



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

Integration via fællesskaber

Integration via fællesskaber

Af Søren Carøe

Integration via fællesskaber

2017

Rådet for Psykisk Sårbare på Arbejdsmarkedet
CVR-nr. 33887809

Vallerødvej 23
2960 Rungsted Kyst
Tlf.: 28 11 00 20
info@rflam.org
www.rflam.org

Omslag, opsætning og layout:
Ekspressen Grafisk Produktion ApS



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

Forord

I begyndelsen af september 2015 begyndte flygtninge og migranter at gå på de danske motorveje. De havde søgt mod Europa på flugt fra krig og dårlige levevilkår i Afrika og Mellemøsten. Nogle blev i Danmark og anmodede om asyl, andre fortsatte til de øvrige skandinaviske lande.

I løbet af få dage og uger blev deres ankomst årsag til en mangfoldighed af både offentlige og private initiativer, der tog sigte på dels at afhjælpe situationen her i landet og i udlandet, dels at dæmme op for yderligere strømme af flygtninge.

Denne rapport fortæller historien om et af disse initiativer, der er taget af et firkløver bestående af repræsentanter fra civilsamfundet, erhvervsskoler, offentlige myndigheder og virksomheder.

Historien begyndte på et møde den 2. december 2015 hos borgmester Martin Damm på hans kontor i Kalundborg Kommune. I mødet deltog repræsentanter fra Dansk Supermarked Group A/S, G4S Security Services A/S, Erhvervsskolen Tietgen og Rådet for Psykisk Sårbare på Arbejdsmarkedet.

Baggrunden for mødet var som nævnt den betragtelige tilstrømning af asylansøgere og flygtninge. *Noget måtte der gøres*, var holdningen. I og med udfordringen var stor, måtte der også tænkes stort. Det blev derfor besluttet at tage initiativ til en indsats, der i løbet af tre år skulle skaffe 10.000 asylansøgere og flygtninge i arbejde på ordinære vilkår.

Mødedeltagerne var klar over, at det ikke var muligt at gå i gang uden grundig planlægning, og derfor blev det besluttet at starte med en udviklingsfase i form af et pilotprojekt. Formålet var dels at vurdere realismen i beskæftigelsesmålet, dels at få tilstrækkelig viden til at dimensionere et hovedprojekt, som skulle udgøre driftsfasen.

Det var endvidere en fælles erkendelse, der blandt andet baseres på erfaringer fra 40 års integrationsarbejde i Danmark, at flere kompetencer skal i spil, hvis integrationen skal lykkes. Det forudsætter et koordineret samarbejde eller måske alliance mellem jobcentre, virksomheder, erhvervsskoler og civilsamfundet.

Dette samarbejde er siden betegnet firkløvermodellen, der er en anderledes og utraditionel måde at fremme såvel kulturel som social pluralistisk integration i samfundet på.

Denne rapport belyser forløbet og resultatet af pilotprojektet, der er gennemført med økonomisk støtte af Tuborgfondet.

Rapporten indeholder seks kapitler og syv bilag.

Kapitel 1: At vinde indpas indeholder observationer og konklusioner og skitserer hovedlinjerne i et program, der har fået navnet "Indpas".

Kapitel 2: Erfaringer med inklusion og integration giver overblik over interviewene med repræsentanter fra tyve virksomheder, kommuner, uddannelsesinstitutioner, organisationer og frivillige foreninger. Kapitlet indeholder tillige et resumé over tendenserne i interviewene.



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

Kapitlerne 3 - 6 går i dybden med interviewene og beretter om såvel barrierer som succeshistorier. Både jobcentre, 2. aktører, uddannelsesinstitutioner, virksomheder og frivillige foreninger m.fl. kommer til orde.

Endelig indeholder bilagene forskellige dokumentariske og faktuelle oplysninger.

Projektarbejdet er gennemført af cand.scient.pol. & phil. Søren Carøe, der er næstformand i Rådet for Psykisk Sårbare på Arbejdsmarkedet, og analytiker, cand. mag. Kathrine Moberg Nielsen.

Rapporten er desuden udarbejdet med inspiration fra chefkonsulent Anette Lykke Jensen, Erhvervsskolen Tietgen, arbejdsmarkedspolitisk chefkonsulent Peter Halkjær, Dansk Erhverv, ledende partner Thomas Blach, Firstline Communication A/S og direktør Torben Møller-Hansen, Foreningen Nydansker.

Rådet for Psykisk Sårbare på Arbejdsmarkedet ønsker endelig at takke de mange samarbejdspartnere samt Tuborgfondet, der har gjort det muligt at gennemføre pilotprojektet.

Den 8. december 2017

Jes Østergaard
Formand

Søren Carøe
Næstformand

Anders K. Kristensen

Annemette Seistrup

Kåre Petersen

Mads Trier-Blom

Ole Pass

Steen Christensen



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

Indholdsfortegnelse

Forord.....	3
Indholdsfortegnelse.....	5
Kapitel 1: At vinde indpas.....	7
En vision og et program: Social integration ► selvtillid ► indpas	
1.1. Målet: 10.000 ordinære job samt bedre integration.....	7
1.1.1. Inklusion og integration.....	10
1.2. Målgruppen.....	10
1.2.1. Virksomhederne	11
1.3. Firklovermodellen.....	13
1.3.1. Erhvervsskolerne.....	13
1.3.2. Civilsamfundet.....	14
1.4. Fra projekt til program: Indpas.....	15
Kapitel 2: Erfaringer med inklusion og integration.....	19
Introduktion og overblik	
Kapitel 3: Virksomhedspraktik giver jobmuligheder.....	25
Inklusion via sprogpraktik og træningsbane	
3.1. Social ansvarlighed og mangfoldighed	25
3.1.1. Forventningsafstemning og kompetenceafklaring er vigtig.....	26
3.2. Træningsbane og sprogpraktik.....	26
3.2.1. Kompetencer og arbejdsområder.....	27
3.2.2. Start bag kulissen.....	28
3.3. Kultur og religion.....	28
3.4. Traumatiserede flygtninge.....	29
3.5. Jobcentre og sprogskoler.....	30
3.5.1. Begrænset praktikperiode.....	30
3.5.2. Job med løntilskud skal føre til ansættelse.....	31
3.5.3. IGU.....	31
3.6. Perspektiver og potentiale.....	32
Kapitel 4: Offentligt-privat samarbejde om integration.....	33
Myndighedsopgave, opkvalificering og jobskabelse	
4.1. Offentlig myndighed administrerer rammerne.....	34
4.1.1. Jobskabelse for flygtninge.....	34
4.1.2. IGU og kompetenceafklaring.....	35
4.1.3. Frivillige i det offentlige.....	35
4.2. Tre 2. aktører om jobskabelse for flygtninge og indvandrere.....	36
4.2.1. Opgaven og målet.....	37
4.2.2. Jobparate og aktivitetsparate flygtninge.....	37
4.2.3. Svage kompetencer.....	38
4.2.4. Arbejdskultur: Ret og pligt.....	38
4.2.5. Jobskabelse - hvordan?.....	39



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

4.2.6.	Interessekonflikt og samarbejde.....	40
4.3.	Erhvervsskole ruster flygtninge til arbejdsmarkedet.....	40
4.3.1.	Demokrati, kulturforståelse og jobsøgning.....	41
4.3.2.	Brobyggere til arbejdsmarkedet.....	41
4.3.3.	Barrierer for jobskabelse.....	42
4.3.4.	Løsningsmuligheder: Samarbejde og enstrengt finansiering.....	42
4.4.	Socialøkonomisk virksomhed - genvej til arbejdsmarkedet.....	43
4.4.1.	Effektiv produktion på socialt ansvarlig måde.....	43
4.4.2.	Rummelighed skaber stolthed.....	44
4.4.3.	Flygtninge i Virksomhedsporten.....	44
4.4.4.	Tilskud fremmer jobskabelse - overenskomster og lovgivning er en barriere.....	45
4.4.5.	Potentiale i civilsamfundet.....	46

Kapitel 5: Sprogskole for flygtningekvinder.....47 **En case om "sprogbad" og virksomhedspraktik**

5.1.	Filosofien bag sprogskolen.....	47
5.2.	Intensivt sprog- og integrationsforløb.....	48
5.3.	"Sprogbad" og mentorstøtte.....	48
5.4.	Traditionelle familiemønstre.....	49
5.5.	Kvindernes kompetencer: Rengøring, madlavning og børnepasning.....	50
5.6.	Risiko for at trætte virksomhederne.....	51
5.7.	Sprog som middel til integration.....	52

Kapitel 6: Civilsamfundet bygger bro mellem kulturer.....54 **Involvering, kulturformidling og mangfoldighedsledelse**

6.1.	Signalement af det frivillige Danmark.....	54
6.2.	Hvad betyder frivillig, forening og civilsamfund?.....	55
6.3.	Civilsamfundet og integration.....	56
6.3.1.	Mangfoldige veje til integration.....	57
6.4.	Dialog er døråbner.....	59
6.5.	Forudsætninger for job.....	60
6.5.1.	"Seks-punkts planen".....	61
6.5.2.	Eksempler på projekter med flygtninge og asylansøgere.....	61
6.5.3.	Branchepakker - effektiv jobskabelse.....	62
6.6.	Fra silotænkning til samarbejde.....	64
6.6.1.	Samarbejde med mange udtryksformer.....	65
6.7.	Foreningslivet kan skabe integration.....	66

Bilag

Bilag 1:	Pilotprojektets logbog
Bilag 2:	Interessenterne
Bilag 3:	Artikler i Dansk Erhvervsavis
Bilag 4:	Eksempel på spørgeguide - virksomheder
Bilag 5:	Virksomhedsrettede tilbud til flygtninge
Bilag 6:	Styrkepositioner og barrierer ved integration og jobskabelse
Bilag 7:	Dokumentarisk materiale - jobskabelse for flygtninge



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

Kapitel 1: At vinde indpas ...

En vision og et program: Social integration ► selvtillid ► indpas

Er det realistisk at få 10.000 flygtninge og indvandrere i ordinær beskæftigelse løbet af tre år?

Det er det centrale spørgsmål, der ligger bag formålet med pilotprojektet "Integration via fællesskaber", som er forløberen for et hovedprojekt.

Det har derfor været opgaven i pilotprojektet at vurdere, om det er et realistisk beskæftigelsesmål og dernæst skitsere mål og rammer for et hovedprojekt.

Baggrunden var den betydelige tilstrømning til Europa og Danmark af flygtninge i efterårsmånederne i 2015. Situationen medvirkede til at sætte den forholdsvis lave beskæftigelsesfrekvens blandt flygtninge og indvandrere med længere tids ophold her i landet i relief. Se for eksempel KL's udspil "Mere arbejdskraft", der indeholder et afsnit om flygtninge som arbejdskraftpotentiale:

*"Flygtninge udgør et arbejdskraftpotentiale, som i dag ikke er tilstrækkeligt udnyttet. Beskæftigelsesfrekvensen blandt de 18-64 årige med dansk baggrund er 75 pct., mens den gennemsnitlige beskæftigelsesfrekvens blandt flygtninge er 40 pct."*¹

Heller ikke indvandrere med ikke-vestlig baggrund har en prangende beskæftigelsesfrekvens. For mandlige indvandrere er tallet ca. 55 pct. og for kvinder godt 46 pct.²

Umiddelbart er det op af bakke.

Dette kapitel belyser resultatet af arbejdet i pilotprojektet. Der er få håndfaste konklusioner og en del observationer. Interviewene med en lang række praktikere fra jobcentre, virksomheder, erhvervsskoler og civilsamfund tyder dog på, at det er muligt at konkludere med ret stor sikkerhed om i hvert fald nogle faktorer, der har afgørende betydning for både at kunne øge beskæftigelsen blandt flygtninge og indvandrere og skabe en bedre integration.

Hvad har vi lært af pilotprojektet, og hvad er svaret på det spørgsmål, som blev stillet i indledningen til dette kapitel? Det fremgår af de næste afsnit.

1.1. Målet: 10.000 ordinære job samt bedre integration

Der er som nævnt gennemført interviews med virksomhedsrepræsentanter og andre, der har erfaring med at ansætte, inkludere og fastholde flygtninge og indvandrere. Ingen har yttet tvivl om realismen i beskæftigelsesmålet.

En enkel blandt de interviewede har været inde på, at 10.000 nye jobs i løbet af tre år til mennesker, hvor langt størsteparten er ufaglært eller kortuddannet, er et ambitiøst, men ikke umuligt mål. Forudsætningen er en ihærdig og systematisk indsats.

Regeringen har et endnu mere ambitiøst mål: I løbet af tre år skal 18.000 jobparate kontanthjælpsmodtagere tilknyttes arbejdsmarkedet ifølge beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen. Han udtalte således i en kommentar til ledighedstallene for februar i år:

¹ KL, *mere arbejdskraft - Kvalificeret arbejdskraft skal sikre vækst og velfærd*, 2015.

² Det Nationale Integrationsbarometer, *Integration: Status og udvikling - Fokus på ikke-vestlige lande*, 2017.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

"Det er mit mål at halvere antallet af jobparate kontanthjælpsmodtagere over de næste tre år og derved flytte 18.000 væk fra offentlig forsørgelse og over i job".³

Beskæftigelsesministeren uddybede målsætningen i flere avisinterviews, hvor han gav udtryk for, at der især skulle sættes ind over for ledige ikke-vestlige indvandrere. Hans begrundelse var, at antallet af mennesker i kontanthjælpssystemet fra ikke-vestlige lande er steget fra godt 29.000 i 2010 til godt 53.000 i 2017. De udgør nu knap 35 pct. af alle kontanthjælpsmodtagere.

Interessen samlede sig ikke blot om 18.000 jobparate kontanthjælpsmodtagere, men også om aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere. Ifølge Troels Lund Poulsen er det målsætningen, at op til 15.000 i denne gruppe skal i beskæftigelse eller blive erklæret jobparate i løbet af samme treårige periode.⁴

Den samfundsøkonomiske gevinst ved at få 18.000 jobparate kontanthjælpsmodtagere i arbejde udgør ca. 4 milliarder kr. årligt. Prisen for ikke-vestlige indvandreres forholdsvis lavere tilknytning til arbejdsmarkedet anslås at være 16 milliarder kr. om året.⁵

Også andre er inde på, at det er muligt at opnå en væsentlig øget beskæftigelsesgrad blandt flygtninge og indvandrere. For eksempel offentliggjorde Axcelfuture ved en konference den 9. juni 2017 resultatet af et analysearbejde, der drejede sig om integration af nytilkomne flygtninge og familiesammenførte.

Ifølge analysen burde det med de rette tiltag være muligt at få op til halvdelen af 19.000 nytilkomne flygtninge og familiesammenførte, der er i gang med integrationsprogrammet, i job. Det ville spare det offentlige for en årlig udgift i størrelsesordenen halvdelen milliard kr. Analyserapporten indeholder 17 anbefalinger til, hvordan det kan lade sig gøre.⁶

Professor Flemming Ibsen, der er arbejdsmarkedsforsker ved Aalborg Universitet, mener ligeledes, at det er realistisk at få 18.000 jobparate kontanthjælpsmodtagere i arbejde i løbet af tre år. Han begrunder sin opfattelse med, at Danmark er inde i en højkonjunktur, og at der er reel mangel på arbejdskraft. Han tilføjer dog, at det vil være en stor opgave, hvis alle skal i ordinær beskæftigelse, og at det vil gøre det nemmere, hvis de kommer i job med løntilskud eller fleksjob.⁷

Endelig er der ca. tre millioner jobs på det danske arbejdsmarked, og næsten 150.000 udenlandske statsborgere arbejder her i landet. Personaleomsætningen er betydelig, og derfor opstår konstant jobåbninger.

10.000 flygtninge og indvandrere i ordinær beskæftigelse i løbet af tre år er på den baggrund ikke urealistisk. Interviewene viser dog, at der er nogle forudsætninger, som skal opfyldes, og nogle barrierer, der skal overvindes, for eksempel:

- Den dansksproglige kompetence skal være så udviklet, at det er muligt at føre en samtale på dansk. Der er derfor behov for intensiv sprogundervisning, og det bedste vil være sprogpraktik

³ Pressemeddelelse fra Beskæftigelsesministeriet med beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsens kommentar til ledighedstallet for februar måned, 31. marts 2017.

⁴ Berlingske, *Nu vil regeringen spare milliarder: 18.000 skal væk fra kontanthjælp på tre år*, 21. marts 2017.

⁵ Samme.

⁶ Axcelfuture, *Anbefalinger, der kan styrke beskæftigelsen blandt nytilkomne flygtninge og familiesammenførte*, 2017. Axcelfuture er en forening, der er stiftet i 2012, og som arbejder på at forbedre investeringsklimaet i Danmark, så der skabes vækst og arbejdspladser, www.axcelfuture.dk.

⁷ Berlingske, *Arbejdsmarkedsforsker: Realistisk at få 18.000 i job*, 22. marts 2017.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

over en periode, som kan vare op til et år med praktikophold i forskellige virksomheder. Det er en model, som Foreningen Nydansker har anvendt med succes.

- De basale skolekundskaber skal være til stede. Det stiller krav om intensiv undervisning i helt grundlæggende fag som dansk, skrivning og regning. Nogle flygtninge er analfabeter, andre har kun få års skolegang bag sig.
- Det er nødvendigt at gennemføre en lige så intensiv undervisning i kulturforståelse: Hvad betyder ret og pligt? Hvordan er ledelsesstilen på danske arbejdspladser? Hvordan skal man forstå og kunne gebærde sig i et miljø med lav magtdistance? Hvorfor skal man også indordne sig under kvindelige ledere?
- Der er behov for dybtgående, professionel kompetenceafklaring og først derefter en egentlig - og lige så professionel - vurdering af kompetencerne.
- Kontakten til virksomhederne skal være intens og nærværende. Det vil i mange tilfælde være nødvendigt at anvende mentorer, som ikke kun hjælper de flygtninge og indvandrere, der er i praktik eller i job med løntilskud eller har fået arbejde på ordinære vilkår, men også de pågældende virksomheder. Forbindelseslinjerne mellem virksomheder og jobcentre skal være rødgældende, hvilket ligeledes vil være en relation, som en mentor kan tage vare på.

Målet om 10.000 flygtninge og indvandrere i ordinære jobs i løbet af tre år bør fastholdes, vel vidende at det vil være ressourcekrævende at opfylde det.

Det kommer til udtryk i dette citat, der stammer fra et interview i Berlingske med Torben Møller-Hansen, Foreningen Nydansker:

- Man får ikke mere arbejde ud af de her mennesker [ikke-vestlige indvandrere], end man har sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter til at håndtere det. Desuden kræver det, at alle parter, der indgår i indsatsen, er bekendt med, at de kan være med til at neutralisere en meget stor udgift for kommunen, som i stedet kan bruges til uddannelse, ældrepleje eller normeringer i daginstitutionerne.⁸

Beskæftigelsesministeren har som anført opstillet et politisk mål om at bringe 18.000 kontanthjælpsmodtagere ud af ledighed i løbet af tre år. Det fremgår imidlertid ikke, hvad der konkret skal til for at opfylde målet inden for tidsfristen. Det anføres blot, at det er en opgave, som kommunerne skal tage sig af, hvad de gør i forvejen, om end med forskellig succes.

Axcelfuture har ikke kun angivet et mål, men tillige formuleret 17 anbefalinger, der drejer sig om, hvad der skal til for at styrke flygtninges tilknytning til arbejdsmarkedet. Alle anbefalinger er dog meget generelle og kendte i forvejen.

Alligevel bør målet om 10.000 ordinære jobs til flygtninge bibeholdes som et strategisk pejlemærke. Det er vigtigt, at det er ambitiøst, og så må samtlige virkemidler, som lovgivningen på beskæftigelsesområdet giver mulighed for, bringes i spil, herunder virksomhedspraktik, job med løntilskud, mentorstøtte og integrationsuddannelsen (IGU).

Mange flygtninge og indvandrere vil således skulle passere flere trin på vejen til målet om at få et arbejde på ordinære vilkår. De skal med andre ord tilbydes en "træningsbane", som det er udtrykt

⁸ Berlingske, *Indvandrere kan give milliardgevinst til kommuner - hvis de kommer i job*, 3. november 2017.



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

af både Susanne Bjørn Leire, Dansk Supermarked Group A/S, og Torben Møller-Hansen, Foreningen Nydansker.

Vejen til målet kan altså være en kaskademodel eller trinvis udrulning af indsatsen, efterhånden som resultaterne viser sig. Denne strategi indebærer, at man begynder i én eller måske to regioner og derefter ruller indsatsen ud i hele landet.

1.1.1. Inklusion og integration

Beskæftigelsesmålet er kun et delmål, om end det er vigtigt. Endnu mere interessant er det, at et samarbejde mellem jobcentre, virksomheder, erhvervsskoler og civilsamfund vil kunne resultere i en opskrift på, hvordan reel og substantiel integration af flygtninge og indvandrere fra ikke-vestlige lande kan ske.

Dette perspektiv er en yderligere begrundelse for at fastholde målet om ordinære jobs til 10.000 flygtninge og indvandrere. Det kræver nemlig volumen, såfremt en integrationsindsats baseret på tankegangen om "collective impact" i form af firkløvermodellen skal kunne få generel anvendelighed.

Derfor er det vigtigt både at anvende og kunne sondre mellem de to begreber *inklusion* og *integration*. Begge drejer sig om sociale, uddannelsesmæssige og kulturelle processer, som går ud på at samle dele til et hele. Deres sigte er imidlertid forskelligt, idet inklusion mere snævert retter sig mod beskæftigelse, mens integration har et bredere samfundsperspektiv:

- Inklusion vedrører processer, der fører til, at etniske minoriteter oplever at være værdifulde medarbejdere og kolleger i et arbejdsfællesskab. Fokus er derfor på relationen mellem den enkelte flygtning eller indvandrer og arbejdsmarkedet.
- Integration drejer sig om processer, som har til formål at indsluse etniske minoriteter i det fællesskab, som et (lokal)samfund udgør. Der er tale om god integration, når det lykkes at finde et fælles grundlag at leve, bo og opleve på, uden at nogen behøver at opgive deres respektive kulturer.

Dette sidstnævnte bredere perspektiv forklarer, hvorfor det er vigtigt at etablere en alliance bestående af jobcentre, virksomheder, erhvervsskoler og frivillige foreninger i et firkløversamarbejde:

Jobcentre og virksomheder kan med egen hjælp inkludere flygtninge og indvandrere på en arbejdsplads, der udgør et forholdsvis afgrænset miljø.

Det kræver derimod et samarbejde mellem flere parter at integrere flygtninge og indvandrere i det omgivende samfund på en måde, så de ikke blot fastholder deres arbejde, men også udvikler sig personligt, opbygger relationer til etnisk danskere og opnår selvforsørgelse.

1.2. Målgruppen

Projektets målgruppe blev oprindeligt defineret som asylansøgere og flygtninge.⁹ Det er siden ændret til flygtninge og indvandrere. Grunden er, at asylansøgere ikke har et cpr-nummer, og derfor er

⁹ En *asylansøger* er en udlænding, der har forladt sit hjemland, og som ønsker at opnå status som flygtning og blive beskyttet i et andet land. En *flygtning* er en asylansøger, der har fået godkendt sin asylansøgning, og som dermed har fået lov til at opholde sig i Danmark.



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

det ikke muligt at bruge de registreringssystemer, som er nødvendige i forbindelse med eventuel opkvalificering og varetagelse af et job. En anden årsag er, at asylansøgere pr. definition er i en venteposition.

Der er eksempler på projekter, der har drejet sig om asylansøgere, og som har haft til formål at forberede dem på at kunne komme i arbejde eller begynde på en uddannelse, såfremt de får opholdstilladelse.

Usikkerheden er dog for stor til, at det er realistisk at forvente, at arbejdsgivere vil satse tid og kræfter på at oplære og fastholde en person, hvis status er uafklaret.

Det er imidlertid tilkendegivet fra flere sider, at der er et lige så stort behov for at gøre en jobrettet indsats for ledige indvandrere.

Dertil kommer, at det ifølge Erhvervsskolen Tietgen er lettere at få arbejdsgivere i tale, når det drejer sig om at beskæftige indvandrere, som dog i mange tilfælde har et vist kendskab til den danske arbejdsmarkedskultur, i modsætning til nyligt ankomne asylansøgere.

Målgruppen omfatter derfor flygtninge og indvandrere. I sidstnævnte tilfælde vil der blive fokuseret på det store antal langtidsledige jobparate indvandrere, som modtager kontanthjælp eller integrationsydelse efter Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.¹⁰ Som tidligere nævnt omfatter denne gruppe godt 53.000 personer.

Derudover har projektet følgende målgrupper:

- Små, mellemstore og store virksomheder
- Kommunerne, herunder jobcentrene
- Erhvervsskolerne og sprogskolerne
- Frivilligcentrene og tilknyttede foreninger
- Arbejdsmarkedsorganisationerne, erhvervsråd og handelsstandsforeninger

1.2.1. Virksomhederne

Det var et succeskriterium for pilotprojektet, at mindst 100 virksomheder skulle være tilmeldt hovedprojektet, når det startede. Tanken var, at efterspørgslen på flygtningenes kompetencer skulle være dokumenteret. Derefter skulle der ske et løbende indtag af virksomheder.

Som det fremgår af bilag 2, er der opbakning fra en lang række virksomheder, og det vil ikke være svært at motivere endnu flere til at deltage.

Det skyldes ikke mindst det igangværende konjunkturopsving, der i sommerens løb er omtalt i en række avisartikler, og som øger behovet for arbejdskraft. Dansk Erhverv offentliggjorde således i juli en analyse, der viste, at 62 kommuner risikerer at løbe tør for arbejdskraft i løbet af de kommende tre år.¹¹

Det er særligt hele det vestjyske område, Sønderjylland samt det meste af Vest- og Sydfyn, der får et stramt arbejdsmarked. Her er der udsigt til, at ledigheden bliver under tre pct. Ti kommuner risi-

¹⁰ § 2, nr. 2 i Bekendtgørelse nr. 1342 af 21. november 2016 af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

¹¹ Steen Bocian, *Her kan det blive svært at hyre*, Dansk Erhvervs Perspektiv, juli 2017.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

kerer helt at blive tømt for ledige. Det bliver med andre ord stadig sværere for en lang række jobcentre at anwise ledig arbejdskraft til virksomhederne.

Til trods for denne udvikling har det vist sig, at det ikke er en farbar vej at kontakte virksomhederne og sætte dem på en "venteliste", indtil alle 100 virksomheder er i hus. Når de bekræfter at ville deltage i projektet, har de en forventning om, at de kan få en flygtning eller indvandrer i praktik eller eventuel ansættelse med det samme. De mister interessen, hvis det er en mulighed, der ligger ud i fremtiden.

Der opstår derfor let et mismatch mellem virksomhedernes ønske om at få tilført arbejdskraft her og nu og muligheden for at opfylde behovet på kort sigt. Det er nødvendigt først at finde ud af, hvorvidt virksomhedernes kvalifikationskrav og deres behov for arbejdskraft modsvarer af relevante kompetencer hos målgruppen af flygtninge og indvandrere. Desuden skal der være styr på logistikken mellem jobcenter og virksomheder i lokalområdet.

Processen indebærer blandt andet kompetenceafklaring og eventuel opkvalificering enten forud for eller i forbindelse med et job, muligvis som virksomhedsforlagt uddannelse. Det vil være nødvendigt at gennemgå disse faser, fordi efterspørgslen i mange brancher retter sig mod kvalificeret arbejdskraft.

I nogle brancher er kompetencekravene mindre udtalt. Ikke desto mindre viser interviewene, at det i mange tilfælde vil være nødvendigt at gøre flygtninge og indvandrere kompetencemæssigt "operationsdygtige" i tilstrækkelig grad til, at de hurtigt vil kunne vise deres værd over for kommende arbejdsgivere og kolleger. Især den dansksproglige kompetence skal prioriteres.

Erhvervsskolen Tietgen har mange års erfaring med at opkvalificere såvel flygtninge som indvandrere, der har boet i landet i flere år, og motivere virksomheder til at ansætte dem, eventuelt efter et praktikforløb. Erfaringen er, at ansættelse fremmes, såfremt man kan opfylde virksomhedernes behov for arbejdskraft, der kan kommunikere på dansk, har et vist mindstemål af faglige kompetencer, og som også er i stand til at forstå og tilpasse sig kulturen på arbejdspladsen.

Derfor opsøger skolens uddannelseskonsulenter virksomhederne på baggrund af et indgående kendskab til arbejdskraftbehovet i de forskellige brancher.

Foreningen Nydansker har desuden udviklet og med succes gennemført konceptet *branchepakker*, der neutraliserer den forsinkelse, som kan opstå fra det tidspunkt, hvor en virksomhed siger ja til at beskæftige en flygtning eller indvandrer og til starttidspunktet for ansættelsen.¹²

Erhvervsskolen Tietgens og Foreningen Nydanskers erfaringer med jobskabelse for flygtninge og indvandrere er beskrevet i kapitel 4.3., henholdsvis kapitel 6.5.3. i rapporten.

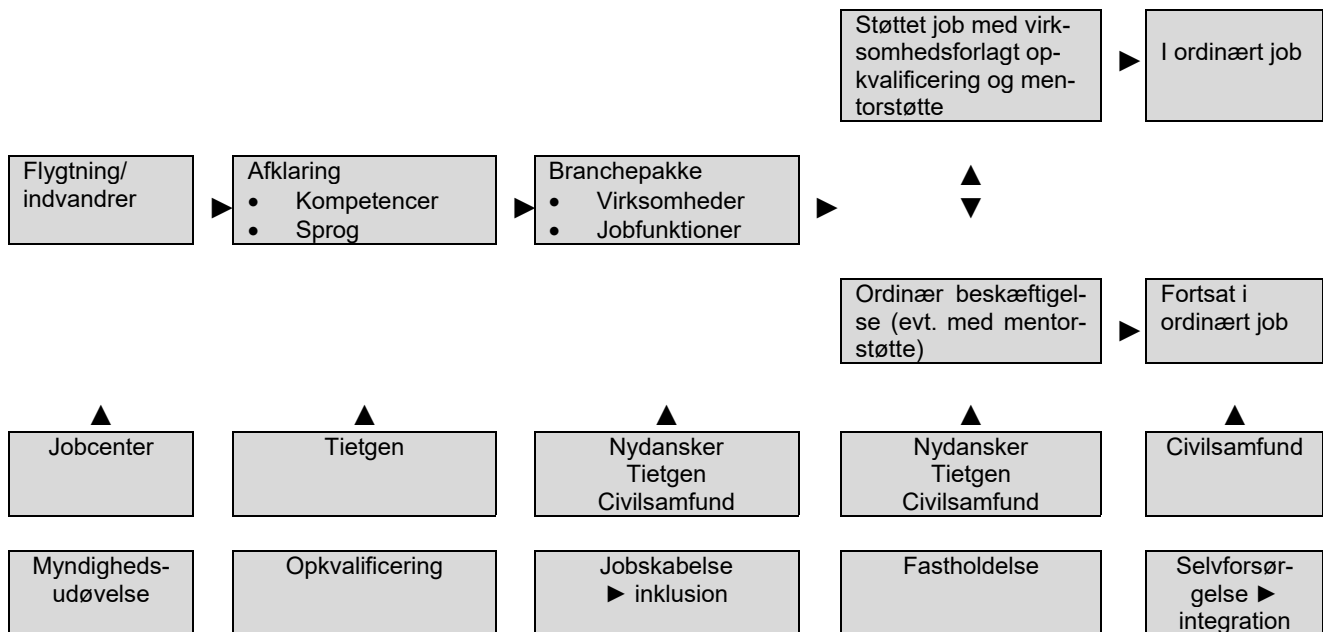
Konklusionen er, at den optimale måde at øge beskæftigelsen blandt flygtninge og indvandrere på vil være at anvende en kombination af de metoder, som Erhvervsskolen Tietgen og Foreningen Nydansker hver især har udviklet.

¹² Undervisningsministeriet har ligeledes udviklet AMU-branchepakker, der gør det muligt at kombinere faglig opkvalificering med danskundervisning. En AMU-branchepakke består af en række AMU-kurser, der tilsammen giver de nødvendige kompetencer til at udføre en specifik arbejdsopgave. Der findes desuden AMU-branchepakker, som er specielt udviklet til integrationsuddannelsen (IGU).



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

Forløbet fra en kommune modtager en flygtning eller ledig indvandrer til vedkommende er i job kan med inspiration fra Foreningen Nydanser og Erhvervsskolen Tietgen illustreres på et overordnet plan som i nedenstående figur.



Figuren viser nogle af de vigtige hovedelementer, funktioner og relationer i den "værdikæde", der fører fra ledighed til job og selvforsørgelse. Figuren indikerer ligeledes vejen til inklusion og integration.

1.3. Firkløvermodellen

Flere flygtninge og indvandrere i job og bedre integration er som nævnt målet med indsatsen. Midlet er firkløversamarbejdet mellem jobcentre, virksomheder, erhvervsskoler og civilsamfund.

Jobcentrene og virksomhederne har en selvskreven rolle, der tillige er beskrevet i beskæftigelseslovgivningen og i trepartsaftalen af 17. marts 2016 om integration mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter. Aftalen indeholder 32 initiativer, der er relevante og til at arbejde med.¹³

I kort form har jobcentrene myndighedsansvaret på beskæftigelses- og integrationsområdet, og virksomhederne har jobmulighederne. Derfor har de som nævnt en selvskreven rolle i en indsats, der fokuserer på jobskabelse.

Erhvervsskolernes og civilsamfundets rolle er ikke omtalt i samme grad. De to næste afsnit belyser derfor, hvad erhvervsskolerne og civilsamfundet sammen med jobcentrene og virksomhederne kan bidrage med i brobygningen mellem flygtninge, indvandrere og arbejdsmarkedet.

1.3.1. Erhvervsskolerne

En stærk, landsdækkende og tværgående integrationsindsats, der med succes bringer flygtninge og indvandrere i arbejde, varetages bedst i et nationalt set-up med enstrenget finansiering:

¹³ Beskæftigelsesministeriet, *Trepartsaftale om arbejdsmarkedsintegration*, www.bm.dk/beskaeftigelsesomraadet.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

1. Det vil være oplagt at inddrage en række erhvervsskoler med erfarne og veludbyggede kursus- og efteruddannelsesafdelinger samt solide uddannelser inden for blandt andet AMU og EUD. Der er tale om ret få, men nationalt dækkende erhvervsskoler, heriblandt Erhvervsskolen Tietgen, som allerede er aktive med at kompetenceafklare, opkvalificere og vejlede flygtninge. Disse erhvervsskoler har ressourcerne i form af lærerberedskabet og den administrative kapacitet, de nødvendige undervisningsfaciliteter og uddannelsesteknologi samt et omfattende og tæt netværk og samarbejde med virksomhederne. Eksempelvis har Erhvervsskolen Tietgen for tiden ca. 150 flygtninge i gang i forløb, der er aftalt med nogle kommuner.
2. Ovennævnte indsats vil fint kunne spille sammen med og eventuelt foregå i et parallellforløb med sprogscoleundervisning. Flygtninge vil derved få tilført et dynamisk og optimerende sproglæringselement, som vil være til fordel, når de kommer ud på virksomhederne. Dansk læringshastigheden vil blive forbedret, ligesom ressourcerne vil blive optimeret på danskuddannelsesområdet, fordi læringen foregår i regi af såvel sprogscole som arbejdsplads.
3. I og med integrationsindsatsen er en kommunal opgave, er der risiko for, at den bliver usammenhængende og opsplittet på grund af kommunegrænserne, hvilket er en svaghed, når det drejer sig om at mobilisere virksomheder og skabe jobåbninger. Dertil kommer, at kommunerne har mange andre og nødvendige opgaver i forbindelse med integration af flygtninge, hvilket vil kunne skygge for den beskæftigelsesrettede indsats. Den vil imidlertid kunne blive styrket, såfremt der etableres et nationalt og tværgående set-up som anført under punkt 1. Den vil nemlig gå godt i spænd med jobcentre og dermed neutralisere - i hvert fald i en vis udstrækning - den barriere, som kommunegrænserne ellers kan være udtryk for.
4. En enstrengt finansiering, der indebærer ensartet betaling til de involverede erhvervsskoler, vil gøre integrationsindsatsen langt mere smidig, målrettet og effektiv. Lad pengene følge den enkelte flygtning eller indvandrer i en form for taxameterfinansiering. Lad desuden en del af finansieringen være afhængig af, om målet er nået (flygtning eller indvandrer i job = bonus). Som det er nu, bruger kommunerne mange ressourcer på at gennemføre udbud, etablere mindre forløb o. l. Der anvendes tillige mange ressourcer på at opbygge faciliteter og udvikle kompetencer, som i forvejen findes på en række erhvervsskoler. Det vil derfor skabe hurtig fremdrift, hvis knudepunktet for en integrationsindsats, der afspejler firkløvermodellen, netop er de erhvervsskoler, som i forvejen har erfaring med at kompetenceafklare, opkvalificere og vejlede asylansøgere og flygtninge samt bygge bro til arbejdsmarkedet.

1.3.2. Civilsamfundet

"Civilsamfundet" er et begreb, der ikke er defineret præcist. Der er dog nogenlunde enighed om, at civilsamfundet omfatter organisationer og foreninger uden for det offentlige område (stat, kommuner, offentlige myndigheder) og markedet (erhvervsvirksomheder).

Kapitel 6.2. og 6.3. belyser civilsamfundsbegrebet, ligesom kapitlet i øvrigt indeholder en lang række eksempler på den mangfoldige indsats, som frivillige foreninger præsterer i forbindelse med integration af flygtninge og indvandrere.

Her er det tilstrækkeligt at konkludere, at civilsamfundet kan spille en central rolle i et projekt, der i første omgang sigter på jobskabelse og i et længere perspektiv på integration, men at der også er grænser for, hvor meget man kan forvente af frivillige.

Frivillige er drevet af en særlig interesse, og den vil de gerne udfolde i forskellige sammenhænge.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

I og med de er frivillige, kan de ikke pålægges opgaver på samme måde som ansatte, der er omfattet af overenskomster, ansættelsesretlige regler og instruktionsbeføjelser m.m. Man kan heller ikke regne med, at de er specielt interesserede i at tilpasse deres fritidstilbud til andre.

Det er derimod andre, som skal finde ud af, hvordan de kan nyttiggøre eksisterende fritidstilbud i en given sammenhæng. Der er således grænser for fleksibiliteten og derfor også for, hvor meget og hvor sikkert man kan disponere frivillige ressourcer.

Konklusionen er, at firløversamarbejdet vil få størst gavn af den frivillige indsats ved i videst mulig udstrækning at anvende eksisterende tilbud i civilsamfundet frem for at mobilisere frivillige til nye initiativer.

En anden problemstilling er, at civilsamfundet ikke indgår i en fast struktur som jobcentre, virksomheder og erhvervsskoler. De er alle underlagt regler, aftaler o.l., ligesom de ofte har en eller anden form for mere eller mindre reguleret samvirke. På den måde kan man med en vis ret tale om, at de indgår i og er dele af et eller flere systemer.

Ordet "civilsamfund" bærer mindelser om en struktur eller et system. I virkeligheden er der ikke engang tale om løst kobled systemer, hvilket formentlig hænger sammen med, at frivilligt arbejde, fritidsaktiviteter o.l. er præget af en særlig kultur, som afspejles i ordet "frivillig". Man bestemmer selv, hvad man vil beskæftige sig med.

Der eksisterer dog en vis form for struktur og koordination. For eksempel findes der rundt omkring i landet 68 frivilligcentre, som er samlet i Landsorganisationen Frivilligcentre & Selvhjælp Danmark (FriSe). Frivilligcentrene udgør en slags lokal infrastruktur for meget frivilligt arbejde, og FriSe er en vigtig kanal til disse centre.

På samme måde vil der være fordel ved at inddrage Center for Frivilligt Socialt Arbejde (CFSA), som er et nationalt udviklings-, kompetence- og videnscenter om frivilligheden på velfærdsområdet, samt Danske Gymnastik- og Idrætsforeninger (DGI), der er landets næststørste idrætsorganisation med over halvanden million medlemmer.

Disse lokale og nationale organisationer på frivilligområdet har relevante og forskellige tilbud, ligesom de alle har solide erfaringer på integrationsområdet. Det vil derfor være oplagt at inddrage dem i det videre arbejde og gøre brug af deres viden og forskellige relationer.

Tankegangen i firløversmodellen er illustreret i figuren på næste side.

1.4. Fra projekt til program: Indpas

Pilotprojektet er et udviklingsprojekt, som har haft til formål:

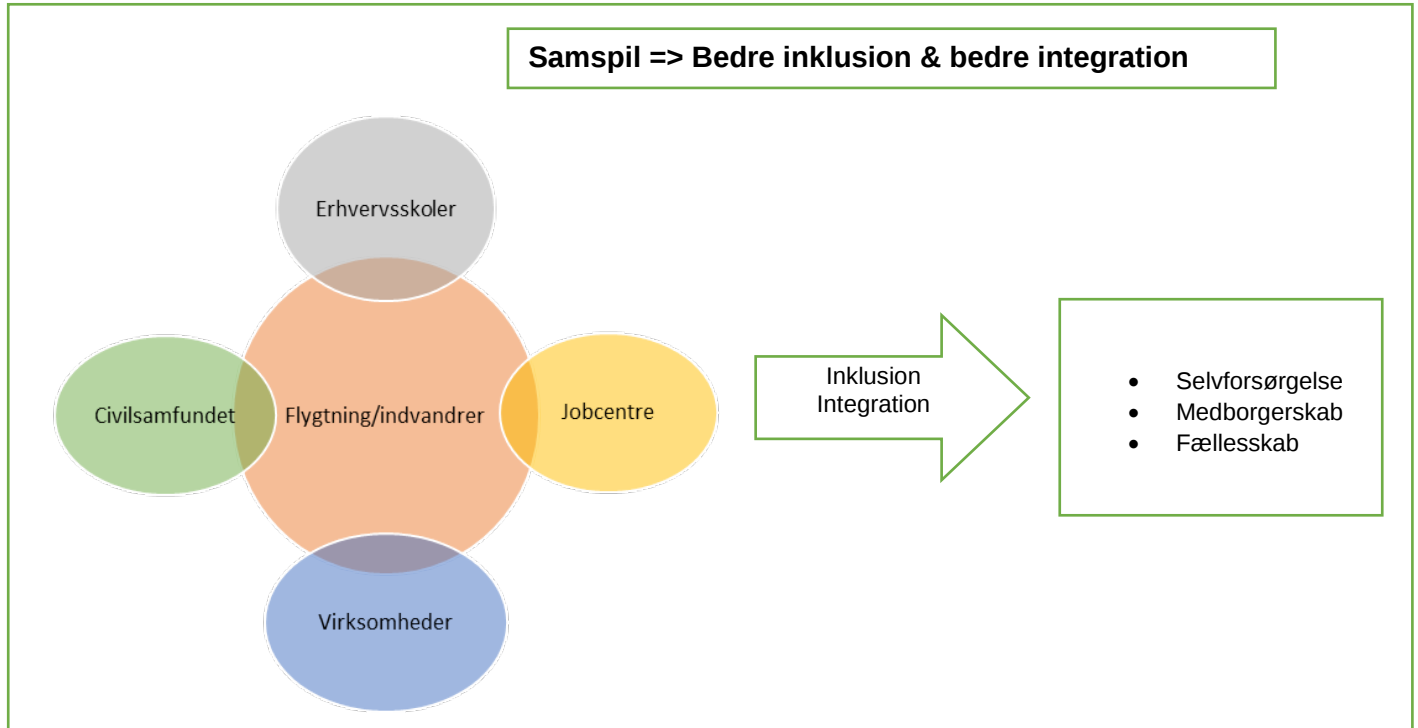
- At afklare, om det er realistisk at skabe ordinære jobs til 10.000 flygtninge og indvandrere i løbet af tre år. Svaret er ja.
- At skabe grundlag for at dimensionere hovedprojektet, som vil udgøre driftsfasen.

Pilotprojektet og denne rapport er "indflyvningsbanen" til hovedprojektet. Planlægningen og tilrettelæggelsen vil kunne drage fordel af interviewene, der giver et særdeles grundigt indblik i en lang række interessenters erfaringer med at opkvalificere, vejlede, rekruttere og ansætte flygtninge og indvandrere fra især ikke-vestlige lande.



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

Interviewene indeholder beretninger om barrierer og succeshistorier, om hvad der kan fremme inklusion på arbejdsmarkedet og integration i samfundet.



Her er nogle pejlemærker:

Visionen og midlet

Visionen er, at flygtninge og indvandrere opnår selvforsørgelse ved at vinde indpas på arbejdsmarkedet og i samfundet.

Midlet er inklusion og integration formidlet i et firkløversamarbejde mellem jobcentre, virksomheder, erhvervsskoler og civilsamfund.

Program - ikke projekt

Et projekt er udtryk for en aktivitet, der er afgrænset i tid og omfang. Inklusion og integration ophører aldrig i en åben verden.

Derfor anvendes i stedet ordet "program", som indikerer en omfattende, vedvarende og vedholdende indsats. Det kræver en vedholdende indsats for og af mange flygtninge og indvandrere at vinde indpas her i landet.

Navn og logo

Derfor får programmet navnet "Indpas", der er udtænkt af ledende partner Thomas Blach, Firstline Communication A/S, og et særligt logo, som er designet af grafisk konsulent Hans Ishøj, Foreningen Nydansker:



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

Indpas

Logoet giver associationer til det rødbedefarvede danske pas som symbol på adgangen til at vinde indpas på arbejdsmarkedet og i civilsamfundet.

Social integration har derved en større betydning, for den er med til at øge selvtillid og selvværd, hvilket medfører, at man bliver i stand til at passe ind i og bidrage til samfundet på egne vilkår.

Forløb

Programmet planlægges som nævnt at vare tre år, men aktiviteterne forløber successivt og med løbende indtag af deltagere og virksomheder. Derfor varer det ikke tre år, før resultaterne i form af beskæftigelse melder sig.

Den danske erhvervsstruktur består af ca. 290.000 registrerede virksomheder, hvoraf ca. 100.000 er enkeltmandsvirksomheder, og 90 pct. af resten har færre end 20 ansatte i gennemsnit. For at nå målet om at få 10.000 flygtninge og indvandrere i beskæftigelse skal der anslået medvirke et sted mellem 1.000 og 2.000 små, mellemstore og store virksomheder i programmet.

Forventet effekt

Når programmet er i gang, får det følgende effekt:

1. Virksomhederne får udvidet deres rekrutteringsbase, hvilket er vigtigt i en tid med stigende beskæftigelse og faldende ledighed.
2. Flygtninge og langtidsledige indvandrere bliver introduceret til det danske samfunds kultur og normer via en plads på arbejdsmarkedet, hvilket er den mest effektive måde at blive integreret og opnå selvforsørgelse på.
3. Kommunerne og jobcentrene aflastes i integrationsopgaven, og samfundsøkonomien forbedres.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

4. Erhvervsskolernes og sprogskolernes kapacitet og kompetencer udnyttes.
5. Frivilligcentrene og civilsamfundet får en aktiv rolle som brobygger mellem forskellige kulturer og forebygger dermed, at flygtninge og indvandrere isoleres i parallelsamfund.

Organisering

Programmet gennemføres af en arbejdsgruppe bestående af Erhvervsskolen Tietgen, Foreningen Nydansker, Firstline Communication A/S og Rådet for Psykisk Sårbar på Arbejdsmarkedet. Arbejdsgruppen bør referere til en styregruppe med repræsentanter fra blandt andre Dansk Erhverv, KL og nogle af de store virksomheder, der har stået bag pilotprojektet siden starten, og som har erfaring med at rekruttere, opkvalificere og fastholde flygtninge og indvandrere.

Geografisk afgrænsning

Til en start afgrænses programmet geografisk til Region Syddanmark. Dels er der her tale om kommuner, som i løbet af få år risikerer at løbe tør for arbejdskraft, hvilket alt andet lige vil fremme mulighederne for at få flygtninge og indvandrere i arbejde, dels vil en sådan afgrænsning gøre det økonomisk overkommeligt at finansiere projektet. Endelig giver afgrænsningen mulighed for at eksperimentere, lære, drage erfaringer samt forankre projektet, inden det rulles ud i landsdækkende skala.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

Kapitel 2: Erfaringer med inklusion og integration

Introduktion og overblik

Der er afholdt interviews med repræsentanter fra 20 virksomheder, kommuner, uddannelsesinstitutioner, organisationer og frivillige foreninger. Det overordnede formål har været at få viden om deres erfaringer med inklusion på arbejdspladsen og integration i samfundet af flygtninge og indvandrere.

Enkelte har kun få erfaringer med flygtninge og indvandrere. De er imidlertid interviewet, fordi de har erfaring med at inkludere og fastholde mennesker med komplekse problemer af helbreds- og/eller af social art på arbejdspladsen, og det er ofte samme mekanismer, der gør sig gældende, når det drejer sig om flygtninge og indvandrere med begrænsede kompetencer.

I virksomhedernes tilfælde har formålet været at få indblik i deres erfaringer med at inkludere flygtninge og indvandrere på arbejdspladsen.

Med hensyn til kommuner, 2. aktører, uddannelsesinstitutioner og socialøkonomiske virksomheder har formålet været at få viden om dels myndighedsopgaven, dels erfaringer med at afklare, opkvalificere og formidle jobs til flygtninge og indvandrere.

For de frivillige foreningers vedkommende har formålet været at få indsigt i bredden og karakteren af deres aktiviteter målrettet flygtninge og indvandrere.

Interviewene fordeler sig på følgende kategorier:

Virksomheder	Kommuner, 2. aktører m.fl.	Civilsamfund
Creativ Company A/S	DEKRA Job ApS	Center for Frivilligt Socialt Arbejde (CFSA)
Dansk Supermarked Group A/S	Erhvervsskolen Tietgen (Tietgen International Dep.)	Dansk Flygtningehjælp
Hovmand A/S	Hørsholm Kommune	Dansk Røde Kors
Kursustrappen	Inside Knowledge ApS	Foreningen Nydansker
MENY v/ Købmand Dalgaard	Integrationsnet	Frivilligcentre & Selvhjælp Danmark (FriSe)
NCC Danmark A/S	Restart Mentor- og Støttekorps	Frivilligcenter & Selvhjælp Hørsholm
	RSV Virksomhedsporten A/S	Netværkshuset i Gentofte
Note: Den selvejende institution Kursustrappen Frederiksberg, herefter Kursustrappen, tilbyder undervisning med folkeoplysende eller beskæftigelsesfremmende sigte for voksne. En særlig målgruppe er arbejdsløse, kortuddannede og andre særligt truede og udsatte grupper muligheder på arbejdsmarkedet. Kursustrappen har på sit program et velkomstkursus for nyankomne flygtninge, men har deltaget i interviewene i sin egenskab af arbejdsplads, hvor der også er eller har været ansatte med flygtningebaggrund eller på støttede vilkår, og ikke som udbyder af ovennævnte kursus.		

Kategorien "Virksomheder" består af virksomheder, der beskæftiger flygtninge og indvandrere, og som ligeledes har erfaring med medarbejdere i støttet beskæftigelse. Fokus er på praktik og jobmuligheder.

Kategorien "Kommuner m.fl." omfatter offentlige myndigheder, 2. aktører, uddannelsesinstitutioner og socialøkonomiske virksomheder, der enten udfører myndighedsopgaver i relation til flygtninge



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

og indvandrere, eller som arbejder med afklaring, opkvalificering og jobskabelse, for eksempel på baggrund af en kommuneaftale. Fokus er på kompetenceudvikling, jobskabelse og selvforsørgelse.

Kategorien "Civilsamfund" omfatter organisationer og foreninger, der har en bredere tilgang end job og uddannelse til arbejdet med at integrere flygtninge og indvandrere i det danske samfund. Fokus er på indslusning i fællesskaber.

Interviewene var semistrukturerede og baseret på spørgeguides, der varierede lidt afhængig af, hvilken af ovennævnte kategorier den pågældende interviewperson tilhørte. Nedenstående temaer har dog været gennemgående:

- Erfaringer med at afklare, opkvalificere, inkludere og fastholde mennesker, uanset om de er flygtninge eller indvandrere eller har særlige udfordringer.
- Samarbejdet mellem myndigheder, virksomheder og civilsamfund.
- Lovgivning og overenskomster - barrierer og muligheder.
- Sproglige, kulturelle og religiøse forhold.
- Perspektiver for ansættelse af flygtninge og indvandrere.

Bilag 4 indeholder et eksempel på en spørgeguide, der blev brugt i forbindelse med samtalen med en repræsentant fra en virksomhed.

I de fire følgende kapitler sammenfattes og uddybes interviewene. Tilsammen giver de et billede af, hvad integrationsopgaven indebærer, og hvad der efter interviewpersonernes mening skal til for dels at overvinde kulturelle og andre barrierer, dels fremme jobskabelse og en vellykket integration. De fortæller også, hvordan interviewpersonerne ser på relationen mellem kommuner, virksomheder og civilsamfund.

Interviewene giver derfor et øjebliksbillede af dynamikken i det praktiske og daglige arbejde med at sluse flygtninge og indvandrere ind på arbejdsmarkedet og i samfundet som helhed. Her kommer en oversigt over tendenserne i interviewene:

Virksomheder

- Rummelighed og mangfoldighed er en del af virksomhedernes værdisæt. Det kan være en formaliseret del af personalepolitikken, og det kan være formuleret i visioner og strategier. God virksomhedsøkonomi og social ansvarlighed går hånd i hånd.
- Det er først og fremmest vigtigt at gennemføre en tilbundsående afklaring - og ikke vurdering - af flygtninges faglige, sociale og personlige kompetencer. Afklaringen er forudsætningen for at kunne identificere, hvilke arbejdsopgaver flygtninge vil kunne udføre.
- Størsteparten af flygtningene har meget begrænsede kompetencer. De fleste har ingen faglig uddannelse, og mange har kun få års skolegang. Nogle er analfabeter. Eventuel ansættelse af flygtninge beror derfor altid på en konkret vurdering af deres kompetencer.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

- Det danske sprog er svært og en barriere for hurtig inklusion på arbejdsmarkedet og integration i samfundet som helhed. God og effektiv sprogundervisning må derfor have førsteprioritet.
- Store virksomheder bliver ofte spurgt, hvor mange flygtninge de selv har ansat efter et praktikforløb. Spørgsmålet er misvisende. Nogle flygtninge bliver ansat, men det primære formål er at opkvalificere dem, så de har større chancer for at finde fodfæste på arbejdsmarkedet. Virksomhederne stiller på den måde en træningsbane til rådighed.
- Kultur og religion udgør ikke store barrierer på arbejdsmarkedet. Det betyder ikke, at kulturforskelle og forskellige religiøse holdninger ikke har betydning. Hierarki betyder for eksempel noget andet i Danmark, hvor magtdistancen er lille, end i ikke-vestlige lande.
- Den anerkendende ledelsesstil kan forvirre flygtninge, som lytter til de positive tilbagemeldinger om deres arbejde, men som kan være tilbøjelige til at overhøre de mere kritiske udtalelser.
- Det er svært at beskæftige flygtninge med psykiske traumer. Det er vanskeligt at se, om et andet menneske er traumatiseret og i hvilken grad. Når det står klart, at en medarbejder har traumer, er det vigtigt at italesætte det med det samme.
- Jobcentre og 2. aktører er gode til at følge op på flygtninge, der er i virksomhedspraktik. De bør være bedre til at følge op over for praktikvirksomhederne, for eksempel ved at lægge forløbene i rammer, der indebærer evaluering- eller opfølgningssamtaler med virksomhederne.
- Det kan være et problem, at flygtninge pr. definition bliver erklæret jobparate, indtil det modsatte er bevist. En flygtning er ikke nødvendigvis jobparat to uger efter at være landet i en kommune.
- Praktikperioden er forkortet fra 26 til 13 uger, hvilket er for kort tid i mange brancher. Flygtningene er ikke i praktik på fuld tid, men skal også passe sprogskole. Indimellem blive de syge, ligesom der kan være andre grunde til fravær. Derfor kan praktikopholdet i nogle tilfælde blive så kort, at det ikke giver mening.
- Ingen flygtninge bliver ansat på ordinære vilkår. Det typiske forløb er praktik efterfulgt af et job med løntilskud og til sidst ordinær ansættelse. De tre faser foregår ikke nødvendigvis på samme virksomhed.
- Den store tilstrømning af flygtninge i efteråret 2015 har også givet virksomhederne gode medarbejdere, der har gennemgået en stor personlig udvikling. Det er vigtigt at forholde sig til flygtninge som arbejdskraftressource på grund af den demografiske udvikling blandt etnisk danskere.

Kommuner, 2. aktører, erhvervsskoler, socialøkonomiske virksomheder

- Virksomheder vil ikke betale overenskomstmæssig løn til flygtninge, der ikke har kompetencer, som gør dem i stand til at opfylde kvalifikationskravene.
- Virksomheder vil gerne have flygtninge i sprog- og virksomhedspraktik, men viger tilbage fra at ansætte dem i forlængelse af det første praktikophold. Grunden er utilstrækkelige dansksproglige og faglige kompetencer. Mange virksomheder har reelt ikke råd til at betale overenskomstmæssig løn til flygtninge.



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

- Enkelt- og ikke gruppeplaceringer af flygtninge i en virksomhed giver størst chance for job. Flygtninge i grupper har større mulighed for at isolere sig, hvilket gør det sværere for dem at tilegne sig sprog og sædvaner i et dansk virksomhedsmiljø.
- Praktikophold bør være korte. Til gengæld bør løntilskudsperioder være længere, fordi det giver flygtningene et økonomisk incitament til både at søge og fastholde job.
- Det kan være en lang proces at få flygtninge, der har en vis status fra deres hjemlande, til at tage et ufaglært og lavere lønnet arbejde. Flygtninge har intet kendskab til det danske system med ret og pligt. Det er derfor vigtigt at tydeliggøre, hvorfor de skal i praktik, hvilke kompetencer det kræver at få et job på ordinære vilkår, og hvad de mangler for at blive ansat.
- Økonomiske tilskudsordninger baner vej for job til flygtninge. Det er ikke gratis at have flygtninge i praktik, selv om der ikke betales løn. Det er tids- og ressourcekrævende, fordi opgaverne skal afstemmes efter, hvad den pågældende praktikant formår, ligesom der skal føres tilsyn med vedkommende.
- Grundig forventningsafstemning mellem flygtning og virksomhed er altafgørende. Det forudsætter dialog samt sprog- og kulturforståelse at skabe et godt match - også når der er tale om tidsbegrænset praktik.
- Mange flygtninge har ingen officielle dokumenter, der kan bekræfte deres kompetencer. Derfor kan det være nødvendigt at foretage en vejledende vurdering, inden det er muligt at afklare kompetencerne. Hele processen kan vare fra et halvt til to år.
- Kvindelige flygtninge er blandt de mest marginaliserede og isolationstruede grupper. Mange har aldrig haft et job, og mange kvindelige indvandrere, der har boet i landet i en længere årrække, taler og forstår ikke dansk. Mange kvindelige indvandrere har heller aldrig været en del af arbejdsmarkedet, men har haft til opgave at passe hjem, mand og børn i et meget traditionelt familiemønster.
- Det kan true mandens rolle og position i familien, hvis hans kone pludselig kan en masse, som han måske ikke kan. En vej frem kan være at boligplacere nye flygtninge nær ved danske familier.
- Nedsættelsen af integrationsydelsen pr. 1. juli 2016 har gjort det nemmere at få flygtninge ind på arbejdsmarkedet. Det økonomiske incitament til at tage et arbejde er blevet større. Samme effekt har reglerne om gensidig forsørgelsespligt haft.
- Opskriften på arbejde til både flygtninge og indvandrere er: 1) Sprogpraktik, 2) indslusningsløn, 3) integrationsuddannelsen (IGU) og 4) en vedvarende og systematisk opøgende indsats over for virksomhederne.
- Tankegangen bag projektet "Integration via fællesskaber" - at fremme integration via et koordineret samarbejde mellem erhvervsskoler, frivillige foreninger, kommuner og virksomheder - går godt i spænd med jobcentrenes formål og opgaver.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

Civilsamfund

- Frivillige orienterer sig efter, hvilken hjælp der er behov for, og hvem der har brug for hjælp. Frivillige bestemmer selv, 1) hvor, 2) i hvad og typisk også 3) på hvilken måde de vil involvere sig.
- Et stigende antal kommuner vedtager en frivilligpolitik. Det fremmer mulighederne for at systematisere og professionalisere samarbejdet med civilsamfundet. Det risikerer omvendt at gøre frivilligt arbejde til genstand for politisk styring.
- Frivillige foreninger har en særlig kompetence, når det drejer sig om opbygge relationer og udvikle netværk. Her er der mulighed for uformel dialog om for eksempel værdier, kultur og politik.
- Der er ikke behov for at opfinde nye tilbud til flygtninge og indvandrere, men bruge de eksisterende. Frivillige foreninger har ikke kapacitet til at udvikle nye aktivitetstilbud, der især retter sig mod flygtninge og indvandrere. I stedet kan det overvejes at sammentænke eksisterende tilbud fra forskellige foreninger i "pakker", der målrettes flygtninge og indvandrere.
- Foreningslivet og frivilligt arbejde er fremmed for størstedelen af flygtningene og også for en del indvandrere med mange års ophold i Danmark. Det kræver en stor indsats af kommuner og frivillige at øge flygtningenes og indvandrernes kendskab til frivilligsektorens muligheder.
- Frivillige foreninger, kommuner og virksomheder er drevet af forskellige logikker og råder over forskellige ressourcer. Hvis man vil samarbejde, er det derfor nødvendigt at øge kendskabet til og forståelsen for hinandens universer, hvad parterne hver især kan bidrage med, og hvad de forventer at få ud af at medvirke i en fælles opgaveløsning.
- Integrationsopgaven er så kompleks, at den kun kan løses i fællesskab på grund af de mange delopgaver: Kompetenceafklaring, faglig og sproglig opkvalificering, introduktion til normer, kultur og sædvaner, jobsøgning, ansættelse og fastholdelse m.m.
- Civilsamfundet kan tilbyde flygtninge og indvandrere et netværk baseret på relationer i arbejdslivet, til familier i nabolaget og forskellige frivillige foreninger. Civilsamfundet kan dermed medvirke til at forebygge isolation.
- Sprog, arbejde, sociale og kulturelle forhold, netværk samt flygtningenes personlige forhold er de elementer, som skal adresseres i en effektiv integrationsstrategi. Udgangspunktet er en erkendelse af, at integrationen sker i mødet mellem flygtninge og danskere.
- Højkonjunktur og økonomiske tilskud til virksomheder, der ansætter flygtninge og indvandrere, øger jobskabelsen. Det samme sker, hvis kommunerne er mere opsøgende over for virksomhederne. Retorikken har ligeledes betydning: I stedet for at tale om "flygtninge" og "indvandrere" bør de omtales som "arbejdstagere" og "kandidater til jobs". Det er desuden vigtigt at afklare kompetencer og afstemme gensidige forventninger langt skarpere end nu. Endelig kan længere oplæringstid, mentorstøtte og opfølgning over for både flygtninge, indvandrere og virksomheder have god virkning på jobskabelsen.



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

- Flere jobs til flygtninge og indvandrere kræver omfattende kontakt til og servicering af virksomhederne. Kommunerne bør undervises i at forstå virksomhedernes vilkår. Virksomhederne bør lære, hvad de kan forvente af kommunerne.
- Branchepakker er et effektivt middel til at få flere flygtninge og indvandrere i arbejde. Branchepakker neutraliserer den forsinkelse, der opstår fra det øjeblik, hvor en virksomhed siger ja til at tage imod en flygtning eller indvandrer, til starttidspunktet for ansættelsen.
- Flygtninge tænker sjældent langsigtet, hvilket kan skyldes oplevelser under flugten, og det kan derfor være en samfundsøkonomisk fordel at give dem en økonomisk belønning, hvis de påtager sig et lavtlønnet arbejde.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

Kapitel 3: Virksomhedspraktik giver jobmuligheder

Inklusion via sprogpraktik og træningsbane

Creativ Company A/S, Dansk Supermarked Group A/S, Den selvejende institution Kursustrappen Frederiksberg, Hovmand A/S, MENY v/ Købmand Dalgaard og NCC Danmark A/S beskæftiger mellem 23 og 39.000 medarbejdere i Danmark. Brancherne omfatter detailhandel, engroshandel, kursusvirksomhed, byggeri, anlæg, infrastruktur og industri.

Interviewpersonerne er senior HR partner Claus Rosendahl, NCC Danmark A/S, skoleleder Helle Bøtcher, Kursustrappen, købmand Lisbeth Dalgaard, MENY v/ Købmand Dalgaard, grundlægger og købmand Peter Nørgaard, Creativ Company A/S, senior HR diversity partner Susanne Bjørn Leire, Dansk Supermarked Group A/S, og CEO Søren Hovmand, Hovmand A/S.

Deres oplevelser og erfaringer med at inkludere og fastholde flygtninge, der har været i landet i kort tid, indvandrere, som kan have mangeårig tilknytning til Danmark, samt etnisk danske med forskellige udfordringer belyses i dette kapitel.

3.1. Social ansvarlighed og mangfoldighed

Rummelighed og mangfoldighed er en del af virksomhedernes værdisæt. Det kan være en formaliseret del af personalepolitikken, og det kan være formuleret i visioner og strategier, for eksempel overordnede politikker for social bæredygtighed. Uanset grad af formalisering synes mantraet at være, at god økonomi og social ansvarlighed går hånd i hånd.

- Social ansvarlighed giver større rummelighed, mangfoldighed og dynamik. Vi driver virksomheden for at opnå både menneskeligt og finansielt overskud. I Creativ Company er mennesket i centrum, og vi ser mangfoldighed som en styrke.

[Peter Nørgaard, Creativ Company A/S]

Det er heller ikke nyt for virksomhederne at ansætte flygtninge og indvandrere.

- Det har vi egentlig altid gjort. Vi har i de sidste 20 år haft et tæt samarbejde med jobcentrene, og det var oprindeligt lokalt forankret hos nogle ildsjæle. Det startede hos en bagermester, der manglede arbejdskraft, og som derfor kontaktede jobcentret eller AF-formidlingen, som det hed dengang. Siden har tingene udviklet sig.

[Susanne Bjørn Leire, Dansk Supermarked Group A/S]

Susanne Bjørn Leire tilføjer, at det aldrig har handlet om en specifik gruppe, for eksempel flygtninge, men alle mennesker, der på grund af helbredsæssige eller andre problemer har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet.

Andre siger, at det er en helt naturlig del af personalepolitikken at ansætte medarbejdere på særlige vilkår. Flere giver udtryk for, at de ønsker at gå foran som gode eksempler. Især store virksomheder har mulighed for at have flere projekter med forskellige målgrupper i gang på samme tid. For eksempel har NCC Danmark A/S en jobskole for flygtninge, et projekt for særligt udfordrede unge og et udslningsprojekt fra fængslerne.

Det er et gennemgående synspunkt, at den sociale indsats er med til at højne medarbejdertilfredsheden. Det øger omdømmekapitalen, som det udtrykkes, at påtage sig et socialt ansvar. Mange medarbejdere ser det som en værdi at være på en arbejdsplads, hvor man ved, at der bliver taget hånd om én, hvis uheldet skulle være ude.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

Gælder det så også flygtninge og indvandrere?

3.1.1. Forventningsafstemning og kompetenceafklaring er vigtig

Der er forskel på at ansætte dansksprogede medarbejdere i støttet beskæftigelse, uanset om de er etnisk danske eller indvandrere med længerevarende ophold i landet, og flygtninge, som kun har været i Danmark i kort tid.

I alle tilfælde lyder det samstemmende fra interviewpersonerne, at forventningsafstemning med allerede ansatte er afgørende.

- Det nytter ikke, at jeg kommer ned i en afdeling, der måske er presset af travlhed, og siger, at nu har jeg aftalt med kommunen, at vi får nogle flygtninge i praktik. Det er jo ikke mig, der skal arbejde med flygtningene eller for den sags skyld andre, som vi får i praktik. Jeg bliver nødt til at mærke efter i organisationen, hvor det kan lade sig gøre at varetage den opgave, og det finder jeg ud af ved at tale med medarbejderne. Så tager de også ejerskab.

[Lisbeth Dalgaard, MENY v/ Købmand Dalgaard]

Andre fortæller, at det er vigtigt at afklare de faglige, sociale og personlige kompetencer hos nye medarbejdere, så man kan finde frem til, hvor det vil være mest gavnligt at placere dem. Det gælder især, når der er tale om flygtninge, hvor det kan være nærmest umuligt at få dokumentation for deres forudsætninger. Et eksempel er en syrisk flygtning, der fortalte, at han var politimand. Det viste sig, at han havde været sikkerhedsvagt på et hotel.

Flere er inde på, at det først og fremmest er vigtigt at foretage en tilbundsående afklaring og ikke vurdering af flygtningenes kompetencer. Afklaringen er nemlig en forudsætning for at kunne identificere, hvilke arbejdsopgaver de med fordel for både dem selv og en arbejdsgiver er i stand til at udføre.

Enkelte nævner, at netop kompetenceafklaringen er en opgave, som man bør kunne tage sig af på asylcentre for at spare tid. Når det så er afgjort, om flygtningene får opholdstilladelse, kan processen i kommunerne med at skaffe dem et jobtilbud blive både hurtigere og mere effektiv.

3.2. Træningsbane og sprogpraktik

Ingen flygtning kommer direkte i ordinær beskæftigelse. Den normale vej er praktik, job med løntilskud efterfulgt af ansættelse på normale vilkår. Det er dog ikke alle, der kommer i job på samme virksomhed. De store virksomheder har løbende et betydeligt antal praktikanter, men de har ikke mulighed for at ansætte alle efter praktikopholdet.

- Vi ved ikke, hvor mange flygtninge vi har ansat i vores ca. 700 enheder i Danmark, for datalovgivningen forhindrer os i at registrere, om man er flygtning eller indvandrer. Vi kan alene registrere nationaliteten. Vi ved imidlertid, at vi gennem vores sprogpraktikhold har ansat i hvert fald 50 flygtninge.

[Susanne Bjørn Leire, Dansk Supermarked Group A/S]

Dansk Supermarked har på landsplan ca. 500 pladser på forskellige sprogpraktikhold. Susanne Bjørn Leire fortæller, at flygtningene ikke bliver screenet for, om de kan være potentielle medarbejdere i virksomheden, men om de er engageret og gerne vil have et job. Vil de det, bliver de tilbudt, hvad hun kalder en træningsbane, hvor flygtningene stifter bekendtskab med dansk arbejdsmar-



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

kedskultur og det danske sprog. At nogle på et tidspunkt i forløbet viser sig at være et godt match for Dansk Supermarked, er en anden sag.

Både Susanne Bjørn Leire og Claus Rosendahl siger, at de som repræsentanter for store virksomheder ofte bliver udæsket, hvor mange flygtninge de selv ansætter efter et forløb. Begge fortæller, at de rent faktisk ansætter flygtninge, men at det primære mål er at hjælpe deltagerne med at gennemføre de forskellige forløb, som de er tilmeldt, så de står bedre efterfølgende, når de skal finde fodfæste på arbejdsmarkedet.

De skal ikke nødvendigvis have et job i hverken Dansk Supermarked eller NCC Danmark A/S, men praktikopholdet medvirker til at øge deres chancer for at få et job et andet sted. Derfor bruger begge ordet træningsbane til at beskrive, hvad det er, de tilbyder flygtninge.

Modellen med sprogpraktik indebærer, at danskundervisningen flytter fra undervisningslokalet ud på arbejdspladserne. Fordelen er, at der i langt højere grad bliver taget hensyn til branchens faglige sprogbrug.¹⁴ Før startede man med sprogundervisning, hvorefter man fortsatte i virksomhedspraktik. De to faser er nu slået sammen. Næste fase burde ifølge Susanne Bjørn Leire være kompetenceafklaringen, så det hele kom med fra starten.

Sprogpraktikken drejer sig om både dansksproglig kompetence, branchefaglighed og kulturforskelle. For eksempel er der en meget lille magtdistance i Danmark til forskel fra særligt ikke-vestlige lande, hvor placeringen i hierarkiet har afgørende betydning.

3.2.1. Kompetencer og arbejdsområder

Langt de fleste flygtninge har meget begrænsede kompetencer. Størstedelen har ingen faglig uddannelse, mange har kun 7-8 års skolegang, nogle endnu færre, og en del er analfabeter. Det begrænser jobmulighederne.

- Etnicitet er ikke en faktor i rekrutteringsprocessen. Det drejer sig først og fremmest om kompetencer.

[Søren Hovmand, Hovmand A/S]

Paradoksalt nok har medarbejdere på særlige vilkår lettere ved at komme ind i Hovmand A/S, der producerer løftevogne og løfteværktøj, fortæller CEO Søren Hovmand. Virksomheden screener nemlig i mindre grad og har færre krav til medarbejdere på særlige vilkår. Det skyldes, at de typisk begynder i virksomhedspraktik eller job med løntilskud med et mål om fast ansættelse efterfølgende.

Det er derfor muligt at afprøve de pågældende medarbejders kompetencer forud for eventuel ansættelse. Ved ordinære ansættelser er der ikke samme mulighed for at gennemføre, hvad han kalder en blød indslusning.

Søren Hovmand tilføjer, at eventuel ansættelse af flygtninge vil bero på en konkret vurdering af de pågældendes kompetencer. Han driver en virksomhed, hvor 70 pct. af produktionen eksporteres, og det er derfor en fordel at kunne tale og skrive engelsk. Nogle jobfunktioner forudsætter, at man kan kommunikere på engelsk på højt niveau. Han mener også, at et vist dansksprogligt niveau er nødvendigt for at kunne omgås kollegerne og blive inkluderet på arbejdspladsen.

¹⁴ Styrelsen for International Rekruttering og Integration har i oktober 2017 givet økonomisk støtte til otte virksomheder, der vil tilrettelægge virksomhedsrettet danskundervisning på arbejdspladsen. Kilde: Nyhed fra UIM (Udlændinge- og Integrationsministeriet), 31. oktober 2017: *Danskundervisningen rykker ud på arbejdspladserne*.



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

Han slutter med at fortælle, at der kun er få simple opgaver på virksomheden. Arbejdsopgaverne er mere komplekse nu end for blot et par år siden, hvilket skyldes stigende anvendelse af informationsteknologi på alle områder.

Derfor skal administrative medarbejdere dels have en faglig uddannelse og it-kundskaber på forholdsvis højt niveau, dels dansk- og engelsksproglige kompetencer. Medarbejdere i produktionen skal ligeledes have relevante sproglige kompetencer, men ikke nødvendigvis en håndværksfaglig uddannelse, hvis de har hænderne skruet godt på, som han udtrykker det.

3.2.2. Start bag kulissen

Ifølge Lisbeth Dalgaard er det en god idé at starte "lidt bag kulissen", så nye medarbejdere, der kun taler en smule dansk, ikke kommer sprogligt til kort over for kunderne. Første trin består i at vænne sig til arbejdsstedet, kollegerne og arbejdsopgaverne samtidig med, at man bliver dygtigere til sproget. På næste trin møder man kunderne.

Hun tilføjer, at det sproglige niveau skal være så godt, at man kan tale med hinanden om de opgaver, der skal løses. Hun siger også, at det i nogle tilfælde kan lade sig gøre at kommunikere med fagter, men det er ikke tilstrækkeligt, når man skal informere om for eksempel fødevarelovgivning og instruere om sikkerhed m.v.

- Jeg var til et møde med Inger Støjberg og hendes departementschef, hvor jeg foreslog at udarbejde en oversigt med en oversættelse af de hyppigst anvendte ord inden for forskellige brancher og enten indtale dem eller lave en video, så alle kan forstå meningen. Vi har jo også medarbejdere, der ikke er i stand til at læse på deres eget sprog, men som vil kunne forstå ordene, hvis de bliver formidlet i en video. Sådan en opgave skal ikke løses af virksomhederne hver for sig, men på landsplan.

[Lisbeth Dalgaard, MENY v/ Købmand Dalgaard]

3.3. Kultur og religion

Kultur og religion lader ikke til at udgøre store barrierer på de virksomheder, som er blevet interviewet. Det er ikke det samme som at sige, at kulturforskelle og forskellige religiøse holdninger ikke har betydning.

Hierarki betyder for eksempel noget andet i Danmark, hvor magtdistancen som nævnt er lille, end i Syrien. Her i landet ser man gerne, at medarbejderne er fremme i skoene, tænker nyt, tager initiativ og ikke siger ja og amen til alt, hvad chefen giver udtryk for. Samme adfærd og reaktionsmønstre har man ikke, hvis man kommer fra et land, hvor ledelsesstilen er baseret på kæft, trit og retning.

Den anerkendende ledelsesstil, der anvendes herhjemme, kan godt virke forvirrende på flygtninge, som meget forståeligt lytter mest til de positive tilbagemeldinger om deres indsats og måske overhører de mere kritiske udtalelser. Flere virksomheder oplever derfor, at de må være ekstra omhyggelige med at forklare, hvorfor en flygtning, der i nogen henseender har udført et godt arbejde, alligevel ikke kan blive fastansat.

En måde at forklare det på er at visualisere den pågældendes udvikling på samme måde, som man gør med andre medarbejdere, for at tydeliggøre status. Hvis man aldrig har set et udviklingsværktøj og har svage sproglige kompetencer, er det vigtigt at kunne forklare og ikke mindst synlig-



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

gøre på en enkel og letforståelig måde, hvordan man som arbejdsgiver vurderer den enkeltes udvikling og potentiale.

Andre fortæller, at man på en simpel måde kan visualisere uskrevne regler på arbejdsmarkedet ved at opfordre flygtninge, der er i praktik, til at sætte sig sammen med deres danske kolleger i pauserne.

Enkelte bemærker, at mænd fra ikke-vestlige lande kan have svært ved at acceptere kvindelige ledere, og der er også eksempler på, at et praktikophold eller et ansættelsesforhold ikke har kunnet gennemføres af den grund.

Det kan ligeledes give problemer at have flygtninge af forskellige trosretninger i praktik, hvis det indebærer, at oprindelseslandets religiøse konflikter afspejles på arbejdspladsen. Det er en situation, som danske virksomheder ikke kan håndtere alene, og som tilsyneladende heller ikke er på dagsordenen hos jobcentrene, når de henvender sig for at få praktikpladser til flygtninge. "Vi er en arbejdsplads - ikke FN's sikkerhedsråd", som det udtrykkes.

Derudover kan det være en udfordring i fødevarerbranchen, at nogle flygtninge på grund af deres tro ikke må røre ved svinekød.

Det er imidlertid vigtigt at behandle medarbejderne individuelt, uanset om de er i praktik eller fastansatte:

- Man kan ikke sætte mærkat på mennesker fra forskellige lande og sige, at de er sådan og sådan. De er selvfølgelig forskellige som os. Vi har flygtninge fra Syrien, der har gået i skole i to år og er analfabeter, og vi har flygtninge fra samme land med lange videregående uddannelser. Der kan være nogle overordnede kulturelle forskelle fra land til land, men vores erfaring er, at man ikke kan generalisere og sige, at folkeslag fra det og det område opfører sig på den og den måde.

[Susanne Bjørn Leire, Dansk Supermarked Group A/S]

3.4. Traumatiserede flygtninge

Nogle virksomheder har oplevet at beskæftige flygtninge med traumer, hvilket er svært. For det første er det vanskeligt at se, om det menneske, der står over for én, er traumatiseret og i hvilken grad. For det andet er det vigtigt at italesætte det med det samme, når det står klart, at en medarbejder har traumer på grund af voldsomme begivenheder i det tidligere liv. Hurtig handling gælder, uanset om der er tale om en flygtning, der har været ansat i kort tid, eller en mangeårig medarbejder.

- Vi skal være meget mere åbne og meget mindre berøringsangste over for mennesker med ondt i sjælen. Der er jo ikke nogen, som skjuler, at de har gift eller sådan noget. Vi er stadig meget lukkede, når det drejer sig om psykiske lidelser, og det gælder de fleste mennesker. Man fortæller ikke rigtig om det, før det er for sent.

[Lisbeth Dalgaard, MENY v/ Købmand Dalgaard]

Flere giver udtryk for, at de er åbne over for at ansætte mennesker med traumer, men ikke hvis de er dybt traumatiserede, for det tjener hverken virksomheden eller de pågældende. En virksomhed har haft flere dybt traumatiserede flygtninge i afklaringsforløb, uden at de er blevet ansat efterfølgende.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

Holdningen er generelt, at man ikke kommer ud på arbejdsmarkedet, hvis man er dybt traumatiseret. I så fald skal man i et særligt behandlingsforløb. Det udtrykkes på den måde, at man kan være medmenneske, der støtter og vejleder, og som også skubber til systemet for at få hjælp, men man kan ikke agere krisepsykolog, for det er man ikke uddannet til.

3.5. Jobcentre og sprogskoler

De fem virksomheder samarbejder i varierende grad med jobcentrene om ansættelse af flygtninge og andre med særlige udfordringer udover ledighed. Nogle har langvarige erfaringer med et samarbejde, der kan være baseret på aftaler, andre kontakter aldrig eller er aldrig blevet kontaktet af deres stedlige jobcenter.

Det sidste vækker en del undren ud fra den betragtning, at jobcentrene må være interesserede i en tæt kontakt til virksomhederne. En tættere kontakt vil have den fordel, at jobcentrene får større viden om virksomhederne. Det vil på sin side kunne resultere i en bedre overensstemmelse mellem virksomhedernes behov for kvalifikationer og de kompetencer, som flygtninge og andre er i besiddelse af.

Rekruttering af nye medarbejdere kan altså ske via jobcentrene, men i lige så høj grad eller oftere på anden måde, for eksempel i form af uopfordrede ansøgninger eller netværk.

NCC Danmark A/S bruger en kombination, idet man har et partnerskab med Integrationsnet, der er en konsulentvirksomhed og 2. aktør etableret af Dansk Flygtningehjælp.

- Vi har rekrutteret deltagerne til vores jobskole via jobcentrene, men i samarbejde med Integrationsnet, der stod for screeningen og alt det administrative samt sprogundervisningen, og så klarede vi den arbejdsmæssige del af forløbet. Et par dage om ugen var deltagerne på byggepladsen, nogle andre dage var de på sprogskole.

[Claus Rosendahl, NCC Danmark A/S]

Et særligt spørgsmål drejer sig om opfølgning over for flygtninge, der er i praktik, og praktikvirksomheden. Her lader det til, at jobcentrene og 2. aktører er gode til at følge op på flygtningene, men ikke på virksomhederne. Det efterlyses således, at praktikforløbene bliver lagt i rammer, der også indebærer evaluerings- eller opfølgningssamtaler med virksomhederne.

Derudover kan den tidsmæssige fordeling mellem undervisning på sprogskole og arbejde i praktikvirksomheden være et problem. En interviewperson fortæller, at jobcentret i forbindelse med igangsætning af et praktikforløb oplyste, at sprogskolen bestemmer, hvornår der er undervisning, og så må praktikstedet tilpasse sig. Lovgivningsmæssigt forholder det sig imidlertid lige omvendt.

Konsekvensen var, at den flygtning, som det drejede sig om, blev undervist de dage, hvor der var mest travlt i virksomheden, og hvor der derfor var mange medarbejdere, som kunne have taget sig af den pågældende. Virksomheden modtager fortsat flygtninge i praktik, men på det vilkår, at de arbejder de dage, hvor der er travlt. Ellers går de for sig selv, hvilket der hverken kommer sprogtræning eller virksomhedspraktik ud af.

3.5.1. Begrænset praktikperiode

Nogle interviewpersoner nævner i samme ombæring, at det kan være et problem, at flygtninge pr. definition bliver erklæret jobparate, indtil det modsatte er bevist. Både Lisbeth Dalgaard og Su-



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

sanne Bjørn Leire siger, at man ikke nødvendigvis er jobparat til detailhandelen 14 dage efter, at man er landet i en kommune.

Det kan ligeledes være et problem, at det ikke længere er muligt at have flygtninge i praktik i 26, men kun i 13 uger. Lisbeth Dalgaard fortæller eksempelvis, at nogle flygtninge kun er i butikken i to dage om ugen, fordi de er på sprogskole de andre tre dage.

Indimellem bliver de syge, eller de har børn, der bliver syge, og så er de måske kun på arbejdspladsen en enkelt dag i løbet af en uge. Derfor kan det være svært at opbygge en relation til hinanden eller få tid til at reflektere over forløbet og give en grundig tilbagemelding til den pågældende.

- Vores oplevelse er, at det først begynder at rykke, når man kan tale med sine kolleger om, hvad man lavede dagen før, hvordan det går med børnene og alt sådan noget. Det er dét, der gør, at sprogundervisningen får effekt. Det skal helst også være sådan, at kollegerne oplever, at der nu kommer én, som kan bidrage med noget. At det ikke kun er os, der investerer, men at vi også får noget hjælp den anden vej. Hvis det ikke er muligt at skabe denne balance, får jeg ikke mine medarbejdere til at investere i projektet.

[Lisbeth Dalgaard, MENY v/ Købmand Dalgaard]

3.5.2. Job med løntilskud skal føre til ansættelse

Som tidligere nævnt bliver ingen flygtninge ansat på ordinære vilkår. Susanne Bjørn Leire fortæller, at hovedparten af de flygtninge, der bliver ansat i Dansk Supermarked efter et praktikforløb, får et job med løntilskud. Nogle få ansættes på ordinære vilkår efter sprogpraktikken.

Ansættelse med løntilskud er begrundet i den sproglige barriere. Selv om flygtningene har lært at kommunikere så godt, at de kan modtage en besked, kan deres dansksproglige kompetence fortsat være for begrænset til, at de kan formulere sig skriftligt, for eksempel skrive en mail, eller håndtere it-værktøjer, bestille varer o.l.

- Vi har besluttet, at vores butikker ikke må ansætte en flygtning i seks måneder med løntilskud, og så fyre vedkommende, når den tid er gået. Bliver der indgået en aftale med løntilskud, skal man derfor tro på, at samarbejdet kan holde på den lange bane. Vi kan dog ikke garantere 100 pct., at der bliver tale om ordinær ansættelse efter en periode med løntilskud, for det kræver, at den pågældende medarbejder viser engagement og udvikling. En løbende kontrakt tvinger imidlertid vores ledere til at tage de samme opfølgningssamtaler og initiativer over for flygtninge, som de gør over for andre medarbejdere.

[Susanne Bjørn Leire, Dansk Supermarked Group A/S]

3.5.3. IGU

På tidspunktet for interviewene med repræsentanterne fra de fem virksomheder var det kun Dansk Supermarked, der havde erfaring med integrationsgrunduddannelsen (IGU).

Susanne Bjørn Leire formulerer meget præcist formålet med uddannelsen, nemlig at give flygtninge mulighed for at mellemlande i det danske uddannelsessystem og skabe sig et fundament for en fremtidig karriere.

Hun tilføjer dog, at der er meget bureaukratiske betingelser for at etablere uddannelsen. Det kan blandt andet været svært - nærmest umuligt - at fremskaffe dokumentation for en flygtnings kom-



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

petencer. Hun frygter derfor, at mange mindre virksomheder ikke vil bruge tid på at etablere integrationsuddannelsen, selv om man har en medarbejder som med fordel ville kunne gennemføre den.

3.6. Perspektiver og potentiale

Flere giver udtryk for, at ansættelse på ordinære vilkår forudsætter højere kompetencer, end mange flygtninge kan byde ind med.

- Vi vil gerne ansætte flygtninge på samme vilkår som andre ansøgere, hvis kompetencerne matcher arbejdsopgaverne. Man skal være god til dansk for at kunne undervise på vores hold, ellers dur det ikke. Flere af vores elever er psykisk sårbare, og derfor er det nødvendigt at kunne skabe tydelige rammer for undervisningen.

[Helle Bøtcher, Kursustrappen]

Helle Bøtcher tilføjer, at hverken kulturforskelle eller utilstrækkelige sproglige kompetencer må lægge hindringer i vejen for at skabe det pædagogiske og didaktiske læringsrum, der kendetegner Kursustrappen. Det vil ikke kun skade relationen til eleverne, men vil også umuliggøre, at en flygtning vil kunne indgå i virksomheden på lige fod med de øvrige medarbejdere, og så vil vedkommende ikke kunne ansættes som underviser.

Nogle nævner, at indslusningsløn bør overvejes som en vej frem. Det har også vist sig, at nedsættelsen af integrationsydelsen pr. 1. juli 2016 har skærpet interessen og motivationen blandt flygtninge for at få et job.

Det anføres ligeledes, at den pludselige og store tilstrømning af flygtninge i efteråret 2015 har givet virksomhederne nogle gode medarbejdere, der er vokset som mennesker. En del giver udtryk for, at det er nødvendigt at forholde sig positivt til flygtninge som arbejdskraftressource, eftersom den demografiske udvikling medfører, at det bliver sværere at rekruttere danske medarbejdere.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

Kapitel 4: Offentligt-privat samarbejde om integration

Myndighedsopgave, opkvalificering og jobskabelse

Når en asylansøger har fået opholdstilladelse og derfor skifter status til flygtning, bliver vedkommende boligplaceret i en kommune, som tildeler ham eller hende et cpr-nr.

Kommunen skal herefter - og senest fire uger efter overtagelsen af ansvaret for flygtningen - tilbyde den pågældende et integrationsprogram, der består af dels danskuddannelse, dels et beskæftigelsesrettet tilbud i form af vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik eller job med løntilskud.¹⁵ Som udgangspunkt betragtes alle flygtninge som jobparate.¹⁶

Integrationsprogrammet varer et år, og det skal tilrettelægges på en sådan måde, at flygtningen opnår ordinær beskæftigelse inden for det tidsrum. Sker det ikke, forlænges integrationsprogrammet, hvilket dog højst kan ske i fem år.

Integrationsopgaven er betydelig og involverer flere forskellige instanser lige fra kommunale myndigheder til organisationer, foreninger, uddannelsesinstitutioner og private virksomheder. Integrationsloven lægger således op til, at opgaven løses i et offentligt-privat samarbejde.

Også myndighedsopgaven kan delegeres, idet organisationer og foreninger m.fl. kan bemyndiges til at varetage nærmere bestemte opgaver og træffe afgørelse inden for rammerne af integrationsprogrammet.¹⁷

Dette kapitel redegør for den praktiske udmøntning af samarbejdet, som det opfattes af repræsentanter fra en kommune, tre 2. aktører, en erhvervsskole samt en socialøkonomisk virksomhed. Interviewpersonerne fremgår af nedenstående oversigt:

Offentlig myndighed
<i>Hørsholm Kommune</i> • Arbejdsmarkedschef Allan Ludvigsen • Leder af integrationsindsatsen Anja V. Johansen • Virksomhedskonsulent for flygtninge Morten Sønderkov Jørgensen
2. aktør
<i>Inside Knowledge ApS</i> • Ejer og stifter Marcus Sabri <i>Integrationsnet</i> • Afdelingsleder for beskæftigelse Hovedstaden/Sjælland Gitte Grønlund-Møller <i>Restart Mentor- og Støttekontaktkorps</i> • Konsulent Youssef Malla
Erhvervsskole
<i>Erhvervsskolen Tietgen</i> • Forstander Kim Tværgaard Larsen, leder af Tietgen CompetenceCenter • Integration Coordinator Ania Christensen, Tietgen International Department
Socialøkonomisk virksomhed
<i>RSV Virksomhedsporten A/S</i> • Direktør Heidi Refsgaard Steensen

¹⁵ Kilde: LBK nr. 1127 af 11. oktober 2017 om integration af udlændinge i Danmark (integrationsloven) § 4 og § 16.

¹⁶ Kilde: Trepartsaftale af 17. marts 2016 om arbejdsmarkedsintegration.

¹⁷ Kilde: Integrationsloven § 5.



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

4.1. Offentlig myndighed administrerer rammerne

Center for Arbejdsmarked i Hørsholm Kommune har ansvar for den del af integrationsindsatsen, der vedrører relationen til arbejdsmarkedet. Kommunens tre deltagere i interviewet hæftede sig ved projektets målsætning om at skaffe 10.000 flygtninge i ordinært arbejde i løbet af tre år og gav udtryk for, at det er vigtigt at tage højde for mindst tre forhold:

For det *første* er det faktuelle antal flygtninge, der kommer til Danmark, ikke så højt som tidligere estimeret.

For det *andet* er det tidskrævende at få flygtninge i ordinær beskæftigelse.

For det *tredje* vil virksomhederne ikke betale overenskomstmæssig løn, medmindre flygtningene har kompetencer, der modsvarer behovene, og de er lønnen værd.

Det er kommunens erfaring, at virksomheder gerne vil have flygtninge i sprogpraktik, virksomhedspraktik o.l. De bliver imidlertid sjældent tilbudt ansættelse i forlængelse af deres første praktikophold på grund af blandt andet manglende sprog- og kulturforståelse.

Endvidere har mange virksomheder reelt ikke råd til at ansætte flygtninge på ordinære vilkår. Grunden er manglende kompetencer.

Det betyder, at målsætningen om at skaffe job på ordinære vilkår til 10.000 flygtninge inden for tre år løbende skal revurderes og eventuelt justeres.

Det er desuden vigtigt, at projektet spiller sammen med og supplerer den eksisterende kommunale indsats, så ingen går i vejen for hinanden, men samarbejder.

4.1.1. Jobskabelse for flygtninge

Hørsholm Kommune oplever ikke, at der er mange traumatiserede flygtninge. Det skyldes måske, at symptomer på traumer først opdages på et senere tidspunkt.¹⁸

Enkelt- og ikke gruppeplaceringer i en virksomhed har størst effekt på jobskabelsen. Flygtninge i grupper har større mulighed for at isolere sig, hvorimod en enkelt flygtning, der kommer i praktik eller i løntilskud, nemmere tilegner sig sprog og sædvaner i et dansk virksomhedsmiljø.

Hørsholm Kommune har tæt kontakt til virksomhederne i lokalområdet. Der foregår ligeledes en meget tæt opfølgning over for såvel virksomheder som flygtninge. Kommunen betaler to 2. aktører, nemlig Restart - Mentor- og Støttekontaktkorps og Inside Knowledge ApS, for at agere mentorer, der står for opfølgningen over for flygtningene. De to virksomheder er lokalt forankrede og har en stærk kommunikativ kompetence, idet de gennemfører opfølgningerne på flygtningenes modersmål, hvilket er særegent for kommunen.

Flygtninge, som er i beskæftigelse, kan få lokal danskundervisning i Hørsholm om aftenen, hvilket arrangeres af sprogcentre. Det indebærer et mindre frafald blandt flygtningene, fordi de ikke efter arbejdstids ophør skal med tidskrævende transport til for eksempel undervisning i Hillerød.

¹⁸ Ifølge KL lider 30 - 45 pct. af alle flygtninge af traumer, jf. *Kommunale veje til god integration - et inspirationskatalog om gode kommunale indsatser*, 2016.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

Hørsholm Kommunes jobcenter samarbejder med de respektive asylcentre om at kompetenceafklare flygtningene senest tre uger inden tilflytning til kommunen. Det betyder, at der er bedre tid til at finde beskæftigelsesrettede tilbud til flygtningene.

Det er som tidligere nævnt oplevelsen, at mange virksomheder gerne vil tilbyde sprog- og virksomhedspraktik. De vil gerne hjælpe til og tage del i integrationsindsatsen. Mange bakker dog ud, hvis de skal forpligte sig økonomisk. Flere virksomheder giver som begrundelse, at flygtningene mangler relevant uddannelse og dansksproglige kompetencer.

Det er derfor vanskeligt at få flygtningene i ordinært arbejde. Det er imidlertid en fordel at være i praktik, fordi flygtningene på den måde får foden inden for, hvilket kan føre til ansættelse, såfremt der bliver en ledig stilling i virksomheden. Det sker dog sjældent på det første praktiksted.

Det er endelig en vigtig erfaring, at det har en gavnlig effekt at arbejde med kortere praktikophold og længere løntilskudsperioder. På den måde skabes der et økonomisk incitament for flygtningene til at fortsætte på arbejdspladsen. Samtidig afklares det hurtigere med den pågældende virksomhed, om praktikopholdet kan føre til ansættelse.

4.1.2. IGU og kompetenceafklaring

Hvis en flygtning visiteres til integrationsuddannelsen (IGU), er det naturligvis vigtigt, at han eller hun får reelt udbytte af det to årige forløb. Flygtninge, som kan følge et AMU-kursus, der indgår i integrationsuddannelsen, har bestået danskuddannelse 2, men dem har Hørsholm Kommune allerede fundet ordinære jobs til, eller også er de begyndt på SU-berettigede uddannelser.

De flygtninge, som ifølge kommunens vurdering vil kunne få gavn af at deltage i integrationsuddannelsen, har derimod et sprogligt niveau, der ikke gør dem i stand til at deltage i et AMU-forløb med fagundervisning på dansk.

Problemet kunne løses ved, at undervisningen foregår på flygtningenes modersmål, eller at der anvendes tolke. Begge løsninger er imidlertid særdeles bekostelige.

Desuden er det ikke muligt for de enkelte kommuner at samle flygtninge, der vil det samme, at det kan lade sig gøre at danne undervisningshold på typisk 12 - 20 deltagere til et AMU-kursus. En mulighed kunne være at indgå aftaler mellem flere kommuner, hvilket ville gøre det muligt at samle tilstrækkelig mange deltagere til et helt AMU-hold.

Mange flygtninge har ingen uddannelse eller arbejdsmarkedserfaring og er reelt analfabeter. Det er derfor væsentligt, at deres kompetencer først afklares og dernæst vurderes, så det bliver muligt at afgøre, hvorvidt de kan matche virksomhedernes behov. Hørsholm Kommune vil gerne have, at erhvervsskolerne står for den faglige vurdering og kompetenceafklaring af flygtningene.

4.1.3. Frivillige i det offentlige

Frivillige inddrages i stigende grad i løsningen af velfærdsopgaver. Stramme budgetter og øgede forventninger til offentlige ydelser skaber et krydspres, der tilskynder til at benytte frivillig arbejdskraft.

Filosofien er, at kravene til den kommunale service kun vil stige samtidig med, at der bliver færre offentlige midler. Desuden har det vist sig vanskeligt at rekruttere medarbejdere med de rette ud-



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

dannelser, blandt andet inden for ældreplejen. Derfor vil et udvidet samarbejde med frivillige gøre kommunerne mindre sårbare.

Det rejser en række spørgsmål:

Hvilke krav kan man stille til frivillige? Hvor meget ansvar kan de tildeles, og hvad er kvaliteten af deres arbejde?

Der er mange gråzoner i fordelingen af arbejdsopgaver mellem kommunale myndigheder og civilsamfundet. Nogle opgaver falder således mellem to stole, idet det kan være svært at afgøre, om de hører til i enten det ene eller det andet regi.

Det er derfor vigtigt at fare med lempe i samarbejdet med frivilligsektoren, fortæller interviewdeltagerne fra Hørsholm Kommune. De nævner for eksempel, at frivillige foreninger alt efter formål og aktiviteter har forskellige tilgange til spørgsmålet om at integrere flygtninge. Man bør derfor være opmærksom på, hvilke frivillige foreninger man ønsker at involvere i arbejdet, hvilke man ikke vil inddrage og hvorfor, og hvad man kan forvente af dem.

I den forbindelse bør man være opmærksom på, at frivillige foreninger som hovedregel ikke løser opgaver, der så at sige falder uden for "standardsortimentet" af aktiviteter, som jo er begrundelsen for, at man har en forening. Man må altså som udgangspunkt tilpasse sig de tilbud, som de forskellige foreninger har.

Det er desuden vigtigt at være opmærksom på, at mange organisationer, der benytter frivillig arbejdskraft, oplever stor udskiftning blandt det frivillige personale. En deltager i interviewet nævnte en organisation, hvor der i årets løb skete udskiftning af 40 ud af 60 frivillige.

En sådan "personaleomsætning" lægger beslag på mange administrative ressourcer, der må afsættes til løbende at ændre bemandingsplaner og ressourceallokering m.v. Andre organisationer mangler derimod frivillige og kan have svært ved at tiltrække dem.

Sårbarhed kan altså også opstå, hvis man lægger for meget vægt på frivillig arbejdskraft.

4.2. Tre 2. aktører om jobskabelse for flygtninge og indvandrere

Inside Knowledge ApS og Restart Mentor- og Støttekontaktkorps er konsulentfirmaer med status som 2. aktører. De er begge beliggende i hovedstadsområdet og har specialiseret sig i at hjælpe kommuner med at få flygtninge og indvandrere ud på arbejdsmarkedet.

Integrationsnet, der er etableret af Dansk Flygtningehjælp, er en konsulentvirksomhed og 2. aktør med afdelinger på Sjælland og Fyn, i trekantsområdet og i Århus. Også Integrationsnet har samarbejdsaftaler med kommunerne om flygtninge og indvandrere, der skal finde et job. På tidspunktet for interviewet havde Integrationsnet kontakt med 220 flygtninge på Sjælland.

De tre 2. aktører har medarbejdere med forskellige uddannelser, blandt andre socialrådgivere, pædagoger, psykoterapeuter, håndværkere og jurister. Desuden har flere medarbejdere anden etnisk baggrund end dansk, hvilket er en fordel, fordi det giver mulighed for at kommunikere med flygtningene på deres modersmål.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

4.2.1. Opgaven og målet

Opgaven for de tre 2. aktører består overordnet set i at introducere flygtninge og indvandrere til det danske arbejdsmarked og uddannelsessystem samt opkvalificere og virksomhedsplacere dem. Derudover tilbydes korte forløb, hvor flygtninge introduceres til deres nye kommune.

De får ligeledes at vide, hvordan de kan få styr på praktiske forhold som at oprette en bankkonto, få NemID og tilmelde sig Jobnet.dk, borger.dk m.v.

Ikke overraskende lægger alle vægt på, at deres indsats ikke blot resulterer i, at en flygtning eller indvandrer kommer i praktik eller får et løntilskudsjob, men at vedkommende bliver en velfungerende borger i et stabilt ansættelsesforhold.

Alle har derfor som mål, at de flygtninge og indvandrere, som de hjælper, kommer i ordinær beskæftigelse. Det er dog undtagelsen, at det sker med det samme. Stort set alle kommer først i virksomhedspraktik. Næste trin består i at udskifte praktikopholdet med et job med løntilskud enten i samme eller en anden virksomhed. Endemålet er ansættelse på ordinære vilkår.

4.2.2. Jobparate og aktivitetsparate flygtninge

Nogle flygtninge er jobparate, andre er aktivitetsparate. Førstnævnte har i princippet ingen problemer udover ledighed. De kan dog have sproglige problemer. De aktivitetsparate flygtninge har ofte været i landet i længere tid og har sammensatte problemer foruden ledighed.

Derfor anvender Integrationsnet to forskellige forløb, der dog begge har til formål at få flygtningene i ordinært arbejde, selv om det i praksis ofte bliver et spørgsmål om at få dem i virksomhedspraktik eller job med løntilskud. Erfaringen er, at der skal mere til at indfri målsætningen for aktivitetsparate flygtninge.

- Vi skal arbejde meget mere med at motivere aktivitetsparate flygtninge og give dem tro på, at de kan blive en del af arbejdsmarkedet. Der skal også arbejdes med den enkeltes sygdomsforståelse, fordi mange ikke mener, at de kan indgå på arbejdsmarkedet, når de har psykiske eller fysiske begrænsninger.

[Gitte Grønlund-Møller, Integrationsnet]

I disse tilfælde bliver flygtningenes skånebehov først afklaret, og derefter bliver det afprøvet på en virksomhed, om det er muligt for de pågældende at passe et arbejde, når der bliver taget hensyn til deres helbredsmæssige begrænsninger. Til det formål har Integrationsnet indgået samarbejdsaftaler med en række virksomheder, der stiller sig til rådighed som en slags træningsbane.

Integrationsnet samarbejder blandt andet med NCC Danmark A/S om at drive en jobskole. NCC Danmark A/S stiller ti praktikpladser til rådighed, og når forløbet er afsluttet, kan det udvikle sig til et job med løntilskud, hvis den pågældende flygtning har haft en passende læringskurve.

Inden praktikopholdet starter, gennemgår flygtningene et fire ugers introduktionsprogram, som Integrationsnet står for, og hvor de bliver introduceret til anlægs- og byggebranchen, lærer arbejdsmarkedsrettet dansk og deltager i et sikkerhedskursus.

Integrationsnet har ligeledes samarbejdet med virksomheden Vision Service ApS om en jobskole i housekeeping. Hvor jobskolen hos NCC Danmark A/S hovedsageligt er for mænd, henvender jobskolen i housekeeping sig i højere grad til kvinder.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

De svageste blandt de aktivitetsparate flygtninge kan tillige få tilknyttet en mentor, der som oftest er tosproget.

4.2.3. Svage kompetencer

Det er en proces at få flygtninge, som har en vis status fra deres hjemlande, til at starte på et væsentligt lavere niveau i Danmark, end hvad de var vant til. De er ofte nødt til at starte på ufaglærte vilkår til lave lønninger.

Gitte Grønlund-Møller siger uddybende, at flygtnings medbragte erfaringer ikke kan overføres til det danske arbejdsmarked. Arbejdsopgaverne er meget mere komplicerede i Danmark, og der bliver stillet højere krav. På trods af at flygtninge ofte skal starte helt forfra, har nogle dog kompetencer, der gør det lettere for dem at få foden inden for i forskellige brancher, hvorefter de kan arbejde sig op til danske standarder.

Hun tilføjer, at flygtninge ikke har noget kendskab til det danske system med ret og pligt. De fleste forstår ikke koblingen mellem de penge, som de får udbetalt i form af integrationsydelse, og det forhold, at de skal deltage i et opkvalificerende læringsforløb med virksomhedspraktik. Endvidere har de svært ved at forstå, hvorfor de ikke kan få et job. Jo flere gange de har været i virksomhedspraktik, desto større bliver deres modløshed.

Det er derfor vigtigt, at kommuner, 2. aktører og virksomheder tydeliggør over for flygtninge, hvorfor de skal i praktik, og hvilke kompetencer det kræver for at blive ansat på ordinære vilkår. Efter endt praktikforløb skal de også have af vide, hvad der mangler, for at de kan blive ansat.

Restart har for eksempel udgivet nogle brancherettede håndbøger på forskellige sprog for at gøre det nemmere for flygtninge at gebærde sig på de virksomheder, hvor de kommer i praktik.

Gitte Grønlund-Møller fortæller om en flygtning, der gennem sit fire uger lange praktikforløb i et supermarked udelukkende pakkede kasser ud, hvilket han gjorde helt fint. Da forløbet var slut, forstod han ikke, hvorfor det ikke førte til en ansættelse, når han nu havde gjort sit arbejde tilfredsstillende.

- Her er det vigtigt at tydeliggøre, at der på danske arbejdspladser stilles høje krav om, at man skal kunne løse varierede opgaver for at blive ansat. Flygtninge skal derfor have kompetencer, der gør dem i stand til at udvise fleksibilitet i deres arbejde, og det tager tid at oparbejde. For nogle er det måske enkelt at betjene kunder i et bageri, men for en nyankommet flygtning kræver det tid at tilegne sig de rette faglige og sproglige kompetencer for at kunne bestride et sådant arbejde.

[Gitte Grønlund-Møller, Integrationsnet]

4.2.4. Arbejdskultur: Ret og pligt

Det er vigtigt, at flygtninge, men også indvandrere, som har været i landet i længere tid, får en undervisning, der øger deres viden om og forståelse for det danske samfundssystem. De skal - som det bliver udtrykt - forstå deres rettigheder og pligter.

Det er en stor opgave, som ikke blot løses på et kursus, der varer en dag eller to. Tidligere kunne flygtninge deltage på et integrationskursus, der strakte sig over fire uger, og som gjorde det muligt at tage hul på kulturproblematikken. Den mulighed eksisterer ikke længere på grund af lovkravet om, at flygtninge skal have et jobtilbud inden for fire uger efter deres boligplacering i en kommune. Derfor bliver der lagt vægt på beskæftigelse og ikke kulturforståelse i undervisningen.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

- Det har gang på gang vist sig, at kulturforskellene hæmmer og ligefrem forhindrer integration. Efter min mening burde politikerne være meget mere opmærksomme på kulturaspektet, og hvad det betyder for mulighederne for at få et job og blive en del af samfundet.

[Youssef Malla, Restart Mentor- og Støttekontaktkorps]

Youssef Malla tilføjer, at Restart arbejder med mentorforløb, der drejer sig om, hvordan man kan bygge bro og opnå gensidig forståelse på trods af kulturelle forskelle.

En anden hindring er sproget. Derfor lægger alle tre 2. aktører vægt på, at flygtningene hurtigst muligt tilegner sig så gode danskundskaber, at de kan gøre sig forståelige på en arbejdsplads. Det er et svært opnåeligt mål i løbet af de fire uger, der er til rådighed, inden en flygtning skal i jobtilbud.

Derfor deltager en virksomhedskonsulent eller mentor i mange tilfælde i møderne på en virksomhed, der har erklæret sig villig til at tage en flygtning i praktik. Her kan det også være en fordel, hvis konsulenten forstår og taler den pågældende flygtnings modersmål.

Marcus Sabri er inde på, at langt de fleste kurser udelukkende udbydes på dansk, hvilket gør det vanskeligt at opkvalificere flygtninge, som kun har været i landet i kort tid. Han mener, at det er ærgerligt, fordi erfaringen viser, at opkvalificerende kurser også kan danne afsæt for jobskabelse.

Integrationsnet anvender tolke i det omfang, det er nødvendigt i individuelle samtaler med flygtninge. Gitte Grønlund-Møller fortæller, at al undervisning foregår på dansk, og at der anvendes billeder og andet visuelt materiale for at fremme forståelsen.

Hun siger videre, at erfaringen er, at flygtningene fagligt og sprogligt set befinder sig på vidt forskellige niveauer, og derfor er det nødvendigt at differentiere undervisningen, som også for en stor dels vedkommende består af individuelle øvelser.

4.2.5. Jobskabelse - hvordan?

Økonomiske tilskudsordninger er vejen frem, hvis flere virksomheder skal motiveres til at ansætte flygtninge. Det er for eksempel ikke gratis at have flygtninge i praktik, selv om der ikke betales løn.

Det bliver påpeget, at det er både tids- og ressourcekrævende at have en flygtning eller indvandrer i praktik, fordi opgaverne løbende skal tilpasses til, hvad den pågældende praktikant rent faktisk kan. Desuden er det vigtigt, at vedkommende ikke bliver overladt til sig selv, men indgår i et kollegialt samvær, ligesom tæt og hyppig opfølgning er vigtig.

- Hvis vi skal have flere flygtninge i arbejde, skal der være jobfunktioner, som de kan bestride langt tidligere, end de kan nu med de kompetencer, som de har. Det forudsætter langt flere arbejdsopgaver, som ikke må være komplicerede.

[Gitte Grønlund-Møller, Integrationsnet]

Andre forhold, der fremmer jobskabelse, er kørekort og en håndværksmæssig baggrund. Det har tillige vist sig, at nedsættelsen af integrationsydelsen pr. 1. juli 2016 har gjort det nemmere at få flygtninge ind på arbejdsmarkedet. Det økonomiske incitament til at tage et job er blevet større, og samme effekt har reglerne om gensidig forsørgelsespligt, der gør det lettere at integrere kvindelige flygtninge på arbejdsmarkedet.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

- Flere flygtninge i arbejde kræver dels dygtige virksomhedskonsulenter med et solidt kendskab til erhvervslivet og et stort netværk af virksomheder, dels at kommunen eller en 2. aktør tager sig af de administrative opgaver, der er forbundet med at ansætte en flygtning.

[Marcus Sabri, Inside Knowledge ApS]

4.2.6. Interessekonflikt og samarbejde

Der kan opstå interessekonflikter, når man er 2. aktør for kommunerne, fordi begge skal efterleve samme lovgivningsmæssige krav, eksempelvis at alle jobparate flygtninge skal være i et beskæftigelsesrettet tilbud inden for fire uger efter at være boligplaceret i en kommune.

Der kan imidlertid være urealistiske forventninger til, hvilke resultater 2. aktører kan skabe for flygtninge. Eksempelvis forventer mange jobcentre, at flygtninge er i ordinær beskæftigelse otte uger efter, at de er ankommet til kommunen. Det lykkes måske i ét ud af tusinde tilfælde.

Det er ligeledes en udbredt forventning, at flygtninge er i praktik to til fire uger efter, at de er startet hos en 2. aktør. Flygtningene er imidlertid ikke hos deres respektive 2. aktører mere end to dage om ugen, fordi de også skal deltage i sprogundervisning. Derfor er det meget vanskeligt at finde et praktiksted, afholde praktiksamtale og udfylde papirer inden for denne tidsfrist.

Flere kommuner har rammeaftaler med store virksomheder, som er interesserede i at få flygtninge i praktik. Der er imidlertid sjældent udsigt til ansættelse på ordinære vilkår bagefter. Ved at tilbyde flygtninge et praktikophold i en virksomhed, der på forhånd er indgået rammeaftale med, sparer kommunerne administrative ressourcer og benarbejde.

Besparelserne holder dog ikke nødvendigvis på længere sigt, når det viser sig, at praktikopholdet ikke fører til job. Det er derfor en generel opfattelse blandt de tre 2. aktører, at det ekstra arbejde, som det koster at matche flygtninge og virksomheder, betaler sig i sidste ende, for det fører med størst sandsynlighed til et job.

De siger samstemmende, at et vellykket match mellem flygtning og virksomhed er tidskrævende, for det forudsætter dialog, sprog- og kulturforståelse samt grundig afstemning af forventninger.

4.3. Erhvervsskole ruste flygtninge til arbejdsmarkedet

Kim Tværgaard Larsen, der er forstander på Erhvervsskolen Tietgen og leder af Tietgen KompetenceCenter med 90 medarbejdere, fortæller, at Tietgen er en af de relativt få nationalt dækkende uddannelsesinstitutioner, som lige siden midten af 1990'erne har arbejdet med at kompetenceafklare, opkvalificere og vejlede flygtninge og indvandrere på basis af aftaler med kommunerne.

Skolen råder derfor over erfarne lærerressourcer foruden administrativ kapacitet, relevante undervisningsfaciliteter samt den nyeste uddannelsesteknologi og har derudover et omfattende samarbejde med virksomhederne.

For tiden er en række undervisningshold med i alt ca. 150 flygtninge og indvandrere i gang. De fleste kursister kommer fra ikke-vestlige lande, og mange er fra Syrien. Kurserne har til formål at introducere deltagerne til det danske arbejdsmarked, ligesom en del er tilmeldt forberedende voksenundervisning (FVU) i dansk og matematik.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

4.3.1. Demokrati, kulturforståelse og jobsøgning

Ania Christiansen er Integration Coordinator og tilknyttet Tietgen International Department, der er en del af Tietgen CompetenceCenter. Hun fortæller, at en stor del af kompetencecentrets undervisning af flygtninge og indvandrere førhen drejede sig om demokrati, kulturforståelse, dansk og it.

I dag er det imidlertid arbejdsmarkedet, som er i centrum for undervisningen. Det gælder om at opkvalificere flygtninge og indvandrere, så de kan komme i arbejde, og det skal gå hurtigt. Derfor lærer kursisterne at skrive CV og ansøgninger. De lærer også at søge job uopfordret og bruge sociale medier som for eksempel LinkedIn.

Tidligere varede kurserne ni måneder, incl. tre praktikophold, hvilket er ændret. Der er ikke længere nogen tidsmæssig begrænsning, men kurserne er kortere og foregår løbende.

Ania Christensen nævner tillige, at man har erfaring med at undervise kursister, der kun taler arabisk, hvilket dog forudsætter, at andre på holdet forstår og taler dansk. Rollespil indgår i vid udstrækning i undervisningen på sådanne sprogligt blandede hold.

Ania Christiansen og hendes kolleger mødes lejlighedsvis med undervisere fra sprogcentre, der står for den egentlige dansksproglige undervisning. Det er imidlertid jobcentre, som har den primære kontakt med sprogcentre.

4.3.2. Brobyggere til arbejdsmarkedet

Mange kursister har ingen officielle dokumenter, der kan bekræfte deres kompetencer. Det er derfor nødvendigt at foretage en vejledende vurdering, inden det er muligt at gennemføre en egentlig kompetenceafklaring, hvilket kan tage mellem seks måneder og to år. Det gør det ikke nemmere, at mange flygtninge er fremmede over for it.

- Vores rolle er egentlig at være brobyggere til både arbejdslivet og samfundet i det hele taget. Vi har fire til seks uger til vores rådighed, inden flygtningene skal i virksomhedspraktik, så selv om det også ville være en god idé at undervise i demokrati og kulturforståelse, er der ikke tid til det. Jobcentre prioriterer den korteste vej til arbejdsmarkedet, og det må vi forholde os til i undervisningen.

[Ania Christiansen, Tietgen International Department]

Kim Tværgaard Larsen indskyder, at det er 1) sprogpraktik, 2) indslusningsløn, 3) integrationsuddannelsen og 4) en vedvarende og systematisk opsøgende indsats over for virksomhederne, der får flygtninge og indvandrere i arbejde.

Om sprogpraktik siger Ania Christiansen, at nogle virksomheder foretrækker kortere perioder, andre længere.

- Nogle vælger korte praktikforløb, fordi de gerne vil se praktikanten lidt an og finde ud af, om samarbejdet kan fungere. Derfor foretrækker de at starte i det små og så have mulighed for at forlænge praktikopholdet. De fleste, som vi har ude i korte praktikforløb, får perioden forlænget. Andre virksomheder vælger længere perioder, for eksempel tre måneder. Deres begrundelse er, at den første måned går med at lære arbejdspladsen at kende. Først derefter bliver praktikopholdet effektivt forstået på den måde, at praktikantens sprog og arbejdsmarkedsforståelse udvikler sig.

[Ania Christiansen, Tietgen International Department]



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

Uanset hvad tjener praktikophold det gode formål, at både arbejdsgivere, ansatte og praktikanter får mulighed for at lære hinanden bedre at kende, starte en dialog og overvinde eventuelle barrierer i form af for eksempel fordomme.

Derfor er det vigtigt, at kompetencerne bliver afklaret og formuleret på skrift, ligesom flygtninge og indvandrere skal kunne tale det sprog, som bruges på arbejdsmarkedet. Her tænker hun ikke kun på dansk, men også det utalte sprog som afspejles i koder, rutiner, sædvaner og traditioner. Hun tilføjer, at kompetencecentrets samarbejde med virksomhederne ligeledes indebærer, at flygtninge og indvandrere undertiden kompetenceafklares på en arbejdsplads.

4.3.3. Barrierer for jobskabelse

Nogle flygtninge og indvandrere har en videregående uddannelse og kan alligevel have behov for opkvalificering, for eksempel på VUC. Her stiller lovgivningen sig imidlertid i vejen, fordi man ikke kan modtage undervisning på VUC, såfremt man allerede har en videregående uddannelse, uden at betale et gebyr, der kan løbe op i 20.000 - 30.000 kr., hvad flygtninge og mange indvandrere som hovedregel ikke kan betale.

Ania Christiansen mener også, at kravet om at flygtninge skal i arbejde hurtigst muligt, kan være en barriere, fordi det ikke giver mulighed for undervisning i dansk kultur.

- Jeg er enig i intentionen om, at flygtninge og indvandrere hurtigst muligt bør stifte bekendtskab med arbejdsmarkedet, hvor et praktikophold kan være en god begyndelse. Undervisningen i kulturforståelse er imidlertid vigtig og må ikke underkendes, fordi den har langsigtet betydning for god integration. Det er netop forståelsen for dansk kultur i bred betydning, der kan bane vej for, at en flygtning, som kommer i arbejde, fastholder det.

[Ania Christiansen, Tietgen International Department]

Både hun og Kim Tværgaard Larsen er inde på, at den ministerielle godkendelsesprocedure af resultatet af realkompetencevurderinger af flygtninge bør blive hurtigere. Som det foregår i dag, tager det alt for lang tid, hvilket i realiteten modvirker bestræbelserne på at få flygtninge ud på arbejdsmarkedet hurtigst muligt.

Det er endvidere vigtigt, at jobcentrene i højere grad og mere ensartet sanktionerer flygtninge og indvandrere økonomisk, hvis de undlader at overholde indgåede aftaler om for eksempel deltagelse i opkvalificering eller negligerer praktikophold.

Introduktionen til det danske arbejdsmarked er en tidskrævende proces, hvilket der er sproglige og kulturelle grunde til. Det er derfor nødvendigt at gennemføre en grundig og særdeles realistisk afstemning af forventninger med virksomheder, der er parat til at tage flygtninge og indvandrere i praktik.

På den anden side, siger Ania Christiansen, vil rigtig mange virksomheder - både store og små - i vidt forskellige brancher gerne beskæftige flygtninge og indvandrere. Man skal blot huske, at den direkte kundekontakt i nogle brancher forudsætter dansksproglige kompetencer på et forholdsvis højt niveau.

4.3.4. Løsningsmuligheder: Samarbejde og enstrengt finansiering

Erhvervsskolen Tietgen har ifølge Ania Christiansen et meget velfungerende samarbejde med kommunerne, men tilføjer:



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

- I og med integrationsindsatsen er en kommunal opgave, er der risiko for, at den bliver usammenhængende og opsplittet på grund af kommunegrænserne, hvilket er en svaghed, når det drejer sig om at mobilisere virksomheder og skabe jobåbninger. Dertil kommer, at kommunerne har mange andre og nødvendige opgaver i forbindelse med integration af flygtninge, hvilket vil kunne skygge for den beskæftigelsesrettede indsats.

Hun tilføjer, at tankegangen bag projektet "Integration via fællesskaber", nemlig at skabe en koordineret integrationsindsats med inddragelse af erhvervsskoler, kommuner, virksomheder og frivillige foreninger, går godt i spænd med det, der er formålet med jobcentrene. En sådan koordination vil kunne neutralisere - i hvert fald i en vis udstrækning - den barriere, som kommunegrænserne ellers kan være udtryk for.

Desuden vil en enstrengt finansiering, der indebærer ensartet betaling til de involverede erhvervsskoler, ligeledes gøre integrationsindsatsen langt mere smidig, målrettet og effektiv.

- Lad pengene følge den enkelte flygtning eller indvander i en form for taxameterfinansiering. Lad gerne en del af finansieringen være afhængig af, om målet er nået (flygtning i job = bonus). Som det er nu, bruger kommunerne mange ressourcer på at gennemføre udbud, etablere mindre forløb o. l. Der anvendes tillige mange ressourcer på at opbygge faciliteter og udvikle kompetencer, som i forvejen findes på en række erhvervsskoler.

[Kim Tværgaard Larsen, Tietgen CompetenceCenter]

Det vil derfor - afslutter Kim Tværgaard Larsen - skabe hurtig fremdrift, hvis knudepunktet for en integrationsindsats, der afspejler firkløvermodellen, netop er de erhvervsskoler, som i forvejen har erfaring med at kompetenceafklare, opkvalificere og vejlede asylansøgere og flygtninge samt bygge bro til arbejdsmarkedet.

4.4. Socialøkonomisk virksomhed - genvej til arbejdsmarkedet

Heidi Refsgaard Steensen er direktør i RSV Virksomhedsporten A/S [herefter Virksomhedsporten], der er en registreret socialøkonomisk virksomhed med afdelinger seks forskellige steder på Fyn samt i Midt-, Syd- og Sønderjylland. Virksomhedsporten er en del af Ramsdal Gruppen A/S.

Virksomhedsporten beskæftiger 102 medarbejdere, hvoraf 84 er ansat på særlige vilkår. Ifølge Heidi Refsgaard Steensen er ingen stort set ansat på samme vilkår. Nogle har skånejob, andre er i fleksjob, og det er meget individuelt, hvilke skånebehov den enkelte har. De øvrige medarbejdere varetager ledelses- og mentoropgaver og repræsenterer en bred vifte af uddannelser.

4.4.1. Effektiv produktion på socialt ansvarlig måde

Virksomhedsporten har specialiseret sig i at være underleverandør til andre virksomheder, som vil have udført rutineprægede eller forefaldende opgaver inden for produktion, redesign, reparation, montage og demontage, kvalitetssikring, miljøbearbejdning, linnedservice, logistik, pakning og ompakning samt mødebooking.

Der er typisk tale om simple opgaver, som løses manuelt og på en socialt ansvarlig måde i overensstemmelse med Virksomhedsportens formål: At skabe jobs til mennesker, der på grund af fysiske, psykiske, kognitive eller sociale problemer ikke kan ansættes på ordinære vilkår.

- Det var målet, at de pågældende medarbejdere på sigt skulle finde beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked. Det er imidlertid vanskeligt at leve op til denne målsætning, da de fleste af vores



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

medarbejdere ønsker at fortsætte i virksomheden. Hidtil er det således kun lykkedes for os at få tre medarbejdere på særlige vilkår videre i nye jobs. Det er lidt af et dilemma, for vi er også stolte af, at vi har så loyale medarbejdere, at de ønsker at arbejde for os i mange år.

[Heidi Refsgaard Steensen, RSV Virksomhedsporten A/S]

Virksomhedsporten har samarbejdsaftaler med jobcentre, som hjælper med at rekruttere medarbejdere på særlige vilkår. Det er et vilkår for ansættelse i Virksomhedsporten, at potentielle medarbejdere har andre problemer udover ledighed.

Det afklares derfor i samarbejde med de respektive jobcentre, hvilke særlige vilkår og hensyn der skal tages til hver enkel medarbejder. Virksomhedsporten følger desuden hurtigt op på den nye medarbejder for at sikre sig, at der bliver taget hensyn som beskrevet, ikke mindst fordi det har vist sig, at der ofte opstår andre skånebehov, når hverdagen begynder.

Virksomhedsporten arbejder hovedsageligt med at udvikle medarbejdernes personlige og sociale kompetencer, eksempelvis mødestabilitet, personlig hygiejne og selvværd. Det er evnen til at indgå på en arbejdsplads, der trænes og udvikles, snarere end specifik faglig opkvalificering.

4.4.2. Rummelighed skaber stolthed

Heidi Refsgaard Steensen fortæller, at ansættelse af medarbejdere i støttet beskæftigelse har bidraget til, at ansatte på ordinære vilkår er meget stolte af deres arbejde. De er stolte af at være en del af en rummelig virksomhed, som samtidig løber rundt økonomisk.

Hun siger videre, at lederne gennem tiden har oparbejdet en stor praksisviden, som gør dem i stand til at inkludere medarbejdere i virksomheden, næsten uanset hvilke problemer de kommer med. Det er meget berigende for alle medarbejdere.

Det stiller dog også store krav at have så mange medarbejdere på særlige vilkår. For eksempel er administrationsudgifterne store, hvilket skyldes, at fuldtidsstillinger bliver fordelt på mellem fem til syv medarbejdere i fleks- eller skånejob. Det medfører øgede udgifter til lønadministration, planlægning og afholdelse af ferier samt opfølgning på sygefravær m.v. Flere medarbejdere skal også med til julefrokost og have julegaver.

- Vi er selvsagt en rummelig arbejdsplads, men sommetider oplever vi, at medarbejdere på særlige vilkår kan have svært ved at tage hensyn til hinanden. Vi ved godt, at når man er fyldt op med problemer, kan det være vanskeligt at vise overskud, når ens kollega har det svært.

[Heidi Refsgaard Steensen, RSV Virksomhedsporten A/S]

Hun tilføjer, at hun og hendes kolleger i ledelsen er vant til at håndtere sådanne situationer, fordi de netop er opmærksomme på medarbejdere i støttet beskæftigelse og deres skånebehov. Derfor er de parat til at tale med dem om deres personlige problemer.

4.4.3. Flygtninge i Virksomhedsporten

Virksomhedsporten beskæftiger for tiden tre flygtninge. To er ansat på ordinære vilkår, og en er i fleksjob.

Flygtningene ville ikke umiddelbart kunne finde arbejde andetsteds, og derfor kan de i Virksomhedsporten opkvalificere både deres sproglige, kulturelle og sociale kompetencer.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

- Den ene af vores flygtninge havde i begyndelsen vanskeligt ved dansk, men fordi han har engelsk som fremmedsprog, var der ikke problemer med at forstå arbejdsinstruktioner. Vi har dog holdt fast i, at vi taler dansk, når vi er på arbejde, og det har så betydet, at han nu er markant bedre til dansk fem måneder efter, at vi ansatte ham.

[Heidi Refsgaard Steensen, RSV Virksomhedsporten A/S]

Heidi Refsgaard Steensen nævner, at der ikke har været store kulturelle problemer ved at have flygtninge ansat. De medbringer dog forskellig arbejdspladskultur, hvilket blandt andet kommer til udtryk ved, at nogle flygtninge eksempelvis ikke tør spørge, hvis de er usikre på noget. Det er derfor vigtigt, siger hun, at man er opmærksom på, hvilke ledelsesstile man med fordel kan benytte over for medarbejdere med anden kulturel baggrund.

Hun tilføjer, at Virksomhedsporten ikke vil egne sig til traumatiserede flygtninge, da mange medarbejdere på særlige vilkår vil have vanskeligt ved at rumme dem, når de også skal tumle deres egne problemer.

Virksomhedsporten kan godt ansætte flere flygtninge, men det forudsætter flere opgaver fra kunderne.

4.4.4. Tilskud fremmer jobskabelse - overenskomster og lovgivning er en barriere

Det er Heidi Refsgaard Steensens oplevelse, at tilskudsordninger til virksomheder, der gør en ekstra indsats ved at ansætte flygtninge, fremmer jobskabelsen.

Overenskomstsyste­met kan imidlertid være en barriere for jobskabelsen, og her tænker hun på aflønningen.

- Jeg synes, at man burde overveje at indføre en form for trappemodel, så man fik mulighed for at betale en lavere timesats, indtil den pågældende flygtning kan fylde jobbet ud. Vi har for eksempel indgået en særlig aftale med 3F, der giver os mulighed for at aflønne de mest udsatte borgere med en lavere timesats i begyndelsen. Som systemet ellers er, forhindrer det mange arbejdsgivere i at ansætte flygtninge, og det er den største barriere for, at flere virksomheder kan være rummelige. Enhver ansættelse er en økonomisk investering, der skal give afkast i sidste ende.

[Heidi Refsgaard Steensen, RSV Virksomhedsporten A/S]

Hun tilføjer dog, at indførelsen af integrationsuddannelsen giver mulighed for at etablere indslusningsstillinger, hvor arbejdsgiveren kan starte med at betale en lavere løn og hæve den i takt med, at de pågældende medarbejdere bliver dygtigere både sprogligt og fagligt.

Det er meget sjældent, at Virksomhedsporten har personer i praktik, fordi virksomheden har så få medarbejdere, der er ansat på ordinære vilkår, at rimelighedskravet kommer i vejen.¹⁹

Heidi Refsgaard Steensen mener, at der her er tale om en lovgivningsmæssig barriere, idet virksomheden ikke har mulighed for at afprøve medarbejderne forud for eventuel ansættelse. Konsekvensen er, at man indimellem må gøre brug af meget kortfristede ansættelser i en periode, så medarbejder og virksomhed kan se hinanden an.

¹⁹ LBK nr. 1342 af 21. november 2016 af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats: § 48. Der skal i såvel private som offentlige virksomheder være et rimeligt forhold mellem antallet af ansatte uden tilskud og antallet af personer i virksomhedspraktik samt ansatte med løntilskud efter kapitel 12.



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

Medarbejdere på særlige vilkår er desuden omfattet af andre klausuler end ordinært ansatte. Eksempelvis kan afskedigelsessager være meget komplicerede, eftersom de også drejer sig om spørgsmål vedrørende ligebehandling og ligestilling.

Der skal derfor ikke kun tages ansættelsesretlige hensyn. Handicapforordninger og regler om ligebehandling spiller også en central rolle, hvilket kan afskrække en del virksomheder fra at ansætte medarbejdere på særlige vilkår.

4.4.5. Potentiale i civilsamfundet

Virksomhedssportens afdeling i Odense har et par frivillige tilknyttet, men fordi en registreret socialøkonomisk virksomhed er privat, er det vanskeligt at samarbejde med civilsamfundet.

- Grunden er, at private virksomheder kun må have frivillige tilknyttet, hvis de er trådt ud af arbejdsmarkedet. Vi vil gerne samarbejde med frivillige, for det mener vi vil have rigtig stor værdi for medarbejderne, men lovgivningen lægger hindringer i vejen. En frivillig på kontanthjælp må for eksempel gerne arbejde i en NGO, men ikke i en privat virksomhed.

[Heidi Refsgaard Steensen, RSV Virksomhedssporten A/S]

De frivillige, der er tilknyttet Virksomhedssporten i Odense, fungerer som mentorer for medarbejderne. Eksempelvis kan en flygtning få en frivillig mentor, der går sammen med vedkommende en hel arbejdsdag, hvilket i høj grad styrker de sproglige kompetencer.

Heidi Refsgaard Steensen slutter med at fortælle, at Virksomhedssporten ofte formidler kontakt til lokale frivillige foreninger og frivillige netværk for medarbejderne.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

Kapitel 5: Sprogskole for flygtninge- og indvandrerkvinder

En case om "sprogbad" og virksomhedspraktik

DEKRA Job ApS indgår i DEKRA-koncernen, der driver et landsdækkende net af AMU-centre, og som også udbyder erhvervs- og vognmandsuddannelser, ligesom man ejer køretekniske anlæg. DEKRA Job ApS er en 2. aktør, der har aftaler med kommuner på Sjælland om at få flygtninge og indvandrere i beskæftigelse.

I slutningen af 2015 tog DEKRA Job ApS initiativ til en sprogskole for flygtninge og indvandrere i Helsingør Kommune. Skolen startede i foråret 2016 som et samarbejdsprojekt mellem kommunen og Sprogcenter Nordsjælland.

Det særlige ved sprogskolen var, at den i begyndelsen kun havde kvinder blandt kursisterne. Efter et stykke tid kom der også et mindre antal mandlige kursister. Alt i alt har projektet haft 75 deltagere, dog ikke alle i hele perioden. Alle var på integrationsydelse, og de fleste havde været i landet i knap et år.

Baggrunden for initiativet var, at indvandrerkvinder fra ikke-vestlige lande fyldte massivt i statistikkerne vedrørende kontanthjælps- og dagpengemodtagere til trods for flere års tiltag med at nedbringe deres ledighed. Alligevel udgjorde de ca. en fjerdedel af de kvindelige kontanthjælps- og dagpengemodtagere.²⁰

Sprogskolen blev etableret som et tidsbegrænset projekt, der sluttede med udgangen af oktober 2017, og som opfyldte et stort behov for at gøre en ekstraordinær indsats for at motivere og hjælpe især flygtninge- og indvandrerkvinder med at komme hjemmefra og ud på arbejdsmarkedet.

Dette kapitel redegør for sprogskolens formål og aktiviteter, samt hvilke erfaringer den har givet med hensyn til intensiv sprogundervisning og praktikforløb.

5.1. Filosofien bag sprogskolen

Det giver ikke mening, siger chefkonsulent Michael Nørregaard, som på tidspunktet for interviewet var chefkonsulent i DEKRA Job ApS, at skubbe flygtninge eller for den sags skyld indvandrere ud på arbejdsmarkedet, før de kan tale og forstå et mindstemål af dansk.

Der er ikke nogen virksomheder, som vil betale for ansatte, der ikke kan instrueres i arbejdet, siger han og fortsætter:

- Det kan godt være, at man indimellem ser en flygtning, som i fjernsynet udtaler sig på tysk og engelsk. Den store bølge af flygtninge i 2015 og 2016 kom imidlertid i langt overvejende grad fra Syrien, og de behersker typisk ikke et fremmedsprog.

[Michael Nørregaard, DEKRA Job ApS]

Konsekvensen er, at det er svært at få en dialog med dem, medmindre man taler arabisk. Derfor er det uhyre vanskeligt at opfylde lovkravet om, at en flygtning skal ud på arbejdsmarkedet inden for de første fire uger efter, at han eller hun har fået anvist bolig i en kommune.

Kravet bliver overholdt, men det sker typisk ved, at flygtninge kommer i kortvarig virksomhedspraktik, hvilket ifølge Michael Nørregaard ikke nødvendigvis fører noget godt med sig. Der skal mere til,

²⁰ Kilde: *Alt for mange indvandrerkvinder står stadig udenfor arbejdsmarkedet*, www.sndk.dk, 11. januar 2017.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

siger han og henviser til den kompleksitet, der er forbundet med, at de fleste flygtninge kun kan tilgås på et sprog, som er fremmed for langt de fleste danskere.

- Et eller andet sted er flygtninge jo en vare, der har nogle kompetencer, som de skal sælge til en arbejdsgiver. De skal være med til at skabe merværdi for en virksomhed. I Danmark har vi ikke mange jobs, der består af samlebandsarbejde, og som kan passes af ufaglærte, eller hvor man får en kost, og så skal man feje. Hvis sprogforhindringen gør, at flygtninge ikke kan instrueres i arbejdet, er det op af bakke.

[Michael Nørregaard, DEKRA Job ApS]

5.2. Intensivt sprog- og integrationsforløb

Kvindelige flygtninge er blandt de mest marginaliserede og isolationstruede grupper, når man tænker arbejdsmarked. Mange har aldrig haft et job, og derfor gælder det om at opbygge tillid hos den enkelte og tro på, at det ikke er "farligt" at komme i arbejde, og at de kan noget, som er værdifuldt.

En yderligere fordel ved at komme ud blandt andre ligestillede kvinder er, at de får et netværk og oplever et sammenhold. Derfor tog DEKRA Job ApS initiativ til sprogskolen, fortæller Michael Nørregaard.

Det drejer sig imidlertid i høj grad om at kunne forstå og tale dansk.

- Vi skruede gevaldigt op for danskundervisningen. Inden kursisterne kom i praktik, fik de intensiv sprogundervisning i 26 uger med hver 30 lektioner. Det normale er 12. Et af hovedpunkterne i vores samarbejde med Helsingør Kommune var netop en voldsomt styrket sprogundervisning med hjælp fra undervisere og mentorer, som alle har et rigtig godt kendskab til kursisternes individuelle styrker og interesser. Samtidig kørte vi målrettet på over for potentielle praktikvirksomheder.

[Michael Nørregaard, DEKRA Job ApS]

Han tilføjer uddybende, at sproget er klart den største udfordring, når det gælder om at få flygtninge i arbejde. Efter hans opfattelse skal man som minimum have dansksproglige kompetencer svarende til modul 3 eller 4 i Danskuddannelsen, før det er muligt for en virksomhed at give en basal instruktion, der bliver forstået.

Projektet havde derfor til formål at give kursisterne tilstrækkelige dansksproglige kompetencer til, at de kunne indgå i det ordinære uddannelsessystem eller varetage et job på almindelige vilkår.

5.3. "Sprogbad" og mentorstøtte

Kursisterne fik som nævnt 30 timers egentlig undervisning i 26 uger. Heraf blev 24 timer brugt på Danskuddannelsen. De resterende seks timer blev anvendt til at undervise i danske arbejdsmarkeds-, uddannelses- og livsforhold.

Efter afslutningen af det 26 uger lange undervisningsforløb var kursisterne i virksomhedspraktik. Formålet var at forberede dem til enten at kunne udfylde et job i den branche, som de gerne ville arbejde indenfor, eller gå i gang med en erhvervskompetencegivende uddannelse.

Ifølge Michael Nørregaard fik kursisterne, hvad han kalder et "sprogbad". Ideen gik ud på "at ned-sænke flygtningene i et bad af dansk sprog" og give dem mest mulig dansksproglig undervisning på kortest mulig tid, så de kunne begå sig. Det gjorde man konkret ved at etablere danskundervisning på fuld tid.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

- Det lykkedes os at rykke kursisterne ret meget i den relativt korte tid, de var hos os på skolen. Derefter startede et forløb, hvor vi forsøgte at matche deres kompetencer med nogle virksomheder. De kom ud i praktik, og så kom de tilbage til sprogundervisning. Der foregik altså en vekselvirkning mellem sprog og praktik efter det indledende halve års intensive "sprogbad".

[Michael Nørregaard, DEKRA Job ApS]

Lovgivningen giver imidlertid ikke mulighed for at gennemføre dansksproglig undervisning kombineret med praktikophold, fordi flygtninge skal have et jobtilbud allerede inden for fire uger efter deres ankomst til kommunen. Det er således et krav, at de skal ud i virksomhedspraktik i minimum 15 timer om ugen.

Det vilkår opfyldte man på sprogskolen på den måde, at kursisterne kom i praktik, som DEKRA Job ApS arrangerede, i de krævede 15 timer om ugen. De øvrige tre dage fik de sprogundervisning.

Michael Nørregaard fortæller, at sprogskolen havde tilknyttet to mentorer, der havde til opgave at identificere og opsøge virksomheder med henblik på at afsøge praktikåbninger. Mentorerne spærkede dørene ind til virksomhederne, som han udtrykker det, og her koncentrerede de sig især om små og mellemstore virksomheder.

Denne strategi blev valgt, fordi kommunerne ofte har rammeaftaler med store virksomheder, som tager flygtninge og andre i praktik. Da projektet startede, vurderede man derfor, at potentialet for praktikpladser måske ville være større, hvis man koncentrerede indsatsen om andre segmenter blandt erhvervsvirksomhederne.

Inden da arbejdede mentorerne tæt sammen med kursisterne i de første 26 uger af projektet for at lære dem at kende, finde ud af deres præferencer og hjælpe dem med forskellige hverdagsting, for eksempel spørgsmål om boligtilskud, ansøgning om enkelttydelser til børnenes SFO, brug af ForældreIntra m.m. Det afgørende var, at de hjalp med at rydde sten af vejen, så kursisterne kunne fokusere på deres danskuddannelse.

Begge mentorer er kvinder med anden etnisk baggrund end dansk. De er født i Danmark, men taler også arabisk. Michael Nørregaard forklarer, at 90 pct. af kursisterne i projektet talte arabisk, og det sprog må man benytte, indtil de har lært så meget, at man kan kommunikere med hinanden på dansk.

5.4. Traditionelle familiemønstre

Kursisterne på sprogskolen var som nævnt hovedsageligt flygtninge- og indvandrerkvinder, fordi det er en målgruppe, der har betydelige problemer med at komme ud på arbejdsmarkedet. Det har betydet meget for den familiemæssige opbakning, at de fleste undervisningshold kun har haft kvinder blandt kursisterne, idet det har medført, at de har kunnet komme hjemmefra med mandens accept.

Michael Nørregaard mener, at mange af kvinderne gennemførte en fantastisk udvikling i løbet af bare få måneder. Han er dog ikke sikker på, at alle deres mænd har været i stand til at følge med i denne udvikling.

Når kvinderne er væk hjemmefra, er der nogle opgaver, der skal tages vare på. Tidligere tog kvinderne sig af det hele inden for hjemmets fire vægge. Nogle familier har fundet ud af at løse det, hvorimod andre fortsat bokser med det. De får jo i løbet af et halvt eller et helt år dansk kvindefri-



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

gørelse, som Michael Nørregaard udtrykker det, og derfor må man have forståelse for, at det kan være en vanskelig proces.

- Vi havde kvinder, som var lykkelige over at komme i praktik i Hillerød, fordi de nu med lovgivningen i hånd kunne tage på arbejde i Hillerød. Før måtte de ikke gå i Føtex, uden at deres mænd var med. Nogle gange kom manden op til os og brokkede sig over, at hun var væk hjemmefra. Når vi så fortalte ham, at de ville blive sanktioneret, hvis ikke de levede op til kravene, fik vi altid hans accept af, at hans kone deltog i projektet.

[Michael Nørregaard, DEKRA Job ApS]

Michael Nørregaard forklarer, at flygtninge og indvandrere fra ikke-vestlige lande kommer med helt andre familiemønstre, end man kender til her i landet. Man må derfor udvise forståelse for, at det truer mandens rolle og anseelse i familien, at hans kone lige pludselig kan en hel masse, som han måske ikke kan.

Han siger også, at nogle syriske kvinder synes, at det er rigtig svært at opholde sig her i landet, og at de ville ønske, at der var fred i Syrien, så de kunne vende hjem. De var mere komfortable i deres traditionelle kvindes rolle.

Det er muligt at fastholde en sådan rolle i Danmark, men det forudsætter, at de frasiger sig deres integrationsydelse. I et samfund med ret og pligt hører det med, at man som udgangspunkt skal kunne forsørge sig selv, og at man er villig til at søge og påtage sig et arbejde.

Er man ydelsesmodtager, følger der forpligtelser med. Så længe manden er i arbejde, kommer det måske ud på ét, at der bliver skåret i integrationsydelsen. Når han ikke er i arbejde, bliver det derimod svært at opretholde illusionen om, at man kan leve som i hjemlandet.

Nogle af de kvinder, der er kommet i arbejde hurtigt efter deres ankomst til Danmark, og som har haft gode oplevelser, vil muligvis have lyst til at fortsætte på arbejdsmarkedet, selv om deres mænd også får et job.

Michael Nørregaard siger imidlertid, at en del kvinder ønsker sig tilbage til den traditionelle kvindes rolle, hvor de følte sig mere trygge. Dengang skulle de ikke diskutere hver dag med deres mænd om, hvem der nu skal hente børnene og alt sådan noget.

5.5. Kvindernes kompetencer: Rengøring, madlavning og børnepasning

De færreste flygtninge- og indvandrerkvinder på undervisningsholdene havde en uddannelse, hvilket er en af grundene til, at de har en lavere beskæftigelsesfrekvens end mændene. De har typisk ikke nogen uddannelse efter grundskolen, og nogle af dem har kun gået fem eller otte år i skole.

Derfor har de sværere ved at få en plads på arbejdsmarkedet. Mange har heller aldrig været en del af arbejdsmarkedet. Deres job har derimod hovedsageligt bestået i at passe hjemmet i et meget traditionelt familiemønster.

- Vi skal forsøge at konvertere nogle af deres kompetencer til noget, der kunne være attraktivt for arbejdsmarkedet. Hvad kan de så? De kan gøre rent, de kan lave mad, og de kan passe børn.

[Michael Nørregaard, DEKRA Job ApS]



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

Rengøringsarbejde foregår typisk tidligt om morgenen eller i weekenden, hvilket passer dårligt til kvinder i børnefamilier. De føler sig ikke for fine til at gøre rent, men de har svært ved at passe og fastholde et arbejde på skæve tidspunkter af døgnet, når de også har familiemæssige forpligtelser.

Et job med madlavning forudsætter ifølge Michael Nørregaard, at kvinderne skal gennemføre det ene og det andet kursus om for eksempel hygiejne. Han siger imidlertid også, at det kan være en farbar vej til arbejdsmarkedet, og derfor forsøgte man at motivere flere af kursisterne til at tage et AMU-hygiejnekursus specielt udviklet til flygtninge og indvandrere. Det vil, tilføjer han, kunne medføre, at de kommer et skridt nærmere et job.

Hvis de skal passe børn, skal de kunne fremvise en pletfri børneattest. Helsingør Kommune kræver ifølge Michael Nørregaard, at børneattesten indeholder oplysninger ti år tilbage. Hvis man er ankommet til kommunen inden for det seneste års tid, kan man derfor ikke få lov til at arbejde med børn. Kravet begrænser naturligvis mulighederne for at få et job, der indebærer børnepasning.

Det er derfor alt i alt svært at drage fordel af kvindernes kompetencer inden for de tre områder - rengøring, madlavning og pasning af børn - på det danske arbejdsmarked, som det ser ud nu.

- Derfor har vi valgt at bruge kræfter på jobmulighederne i detailbranchen, hvor vi har fået mange i praktik hos Jysk og i Kvickly samt nogle bagerbutikker. Alle steder er der kundekontakt og mulighed for at tale dansk og lave noget udadvendt, uden at man først skal have læst flere år på en erhvervsskole for at få et arbejde.

[Michael Nørregaard, DEKRA Job ApS]

Michael Nørregaard tilføjer, at enkelte af kvinderne også har været i praktik i frisørsaloner. Nogle har tidligere arbejdet som frisører, og der er også nogle, som vil hævde, at de er uddannede frisører, fordi de har brugt et år på at uddanne sig inden for faget i for eksempel Syrien. Det anerkender det danske uddannelsessystem imidlertid ikke, eftersom frisøruddannelsen her i landet varer fire år.

5.6. Risiko for at trætte virksomhederne

I løbet af de første 26 uger af forløbet blev kursisterne kompetenceafklaret, hvilket de to mentorer stod for. De havde hver ca. 25 kursister, som de talte med for at finde ud af, hvad de kunne og ville. Samtalerne havde også til formål at vurdere realismen i ønsker og forventninger med hensyn til arbejde.

- Vi havde måske en lidt naiv tanke om, at når vi først havde fundet nogle virksomheder, der ville have flygtninge i praktik, selv om de ikke havde råd til at ansætte dem bagefter, så kunne vi bruge de samme steder fremover til nye flygtninge. Da vi så skulle i gang med 2. runde, efter at vores flygtninge havde været på skolebænken igen og fået danskundervisning, viste det sig desværre, at langt størstedelen af virksomhederne sagde nej tak.

[Michael Nørregaard, DEKRA Job ApS]

Michael Nørregaard forklarer, at det viste sig at være en for stor mundfuld at have flygtningekvinderne i praktik, selv om deres danskundskaber var så gode, at det var muligt at kommunikere med dem. Alligevel kræver det mere af en virksomhed og kollegerne at have praktikanter, som kan relativt lidt dansk. Han tilføjer, at der ikke har været kulturelle barrierer, men at den største forhindring er sproget.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

Der har heller ikke været problemer af personlig karakter. Alle virksomheder melder tilbage, at de på det sociale plan har sat pris på de flygtninge, som de har haft i praktik. Flere giver ligeledes udtryk for, at de gerne vil have de kursister, som har været i praktik hos dem, tilbage i en nyrunde og måske også ansætte dem, når de er blevet bedre til dansk. De siger, at de godt kunne lide deres praktikanter, og at de var vellidt blandt kollegerne.

Andre virksomheder siger, at de ikke vil have flere praktikanter og begrundet det med, at de nu har taget deres tørn og har brug for at puste lidt. Deres reaktion kan have noget at gøre med, at man i projektet er gået efter små og mellemstore virksomheder som praktiksteder, og at de typisk ikke har mange ressourcer til at tage sig af praktikanter og især ikke, når de har begrænsede dansk-sproglige kompetencer.

- Min største bekymring er, at virksomhederne bliver trætte, når de hele tiden bliver rendt på dørene og spurgt, om de ikke vil tage den og den i praktik. Det er et potentielt samfundsmæssigt problem. Vi bruger jo den goodwill og de ressourcer, der er på arbejdspladserne, på de første praktikanter. Når virksomhederne først får en flygtning, som ikke kan et ord dansk, og de efterfølgende bliver ringet op af kommunen eller en privat aktør, der spørger, om de ikke kan have endnu en flygtning i praktik, så siger de nej tak. Også selvom den "nye" flygtning har været i landet i flere år og er langt bedre til dansk end den første praktikant.

[Michael Nørregaard, DEKRA Job ApS]

Virksomheder bliver fyldt op og kan ikke håndtere mere, siger Michael Nørregaard, og fortsætter:

- Lige pludselig brænder det sammen. I forvejen har kommunerne vanskeligt ved at efterleve lovkravet om, at flygtninge skal have et jobtilbud inden for fire uger. Jeg tror simpelthen, at vi får opbrugt den goodwill, der er, og så bliver holdningen, at andre virksomheder må træde til. Når tilpas mange har været turen igennem, er der ikke mere at gøre godt af. Det rammer så også de flygtninge og indvandrere, der har været her i tre år eller mere, og som har et fint niveau af dansk.

[Michael Nørregaard, DEKRA Job ApS]

Michael Nørregaard hæfter sig tillige ved, at man hele tiden taler om, at det er de private virksomheder, der skal ansætte flygtninge. Han mener, at offentlige myndigheder og institutioner ligeledes må bidrage til arbejdet med at integrere flygtninge. På en offentlig arbejdsplads taler man også dansk og har opgaver, som bør kunne afstemmes efter de kompetencer, som flygtninge medbringer fra deres hjemlande.

Det er en fælles samfundsmæssig opgave, siger han, selv om der ikke er mange ufaglærte jobs tilbage. Det giver en yderligere udfordring, fordi de fleste flygtninge- og indvandrerkvinder kun vil kunne bestride ufaglært arbejde. Flere mænd med flygtninge- og/eller indvandrerbaggrund har et håndværk, som kan bane vej for dem til faglært arbejde.

5.7. Sprog som middel til integration

Hvad kan løse integrationsudfordringen? Michael Nørregaard har følgende bud:

For det første skal man først sende flygtninge ud i praktik, når det er muligt at kommunikere forståeligt med dem på dansk. Alt andet er spild af alles tid. Det trætter, og det ødelægger det for alle dem, der gerne vil gøre en indsats for at hjælpe flygtninge og indvandrere ind på arbejdsmarkedet.

For det andet skal man være klar over, at en arbejdsgiver skal have værdi for den løn, som han udbetaler til sine ansatte. Timelønnen er relativt høj i Danmark, så der skal leveres. Her kommer



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

flygtninge og indvandrere nemt bag i køen. Dels har de færreste faglige kompetencer, dels taler mange et uforståeligt dansk.

Det betyder, at hvis flygtninge og indvandrere skal være selvforsørgende, skal man som samfund give den alt, hvad den kan trække og lære dem så meget dansk, at de kan begå sig på en arbejdsplads eller en uddannelsesinstitution. De skal ikke gå på sprogskole i fem år, uden at der sker noget. Man skal starte med at give dem et halvt eller måske et års intensiv sprogundervisning, hvor også civilsamfundet bliver involveret.

For det tredje skal de placeres nær ved og helst midt imellem andre danske familier. De skal ud blandt danskere, for eksempel i bofællesskaber, for så taler de dansk hver dag. Michael Nørregaard fortæller, at han og hans familie selv er netværksfamilie for en flygtning, hvilket kan være en udfordring, for han har måske 100 danske ord at gøre godt med.



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

Kapitel 6: Civilsamfundet bygger bro mellem kulturer

Involvering, kulturformidling og mangfoldighedsledelse

Civilsamfundet er det sidste blad i firklovermodellen, der matematisk kan udtrykkes i ligningen:

$$I = O + I_a + I_c$$

Integration = Opkvalificering + Inkclusion på arbejdsmarkedet + Involvering i civilsamfundet

De foregående kapitler har givet eksempler på, hvordan de to første led på højre side af ligningen håndteres af virksomheder, offentlige myndigheder, 2. aktører samt udbydere af erhvervsuddannelser.

Det sidste led står et mangfoldigt civilsamfund for.

Mangfoldigheden afspejles i indsatsen, der i virkelighedens verden gør det vanskeligt at sætte civilsamfundet på en formel eller indplacere det i en ligning, selv om frivillighed og civilsamfund er forbundne kar.

Forklaringen er, at mennesker, der udfører frivilligt arbejde, orienterer sig efter, hvilken hjælp der er behov for i givne situationer, og hvem der har brug hjælp. En frivillig bestemmer selv, 1) hvor, 2) i hvad og typisk også 3) på hvilken måde han eller hun vil involvere sig.

Mennesker yder en frivillig indsats, fordi det motiverer dem at gøre en forskel for andre. De motive-res også, når de lærer nyt, anvender deres kompetencer i en god sags tjeneste, er med til at bestemme hvilken retning udviklingen skal gå i, møder nye mennesker og i det hele taget føler sig til nytte.²¹

6.1. Signalement af det frivillige Danmark

Der er ca. 101.000 frivillige organisationer i Danmark fordelt på 83.000 lokale og regionale foreninger, 3.000 landsdækkende organisationer, 8.000 selvejende institutioner og 6.200 almennyttige fonde.²²

- Frivillige er aktive på vidt forskellige samfundsområder, herunder arbejdsmarkedet, fritid og idræt, kultur, miljø, politik, social-, sundheds-, patient- og velfærdssektoren.
- Frivillige foreninger gør sig især gældende på idræts-, fritids- og socialområdet.²³
- Næsten fire ud af ti danskere har over en periode på 12 måneder deltaget i frivilligt arbejde eller frivillige aktiviteter. Inden for de seneste fem år har næsten to tredjedele af befolkningen udført forskellige former for frivilligt arbejde.

²¹ Marie Baad Holdt, *Klumme: Hvem ejer de frivillige?*, Altinget / Civilsamfund, 25. oktober 2017.

²² Kilde: Thomas P. Boje, Torben Fridberg, Bjarne Ibsen (red.), *Den frivillige sektor i Danmark - Omfang og betydning*, SFI 2006, samt Thomas P. Boje og Bjarne Ibsen, *Frivillighed og nonprofit i Danmark - Omfang, organisation, økonomi og beskæftigelse*, SFI 2006.

²³ Center for Frivilligt Socialt Arbejde: *Tal om det frivillige Danmark - Analyse af befolkningens frivillige engagement*, 2017. De øvrige oplysninger om det frivillige Danmark er ligeledes baseret på denne kilde.



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

- At gøre en forskel er den største motivation for de frivillige. Det frivillige arbejde skal være sjovt, man skal være sammen med andre i et fællesskab, og det skal dreje sig om en sag. Derfor taler man i Center for Frivilligt Socialt Arbejde om de tre motivations-s'er: Sjovt og sammen om sagen.
- Mænd er relativt mere aktive på idrætsområdet end kvinder, der til gengæld involverer sig mere i uddannelsesmæssige og sociale forhold.
- Godt og vel en femtedel af ikke-vestlige indvandrere mod 35 pct. af den samlede befolkning er aktive i det frivillige arbejde.
- Jo længere uddannelse, desto større er sandsynligheden for, at man også deltager i frivillige aktiviteter.
- Ledige deltager relativt mindre i frivillige aktiviteter end beskæftigede.

Endelig vokser samarbejdet nærmest eksplosivt i disse år mellem kommuner og civilsamfundet.²⁴

Stadig flere kommuner har en frivilligpolitik, hvilket på den ene side fremmer mulighederne for at systematisere og professionalisere samarbejdet, men som på den anden side risikerer at gøre det til genstand for en mere udtalt politisk styring. Samarbejdet drejer sig især om enkeltstående og eventprægede begivenheder samt om udsatte befolkningsgrupper.

Civilsamfundet og lokale virksomheder og organisationer indgår således i stigende grad i netværksprægede fællesskaber, hvor man samarbejder om at løse sociale og andre opgaver.

6.2. Hvad betyder frivillig, forening og civilsamfund?

Der eksisterer ingen autoritativ definition på, hvad det vil sige at være "frivillig" og udføre frivilligt arbejde. Det nærmeste, man kommer en definition, er, at en frivillig er en person, der udfører frivilligt arbejde uden at få løn for det.²⁵

Indsatsen eller aktiviteten er derfor frivillig, når den udføres uden fysisk, retlig, økonomisk eller anden form for tvang, for eksempel udelukkelse fra sociale netværk.

Et andet nøgleord er "forening", som der findes et utal af i Danmark. Når det drejer sig om civilsamfundet, er især frivillige og almindelige foreninger relevante.

Begge typer falder ind under den overordnede definition på, hvad en forening er, nemlig en sammenslutning af mennesker, organisationer, institutioner, virksomheder e.l., der har en fælles interesse, som de ønsker at fremme, udbrede eller dyrke.²⁶

Frivillige foreninger kan have mange forskellige formål. Det kan eksempelvis være grundejerforeninger, idrætsforeninger og kulturelle foreninger. En frivillig forening er ikke forpligtet til at have et

²⁴ Kilde: Center for Frivilligt Socialt Arbejde, *Ny CFSA-undersøgelse: Samarbejde mellem civilsamfundet og kommuner vokser*, www.frivillighed.dk/nyheder.

²⁵ Kilde: Center for Frivilligt Socialt Arbejde, *Fakta og tal om danskernes frivillige arbejde*, www.frivillighed.dk/guides. Der er tale om en cirkeldefinition: Hvad er en frivillig? Det er en person, som udfører frivilligt arbejde. Hvad er frivilligt arbejde? Det er arbejde, som udføres af en frivillig.

²⁶ Kilde: Center for Frivilligt Socialt Arbejde, *Hvad er en forening*, www.frivillighed.dk/foreningsportalen.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

CVR-nummer og har derfor som udgangspunkt ingen oplysnings- eller afgiftspligt over for det offentlige. Den kan selv bestemme, om den vil lade sig registrere i Erhvervsstyrelsen.²⁷

Det er dog nødvendigt at få et CVR-nummer, hvis den frivillige forening søger om tilskud fra kommunen eller anden offentlig myndighed. En frivillig forening kan ikke opkræve moms eller have lønnede ansatte. Hvis en frivillig forening omsætter for over 50.000 kr. i en periode på 12 måneder eller ønsker at ansætte medarbejdere, skal den ændre driftsform til en almindelig forening.²⁸

Almindelige foreninger kaldes tillige "ikke-erhvervsdrivende foreninger" og kan eksempelvis være en non-profit organisation eller forening, der har et almenntilgigt formål, for eksempel nødhjælpsorganisationer. Det kan også være en idrætsforening e.l., som på grund af en omsætning på over 50.000 kr. ikke længere kan være en frivillig forening. En almindelig forening registreres hos Erhvervsstyrelsen og får et CVR-nummer.²⁹

Endelig er "civilsamfundet" et begreb, der ikke er defineret præcist. Den gængse forståelse er dog, at civilsamfundet omfatter organisationer og foreninger uden for det offentlige område (stat, kommuner, offentlige myndigheder) og markedet (erhvervsvirksomheder).

6.3. Civilsamfundet og integration

Arbejdsmarkedsorganisationer, flygtningeorganisationer, frimærkeforeninger, frivillige foreninger som for eksempel Rådet for Psykisk Sårbar på Arbejdsmarkedet, idrætsforeninger og kirkelige organisationer er i princippet alle en del af civilsamfundet.

Nogle står imidlertid med benene både det ene og det andet sted. Det gælder arbejdsmarkedsorganisationerne, som i tidens løb har fået en institutionel rolle. Aftaler mellem DA og LO er således i nogen tilfælde ophøjet til lov, eller de har bidraget til, at der er lovgivet generelt på forskellige områder. Eksempler er arbejdsmarkedsuddannelserne og arbejdsmiljøbestemmelserne.

Der gør sig tillige forskellige styringsfilosofier gældende alt efter, om der er tale om en offentlig myndighed, en privatøkonomisk virksomhed eller en frivillig forening. De to førstnævnte har typisk en top-down tilgang. I sidstnævnte tilfælde er det lige omvendt, fordi frivillige foreninger baseres på et demokratisk mandat.

Forskellen har betydning, når integrationsindsatsen bygger på firkløvermodellen, der er udtryk for samskabelse eller "collective impact" mellem gensidigt uafhængige parter. Filosofien er, at integration og inklusion lykkes bedst, når flere forskellige, men supplerende kompetencer kommer i spil.

Det forudsætter, at partnerne anerkender hinandens forskelligheder og styrkepositioner. En yderligere forudsætning er, at man erkender, at integrationsopgaven er så kompleks, at den kun kan løses i fællesskab, fordi den består af flere vidt forskellige delopgaver: Kompetenceafklaring, faglig og sproglig opkvalificering, introduktion til normer, kultur og sædvaner på arbejdspladserne, job-søgning, ansættelse og fastholdelse m.m.

Hvordan kan civilsamfundet medvirke i integrationsindsatsen på en sådan måde, at flere virksomheder ansætter flygtninge og indvandrere, og flere flygtninge og indvandrere fastholder deres arbejde, opnår selvforsørgelse samt bidrager til og bliver en del af samfundet?

²⁷ Kilde: www.erhvervsstyrelsen.dk/frivillige-foreninger.

²⁸ Samme.

²⁹ Kilde: www.erhvervsstyrelsen.dk/ikke-erhvervsdrivende-foreninger-almindelige-foreninger.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

Det overordnede og generelle svar er, at Danmark har et rigt og varieret foreningsliv, som vil kunne mobiliseres i integrationsindsatsen og hjælpe flygtninge og indvandrere fra især ikke-vestlige lande til at forstå kulturen i Danmark og lære det danske sprog.

Vigtigst af alt er, at civilsamfundet kan hjælpe flygtninge og indvandrere til at få det, som er så vigtigt her i landet, nemlig tilknytning til et netværk, der baseres på relationer i arbejdslivet, til familier i nabolaget og til forskellige frivillige foreninger med vidt forskellige aktiviteter og tilbud.

En sådan tilknytning er ofte afgørende for at få og fastholde et job. Civilsamfundet kan dermed bidrage til at forebygge isolation blandt flygtninge og indvandrere, fordi integrationsindsatsen foregår 24-7. I det lys sover integrationen aldrig, men finder sted i både arbejdstiden og fritiden.

6.3.1. Mangfoldige veje til integration

Spørgsmålet om civilsamfundets muligheder for at fremme integration er stillet til repræsentanter fra syv meget forskellige foreninger og organisationer.

Forskelligheden til trods er deres fællestræk, at de er en del af civilsamfundet, som er en meget stor - og måske også lidt underkendt - spiller på integrationsområdet, hvor opmærksomheden ofte samler sig om, hvad jobcentre og virksomheder kan gøre for at inkludere flygtninge og indvandrere på arbejdsmarkedet.

Civilsamfundet kan ligeledes gøre en stor indsats for at hjælpe flygtninge og indvandrere med at få og fastholde et job. De forskellige foreninger og organisationer anlægger imidlertid et større samfundsperspektiv, når det gælder om at få en flygtning eller indvandrer til at falde til i Danmark, hvilket afspejles i deres mangfoldige initiativer.

Dette kapitel indeholder svaret på ovennævnte spørgsmål fra nedenstående civilsamfundsrepræsentanter.

Anette Christoffersen, integrationschef i Dansk Flygtningehjælp

Dansk Flygtningehjælp er en privat humanitær organisation stiftet i 1956 for at tage hånd om de 1.400 ungarske flygtninge, der ankom til Danmark i kølvandet på Sovjetunionens invasion af Ungarn. Dansk Flygtningehjælp er i dag landets største humanitære NGO, der hjælper flygtninge og fordrevne i mere end 30 lande. Herhjemme driver Dansk Flygtningehjælp 14 sprogcentre, udfører frivilligt arbejde og leverer ydelser til kommuner, institutioner og virksomheder. Anette Christoffersen estimerer, at Dansk Flygtningehjælp ultimo februar 2017 havde kontakt til 5.000 - 10.000 flygtninge gennem frivillignetværket, sprogskolerne eller det konsulentbaserede integrationsarbejde, som organisationen udfører for kommunerne. Dansk Flygtningehjælp har et netværk med ca. 700 små, mellemstore og store virksomheder i forskellige brancher. De store virksomheder har man indgået samarbejdsaftaler med om at ansætte flygtninge og indvandrere i støttet eller ordinær beskæftigelse.

Arne Madsen, formand, og Frederik Hostrup-Pedersen, husvært og daglig koordinator i Netværkshuset i Gentofte

Netværkshuset i Gentofte blev etableret i 1999 af Netværksgruppen for Flygtninge, Dansk Flygtningehjælp og Gentofte Kommune. Netværkshuset er et møde- og aktivitetshus for flygtninge, indvandrere og frivillige. Formålet er at støtte flygtningenes optagelse og integration i det danske samfund. Grundtanken er, at det er i mødet mellem flygtninge og danskere, at integrationen sker. Der er ca. 280 frivillige tilknyttet Netværkshuset, og ca. 500 flygtninge fra hovedsageligt Gentofte Kommune og Gladsaxe Kommune deltager i de forskellige aktiviteter, for eksempel sprogtræning, lektiehjælp, undervisning i it, vejledning i spørgsmål om skat, forsikring og NemId. På programmet er tillige madaftener og fester, ture i naturen, kulturelle udflugter og længere sommerture for børn. Gentofte Kommune yder tilskud til Netværkshuset, der også får fondsmidler.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

Dannie Larsen, udviklingskonsulent i Frivilligcentre & Selvhjælp Danmark (FriSe)

Landsorganisationen Frivilligcentre & Selvhjælp Danmark (FriSe) blev stiftet i oktober 2003 med virkning fra 1. januar 2004 som en fusion af to foreninger. FriSe er en paraplyorganisation for frivilligcentre, hvor det første blev etableret i 1989. Nu findes der 68 frivilligcentre i 65 kommuner. Bestyrelsen består af repræsentanter fra frivilligcentre, og sekretariatet i Århus har otte medarbejdere. FriSe arbejder for at udvikle et stærkt og mangfoldigt civilsamfund, hvor alle har mulighed for at yde en frivillig indsats samt hente hjælp og støtte. Frivilligcentre er selvstændige foreninger med egen bestyrelse. Deres opgave består i at yde konsulentbistand til foreninger, synliggøre frivillige aktiviteter og mobilisere frivillige i lokalområdet. Traditionelt har frivilligcentre især serveret foreninger på det sociale og sundhedsmæssige område. Målgruppen er i dag bredere, idet frivilligcentre også samarbejder med foreninger inden for idræt, natur og kultur. Aktiviteterne finansieres af offentlige og private midler.

Maria Lindahl Strøm, centerleder i Frivilligcenter & Selvhjælp Hørsholm

Frivilligcenter & Selvhjælp Hørsholm blev stiftet i 2007 og er som de øvrige frivilligcentre en selvstændig forening, der uafhængigt af politiske, religiøse og kommercielle interesser arbejder for at støtte og udvikle frivilligheden. Frivilligcentret støtter det frivillige arbejde i Hørsholm Kommune og er et samlingssted for frivilligt socialt og sundhedsmæssigt arbejde. Medlemmerne kommer fra social-, sundheds-, kultur- og fritidsområdet, og frivilligcentret står for koordinationsarbejdet mellem de frivillige foreninger, iværksætter og deltager i forskellige projekter samt har selvhjælpstilbud til udsatte borgere. Frivilligcenter & Selvhjælp Hørsholm samarbejder med både kommunen og erhvervslivet og hjælper blandt andet virksomheder, der ønsker at indgå i et samarbejde med en frivillig forening.

Mette Wang, konsulent i Center for Frivilligt Socialt Arbejde (CFSA)

Center for Frivilligt Socialt Arbejde (CFSA) er et nationalt udviklings-, kompetence- og videnscenter om frivilligheden på velfærdsområdet. Formålet er at styrke og udvikle frivilligheden, det aktive medborgerskab og civilsamfundet i Danmark. CFSA betegner sig selv som brobygger mellem viden og praksis på tværs af den frivillige sektor på det sociale område og er en selvejende institution under Børne- og Socialministeriet med egen bestyrelse. CFSA blev etableret i 1992 for at fremme og støtte frivilligt socialt arbejde. Hvert andet år udgiver CFSA Frivilligrapporten, der sætter tal på frivilligheden i Danmark samt beskriver foreningernes vilkår og udviklingen i samarbejdet mellem kommuner, foreninger og frivillige. CFSA har et sekretariat i Odense med 18 medarbejdere.

Tina Lundgaard Brock, regionsleder i Dansk Røde Kors

Dansk Røde Kors er en demokratisk opbygget humanitær organisation, der er en del af det verdensomspændende Røde Kors. Her i landet har organisationen 210 lokalafdelinger med hver sin bestyrelse og et landsdækkende netværk med flere end 32.000 frivillige, der arbejder for at virkeliggøre visionen: Gennem frivillig indsats forhindrer og afhjælper Dansk Røde Kors menneskelig nød, lidelse og diskrimination. Dansk Røde Kors driver asylcentre og har ansvaret for personer, som søger om asyl i Danmark. Organisationen afholder kurser i førstehjælp, yder støtte til voldsramte kvinder og børn, bistår indsatte og løsladte, driver ferielejre, tilbyder psykologisk krisehjælp, samarbejder med virksomheder på forskellig vis, hjælper flygtninge og indvandrere, udfører omsorgsarbejde m.m. Dansk Røde Kors finansieres af offentlige og private midler.

Torben Møller-Hansen, direktør i Foreningen Nydansker

Foreningen Nydansker er en non-profit organisation, der blev stiftet i 1998 af en række personer fra erhvervslivet med et ønske om at øge integrationen af nydanskere på arbejdsmarkedet. Foreningen har over 100 private og offentlige virksomheder samt organisationer som medlemmer. Formålet er at bane vej for nydanskere på arbejdsmarkedet og gøre mangfoldighedsledelse til et naturligt og værdsat element i dansk erhvervsliv. Foreningen Nydansker, der beskriver sig selv som erhvervslivets foretrukne mangfoldighedspartner på integrationsområdet, administrerer det danske charter for mangfoldighed. Foreningen rådgiver virksomheder og kommuner i spørgsmål om integration og mangfoldighed, afholder kurser samt gennemfører arbejdsmarkedsrettede analyser og projekter. Foreningen har tillige etableret landets største netværk af mentoruddannede erhvervsfolk, som støtter flygtninge og indvandrere i 25 af landets kommuner. Bestyrelsen består af repræsentanter fra virksomheder og organisationer, og sekretariatet i København har ca. 40 medarbejdere. Aktiviteterne finansieres af medlemskontingenter, indtægter fra projekt- og konsulentarbejde samt foredragsvirksomhed.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

6.4. Dialog er døråbner

Det er et ofte stillet spørgsmål, hvad der fremmer, og hvad der hæmmer integration af flygtninge og indvandrere? Interviewene med repræsentanterne fra såvel virksomheder, offentlige myndigheder, uddannelsesinstitutioner som civilsamfundet viser, at svaret er komplekst, men at man skal være opmærksom på følgende forhold:

1. Sprog

Det fremmer integrationen at beherske det danske sprog, fordi man derigennem forbedrer sine muligheder for at begå sig på arbejdsmarkedet og i det øvrige samfund. Det hæmmer omvendt integration, hvis man ikke kan gøre sig forståelig på dansk.

2. Arbejde

Det fremmer integrationen at være en del af arbejdsmarkedet. Det er dog vanskeligt for mange flygtninge og indvandrere at få et ordinært arbejde, fordi kvalifikationskravene og mindstelønnen på arbejdsmarkedet er høje. Især flygtninge fra ikke-vestlige lande kan have svært ved at honorere kvalifikationskravene og vise, at de er mindstelønnen værd.

3. Sociale og kulturelle forhold

Sociale og kulturelle forskelle hæmmer integrationen. Det kan være vanskeligt for flygtninge og indvandrere at tilegne sig de sociale og kulturelle omgangsformer, hvis ikke de er en del af et dansk netværk.

4. Netværk

At have tilknytning til danske netværk, for eksempel netværksfamilier, kan udligne de sociale og kulturelle forskelle og fremme integrationen.

5. Personlige forhold

Personlige udfordringer i form af for eksempel traumer samt fysiske og psykiske handicaps, kan hæmme integration.

Ifølge Anette Christoffersen, Dansk Flygtningehjælp, varierer det fra kommune til kommune og fra person til person, hvor de største integrationsudfordringer er. Kommunerne varetager integrationsprogrammet forskelligt, og derfor kan man ikke tale om, at der er en bestemt overordnet integrationsudfordring, som gælder alle flygtninge og alle kommuner.

Manglende tilknytning til samfundet og svære traumer er i høj grad med til at hæmme integrationsprocessen. Arne Madsen og Frederik Hostrup-Pedersen mener, at stort set alle flygtninge, der får opholdstilladelse i Danmark, kan karakteriseres som psykisk sårbare. Det skyldes, siger de, traumatiske oplevelser i hjemlandet, strabadser under flugten og bekymring for tilbageværende familiemedlemmer.

De tilføjer, at det er en problemstilling, som kommunerne må tage højde for, blandt andet ved at tilbyde støtte og gøre virksomhederne opmærksom på eventuelle særlige hensyn, der bør tages i forbindelse med for eksempel praktikophold. De siger også, at det ikke er samfundsøkonomisk eller etisk forsvarligt at tilkende størstedelen af flygtninge førtidspension.

Kontakt til danskere og en god relation mellem flygtninge, indvandrere og frivillige fremmer omvendt integrationen.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

- Det har en integrationsgavnlig effekt at være medlem af en frivillig forening. Det kan udvide netværket, og det giver mulighed for at udveksle erfaringer og opnå viden om det danske samfund. Manglende dansk kundskaber er selvfølgelig en udfordring, men alligevel kan det godt lade sig gøre at deltage i foreningslivet. Det drejer sig om at finde den rette match mellem den pågældende flygtning og en frivillig forening.

[Mette Wang, Center for Frivilligt Socialt Arbejde]

En måde at fremme kontakten på er at gøre som Netværkshuset i Gentofte, der tilbyder alle flygtninge en frivillig kontaktperson eller kontaktfamilie. Derigennem får flygtningene adgang til mange af de netværk, som det danske samfund består af.

- Det er essentielt, at samfundet byder flygtninge velkommen. De har brug for at blive introduceret til dansk kultur og danske normer, og det er netop en opgave, som civilsamfundet kan tage sig af.

[Arne Madsen og Frederik Hostrup-Pedersen, Netværkshuset i Gentofte]

Citatet afspejler grundtanken i Netværkshuset i Gentofte, nemlig at det er i mødet mellem flygtninge og danskere, at integrationen sker.

6.5. Forudsætninger for job

Det er nævnt flere gange før, at især sproget er en faktor, der hæmmer adgangen til job i Danmark. Kulturelle forhold spiller ligeledes en rolle, om end måske i noget mindre grad, for hvis man kan tale med hinanden på dansk, også selv om det for den ene parts vedkommende kun er gebrokket, har man i det mindste mulighed for at indgå i en dialog og dermed skabe grobund for øget interkulturel forståelse for forskellighederne.

Set fra en ikke-vestlig flygtning eller indvandrers synsvinkel er arbejdsmarkedskulturen her i landet af en særlig beskaffenhed. Den flade ledelsesstruktur er i særdeleshed anderledes. Desuden har de færreste flygtninge og indvandrere erfaring med at være en del af et reguleret arbejdsmarked. Det kommer blandt andet til udtryk i form af vanskeligheder med at være mødestabil.

Der er desuden behov for at gøre en ekstraordinær stor indsats for at matche kvindelige flygtninges og i mange tilfælde tillige indvandreres kompetencer med de kvalifikationskrav, som stilles på det danske arbejdsmarked. Mange har kun sparsom eller slet ingen erfaring med at have et job.

- Kommuner, virksomheder og organisationer bør respektere kulturforskellene, men de bør samtidig turde italesætte og arbejde med dem.

[Anette Christoffersen, Dansk Flygtningehjælp]

Arne Madsen og Frederik Hostrup-Pedersen, Netværkshuset i Gentofte, fortæller, at det kan være en forhindring, at flygtninge, som har en samlever, ikke har nogen motivation for at tage et lavtlønnet arbejde, fordi integrationsydelsen bliver beskåret. Det økonomiske incitament ved at tage et arbejde eksisterer ikke. Andre interviews peger derimod på den modsatte effekt.

De tilføjer, at det er deres erfaring, at flygtninge sjældent tænker langsigtet, måske fordi de har været i situationer, som drejer sig om overlevelse fra dag til dag, og at det derfor kan være en samfundsøkonomisk fordel at give dem en økonomisk belønning, hvis de påtager sig et lavtlønnet arbejde.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

6.5.1. "Seks-punkts planen"

Hvad skal der så til for at finde arbejde til flere flygtninge og indvandrere, hvoraf mange kan have været ledige i lang tid?

Svarene kan sammenfattes i seks punkter:

1. Perioder med højkonjunktur øger jobmulighederne for ledige, og det gælder socialt udsatte såvel som flygtninge og indvandrere.
2. Virksomheder er mere motiveret for at ansætte flygtninge og indvandrere, når det er økonomisk attraktivt.
3. Det fremmer jobskabelsen, når kommunerne opsøger virksomhederne.
4. Retorikken har betydning: Flygtninge og indvandrere skal i højere grad omtales som arbejdstagere og som kandidater til jobs. Hvis de konstant omtales som "flygtninge" eller "indvandrere", bliver bestræbelsen på at øge deres beskæftigelse snarere opfattet som et socialt projekt.
5. Det er nødvendigt at optimere matchet mellem flygtninge, indvandrere og virksomheder. Kompetenceafklaringen skal være anderledes skarp og professionel. Tilsvarende skal virksomhederne være tydelige og præcise med hensyn til, hvilke forventninger og kvalifikationskrav de har til arbejdskraften.
6. Flygtninge og ofte også indvandrere med nogen års ophold her i landet har sjældent kompetencer, der er direkte anvendelige på det danske arbejdsmarked. Derfor er det nødvendigt at investere i oplæringstid på virksomhederne, mentorstøtte undervejs og tillige en form for efterværn for at øge sandsynligheden for, at jobbet bliver fastholdt.

Det fremgår af interviewene, at der i høj grad er brug for opkvalificering af flygtninge. Her peges der på AMU-centrene og de jobskoler, der er oprettet på privat initiativ, for eksempel af NCC Danmark A/S.

6.5.2. Eksempler på projekter med flygtninge og asylansøgere

Dansk Flygtningehjælp har et projekt kaldet "Talent Management", fortæller Anette Christoffersen. Formålet er at kompetenceafklare flygtninge allerede i asylcentrene med henblik på at optimere processen, hvor de efter tilkendt opholdstilladelse og boligplacering skal i jobtilbud.

Der arbejdes derfor på, at flygtningene kommer til at bo i kommuner, hvor der er arbejde, som passer til de pågældendes kompetencer. Kompetenceafklaringen og kompetenceudviklingen strækker sig typisk over fire til seks uger og foregår i perioden fra opholdstilladelsen foreligger, til den pågældende flygtning får anvist bolig.

Anette Christoffersen siger uddybende, at det ikke altid er muligt at tilbyde kompetenceudvikling af asylansøgere, før man ved, om de får opholdstilladelse.

Dansk Røde Kors har omvendt gode erfaringer med et projekt, der hedder "Fast Track til integration", og som er gennemført i samarbejde med blandt andet Vejle Kommune. Målgruppen var asylansøgere, der havde tilkendegivet, at de gerne ville bo i den kommune, hvor asylcentret ligger, såfremt de fik opholdstilladelse.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

37 asylansøgere har deltaget i projektet, der omfattede undervisning i arbejdsmarkedsrettet dansk, arbejdsmarkedskultur, skrivning af CV, virksomhedsbesøg og virksomhedsforløb. Det særlige ved projektet var dels samarbejdet mellem Dansk Røde Kors og kommunen, som fordelte opgaverne mellem sig, dels resultaterne, idet 85 pct. af deltagerne kom i enten virksomhedspraktik, job med løntilskud eller ordinær beskæftigelse.

- Jeg tror, at resultaterne dels skyldes den individuelle indsats, hvor vi tog udgangspunkt i den enkeltes kompetencer og erfaringer, dels at vi var tidligt på færd med at matche deltagerne med virksomhederne.

[Tina Lundgaard Brock, Dansk Røde Kors]

Dansk Røde Kors har lavet en beregning, som viser, at hvert forløb kun skal have en eller to asylansøgere, der kommer i enten støttet eller ordinær beskæftigelse, før kommunen har tjent investeringen hjem. Det er derfor ifølge Tina Lundgaard Brock økonomisk muligt at tilbyde stort set alle jobparate asylansøgere et tilsvarende forløb.

Det er imidlertid udelukkende kommuner, hvor der er et asylcenter, som kan medvirke i projektet. Dertil kommer, at der er fastlagt kvoter for, hvor mange flygtninge hver kommune kan modtage. Derfor er det i praksis begrænset, hvor mange asylansøgere der vil kunne deltage i et forløb i stil med fast track.

Hun mener, at det under alle omstændigheder vil være en fordel at bruge ventetiden i asylcentrene til at screene asylansøgernes kompetencer og om muligt foretage progressionsmålinger, for eksempel af sprogudviklingen. Samme tankegang har flere af de interviewede virksomhedsrepræsentanter været inde på.

I den periode er der mest tid og overskud, så hvis integrationsprocessen kan begynde i asylfasen, vil det give en positiv progression frem mod boligplaceringen. Tina Lundgaard Brock mener, at det vil gøre det nemmere for kommunerne at fortsætte processen i stedet for først at begynde på det tidspunkt.

Hun fortæller endelig, at Dansk Røde Kors tilbyder traumatiserede asylansøgere psykoedukation, så de lærer deres egen situation bedre at kende. De lærer også, hvordan de kan lære at leve med traumerne.

6.5.3. Branchepakker - effektiv jobskabelse

Torben Møller-Hansen, Foreningen Nydansker, mener, at flere jobs til flygtninge og indvandrere forudsætter omfattende kontakt til og servicering af virksomhederne. Han siger uddybende, at kommunerne bør undervises i at forstå virksomhederne bedre, så de kan yde optimal service. Virksomhederne bør omvendt lære, hvad de kan forvente af kommunerne, så de på den måde kan få større gavn af relationen og samarbejdet. Foreningen Nydansker har for eksempel udarbejdet kvalifikationskort for medlemsvirksomhederne, så de har mulighed for at give de respektive jobcentre præcise oplysninger om deres behov for arbejdskraft.

- Det er praktisk talt umuligt at finde arbejde til flygtninge og indvandrere, uden at kommunerne er en del af det. Flygtningene skal for eksempel have et CPR-nummer, for ellers kan man ikke arbejde med dem, og det står kommunerne for. Et andet eksempel er, at virksomheder skal praktikcertificeres for at kunne tage imod flygtninge, og det står kommunerne også for.

[Torben Møller-Hansen, Foreningen Nydansker]



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

Han tilføjer, at det er en særlig problemstilling, at mellemstore og store virksomheder med afdelinger rundt omkring i landet skal forholde sig til, at kommunerne ofte fortolker lovgivningen, for eksempel på beskæftigelsesområdet, forskelligt.

Foreningen Nydansker har udviklet og med succes anvendt et koncept kaldet branchepakker, som har vist sig at være et effektivt middel til at få flere flygtninge og indvandrere i beskæftigelse. Branchepakker neutraliserer den forsinkelse, der kan opstå fra det øjeblik, hvor en virksomhed siger ja til at tage imod en flygtning eller indvandrer, til starttidspunktet for ansættelsen.³⁰

I Vejle Kommune blev andelen af flygtninge, der kom i ordinær beskæftigelse, øget fra godt 11 pct. til knap 34 pct. i løbet af et år ved hjælp af konceptet, som siden er anvendt i yderligere 20 kommuner. Foreningen Nydansker råder derfor over et betydeligt erfaringsmateriale.

Ifølge Torben Møller-Hansen viser resultatet forskellen på mere eller mindre tilfældige metoder og en målrettet og struktureret beskæftigelsesindsats.

- Når en kommune modtager flygtninge, der skal i arbejde, bliver de først spurgt om, hvilke kompetencer de har. Ideen er, at når man kender deres kompetencer, så kan man finde ud af, hvilke opgaver de kan udføre. I stedet bør man interessere sig for, om der reelt er et job i den anden ende. Ellers bliver søgningen efter virksomheder, der måske - måske ikke kunne tænke sig at ansætte de pågældende flygtninge eller indvandrere, nemt tilfældig.

[Torben Møller-Hansen, Foreningen Nydansker]

Fremgangsmåden er følgende:

Hjemstedskommunen for en flygtning eller indvandrer udgør epicentret i en cirkel, hvis radius svarer til en times transport. Inden for denne cirkel identificerer man brancher og virksomheder, hvor ufaglærte har fået job inden for de seneste fem år.

Det sker systematisk og struktureret ved hjælp af offentligt tilgængelige oplysninger, hvorved sandsynligheden for at kunne etablere et relevant jobmatch øges betragteligt.

Der bliver med andre ord taget udgangspunkt i, hvilke virksomheder der typisk ansætter medarbejdere. Næste trin består i at lave en brancheanalyse, og her viser erfaringen, at man ofte lander på ca. fem brancher, der vil være relevante. Derefter bliver de pågældende flygtninge og indvandrere bedt om at vælge, hvilken af de fem brancher de kunne tænke sig at arbejde inden for.

Når det er sket, begynder et tre måneder langt praktikforløb i en virksomhed i den valgte branche. Det er fastlagt på forhånd, hvilke opgaver flygtningen skal tage sig af i forløbet, og sprogundervisningen er tilpasset arbejdsopgaverne.

Dernæst følger en anden og en tredje praktikperiode i andre virksomheder inden for samme branche, hvor der igen er fastlagt mål for forløbet med tilhørende sprogundervisning.

Alt i alt omfatter forløbet ni måneders kombineret uddannelses- og praktikforløb, der veksler mellem hinanden, i tre forskellige virksomheder inden for en specifik branche.

³⁰ Undervisningsministeriet har ligeledes udviklet AMU-branchepakker, der gør det muligt at kombinere faglig opkvalificering med danskundervisning. En AMU-branchepakke består af en række AMU-kurser, der tilsammen giver de nødvendige kompetencer til at udføre en specifik arbejdsopgave. Der findes desuden AMU-branchepakker, som er specielt udviklet til integrationsuddannelsen (IGU).



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

Som det fremgår, er konceptet med branchepakker kendetegnet ved struktur og effektivitet: Både flygtninge og virksomheder ved præcis, hvad der skal ske hver dag. Desuden har hver enkel flygtning et progressionskort, så det er muligt at følge vedkommendes personlige udvikling.

6.6. Fra silotænkning til samarbejde

Som tidligere nævnt er der en langvarig tradition for frivilligt arbejde i Danmark. Mange danskere er engageret i frivilligt arbejde, hvilket ifølge Arne Madsen og Frederik Hostrup-Pedersen, Netværkshuset i Gentofte, giver gode muligheder for at forstærke integrationen af flygtninge og indvandrere via civilsamfundet.

- Frivillige kan fungere som bisiddere for flygtninge og indvandrere, når de skal til samtale i jobcentret eller andre steder i det offentlige system. De kan også bistå, når der er brug for læge- eller hospitalshjælp. De kan desuden spille en vigtig rolle som mentorer og vejledere for flygtninge og indvandrere, der gerne vil have noget at bestille, og når de så har fået et job, kan der være behov for støtte, så de også beholder det.

[Arne Madsen og Frederik Hostrup-Pedersen, Netværkshuset i Gentofte]

Frivillige kan derudover varetage en vigtig opgave som kulturbrobyggere ved at aflægge hjemmebesøg. Flygtninge og indvandrere fra især ikke-vestlige samfund opfatter det som respekt, når man kommer på besøg i deres hjem. Her er de på hjemmebane og føler sig trygge, hvilket fremmer en frugtbar dialog på tværs af kulturer.

Arne Madsen og Frederik Hostrup-Pedersen opfordrer til at bruge de fritidstilbud, der allerede eksisterer. De begrundes opfordringen med, at man ikke skal forvente, at frivillige foreninger generelt har kapacitet til at tilbyde aktiviteter, der er specielt udviklet til flygtninge og indvandrere.

De siger uddybende, at det kunne være en mulighed at sammentænke aktivitetstilbuddene fra forskellige frivillige foreninger og målrette denne "pakkedløsning", som der kan være flere af, forskellige segmenter af flygtninge og indvandrere.

Det forudsætter dog et udbygget samarbejde mellem frivillige foreninger i forskellige sektorer, hvilket på sin side øger behovet for koordination samt vilje og evne til at udtænke fælles løsninger. Sidegevinsten vil efter deres mening være en smidigere integrationsproces.

Maria Lindahl Strøm, Frivilligcenter & Selvhjælp Hørsholm, fortæller, at Hørsholm Kommune har taget initiativ til et integrationsnetværk med repræsentanter fra forskellige foreninger og institutioner i lokalområdet, blandt andre biblioteket, frivilligcentret, kirkerne, menighedsplejen, Røde Kors Hørsholm, Venligboerne m.fl. Formålet er at være et kommunikations- og koordineringsforum, hvor også Hørsholm Kommune deltager. Målet er at bidrage til, at flygtninge bliver så velintegrerede som muligt.

Medlemmerne mødes ca. en gang i kvartalet, hvor de blandt andet holder hinanden orienteret om, hvad der rører sig blandt målgruppen, hvilke tiltag der er iværksat, og om der er ny lovgivning, som man skal forholde sig til. Integrationsnetværket er uformelt, men giver altså mulighed for at samarbejde om og koordinere frivillige initiativer, så man undgår overlap i tilbuddene.

Idrætsforeningerne spiller en stor rolle i integrationsarbejdet, men ikke uden mislyde. Arne Madsen og Frederik Hostrup-Petersen har erfaret, at det kan være vanskeligt at indpasse flygtninge i idrætsforeninger, fordi de føler sig anderledes og uden for fællesskabet. De mener, at det vil frem-



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

me integrationen, hvis flygtninge, som gerne vil dyrke sport sammen med etnisk danskere, får tilknyttet en mentor, som de kan støtte sig til.

Nogle idrætsforeninger har taget bestik af situationen og etableret introduktionsforløb udelukkende for flygtninge. Efterfølgende er de blevet sat på hold med fortrinsvis danske medlemmer.

6.6.1. Samarbejde med mange udtryksformer

Myndigheder og frivillige organisationer samarbejder, og det udfolder sig på forskellige måder. For eksempel er medarbejdere fra Gentofte Kommune til stede i Netværkshuset i Gentofte et par gange om ugen, hvor de rådgiver og vejleder flygtninge i juridiske spørgsmål.

Ifølge Anette Christoffersen samarbejder Dansk Flygtningehjælp med kommunerne på tre niveauer:

- På *opgaveniveau*, hvor de længste aftaler varer mellem fire og seks år, og som for eksempel drejer sig om drift af sprogskoler.
- På *gruppeniveau*, hvor Dansk Flygtningehjælp eksempelvis medvirker i rehabilitering af en gruppe flygtninge gennem et år med henblik på at bistå dem med at finde fodfæste på arbejdsmarkedet.
- På *individuel niveau*, hvor tilknyttede psykologer og terapeuter hjælper de mest traumatiserede og udsatte flygtninge.

Dansk Flygtningehjælp er tillige involveret i samarbejde med frivillige foreninger i lokalsamfundet og har et netværk med 400 frivilligrupper, deriblandt Netværkshuset i Gentofte.

Endelig samarbejder Dansk Flygtningehjælp med virksomheder rundt omkring i landet. Det sker dels i regi af det tidligere omtalte landsdækkende virksomhedsnetværk, dels efter aftale med kommuner, hvor opgaven går ud på at opspøge virksomheder og afdække muligheder for praktikophold, løntilskudsjob og/eller ordinær ansættelse.

- Her er det vigtigt at være opmærksom på, hvilke bevæggrunde virksomhederne kan have for at ansætte flygtninge. Er det et ønske om at give flygtninge en ny start, skyldes det mangel på arbejdskraft, eller ønsker man at styrke sin CSR-profil? Når man ved det, er der større mulighed for at skabe et holdbart match mellem flygtning og virksomhed.

[Anette Christoffersen, Dansk Flygtningehjælp]

Center for Frivilligt Socialt Arbejde har tilpasset et interessant koncept ved navn FrivilligBørs til danske forhold. Konceptet er udviklet i Holland og går ud på at afholde en "bytte-dag" hvor frivillige foreninger, offentlige og private virksomheder mødes for at bytte ydelser, tjenester, lokaler, materialer, viden og oplæg.

Eneste præmis er, at der ikke er penge involveret. Der udveksles derimod ønsker og ideer til samarbejde. En FrivilligBørs skaber nye muligheder og netværk, og der indgås konkrete samarbejdsaftaler. Både frivillige foreninger, offentlige og private virksomheder kan tage initiativ til at afholde en FrivilligBørs.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

Den første FrivilligBørs blev afholdt i Brande i maj 2013. Siden er der hvert år afholdt FrivilligBørs i en lang række andre kommuner.³¹

6.7. Foreningslivet kan skabe integration

For langt hovedparten af flygtningene er foreningslivet og frivilligt arbejde nyt og fremmed. Det kræver derfor en stor indsats af såvel kommuner som frivillige og deres foreninger og organisationer at øge flygtningenes - og også mange indvandreres - kendskab til, hvilke muligheder frivilligsektoren indebærer.

Tankegangen bag foreningsmodellen, der grundlæggende set kondenserer ideen med folkestyret, skal forklares, så flygtningene forstår, hvorfor så mange danskere udfører organiseret frivilligt arbejde.

- Vi må se på flygtninge og indvandrere som ressourcer, hvis integrationen skal lykkes. Der er plads til alle i det frivillige arbejde, fordi vi har så mange forskellige foreninger og aktiviteter og dermed også mange forskellige måder at være frivillig på.

[Mette Wang, Center for Frivilligt Socialt Arbejde]

Mette Wang siger, at frivillige foreninger kan noget særligt med hensyn til relations- og netværksdannelse. Her er der mulighed for uformel dialog om både danske værdier, arbejdsmarkedet og praktiske spørgsmål. For eksempel kommer frivillige fra Ungdommens Røde Kors to gange i Netværkshuset i Gentofte, hvilket medvirker til at skabe en god relation mellem unge danskere og jævnaldrende flygtninge.

At være frivillig i en forening øger ens kompetencer, fordi der ofte er et bredt spektrum af arbejdsopgaver, som skal løses i forbindelse med driften. Det frivillige arbejde giver mulighed for nye udfordringer, som man ikke nødvendigvis kan få gennem sit daglige arbejde. De kompetencer, som man tilegner sig i kraft af det frivillige arbejde, kan anvendes i forbindelse med job og uddannelse.

Maria Lindahl Strøm, Frivilligcenter & Selvhjælp Hørsholm er inde på, at flygtninge også kan blive frivillige og på den måde opleve, hvad foreningslivet indebærer af muligheder i Danmark, hvilket må antages at fremme integrationen. Ved at deltage i frivilligt arbejde får de tillige mulighed for selv at mærke, hvad det betyder at bidrage til meningsfulde aktiviteter. Hun tilføjer, at det sandsynligvis forudsætter et rimeligt mål af dansksproglig kompetence at kunne medvirke i forskellige aktiviteter som frivillig.

Ifølge Mette Wang er hovedårsagerne til at blive frivillig dels et ønske om at deltage i et fællesskab og gøre en forskel for andre, dels at blive respekteret for det, som man præsterer. Hun mener tillige, at medlemskab af en frivillig forening kan øge mulighederne for at få et job, fordi job ofte skabes gennem netværk.

Mette Wang påpeger desuden, at selv om civilsamfundet er mangfoldigt og rummer mangfoldige muligheder, kan det være vanskeligt at overføre dem fra en sektor til en anden og drage fordel af dem, fordi de er meget kontekstafhængige.

³¹ Kilde: Center for Frivilligt Socialt Arbejde, *Skab samarbejder i lokalområdet med FrivilligBørs*, www.frivillig.dk/projekter/skab-samarbejder-i-lokalomraadet-med-frivilligboers.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

Denne observation passer meget godt med den opfattelse, som Arne Madsen og Frederik Høstrup-Pedersen, Netværkshuset i Gentofte, har givet udtryk for, nemlig at man skal være opmærksom på forskelligheden i frivilligsektoren og dens aktivitetstilbud.

Det hele kan sammenfattes i denne oversigt over barrierer og styrkepositioner ved tværgående samarbejde:

1. Det kan være en barriere, at der ofte mangler forståelse for, at frivillige foreninger, kommuner og virksomheder er drevet af forskellige logikker og har forskellige ressourcer. Det er derfor vigtigt at øge kendskabet til og forståelsen for hinanden, for det vil styrke den gensidige respekt og anerkendelse.
2. Det kan give problemer, hvis frivillige foreninger inddrages i et eksisterende samarbejde, som indebærer, at de bliver omfattet af aftaler, der allerede er indgået. Det begrænser muligheden for at få ejerskab og tage ansvar for samarbejdet. Erfaringen viser, at en sådan ulighed modarbejder viljen og evnen til samskabelse.
3. Kommunerne bør overveje, hvorvidt en given opgave, hvor man ønsker at inddrage en frivillig forening i løsningen, kan håndteres af en mindre lokalafdeling eller forudsætter hjælp fra en større organisation. Et alternativ er at opfordre lokale foreninger til at gå sammen om at løse opgaven.
4. Det er nødvendigt at overveje, hvad forskellige interessenter i et samarbejde - frivillige foreninger, kommuner, virksomheder - kan og skal bidrage med, og hvad de hver især får ud af at deltage. Det er vigtigt, at alle parter er motiveret for at samarbejde med hinanden.

Bilag 1

Pilotprojektets logbog



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

Bilag 1: Pilotprojektets logbog

Tuborgfondet meddelte den 20. september 2016, at fondsbestyrelsen havde imødekommet ansøgningen om støtte til projektet Integration via fællesskaber. Efterfølgende er følgende aktiviteter gennemført:

1. Forløbet blev planlagt i efteråret 2016, og i den forbindelse blev der udarbejdet en milepælsplan dateret 2. november 2016.
2. Dokumentarisk materiale er indhentet, og der er gennemført litteraturstudier og research.
3. Der er udarbejdet en kortfattet information om projektet samt et udkast til pressemeddelelse. Endvidere blev et opslag lagt ud på Facebook den 27. september 2016. 276 personer har set opslaget.
4. Der er afholdt møde den 14. december 2016 med direktør Laurits Rønn og arbejdsmarkedspolitisk chefkonsulent Peter Halkjær, Dansk Erhverv. Formålet var at drøfte kommunikation om projektet, og hvordan virksomhederne kan mobiliseres og motiveres til at deltage i hovedprojektet.
5. Der er udarbejdet spørgeguides og korte tematiske oplæg, som er brugt i forbindelse med interviews med projektpartnerne og andre interessenter, der har erfaring med flygtninge og indvandrere, og som repræsenterer civilsamfundet, erhvervsskoler, kommuner og virksomheder.
6. Der er gennemført 20 interviews, som er dokumenteret i referater. Størsteparten af interviewene er med repræsentanter fra civilsamfundet (7) og virksomhederne (10). Civilsamfundet og erhvervslivet er mangfoldigt, og derfor har det været vigtigt at få et indtryk af de mange forskellige tilgange til integration af flygtninge og indvandrere både i lokalsamfundet og på arbejdsmarkedet.
7. Med baggrund i interviewene er der udarbejdet oversigter over dels projektpartneres og andre interessenters erfaringer med integration og inklusion af flygtninge og indvandrere, dels styrkepositioner og barrierer i forbindelse med integration og jobskabelse.
8. Dansk Erhvervsavis offentliggjorde den 31. maj 2017 en række stort opsatte og læseværdige artikler, som redaktør Kristian Kongensgaard havde skrevet om projektet på baggrund af interviewene med blandt andre Susanne Bjørn Leire, der er Senior HR Diversity Partner i Dansk Supermarked, og købmand Lisbeth Dalgaard, MENY v/ Købmand Dalgaard. Udvikling Assens, som er en erhvervsfremme- og turismeorganisation i Assens Kommune, omtalte den 29. juni 2017 artiklerne og projektet i et elektronisk nyhedsbrev.
9. Artiklerne udgjorde startskuddet til en virksomhedsrettet kampagne, der har haft til formål at motivere virksomheder i forskellige brancher til at åbne dørene for flygtninge og indvandrere. Kampagnen blev støttet af dels artiklerne i Dansk Erhvervsavis, dels en ajourført og kortfattet information om projektet og endelig et særligt opslag med overskriften "Giv en flygtning eller indvandrer en chance for at få et job" vedhæftet en samarbejdserklæring. Både opslaget og samarbejdserklæringen præciserer, hvad virksomhederne tilbydes, og hvad der forventes af dem.
10. Den 11. september 2017 mødtes chefkonsulent Anette Lykke Jensen, integrationskoordinator Ania Christensen, begge Erhvervsskolen Tietgen, ledende partner Thomas Blach, Firstline Communication A/S, direktør Torben Møller-Hansen, Foreningen Nydansker samt bestyrelsesmedlem Ole Pass og næstformand Søren Carøe, begge Rådet for Psykisk Sårbare på Arbejdsmarkedet, for at drøfte mål og rammer for et hovedprojekt baseret på den viden, som var opnået i forbindelse med pilotprojektet.
11. Den 9. november 2017 blev der afholdt et statusmøde med deltagelse af Søren Carøe, direktør Anne-Marie Skov og programansvarlig Nanna Callisen Bang.
12. Der er udarbejdet tre statusnotater dateret den 21. februar, 5. juni og 25. august 2017.
13. Rapporten med titlen "Integration via fællesskaber" blev færdig den 8. december 2017.

Bilag 2

Interessenterne



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

Bilag 2: Interessenterne

Følgende virksomheder, myndigheder, uddannelsesinstitutioner, organisationer og foreninger støtter op om projektet:

- Brdr. Andersen Tømrermestre ApS
- Brdr. Barslund Odense ApS
- Center for Frivilligt Socialt Arbejde
- Creativ Company A/S
- Daloon A/S
- Dansbo Entreprise A/S
- Dansk Erhverv
- Dansk Flygtningehjælp
- Dansk Røde Kors/Integrationsnet
- Dansk Supermarked Group A/S
- DEKRA AMU Center Sjælland og Hovedstaden
- Drop in Salon Odense
- Effimat Storage Technology A/S
- Erhvervsskolen Tietgen
- Family Plants ApS
- Feldborg A/S
- Fgm Metal Supply A/S
- FJ Industries A/S
- FlexPartners Rengøring ApS
- Foreningen Nydansker
- Freezevan Aps
- Friland Årlev ApS
- Frivilligcenter & Selvhjælp Danmark
- Frivilligcenter & Selvhjælp Hørsholm
- Gartneriet Dugfrisk
- Gartneri Kortegaard A/S
- Gartneriet Nordfyn ApS
- Gartneriet Vestdal ApS
- G4S Security Services A/S
- Gelsted Kro og Hotel
- Gundestrup Mejeri & Bryghus A/S
- Hotel Færgegaarden Faaborg
- Hotel Munkebo Kro ApS
- Hotel Vissenbjerg Storkro
- Hovmand A/S
- Hørsholm Kommune
- Inside Knowledge ApS
- KL
- Kursustrappen
- Lahns Stiftelse - Lahns Børnecenter
- Logistik Centralen A/S
- MENY v/ Købmand Dalgaard
- Møllegårdens Planteskole Aps



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

- NCC Construction Danmark A/S
- Netværkshuset Gentofte
- P.A. Savværk Korinth A/S
- Restart - Mentor og Støttekorps
- RSV Virksomhedsporten A/S
- Rådet for Psykisk Sårbare på Arbejdsmarkedet
- Salomonsens Planteskole
- Viking Rubber Company A/S
- Voldbro Smedie & VVS A/S

Bilag 3

Artikler i Dansk Erhvervsavis

Vi tilbyder flygtninge en træningsbane

Dansk Supermarked Group har taget sin brede erfaring i at integrere flygtninge med ind i flygtningeprojektet "Integration via fællesskaber". Susanne Bjørn Leire, der er en af virksomhedens Senior HR Partnere inden for Diversity, lægger afgørende vægt på den enkelte flygtninges egne erfaringer, kompetencer og ønsker, når der skal etableres et samarbejde.

INTEGRATION

Internationalt har Dansk Supermarked Group 51.200 medarbejdere, heraf cirka 39.000 i Danmark. Susanne Bjørn Leire, Senior HR Partner inden for Diversity, skønner, at virksomheden har ansat cirka 100 flygtninge siden 2015, hvor flygtningestrømmen steg markant.

Hvorfor ansætter I flygtninge?

"Vi har i de sidste 20 år haft et tæt samarbejde med jobcentrene. Det startede meget lokalt forankret hos nogle ildsjæle, og siden har vokset sig til stort set at være landsdækkende. Vi samarbejder nu struktureret med cirka 75 jobcentre - ikke kun om flygtninge, men en bred gruppe af ledige. Ved at have indsatsen forankret i HR kan vi drage erfaringer på tværs af landet, og på den måde supportere med både viden og erfaringer internt såvel som eksternt," fortæller Susanne Bjørn.

Analfabeter og højtuddannede

Både for jobcentrene, borgerne og Dansk Supermarked Group er samarbejdet win-win:

"I Dansk Supermarked Group falder det os helt naturligt at tage ansvar for det samfund, vi og vores butikker er en del af. Derfor har vi også vurderet, at vi kan yde et positivt bidrag og medvirke gennem et socialt ansvar over for borgere, som har en mere udfordret vej ind på arbejdsmarkedet, hvilket også gælder flygtninge, som ofte har både sproglige og kulturelle udfordringer i begyndelsen. Det er ikke højteknologi, vi udvikler i vores butikker, så derfor kan vi også gå ind og udvælge opgaver til kandidaterne, som måske ellers ikke lige kan tage en ordinær fuldtidsstilling på 37 timer. Vi har flygtninge fra Syrien, der har gået i skole i to år og er analfabeter, mens andre har lange

Dansk Supermarked Group

videregående uddannelser. Her har vi mulighed for at tilpasse niveauet af udfordringer til den enkeltes kompetencer."

Vær godt forberedt

"Vi screener ikke nødvendigvis flygtningene for, om de kunne være potentielle medarbejdere i vores virksomhed, men allermest om de er engagerede og gerne vil bidrage på arbejdsmarkedet. Så tilbyder vi dem en træningsbane med sproglig opkvalificering og et solidt kendskab til dansk arbejdsmarkedskultur, så de har mulighed for at opnå beskæftigelse eller uddannelse hos os eller andre steder i samfundet. Vi stiller



Blandt de mange flygtninge, som Dansk Supermarked Group har haft i sprogpraktik, har virksomheden siden 2015 ansat cirka 100. (Foto: Claus Sjödin).

vores virksomhed til rådighed for træning og afklaring for den enkelte ledige. I sidste ende ansætter vi de kandidater, der har de rette kompetencer til et givent job. Herunder også flygtninge."

Hvilke anbefalinger vil du give virksomheder, som overvejer at ansætte flygtninge?

"Vær nysgerrig på de nye ressourcer og kompetencer, som flygtninge bidrager med, men vær samtidig også godt forberedt. Der kan opstå sproglige og kulturelle udfordringer afhængigt af, hvor langt den enkelte er i integrationsprocessen. Det er vigtigt, at organisationen ikke er bange for at italesætte og arbejde med udfordringerne - både i forhold til flygtningen og eksisterende med-



Susanne Bjørn Leire, Senior HR Partner, Diversity, Dansk Supermarked Group.

arbejdere. Desuden er det vigtigt, at man finder de rigtige medarbejdere, som brænder for opgaven med at introducere og vejlede den nye kollega, som måske har en lidt anden tilgang til arbejdsmarkedet, end man selv har. Det møde kan begge parter lære noget af, hvilket er vores klare erfaring. Det er også vigtigt, at virksomhedens ledelse internt sender et klart signal om, at det her er noget, man vil og prioriterer."

Det er fornuftigt at starte bag kulissen

Lisbeth Dalgaard, der er indehaver af supermarkedet MENY i Kongevejs Centret i Hørsholm, har bred erfaring med inklusion af flygtninge.

INTEGRATION

Alle ved, hvad et supermarked er, og alle ved, hvad en flygtning er - og dog! Lisbeth Dalgaard kan fortælle, at hun har en flygtning i sit supermarked i Hørsholm, som aldrig havde været i et supermarked før.

Hun giver det som eksempel på, at det betyder meget for en succesfuld integration på arbejdsmarkedet, at man på forhånd kan gøre flygtningene opmærksom på, hvad det handler om. Lisbeth Dalgaards supermarked har

cirka 140 medarbejdere, der omregnet til fuld tid tæller cirka 75. Der er pt. 4 flygtninge ansat, heraf 2 i virksomhedspraktik og 2 med løntilskud.

Hvorfor ansætter i flygtninge?

"Det er en del af hele vores værdisæt, som vi har arbejdet med gennem alle årene. Ikke nødvendigvis flygtninge, men også psykisk sårbare og personer, som er faldet ud af arbejdsmarkedet, og som skal have en chance

for at komme ind igen. For år tilbage havde vi også et samarbejde med kommuner og fagforeninger, hvor vi kørte nogle fastholdelsesforløb for syge medarbejdere. Et socialt ansvar er en del af det at være byens lokale supermarked. Vi er jo på mange punkter et samlingspunkt, så det er en del af vores DNA."

Venter med kundekontakt

Hvordan rekrutterer I flygtninge og andre medarbejdere på særlige vilkår?

"Vi har aftalt med Hørsholm Kommune, hvilke arbejdsområder vi kan tilbyde. Det er faktisk rigtig mange, og det er fortrinsvis de områder, som ikke kræver egentlig faglig uddannelse. Med flygtninge starter vi som

Giv en flygtning eller indvandrer en chance for at få et job

Rådet for Psykisk Sårbare på Arbejdsmarkedet er i samarbejde med blandt andre Dansk Erhverv i gang med en storstilet indsats, der skal hjælpe 10.000 flygtninge og indvandrere med at komme i arbejde i løbet af de kommende 3 år.

INTEGRATION

"Vi efterlyser virksomheder af alle typer og i alle størrelser, der fra efteråret 2017 vil åbne dørene for flygtninge eller indvandrere og enten tage dem i praktik, give dem et job med løntilskud eller tilbyde ordinær beskæftigelse."

Sådan lyder det fra Søren Carøe, næstformand i Rådet for Psykisk Sårbare på Arbejdsmarkedet. Det er ikke ambitioner, der mangler i projektet "Integration via fællesskaber", der støttes af Tuborgfondet. Målet er, at 10.000 flygtninge eller indvandrere i løbet af de næste 3 år får et job og bliver selvforsørgende. Det skal lykkes via et samarbejde mellem jobcentre, virksomheder, erhvervsskoler og civilsamfund.

"Vi vil vise, at det kan lade sig gøre at få flygtninge og indvandrere i arbejde og derved bidrage til en bedre og mere effektiv integration i det

danske samfund. Men vi kan kun løfte den opgave med hjælp fra virksomhederne. Det eneste, de i første omgang skal gøre, er at tilkendegive, at de gerne vil åbne dørene for en eller flere flygtninge eller indvandrere. Til gengæld sørger vi for at screene de pågældende samt afklare og vurdere deres faglige og sproglige kompetencer. Vi sørger også for at afstemme virksomhedernes behov for kompetencer med flygtningenes og indvandrerens, så der bliver et godt match. Derudover sørger vi for introduktion, mentorstøtte, vejledning og opfølgning - og vi hjælper selvfølgelig også med det administrative arbejde," påpeger Søren Carøe.

Fremskudt indsats

Virksomhederne stiller en arbejdsplads til rådighed og får til gengæld en motiveret og kompetenceafklaret

Yderligere information

Kontakt Søren Carøe, næstformand, Rådet for Psykisk Sårbare på Arbejdsmarkedet:

- Telefon: 28 11 00 20.
- E-mail: info@rflam.org
- Web: www.rflam.org



Søren Carøe, næstformand, Rådet for Psykisk Sårbare på Arbejdsmarkedet: "Vi efterlyser virksomheder af alle typer og i alle størrelser."

Flygtningeprojektet "Integration via fællesskaber"

Samarbejdspartnerne består af:

- Rådet for Psykisk Sårbare på Arbejdsmarkedet.
 - Creativ Company A/S.
 - Dansk Erhverv.
 - Dansk Supermarked Group A/S.
 - DEKRA AMU Center A/S.
 - Firstline Communication A/S.
 - Foreningen Nydansker.
 - G4S Security Services A/S.
 - Hovmand A/S.
 - KL.
 - Kursustrappen.
 - NCC Construction Danmark A/S.
 - RSV Virksomhedsporten A/S.
 - Erhvervsskolen Tietgen.
- Projektet støttes af Tuborgfondet.

regel et sted, hvor de ikke straks bliver konfronteret med kunder. Vi har kunnet mærke, at det ellers har været en forhindring for forløbet. Derfor har vi haft en del i vores delikatesse-køkken og i slagterafdelingen. En i grøntafdelingen er nu rykket ud blandt kunderne og fører samtaler med dem. Så er der vareopfyldning, og vi har også haft en til at gå sammen med vores hustømmer og være en form for arbejdsmand. Hvis der er én, der har kørekort, kan vedkommende blive chauffør."

En god model for os

"Det er ret fornuftigt at starte lidt bag ved kulisserne, fordi det giver en større tryghed. Flygtningene kommer ikke til kort rent sprogligt over for kunderne. Her vænner de sig først til arbejdsstedet, til kollegerne, til arbejdsopgaverne og bliver dygtigere til sproget, og så møder de kunderne. Det har i hvert fald vist sig at være en god model for os. Et godt eksempel er vores kasseleder, der startede som

sprogflygtning for mange år siden, og som nu er avanceret til leder af kasselinjen. Vi forsøger at gøre det til en succes for både den pågældende, kollegerne og forretningen."

Har du eksempler på kulturelle udfordringer?

"Vi har haft et par stykker, som ikke måtte røre ved svinekød, og så har vi flyttet dem over i andre afdelinger."

Hvordan har ansættelsen af flygtninge bidraget positivt til jeres forretning?

"Vi har fået nogle gode medarbejdere ind, som vil have et job, og som vokser som mennesker ved at have det. Det er glædeligt at være en del af. På sigt vil vi også få sværere ved at rekruttere danske medarbejdere. Hvis vi skal fortsætte med vores høje serviceniveau, bliver vi nødt til at kigge andre steder hen."

Lisbeth Dalgaard håber også på, at supermarkedet kommer til at arbejde meget mere med uddannelse, specielt for de unge flygtninge, så de også bliver faguddannede og kan no-



Lisbeth Dalgaard, MENY, Hørsholm: "Et socialt ansvar er en del af det at være byens lokale supermarked."

get mere. "Hvis vi skal ansætte nogen i et ordinært job, kræver vi en højere faglighed."

Et socialt engagement og en sund forretning skal kunne hænge sammen

Arbejdsmarkedspolitisk chef-konsulent Peter Halkjær, Dansk Erhverv:

"Det skal kunne hænge sammen - det er udgangspunktet, når virksomheder tager flygtninge, indvandrere og andre fra kanten af arbejdsmarkedet i praktikforløb, løntilskud mv. Men så sker det alligevel, at virksomheder strækker sig længere end det, og det først senere i forløbet viser sig også at være den rigtige beslutning set fra et rent forretningsmæssigt perspektiv. Dansk Erhverv ser med "Integration via fællesskaber" et potentiale i at få erhvervslivet til at løfte en stor og vigtig opgave. På sigt kan det samtidig være med til at nedbringe danske virksomheders voksende rekrutteringsudfordringer. Indsatsen taler i øvrigt ind i flere af FN's 17 verdensmål."



Bilag 4

Eksempel på spørgeguide - virksomheder



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

Spørgeguide til Dansk Supermarked Group A/S

Denne spørgeguide indeholder en række spørgsmål, som danner grundlag for et semistruktureret interview med HR Diversity Partner Susanne Bjørn Leire, Dansk Supermarked Group (DSG). Formålet er at få viden om virksomhedens erfaringer med at rekruttere og beskæftige flygtninge.

1.0.	Baggrundsspørgsmål
1.1.	Hvor mange ansatte har DSG?
1.2.	Hvor mange flygtninge har DSG ansat og på hvilke vilkår?
1.3.	Hvorfor ansætter DSG flygtninge?
1.4.	Hvilke rekrutteringskilder har DSG benyttet til at ansætte flygtninge?
1.4.1.	Hvilke erfaringer har DSG med de forskellige rekrutteringskilder? Har virksomheden fået hjælp fra jobcentret i forbindelse med rekruttering og ansættelse af flygtninge?
1.4.2.	Hvordan er flygtningene blevet introduceret til DSG? Hvilke forløb har de været igennem inden ansættelsen?
2.0.	Erfaringer med integration af flygtninge i virksomheden
2.1.	Inden for hvilke arbejdsområder ansætter DSG flygtninge?
2.2.	Hvordan har ansættelsen af flygtninge bidraget positivt til DSG?
2.3.	Hvilke barrierer har DSG oplevet ved at ansætte flygtninge?
2.4.	Er der udfordringer af praktisk karakter ved at ansætte flygtninge? Hvilke?
2.5.	Er der behov for opkvalificering af flygtninge? Inden for hvilke kompetenceområder?
2.6.	Har DSG erfaring med at ansætte traumatiserede flygtninge? Hvordan kommer traumatiseringen til udtryk, og hvilken hjælp får DSG og de pågældende flygtninge?
2.6.1.	Hvis ja : Hvordan forholdt I jer til det?
2.6.2.	Hvis nej : Tror du, at DSG vil ansætte flygtninge med traumer? Under hvilke forudsætninger?
3.0.	Kompetencer hos flygtninge
3.1.	Hvordan anvendes flygtningenes forudsætninger og kompetencer konkret?
3.2.	Har flygtningenes kompetencer matchet forventningerne?
3.2.1.	Hvis nej : Hvad har DSG så gjort?
4.0.	Civilsamfundet
4.1.	Samarbejder DSG med civilsamfundet?
4.1.1.	Hvis ja : Hvordan foregår samarbejdet og på hvilke områder?
4.1.2.	Hvis nej : Kunne DSG forestille sig at indgå i et samarbejde med civilsamfundet, eksempelvis et lokalt frivilligcenter?
4.2.	Bruger DSG mentorer til de flygtninge, der er ansat?
4.2.1.	Hvis ja : Hvordan foregår forløbet?
4.2.2.	Hvis nej : Vil en mentorordning kunne kvalificere jeres integrationsindsats? På hvilken måde?
5.0.	Lovgivning og overenskomst
5.1.	Hvilken lovgivning er relevant i forbindelse med ansættelse af flygtninge?
5.2.	Hvilke lovgivningsmæssige barrierer skal man være opmærksom på i forbindelse med ansættelse af flygtninge?
5.3.	Hvilke overenskomstmæssige forhold kan fremme, henholdsvis hæmme ansættelse af flygtninge?
6.0.	Perspektiver
6.1.	Hvad skal der til, for at DSG vil ansætte flere flygtninge i ordinær beskæftigelse?
6.2.	Hvilke anbefalinger vil du give virksomheder, som overvejer at ansætte flygtninge?

Bilag 5

Virksomhedsrettede tilbud til flygtninge



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

Bilag 5: Virksomhedsrettede tilbud til flygtninge

Indsats	Målgruppe	Beskrivelse	Varighed	Økonomi	Betingelser
Integrationsprogram	Alle flygtninge	Integrationsprogrammet indeholder danskuddannelse og beskæftigelsesrettede tilbud med henblik på indslusning på det danske arbejdsmarked	Integrationsprogrammet gælder det første år, hvor en flygtning er i Danmark. Programmet fortsætter indtil vedkommende er i beskæftigelse, dog højst fem år.		Inden for de første fire uger efter, at en flygtning er tilflyttet opholdskommunen, skal vedkommende modtage danskuddannelse og være i et beskæftigelsesrettet tilbud.
Danskuddannelse	Alle flygtninge i et integrationsprogram har ret og pligt til gratis danskuddannelse	Danskuddannelsen kan kombineres med virksomhedspraktik, løntilskud eller ordinær ansættelse		Uden udgift for virksomheden	
Integrationsgrunduddannelse (IGU)	Flygtninge mellem 18-40 år	IGU er en kombination af en praktikstilling på en arbejdsplads og skoleundervisning. Der skal indgå 20 ugers undervisning i forløbet.	To år	Virksomheder ansætter flygtninge på løntilskudsvilkår og får samtidig en kontant bonus på op til 40.000 kr. fra staten. Flygtninge modtager uddannelsesgodtgørelse i forbindelse med skoleundervisningen.	Flygtningen skal have haft folkeregisteradresse i Danmark i mindre end fem år. Flygtningen må kun deltage i ét IGU-forløb og må ikke have været ansat i virksomheden tidligere.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

Indsats	Målgruppe	Beskrivelse	Varighed	Økonomi	Betingelser
Virksomhedspraktik	Aktivitetsparate og jobparate flygtninge	Virksomheden får mulighed for at vurdere, om den ledige skal ansættes i job med løntilskud eller på ordinære vilkår. Den ledige får mulighed for at styrke sine kompetencer og får en tilknytning til arbejdsmarkedet.	Aktivitetsparate: Op til 13 uger med mulighed for forlængelse i op til 26 uger Jobparate: Ofte fire uger	Uden lønudgift for virksomheden. Flygtningen modtager offentlig forsørgelse.	Virksomheden må maksimalt ansætte én person i støttet beskæftigelse for hver fem ansatte på ordinære vilkår. Én person herudover for hver tiende ordinært ansatte, hvis virksomheden har mere end 50 ansatte.
Job med løntilskud	Flygtninge, som har været ledige i minimum seks måneder	Formålet er oplæring og genoptræning af faglige, sociale og sproglige kompetencer. Virksomheden har mulighed for at oplære nye medarbejdere eller afprøve samarbejdet før en ordinær ansættelse.	Maksimalt et år	Private virksomheder modtager et tilskud på 76,59 kr. i timen fra jobcentret til udbetaling af overenskomstmæssig løn til flygtningen	Den ledige flygtning må ikke erstatte en afskediget medarbejder. Der skal være et rimeligt forhold mellem antallet af medarbejdere på ordinære vilkår og på løntilskudsvilkår.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

Indsats	Målgruppe	Beskrivelse	Varighed	Økonomi	Betingelser
Mentorordning	Flygtninge, som af jobcentret vurderes at have gavn af en mentor	Formålet med ordningen er at understøtte, at den ledige kan fungere i virksomheden enten i virksomhedspraktik, job med løntilskud eller ordinær ansættelse		Virksomheden kan få tilskud til frikøb af en medarbejder, der skal fungere som mentor samt til administration	Mentorordningen skal ligge ud over, hvad arbejdsgiveren forventes at varetage, og den skal være afgørende for at fastholde flygtningen i beskæftigelse
Opkvalificering af ledige flygtninge	Ledige flygtninge	Jobcentret kan give tilbud til ledige flygtninge om opkvalificering. Det kan eksempelvis ske forud for eller i kombination med virksomhedspraktik og løntilskud.		Uden udgift for virksomheden	Tilbuddet skal udvikle flygtningens kompetencer med henblik på opkvalificering til arbejdsmarkedet
Opkvalificering af ordinært ansatte	Flygtninge ansat på ordinære vilkår	Jobcentret kan tilbyde en flygtning opkvalificering, selvom vedkommende er ansat på ordinære vilkår		Uden udgift for virksomheden	Det er en betingelse for at få tilskud, at der er tale om opkvalificering, som virksomheden ikke forudsættes at tilbyde



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

Indsats	Målgruppe	Beskrivelse	Varighed	Økonomi	Betingelser
Bonus ved ordinær ansættelse	Flygtninge, der har været i Danmark i under to år, og som er ansat minimum 19 timer om ugen i private virksomheder	Virksomheder har mulighed for at få en bonus fra staten på op til 40.000 kr. for at ansætte en flygtning på ordinære vilkår	Bonus udbetales efter seks måneders ansættelse og igen efter 12 måneders ansættelse	Virksomheder får bonus på to gange 20.000 kr. for flygtninge, der har været i Danmark i mindre end et år. De får bonus på to gange 15.000 kr. for flygtninge, der har været i Danmark i mellem et og to år.	
Jobrotation	Flygtninge, der har været ledige i minimum seks måneder	Virksomheden kan ansætte en flygtning i jobrotation, hvis den pågældende indgår som erstatningsarbejdskraft for en eller flere medarbejdere, der deltager i uddannelse	Ansættelsen skal minimum være ti timer om ugen og må maksimum være i seks måneder	Virksomheden modtager et tilskud på ca. 180 kr. til dækning af lønudgifter til flygtningen og den medarbejder, der er på uddannelse. Flygtningen modtager overenskomstmæssig løn fra arbejdsgiveren.	Det er en betingelse, at flygtningen har deltaget i integrationsprogrammet i en sammenhængende periode på mindst seks måneder



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

Indsats	Målgruppe	Beskrivelse	Varighed	Økonomi	Betingelser
Virksomhedscenter	Aktivitetsparate flygtninge	En (fast) samarbejdsaftale mellem et jobcenter og en virksomhed. Virksomheden stiller et antal praktikpladser til rådighed, så ledige flygtninge med begrænset arbejds erfaring og sprogproblemer kan afprøves og udvikles.		Jobcentret kan give et fast økonomisk tilskud til mentorer tilknyttet flygtninge på virksomhedscentret	
Voksenlærling	Flygtninge over 25 år	Flygtninge over 25 år kan komme i lære inden for et givent fagområde	To år	Virksomheden får et tilskud på 40 kr. i timen fra jobcentret til ledige og 30 kr. i timen til ufaglærte i job. Virksomheden betaler mindstelønnen for ufaglærte til flygtningen.	
Fleksjob	Flygtninge, der er visiteret til et fleksjob	Fleksjob giver mulighed for, at flygtninge med ringe arbejdsevne kan blive en del af arbejdsmarkedet		Virksomheden betaler kun for de effektive timer, som medarbejderen vurderes at kunne arbejde i virksomheden	

Bilag 6

**Styrkepositioner og barrierer
ved integration og jobskabelse**



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

Bilag 6: Styrkepositioner og barrierer ved integration og jobskabelse

Bilaget indeholder en skematisk oversigt over styrkepositioner og barrierer ved forskellige parametre, der er nævnt i alfabetisk rækkefølge, og som har betydning for integration af og jobskabelse for flygtninge.

Oversigten er udarbejdet på basis af dels dokumentarisk materiale, dels interviewene med repræsentanter fra offentlige myndigheder, virksomheder, uddannelsesinstitutioner og civilsamfundet. Formålet med oversigten er at skabe overblik. Nuancerne, overvejelserne og begrundelserne findes i kildematerialet og rapportens kapitler, der sammenfatter og belyser interviewene.

	Styrkepositioner	Barrierer
Boligplacering	Det er muligt at få tilskud til transport, hvilket kan øge incitamentet til at tage arbejde i en anden kommune. Det fremmer jobskabelsen, hvis flygtninge boligplaceres i kommuner, hvor der er virksomheder, som efterspørger deres kompetencer.	Der er forskel på, hvor i landet der er ledige boliger, og hvor der er størst mulighed for at få et job.
Branchepakker	Branchepakker fremmer jobskabelse. Der fokuseres på at få flygtninge i praktik i brancher, som mangler arbejdskraft, og ikke på først at matche flygtnings kompetencer med virksomhedernes kvalifikationskrav.	
Flygtninge i ordinært arbejde	Andelen af flygtninge og familiesammenførte i ordinær beskæftigelse er steget fra 6,3 pct. i 2015 til 12,6 pct. i 2016. Stigningen skyldes sandsynligvis, at integrationsydelsen er sænket. Øget ordinær beskæftigelse forudsætter flere jobfunktioner, der modsvares de fleste flygtnings begrænsede kompetencer. Det øger mulighederne for at få et job, hvis flygtninge møder personligt op på virksomhederne for at aflevere CV og ansøgning.	Kommunerne har forskellig succes med at få flygtninge i ordinært arbejde. Det kræver tid og ressourcer at få flygtninge i ordinært arbejde. De mange praktikforløb kan være en udfordring for virksomhederne og lægge en dæmper på deres lyst til at ansætte flygtninge på ordinære vilkår. Det er svært at flytte flygtninge fra virksomhedspraktik til ordinært arbejde. Medbragte jobferaringer og kompetencer fra hjemlandet opfylder sjældent vilkårene og kravene på det danske arbejdsmarked. Derfor skal flygtninge acceptere at starte på et lavere niveau både job- og lønmæssigt.



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

	Styrkepositioner	Barrierer
Flygtninge- og indvandrerkvinder	DEKRA Job ApS, Helsingør Kommune og Sprogcenter Nord-sjælland har gennemført et projekt, som især drejede sig om at få kvindelige flygtninge og indvandrere i arbejde. Forløbet strakte sig over et år og omfattede intens undervisning i 26 uger i dansk sprog og danske arbejdsmarkeds-, uddannelses- og livsforhold efterfulgt af praktik i forskellige virksomheder.	
Frivillige foreninger	Medlemskab af en frivillig forening øger integrationen i det danske samfund, fordi flygtninge får adgang til netværk. Frivillige foreninger kan introducere flygtninge til skrevne og uskrevne regler og omgangsformer. Flygtninge vil typisk være frivillige i foreninger, hvor målgruppen er flygtninge og indvandrere. Det udvikler kompetencerne at være frivillig på grund af de mange forskellige opgaver, der skal udføres. Sproget er også en udfordring, når man vil være frivillig, men frivilligt arbejde udvikler til gengæld den dansksproglige kompetence. Det er gavnligt, at samarbejdet mellem frivillige foreninger koordineres, eventuelt via en kommunalt ansat frivilligkoordinator. I Fritidspuljen under Dansk Flygtningehjælp kan børn og unge med flygtningebaggrund søge om at få betalt kontingent til en frivillig forening. En god måde at hverve frivillige på er at henvende sig til virksomheder, som er i daglig kontakt med flygtninge blandt de ansatte.	Flygtninge og indvandrere er en underrepræsenteret gruppe inden for frivilligt arbejde. Flygtninge og indvandrere skal introduceres til foreningslivet og dets muligheder. De kommer ikke af sig selv. Det kan være vanskeligt for flygtninge at føle sig inkluderet i en frivillig forening, medmindre de har en kontaktperson. Det er ikke naturligt for frivillige foreninger at samarbejde, fordi de har forskellige dagsordener.



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

	Styrkepositioner	Barrierer
Integrationsuddannelsen (IGU)	Virksomhederne får en økonomisk bonus, når de igangsætter IGU-forløb. Virksomheder inden for transport, produktion, landbrug og gartneri står for over halvdelen af IGU-forløbene. IGU-ordningen er særlig attraktiv for brancher, der anvender ufaglært arbejdskraft.	AMU-kurser udbydes ikke på flygtninges modersmål. Adgangskravet er Danskuddannelse 2. Det tager typisk to til tre år at nå det niveau. Konsekvensen er, at flygtninge først kan påbegynde en IGU meget sent i integrationsprogrammet eller efter dets udløb. IGU er bureaukratisk og besværlig for både flygtninge og virksomheder. Den er ikke økonomisk attraktiv for flygtninge. Der er behov for, at flygtninge over 40 år kan tage en IGU. Kommuner og jobcentre bør i højere grad guide virksomhederne gennem processen, ligesom de bør tage initiativ til at formidle kontakt mellem virksomheder og flygtninge.
Integration på tværs	Integrationsprocessen bliver smidigere, når den organiseres på tværs af sektorer. Nogle opgaver findes i krydsfeltet mellem civilsamfund og kommuner. Der bør derfor være en tydelig ansvarsfordeling. Et godt samarbejde kræver tid, dialog og forventningsafstemning. Partnerskabsaftaler letter integrationsindsatsen. Flere løfter i flok. Et godt samarbejde bør tage udgangspunkt i det lokale civilsamfund, som varierer meget fra by til by. Alle relevante parter bør inddrages tidligt i processen. Alle parter skal være motiverede for samarbejde, og alle skal se og opleve de gensidige fordele ved at deltage. En konkret måde at samarbejde på er via en FrivilligBørs.	Jobcentrene ved for lidt om det lokale erhvervsliv til at kunne matche flygtninge og virksomheder på en relevant måde. Jobcentrene opsøger ikke små og mellemstore virksomheder i tilstrækkelig grad, men trækker primært på rammeaftaler, der er indgået med store virksomheder (virksomhedscentre). Kommunerne arbejder med forskellige virksomhedsrettede tilbud. De bør i stedet prioritere én målrettet indsats, hvilket vil kvalificere deres virksomhedsservice. Nogle kommuner har et veletableret samarbejde med Dansk Flygtningehjælp og Dansk Røde Kors. I andre kommuner er samarbejdet med civilsamfundet mere løst. Private virksomheder må kun tilknytte frivillige, der er holdt op på arbejdsmarkedet. Det svækker virksomhedernes muligheder for at anvende eksempelvis frivillige mentorer for flygtninge.



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

	Styrkepositioner	Barrierer
Job med løntilskud	Job med løntilskud er den mest effektive vej til ordinær beskæftigelse for flygtninge. Ordningen er til fordel for begge parter: Den giver flere virksomheder mulighed for at ansætte flygtninge. Flygtninge i løntilskudsjob får en økonomisk tilskyndelse til at forblive i beskæftigelse.	
Kompetenceafklaring	Tilbundsgående kompetenceafklaring bidrager til at skabe bedre match mellem flygtninge og virksomheder. Det fremmer jobskabelsen, hvis kompetenceafklaring, opkvalificering og virksomhedspraktik starter i asylfasen. Flygtningene får på den måde et grundlag for at starte jobsøgningen og komme hurtigere i beskæftigelse, når de har fået opholdstilladelse og er boligplaceret i en kommune.	Det kan være vanskeligt at gennemføre en retvisende afklaring af kompetencerne hos mange flygtninge. De fleste har ingen form for dokumentation af deres kompetencer. Når afklaringen lykkes, viser det sig ofte, at deres kompetencer er for svage til, at de umiddelbart kan anvendes på det danske arbejdsmarked. En anden praktisk forhindring er, at der mangler kvalificerede tolke.
Kultur	Der er gode erfaringer med formaliseret undervisning i dansk arbejdspladskultur samt individuel sparring med en mentor. Asylcentrene kan forberede asylansøgere på arbejdspladskulturen og landets kultur i det hele taget, så de er bedre rustet til at varetage et job, såfremt de får opholdstilladelse.	Virksomheder skal turde italesætte kulturelle forskelle, fordi de kan forringe mulighederne for god integration på arbejdspladsen og jobskabelse i det hele taget. Mange flygtninge kender kun en hierarkisk ledelsesstruktur, og de kan derfor have svært ved at forstå den danske ledelsesstil med lav magtdistance. En del flygtninge er ikke mødestabile, og de fleste er ikke vant til et reguleret arbejdsmarked. En del mandlige flygtninge kan have svært ved at indordne sig under kvindelige ledere. Flygtninge fra ikke-vestlige lande kender ikke det danske system med ret og pligt. Det kræver solid instruktion at fortælle, hvad det indebærer. Kulturelle forskelle bør have større politisk opmærksomhed.



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

	Styrkepositioner	Barrierer
Mangfoldighed	Medarbejdere er stolte af at være en del af en rummelig arbejdsplads. Det giver god presseomtale at tage et socialt ansvar.	Det kan være en udfordring at have mange medarbejdere på særlige vilkår på samme arbejdsplads, da de kan have svært ved at tage hensyn til hinanden. Det er vigtigt, at flygtninge er på linje med hinanden med hensyn til religion og kultur, hvis der er flere på samme virksomhed, og de skal samarbejde.
Mentorordninger	Erhvervsmentorer øger jobchancerne for flygtninge. De kan fungere som tolke og spille en betryggende formidlende rolle til gavn for både flygtning og virksomhed.	
Netværk	Frivillige kontaktpersoner og netværksfamilier øger sandsynligheden for, at flygtninge kommer i arbejde, fordi de bliver introduceret til danske netværk og dansk kultur. Kontakt til netværk formodes at være årsagen til, at familiesammenførte kommer langt hurtigere i job end flygtninge, der først fornylig er kommet til landet. Det udligner desuden sociale og kulturelle forskelle at være en del af danske netværk. Det er ligeledes netværksskabende at være aktiv i en frivillig forening, og derfor fremmer det også jobskabelsen.	Det kan være en stor opgave for frivillige at være kontakt- eller netværkspersoner, især når det sproglige niveau blandt flygtninge er lavt.
Opfølgning	Tæt opfølgning på flygtninge, som er i job, styrker deres motivation. De føler sig forpligtet og udviser mødestabilitet. Det er lige så vigtigt, at jobcentret følger op på virksomhederne og giver dem støtte og sparring. Opfølgning kan eventuelt foregå på flygtningenes modersmål, hvis det er muligt.	



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

	Styrkepositioner	Barrierer
Opkvalificering	Jobskoler med tre til seks måneders brancherettet opkvalificering og sideløbende virksomhedspraktik fremmer flygtninges muligheder for at komme i ordinært arbejde efterfølgende.	Det er ikke muligt for mindre virksomheder at arbejde med jobskoler, medmindre flere går sammen, på grund af de økonomiske omkostninger.
Psykisk sårbarhed		Det kan hæmme jobskabelsen, at flygtninge ikke som tidligere gennemgår en obligatorisk helbredsundersøgelse, når de kommer til Danmark. Fysiske og psykiske skavanker kan forringe evnen til at lære sproget og fungere på en arbejdsplads. Flygtninge er som regel ikke gode til at søge hjælp, hvis der er psykiske problemer. Psykisk sygdom er tabubelagt.
Synet på integration	32 pct. af danskerne har et positivt syn på virksomheder, der ansætter flygtninge. Det kan medvirke til at øge omsætningen og dermed fremme jobskabelsen blandt flygtninge yderligere.	17 pct. af danskerne har et negativt syn på virksomheder, der ansætter flygtninge. Det kan have en omsætningsdæmpende effekt og derfor udgøre en barriere for at ansætte flere flygtninge.
Uddannelse	Dansk uddannelse og erhvervs erfaring opnået i Danmark øger flygtninges chancer for at få et arbejde. Kørekort og en håndværksmæssig baggrund giver jobmuligheder.	Mange flygtninge har ingen uddannelse, og det er kompliceret at oversætte og nyttiggøre de kompetencer, som de måtte have, til danske forhold. Det tager generelt lang tid for flygtninge at få en uddannelse her i landet. Dels af sproglige grunde, dels fordi deres basale skolekompetencer er svage. Flygtninge over 40 år har vanskeligt ved at få en uddannelse i Danmark, hvilket hæmmer deres muligheder for at få et arbejde på ordinære vilkår.
Sprog	Hvis flygtninge behersker det danske sprog, fremmer det integrationen. Flygtninge lærer hurtigere dansk, hvis de får intensiv sprogundervisning til en start.	Manglende dansksproglige kompetencer er tilsyneladende den største barriere for jobskabelse. Det er vanskeligt at blive integreret fagligt og socialt på en arbejdsplads uden et vist niveau af dansksproglig kompetence.



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

	Styrkepositioner	Barrierer
Sprog (Fortsat ...)	Der er gode erfaringer med sprogpraktik, hvor flygtninge træner sproget på sproghold, og når de har kontakt med kolleger og kunder på arbejdspladsen. De fleste flygtninge lærer relativt hurtigt dansk, når de anvender sproget hver dag på en arbejdsplads. Flygtninge bør som hovedregel starte i arbejdsfunktioner, hvor de ikke har direkte kundekontakt. Det skaber større tryghed hos dem. Brancherettede håndbøger med de vigtigste danske gloser vil lette starten for både flygtninge og virksomheder. I en begrænset overgangsperiode og afhængig af jobfunktion er det muligt at kommunikere med hinanden ved hjælp af tegn og fagter.	Meget få flygtninge bliver ansat efter deres første praktikforløb, hvilket skyldes manglende sproglige og kulturelle kompetencer. Det er tidskrævende at lære dansk. Der er et stort behov for intensiv sprogundervisning, som desuden bør være brancherettet, hvilket vil gøre det nemmere for flygtninge at gøre sig gældende på en arbejdsplads. Mange flygtninge har af fysiske og psykiske grunde ikke overskud til sprogundervisning sideløbende med et praktikforløb.
Sprogpraktik	Forløb med sprogpraktik giver mulighed for at kombinere beskæftigelse med undervisning i dansk og kulturforståelse.	Det kan være svært at samle sproghold, hvor flygtningene er på samme dansksproglige niveau.
Virksomhedspraktik	Virksomhedspraktik kan være en træningsbane for flygtninge og en mulighed for, at virksomheder kan afprøve kompetencerne uden at skulle binde sig økonomisk. Enkeltplaceringer af flygtninge i praktik er bedre end gruppeplaceringer, hvor der er risiko for, at de isolerer sig. Andelen af flygtninge, der kommer direkte i job efter virksomhedspraktik, er steget fra 14 pct. i 2014 til 22 pct. i 2016. Hvis flygtninge er i virksomhedspraktik flere gange, skal forløbene tilrettelægges, så de opbygger kompetencerne på en sådan måde, at det er muligt at følge progressionen i opkvalificeringen.	Der er ingen evidens for, at virksomhedspraktik fører til ansættelse på ordinære vilkår. Det samme gælder rammeaftaler om virksomhedspraktik. Praktikophold på 13 uger er ofte for korte. I nogle tilfælde er 26 uger også for kort. Virksomheder med flere medarbejdere på særlige vilkår har sjældent mulighed for at tilbyde virksomhedspraktik på grund af rimelighedskravene. Der bør bruges mere tid på at finde praktikpladser, hvor der er udsigt til ansættelse. Det er ikke gratis at have flygtninge i praktik, selv om de ikke skal have løn. Der skal bruges tid og ressourcer på oplæring og kollegialt tilsyn.



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

	Styrkepositioner	Barrierer
Økonomi	Løntilskud fremmer jobskabelse blandt flygtninge. Samme effekt har indslusningsløn. Det skal være rentabelt for virksomheder at ansætte flygtninge. Svage sproglige og kompetencemæssige forudsætninger medfører typisk, at de har svært ved at tjene den overenskomstmæssige mindsteløn hjem.	Manglende faglige og sproglige kompetencer medfører, at det er en økonomisk omkostning for mange virksomheder at ansætte flygtninge. Opdeling af en fuldtidsstilling i flere stillinger medfører øgede administrative omkostninger. Flygtnings motivation for at tage et lavtlønnet arbejde falder, hvis deres samlever er på integrationsydelse på grund af reglen om gensidig forsørgerforpligtelse.

Bilag 7

Dokumentarisk materiale - jobskabelse for flygtninge



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

Bilag 7: Dokumentarisk materiale - jobskabelse for flygtninge

Bilaget indeholder en oversigt over dokumentarisk materiale, der belyser, hvad der fremmer, og hvad der hæmmer mulighederne for at få flygtninge i arbejde. Materialet er indsamlet i januar og februar 2017, og nogle taloplysninger er derfor forældet.

Det fremmer jobskabelse

- Fra januar til oktober 2016 har 2.801 flygtninge og familiesammenførte til flygtninge fået ordinært arbejde. I samme periode i 2015 var det kun 850 flygtninge og familiesammenførte. Det er primært sket i den private sektor og i særdeleshed inden for industri, hotel-, restaurations- samt rengøringsbranchen.¹ Andelen af flygtninge og familiesammenførte, der er kommet i arbejde, er steget fra 6,3 pct. til 12,6 pct. på et år. Udlændinge- og integrationsminister Inger Støjberg mener, at stigningen skyldes regeringens halvering af integrationsydelsen, så flygtninge nu har et større økonomisk incitament til at få et arbejde.²
- Ifølge en undersøgelse foretaget af KORA, Det Nationale Institut for Kommuner og Regioners Analyse og Forskning, er den mest effektive vej til ordinært arbejde for flygtninge løntilskudsjob i den private sektor.³ Studier viser, at løntilskud kan nedbringe ledigheden hos flygtninge med tre til 15 måneder. Et studie, der inkluderer offentlige og private løntilskudsjob, viser, at 40 pct. af jobparate ledige efterfølgende er kommet i ordinært arbejde i de pågældende virksomheder.⁴
- Røde Kors vurderer, at sprogpraktik, som er en kombination af sprogundervisning og beskæftigelse, gør det nemmere for flygtninge at lære dansk. I sprogpraktik bruger flygtningene "hverdagsdansk". Det er derfor et godt supplement til danskundervisningen på sprogcentrene.⁵ Danish Crown har haft succes med at få flygtninge i sprogpraktik. I 2015 begyndte 16 flygtninge således i sprogpraktik, og i 2016 blev de alle ansat i virksomheden på ordinære vilkår.⁶
- Ifølge KORA fremmer det integrationsprocessen, hvis den organiseres på tværs af sektorer. Eksempelvis er integrationsindsatsen i Struer Kommune samlet i en tværfaglig integrationsafdeling, som også varetager kontakten til virksomhederne. Derudover tager 30 frivillige netværksfamilier i lokalsamfundene imod nye borgere, hvilket har vist sig at have en positiv effekt på flygtningenes muligheder for at komme i arbejde.⁷ Det er tillige erfaringen, at samarbejde på tværs af kommuner øger muligheden for at få flygtninge i job.⁸
- Ifølge et litteraturstudie foretaget af Rambøll Management Consulting A/S for Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) fremmer det jobskabelsen, at jobcentre og virksomheder samarbejder. Studiet konkluderer, at nøglen til integration på arbejdsmarkedet er, at kommunerne har et strategisk fokus på virksomhedssamarbejdet. Her kan virksomhedskonsulenter, der både har kontakt til flygtninge og virksomheder, få mærkbar effekt.⁹ Helsingør

¹ Agenda, *Langt flere flygtninge kom i job i 2016*, 19. maj 2017.

² DR, *Inger Støjberg: Flere flygtninge i job skyldes lavere ydelser*, 12. februar 2017.

³ KORA, *Kommunernes integrationsindsats på beskæftigelsesområdet*, 2016.

⁴ Rambøll, *Videnssynthese: Viden til at komme i mål med integration*, 2016.

⁵ NetAvisen, *Sprogpraktik styrker flygtninges danskundskaber*, 14. november 2016.

⁶ Politiken, *Jobprojekt for flygtninge har succesrate på 100 procent*, 18. maj 2016.

⁷ KORA, *Organisering på tværs giver en smidigere proces*, 2016.

⁸ DR, *Kommuner samarbejder om at skaffe job til flygtninge*, 14. juli 2016.

⁹ Rambøll, *Videnssynthese: Viden til at komme i mål med integration*, 2016.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

Kommune fik i 2015 41 ud af 55 flygtninge i beskæftigelse. Det var en kommunalt ansat virksomhedskonsulent, der matchede de enkelte flygtninge med virksomhederne.¹⁰

- I en undersøgelse foretaget af Foreningen Nydansker konkluderes det, at erhvervsmentorordninger øger flygtninges muligheder for at komme i arbejde. Erhvervsmentorer kan aktivere deres netværk, hjælpe med sproglige udfordringer, bistå i forbindelse med udfærdigelse af CV og ansøgninger samt indvie flygtninge i den danske virksomhedskultur, altså en håndholdt indsats. Det er Foreningen Nydanskers erfaring, at mentorordninger bedre end andre indsatser bringer flygtninge hurtigere og tættere på arbejdsmarkedet.¹¹
- Ifølge DenOffentlige.dk er flygtninges motivation for at komme i arbejde størst i den nærmeste tid efter ankomst til landet. Herefter svækkes motivationen.¹² Det tyder på, at det er vigtigt at iværksætte den beskæftigelsesrettede integrationsindsats tidligt.
- Ifølge Rambølls litteraturstudie øger tæt opfølgning både jobskabelse og motivation, fordi flygtningene bliver forpligtede og mødestabile.¹³
- Integrationsnet og LG Insight har afholdt en række temamøder med praktikere på integrationsområdet. Temamøderne har virket som fora for videndeling og erfaringsudveksling. Et af temamøderne drejede sig om samarbejde mellem kommunerne og civilsamfundet. Her viser det sig, at kommunerne især vægter samarbejde med civilsamfundet om at modtage nyligt ankomne flygtninge og familiesammenførte. Det er dog forskelligt, hvordan kommunerne samarbejder med frivillige foreninger. I nogle kommuner er samarbejdet formaliseret, andre steder er det meget løst. Enkelte kommuner har styrket den beskæftigelsesrettede integrationsindsats ved at inddrage frivillige, som kender det lokale arbejdsmarked og erhvervsliv. Formålet er at give flygtningene mulighed for at opbygge et netværk og skabe jobåbninger. Ifølge et notat om temamødet ønsker næsten alle kommuner at forstærke samarbejdet med civilsamfundet. Kommunerne vil gerne samarbejde med frivillige om at løse "ikke-kommunale" opgaver på integrationsområdet. Kommunerne ønsker, at civilsamfundets aktiviteter i højere grad understøtter de kommunale opgaver, for eksempel ved at frivillige tager sig af de opgaver, som kommunerne ikke er forpligtet til, men som "forstyrrer" eller belaster den kommunale indsats. Det er imidlertid vigtigt, at samarbejdet foregår på civilsamfundets vilkår og præmisser. Det er desuden vigtigt at orientere flygtningene om civilsamfundet, fordi flygtninge ikke nødvendigvis ved, hvad frivilligt arbejde går ud på, og hvilken rolle frivillige kan spille.
- Familiesammenførte får langt hurtigere job end flygtninge. Det skyldes muligvis, at familiesammenførte har et større netværk i Danmark end flygtninge, som er ankommet fornylig. Det antages derfor, at det fremmer jobskabelse, at flygtninge får etableret et netværk, hvilket eventuelt kan ske gennem en tilknytning til civilsamfundet.¹⁴

Det hæmmer jobskabelse

- Kommunerne er ikke lige hurtige til at få flygtninge i arbejde. Fra en flygtning bliver boligplaceret i en kommune, og til vedkommende er i job, går der i snit mellem 1,8 år til 2,5 år i den femtedel af kommunerne, som er henholdsvis hurtigst og langsomst. Spændet skyldes ifølge KO-

¹⁰ DR, *Helsingør har succes med at sætte flygtninge i arbejde*, 10. september 2015.

¹¹ Foreningen Nydansker, *Succesfuld mentorordning hjælper syriske flygtninge ud på arbejdsmarkedet*, 2015.

¹² DenOffentlige.dk, *Flygtninge og indvandrere ind på arbejdsmarkedet*, 24. februar 2016.

¹³ Rambøll, *Videnssynthese: Viden til at komme i mål med integration*, 2016.

¹⁴ KORA, *Kommunernes integrationsindsats på beskæftigelsesområdet*, 2016.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

RA forskellige rammevilkår: Køn, alder, opholdsgrundlag og oprindelsesland har størst betydning for varigheden af flygtningenes ledighedsforløb indtil beskæftigelse. Det fremgår også, at kommuner med størst succes oftere anvender virksomhedspraktik og løntilskud.¹⁵

- Det hæmmer, at flygtninge ikke behersker det danske sprog. Det er vanskeligt at blive integreret fagligt og socialt på arbejdspladsen uden at kunne tale og forstå dansk på et vist niveau. Flygtningenes manglende dansksproglige kompetencer afholder virksomheder fra at ansætte dem i ordinært arbejde. Deres utilstrækkelige sprogkompetence i kombination med manglende kendskab til dansk arbejdspladskultur og kultur i det hele taget er ligeledes en hindring for at blive ansat eller komme i praktik på en virksomhed.¹⁶
- Mange flygtninge har stort set ingen uddannelsesmæssig baggrund. Det er vanskeligt for dem at omsætte deres kompetencer til det danske arbejdsmarked, hvor kvalifikationskravene generelt er høje. Det er således en udfordring at matche flygtninge og virksomheder.¹⁷ Ifølge en undersøgelse fra det daværende Udlændinge-, Integrations- og Boligministerium har seks ud af ti flygtninge ikke nogen uddannelse ud over grundskolen. 15 pct. har en studentereksamen, 13 pct. har en videregående uddannelse, og ti pct. har en uddannelse som faglært.¹⁸ En anden undersøgelse, der er gennemført af Jammerbugt Asylafdeling indikerer dog, at mange syriske flygtninge er veluddannede. Knap hver tredje syriske kvinde har påbegyndt eller afsluttet en videregående uddannelse.¹⁹ Rambølls litteraturstudie tyder på, at flygtninges uddannelser og erhvervs erfaring fra hjemlandet ikke bringer dem hurtigere i beskæftigelse end flygtninge uden uddannelse og erhvervs erfaring. Derimod øger dansk erhvervs erfaring og en dansk uddannelse deres chancer for at få et job.²⁰
- Flygtninge får ikke længere en obligatorisk helbredsundersøgelse, hvilket kan gøre det vanskeligere for dem at komme i arbejde. Det er væsentligt, at flygtninge bliver undersøgt både fysisk og mentalt, og at der bliver fulgt op på undersøgelsen. Ellers er der risiko for, at man ikke ved, hvor og hvordan man skal sætte ind for at sikre, at de er i stand til at tilegne sig sproget og fungere optimalt på en arbejdsplads.²¹
- Der er stor forskel på, hvor i landet der er ledige boliger, og hvor der er størst mulighed for at få job. Der er derfor behov for at skabe bedre overensstemmelse mellem boligplacering af flygtninge og egnede jobmuligheder.²²
- Flygtninges beskæftigelsesfrekvens udvikler sig ikke proportionelt i takt med deres opholdstid i Danmark. I Sverige og Norge følges opholdstiden og beskæftigelsesfrekvensen ad, selv om de to lande gennem tiden har modtaget flere flygtninge end Danmark. På det svenske arbejdsmarked er efterspørgslen efter ufaglærte angiveligt større. Desuden er de sociale ydelser lavere end i Danmark.²³

¹⁵ KORA, *Kommunernes integrationsindsats på beskæftigelsesområdet*, 2016.

¹⁶ DR, *Flygtninges dansk er ikke godt nok til praktikpladser*, 2. december 2016.

¹⁷ DTIU (Det tværgående integrationsudvalg), *Forslag til integrationspolitik - Analysedel*, Kalundborg Kommune, 2015.

¹⁸ Politiken, *Seks ud af ti flygtninge har ingen uddannelse*, 26. februar 2016.

¹⁹ Berlingske, *Ekspert efter ny undersøgelse: Syriske flygtninge er veluddannede*, 6. november 2015.

²⁰ Rambøll, *Videnssynthese: Viden til at komme i mål med integration*, 2016.

²¹ DR, *Læge: Helbredstjek er afgørende for integrationen*, 15. september 2016.

²² Berlingske, KL: *Placer flygtningene der, hvor de kan få job*, 26. januar 2016.

²³ Danmarks Statistik, *Ikke-vestlige indvandrere på arbejdsmarkedet i Danmark, Norge og Sverige: Hvordan klarer Danmark sig?*, 2016.



Ligestilling, ligestilling, rehabilitering

- Ifølge en befolkningsundersøgelse foretaget af Dansk Erhverv har 17 pct. af danskerne et negativt syn på virksomheder, der ansætter flygtninge. 82 pct. af de negativt indstillede respondenter begrundet svaret med, at de mener, at virksomhederne burde ansætte flere danske ledige frem for flygtninge. 32 pct. af de adspurgte svarer, at det påvirker deres syn på virksomheder positivt, hvis de har flygtninge blandt medarbejderne. De mener, at det fremmer integrationen i det danske samfund. 38 pct. svarer, at det ikke har effekt på deres syn på virksomhederne, hvis de ansætter flygtninge.²⁴
- Rambølls litteraturstudie viser, at AMU-kurser sjældent udbydes med tolkebistand eller på flygtninges modersmål. Der peges endvidere på, at AMU-kurser bør tilbydes langt tidligere i en flygtninges integrationsforløb. Det har for eksempel betydning, hvis en flygtning visiteres til integrationsuddannelsen (IGU) meget sent i integrationsprogrammet eller efter dets udløb.²⁵

Flertydige erfaringer med integrationsindsatser

Nedenstående integrationsindsatser hverken hæmmer eller fremmer jobskabelsen. Det drejer sig om integrationsindsatser, hvor evidensen ikke er entydigt positiv eller negativ.

- Hans Christian Knudsen, der er chef i Integrationsnet, som er en konsulentvirksomhed under Dansk Flygtningehjælp, påpeger, at en manglende indsats i asylfasen er forklaringen på, at flygtninge ikke kommer hurtigt nok i beskæftigelse.²⁶
- Asylchef Anne la Cour, Røde Kors, mener, at en målrettet indsats i asylfasen fører til flere selvforsørgende flygtninge. Røde Kors har partnerskabsaftaler med otte kommuner i geografisk nærhed af Røde Kors' asylcentre. Det begyndte som et pilotprojekt i Vejle Kommune under navnet "Fast Track til integration". Målgruppen er jobparate asylansøgere, der ønsker boligplacering i kommunen, såfremt de får opholdstilladelse. Derfor kan den kommunale indsats begynde allerede i asylfasen. Forløbet indeholder kompetenceafklaring, sprog- og arbejdsmarkedsundervisning samt virksomhedspraktik. En opgørelse viser, at 85 pct. af deltagerne i projektet enten er i ordinær beskæftigelse, job med løntilskud eller virksomhedspraktik.²⁷
- Der er ikke nogen, som reelt ved, hvorvidt virksomhedspraktik fører til job for flygtninge. Ifølge KORA er det kun hver ottende flygtning, der bliver ansat på ordinære vilkår efter endt praktikforløb. Der er således ingen evidens for, at virksomhedspraktik fører til job for flygtninge.²⁸ Antallet af flygtninge, som er i virksomhedspraktik eller i job med løntilskud, er steget fra 15 pct. i juni 2015 til 32 pct. i december 2016 for de ydelsesmodtagere, der er omfattet af integrationsprogrammet.²⁹ Rambølls litteraturstudie konkluderer derimod, at virksomhedspraktik bringer flygtninge tættere på job.³⁰
- Efter et halvt år med integrationsuddannelsen (IGU) var 117 flygtninge i gang med et forløb. Pr. 24. januar 2017 var tallet steget til 157. Forskningschef Jan Rose Skaksen, Rockwoolfondens Forskningsenhed, mener, at integrationsuddannelsen er for bureaukratisk og besværlig for både virksomheder og flygtninge. Ifølge udlændinge- og integrationsminister Inger Støjberg vil integrationsuddannelsens gavnlige effekter vise sig senere, men at den først skal ordentlig i

²⁴ Dansk Erhverv, *Myte at flygtninge stjæler danske job*, 23. april 2016.

²⁵ Rambøll, *Videnssyntese: Viden til at komme i mål med integration*, 2016.

²⁶ Berlinske, *Stor plan om at få flygtninge i arbejde sander til*, 7. februar 2017.

²⁷ Berlinske, *Jo, asylfasen baner vej til et aktivt arbejdsliv*, 14. februar 2017.

²⁸ TV2, *Ingen ved om virksomhedspraktik hjælper flygtninge i job*, 20. september 2016.

²⁹ Sammen om Integration, *Hver fjerde IGU-virksomhed er nordjysk*, 7. februar 2017.

³⁰ Rambøll, *Videnssyntese: Viden til at komme i mål med integration*, 2016.



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering

gang.³¹ I januar 2017 blev der indberettet 49 nye IGU-forløb, og ved udgangen af måneden var 176 flygtninge i færd med at tage uddannelsen i ca. 100 forskellige virksomheder.³² I slutningen af november 2017 var der registreret 1.119 forløb.³³

- Ifølge Rambølls litteraturstudie har integrationsprogrammet, herunder danskuddannelse, ikke positiv effekt på muligheden for at få et job. Der peges dog på, at integrationsprogrammet kan bidrage til flygtninges progression mod beskæftigelse eller uddannelse, hvilket kan styrke integrationen, idet de får sprogtræning og kendskab til og indsigt i dansk arbejdspladskultur. Rambølls studie drejer sig dog hovedsageligt om forgængeren til det nuværende integrationsprogram, som har et langt mere tydeligt virksomhedsfokus. De to programmer kan derfor ikke sammenlignes. Der er positiv evidens for, at den virksomhedsrettede aktivering fremmer jobskabelse.³⁴

³¹ Berlingske, *Ny flygtninge-uddannelse fejler; Kun 157 i gang efter godt et halvt år*, 24. januar 2017.

³² Sammen om Integration, *Flygtninge hiter hos busselskab på Fyn*, 8. februar 2017.

³³ Det Nationale Integrationsbarometer, www.integrationsbarometer.dk.

³⁴ Rambøll, *Videnssynthese: Viden til at komme i mål med integration*, 2016.

Rådet for Psykisk Sårbare på Arbejdsmarkedet er stiftet på privat initiativ i 2009 af en kreds af uafhængige personer med viden om beskæftigelses- og handicappolitik, social- og sundhedspolitik, behandlings- og socialpsykiatri samt virksomhedsledelse og kommunikation. Formålet er at udvikle og formidle viden og praktiske erfaringer, involvere og skabe debat, påvirke beslutningstagere samt tage initiativer, der fremmer ligestilling, ligeværdig behandling og rehabilitering af mennesker med psykosociale handicap på arbejdsmarkedet.



Ligestilling, ligeværdighed, rehabilitering