

# 2015

## BESKÆFTIGELSESDVALGET



**Stuttgart**

+

**Zürich**





Thomas Medom  
Rådmand  
Sociale Forhold og Beskæftigelse



Hans Halvorsen  
Formand for  
Beskæftigelsesudvalget



Hüseyin Arac  
Medlem af  
Beskæftigelsesudvalget



Marc Perera Christensen  
Medlem af  
Beskæftigelsesudvalget



Esben Kullberg  
Medlem af  
Beskæftigelsesudvalget



Lene Horsbøl  
Medlem af  
Beskæftigelsesudvalget



Anette Poulsen  
Medlem af  
Beskæftigelsesudvalget



Maria Sloth  
Medlem af  
Beskæftigelsesudvalget



Erik Kaastrup-Hansen  
Direktør  
Sociale Forhold og Beskæftigelse



Vibeke Jensen  
Beskæftigelseschef



Anne Marie Frederiksen  
Udviklingskonsulent



Maibritt Møller  
Sekretær for  
Beskæftigelsesudvalget

Regnskab for Beskæftigelsesudvalgets studietur marts 2015	
Forplejning	kr. 15.598
Transport og hotel	kr. 150.612
Diæter	kr. 12.048
Div. udlæg (taxa, gaver m.v.)	kr. 5.112
I alt	kr. 183.370
Antal deltagere	12
Gnm. pr. deltager	kr. 15.281



## Ankomst og indkvartering i Stuttgart

- Besøg hos **VIJ** Verein für Internationale Jugendarbeit e.V.

### Besøg hos VIJ

VIJ er en kirkelig humanitær organisation, som løser en række sociale og integrationsopgaver i et samarbejde med frivillige og offentlige myndigheder.

Finansieringen er et mix af finansiering fra kirken, offentlige midler fra de lokale myndigheder fx Stuttgart City, føderale myndigheder, regionale myndigheder og virksomheder betaler også for nogle services.

Ifølge VIJ så har Stuttgart sin egen måde at gøre tingene på. Essensen er, at hvis du bor i Stuttgart, er du borger i Stuttgart. Det er ikke afgørende, hvor du oprindeligt er kommet fra. Det gennemsyrrer alle initiativer i Stuttgart. Andre steder i Tyskland har man andre måder at gøre tingene på.

En del af baggrunden for Stuttgarts særlige fokus på integration tilskrives man den tidligere overborgmester Manfred Rommel, som var overborgmester fra 1974 – 1996.



Rommels politik sigtede mod inklusion af byens mange borgere med etnisk minoritetsbaggrund og som en karismatisk leder har han haft stor indflydelse på denne dagsorden.

VIJ blev stiftet for 114 år siden. Baggrunden var urbaniseringen - indbyggerne flyttede fra land til by. Især de unge kvinder havde problemer og endte i prostitution m.v. Det var et ønske om at hjælpe disse kvinder, der startede institutionen op. VIJ hjælper stadig kvinder udsat for trafficking mv.

### Om organisationens aktiviteter

Organisationen driver en række integrations- og sprogkurser. Derudover har man fx Bahnhof Mission - drevet af den protestantiske og katolske kirke i Tyskland og placeret på de store banegårde i Tyskland. Alle mennesker, der behøver hjælp kan komme. VIJ bistår dem. En stor udfordring for Bahnhof Mission er flygtninge, der kommer fra fx Italien. De sørger for at få dem registreret som flygtninge og hjælpe dem videre til "asylcenteret". Bahnhof Mission er primært drevet af frivillige. De får små budgetter fra kirken, men er helt afhængige af frivillige. De frivillige bliver lært op i at varetage opgaven og man håber på at kunne fastholde dem længe.

Faircare startede med at kvinder kontaktede dem, fordi de arbejdede privat fx med ældrepleje uden kontrakt, arbejdede 24-7 og fik ikke deres løn udbetalt. Ofte en del af organiseret kriminalitet. Fair-care legaliserer arbejdet i de private husholdninger. Lærer de private at være arbejdsgivere. Etablerede rekrutteringssteder i fx Polen og Rumænien under ordnede forhold i forhold til fagforeninger, forsikringer m.v. Det betyder at den organiserede kriminalitet får sværere vilkår. Hvordan kan man sikre kvaliteten i arbejdet? Foretager nu tilsynsbesøg, forsøger at skabe stærke netværk. Der er tale om 600-800.000 mennesker, der arbejder illegalt i Tyskland i private husholdninger.

FairConnect har eksisteret i 11 måneder. Tager hånd om unge arbejdsløse, der kommer til Tyskland – åben for alle jobprofiler. Man er meget opmærksomme på domino-effekten. Hvis rumænske sygeplejersker arbejder i udlandet, fordi de kan tjene mere, mangler de sygeplejersker i Rumænien. Arbejder med at "oversætte" det, de unge kan til det, arbejdsgiverne har brug for/forventer. Arbejder med at forberede arbejdsgiverne på, hvad de kan forvente.



- **Stuttgart Rådhus**, Werner Wölfle, Deputy Mayor  
**Deltagerstyrede budgetter**  
Volker Schaible, Director Municipal Treasury  
Bernhard Schwaderer, Municipal Treasury
- **Stuttgart Pact for Integration and Refugee Work**  
Dr. Levent Güneş, Department for Integration  
Gerhard Bock, Department for Social Affairs
- **The Welcome Center Stuttgart**  
Suzana Hofmann, Director Welcome Center Stuttgart

## Deltagerstyrede budgetter

Stuttgart har arbejdet med deltagerstyrede budgetter i 4 år.

Borgerne kan komme med forslag til hele det kommunale område. Der er nu gennemsigtighed i forhold til borgernes forslag og gennemsigtigheden er et af de væsentlige elementer. Forvaltningen skal give feedback i forhold til, hvilke forslag, der bliver arbejdet videre med og hvilke der ikke går videre samt begrunde dette. Det er kun 10 ud af 38 kommuner, der arbejder med borgerdeltagelse i budgetlæg-



ningen. Köln var den første, der gik i gang, og de startede i 2006, og de andre er kommet bag efter.

Der er forskellige modeller. Der er flere steder, at der er te-

matiske afgrænsninger for, hvad borgerne kan forholde sig til, fx skoleområdet. I Stuttgart kan man imidlertid stille forslag til hele budgettet. Der er også kommuner, der giver borgerne et budget, som de selv kan råde over.

Det gør man ikke i Stuttgart. Her modtager man emnerne og forslagene og forholder sig til, hvordan de skal indgå i den almindelige budgetlægning. Der er borgere, der melder sig til at udbrede idéen og bliver en slags ambassadører for arbejdet med deltagerbudgetter. Borgerne får en uddannelse i at kunne varetage opgaven. Borgerne arbejder i byens 23 distrikter. I 2015 har de fået ca. 3700 forslag fra borgerne. Først bliver forslagene sorteret og herefter kommer en afstemningsperiode, hvor borgerne kan stemme på de forslag, de synes bedst om. De 100 forslag med højeste stemmetal bliver der arbejdet videre med af forvaltningen. Der er også kampagner for eller imod forslag. Der forventes ca. 40.000 stemmer i 2015.

Borgerne bliver ikke inddraget i forslagernes implementering efter beslutningen. Distrikterne (og politikerne) har også mulighed for at arbejde videre med forslag, der ikke er i top 100. De fleste forslag bliver stillet indenfor trafik, busser, sporvogne og S- og U-baner samt byplanlægning.

De bydele, der kommer med flest forslag er de velstående bydele uden sociale udfordringer.

Alle kan stemme - fra børn, unge og gamle og uanset etnicitet. Det eneste krav er, at du bor i Stuttgart.

## Stuttgart Pact for Integration and Refugee Work

En af grundene til at Stuttgart lykkes bedre end andre tyske byer er, at det er en topprioritet fra borgmesteren. Det betyder, at de med borgmesteren i ryggen kan gennemføre integrationsprojekter. Integrationspolitikken er forankret i Overborgmesterens Afdeling.

Det er nødvendigt at have det som en topprioritet, da en meget stor andel af borgerne i Stuttgart har en anden baggrund end tysk og det bliver stadig flere. De arbejder sammen med alle de andre afdelinger i kommunen fx når det handler om sprog samarbejder de med skole- og uddannelsesområdet, når det handler om ældrepleje for personer med migrationsbaggrund samarbejder man med ældreområdet.



Man forsøger at samarbejde med de frivillige foreninger m.v. Der er over 300 frivillige foreninger som arbejder målrettet for immigranter.

Sprog er den vigtigste kompetence i forhold til integration. Man har derfor en række

sprogkurser. Det er vigtigt at få lært mødrene tysk, da de er rollemodeller for børnene. Man har derfor tyskkurser målrettet mødrene.

Man har et stort frivilligt netværk, der arbejder gratis for at bistå unge. Der er 3000 frivillige seniorer.

30 % iværksættere har migrationsbaggrund. Der er et stort potentiale og det er meget mere end döner-kebab og pizzeriaer. Der er iværksættere med migrationsbaggrund inden for stort set alle områder.

Stuttgart har et integrationsråd for at understøtte den politiske deltagelse.

Stuttgart har et velkomstcenter for at understøtte Stuttgarts position i konkurrencen for at tiltrække kvalificeret arbejdskraft. I Stuttgart kan alle komme - i fx Hamborg skal du være akademiker for at kunne benytte velkomstcenteret.

Andelen af flygtninge, der skal modtages fastlægges af Bundesregeringen ud fra:

- Befolkningstal
- Arbejdsløshed
- Økonomiske nøgletal

Det har ikke betydning, hvor høj en andel af flygtninge, man allerede har. Tyskland havde sidste år ca. 200.000 flygtninge. I dag kan flygtningene bevæge sig frit i Baden-Württemberg.

Der er ca. 1000 Stuttgart-borgere, der i dag bistår flygtninge. Hvis de ønsker det, kan de frivillige få undervisning. Hjælper fx børnene med lektier, at lære byen at kende og besøg hos kommunen eller lægen. De hjælper også med at reducere konflikterne mellem flygtningene og Stuttgarts øvrige borgere.

De første 4 måneder må de slet ikke arbejde og herefter må de kun tage arbejde, som der ikke er europæere, der søger. Efter 14 måneder er der ingen begrænsninger i deres mulighed for at tage job. Kvalifikationerne kan imidlertid stadig være en udfordring både i forhold til sprog og faglige kompetencer. Selv om de har en baggrund som ingeniør, læge eller jurist, kan det være vanskeligt at få godkendt uddannelsen i Tyskland. Dette er pt en opgave, der ligger på nationalt niveau.

Historisk har man haft en række lejeboliger, hvor fx 2 ud af 10 lejligheder skulle lejes ud til immigranter eller flygtninge. I dag kan man ikke længere kontrollere dette, da Stuttgart ikke selv ejer boligerne mere og der er en social slagside nu, da de mindre bemidlede nu bosætter sig i samme områder. De har imidlertid ikke ghettoer, som man kender det fra fx Frankrig. Det er en udfordring at få råd til boligerne.



Der er 600 timers undervisning på føderalt niveau og 200 timers sprogundervisning i Stuttgart.

For 10 år siden var folk imod flygtninge, men stemningen er vendt og flygtninge er nu velkomne. Så mange vil gerne hjælpe med at lykkes med integrationen. Det er en udfordring af de højtuddannedes kvalifikationer ikke kan blive godkendt i Tyskland – det er føderal lovgivning.

Der har været 4 personer, der er taget til Syrien for at kæmpe. 2 af dem er døde i krigen. Der er ikke én profil på dem, der tager af sted. Der er både veluddannede flygtninge, flygtninge på kanten af samfundet og unge tyskere, der skifter religion. Man ved ikke, hvordan man skal profilere dem, da det ser ud til, at de har meget forskellig baggrund.

I Stuttgart har man 26 muslimske organisationer og ingen moské. 2 af organisationerne er radikale. Der er et godt samarbejde med det muslimske samfund generelt. Erfaringen er, at man skal finde risikogrupperne på de sociale medier.





## The Welcome Center

The Welcome Center er etableret for at skabe en let adgang for nye borgere til al relevant information. Centeret er et forsøgsprojekt, som finansieres af fondsmidler, offentlige midler og lokale virksomheder – herunder Bosch.



Man vejleder om en lang række forhold, men især om:

- Indrejse- og opholdstilladelser
- Sprogkurser i Tyskland og udlandet
- Jobsøgning og ansættelsesprocesser
- Børnepasning og bolig

Målet er at man kan få svar på sit spørgsmål indenfor 24 timer.

I løbet af februar 2015 havde man 344 rådgivningssamtaler.

53 % af disse kom fra andre EU lande, resten fra tredje lande. Den største gruppe (13 %) kom fra Italien – dernæst Kroatien med 9 %.

- **Jobcenter Stuttgart**  
Sabine Wolloner  
Head of Unit. Quality and qualifications, socially integrating services
- **Labour Promotion Stuttgart**  
Kirsten Plew, Unit Labour Promotion
- **Bosch**  
Virksomhedsbesøg med oplæg om virksomhedens arbejde med CSR

## Jobcenter Stuttgart

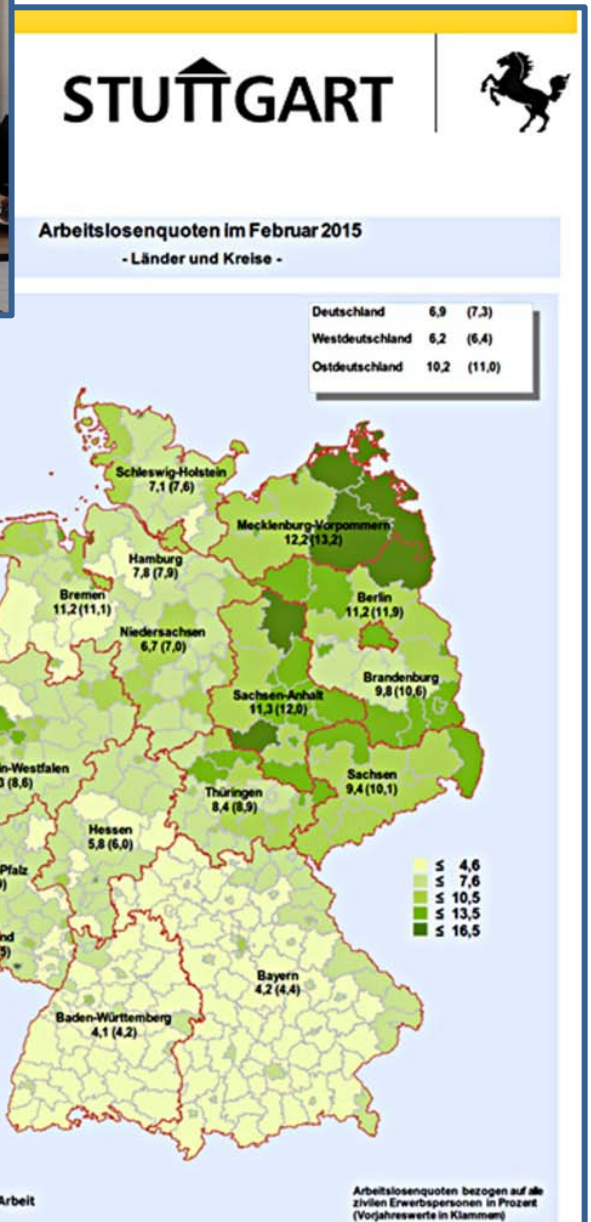
Tyskland er et af de EU lande med den laveste arbejdsløshed. Ledigheden var i januar 2015 på 6,9 %. Der er dog store regionale forskelle. Især det gamle østtyskland har en markant højere ledighed. Til eksempel har Mecklenburg-Vorpommern en ledighed på ca. 12,2 %.



I Baden-Württemberg, delstaten hvor Stuttgart ligger, har 240.000 ledige. Én dansker er tilmeldt som ledig!

Ledigheden blandt borgere med emigrant baggrund er ca. dobbelt så høj som hos borgere med tysk baggrund. Fra Jobcenterets side vurderer man, at der især er tre grunde til den forhøjede ledighed

- Manglende kompetenceafklaring og anerkendelse af medbragte kvalifikationer
- Dårlige sprogkunderskaber
- Diskrimination





## Bosch

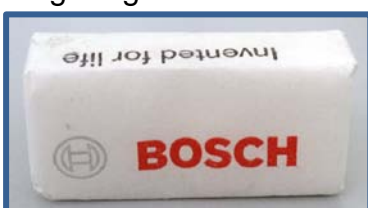
Robert Bosch GmbH, normalt blot Bosch, er en tysk industrikoncern med hovedsæde i Gerlingen udenfor Stuttgart. Aktiemajoriteten (92 %) ejes af den velgørende fond Robert Bosch Stiftung.

Bosch virksomheden har 290.000 medarbejdere på verdensplan. Er repræsenteret i 150 lande, er verdens største underleverandør til bilindustrien og producerer bl.a. bremser, brændselsindsprøjtning- og tændingssystemer.

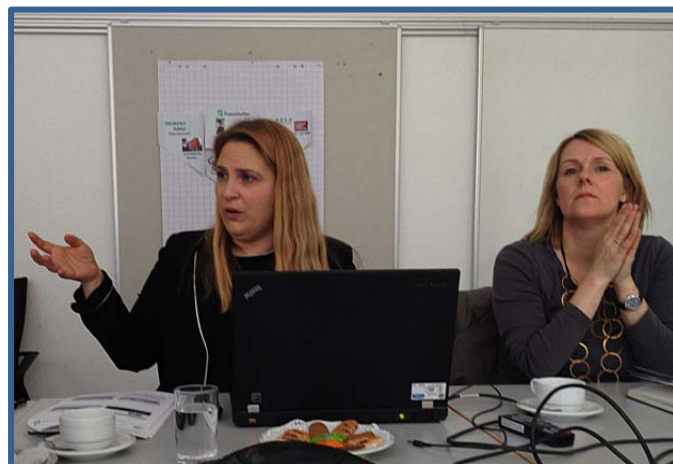
I forhold til CSR arbejder man med 4 parametre. Køn, generationer, nationalitet og kultur  
I år primært køn og kultur.

Bosch arbejder med diversitet, fordi der er en god business case jf. forskning.

Fx har de nye generationer andre forventninger til arbejdsmarkedet og deres arbejdsgiver, end tidligere generationer. Man bliver nødt til at indstille sig på de nye krav.



Bosch startede med at arbejde med køn, og i 2007 underskrev virksomheden Charter for Mangfoldighed og efterfølgende arbejder de med mangfoldighed på flere fronter fx familievenlig firma,



Bosch har nu en mangfoldighedsdag, hvor alle Bosch-afdelinger i hele verden har arrangementer med udgangspunkt i mangfoldighed. Det er op til den enkelte afdeling at afgøre, hvordan de vil arbejde med mangfoldighed fx child care eller elder care. Der er ingen forpligtelser for de forskellige afdelinger af Bosch.

I forhold til familievenlighed har man fx familiekurser i hvordan man kan læse lektier med børn, parkeringspladser reserveret til forældre, familiekarriereplanlægning - fx familier med børn og to karrierer og forældre, der også har behov for hjælp.

### **MORE-projektet**

More projektet handler om at ledere i en periode skal arbejde under mere fleksible vilkår. Fx flekstid og hjemmearbejde. Tilgangen er, at man ville have folk til at gøre deres egne erfaringer i stedet for blot at få information om fleksible arbejdsmodeller. Der var tale om en kulturforandring, da man tidligere har haft en tilgang om, at folk skal være til stedet på arbejdspladsen for at kunne udføre deres arbejde godt. Volkswagen kapper net forbindelsen kl. 19 om aftenen for at sørge for, at medarbejderne ikke går på om aftenen. Det har Bosch ikke valgt – medarbejderne skal kunne planlægge arbejdet, som det passer bedst ind i deres liv.



- **Erhvervsskolen Rapperswil**

Det schweiziske uddannelsessystem i overblik. Uddannelser på skolen med særlig fokus på BMS (eux). Vejledning til videre uddannelser. Koordinering med praktikpladserne og ÜK. Adgangskrav til de 3 niveauer eud.

- **Stadt Zürich**

Byens forvaltning og institutioner som praktikpladser i eud – hvordan bidrager de til vellykket uddannelse. Samspil med erhvervsskolerne. Byens politik ift. Udsatte unge. Byens politik ift. unge med anden etnisk baggrund.

### Erhvervsskolen Rapperswil

I Schweiz har erhvervsuddannelserne høj status. Ca. 2/3 af en årgang får en erhvervsuddannelse.

Skolesystemet et spørgsmål for Kantonerne og ikke udelukkende for centralmagten. Derfor er der ret store regionale forskelle. Schweiz er en konføderation med 26 stater. 4 sprog og også 4 mindset.

Man ser uddannelsessystemet som et samarbejde mellem 3 parter:

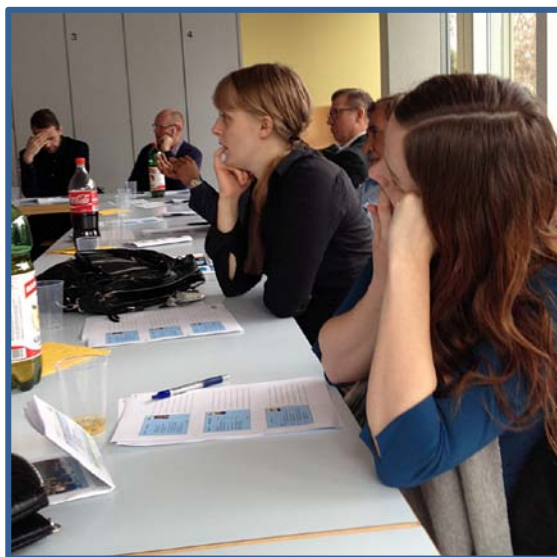
- Konføderationen
- Kantonerne
- Erhvervsorganisationerne

Et eksempel på de regionale forskelle er at der er forskel fra Kanton til Kanton hvad angår hvornår børnene starter i "Kindergarten". Der er 11 års obligatorisk skolegang.

Grundlæggende er der tre former for vekseluddannelse:

- En 2-årig grunduddannelse der fører til erhvervsattest (Berufsattest) - for de især praktisk begavede.
- 3- eller 4-årige eud (Fähigkeitszeugnis) – den 'almindelige', klassiske eud. Om en uddannelse er tre eller fireårig, er afhængig af hvad der skal læres for at opnå uddannelsesbeviset i en specifik uddannelse, og er altså ikke to trin.
- Erhvervsgymnasial uddannelse (Berufsmaturität) som tages som vekseluddannelse.

Med vekseluddannelse menes at eleven arbejder 3-4 dage i en virksomhed og 1-2 dage på skolebænken. Dertil kommer, lidt forskelligt fra uddannelse til uddannelse, et antal kurser i de såkaldte ÜKs - überbetriebliche Kurse. (direkte oversat: kurser på tværs af virksomheder). ÜKs er selvstændige juridiske enheder, oftest ejet og drevet af brancheorganisationer med undervisere



der udelukkende arbejder i disse ÜKs. På disse kurser instrueres og trænes dele af fagligheden som den enkelte praktikvirksomhed ikke rummer og som erhvervsskolen ikke har udstyr til.

Systemet er kendetegnet ved, at der bevidst ikke er nogen dead ends. Alle afgangseksamener giver adgang til anden uddannelse. Den 2-årige Berufsattest til den gængse 3- eller 4-årige eud med 1 års merit for Berufsattest. De 3- eller 4-årige eud med uddannelsesbevis giver adgang til KVV, Berufsmaturität til professionshøjskolerne og så fremdeles.

Arbejdsmarkedets organisationer har stor indflydelse på erhvervsuddannelserne i Schweiz. Mens det i Danmark entydigt er de faglige udvalg med arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer der definerer uddannelsesmålene for de enkelte uddannelser, er det i Schweiz et lidt vagere defineret begreb 'arbejdslivets organisationer' som både omfatter arbejdsmarkedets parter og professionsorganisationer.

Kun 30 % af en årgang får en videregående uddannelse. Tallet er lavt sammenlignet med andre europæiske lande.





## Stadt Zürich

Byen Zürich har for tiden 1152 i lære. Den største gruppe – 308 – er indenfor sundhedsområdet. I 2013 blev omkring 6 % af elevaftalerne afbrudt. Hovedårsagerne til afbrydelsen var helbreds- mæssige årsager og problemer med disciplin.

Man har gode erfaringer med at have en central enhed, som fordeler de praktikpladssøgende til ledige elevpladser rundt omkring i kommunen. "Berufsbildung". Denne centrale enhed fungerer også som sparringspartner for arbejdsgiverne ude omkring i af- delingerne, som kan henvende sig hvis der er udfordringer med en elev. Eleverne kan også hen- vende sig, hvis der har problemer i forhold til deres læreplads.

Mindre arbejdspladser kan deles om en elev. Dette organiseres via den centrale enhed.

Man arbejder meget med at skabe fælles identitet og fællesskab hos eleverne. Fx via fælles (festlige) temadage osv. Fodboldturneringer mv.

Rekrutteringsvideoer og andre kampagnetiltag via YouTube og Facebook skaber prestige og høj status.



- **Besøg hos Sekundarschule Eschlikon**  
Hvordan forberedes børn og unge til erhvervsvalg?
- **Kantonale Fachstelle für Integrationsfragen**  
Hvordan involveres både schweizere og migranter i integration. Projekter til fremme for integration. Samarbejde med virksomheder. Samarbejde med kommuner.



### Sekundarschule Eschlikon

Strategien er at inkludere børn med særlige behov i folkeskolen og kun børn med store vanskeligheder kommer i specialskole. Denne strategi betyder, at der skal arbejdes med flere læringsstile, da ikke alle har ressourcer til primært at læse tekster og lign.

Alle 3. klasse elever (svarende til 9. klasse) møder i skole fra 7.30-12.00 og igen fra 12.30-16.00. De har næsten ingen lektier mere, da de laver dem i skoletiden, hvor de laver lektier med bistand fra lærerne (lektie-caféer). Det er derfor vigtigt at være opmærksom på forældrenes rolle og at have god kontakt med dem. Det er elevernes ansvar at vælge den videre karrierevej sammen med forældrene og understøttet af skolen. Klasselæreren har en særlig rolle. Her på skolen har man desuden ansat en karriererådgiver, der kommer engang imellem. Der er desuden tilknyttet en socialrådgiver. De har desuden et supportcenter for børn med særlige indlæringsvanskeligheder og til børn, der ønsker flere udfordringer, end de får i det daglige. Deres lektiecaféer er som udgangspunkt frivillige medmindre eleverne ikke får lavet deres lektier.

Socialrådgiveren er 50 % finansieret af skolen og 50 % af kommunen. Dette er imidlertid forskelligt fra område til område.

Hver uge er den første time en planlægningstime for ugen der kommer, ligesom den sidste time fredag er evaluering, herunder er det vigtigt at drøfte, hvorfor lykkedes de for at få læring omkring arbejdsmetoder, der virker for dem.

Det er vigtigt at tale med eleverne, når alt er i orden og ikke kun når noget er galt. Bruno, vores oplægsholder, holder coaching samtaler 4 gange om året med hver enkelt elev. Alle elever ved mindst en uge før, at de skal til coaching samtale og skal forberede det. Det er vigtigt med regelmæssige samtaler, der er forberedt og ikke kun, når noget er galt.



Samtaler med forældrene foregår på den måde, at det er eleven, der fortæller forældre og lærer, hvad de laver i skolen, hvad de er godt til, og hvad de gerne vil være bedre til.

Der er et frafald på 1-5 % om året. Alle skal lave CV, der bliver lavet træning af jobsamtaler.

Der bliver lavet en workshop, hvor de skal skrive ned, hvad de vil arbejde med i 3 timer om ugen på 3. årgang bl.a. på baggrund af testen "Stellwerk". Stellwerk hjælper eleven til selv at se, hvor det går godt og hvor det kan blive bedre. En test er en opstart - ikke en afslutning.

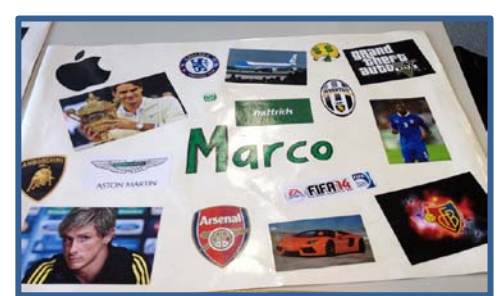
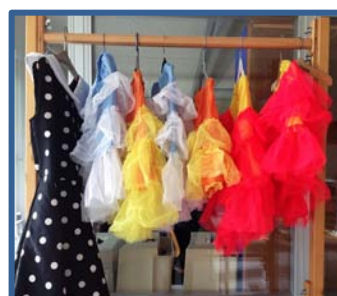
Bruno havde selv ca. 20 timers undervisning (40-45 timers arbejde om ugen) - de arbejder en del, og er ret vellønnede i forhold til mange andre lande.

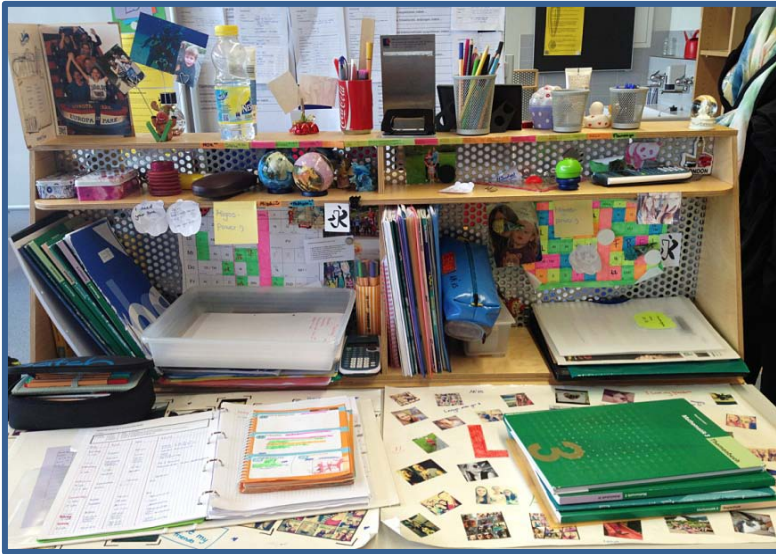
Eleven kan også arbejde i stedet for at gå i skole, hvis det er relevant og hermed komme videre i sin karriere (fx elever der er skoletrætte og har udfordringer i skolen)

I Stellwerk kan man sammenholde egne kompetencer med de kompetencer den ønskede karriere forudsætter (defineret af faglige organisationer).

Eleverne på 3. årgang har deres egen faste arbejdsplads. Hvis de skal låne en computer, skal de fylde en formular ud om, hvad de skal bruge den til mv. Dette er for at træne dem i at planlægge deres arbejde.

I 3. årgang har man ikke længere en fast klasse, da de er meget forskellige steder på dette tidspunkt. Nogle har allerede en kontrakt - andre har ikke.





## 2.8 Lernlandschaft



## Kantonale Fachstelle für integrationsfragen

Antallet af flygtninge er steget markant i de seneste 2 år. Den største gruppe kommer fra Eritrea. Zürich er i høj grad en internationalt orienteret by, hvor ca 40 % af ægteskaberne er indgået mellem borgere med forskellig kulturel baggrund, Der er p.t op mod 180 forskellige nationaliteter i Zürich kanton og hovedparten af disse er yngre og erhvervsaktive.

Borgere med tysk baggrund er den største minoritet, dernæst følger italiensk, portugisisk og tyrkisk.

Modstanden mod emigranter går primært på, at man er bekymret for om udlændingene tager jobs fra schweizerne.

Grundlæggende er integrationen et meget lokalt ansvar for den enkelte kanton.





# BESKÆFTIGELSESUDBALGET 2015 Stuttgart + Zürich

