul style="list-style-type: none"> • Ingen (begrænset behov)
1.3 Integration af den udenlandske arbejdskraft på arbejdspladsen	<ul style="list-style-type: none"> • Kursussamarbejde mellem Viborg, Horsens og Silkeborg • Spørgeskemaundersøgelse til kortlægning af virksomheder med udenlandsk arbejdskraft • Virksomhedsmøder/Besøg
1.4 Integration af den udenlandske arbejdskraft i lokalsamfundet	<ul style="list-style-type: none"> • International familiedag (udflugt til Randers Regnskov) • Løbende samarbejde med andre aktører (lokalt integrationsnetværk, Randers Bibliotek m.fl.)
1.5 Etablering af mødeforum og netværk mellem virksomheder og myndigheder	<ul style="list-style-type: none"> • Netværk med lokale virksomheder • Regionalt virksomhedsnetværk
1.6 Fastholdelse af den udenlandske arbejdskraft	<ul style="list-style-type: none"> • International skole • International Klub (Sociale møder, samarbejde med lokal pub, som holder international aften hver anden torsdag)
Mål 2: Understøtte og udvikle den offentlige modtagelse og integration af udenlandsk arbejdskraft i lokalsamfundet	Aktiviteter
2.1 Udvikling og organisering af den kommunale modtagelse af udenlandsk arbejdskraft	<ul style="list-style-type: none"> • Tværfaglighed i forvaltningen (møder med frontpersonale i borgerservice med henblik på videnudvikling og videndeling)
2.2 Udvikling af en kommunal integrationspolitik målrettet udenlandsk arbejdskraft	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationspolitik (udvikling og vedtagelse)
2.3 Etablering af netværk, der fremmer den kommunale modtagelses- og fastholdelsespolitik	<ul style="list-style-type: none"> • Kursusaktivitet (tværfagligt kursus for borgerservice, bibliotek, beskæftigelsesafdeling samt kursus for Børn og skoleforvaltningen) • Netværk med offentlige integrationsaktører (sprogskoler, bibliotek, kommunale medarbejdere, Erhvervsakademiet, tosprogskoordinatorene på social- og sundhedsskolen)

Informationsmøder ved velkomst - i begrænset omfang

På grund af begrænset tilstrømning har der været mindre behov for særskilte informationsmøder for nyankomne udlændinge. Ligeledes er bistand til boligforhold blevet nedprioriteret, da de fleste udenlandske arbejdstagere boligmæssigt er veletablerede.

Der er afholdt to informationsmøder og aflyst fire møder på grund af manglende tilslutning. De afholdte møder har været fællesmøde for arbejdsgiver og arbejdstager om henholdsvis

kendskab til system Danmark og kulturmødet. Det andet møde var målrettet arbejdstagere på sprogskolen. Møderne var målrettet landbrugsområdet og lavet i samarbejde med landbrug midt-øst. Som følge af den begrænsede tilstrømning er der kun lavet få særskilte informationsmøder. I stedet er informationen givet i form af faglige indslag i forbindelse med sociale arrangementer, som der har vist sig et stort behov for.

Virksomhedsbesøg, kortlægning og virksomhedsnetværk

Som led i integrationen af udenlandsk arbejdskraft på arbejdspladsen er der afholdt 25 virksomhedsbesøg med udgangspunkt i REUs medlemsnetværk samt virksomheder, der ikke er medlemmer. Først har man søgt at kortlægge virksomheder, der bruger udenlandske arbejdstagere, og derefter er de besøgt og interviewet for at afdække deres ønsker og behov. Derudover er der gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt 650 virksomheder, hvoraf der var 30 virksomheder med udenlandske arbejdstagere. Undersøgelsen viste, at der fra virksomhedernes side var et stort ønske om sociale aktiviteter.

Der er etableret netværk med lokale virksomheder, hvor der afholdt et møde med 14 deltagere. Mødet orienterede om projektet og afdækkede behov og ønsker for fremadrettet samarbejde. Der var især fokus på den sociale del - lokal integration. Derudover tilkendegav virksomhederne ønsker om kurser for virksomhedsansatte omkring kulturmødet og interkulturel kommunikation.

Endelig er der etableret et regionalt virksomhedsnetværk, hvor 14 virksomheder hvert kvartal laver indbyrdes "hands-on-videndeling".

Integration af den udenlandske arbejdskraft i lokalsamfundet

Der er bl.a. blevet afholdt en international familiedag - en udflugt til Randers Regnskov, hvor 75 deltagere fra 8-10 virksomheder var med. Deltagerne blev budt på frokost, hvor projektlederen informerede om projektet og dets aktiviteter. Dernæst var der en guidet samt socialt samvær. Tilbuddet var for såvel udlændinge som danskere. Ligeledes har projektet involveret lokale netværk. Herunder bl.a. et lokalt integrationsnetværk, som samler en række lokale aktører inden for området samt netværket projekt Newcomers, som Randers Bibliotek er med i. Netværket er for fagprofessionelle, og selvom målgrupperne varierer, så kan der deles erfaringer, spares omkring nye ideer m.m. Derudover er det en god platform for at sprede viden og kendskab til projektet.

International klub

For at styrke integrationen af udlændinge er der etableret en International Klub, som pt. har 130 deltagere. Klubben startede ud med møder gennemsnitligt en gang i måneden, nu er det hver 14.dag. Klubben omfatter både sociale og faglige temaer. Klubben har indgået et samarbejde med en lokal pub, som hver anden torsdag holder international aften fra 19-22. Efterfølgende har pubben på eget initiativ udvidet det til at gælde hver torsdag.

Projekt: International skole

Et mere langsigtet initiativ, som rækker ud over projektet, er at etablere en international skole i Randers. For at styrke bosætning og fastholdelse vurderes det som væsentligt med et attraktivt skoletilbud, der imødekommer de udenlandske arbejdstageres behov og ønsker på området. Foreløbig er der igangsat et udvalgsarbejde, foretaget en studietur til Viborg og gennemført en stikprøve omkring udenlandske arbejdstageres behov og ønsker.

Udvikling af den offentlige modtagelse

For at styrke den offentlige modtagelse har man iværksat initiativet tværfaglighed i forvaltningen. Der er afholdt stormøder med frontpersonale i borgerservice med henblik på at få viden frem og dele viden.

Det *tværsektorielle samarbejde* bygger på møder mellem lokale nøglepersoner, introduktion af nye arbejdsgange og etablering af nye virtuelle kommunikationsplatforme i kommunen. Der er gennemført et internt medarbejderudviklingsforløb for medarbejderne i Borgerservice, hvor alle administrative opgaver og procedurer blev gennemgået - lige fra sygesikring til kørekort, herunder hvilke blanketter der skal bruges for givne målgrupper. På baggrund af forløbet er der nu udviklet en intern manual i administrativ praksis for udenlandske arbejdstagere.

Der er afholdt et *tværfagligt kursus*, der involverer Borgerservice, bibliotek, beskæftigelsesafdeling m.v. Ligeledes er der afholdt et kursus målrettet Børn og skoleforvaltningen: dagsinstitutioner, skoler, UU vejledning, m.v. Temaet for begge kurser har været kulturmødet og erfaringsudveksling.

Der er *udviklet og vedtaget en kommunal integrationspolitik* målrettet udenlandsk arbejdskraft. Randers kommune har i samarbejde med konsortiet udviklet en lokal integrationspolitik, som er politisk vedtaget. Politikken præciserer arbejdet omkring arbejdskraftindvandring og anden indvandring.

Endelig er der etableret et *netværk med offentlige integrationsaktører*, som omfatter vejledere på sprogskoler, bibliotek, kommunale medarbejdere, Erhvervsakademiet, to-sproget koordinatorene på social- og sundhedsskolen.

6.2. Konsortiets effekter og erfaringer

Udenlandsk arbejdskraft har fået positiv synlighed som en ressource

Konsortiet vurderer, at projektets væsentligste effekt har været, at der i forhold til før nu er skabt en helt anden synlighed og et positivt fokus på udenlandsk arbejdskraft. Det opleves, at der før traditionelt var et negativt og problemorienteret syn på udlændinge, som har været præget af integrationsproblemer og kultursammenstød. Offentlig debat sammenblender nemt flygtninge og udenlandsk arbejdskraft.

Det nye er, at der nu er blevet sat positivt fokus på udenlandske arbejdstagere *som en ressource*, der har betydning for Randers' fremtidige udvikling og vækst. Den nye vedtagne integrationspolitik nævner nu specifikt udenlandske arbejdstagere.

Konsortieleddelsen vurderer, at det med projektet er lykkedes at skabe fokus på, hvordan Randers kan gøres mere attraktiv for den udenlandske arbejdskraft, herunder eksempelvis gennem etablering af en International Skole.

Ligeledes har projektet bidraget til at sammenkoble en bred vifte af aktører, der hver især har betydning for indsatsen på området - både i den offentlige sektor og i det civile samfund. Projektet har skabt "nogle ringe i vandet", hvor eksisterende foreninger og tilbud er begyndt at orientere sig mere mod udlændinge, og hvordan de kan bidrage til at skabe gode sociale rammer og fællesskab i deres fritid.

Da tilstrømningen af udlændinge aftog en del i forbindelse med krisen, har konsortiet især prioriteret at starte sociale aktiviteter og stiftelsen af en international klub. Omvendt har der været begrænset behov for særskilte informationsmøder og boligbistand for nyankomne udlændinge.

Den offentlige modtagelse er forbedret

I forhold til før, møder den udenlandske arbejdstager nu en offentlig forvaltning, der leverer en mere sammenhængende og systematisk service.

Nu møder brugerne én indgang, og den enkelte medarbejder i Borgerservice har nu en større helhedsviden, så brugeren kan tages i hånden og blive ført over i andre relevante forvaltninger. Der er nu etableret en hjemmeside på engelsk rettet mod borgerne, og senere kommer der én rettet mod virksomhederne, som informerer arbejdsgivere om vigtige punkter ved ansættelse af udenlandske medarbejdere.

Det samlede resultat for den udenlandske arbejdstager er en bedre service. For frontpersonalet har det givet en større forståelse for de udfordringer, som de udenlandske arbejdstagere kan møde - lige fra mødet med børnehaven til skrankeekspedition ved den kommunale borgerservice.

Det er erfaringen, at behovet for hjælp varierer alt efter gruppen af udlændinge. En vigtig sondring er deres uddannelsesniveau. Udlændinge fra Rumænien er typisk ufaglærte og har brug for hård fakta-information. Videnmedarbejdere vurderes at være bedre til at orientere sig selv og har i stedet mere sociale behov.

Informationsmøder for virksomheder har mødt et behov

Konsortiets ledelse vurderer, at informationsmøderne for virksomhederne har været vellykkede og gjort virksomhederne mere bevidste om kulturmødet. Erfaringen er, at de brancher/virksomheder, der ikke har tradition for at modtage udenlandske arbejdskraft, har et stort behov for viden og værktøjer. Indsatsen er derfor blevet centreret omkring de arbejdspladser, hvor der ikke er tradition for at modtage udenlandsk arbejdskraft. I de virksomheder, som har erfaring med rekruttering af udenlandsk arbejdskraft, er der lavet mindre netværk m.m. som sikrer de udenlandske arbejdstagere en bedre modtagelse og integration på arbejdspladsen.

Virksomhedsbesøgene og spørgeskemaundersøgelsen har givet vigtig viden om virksomhedernes ønsker/behov. De har især brug for hjælp til at integrere deres udenlandske ansatte i lokalsamfundet - derfor stort fokus på det sociale perspektiv fra virksomhederne. Dette skyldes også, at den typiske udenlandske arbejdstager har været her et stykke tid og derfor ikke har så stor behov for praktisk bistand på nuværende tidspunkt.

6.3. Fremtidige behov

Når projektet stopper, er der en lang række aktiviteter, som vil kræve fortsat finansiering, f.eks. arrangementer.

Set i tilbageblik er projektets sociale netværk og udvikling i forvaltningen blevet styrket under en lavkonjunktur. Dette betyder, at beredskabet er bedre, når konjunkturerne bliver bedre og tilstrømningen øges. Konsortiets ledelse vurderer, at der i fremtiden vil være øget behov for ægtefællesjob. Der vil blive lavet nye aktiviteter og tilbud til medfølgende ægtefæller, bl.a. vil pædagogseminaret tilbyde nye uddannelser.

7. Silkeborg konsortium

Silkeborg konsortium er et af projektets mindste konsortier, som omfatter Silkeborg Kommune og erhvervsrådet erhvervSilkeborg som lead partner. Konsortiet har haft et budget på 1,61 mio. kr.

7.1. Konsortiets gennemførte aktiviteter

Mål 1: Lette modtagelse og integration af udenlandsk arbejdskraft	Aktiviteter
1.1 Vejledning og bistand i forbindelse med ankomst til landet	<ul style="list-style-type: none"> • Informationsfolder målrettet arbejdsgiver • Hjemmesiden www.workinsilkeborg.dk og tilhørende reklamefolder • Personlig bistand • Virksomhedsmanual (undervejs)
1.2 Bistand til den udenlandske arbejdskraft i forbindelse med anskaffelse af bolig og boligindretning	<ul style="list-style-type: none"> • Information på hjemmesiden www.workinsilkeborg.dk om bolig
1.3 Integration af den udenlandske arbejdskraft på arbejdspladsen	<ul style="list-style-type: none"> • Erfa-møde for virksomheder med udenlandsk arbejdskraft • Regionalt virksomhedsnetværk • Virksomhedsmanual (undervejs)
1.4 Integration af den udenlandske arbejdskraft i lokalsamfundet	<ul style="list-style-type: none"> • Matchmaking mellem foreninger og udlændinge (planlægges) • Fællesmiddage for danskere og udlændinge på Silkeborg Bibliotek
1.5 Etablering af mødeforum og netværk mellem virksomheder og myndigheder	<ul style="list-style-type: none"> • Erfa-møde for virksomheder med udenlandske arbejdstagere • Regionalt virksomhedsnetværk • Kontaktliste over virksomheder med udenlandske arbejdstagere
1.6 Fastholdelse af den udenlandske arbejdskraft	<ul style="list-style-type: none"> • Workshop om iværksætteri for medfølgende ægtefæller • Sociale arrangementer herunder f.eks. fællesmiddage og caféarrangement
Mål 2: Understøtte og udvikle den offentlige modtagelse og integration af udenlandsk arbejdskraft i lokalsamfundet	Aktiviteter
2.1 Udvikling og organisering af den kommunale modtagelse af udenlandsk arbejdskraft	<ul style="list-style-type: none"> • Hjemmeside som er kommunalintegreret (oversættelse af kommunens information til andre sprog) • Kursus for kommunalt ansatte om kulturforståelse • Workshop for Borgerservice om arbejdsgange
2.2 Udvikling af en kommunal integrationspolitik målrettet udenlandsk arbejdskraft	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationspolitik • Politik for modtagelse og fastholdelse af udenlandske arbejdstagere
2.3 Etablering af netværk, der fremmer den kommunale modtagelses- og fastholdelsespolitik	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunal arbejdsgruppe • Erfa-gruppe med Randers og Horsens

I forhold til de øvrige konsortier er Silkeborg konsortiet kommet sent i gang med at gennemføre aktiviteter, hvoraf flere endnu er i planlægningsfasen. Baggrunden herfor er til dels, at Silkeborg konsortiet har haft personmæssig udskiftning i konsortiets ledelse undervejs. Silke-

borg konsortiet kom med i konsortiet på invitation, da man fra projektets side helst skulle dække hele regionen geografisk.

Modtagelse og integration af udenlandsk arbejdskraft

Under mål 1 har konsortiet udviklet en række informationsmaterialer til arbejdsgivere og udenlandske borgere:

Informationsfolder til arbejdsgivere. Folderen er sendt til alle medlemsvirksomheder i erhvervSilkeborg og orienterer om projektet.

Hjemmesiden www.workinsilkeborg.dk. Hjemmesiden er udviklet i samarbejde med den kommunale arbejdsgruppe, der omfatter ansatte fra forskellige afdelinger i kommunen, som har med udenlandske arbejdstagere at gøre.

Reklamefolder for hjemmesiden. Der er udarbejdet en folder, som informerer om hjemmesiden www.workinsilkeborg.dk som uddeles hos Borgerservice, Jobcenter, Sprogskole, Bibliotek, erhvervSilkeborg og forskellige virksomheder m.fl.

Personlig bistand ved behov for hjælp til f.eks. opnåelse af registreringsbevis o.lign.

Mht. *hjælp til bolig* har der ikke vist sig det store behov i området. I stedet har man fra projektets side derfor lagt relevante links ind på hjemmesiden www.workinsilkeborg.dk med lister over alle boligforeninger i Silkeborg Kommune. Derudover er der generel information omkring boligkøb, leje, andelsboliger m.m.

Integration af den udenlandske arbejdskraft på arbejdspladsen

Erfa-møder for virksomheder. Der er afholdt både erfa-møde på lokal virksomhed samt info-møde for virksomheder i samarbejde med Randers, Horsens/Hedensted og Århus Konsortiet.

Virksomhedsmanual. En virksomhedsmanual er under udarbejdelse, som vil blive tilbudt alle erhvervSilkeborg medlemmer og øvrige virksomheder i området.

Integration og fastholdelse af den udenlandske arbejdskraft i lokalområdet

I samarbejde med Sprogcenter Midt er der afholdt et informationsmøde om dansk kultur og arbejdskultur, som havde 35 deltagere.

Iværksætterkursus for medfølgende ægtefæller/nydanskere afholdt i samarbejde med jobguideordning hos sprogskolen over 2 eftermiddage med 12 deltagere. Deltagerne har efterfølgende kunnet få individuel vejledning hos erhvervSilkeborg. I samarbejde med Sprogcenter Midt og frivilligcenter Silkeborg er der afholdt et arrangement med ”match making” af foreninger og udlændinge.

I samarbejde med Sprogcenter Midt og Silkeborg Bibliotek er der afholdt en *fællesmiddag for udlændinge og danskere* med rundvisning og information om bibliotekets tilbud med 35 deltagere. Middagen gentages i efteråret.

Derudover er i samarbejde med Rander Konsortiet afholdt et informationsmøde målrettet landbrugsmedarbejdere om SKAT og kultur.

Database/kontaktliste over virksomheder med udenlandske arbejdstagere.

Der er blevet lavet en liste over mulige virksomheder, som har eller påtænker at ansætte udenlandske arbejdstagere. Der blev efterfølgende ringet rundt til alle disse virksomheder, hvilket der kom en database/kontaktliste ud af. Listen vil blive brugt hver gang, der skal etableres kontakt til relevante virksomheder.

Generelt er der kun få videnvirksomheder i området, som har udenlandske medarbejdere - de store arbejdspladser med udenlandske medarbejdere er mere præget af service/produktion.

Etablering af mødeforum for og netværk mellem virksomheder

Indenfor indsatsområde 1.5 er der afholdt erfa-møde for virksomheder med udenlandske arbejdstagere og introduktion til virksomheder af projektet Silkeborg Welcome og hjemmesiden www.workinsilkeborg.dk.

Der var kun begrænset tilstrømning til mødet, som viste, at der ikke var et presserende behov for denne type arrangementer. Konsortiets ledelse vurderer, at det kan forklares ved at de virksomheder, som rekrutterer lige nu, i forvejen har erfaringen med alt det praktiske. Fokus har derfor flyttet sig til arrangementer i samarbejde med andre aktører og konsortier, som f.eks. et møde i samarbejde med workindenmark i Århus og et fyraftensmøde for virksomheder i hele regionen i samarbejde med Randers konsortiet og Silkeborg Handelsskole.

Der er nu etableret et *Regionalt virksomhedsnetværk*, som holder møder hvert kvartal med ca. 14 deltagende virksomheder, der udveksler erfaringer om håndteringen af udfordringer omkring udenlandsk arbejdskraft. Foreløbig er der 2-3 deltagende virksomheder fra Silkeborg, og der arbejdes på at få flere med.

Udvikling af den offentlige forvaltnings modtagelse af udenlandsk arbejdskraft

Den offentlige forvaltnings servicering af udenlandsk arbejdskraft er blevet udviklet gennem oversættelse af kommunens information til andre sprog og gennem opkvalificering af medarbejderne.

Hjemmesiden www.workinsilkeborg.dk er integreret med Silkeborg kommune. Der har været stor interesse i kommunens afdelinger for at få oversat information til andre sprog, ligesom hjemmesiden kan give de kommunale medarbejdere overblik over procedurer, dvs. bruge hjemmesiden som en slags opslagsværk.

Der er gennemført kursus for kommunalt ansatte om kulturforståelse med 21 deltagere. Det blev gennemført som et heldagsarrangement for kommunalt ansatte - de fleste fra Borgerservice. Konsortiet vurderer, at det gav et stort udbytte blandt deltagerne, og arrangementet blev fulgt op af en ½ kursusdag for Borgerservice med fokus på arbejds gange med 17 deltagere.

Derudover er der udformet en generel integrationspolitik, samt en politik for modtagelse og fastholdelse af udenlandske arbejdstagere, som mere målrettet nævner udenlandske arbejdstagere.

7.2. Konsortiets effekter og erfaringer

Konsortiet vurderer, at den hidtidige indsats i projektet afspejler, at man kom sent i gang, og at der har været personmæssig udskiftning i ledelsen undervejs.

Set i tilbageblik har projektet afprøvet en række tiltag, som havde begrænset tilslutning, og hvor man efterfølgende har tilpasset aktiviteterne og har gået nye veje. I starten søgte man forgæves at nå de udenlandske arbejdstagere gennem informationsmøder med virksomhederne. Bl.a. blev der søgt afholdt informationsmøder for landbruget, hvor der på trods af massiv markedsføring med personlig henvendelse via brev og på telefon måtte aflyses 3 møder. Efterfølgende har man haft mere succes med at indlede samarbejde med andre aktører, som f.eks. Sprogcenter Midt og nået udenlandske arbejdstagere af den vej i stedet.

Samarbejdet med Sprogcentret har været vigtigt

Samarbejdet med Sprogcentret har været vigtigt, fordi centret har en god kontakt med udlændingene. Sprogcentret har været en vigtig platform for afholdelse af både faglige og sociale arrangementer.

Konsortiet vurderer, at sprogcentret har en god kontakt til målgruppen, er gode til at vejlede omkring udlændinge og er gode til at nå ud til udlændinge - bl.a. gennem lærerne på sprogcentret.

Offentlig forvaltning med mere fokus på udlændinge

Hidtil har der i Silkeborg Kommune været begrænset fokus på udenlandsk arbejdskraft. En medvirkende forklaring er, at der i Silkeborg Kommune har været gennemført en stor spare-
runde, og at der derfor har været fokus på andre forhold.

Set i forhold til dette udgangspunkt er der i forvaltningen skabt øget synlighed om området. Arbejdet med hjemmesiden www.workinsilkeborg.dk har været et vigtigt grundlag. Hjemmesiden er udviklet i samarbejde med den kommunale arbejdsgruppe, der omfatter ansatte fra forskellige afdelinger i kommunen, som har med udenlandske arbejdstagere at gøre. Dette har bidraget til, at input til hjemmeside er mere relevant, og at de enkelte afdelinger har ejerskab i forhold til området.

Konsortiet vurderer, at udformningen af kommunens politik for modtagelse og fastholdelse medvirker til, at de medarbejdere i kommunen, som sidder og arbejder med udenlandsk arbejdskraft til dagligt, har fået større fokus og dermed opbakning på området.

7.3. Fremtidige udfordringer

Da projektet kom sent i gang, vil der fortsat være stort behov for at fokusere på at videreføre de aktiviteter, der er igangsat. Hjemmesiden www.workinsilkeborg.dk videreføres af erhverv-Silkeborg, selvom den er lavet i regi af kommunen.

Virksomhedskontakten vil fremover blive mere målrettet. Konsortiet har nu fået et nyttigt overblik over hvilke virksomheder, der har udlændinge ansat.

8. Horsens-Hedensted konsortiet

Konsortiet omfatter Horsens og Hedensted kommuner samt Horsens Erhvervsråd og Hedensted Erhverv. Horsens Kommune har været lead partner for projektet, som har haft et budget på 3,11 mio. kr.

8.1. Konsortiets gennemførte aktiviteter

Mål 1: Lette modtagelse og integration af udenlandsk arbejdskraft	Aktiviteter
1.1 Vejledning og bistand i forbindelse med ankomst til landet	<ul style="list-style-type: none"> • Velkomstguide • Individuel, telefonisk bistand • Hjemmeside med "need to know" og "nice to know"
1.2 Bistand til den udenlandske arbejdskraft i forbindelse med anskaffelse af bolig og boligindretning	<ul style="list-style-type: none"> • Ingen (men henvisning til velkomstguide med information om boligforhold)
1.3 Integration af den udenlandske arbejdskraft på arbejdspladsen	<ul style="list-style-type: none"> • Informationsmøder for arbejdstagere om dansk arbejdskultur • Informationsmøde for arbejdsgivere • Virksomhedsbesøg/møder med information om projektet
1.4 Integration af den udenlandske arbejdskraft i lokalsamfundet	<ul style="list-style-type: none"> • Velkomstarrangement i Horsens • Informationsmøder med fokus på fritidsliv og fritidstilbud
1.5 Etablering af mødeforum og netværk mellem virksomheder og myndigheder	<ul style="list-style-type: none"> • Regionalt virksomhedsnetværk for erfaringsudveksling • Netværk med LRØ (lokal landbrugsrådgivning) • Netværk med Sprogcenter Midt • Netværk med Etnisk iværksætter
1.6 Fastholdelse af den udenlandske arbejdskraft	<ul style="list-style-type: none"> • Mor-barn forum for udenlandske mødre på barsel • Internationalt netværk (nedlagt efter 4 måneder) • International madweekend i telt på torvet i samarbejde med "Horsens Juleby" • Sports and sparetime i samarbejde med City Horsens
Mål 2: Understøtte og udvikle den offentlige modtagelse og integration af udenlandsk arbejdskraft i lokalsamfundet	Aktiviteter
2.1 Udvikling og organisering af den kommunale modtagelse af udenlandsk arbejdskraft	<ul style="list-style-type: none"> • Arbejdsgangsanalyse og tværkommunal workshop for medarbejdere i borgerservice med henblik på at optimere kommunal modtagelse. • Sproglig opkvalificering af frontpersonale i borgerservice • Kursus i Interkulturel kommunikation for borgerservice-medarbejdere
2.2 Udvikling af en kommunal integrationspolitik målrettet udenlandsk arbejdskraft	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationspolitik i Horsens som inkluderer udenlandsk arbejdskraft • Mangfoldighedspolitik i Hedensted
2.3 Etablering af netværk, der fremmer den kommunale modtagelses- og fastholdelsespolitik	<ul style="list-style-type: none"> • Tværsektorielle og tværkommunale netværk for borgerserviceenhederne

Modtagelsen og integrationen af udenlandsk arbejdskraft

Under mål 1 har konsortiet udviklet en række informationsmaterialer og -aktiviteter:

Velkomstguide, som er trykt i 3000 eksemplarer, heraf 1200 på engelsk, 900 på tysk, 900 på polsk. Guiden informerer om registreringsprocedurer ved ankomst til landet, sundhedssystemet, det danske arbejdsmarked, bolig, transport, muligheder for danskundervisning, fritidsliv m.m. Alle informationer tager udgangspunkt i lokalsamfundet. Guidens tekst er udviklet i

samarbejde med projektets interessenter og målgruppe for at sikre, at informationerne er så relevante som muligt. Der er efterfølgende iværksat udvikling af en digital version.

Hjemmeside. Hjemmesiden www.welcome2hh.dk informerer om bolig, danskundervisning, aktivitetskalender m.v. Man kan på hjemmesiden også blive tilmeldt et nyhedsbrev, som udsendes hveranden uge.

Herudover ydes der *individuel telefonisk bistand* til herboende udlændinge, men også til personer, som påtænker at flytte til området. Erfaringen er, at det er af stor værdi for de udenlandske arbejdstagere, at de kan få personlig vejledning eller uddybning af svar.

Der er afholdt *faglige informationsmøder for udenlandske arbejdstagere* om SKAT, opholdstilladelse, indregistrering af udenlandske køretøjer m.m. Nogle af møderne er udbudt i samarbejde med LRØ, den lokale landbrugsrådgivning, som har meget ekspertise på området. Under møderne var der tolkning til russisk, hvilket blev godt modtaget, da der var mange ukrainske landbrugsarbejdere.

Integration af den udenlandske arbejdskraft på arbejdspladsen

Under dette indsatsområde er der afholdt informationsmøder målrettet hhv. arbejdstagere og arbejdsgivere.

Informationsmøderne for arbejdstagere havde temaerne dansk arbejdskultur og hvordan man skaber et godt samarbejde mellem arbejdsgiver og medarbejdere. Ved afholdelsen blev der brugt en litauisk landbrugsarbejder, der fortalte sin historie efter at have været her i 10 år, hvor han er blevet godt integreret og senere efter nogle år er startet som selvstændig. Dette indlæg var meget virkningsfuldt, da målgruppen identificerede sig med litaueren og fik mod på at tage ansvar for at arbejde på at blive integreret på arbejdsplads og lokalt.

Også disse møder blev udbudt i samarbejde med LRØ, der har vist sig at være en god kommunikationskanal til gruppen af udenlandske arbejdstagere.

Informationsmøderne for arbejdsgivere blev også udviklet i samarbejde med LRØ og omhandlede bl.a. ansættelsesret, skatteretlige regler, kulturmødet, gode praktiske tips til en god start.

Derudover er der afholdt 30 *virksomhedsbesøg/møder*, som har informeret om projektet og dets aktiviteter. Der er også informeret om fordele og udfordringer ved at have udenlandske arbejdstagere ansat. Via møderne er der endvidere indsamlet viden til brug for projektet om virksomhedernes behov.

Social integration og fastholdelse af udenlandske arbejdstagere i lokalsamfundet

For at integrere udenlandske arbejdstagere har konsortiet under indsatsområde 1.4 og 1.6 igangsat diverse arrangementer og tilbud:

Velkomstarrangement i Horsens, hvor kommunen inviterer de nye tilflyttere til morgenmad på rådhuset. Der er afholdt 1 velkomstarrangement med 60 deltagere. Der afholdes endnu et arrangement d. 8. oktober 2011. Denne tradition har hidtil kun været en mulighed for danske tilflyttere, og projektet har nu lanceret en engelsk version, hvor der udover morgenmaden og

velkomst fra borgmesteren også informeres om Horsens by, tilbud i byen - herunder det sociale/foreningslivet.

Mor-barn forum. I samarbejde med Sprogcenter Midt er der afholdt 10 møder for udenlandske mødre på barsel. Temaerne har fx. været en tur til barselgangen på hospitalet, introduktion til eksisterende legestuer og en sundhedsplejerske har fortalt om det danske sundhedssystem omkring fødsel, barsel, barn.

International madweekend, som blev afholdt i samarbejde med "Horsens Juleby", som arrangeres af Kulturafdelingen i Horsens Kommune.

Sports and sparetime, et arrangement som blev afholdt i samarbejde med City Horsens. Arrangementet samlede lokale foreninger i lokalområdet, som med en stand i gågaden kunne vise, hvilke tilbud de har.

Der er i samarbejde med LRØ også afholdt *informationsmøder med socialt indhold*.

Etablering af mødeforum for og netværk mellem virksomheder

Konsortiet har i projektet etableret/medvirket i flere netværk til at målrette aktiviteterne:

Projektet har haft et vigtigt *netværk og samarbejde med LRØ* (lokal landbrugsrådgivning), idet landbrugssektoren blev identificeret som en sektor, hvor udenlandsk arbejdskraft fortsat var en del af arbejdsstyrken.

Derudover har projektet relationer til *Regionalt virksomhedsnetværk*, hvor 14 virksomheder hvert kvartal udveksler erfaringer om skiftende temaer bl.a. forskning, god praksis, samarbejde med fagbevægelsen, intern og ekstern kommunikation, bolig og boligplacering, fastholdelse, samspil i virksomhederne på tværs af kulturer.

Ligeledes er der etableret *Netværk og samarbejde med Sprogcenter Midt*, der ofte har deltaget som indlægsholder ved arrangementer. Sprogcenter Midt er en vigtig direkte kommunikationskanal til udenlandske arbejdstagere. Projektets nyhedsbrev formidles også via sprogcenteret og når derved ud til en større modtagerskare end dem, som modtager nyhedsbrevet per mail (164 pr. 1. marts 2011).

I samarbejde med Sprogcenter Midt og Etnisk Erhvervsfremme er der etableret *Netværk for Etnisk iværksætteri*, som samler aktører på tværs af erhvervs-, integrations-, og beskæftigelsesområdet for at drøfte, hvordan man kan samarbejde og hjælpe iværksættere i målgruppen. Erfaringen er, at en del i målgruppen, herunder de medfølgende ægtefæller, har mod på iværksætteri, men mangler viden om, hvordan man kan blive iværksætter i Danmark.

Udvikling af den offentlige modtagelse

Projektet har både udviklet forvaltningens informationsmaterialer, arbejdsgange og medarbejderstab i gennem følgende tiltag:

Arbejdsgangsanalyse, som med deltagelse af borgerservicemedarbejdere har udviklet, og optimeret den kommunale modtagelse. Der er herunder blevet gennemført en tværkommunal workshop, hvor borgerservicemedarbejdere på baggrund af forskellige cases arbejdede sig frem til, hvilke arbejdsgange der var gældende, når udenlandske borgere med forskellige nati-

onaliteter og behov henvender sig som nyttilflyttet. På grundlag af arbejdsgangsanalysen er der lavet et opslagsværk, som anviser borgerservicemedarbejderen den rette arbejdsgang alt efter borgerens nationalitet, herunder sondringen mellem EU, ikke-EU og grænsependlere.

Sproglig opkvalificering af frontpersonale. Horsens kommunes borgerservicemedarbejdere har før projektets start haft kursus i både tysk og engelsk. I forbindelse med arbejdsgangsanalysen blev der derfor fokuseret på ord og vendinger, som bliver brugt meget af frontpersonalet ved betjening af borgere. Disse ord og vendinger er efterfølgende blevet oversat til tysk, engelsk og polsk, og er nu omfattet i et opslagsværk. Derudover har Hedensted Kommune sendt medarbejdere på et tyskkursus -hver torsdag i 7 uger, som led i deres opkvalificering.

Kursus i Interkulturel kommunikation for personale med betjeningsfunktion. Ligeledes omfattede forløbet tværsektorielle og tværkommunale netværk/workshop(kurser) for medarbejdere fra borgerserviceenhederne i Horsens og Hedensted, hvor man mødtes på tværs i flere omgange, både i forbindelse med arbejdsgangsanalysen samt på kursus i interkulturel kommunikation.

Begge kommuner har *udviklet en kommunal integrationspolitik* målrettet udenlandsk arbejdskraft.

I Horsens Kommune havde man inden projektstart udviklet en integrationspolitik, hvori udenlandsk arbejdskraft også er inkluderet. I Hedensted Kommune har man valgt at udvikle en mangfoldighedspolitik, der omhandler et mangfoldigt Hedensted, og ikke udelukkende fokuserer på mangfoldighed i form af etnicitet.

8.2. Konsortiets effekter og erfaringer

Projektet har styrket fokus på udenlandske arbejdstagere

Set i et før-efter perspektiv har projektet i Horsens-Hedensted haft en samlende og udviklende effekt på modtagelse og fastholdelse af udenlandske arbejdstagere.

Før projektopstart var der forskellige spredte initiativer og aktiviteter i forhold til modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft i Hedensted og Horsens, og forskellige aktører handlede på egen hånd og uden koordinering. Nogle virksomheder havde udviklet deres eget informationsmateriale om at modtage udenlandsk arbejdskraft - blandt andet i forhold til bolig, introduktion til det danske arbejdsmarked m.v. (En af disse virksomheder var Regionshospitalet i Horsens). Erhvervsrådet i Horsens fik desuden adskillige henvendelser fra virksomheder og udenlandske arbejdstagere, der manglede information om fritidstilbud / kulturelle aktiviteter.

Projektet ”Modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft” har bidraget til systematisk at identificere alle relevante aktører, som en udenlandsk arbejdstager kunne forventes at tage kontakt til. Der har været stort fokus på at skabe opmærksomhed og vished om de mange tilbud og de forskellige institutioners rolle og virke, så man på tværs kan henviser til hinanden.

Resultatet har blandt andet været, at institutioner og organisationer i Hedensted og Horsens er blevet bevidste om hinanden og bevidste om den ”nye” målgruppe af arbejdstagere.

Projektet har afholdt en workshop for biblioteket med henblik på at introducere projektets målgruppe, som en relevant målgruppe for biblioteket. Målet er at de på sigt også tænker i at udbyde

arrangementer på engelsk. Biblioteket har efter workshoppen selv taget initiativ til at udarbejde en engelsksproget brochure om bibliotekets tilbud, som efter vejledning fra Welcome har sendt rundt til relevante aktører og organisationer i området som har berøring den udenlandske målgruppe.

Nu er man blevet bedre til at nå målgruppen arbejdsgivere og arbejdstagere

Projektet har undervejs i et vist omfang været præget af en "trial-and error" proces, hvor forskellige kontaktformer er blevet forsøgt for at nå udenlandske arbejdstagere. Konsortiet har herunder gjort den erfaring, at det er vigtigt at etablere samarbejde med lokale institutioner, der har en kvalificeret kontakt og erfaring med målgruppen.

Den lokale landbrugsrådgivning (LRØ) har været en god kommunikationskanal til både arbejdsgivere og arbejdstagere. Da LRØ varetager lønsystemet for mange af landmændene, er invitationer m.m. derfor blevet sendt ud sammen med lønsedler, og projektet har derved opnået en direkte kontakt til den målgruppe. LRØ har stor viden om målgruppen, og har leveret gode input i forbindelse med udviklingen af arrangementer til både arbejdsgivere og arbejdstagere.

Ligeledes har konsortiet etableret et vigtigt samarbejde med Sprogcenter Midt, som er en vigtig kommunikationskanal til udenlandske arbejdstagere. Sammen med Sprogcenter Midt har konsortiet afholdt både faglige og sociale arrangementer. Generelt har der været en efterspørgsel på sociale arrangementer. Sprogcenteret har været en vigtig hjælp til at skaffe frivillige til madarrangement afholdt i forbindelse med Horsens Juleby, hvor 8 forskellige nationaliteter lavede traditionel højtidsmad fra deres land.

Virksomhedernes behov for hjælp aktuelt begrænset

Konsortiet vurderer, at finanskrisen har været medvirkende til, at virksomhederne pt. er optaget af andre forhold end rekruttering af udenlandske arbejdstagere. Det kan være en medvirkende forklaring på, at virksomhederne har begrænset interesse for indbydelser til informationsmøder. Tilbage i 2008 var situationen omvendt, idet mange virksomheder dengang rettede kontakt til erhvervsrådet angående hjælp til udenlandsk arbejdskraft.

Projektet har haft kontakt med fællestillidsmanden på Danish Crown med henblik på at informere deres udenlandske medarbejdere om projektets aktiviteter. Men der er ikke meget kontakt til de mange polakker. Det vurderes at det polske community har deres eget netværk, og derfor ikke udtrykker et stort behov for hjælp.

Udvikling af den offentlige modtagelse

Konsortiet vurderer, at projektet har forbedret den offentlige modtagelse af udenlandske arbejdstagere og serviceringen af de, som allerede bor her.

Den udviklede velkomstguide er både til gavn for de udenlandske arbejdstagere og medarbejderne i forvaltningen, som kan bruge den til at rådgive den udenlandske arbejdstager og virksomheden. Derudover har guiden den signaleffekt, at den viser, at Horsens og Hedensted byder de udenlandske borgere velkommen på lige fod med danske borgere.

I udviklingen af den offentlige forvaltning har det efter konsortiets vurdering været vigtigt, at Borgerservicemedarbejderne er blevet inddraget i processen for at sikre ejerskab. Det er nemlig disse medarbejdere, der selv ligger inde med den viden, der er blevet opsamlet og publiceret. Den tværfaglige workshop har bidraget til en god videndeling mellem Horsens og Hedensted kommuner om betjeningen af udenlandske borgere.

Konsortiet vurderer, at den sproglige opkvalificering af personalet er vigtig, da sproglig selvtillid godt kan have betydning for, hvor sikker man er i sin betjening af en ny borger. Opslagsværket med de oversatte administrative vendinger er en vigtig hjælp til personalet, som også gør det nemmere at overføre dem til nyansatte.

8.3. Fremtidige behov og udfordringer

I projektets afsluttende fase har konsortiet fokus på at få afsluttet projektets sidste aktiviteter. Blandt andet tager projektteamet ud til eksisterende virksomhedsnetværk som fx Rotary for at fortælle om, hvorfor det er vigtigt at fokusere på modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft og om de ting, der er udviklet i projektet.

Efter at projektet bliver afsluttet i august måned 2011 vil en række af projektets aktiviteter og produkter blive videreført.

- Velkomstguiden bliver videreført i elektronisk format og sandsynligvis ikke i det nuværende bogformat.
- Projektets hjemmeside "WELCOME" lukkes ned, men informationerne føres over til en engelsk side på henholdsvis Horsens og Hedensted Kommuner's hjemmesider.
- Bogen Arbejdsgange ved betjening af udenlandske borgere vil også fremover blive benyttet af medarbejdere i borgerservice.
- Derimod er det uafklaret om velkomstdagen bliver videreført.

I projektet har man endvidere haft kontakt med VIA University College, selvom de internationale studerende ikke indgår som en selvstændig målgruppe i projektet. Men det vurderes, at de er vigtige at inddrage, da de er potentiel udenlandsk arbejdskraft.

Konsortiet vurderer, at projektet samlet set har været en succes. Konsortiesamarbejdet har fungeret til trods for forskelle på de to kommuner Hedensted og Horsens. Dog vurderes det, at der skal indgås nogle faste aftaler omkring opgave- og medfinansieringsfordeling før indgåelse af evt. nyt konsortiesamarbejde.

Det er samtidig vigtigt, at projektledelsen fungerer som sparringspartner på konkrete tiltag og ikke kun på udviklingstiltag.

9. Viborg- Skive Konsortiet

Viborg og Skive konsortium omfatter kommunerne Viborg og Skive samt ViborgEgnens Erhvervsråd (lead partner) og Skiveegnens Erhvervs- og Turistcenter.

Konsortiet har haft et budget på 5,97 mio.kr.

9.1. Konsortiets gennemførte aktiviteter

Mål 1: Lette modtagelse og integration af udenlandsk arbejdskraft	Aktiviteter
1.1 Vejledning og bistand i forbindelse med ankomst til landet	<ul style="list-style-type: none"> • Velkomstfolder • Hjemmeside • Informationsmøder (SKAT, bolig, arbejdsmarkedsforhold m.m.) • Nyhedsbrev • Personlig betjening af udenlandske arbejdstagere og virksomheder
1.2 Bistand til den udenlandske arbejdskraft i forbindelse med anskaffelse af bolig og boligindretning	<ul style="list-style-type: none"> • Henvielse til hjemmesiden • Samarbejde med genbrugsbutikker
1.3 Integration af den udenlandske arbejdskraft på arbejdspladsen	<ul style="list-style-type: none"> • Kursusmateriale på tværs af andre konsortier (materiale udviklet i samarbejde med virksomheder og offentlige forvaltninger) • Dansk undervisningsforløb for personer uden cpr. nr.
1.4 Integration af den udenlandske arbejdskraft i lokalsamfundet	<ul style="list-style-type: none"> • International Community • Cafe Miljø/cafe arrangementer • Nationale netværk • Kontaktfamilier • Kulturpas (kuponhæfte til forskellige kultur- og fritidsaktiviteter)
1.5 Etablering af mødeforum og netværk mellem virksomheder og myndigheder	<ul style="list-style-type: none"> • Ankomstnetværk • Modtagelsesnetværk • Virksomhedsnetværk • Følgegrupper • Dialogmøde om projektet med Beskæftigelsesministeren og regionale politikere • Ægtefælle database og CV bank
1.6 Fastholdelse af den udenlandske arbejdskraft	<ul style="list-style-type: none"> • International skole i Viborg (grundskole) • Arrangementer målrettet udenlandsk arbejdskraft (i samarbejde med foreningslivet)
Mål 2: Understøtte og udvikle den offentlige modtagelse og integration af udenlandsk arbejdskraft i lokalsamfundet	Aktiviteter
2.1 Udvikling og organisering af den kommunale modtagelse af udenlandsk arbejdskraft	<ul style="list-style-type: none"> • Forfinelse af modtagelsen i den offentlige forvaltning • Borgerundersøgelse (hvordan oplever udenlandske arbejdstagere og deres ægtefæller modtagelsen)
2.2 Udvikling af en kommunal integrationspolitik målrettet udenlandsk arbejdskraft	<ul style="list-style-type: none"> • Udvikling af kommunal integrationspolitik
2.3 Etablering af netværk, der fremmer den kommunale modtagelses- og fastholdelsespolitik	<ul style="list-style-type: none"> • Netværk (på tværs af de to kommuner og erhvervsråd i konsortiet)

Modtagelse og integrationen af udenlandsk arbejdskraft

Under mål 1 har konsortiet udviklet en række nye informationstilbud og services. *Velkomstfolder*, som er lavet i samarbejde med turistkontoret, der informerer om områdets muligheder og tilbud.

Hjemmeside. Hjemmesiden www.skiveet.dk/tilflytter samler en lang række relevante oplysninger og links på lokalt og nationalt niveau - både fagligt og socialt.

Informationsmøder, om foreningsdannelse, SKAT, bolig, arbejdsmarkedsforhold, uddannelsesmuligheder m.v. Forberedelse og afholdelse er sket i samarbejde med eksisterende netværk - joint ventures - med faglige organisationer, landbrugsorganisationer, sprogcenter, teknisk skole, m.m.

Nyhedsbrev, med aktuelle tilbud til udlændinge, lige fra møder om SKAT til fodboldturnering. Nyhedsbrevet kommer i et oplag på ca. 800 per gang.

Personlig betjening af udenlandske arbejdstagere og virksomheder.

Samarbejde med genbrugsbutikker bl.a. i form af små foldere for genbrugsbutikker.

Integration af den udenlandske arbejdskraft på arbejdspladsen

Kursusmateriale om kulturmøde, mentor m.v. Materialet er udviklet i samarbejde med erhvervscentre, virksomheder, sprogcenter m.m.

Dansk undervisningsforløb for personer uden cpr. nr., som ikke har mulighed for at deltage på fx sprogskoler med refusion af udgifter til kommunen. Forløbene er udviklet i samarbejde med sprogcentret og kommunen.

Integration af den udenlandske arbejdskraft i lokalsamfundet.

Under dette indsatsområde er der igangsat en række sociale tilbud:

International Community, Denne gruppe er baseret på Facebook og afholder møder bygget op omkring månedlige "Coffee meetings" i Viborg.

Nationale netværk. Der er forgæves forsøgt etableret netværk for de enkelte nationaliteter f.eks. polakker. Netværkene viste sig vanskelige at fastholde og drive. Det polske netværk, startede ud med 150 deltagere, men smuldrede efterhånden.

En erfaring er også, at man fremadrettet skal være endnu mere målrettet mod folk, som gerne vil bosætte sig fast - og ikke bare er her i forbindelse med en kortere kontrakt.

Kontaktfamilier, etableret i samarbejde med de "Frivilliges hus" i Viborg og "Kultur på tværs" i Skive.

Kulturpas, et kuponhæfte til nye borgere, som kan bruges til forskellige kulturelle og fritidsaktiviteter.

Cafemiljø. I Viborg er der etableret et fast arrangement over for de udenlandske arbejdstagere og deres eventuelle familier mens der i Skive er afholdt cafearrangementer, som er brugt til at

samle internationale borgere og holde kulturlignende arrangementer - fx uddeling af integrationspriser. I Skive deltog 70 mennesker fra 17 lande.

Etablering af mødeforum for og netværk mellem virksomheder

Konsortiet har etableret flere netværk for virksomheder, som er blevet inddraget løbende under hele projektet. De tre netværk er Ankomstnetværk, Modtagelsesnetværk og Virksomhedsnetværk. Projektledelsen har inddraget disse netværk til at komme med input til projektet og kvalificere tiltag. Ligeledes har der været etableret følgegrupper, som i halvårlige møder har medvirket i en kvalificering af projektets aktiviteter og resultater.

Derudover er der afholdt et dialogmøde omkring projektet med Beskæftigelsesministeren og regionale politikere med henblik på at lodde den politiske stemning/præge den politiske debat omkring et kommende velkomstcenter for udenlandske arbejdstagere.

Ægtefælle database i Skive og CV bank i Viborg. De to tilbud har til formål fremme jobsøgning, herunder blandt ægtefæller.

Fastholdelse af den udenlandske arbejdskraft

International skole i Viborg. Etablering af en *international skole* på grundskoleniveau er led i kommunens internationaliseringspolitik for at gøre området mere attraktivt i forhold til rekruttering af udenlandske arbejdstagere. Projektet har været en vigtig samarbejdspartner i forhold til at udvikle informationsmaterialer og at inddrage virksomheder i udviklingen af den Internationale Skole.

Derudover har der været afholdt et stort antal *faglige og sociale arrangementer*, som er blevet til i et bredt samarbejde med bl.a. foreningslivet, Skovgård Museum, Viborg håndbold, VFF, Kultur på tværs, integrationsrådet i Viborg, unge integrationsrådet, paletten i Viborg, handelsstandsforeninger, biblioteker, kultur på tværs, teknisk skole m.v. Det anslås, at der samlet over projektets levetid har været omkring 5000 deltagere/tilskuere på projektets aktiviteter.

Udvikling af den offentlige modtagelse

Ligesom i de øvrige konsortier er der lavet en *gennemgang af den nuværende struktur og de nuværende arbejdsgange i Borgerservice* med henblik på forbedring. Derudover er der arbejdet med at skabe interne netværk mellem de dele af organisationen, der arbejder med udlændinge.

Som støtte for arbejdet med organiseringen er der lavet en *borgerundersøgelse* af, hvordan de udenlandske arbejdstagere og deres familier oplever forvaltningens modtagelse.

Endelig arbejdes der i hver kommune med en kommunal integrationspolitik. I Viborg Kommune er det en mangfoldighedspolitik, som stadig er i en politisk proces, mens man i Skive har tilrettet den tidligere politik, så den stadig ligger mere op ad en traditionel udlændingepolitik.

9.2. Konsortiets effekter og erfaringer

Vigtigt at fokusere på kommunikation og vidensdeling lokalt i konsortiet

Konsortiet vurderer, at styrken ved projektets organisering i konsortier er, at den gør det muligt at tilpasse projektet til lokale forhold og behov. I både Viborg og Skive har man valgt at

lade projektet være forankret i Erhvervsrådene, hvilket har givet en stærk relation til den udenlandske arbejdskraft og til virksomhederne.

Internt i Viborg har der været ledelsesmæssige udfordringer omkring bemanning og konstruktion af praktikergruppen og leadgruppen. Set fremadrettet har konsortiet gjort den erfaring, at der bør være en strategisk vidensdeling mellem de to niveauer og en målrettet kommunikation videre ned i systemet. Evt. at aktørerne fra praktikergruppen har plads i leadgruppen. Endvidere vurderer konsortiet det som vigtigt, at aktører fra det kommunale system er beslutningsdygtige og repræsenteret på højt niveau.

Som i mange andre konsortier har det været en udfordring for Viborg at nå de mange aktiviteter indenfor projektets tidsramme på 2 år, da den centrale projektleder først blev ansat et halvt år inde i projektforsløbet. Det har bevirket, at de mange aktiviteter skulle gennemføres på 1½ år.

I Skive har man, i modsætning til Viborg, valgt at lade én og samme person være projektleder for både den kommunale og den erhvervsrettede del af projektet. Projektlederens rolle har været at facilitere processer, sørge for at knytte netværk tættere sammen og italesætte forskellige problemstillinger. Der har været nedsat en kommunal arbejdsgruppe, som var sammensat af medarbejdere fra forskellige forvaltninger. Fokus var på at forbedre eksisterende strukturer og systemer samt at skabe større viden i kommunalt regi om eksisterende samt nye tilbud målrettet udenlandske arbejdstagere og virksomheder i Skive.

Skive og Viborg har i fællesskab udviklet værktøjer og strategier, der efterfølgende er blevet implementeret lokalt. Der har været afholdt møde 1 gang ugentligt. Begge parter vurderer, at samarbejdet har været udbytterigt og givende.

Projektet har synliggjort udenlandske arbejdstagere som en ressource

Før projektet blev implementeret fandtes der ikke lignende tiltag i Skive/ Viborg. Fokus var primært på flygtninge - og indvandrere i kommunalt regi.

Med projektet "Modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft" begynder man at fokusere på udenlandske arbejdstagere som ressourcestærke personer. Før projektet var der begrænset sondring mellem flygtninge og udenlandske arbejdstagere. Samtidig har det været en øjenåbner lokalpolitisk i både Viborg og Skive, at der er så stort et antal udenlandske arbejdstagere bosiddende i området. En oversigt over antal besøgende på Viborg Kommunes Internationale hjemmeside viser, at der i projektperioden har været 16.920 nye besøgende.

Projektet har ændret på både virksomhedernes, men også på lokalsamfundets opfattelse af udenlandske arbejdstagere. Der er sket et skift fra, at man tidligere anså udenlandske arbejdstagere som flygtninge, der vil belaste systemet, til at man i dag anskuer dem som ressourcestærke personer, der aktivt bidrager til samfundet. Det har været en lang proces, hvor første skridt har været at få virksomhederne til at erkende og anerkende deres behov for udenlandsk arbejdskraft, dernæst at få dem til at involvere sig. I dag er virksomheder selv begyndt at tage initiativ til at udarbejde faste modtagelsesprocedurer for udenlandske arbejdstagere, og biblioteket i Viborg er også begyndt at lave lignende tiltag.

Generelt har der været en stor interesse hos virksomhederne for modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft, men på grund af lavkonjunkturen er det få virksomheder, der aktuelt

har haft behov for det. Projektet har været medvirkende til at skabe bevidsthed om, hvilke muligheder der er forbundet med at ansætte udenlandsk arbejdskraft.

Vigtigt at sociale aktiviteter er forankret i lokale foreninger og netværk

Viborg /Skive konsortiet har søgt at lave så mange forskellige arrangementer som muligt bl.a. kunststillinger, håndboldkampe, besøg på højskoler, udflugter, russisk/ortodoks jul og modtagelsesnetværk.

Som projektledergruppen betoner, så er det aktiviteter fra kl. 08.00-16.00, der afgør, om virksomhederne vil modtage og fastholde udenlandske medarbejdere, mens det er aktiviteterne fra kl. 16.00-20.00, der afgør, om de udenlandske medarbejdere ønsker at blive i byen.

I Skive har den største andel af udenlandske arbejdstagere været østeuropæere beskæftiget indenfor primært landbrug, gartneri og skov. Der er afholdt arrangementer på tysk, engelsk, ukrainsk og polsk. I Viborg er de sociale arrangementer afviklet med engelsk som fælles sprog, da der her er en højere andel af videnmedarbejdere.

Konsortiet vurderer, at man har været igennem en læreproces, hvor man har forsøgt sig med forskellige aktiviteter for at nå målgruppen. Eksempelvis forsøgte man at etablere et nationalt netværk for polakker, men erfaringerne viste, at det var svært at drive. Det polske netværk startede ud med 150 deltagere, men langsomt blev antallet reduceret. Et informationsmøde afholdt af SKAT målrettet polakker viste sig derimod at være særdeles velbesøgt.

For at kunne videreføre aktiviteter efter projektets afslutning, har konsortiet lagt vægt på, at projektet forankrer aktiviteter i eksisterende foreninger og netværk. Eksempelvis er aktiviteten kontaktfamilier blevet til et samarbejde mellem de ”Frivilliges hus” i Viborg og ”Kultur på tværs” i Skive. Der har således været gjort et stort arbejde, med at få disse eksisterende organisationer til at åbne mere op for andre end deres tidligere målgrupper. Ligeledes har projektet medført et styrket samarbejde mellem Skive sprogcenter og ”Kultur på tværs”.

I Skive har man eksempelvis haft stor fordel af Skiveegnens Erhvervs- og Turist Kontors netværk, der driver og leder forskellige netværk så som HR netværk, iværksætternetværk. De udenlandske medarbejdere er blevet kontaktet via Facebook, personlige netværk, virksomhedsnetværk og besøg hos virksomheder. Der har været størst succes med de personlige henvendelser.

Kommunernes forvaltning og modtageapparat er nu mere internationaliseret

De kommunale forvaltningers service for udlændinge er forbedret ved en bedre kommunikation mellem afdelingerne og en klarere forståelse af den enkelte afdelings rolle i det samlede forløb. Konsortiet vurderer, at dette både giver borgeren en bedre service og er ressourcebesparende.

Kommunerne er også blevet mere bevidste om vigtigheden af at formulere sig på engelsk i det kommunale system, således at informationer også er tilgængelige for udenlandske arbejdstagere.

I Skive har projektet sat sig varige spor i form af en international hjemmeside på fem forskellige sprog. Efter projektets afslutning har kommunen ansvar for at opdatere og forny hjemmesidens indhold.

Endvidere er der uddannet et korps af frivillige guides, hvis opgave er at tage imod og vise udenlandske arbejdstagere rundt i Skive. Guiderne er også uddannet til at fortælle om grøn energi og kan ligeledes tage imod erhvervsdelegationer. (Guiderne har gennemgået et 20 timers undervisningsforløb bestående af bl.a. lektioner i kulturforståelse, håndtering af grupper, storytelling). Guidekorpset dækket 5 forskellige sprog - russisk, engelsk, tysk, fransk og dansk.

Det vurderes, at projektet i både Viborg og Skive har skabt en mere ressourcebesparende information og service for områdets virksomheder, som nu kan få oplysningerne et sted og skal bruge mindre tid på at søge informationer.

9.3. Fremtidige behov og udfordringer

Finanskrisen skabte ro

Projektets forudsætninger ændrede sig undervejs med den økonomiske afmatning. Interessen for modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft ændrede sig til, primært at omhandle fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft, da der i perioden blandt virksomheder beliggende i Viborg / Skive konsortiets område kun var få nyansættelser. Konsortiets vurderer dog, at den aktuelle lavkonjunktur ikke ændrer på den langvarige udfordring - at der vil blive mangel på arbejdskraft. Der er derfor al mulig grund til - også i et fremtidigt projekt - at fokusere på modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft.

Set i tilbageblik har finanskrisen givet ro til at tilrettelægge bedre processer for modtagelse og fastholdelse.

Mere orden og fokusering i fremtidigt projekt

Konsortiet vurderer også, at man i projektet har gennemgået en læreproces, hvor der er gået tid med at afdække behov og tilpasse aktiviteter. I fremtiden vil man kunne have en mere fokuseret videndeling mellem virksomhederne og f.eks. oprette ERFA-grupper om forskellige problemstillinger relateret til udenlandske medarbejdere.

På baggrund af de hidtidige erfaringer vurderer Viborg- Skive konsortiet, at man i et fremtidigt projekt skal have en mere klar opdeling af, hvilke parter der informerer om hvad. Introduktionen til offentlige regler f.eks. SKAT, bilregistrering, kørselsfradrag m.v. bør som udgangspunkt ske i kommunalt regi, mens den sociale integration i forenings- og fritidsliv bør ligge hos virksomheder samt foreninger og netværk i civilsamfundet.

Mere proaktiv indsats for at tiltrække, fastholde og bruge udenlandske arbejdstagere

Derudover vurderer konsortiet, at der fremadrettet er behov for en proaktiv politik, der strategisk bruger udenlandske arbejdstagere som en ressource for områdets udvikling.

Konsortiet vurderer, at der behov for yderligere tiltag på følgende områder:

- Prioritering af kontaktfladen over til turismen. Modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft skal være et element i markedsføringen af Viborg-Skiveområdet. Det skal være muligt at adressere udenlandske borgere i forhold til ferie og bosættelse.
- Profilering og erkendelse og udbredelse af den viden som de udenlandske arbejdstagere er i besiddelse af. Eksempelvis kan en bulgarsk ingeniør have et stort netværk i

Bulgarien som en viborgensisk virksomhed vil kunne drage stor fordel af. Den udenlandske arbejdstagers viden skal forankres i lokale netværk.

- Forankring af tovholdere, der kan koordinere og formidle kulturtiltag og fritidsaktiviteter for udenlandske arbejdstagere.

10. Aarhus Konsortiet

Aarhus konsortiet er det største af de syv deltagende konsortier. Konsortiet har haft et budget på 13,28 millioner kr. og omfatter Samsø, Odder, Skanderborg, Syddjurs, Norddjurs, Favrskov og Aarhus kommune.

I Aarhus havde man på det tidspunkt, hvor projektet ”Modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft” startede op, allerede etableret et samarbejde med Erhvervsrådene i Samsø, Odder, Skanderborg, Favrskov, Norddjurs og Syddjurs om et lignende projekt. Aktørerne i Aarhus konsortiet havde derfor et indgående kendskab til hinanden, og der var skabt et godt sammenspil kommunerne imellem på trods af de forskelligheder, der er med hensyn til størrelse, antal indbyggere og erhvervsstrukturer. Ved at deltage i det regionale projekt blev det muligt at opskalere aktiviteterne.

Erhverv Aarhus har fungeret som lead partner i projektet. Opgavefordelingen i konsortiet har været udfærdiget således, at Erhverv Aarhus har haft ansvaret for mål 1 ”Lette modtagelsen og integration af udenlandsk arbejdskraft”, mens Aarhus Kommune i samarbejde med de andre kommuner har haft ansvaret for mål 2 ”Understøtte og udvikle den offentlige modtagelse og integration af udenlandsk arbejdskraft i lokalsamfundet”.

Der har hele tiden i projektet været en klar og tydelig ansvarsfordeling i konsortiet over, hvilke aktører der har haft ansvaret for hvilke delelementer. Det har været helt centralt for projektets udførelse og for kontakten til kommuner og virksomheder, at Erhverv Aarhus er en uafhængig erhvervsorganisation. ”Det har givet en vis frihed til at sparke til skinnebenet, hvis der har været brug for det”.

10.1. Konsortiets gennemførte aktiviteter³

Mål 1: Lette modtagelse og integration af udenlandsk arbejdskraft	Aktiviteter
1.1 Vejledning og bistand i forbindelse med ankomst til landet	<ul style="list-style-type: none">• ”One Stop Shop”. Borgerservice for udenlandske medarbejdere og deres familier.• www.internationalcommunity.dk -en portal for information om etablering og praktiske forhold i regionen og samtidig en portal, der samler alle aktiviteter, netværk og medlemmer.• InterCom – et online community. Her kan medlemmerne møde hinanden, oprette egne arrangementer og få svar på spørgsmål om livet i Danmark
1.2 Bistand til den udenlandske arbejdskraft i forbindelse med anskaffelse af bolig og boligindretning	<ul style="list-style-type: none">• ”Online Community”. Etablering af elektronisk forum, hvor medlemmerne kan udveksle viden og erfaringer.• Kommunikation med Region Midts andre konsortier med erfaringsdeling omkring boligområdet for øje.• Fortsat samarbejde med boligportal.dk, som er aktiv samarbejdspartner i udvikling af vejledning til udenlandsk arbejdskraft som flytter til området.• Afholdt bilaterale møder med aktører på boligmarkedet som har sat fokus på området og målgruppens behov.

³ Aktivitetsoversigten bygger på de informationer, som Aarhus konsortiet har indberettet til region Midtjylland i forbindelse med delafreportering marts 2011. Det har ikke været muligt at rekvirere en opdateret aktivitetsoversigt – trods henvendelse til både region og konsortium.

Mål 1: Lette modtagelse og integration af udenlandsk arbejdskraft	Aktiviteter
	<ul style="list-style-type: none"> • Afholdt et infomøde om det danske boligmarked i samarbejde med Expats in Denmark og Danske Bank
1.3 Integration af den udenlandske arbejdskraft på arbejdspladsen	<ul style="list-style-type: none"> • Tæt samarbejde med Lær Dansk Århus om udvikling af et mentorprojekt, baseret på opnåede erfaringer fra samarbejdet med Foreningen Nydansker. • Tæt samarbejde med Væksthus Midtjylland og Etnisk Erhvervsfremme omkring iværksætteri og start af egen virksomhed som medfølgende ægtefælle. - indledt en dialog med Århus Kommunes jobcenter om hvordan et samarbejde omkring et mentorprojekt for internationale medarbejderes ægtefæller kan etableres. • Holdt en række oplæg om målgruppen og dens behov for både Rotary og VL medlemmer. Herigennem vil projektet skabe interesse for en fælles indsats mht. mentoring.
1.4 Integration af den udenlandske arbejdskraft i lokalsamfundet	<ul style="list-style-type: none"> • Introduktion til foreningslivet og kulturelle tilbud (sport, opera, teater, bibliotek) • Informationsmøde om det danske boligmarked • Foredrag / forelæsninger afholdt på Folkeuniversitetet i Aarhus • "Børsen executive club". Eksisterende netværk, hvor Erhverv Aarhus er med til at afholde arrangementerne og dermed kan være med til at påvirke dagsordenen. • "Corporate Night". Informationsmøde for udenlandske studerende om erhvervsstrukturerne i området. • "Global Cross match". Netværksdannelse mellem danskere, som har været udstationeret og udenlandske arbejdstagere • "Family Days". Forskellige arrangementer for hele familien. • "First Tuesday". Åbent socialt arrangement for alle udenlandske arbejdstagere og deres familier.
1.5 Etablering af mødeforum og netværk mellem virksomheder og myndigheder	<ul style="list-style-type: none"> • "Advisory board". Otte virksomhedsrepræsentanter der giver sparring og vejledning i forhold til projektets fremdrift. • "Morning Seminar". Virksomheder præsenterer forskellige temaer fx om deres program målrettet udenlandsk arbejdskraft • Møde med arbejdsgivere, brancheorganisationer og ledere i kommunalt og statsligt regi. Projektet deltager aktivt i en række erfa-platforme på lokal, regionalt og nationalt plan.
1.6 Fastholdelse af den udenlandske arbejdskraft	<ul style="list-style-type: none"> • "Spouse community". Netværk for medfølgende ægtefæller. • Samarbejde med Aarhus Media om udgivelsen af et nyt magasin. Insight er et nyt banebrydende magasin på engelsk målrettet international arbejdskraft og deres familier. • Modning af lokalområdet opnås gennem en bred omtale i medierne og sætter fokus på de gode historier og udfordringer i forhold til internationale medarbejdere og medfølgende familier.

Mål 2: Understøtte og udvikle den offentlige modtagelse og integration af udenlandsk arbejdskraft i lokalsamfundet	Aktiviteter
2.1 Udvikling og organisering af den kommunale modtagelse af udenlandsk arbejdskraft	<ul style="list-style-type: none"> • Møder om behovet for borgerservice målrettet udenlandske arbejdstagere og deres familier. Efterfølgende koordineringsmøder omkring etableringen af "One StopShop". • Internationale velkomstpakker • Fribilletkoncept til forskellig kultur- og fritidsinstitutioner. Billetterne er knyttet direkte til de nye engelsksprogede velkomstpakker. • International hjemmeside (www.businessregionaarhus.dk) • Sprogligt kompetenceudviklingsforløb for medarbejdere i kommunernes borgerbetjening. • Afvikling af workshop omkring temaet "Verdens bedste regionale velkomst" • Markedsføring. Fælles kommunal markedsføring af projektet, dets produkter og services.
2.1 Udvikling af en kommunal integrationspolitik målrettet udenlandsk arbejdskraft	<ul style="list-style-type: none"> • En kommunal integrationspolitik målrettet udenlandsk arbejdskraft er blevet udviklet af Aarhus Kommune. De enkelte kommuner i konsortiet definerer pt., hvordan en sådan skal udformes.
2.2 Etablering af netværk, der fremmer den kommunale modtagelses- og fastholdelsespolitik	<ul style="list-style-type: none"> • Gennem samarbejdet mellem 7 borgerserviceenheder ift. delmål 2.1 og initiativet One Stop Shop/International Citizen Service er der opbygget et tæt samarbejde i projektets dækningsområde, hvilket er en vigtig platform for videndeling, som fremmer den kommunale modtagelses- og fastholdelsespolitik.

Virksomhederne og udenlandske arbejdstagere er identificeret gennem Erhverv Aarhus' 500 medlemmer og gennem anbefalinger fra Advisory Board. Alle aktiviteter er udbudt på dansk og engelsk. I det følgende beskrives aktiviteterne nærmere.

Modtagelse og integration af udenlandsk arbejdskraft

En afgørende forskel på tiden forud for projektets opstart og tiden efter, er den udenlandske arbejdstagers møde med "det offentlige Danmark". I projektet er der i samarbejde med Borgerservice i Aarhus kommune, SKAT og statsforvaltningen Midtjylland udarbejdet en "One Stop Shop", hvor medarbejdere og deres ægtefæller kan få lavet alle deres papirer. Servicen er den første af sin slags i Danmark og den tilbyder et samlet sted, hvor det er muligt at få vejledning og bistand til ansøgning om bevis for registrering som EU-borger, CPR-nummer og sundhedskort samt skattekort.

Udgangspunktet for initiativet var et ønske og behov fra virksomheder om et mindre komplekst og mere sammenhængende system. Konsortiets ledelse vurderer, at der har været et stort behov for en samlet enhed. Samtidig har hele processen frem mod åbning af One Stop Shop givet konsortiets deltagere en stor viden om arbejdet hos de enkelte myndigheder og skabt netværk på tværs af forvaltninger og kommuner.

Integration af den udenlandske arbejdskraft i lokalsamfundet

For at styrke integrationen i lokalsamfundet er der udviklet en række sociale arrangementer (Global Cross Match, Corporate Night, Family Days etc.). Arrangementerne kan opdeles i tre kategorier. Den første kategori er arrangementer, der introducerer udenlandske arbejdstagere til *eksisterende tiltag* f.eks. opera, teater eller de (sports)aktiviteter der finder sted i foreningslivet.

Den anden kategori er *nye aktiviteter, der udvikles i projektet, men forankres i eksisterende lokale netværk*. Disse aktiviteter udgør den største del af de sociale arrangementer. Her kan nævnes afholdelse af 13 engelske foredrag og forelæsninger på Folkeuniversitetet med 30-40 deltagere i gennemsnit. En stor fordel ved at placere arrangementerne ved eksisterende udbydere har vist sig også at være - foruden forankringsaspektet - den gensidige integration blandt udlændinge og danskere. Et andet eksempel er "Corporate Night", hvor udenlandske studerende knyttes tættere på erhvervslivet i og omkring Aarhus i regi af Studenterhus Aarhus. Et tredje eksempel er "Global Cross Match", som er et netværk mellem danskere, der har været udstationeret og udenlandske arbejdstagere. Aktiviteten er lavet i samarbejde med "Hjemvendte", en organisation for danske repats (hjemvendte). Global Cross Match har vist sig at give en række fordele for begge parter. Det giver de udenlandske arbejdstagere en indsigt i, at det for nogle danskere også kan være svært at komme hjem igen. For danskerne giver det omvendt en mulighed for at holde kontakten til et internationalt miljø, som mange savner efter at være vendt tilbage. Global Cross Match er afholdt 4 gange med 80 deltagere hver gang.

Den tredje kategori af sociale arrangementer er *udvikling af helt nye tiltag* fx "Family Days" (afholdt 6 gange med 75 deltagere i gennemsnit) og "First Tuesday" (afholdt 25 gange med ca. 25 deltagere i gennemsnit), som er aktiviteter, der dækker et bredt udvalg af forskellige arrangementer. Det kan være koncentreret om danske højtider eller traditioner som fastelavn, påske og pinse, Det kan også være, som tilfældet er med "First Tuesday" en åben social aktivitet, hvor der er mulighed for at stille spørgsmål og møde andre udenlandske arbejdstagere. Dette initiativ har vist sig særlig nyttig i forhold til opstart af sociale netværk, da de faste deltagere er med til at integrere nye deltagere. Et andet eksempel på udvikling af nye tiltag er informationsmøder om det danske boligmarked herunder muligheder for at finansiere huskøb. Det har givet udenlandske arbejdstagere, som overvejer at købe bolig, et overblik over muligheder og faldgruber.

Fælles for alle tre kategorier af sociale aktiviteter er, at de ofte fungerer som øjenåbner for udenlandske arbejdstagere i forhold til de muligheder, der er forbundet med at bo og arbejde i Danmark. Alle arrangementer har mødt stor opbakning og det har ikke været nødvendigt at aflyse nogle af de ovenstående arrangementer.

Etablering af mødeforum for og netværk mellem virksomheder

Under dette indsatsområde er der afholdt morgenmøder målrettet virksomheder, uddannelsesinstitutioner, offentlige myndigheder og konsulentsektoren, som servicerer virksomheder med udenlandske arbejdstagere. Det har primært været Human Resource afdelinger, som har repræsenteret virksomhederne. Deltagerne bestemte selv, hvilke temaer der skulle tages op - ofte med udgangspunkt i virksomhedernes hverdag. Der har været en fast skare af deltagere på morgenmøderne og i gennemsnit 35-40 deltagere hver gang. Møderne er afholdt hver anden måned og har været en stor succes.

Et andet eksempel på et mødeforum er Advisory Board, hvor repræsentanter fra større virksomheder deltog med henblik på at give vejledning og sparring i forhold til projektets fremdrift. De skulle være med til at sikre, at projektet udviklede sig i en retning, der afdækkede og afhjalp de nødvendige behov. Tilsvarende er virksomhederne talerør i forhold til, hvordan projektet skulle understøtte målsætningen. Advisory Board består af 8 medlemmer. Der har været god erfaring med inddragelse af virksomheder i styregruppen, da projektet har draget fordel af virksomhedernes store netværk og dermed været i stand til at få formidlet projektets budskaber ud til en endnu bredere deltagerkreds.

Udvikling af den offentlige modtagelse

For at understøtte og udvikle den offentlige modtagelse og integration af arbejdskraft har konsortiet under mål 2 udviklet en række nye informationsmaterialer.

Internationale velkomstpakker med henblik på at give nye internationale tilflyttere den bedste velkomst. Pakken indeholder information, som beskriver relevante forhold for nye udenlandske tilflyttere. Pakken indeholder desuden et velkomstbrev fra Borgmesteren og Rådmanden for Kultur og Borgerservice samt 6 fribilletter, som i udgangspunktet kan benyttes frit i alle syv kommuner. Velkomstpakkerne udleveres til nye internationale borgere i de syv kommuners borgerserviceenheder. Pakkerne er også distribueret gennem andre relevante kanaler fx One Stop Shop /International Citizen Service i Aarhus.

Den offentlige modtagelse er blevet styrket gennem tværfaglig *opkvalificering af medarbejderstaben* i kommunernes borgerserviceenheder. Der har været afholdt 82 uddannelsesdage med gennemsnitlig 10 deltagere hver gang. Der har været udbudt kurser i engelsk (3 niveauer), tysk (3 niveauer) og polsk. Der er også udviklet en borgerservice parlør. Vurderingen er, at der har været generel stor tilfredshed med niveauet, og at den sproglige opkvalificering er relevant i forhold til arbejdet med nye internationale borgere.

Hjemmesiden - www.internationalcommunity.dk har været et andet instrument til at forbedre modtagelsen og integrationen af udenlandsk arbejdskraft. Hjemmesiden er portalen for information om etablering og praktiske forhold i regionen og samtidig en portal, der samler alle aktiviteter, netværk og medlemmer. Hjemmesiden er bygget op omkring HV - spørgsmål og besvarer hvorfor det er nødvendigt at få et CPR nummer, hvor man skal henvende sig, hvis man skal søge institutionsplads m.v. Samtidig informerer hjemmesiden om aktuelle arrangementer og tiltag. Der er også en sektion, der er målrettet virksomheder, som ønsker at få den senest opdaterede viden om modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft. Tilsvarende er der en sektion målrettet udenlandske arbejdstagere, hvor medlemmerne kan chatte og dele viden med hinanden. Det kan være diskussioner om samfundsmæssige forhold, det at være udlænding i Danmark, udfordringer og problemer etc. Erfaringen er, at mange igennem sitet har fået kendskab til andre udenlandske arbejdstagere, og at de hjælper hinanden. Derudover bidrager hjemmesiden www.businessregionaarhus.dk med én indgang til alle syv kommuner i konsortiets dækningsområde. Samarbejdet omkring én fælles sprogversioneret kommunal hjemmeside på tværs har medført store økonomiske besparelser frem for en hjemmeside per kommune. Ligeledes har det styrket samarbejdet kommuner og borgerserviceenheder imellem yderligere.

Forud for implementeringen af de nye tiltag i kommunerne (velkomstpakker, sproglig kompetenceudvikling, hjemmeside) blev der afholdt en fælles *kickstart - workshop* "Verdens bedste regionale velkomst". Med workshoppen fik projektets forskellige interessenter og deltagere

mulighed for at mødes forud for den egentlige implementering. Erfaringerne fra workshoppen viste, at der blev etableret gode samarbejdsrelationer og lagt planer for det kommende arbejde med implementeringen. Det er i projektet besluttet, at gennemføre en fælles kommunal markedsføring af projektet, dets produkter og services. Evaluatoren er ikke bekendt med udfaldet af dette initiativ.

10.2. Konsortiets effekter og erfaringer

Den offentlige modtagelse er forbedret

Konsortiet vurderer, at projektets væsentligste effekt har været etableringen af en fælles offentlig indgang for udenlandske arbejdstagere, der kommer til Danmark. Konceptet videreføres under navnet International Citizen Service, så virksomheder, der rekrutterer international arbejdskraft, og internationale arbejdstagere fortsat kan få hjælp og vejledning et sted.

I forhold til tidligere, møder den udenlandske arbejdstager nu en offentlig forvaltning i Borgerservice, der leverer en mere sammenhængende og systematisk service. Der er én indgang, og frontpersonellet har større viden om, hvorhen man kan henvise den udenlandske arbejdstager, hvis det måtte blive nødvendigt. Den enkelte medarbejder er proaktiv i forhold til at informere og hjælpe den udenlandske arbejdstager med forhold, der ligger udenfor deres eget sagsområde. Samtidig betyder den sproglige opkvalificering, at den enkelte medarbejder føler sig bedre rustet til at hjælpe, og at kvaliteten af service er forbedret.

International uddannelse på dagsorden

Projektet deltager aktivt i debatten omkring adgang til international uddannelse på højt niveau. Projektet formidler mulighederne for international uddannelse. Samtidig deltager International Community aktivt i videreudvikling af den internationale grundskole og etablering af en international børnehave. I september 2011 åbnede den internationale studentereksamen, Diploma Programme, på Langkær Gymnasium. I efterår 2011 åbner en IB-certificeret international børnehave i Århus. Dermed kan konsortiet nu byde på international uddannelse på alle niveauer.

Der er skabt positiv opmærksomhed omkring udenlandsk arbejdskraft

De udenlandske arbejdstagere er på grund af projektets mange aktiviteter blevet mere synlige. På den ene side er der sat fokus på de behov og ønsker, gruppen har, og på den anden side er der sat fokus på de ressourcer, som gruppen besidder. Der har således været en positiv synergi både hos gruppen af udenlandske arbejdstagere, men også hos virksomheder og foreningsliv. Konsortiet vurderer, at en af deres væsentligste opgaver har været at "bevidstgøre" og bygge bro mellem de forskellige aktører, og dermed være medvirkende til at skabe nye varige samarbejdsrelationer på tværs - både mellem virksomheder og arbejdstagere og mellem arbejdstagere og kultur/ foreningsliv men også mellem offentlige forvaltninger.

Stor succes med brug af eksisterende netværk

Strategien har i Aarhus konsortiet i vid udstrækning været at koble aktiviteter op på eksisterende tiltag, og samtidig sørge for, at de eksisterende tiltag blev opmærksomme på målgruppen af udenlandske arbejdstagere. Det vil sige, at mange af projektaktiviteterne foresætter efter projektets afslutning, dog i en anden skala. Se uddybning i afsnit 10.3.

Vellykket integration af den udenlandske arbejdskraft i lokalsamfundet

Konsortiets ledelse vurderer, at informationsmøder og de mange sociale arrangementer har været vellykkede. Erfaringen viser, at der har været et stort behov, da alle arrangementer har mødt stor tilslutning.

Projektet har været ressourcebesparende

Projektet har været ressourcebesparende, idet virksomhederne har fået en ”forlænget” arm til deres respektive Human Resource afdelinger. Tidligere sendte virksomheder en Human Resource medarbejder med den udenlandske arbejdstager til de mange offentlige kontorer, når vedkommende skulle have f.eks. CPR nummer m.v. Nu er det muligt kun at møde op et sted. Samtidig sparer de enkelte kommunale forvaltninger ressourcer ved ikke at skulle sende arbejdstagere (forgæves) rundt i de forskellige forvaltninger.

Projektets store politiske påvirkning

Udover at gennemføre en lang række aktiviteter af høj kvalitet målrettet erhvervslivet, offentlige institutioner, internationale medarbejdere, samt danskere med et internationalt mindset indenfor projektets rammer, deltager projektet aktivt i fastsættelse og deltagelse i en ambitiøs dagsorden mht. modtagelse og fastholdelse af international arbejdskraft. Projektet har været frontrunner på flere områder og formået at sætte standarder for implementering af en række initiativer på lokal, regional og national plan.

10.3. Fremtidige udfordringer

Efter at projektet afsluttes, vil de fleste *kerne*aktiviteter blive videreført, dog i en anden form end hidtil. Der er aktuelt truffet beslutning om at videreføre følgende aktiviteter:

- Spouse community
- Projektets hjemmeside
- Online community intercom
- Arrangementer i fællesskab med fx folkeuniversitetet

Konsortiet vurderer, at der også fremover vil være et stort behov for at fokusere på modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft. Konsortiets ledelse advarer dog mod for megen silotænkning og betoner vigtigheden af, at der foretages en koordineret videndeling up front i denne type af projekter, og at der udarbejdes et koncept, der går på tværs, og som kan markedsføres i resten af landet.

11. Projektets organisering

11.1. Indledning

Projektet ”Modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft” er et meget stort regionalt projekt, som inddrager samtlige kommuner og mange andre aktører i regionen i en samlet indsats. Derfor er det vigtigt at evaluere, hvordan projektets organisering har fungeret, og hvilke stærke og svage sider denne organisering har haft. Erfaringerne herfra vil kunne bruges i fremtiden ved lignende store projekter.

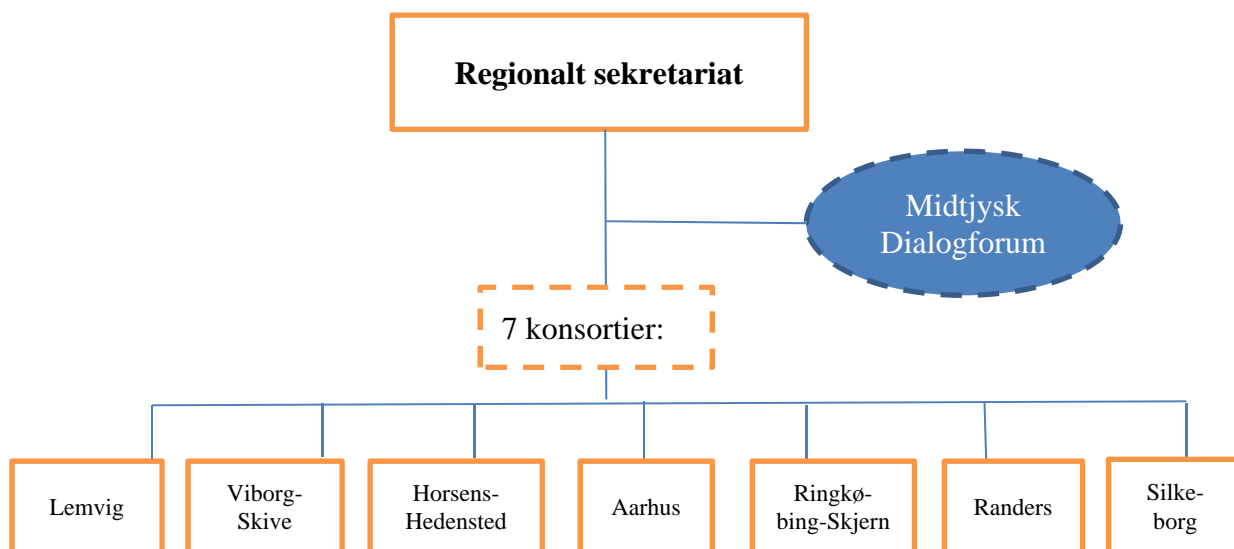
Dette afsnit vurderer stærke og svage sider ved den valgte organisering af det samlede projekt på regionalt niveau, som har bestået af et regionalt sekretariat og 7 konsortier af varierende størrelse.

Datagrundlaget for vurderingen omfatter interview og spørgeskemaundersøgelse med samtlige konsortiers ledelse.

Indledningsvis præsenteres projektets organisering.

11.2. Kort om projektets organisering

Projektets organisering er bygget op således, at det varetages af en organisation bestående af følgende:



I det følgende beskrives hovedaktørerne og deres opgaver:

Regionalt sekretariat. Det regionale sekretariat varetager fortrinsvis følgende opgaver:

- Betjene *Midtjysk Dialogforum*. Midtjysk Dialogforum er et virtuelt videndeling- og diskussionsforum. Formålet med Midtjysk Dialogforum er at skabe et møde mellem de erfaringer, der udvikles i de syv konsortier og andre former for viden omkring integrationsindsatsen.

- Koordinering i forhold til indsatser for modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft i regi af beslægtede politikområder, herunder særligt det beskæftigelsespolitiske område
- Videnopsamling og vidensdeling mellem konsortierne
- Etablering af netværk mellem konsortierne med henblik på videndeling og erfaringsudveksling
- Juridisk ressourceenhed med ansvar for formidling af relevant lovgivning til konsortierne
- Evaluering af det samlede initiativ ”modtagelse og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft”. Denne opgave er ved udbud udliciteret til Teknologisk Institut.

7 konsortier bestående af kommuner og lokale erhvervs-, beskæftigelses- og integrationspolitiske aktører. De lokale konsortier er projektets bærende led. Sammensætning af et lokalt konsortium bestemmes lokalt. De lokale konsortier ledes og drives af en følgegruppe, som består af lokale interessenter, f.eks. repræsentanter fra de lokale erhvervsråd, de lokale beskæftigelsesråd, de lokale jobcentre, kommunale repræsentanter, lokale repræsentanter for arbejdsmarkedets parter, virksomheder og relevante integrationspolitiske aktører mv.

Konsortiernes hovedopgaver er følgende indsatsområder:

1. Vejledning og bistand i forbindelse med den udenlandske arbejdskrafts ankomst til landet
2. Bistand til den udenlandske arbejdskraft i forbindelse med anskaffelse af bolig og boligindretning
3. Integration af den udenlandske arbejdskraft på arbejdspladsen
4. Integration af den udenlandske arbejdskraft i lokalsamfundet
5. Etablering af mødeforum for og netværk mellem virksomheder og mellem virksomheder og myndigheder
6. Fastholdelse af den udenlandske arbejdskraft
7. Udvikling og organisering af den kommunale modtagelse af udenlandsk arbejdskraft
8. Udvikling af en kommunal integrationspolitik målrettet udenlandsk arbejdskraft
9. Etablering af netværk, der fremmer den kommunale modtagelses- og fastholdelsespolitik

Indsatsområde 1-6 varetages i regi af erhvervsserviceenhederne, medens indsatsområde 7-9 varetages i regi af de medvirkende kommuner.

11.3. Stærke sider ved den valgte organisering

Interview og spørgeskemaundersøgelse blandt konsortiernes ledelser peger gennemgående på følgende styrker ved den valgte organisering.

Tilgodeser lokale behov og metodevalg

Der er store forskelle på de behov og udfordringer, der er relateret til udenlandske arbejdstagere i de forskellige områder af Region Midt. I de større byområder er der en anden erhvervsstruktur og flere fritidstilbud, mens man i yderområderne har udenlandske arbejdstagere, der bor mere spredt, og hvor der er andre udfordringer forbundet med at give dem en aktiv fritid med sociale relationer i det lokale samfund.

Set på den baggrund er styrken ved organiseringen, at den er baseret på lokalt dannede konsortier, der hver især kan tilgodese de lokale behov og vælge de metoder, de finder bedst. Med udgangspunkt i de lokale behov har de enkelte konsortier valgt forskellige strategier og samarbejdspartnere for at nå ud til arbejdsgivere og udenlandske arbejdstagere. De enkelte konsortier har også undervejs tilpasset deres kontaktstrategier og prioriteret aktiviteter alt efter, hvad der er lykkedes og hvilke behov, der har vist sig lokalt.

Styrken er således, at organiseringen af lokale konsortier giver plads til lokalt metodevalg og prioritering af aktiviteter.

Tilgodeser lokal læreproces

Organiseringen har også givet plads til, at de enkelte konsortier hver især har kunnet gennemgå en læreproces som afspejler, at det er et nyt indsatsområde at etablere en systematisk indsats for at modtage og fastholde udenlandsk arbejdskraft. Det, at konsortierne selv skal etablere sig og sammensætte en kreds af samarbejdspartnere, bidrager til, at projektet tilgodeser lokale behov og omfatter de aktører og styrkepositioner, der kan bidrage til indsatsen lokalt.

Kredsen af konsortier muliggør videndeling og sparring på regionalt niveau

Blandt konsortierne fremhæves det generelt, at styrken ved organiseringen er at kredsen af konsortier kan have en værdifuld udveksling af erfaringer og ideer.

En del nævner samtidig, at omfanget af videndeling og erfaringsudveksling kunne have været bedre (mere herom nedenfor), men at selve princippet, en kreds af konsortier der videndeler på regionalt niveau, er en styrke ved organiseringen. Den skal bare have endnu mere fokus næste gang.

Selvom de lokale behov varierer, så fremhæves det blandt konsortierne, at de i den indbyrdes erfaringsudveksling har oplevet, de står overfor mange af de samme udfordringer og problemstillinger.

Der er mange eksempler på, at konsortier har overtaget værktøjer og metoder fra hinanden, det være sig spørgeskemaer til brug for evalueringer, hjemmeside, samarbejde om jobsøgning, ideer til systematisering af administrative processer i borgerservice, ideer til sociale arrangementer, og hvordan man får kontakt til de udenlandske arbejdstagere. Ligeledes har flere konsortier samarbejdet om fælles aktiviteter. De etablerede samarbejdsrelationer er blevet til mellem 2-3 konsortier og har ikke været fælles løsninger på tværs af hele regionen.

Citat: "Muligheden for at mødes på tværs har været vigtig – samarbejder er dog opstået mere på baggrund af individuelle aftaler fremfor en koordineret indsats."

Blandt konsortierne vurderes dette at være forventeligt, da det har vist sig svært at nå til enighed på tværs af alle konsortier - til dels fordi konsortierne har forskellig størrelse, økonomi og forudsætninger. (Mere herom nedenfor).

Det regionale sekretariat er vigtigt for at skabe videndeling

Det, at et regionalt sekretariat indkalder til møder på regionalt niveau, nævnes som vigtigt, da de enkelte konsortier ikke selv ville kunne gøre det ved selvorganisering.

Citat: "Når der alligevel har været mange gode resultater af samarbejdet på tværs, så skyldes det, at sekretariatet har samlet projektdeltagerne jævnlige og givet dem muligheden for at dele viden og søge partnerskaber på tværs. Derudover har sekretariatet haft mange gode kontakter uden for projektet (ministerier, styrelser, faglige organisationer), som projektdeltagerne/projektet har kunnet drage nytte af."

11.4. Svage sider ved organiseringen

Konsortierne har forskellig størrelse og forudsætninger

De 7 konsortier varierer meget i størrelse. Der har været små konsortier såsom Lemvig, Silkeborg og Randers, der hver især kun omfatter en kommune, og som har haft budgetter på ca. 2 mio. kr. hver, mens større konsortier, som f.eks. Ringkøbing-Skjern omfatter 5 kommuner og har et budget på 11,08 mio. kr. Denne forskel i størrelse betyder, at konsortierne har forskellige forudsætninger og ressourcer for de initiativer, de igangsætter. Det betyder dermed også, at de kan have så forskellige interesser og forudsætninger, at det kan vanskeliggøre indbyrdes samarbejde og fælles løsninger på tværs af konsortier. Dertil har konsortierne været for "ulige legekammerater".

De mindre konsortier har med deres begrænsede budgetter været mere afhængige af at kunne benytte fælles ideer og løsninger - f.eks. til hjemmesider, oversættelser, manualer, velkomstpakker m.m., mens de større konsortier i højere grad kan "klare sig selv".

Citat: "Fordelen ved at være enkelt kommune er, at vi kan koncentrere os om vores erhvervsstruktur. Vi har haft stort behov for samarbejde og låne ideer fra de andre."

Ulig størrelse og afstand til konsortiets ledelse

I de store konsortier opleves der at være stor afstand mellem den enkelte kommune og konsortiets ledelse, der som repræsentant udveksler erfaringer med de øvrige konsortier på regionalt niveau. Derimod er der i de mindre konsortier en kortere vej mellem det udførende "projekt-niveau" og den regionale erfaringsudveksling.

For de enkelte kommuner i de større konsortier er det regionale niveau således blevet oplevet som fjernt. Derfor er der undervejs opstået en direkte udveksling af ideer og erfaring mellem projektledere på tværs af konsortierne, som er gået udenom det regionale forum.

Der burde have været mere videndeling på tværs

Muligheden for sparring og videndeling mellem konsortierne betegnes som en styrke ved organiseringen, men konsortierne fremhæver samtidig, at omfanget af videndeling har været for begrænset. Flere udtrykker det således, "at den dybe tallerken er blevet opfundet for mange gange" i stedet for at finde fælles løsninger, som alle konsortier kunne bruge.

Årsagerne til den begrænsede videndeling opleves til dels at være, at konsortierne kom i gang på forskellige tidspunkter og deraf ikke var nået lige langt.

Dog fremhæves det blandt konsortierne, at der hen i mod projektets slutning kom mere og mere gang i videndelingen, efterhånden som konsortierne havde gjort erfaringer, og der blev etableret arbejdsgrupper, på udvalgte områder, f.eks. One-Stop Shop. One Stop Shop er betegnelse for den fælles offentlige indgang man har valgt at lave i borgerservice i Aarhus.

Midtjysk Dialogforum var ikke klar fra begyndelsen

En medvirkende årsag til den begrænsede videndeling på regionalt niveau var, at den regionale hjemmeside først var klar længe efter projektets igangsættelse. På dette tidspunkt havde konsortierne vænnet sig til at kommunikere med hinanden udenom dette forum. Derfor var der så få, der brugte Midtjysk Dialogforum, som dermed ikke skabte den regionale videndeling, det var tiltænkt.

Dertil kommer, at det regionale sekretariat først blev etableret mere end 6 måneder efter projektstart. Sekretariatet har ikke i projektet haft nogen bemyndigelse eller sanktionsmuligheder til at fremme videndeling, hvis nogle konsortier ikke har villet deltage.

”Set i bakspejlet” burde sekretariatet og Midtjysk Dialogforum have været funktionsklare fra projektstart.

Hjemmesiden Midtjysk Dialogforum vurderes som brugervenlig og at have gode funktionalteter, men at den blev lanceret for sent.

Citat: ”Funktionaliteterne derinde er gode, men projektdeltagerne var på det tidspunkt hjemmesiden stod klar, vant til at skrive mails m.m. Det har ikke været muligt at ændre på.”

Uafklaret fra projektstart hvad der skulle samarbejdes om

Blandt konsortierne vurderes det, at det begrænsede samarbejde på regionalt niveau også skyldes, at det fra projektets start har været uklart, hvad der skulle samarbejdes om. ”Set i bakspejlet” vurderes det blandt konsortierne, at der fra starten burde være fastlagt nogle temaer eller indsatsområder, hvor konsortierne var forpligtede til samarbejde eller videndeling. På spørgsmålet om, hvad der burde være klarere aftalt fra starten peger konsortierne bl.a. på følgende:

- Klarere arbejdsdeling mellem det regionale og lokale niveau
- Hvilke områder/temaer konsortier skal samarbejde om
- Hvilke tiltag det enkelte konsortium har pligt til at deltage i
- Hvad det enkelte konsortium skal levere af input til hjemmesiden
- Hvilke økonomiske ressourcer er det enkelte konsortium forpligtet til at afsætte til fælles regionale opgaver som f.eks. evaluering.

Som kontrast opleves det blandt konsortierne, at opgaverne for det enkelte konsortium har været meget klare i form af indsatsområder og kontrakter. Men det har været meget mindre klart, hvordan den aktive regionale rolle skulle spilles.

I flere konsortier har der desuden været en forventning om, at Dialogforum skulle være det organ, der repræsenterede regionen og markedsførte projektet i resten af landet. Vurderingen er, at det ikke har været tilfældet.

Fremtidig organisering

På spørgsmålet om hvilken organisering, der skal vælges i fremtiden, er der ingen af de adspurgte, der ønsker en identisk model som den hidtidige med 7 konsortier. Heller ingen ønsker en model, hvor regionens kommuner deles i to hovedprojekter, med halvdelen af kom-

munerne i hver. Kun en af de adspurgte ønsker en model, hvor der er 19 projektledere (én for hver af regionens 19 kommuner), der hver repræsenterer sin kommune.

De fleste foreslår andre løsninger end de, der er spurgt til. Forslagene omfatter blandt andet følgende ideer: (direkte citeret)

- ”En regional koordinator samt en række lokale niveauer.”
- *En Karolines Kogebog af fælles regionale værktøjer, som det er muligt at tilpasse og customize på lokalt plan.*
- ”Opdeling efter udfordringer. Gerne med en regional tovholder - men vigtigt, at der tages højde for lokale udfordringer og muligheder. Her tænker jeg på behovet for faglært kontra højt uddannet arbejdskraft, samt den demografiske udvikling.”
- ”Konsortiedannelsen synes jeg skal være op til lokalområderne. Det er dog en rigtig god ide, at flere værktøjer/aktiviteter koordineres mellem konsortier og implementeres lokalt.”
- ”Ikke helt klart - men en model med lokal frihed - men med en tydelig samlet koordineret indsats på regionalt niveau. Vigtigt at sparring på tværs fordres. Mht. samarbejdet på tværs på regionalt niveau, vil en model med f.eks. 19 projektleder ikke fungere, derfor vil konsortiedannelse i et eller andet omfang være at foretrække.”

Evaluators vurderer, at disse forslag peger på, at der ønskes en videreførelse af centrale elementer ved den hidtidige organisering:

En form for konsortiedannelse på det lokale niveau skal videreføres. Der angives ikke nogen patentløsninger på, hvilke konsortier der er de rigtige, men det anvises, at konsortiedannelsen bør afspejle forskelle i behov, det være sig demografi, erhvervsstruktur, uddannelsesniveau eller lignende. I svarene fremhæves det som vigtigt at anerkende, at der ikke er nogen ”one-size fits all” model, og at der derfor bør gives plads til lokalt valg af samarbejdspartnere og metodevalg.

Konsortiestørrelsen angives der ikke eksakte løsninger på, men svarene peger på, at konsortierne ikke bør være for små. Konsortier på kun én kommune vurderes at føre til for mange deltagende kommuner og dermed for mange projektledere. Dette vil gøre det svært at finde fælles løsninger på tværs.

Konsortiedannelsen bør sker lokalt og ikke ”fra oven”. Det skal således være lokalområderne selv, der fastlægger hvilke kommuner og parter, der skal indgå.

En regional koordinerende instans skal også videreføres med henblik på at fremme videndeling og fælles løsninger på tværs af konsortierne. Det fremhæves i svarene, at den lokale frihed i konsortiedannelse og metodevalg bør kombineres med en regional koordinering og dialog, som sikrer den bedst mulige udnyttelse af ressourcer og tydeliggør, hvad der har virket og ikke virket i de andre konsortier.

12. Projektets betydning for den udenlandske arbejdskraft

Dette afsnit analyserer projektets betydning for den udenlandske arbejdskraft. Datagrundlaget for kapitlet er en web-baseret spørgeskemaundersøgelse blandt udenlandske arbejdstagere samt supplerende kvalitative interview.

Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført ved, at de respektive konsortier pr. mail har udsendt skemaet til udenlandske arbejdstagere, som konsortiet har mailadresser på. Det er typisk arbejdstagere, der har deltaget i møder, netværk og arrangementer undervejs i projektet.

Antallet af besvarede spørgeskemaer varierer stærkt mellem konsortierne og undersøgelsen kan derfor ikke betragtes som kvantitativt repræsentativ for udenlandske arbejdstagere i Region Midt. Derfor vil analyse og kommentering af resultaterne lægge vægt på svarenes hovedtendenser og kvalitative indhold. Det vil eksempelvis sige, at hvis resultaterne viser, at en vis %-andel er utilfreds med informationen fra kommunens forvaltning, så vil der blive lagt mest vægt på at analysere, *hvad* de udenlandske arbejdstagere er utilfredse med og mindre vægt på, hvor mange der er utilfredse.

12.1. Vurdering af velkomstinformation

Tabellen nedenfor viser de udenlandske arbejdstageres vurdering af velkomstinformationen fra kommunen.

How satisfied were you with the welcoming information and service you received from the municipality when you came to Denmark?	Consortia							Total (respondents)	
	Horsens-Hedensted (9)	Lemvig (24)	Randers (8)	Silkeborg (6)	Viborg-Skive (7)	Ringkøbing-Skjern (73)	Aarhus (5)	%	No.
Very satisfied	11%	17%	0%	17%	14%	11%	20%	12%	16
Satisfied	67%	58%	63%	67%	29%	40%	60%	48%	63
Not satisfied-it was insufficient	22%	4%	13%	17%	43%	29%	20%	23%	30
I didn't receive any information or service from the municipality	0%	21%	25%	0%	14%	21%	0%	17%	23
Total (respondents)	7%	18%	6%	5%	5%	55%	4%	100%	132

Tallene viser, at hovedparten (60 %) af de udenlandske arbejdstagere på tværs af konsortierne er meget tilfredse (12 %) eller tilfredse (48 %) med velkomstinformationen fra kommunen, mens 23 % ikke tilfredse. 17 % svarer, at de ikke har modtaget nogen information.

På spørgsmålet om, hvilken information de savnede fra kommunen, svares der bl.a. følgende:

- Beskrivelse/forklaring af forskellige systemer, herunder især skattesystemet og sundhedssystemet
- Mere information om SKAT på engelsk
- Information om pension, forsikring og bilregistrering
- Introduktion/vejledning i, hvilke offentlige forvaltninger der skal besøges
- Hvordan der åbnes en bankkonto
- Information om sociale arrangementer

Kommentarerne viser, at der efterspørges information om emner, som konsortierne gennemgående har informeret om via velkomstpakker, hjemmesider og informationsmøder. De efterspurgte emner viser, at det i konsortierne har været en rigtig prioritering at afholde informationsmøder om SKAT, bilregistrering og andre forhold.

Blandt de interviewede fremhæver flere udenlandske arbejdstagere, at det har været en positiv oplevelse, at kommunen i samarbejde med andre samarbejdspartnere har afholdt sociale arrangementer, hvor man også fik mere viden om det danske samfund.

Citat: "It was nice. I participated in a dinner arranged by Silkeborg Kommune - people (local and foreigners) were nice. Very helpful - showed us around the library. Also the language school in Silkeborg has been very helpful."

Det skal dog fremhæves, at en del af de udenlandske arbejdstagere ikke altid var klar over, hvorvidt et givet arrangement var lavet af kommunen.

Citat: "At Værestedet they had some meetings about taxes and stuff, but I'm not sure if this was arranged by the municipality."

Tilfredshed med information fra arbejdsplads

How satisfied were you with the welcoming information and service you received from your workplace when you came to Denmark?	Consortia							Total (respondents)	
	Horsens-Hedensted (8)	Lemvig (23)	Randers (8)	Silkeborg (6)	Viborg-Skive (7)	Ringkøbing-Skjern (68)	Aarhus (5)	%	No.
Very satisfied	25%	22%	0%	17%	43%	13%	40%	18%	22
Satisfied	38%	48%	50%	50%	43%	49%	20%	46%	58
Not satisfied-it was insufficient	13%	17%	0%	0%	0%	18%	40%	15%	19
I didn't receive any information or service from the workplace	25%	13%	50%	33%	14%	21%	0%	21%	26
Total (respondents)	6%	18%	6%	5%	6%	54%	4%	100%	125

Hovedparten (64 %) af de udenlandske arbejdstagere er tilfredse med den velkomstinformation, de har modtaget fra deres arbejdsplads, mens 15 % ikke er tilfredse. 21 % svarer, at de ikke har modtaget velkomstinformation fra arbejdspladsen. Forklaringen på, at 21 % svarer, at de ikke har modtaget velkomstinformation fra kommunen er sandsynligvis, at en del af de udenlandske arbejdstagere i spørgeskemaundersøgelsen kom til Danmark for mere end 3 år siden, dvs. på et tidspunkt, hvor projektets velkomstaktiviteter ikke var igangsat endnu.

Interview blandt nogle af de udenlandske arbejdstagere, der har boet i Danmark i mere end 3 år understreger, at der har været et stort behov for velkomstinformation, som tidligere ikke er imødekommet.

Citat: "Jeg har manglet en informationspakke fra det offentlige - om hvor man henvender sig, når man skal ordne forskellige ting. International Community (i Viborg) er fantastisk, men det er jo oprettet for nylig, ligesom non-stop-shop."

På spørgsmålet om, hvilken information de har savnet fra deres arbejdsplads, angives der gennemgående en række af de samme emner, som også efterspørges fra kommunen, især følgende:

- Information om SKAT og skattekort
- Regler om kørselsfradrag
- Bilregistrering

Dette peger på, at der fremadrettet kan være behov for lokalt at aftale med virksomhederne, at kommunen evt. kan hjælpe virksomhederne med at informere om de nævnte administrative forhold, evt. i form af informationsmøder.

Derudover er der enkelte arbejdstagere, der har savnet, at arbejdspladsen informerer om, "hvordan man lever i Danmark", dvs. hvordan man finder en bolig, læge, køber ind m.m. Men de fleste efterspørger primært information om administrative forhold.

Blandt de interviewede forekommer der eksempler på udenlandske arbejdstagere, som arbejder i større multinationale virksomheder, som er vant til at hjælpe medarbejderne og har systematiseret dette.

Citat: "Siemens helped me - they gave me a welcome package, that explained tax, holiday, car registration and so on"

Citat; "I work in a multinational company, so they are used to handling foreign workers. We have a website with good information."

Information fra lokalsamfund

How satisfied were you with the welcoming information and service you received from the local community in the area where live?	Consortia							Total (respondents)	
	Horsens-Hedensted (9)	Lemvig (24)	Randers (8)	Silkeborg (6)	Viborg-Skive (7)	Ringkøbing-Skjern (72)	Aarhus (5)	%	No.
Very satisfied	22%	8%	0%	17%	14%	13%	20%	12%	16
Satisfied	33%	71%	63%	33%	14%	39%	60%	45%	59
Not satisfied, it was insufficient	22%	13%	13%	33%	29%	17%	0%	17%	22
I didn't receive any information or service from the local community	22%	13%	25%	17%	43%	33%	20%	27%	36
Total (respondents)	7%	18%	6%	5%	5%	55%	4%	101%	133

De fleste udenlandske arbejdstagere (57 %) er meget tilfredse (12 %) eller tilfredse (45 %) med den velkomstinformation, de har modtaget fra det lokalsamfund, de bor i. Dog er der en ret stor andel (27%), der angiver, at de ikke har fået information fra lokalsamfundet. Andelen af tilfredse er særligt høj i Lemvig og Randers. Begge disse konsortier har lagt stor vægt på sociale arrangementer i fritiden. I Lemvig har man bl.a. brugt de "nationale" netværk for at få udenlandske arbejdstagere til at komme til arrangementer. I Randers har man etableret lokale netværk og en International Klub, som afholder både sociale og faglige temaer i samarbejde med en lokal pub.

På spørgsmålet om, hvilken information der savnes fra lokalområdet, svarer en del, at de ikke efterspørger nogen information herfra. Dvs. at der er en del af de udenlandske arbejdstagere, der ikke forventer dette af lokalområdet.

De øvrige efterspørger generel information om bl.a. følgende:

- Lokale arrangementer og aktiviteter
- Kulturelles seværdigheder
- Lægehjælp og nødopkald
- Hvordan man opnår opholdstilladelse (residence card/permit)
- Biblioteker og sprogscole
- Boligmuligheder
- Cpr. nummer

Svarene viser samlet, at de informationer, udenlandske arbejdstagere efterspørger fra lokalområdet, til dels er de samme, som efterspørgeres fra det offentlige og fra arbejdspladsen. Set fremadrettet peger dette på, at konsortierne i deres informationsindsats kan inddrage både virksomheder, offentlige myndigheder og sociale netværk som en helhed. Alle disse parter

kan medvirke i informationsindsatsen, og det kan søges koordineret, hvem der informerer om hvad.

12.2. Udenlandske arbejdstageres familie- og beskæftigelsesforhold

En del af de udenlandske arbejdstagere i undersøgelsen er aktuelt arbejdsløse. På tværs af konsortierne er andelen 20 %, og i nogle konsortier er andelen omkring 30 %.

Employment status?	Consortia							Total (respondents)	
	Horsens-Hedensted (9)	Lemvig (25)	Randers (8)	Silkeborg (6)	Viborg-Skive (7)	Ringkøbing-Skjern (74)	Aarhus (5)	%	No.
Employed	67%	72%	75%	67%	86%	84%	100%	80%	107
Unemployed	33%	28%	25%	33%	14%	16%	0%	20%	27
Total (respondents)	7%	19%	6%	4%	5%	55%	4%	100%	134

Det skal understreges, at tallene ikke kan betragtes som en statistisk repræsentative. Dog kan tallene godt betragtes som indikation af, at en del af de udenlandske arbejdstagere bliver i Danmark, selvom de mister jobbet, og at de dermed er en gruppe, som har behov for hjælp til jobsøgning eller det at blive iværksætter. Blandt konsortierne vurderes det, at der fremover bliver behov for mere hjælp til jobsøgning, herunder også for ægtefæller.

Mange har familien med

En ret stor andel (30 %) af de adspurgte udenlandske arbejdstagere havde deres ægtefælle med til Danmark, mens kun 8 % har ægtefællen boende i deres hjemland. Ligeledes har en ret stor andel (30 %) børn med til Danmark, mens kun 9 % har børn boende i deres hjemland. Sammenfattende har en væsentlig del af de udenlandske arbejdstagere deres familie med til Danmark.

Set fremadrettet giver dette grundlag for langsigtede tiltag, der gør hele Region Midt til et attraktivt bosted for udenlandske arbejdstagere og hele deres familie, f.eks. etablering af international skole, som det planlægges i konsortierne Randers og Viborg-Skive. Ligeledes skaber det behov for, at foreninger bliver mere internationale og øger deres orientering mod udenlandske arbejdstagere og deres børn.

De udenlandske arbejdstageres jobtyper

Af de som er i beskæftigelse har 40 % et manuelt job og 60 % et administrativt/kontorpræget job. Tallene er ikke statistisk repræsentative, men dog viser de klare forskelle mellem nogle af konsortierne. Eksempelvis er der en høj andel i Lemvig (88 %) beskæftiget indenfor manuelle job. En stor del af disse er beskæftiget indenfor landbrug og fiskeri. Omvendt er der i Ringkøbing-Skjern en højere andel beskæftiget i administrative kontorjob (68 %). En gennemgang af svarene viser, at en stor del af disse er beskæftiget indenfor større virksomheder, bl.a. i Siemens og Vestas.

Sådanne forskelle i konsortiernes erhvervsstruktur afspejler sig i de udenlandske arbejdstageres behov for hjælp. Typisk har større industrivirksomheder flere ressourcer til at hjælpe de udenlandske arbejdstagere med service og information. Virksomhederne har mere behov for, at der er netværk og foreninger, der kan skabe en aktiv fritid og sociale relationer for de ansatte. Udenlandske arbejdstagere ansat indenfor landbrug har typisk mindre behov for hjælp til

bolig, da en del bor hos landmanden. Dog kan ansatte indenfor landbruget have så belastende arbejdstider, at de har begrænset overskud til at engagere sig i sociale og faglige arrangementer ved siden af. Derfor kan der være behov for at lave arrangementer på særlige tidspunkter for denne gruppe.

Alle konsortier har i deres tilrettelæggelse af aktiviteter måttet tage hensyn til sådanne forskelle i de udenlandske arbejdstageres behov.

Mange udenlandske arbejdstageres job passer med deres uddannelsesbaggrund

Hovedparten af de udenlandske arbejdstagere (74 %) svarer, at de har job indenfor det område, som de er uddannet til, mens resten svarer nej.

'Is your job in Denmark within the field of your educational background?'	Consortia							Total (respondents)	
	Horsens-Hedensted (6 respondents)	Lemvig (18)	Randers (6)	Silkeborg (4)	Viborg-Skive (6)	Ringkøbing-Skjern (62)	Aarhus (5)	%	No.
Yes	67%	67%	67%	100%	83%	73%	80%	73%	78
No	33%	33%	33%	0%	17% ¹	27%	20%	27%	29
Total	6%	17%	6%	4%	6%	58%	5%	100%	107

Dette peger på, at hovedparten af de udenlandske arbejdstagere ikke kan betragtes som en ”marginaliseret” gruppe, der må tage til takke med de job, de kan få i mangel af noget bedre. Tværtimod peger dette på, at udenlandske arbejdstagere kompetencemæssigt udgør en ressource - en opfattelse, som projektet har fremmet ifølge flere konsortiers vurdering.

Tabellen nedenfor underbygger dette billede. Den viser, at der blandt de arbejdstagere, som har højere uddannelse, er en meget høj andel (79 %), som er beskæftiget indenfor deres uddannelsesområde, mens andelen er 57 % blandt de, som har en ungdomsuddannelse.

Is your job in Denmark within the field of your educational background?	What is your highest completed level of education?									
	Primary education (compulsory school)		Secondary education (high schools, gymnasiums, lyceums, middle schools, colleges)		Vocational education		Higher education		Procent	Antal
Yes	0%	0	57%	12	50%	1	79%	68	74%	81
No	100%	1	43%	9	50%	1	21%	18	26%	29

Udenlandske arbejdstageres brug af Internet

Undersøgelsen viser, at hovedparten af de udenlandske arbejdstagere jævnlige orienterer sig på Internettet som led i, at få hverdagen til at fungere. 95 % gør det jævnlige (42% 2-3 gange om måneden, 29 % gør det 2-3 gange ugen og 23 % dagligt) mens kun 5% aldrig gør det.

12.3. Vurdering af forskellige informations- og servicetilbud

De følgende tabeller viser de udenlandske arbejdstagers tilfredshed med en række informations- og servicetilbud.

Web-site information from the municipality	Consortia							
	Horsens-Hedensted (4 spondents)	Lemvig (21 respondents)	Randers (6 spondents)	Silkeborg (4 spondents)	Viborg-Skive (5 spondents)	Ringkøbing-Skjern (58 respondents)	Aarhus (4 spondents)	Total respondents (102)
Very satisfied/satisfied	75%	91%	83%	100%	60%	66%	100%	75%
Not satisfied	25%	9%	17%	0%	40%	34%	0%	25%

Hovedparten (75 %) er tilfredse med kommunernes hjemmesideinformation.

Social, get-together events/parties	Consortia							
	Horsens-Hedensted (7 spondents)	Lemvig (21 respondents)	Randers (7 spondents)	Silkeborg (6 spondents)	Viborg-Skive (6 spondents)	Ringkøbing-Skjern (62 respondents)	Aarhus (4 spondents)	Total respondents (113)
Very satisfied/satisfied	57%	100%	86%	100%	67%	71%	50%	77%
Not satisfied	43%	0%	14%	0%	33%	29%	50%	23%

De fleste (77%) er tilfredse med de tilbudte sociale arrangementer.

Language learning (Danish)	Consortia							
	Horsens-Hedensted (7 spondents)	Lemvig (18 respondents)	Randers (5 spondents)	Silkeborg (5 spondents)	Viborg-Skive (6 spondents)	Ringkøbing-Skjern (57 respondents)	Aarhus (4 spondents)	Total respondents (102)
Very satisfied/satisfied	100%	78%	100%	100%	100%	95%	100%	93%
Not satisfied	0%	22%	0%	0%	0%	5%	0%	7%

Stort set alle (93%) er tilfredse med danskundervisningen

Information meetings on various subjects (tax regulation, labour market, etc.)	Consortia							
	Horsens-Hedensted (5 spondents)	Lemvig (23 respondents)	Randers (5 spondents)	Silkeborg (5 spondents)	Viborg-Skive (5 spondents)	Ringkøbing-Skjern (60 respondents)	Aarhus (4 spondents)	Total respondents (107 respondents)
Very satisfied/satisfied	60%	83%	40%	80%	60%	62%	75%	66%
Not satisfied	40%	17%	60%	20%	40%	38%	25%	34%

På tværs af konsortierne er 66% tilfredse med informationsmøder om skat, arbejdsmarkedsforhold m.v.

Help/guidance from other locals of the same nationality as you	Consortia							
	Horsens-Hedensted (7 spondents)	Lemvig (19 respondents)	Randers (7 spondents)	Silkeborg (6 spondents)	Viborg-Skive (6 spondents)	Ringkøbing-Skjern (62 respondents)	Aarhus (4 spondents)	Total respondents (111 respondents)
Very satisfied/satisfied	57%	89%	87%	83%	67%	74%	75%	77%
Not satisfied	43%	11%	13%	17%	33%	26%	25%	23%

77% er tilfredse med hjælpen fra andre lokale af samme nationalitet, mens 76% er tilfredse med hjælpe fra lokale danskere.

Help/guidance from local Danish people	Konsortier							
	Horsens-Hedensted (8 spondents)	Lemvig (21 respondents)	Randers (7 spondents)	Silkeborg (5 spondents)	Viborg-Skive (6 spondents)	Ringkøbing-Skjern (61 respondents)	Aarhus (4 spondents)	Total respondents (112 respondents)
Very satisfied/satisfied	50%	90%	86%	80%	67%	74%	75%	76%
Not satisfied	50%	10%	14%	20%	33%	26%	25%	24%

Tabellerne ovenfor viser, at hovedparten af de udenlandske arbejdstagere er tilfredse med alle de nævnte former for information og service.

På spørgsmålet om hvad der har været særligt vigtigt for den udenlandske arbejdstagers modtagelse og integration, svarer de fleste typisk følgende:

- Sociale arrangementer og aktiviteter. Der henvises herunder til mange forskellige aktiviteter på tværs af konsortierne. Det være sig lige fra svampeplukningsture og julefester til internationale netværk og kirkelige aktiviteter.

- Sprogskolens danskundervisning, hvor man både får kontakt til danskere og andre udenlandske arbejdstagere
- Engelsktalende personale i Borgerservice
- Jobsøgningskursus
- Kolleger, venner og ægtefælle
- Faglige arrangementer og informationsmøder

Det gennemgående træk i kommentarerne er, at det er den personlige, menneskelige relation, der har betydning for modtagelsen og integrationen af den udenlandske arbejdstager. Den personlige kontakt og relation kan opstå i mange forskellige sammenhænge, det være sig sociale arrangementer, undervisning eller på arbejdspladsen. Kun ganske få af de udenlandske arbejdstagere nævner skriftlige informationsmaterialer hjemmesider og nyhedsbreve som den vigtigste faktor. Dette peger på, at udenlandske arbejdstagere kun til en vis grad orienterer sig selv.

Citat: "Jeg ville gerne tage uddannelse, og jeg vil gerne lære bedre dansk. Og det ville jeg gerne have kommunen til at hjælpe mig med. Jeg fik hjælp af min lærer og mine veninder."

Fremadrettet peger dette på, at konsortierne har prioriteret rigtigt, når de lægger vægt "at nå" de udenlandske arbejdstagere for at få dem til at komme til såvel faglige som sociale arrangementer. Det være sig i samarbejde med nationale netværk, sprogskolen, landbrugsrådgivningen eller andre aktører, der har god kontakt med målgruppen.

13. Projektets betydning for virksomheder

Dette afsnit beskriver virksomheders vurdering af projektets betydning, baseret på 14 kvalitative interview blandt udvalgte virksomheder i konsortierne Silkeborg, Randers, Ringkøbing-Skjern og Viborg-Skive. Virksomhederne er udvalgt fra lister over virksomheder, som hvert konsortium har tilsendt evaluator.

En del virksomheders behov har aktuelt været moderat

Virksomhederne mener kun i moderat omfang (5 virksomheder ud af 14), at projektet har hjulpet dem til at modtage og fastholde udenlandsk arbejdskraft. Det skal dog herunder fremhæves, at dette generelt ikke er en kritik af projektet, men at det afspejler, at virksomheder aktuelt har haft et begrænset behov for hjælp. Eksempelvis siger en større fødevarer virksomhed (Danish Crown), at virksomheden ikke har haft behovet endnu, men at projektet har bidraget med ideer og inspiration, som vil være gavnlige for virksomheden på længere sigt, når virksomheden igen får behovet.

Ligeledes anfører en anden virksomhed i Randers Kommune, at man har fået tilbud om informationsmøder, som man kunne sende medarbejderne til, men at man ikke har benyttet sig af det, da virksomhedens udenlandske arbejdstagere kom hertil for nogle år siden, og derfor allerede har netværk og er informerede. Virksomheden foreslår, at møderne måske med fordel kunne gøres til ”kombi-møder”, som både henvender sig danske og udenlandske medarbejdere.

- Men projektet har hjulpet og skabt positive forandringer i forhold til før

Blandt de virksomheder der svarer, at projektet har hjulpet dem med at modtage og fastholde udenlandske medarbejdere, kommenteres det, at projektet bl.a. har gjort det således:

- *Projektet har spillet stor rolle i den sociale integration af medarbejdere i fritiden.* I Ringkøbing-Skjern anfører en større virksomhed (Vestas), at projektet har gjort dette ved at skabe gode rammebetingelser for de udenlandske arbejdstagere som one-stop-shop, socialt netværk, og kontakt til offentlige instanser i området. Internationalt Community (fælles organisation, hvor kommunen og større virksomheder sidder i bestyrelsen) i Aarhus anføres at have stor betydning.
- *Bedre information og service fra offentlig forvaltning.* En jern -og metalvirksomhed fra Ringkøbing-Skjern området oplever, at man set i et før-efter perspektiv nu får bedre hjælp og information fra den offentlige forvaltning. De sammenligner med situationen for fire år siden, hvor de ansatte østeuropæiske medarbejdere husker virksomheden, ”Dengang fik vi ingen hjælp”. Nu har kommunen sendt en hel mappe med information, og medarbejderne er blevet inviteret til arrangementer.
- *Øget fokus på, at der også kommer højtuddannede udlændinge til området.* En større virksomhed i Viborg-Skive området anfører, at der i den offentlige forvaltning er kommet mere opmærksomhed på at servicere udenlandsk arbejdskraft, og at der er tale om en anden målgruppe med andre ressourcer og behov end flygtninge. Virksomheden fremhæver også landsdækkende initiativer såsom International Citizen som posi-

tivt og vurderer, at der tidligere ikke har været de samme tilbud. Også hjælpen til ægtefælle/børn er blevet meget bedre.

- *Hjælp/inspiration til mange praktiske ting*, som ellers ville kræve kontakt med mange forskellige afdelinger i kommunen. Virksomheder i Silkeborg-området nævner, at kurset Work In Denmark, som blev afholdt i Aarhus har været meget udbytterigt.

Citat: *"Man skal jo nærmest have en fastansat til at tage sig af de udenlandskes problemer."*

Højtuddannede arbejdspladser kan have stort behov for hjælp

En offentlig virksomhed (en forskningsinstitution) i Viborg-Skiveområdet, oplever, at man ikke har modtaget nogen særlig service fra kommunen. Institutionen har mange udenlandske forskere og Ph.d.er, og virksomhedens oplever, at den selv hjælper forskerne med mange formelle ting hos de offentlige myndigheder. Forskningsvirksomheden oplever det sådan, at kommunen er overrasket over, at man på så højtuddannet et sted, har så meget brug for hjælp. Interviewpersonen understreger, at man har et meget stort arbejde med at hjælpe forskere med at finde ud af hvilke familieydelse, de er berettigede til at modtage.

Citat: *"Mange udenlandske forskere kommer i klemme, fordi de får udbetalt noget, de ikke har ret til, og dermed får de gæld til kommunen. Nu tror jeg det hele bliver samlet i Århus, så det vil forsvinde fra Viborg."*

Virksomhederne er blevet tilført nye værktøjer og viden

Virksomhederne oplever, at de i forbindelse med projektet er blevet tilført information, viden og værktøjer, som de ikke havde før. De nævner bl.a. følgende:

- *Materiale fra Work in Denmark*. Virksomheder i Silkeborg og Ringkøbing-Skjern området nævner, at de har haft godt udbytte af materialer og kurser udbudt af Work in Denmark. De oplever at være tilført ny viden fra mange indfaldsvinkler - både socialt, kulturelt, økonomisk og socialt.
- *Manual/mappe til virksomheden*. En jern- og metalvirksomhed fra Ringkøbing-Skjern har god nytte af den manual, projektet har udsendt til virksomhederne. Manualen informerer om bl.a. regler og formelle procedurer omkring ansættelse, mentorordning, kommunikation og kultur, ansættelseskontrakt, danskundervisning, boligforhold, samt integration af udenlandske medarbejdere. Virksomheden har på baggrund af manualen lavet en egen tjekliste, som virksomhedens kontorassistent bruger.
- *Oversat offentlig information*. En større offentlig sundhedsinstitution i Viborg-Skiveområdet har god nytte af kommunens hjemmeside, hvor der er vigtig information. Denne blev bl.a. brugt da man ansatte udenlandske læger. Den sociale del af hjemmesiden er også vigtig, og den har gjort det nemmere at skabe sociale relationer mellem de udenlandske ansatte og andre lokale borgere. Ligeledes har institutionen gennem årene manglet diverse offentlige brochurer på andre sprog end dansk. Men her opleves projektet at have skabt forandring.

Fremtidige behov

På spørgsmålet om der er nogen former for hjælp og service, som virksomhederne savner, er der spredte ønsker, bl.a. følgende:

- *Mere inddragelse af virksomheden.* En virksomhed i Randers-området oplever, at man hidtil har været lidt på sidelinjen i kommunens projekt og kommunikation med de udenlandske medarbejdere. Virksomheden opfordrer til, at kommunen så vidt muligt er opsøgende og søger at inddrage virksomheden i dialog om indsatsen.
- *Boliger til udlejning på kort basis.* En virksomhed i Viborg-Skiveområdet har mange medarbejdere, der arbejder i Danmark i 3-6 måneder og ville være godt hjulpet med praktiske tilbud såsom en møbleret bolig i kortvarigt lejemål.
- *At kommunen øger sin internationalisering.* En større virksomhed i Viborg-Skive området udtrykker ønske om, at Viborg kommune i Borgerservice har samme standard af internationalt orienterede medarbejdere, som der er i Aarhus, men erkender, at ”Viborg er for lille.” Virksomheden foreslår, at Viborg burde indgå samarbejde med Aarhus Kommune, ”hvor de virkelig har fået lavet noget godt.”
- *At (endnu) flere formularer oversættes.* Blandt virksomhederne efterspørges dette generelt. En virksomhed i Ringkøbing-Skjern udtrykker det sådan:

Citat: ”Også formularer oversat til engelsk ville være godt - jeg skal udfylde alle deres formularer - man skal jo næsten være ekspert på alle områderne, for at gøre det godt nok.”

- *At der etableres faste kontaktpersoner/hotline i kommunen.* En virksomhed fra Ringkøbing-Skjern området efterspørger dette. Virksomheden har typisk brug for hjælp ved ansættelse af tyskere, der vil være grænsependlere - og reglerne på dette område er vanskelige. Virksomheden efterspørger oversættelse af de danske formularer, og at der etableres formelle, faste kontaktpersoner på sådanne områder. For som det er nu, opleves det som om, at man forstyrrer, når man ringer og spørger om hjælp forvaltningen. En anden virksomhed i Viborg-Skive området foreslår, at kommunen etablerer en hotline, som virksomheden kan ringe til, når den har en medarbejder, der påtænker at komme til Danmark.

Citat: ”Udlændingene har jo en masse spørgsmål, og det måtte der gerne være nogen der kunne svare på, når vi står og har brug for det. Vi har ganske meget administration nu, fordi vi gør det selv. ”

- *Etablering af internationale uddannelses tilbud.* En større virksomhed indenfor sundhedssektoren i Viborg-Skive området vurderer, at der er behov for et Internationalt gymnasium. Interviewpersonen synes det er fint, at der nu er etableret internationale folkeskoleklasser, da det betyder rigtig meget for udenlandsk arbejdskraft, at medarbejderne kan få deres børn i skole, og at de kan flytte hurtigt. En anden virksomhed i

samme område udtrykker ønske om, at man gør området mere attraktivt for hele den udenlandske familie ved at styrke internationale skoletilbud, pasningstilbud, sundhedsplejerske besøg osv. Virksomheden oplever, at man er nået et stykke, men at der mangler noget endnu.

Samlet peger disse ønsker på, at der blandt virksomhederne efterspørges en fortsat forbedring og internationalisering af den offentlige information og service målrettet udenlandske arbejdstagere. Der efterspørges også langsigtede tiltag, som f.eks. etablering af international skole/gymnasium med henblik på at gøre området til et attraktivt bosted for udenlandske arbejdstagere og hele deres familie.

Bilag 1: Oversigt over interviewpersoner

Aarhus Konsortiet

- Bente Steffensen, direktør, Erhverv Aarhus
- Tiny Maerschalk, projektleder, International Community, Erhverv Aarhus

Horsens/ Hedensted Konsortiet

- Lene Brommann, projektleder, Welcome
- Berit Schmidt Hansen, Projektassistent, Welcome

Lemvig Konsortiet

- Karin Juul Jensen, Projektleder, Working in Lemvig
- Birte Krummelbein, ny projektleder pr. 1. september 2011 (har været med sideløbende i projektet)
- Else Margrethe Olesen, Socialrådgiver, Lemvig Kommune
- Jan Pedersen, Jobcenterchef/ medlem af styregruppen, Lemvig Kommune.

Randers Konsortiet

- Svend Aage Møller, Projektleder, Randers Erhvervs- og Udviklingsråd
- Torsten Westh, Konsulent og Netværksmægler, Randers Erhvervs- og Udviklingsråd
- Gina Renosto, kommunal projektkoordinator, Randers Kommune,

Ringkøbing/ Skjern Konsortiet

- Helle Brunner, Projektkonsulent, Erhvervscentret, Ringkøbing Fjord Erhvervsråd
- Lene Hindbo, Projektchef, Erhvervscentret, Ringkøbing Fjord Erhvervsråd
- Dorthe Siersbæk, Projektkonsulent, Erhvervscentret, Ringkøbing Fjord Erhvervsråd
- Lars Gormsen, Beskæftigelseschef, Jobcenter Ringkøbing-Skjern
- Edith Just Pedersen, Borgerservice, Ringkøbing-Skjern Kommune
- Merete Gammelmark, Udviklingskonsulent, Herning Kommune
- Anja Harbo Voller, projektleder, Herning og Ikast-Brande Erhvervsråd
- Ole Nielsen, Borgerservice, Ikast-Brande Kommune
- Jonas Sivertsen, projektleder Ikast-Brande Kommune
- Anne Christensen, Projektleder, Nordvestjysk Erhvervsråd
- Jørgen Henningsen, Specialkonsulent Holstebro Kommune
- Irene Wendel Korre, Projektleder Holstebro Kommune
- Christiane Bech, Forstander Sprogcenter Syd
- Linda Bech Wind, Projektleder Struer Kommune

Silkeborg Konsortiet

- Marie Tandrup, projektleder, erhvervSilkeborg
- Helle Nielsen, Teamleder Borgerservice, Silkeborg Kommune
- Carsten Skovgård, Konsulent og Borgerguide, Borgerservice, Silkeborg Kommune

Viborg / Skive Konsortiet

- Svend Aage Møller, projektchef, VIBORGegnens Erhvervsråd
- Kit Pedersen, bogholder, VIBORGegnens Erhvervsråd
- Erik Pold, tidligere projektleder, VIBORGegnens Erhvervsråd

- Steen Hintze, projektleder, Skiveegnens Erhvervs- og Turistcenter

Midtjydsk Dialogforum

- Martin Kirstein Knudsen, Projektleder, Midtjydsk Dialogforum