

## Den bedste integration

Effektive beskæftigelsesfaglige integrationsindsatser for etniske minoriteter fra ikke-vestlige lande

August 2014

# [Indholdsfortegnelse]

	Side
Indledning og metode	2
<b>Tema: Fakta om etniske minoriteters arbejdsmarkeds-tilknytning og etniske minoriteters beskæftigelses-faglige ressourcer</b>	6
God integrationsindsats betaler sig	7
Viden om etniske minoriteters beskæftigelsesressourcer	10
En differentieret og specialiseret indsats	12
<b>Tema: Generelle beskæftigelsesfaglige indsatser med effekt også for etniske minoriteter</b>	13
Tidlig og grundig ressourceafdækning	16
Aktiveringsgrad og virksomhedsnære tilbud	16
Motivationsforløb	18
Tværfaglige indsatser	23
Mentorordninger	24
<b>Tema: Særlige beskæftigelsesfaglige initiativer med fokus på etniske minoriteters arbejdsmarkedstilknytning</b>	26
Fremskudt beskæftigelsesindsats i udsatte boligområder	26
Etnisk iværksætterrådgivning	28
Indsatser for familieforsørgede flygtninge og indvandrere	30
<b>Tema: Søg mere viden om effektive beskæftigelsesfaglige integrationsindsatser</b>	33



## Fokus på en styrket beskæftigelsesindsats

### Indledning

En vigtig målsætning for integrationsindsatsen i Danmark er, at etniske minoriteter hurtigst muligt bliver integreret på arbejdsmarkedet og opnår selvforsørgelse. Gennem beskæftigelse bliver de etniske minoriteter en del af et værdifuldt fællesskab på arbejdsmarkedet, der giver netværk samt sproglig, personlig og faglig udvikling. Beskæftigelse giver således kompetencer, som etniske minoriteter også kan bruge til at fremme familiens integration i samfundslivet generelt.

Prognoser tilsiger samtidig, at der i årene fremover vil være stor brug for at øge arbejdsstyrken som følge af befolkningens alderssammensætning. Regeringen har som mål at øge arbejdsstyrken med 10.000 personer med etnisk minoritetsbaggrund frem til år 2020. De etniske minoriteter udgør således også en vigtig værdi for både virksomheder og for det danske samfund.

Indvandrere med ikke-vestlig oprindelse har ikke samme tilknytning til arbejdsmarkedet som personer med dansk oprindelse. Hvor ca. 7 ud af 10 borgere med dansk baggrund er aktive på arbejdsmarkedet, er godt 5 ud af 10 indvandrere arbejdsmarkedsaktive. Det er derfor vigtigt fortsat at styrke de indsats, der kan øge arbejdsmarkedstilknytningen for etniske minoriteter.

Formålet med denne "State of art"-rapport er at samle den eksisterende viden og erfaring, som findes om effektfulde beskæftigelsesfaglige integrationsindsatser for etniske minoriteter fra ikke-vestlige lande. Rapporten er en del af en serie på i alt tre rapporter, hvor temaet i anden delrapport er modtagelsen af nyankomne flygtninge. Selvom vi i denne rapport primært har fokus på de etniske minoriteter, som ikke er en del af integrationsloven, vil en række af de beskæftigelsesfaglige indsats, der præsenteres i denne delrapport, også være relevante for etniske minoriteter under integrationsloven.

Rapporten veksler mellem en generel præsentation af forsknings- og erfaringsbaseret viden og konkrete eksempler på indsats i udvalgte kommuner. De udvalgte kommuner arbejder med typer af tilbud eller forløb, som bygger på den forsknings- og erfaringsbaserede viden om effektfulde beskæftigelsesfaglige integrationsindsatser. Disse cases vil eksemplificere kommunernes effekter af indsats, herunder hvilke ressourcer kommunerne anvender.

---

## Metode - Effektive beskæftigelsesfaglige indsatser

Der er produceret megen viden og skabt en lang række erfaringer om virkningsfulde beskæftigelsesfaglige indsatser for etniske minoriteter. LG Insight har søgt at afdække relevant forsknings- og konsulentlitteratur med særligt fokus på publikationer udarbejdet indenfor de seneste 10 år. Konsulentlitteraturen udgøres af evalueringer, metodebeskrivelser og lignende.

Al den inddragede litteratur vedrører beskæftigelsesfaglige integrationsindsatser. Metodisk er udvælgelsen af litteratur foregået ved en screening af hhv. vidensportalen "Integrationsviden - Viden der virker"<sup>1</sup>, publikationslisterne fra en række centrale videns- og forskningsinstitutioner samt udgivelser fra konsulenthuse. Bagerst i rapporten er samlet en oversigt over central forsknings- og konsulentlitteratur, der har været inddraget i denne undersøgelse.

Regeringens Task Force om integration offentliggjorde den 21. juni 2013 sin rapport med anbefalinger til, hvordan regeringen og kommunerne kan styrke den beskæftigelsesfaglige integration yderligere. Task Forcens anbefalinger bygger på kommunebesøg og generel erfaringsindsamling. I nærværende rapport inddrages også Task Forcens analyser og anbefalinger.

Den forsknings- og erfaringsbaserede viden peger på en lang række effektfulde indsatser, som kan styrke beskæftigelsen af etniske minoriteter. For at kvalificere udvælgelsen af de effektfulde indsatser har LG Insight i samarbejde med KL afholdt en workshop med deltagelse af kommuner, der indgår i KL's vidensnetværk om integration. Tilsvarende har kommunale ledere inden for integrationsområdet på en række netværksmøder<sup>2</sup> drøftet og kvalificeret udvælgelsen af de effektfulde beskæftigelsesfaglige tilbud og indsatser. Kommunerne har således gennem workshops og netværksmøder i høj grad bidraget med at udpege de beskæftigelsesfaglige integrationsindsatser, der præsenteres i rapporten.

Det skal understreges, at afdækningen af effektfulde beskæftigelsesfaglige integrationsindsatser i denne rapport på ingen måde er fyldestgørende. Det beskæftigelsesfaglige område er stort – tilsvarende er effekter af tilbud bestemt af mange komplekse forhold. Vi kan i denne rapport alene præsentere nogle enkle bud på effektfulde beskæftigelsesfaglige integrationsindsatser. Der er andre effektfulde indsatser – og for nogle kommuner måske mere betydningsfulde indsatser – end dem, vi kan præsentere her. Det er dog håbet og forventningen, at

---

<sup>1</sup> [www.integrationsviden.dk](http://www.integrationsviden.dk)

<sup>2</sup> LG Insight afholder i samarbejde med Integrationsnet, Dansk Flygtningehjælp, KL og Socialstyrelsen netværksmøder for integrationsfaglige ledere og praktikere over hele landet. På netværksmøderne deltager i alt 85 kommuner. På netværksmøderne har kommunerne på baggrund af egne erfaringer drøftet og udvalgt de i denne rapport præsenterede effektfulde beskæftigelsesfaglige integrationsindsatser for etniske minoriteter fra ikke-vestlige lande.

---

eksemplerne kan skabe inspiration og styrke beskæftigelsesindsatsen for etniske minoriteter.

LG Insight har i rapporten alene fokus på de indsatser, som kommuner og eventuelle leverandører af beskæftigelsesfaglige tilbud kan iværksætte. Rapporten inddrager således ikke virkningsfulde indsatser, som virksomheder kan iværksætte gennem f.eks. deres ansættelses- og personalepolitik.

Temaerne for rapportens indsamlede viden om effektfulde beskæftigelsesfaglige integrationsindsatser i kommunerne er følgende:

- **Etniske minoriteters ressourcer og tilknytning til arbejdsmarkedet:** Fakta om etniske minoriteters tilknytning til arbejdsmarkedet og afdækning af etniske minoriteters beskæftigelsesfaglige ressourcer.
- **Hvad virker i den generelle beskæftigelsesfremmende indsats:** Dvs. indsatser, som iværksættes i den normale beskæftigelsesfaglige indsats i kommunerne, for eksempel virksomhedsnære tilbud, aktiveringsgrad, mentorordninger m.m.
- **Særlige beskæftigelsesfaglige indsatser målrettet etniske minoriteter:** Fremskudt beskæftigelsesindsats, etnisk iværksætterrådgivning, særlige indsatser for familieforsørgede flygtninge/indvandrere.
- **Mere viden:** I dette afsnit giver vi en præsentation af central vidensproduktion. Det kan være rapporter, der afdækker området, evaluering af særlige indsatser eller pjecer m.m., der metodebeskriver integrationsfaglige beskæftigelsestilbud m.m.



## Tema

### Fakta om etniske minoriteters arbejdsmarkedstilknytning og etniske minoriteters beskæftigelsesfaglige ressourcer

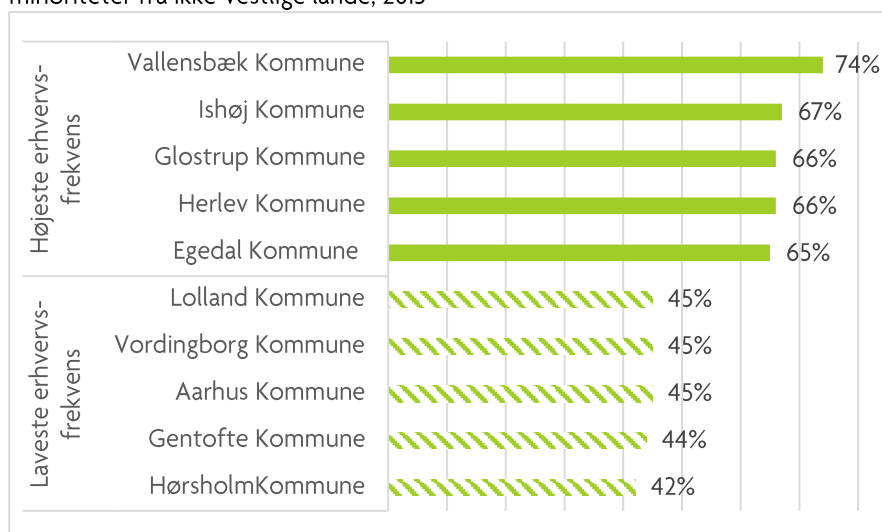
#### Fakta om etniske minoriteters arbejdsmarkedstilknytning

Arbejdsmarkedstilknytningen blandt etniske minoriteter fra ikke-vestlige lande er meget forskellig i landets kommuner. Arbejdsmarkedstilknytningen afspejler i nogen grad forskelle i kommunernes befolkningssammensætning. Nogle kommuner har flere nyankomne flygtninge fra f. eks. asyllandene, mens der i andre kommuner er flere tidligere arbejdskraftindvandrere og efterkommere heraf.

Erhvervsfrekvensen - andelen af befolkningen i alderen 16-66 år, der er aktive i arbejdsstyrken - var for etniske minoriteter fra ikke-vestlige lande i 2013 på 54 pct. mod 75 pct. for personer med dansk baggrund. Kvinder fra ikke-vestlige lande har den laveste erhvervsfrekvens med 49 pct. mod 59 pct. for mænd.

Spændet i arbejdsmarkedstilknytningen varierer med 32 procentpoint mellem Vallensbæk Kommune (74%), der har den højeste erhvervsfrekvens, og Hørsholm Kommune med den laveste erhvervsfrekvens (42 pct.).

Figur 1. Udvalgte kommuner med højeste og laveste erhvervsfrekvens for etniske minoriteter fra ikke-vestlige lande, 2013



Kilde: LG Insight, Danmarks Statistik

Figur 2. Erhvervsfrekvens fordelt på herkomstgrupper og køn, 2013

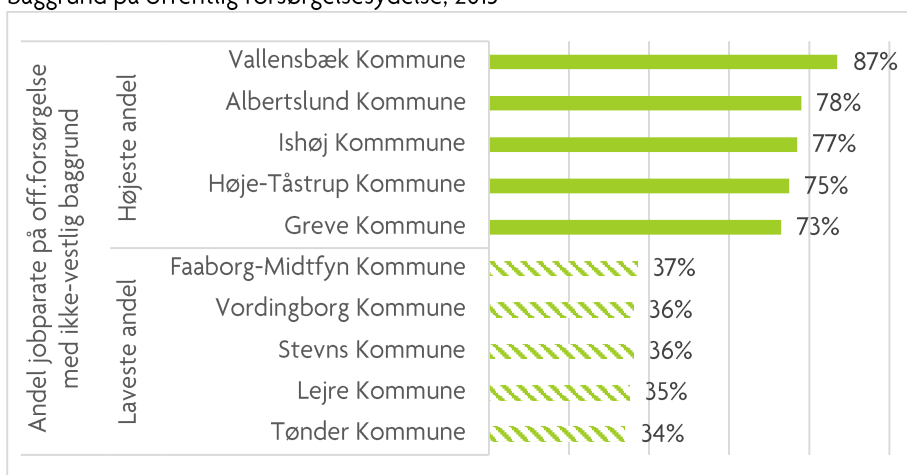


Kilde: LG Insight, Danmarks Statistik

Beregninger foretaget af LG Insight for Task Forcen viser, at arbejdsstyrken med ikke-vestlig baggrund kan øges med ca. 25.000 personer, hvis alle kommuner i Danmark havde den samme erhvervsfrekvens som gennemsnittet for de ti kommuner med højest erhvervsfrekvens i Danmark.

Andelen af jobparate på offentlige forsørgelsesydelse<sup>4</sup> varierer ligeledes meget mellem kommunerne. I hele landet vurderes 6 ud af 10 borgere, som er på offentlig forsørgelse og fra et ikke-vestligt land, at være jobparate. Vallensbæk Kommune har den største andel jobparate på offentlig forsørgelse fra ikke-vestlige lande (9 ud af 10 borgere), mens Tønder, Lejre og Stevns Kommune har den laveste andel jobparate (3 ud af 10 personer på offentlig forsørgelse).

Figur 3. De 5 kommuner med hhv. højest/lavest andel jobparate med ikke-vestlig baggrund på offentlig forsørgelsesydelse, 2013



Kilde: LG Insight, Danmarks Statistik

<sup>4</sup> I beregningen indgår følgende ydelser: Dagpenge, kontanthjælp, revalideringsydelse, ressourceforløbsydelse og ledighedsydelse. Sygedagpenge indgår ikke i beregningen

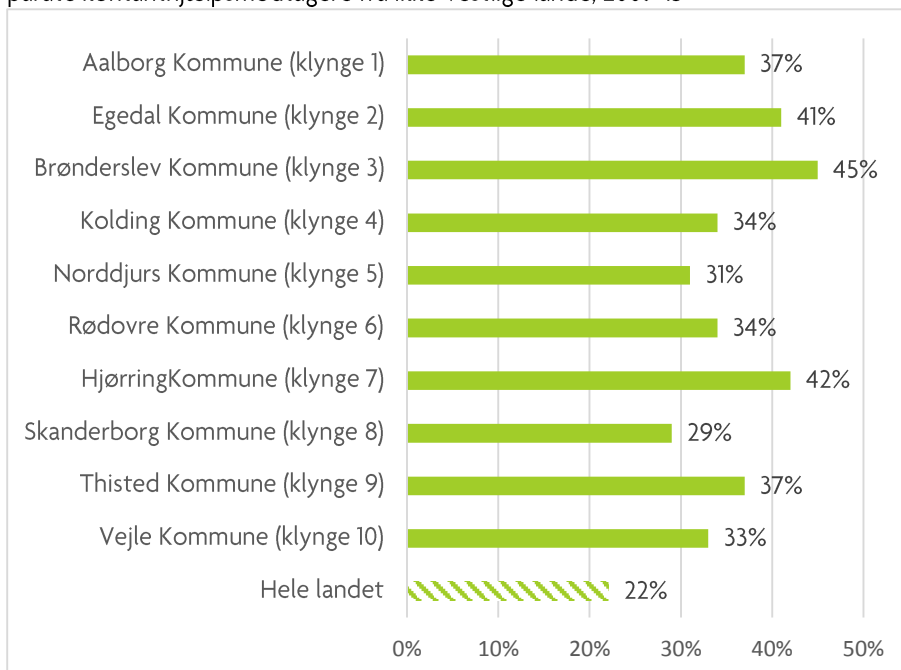
## ”God” beskæftigelsesfaglig integrationsindsats?

Forskellene i arbejdsmarkedstilknytningen blandt borgere fra ikke-vestlige lande i landets kommuner afspejler forskelle i kommunernes befolkningssammensætning og vilkår i arbejdsmarkedsgrundlaget. Kommunernes indsats har dog naturligvis også en betydning – f.eks. hvor ofte kommunen afgiver tilbud til etniske minoriteter og kvaliteten af de afgivne tilbud.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering inddeler kommuner i klynger med samme rammevilkår på det beskæftigelsesfaglige område. I figur 4 og 5 er de mest effektfulde kommuner inden for hver af de 10 klynger fremhævet. Figurerne viser, hvilke kommuner, der opnår størst effekt i forhold til at bringe jobparate og aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere fra ikke-vestlige lande i arbejde 3 måneder efter, at de har afsluttet et aktiveringstilbud.

Brønderslev Kommune har de højeste jobeffekter af aktiveringstilbud til jobparate kontanthjælpsmodtagere med ikke-vestlig baggrund. I perioden 2009-13 er 45 pct. i job tre måneder efter afsluttet aktiveringstilbud.

Figur 4. Kommuner med højest effekt i klyngen af aktiveringsindsatsen for jobparate kontanthjælpsmodtagere fra ikke-vestlige lande, 2009-13

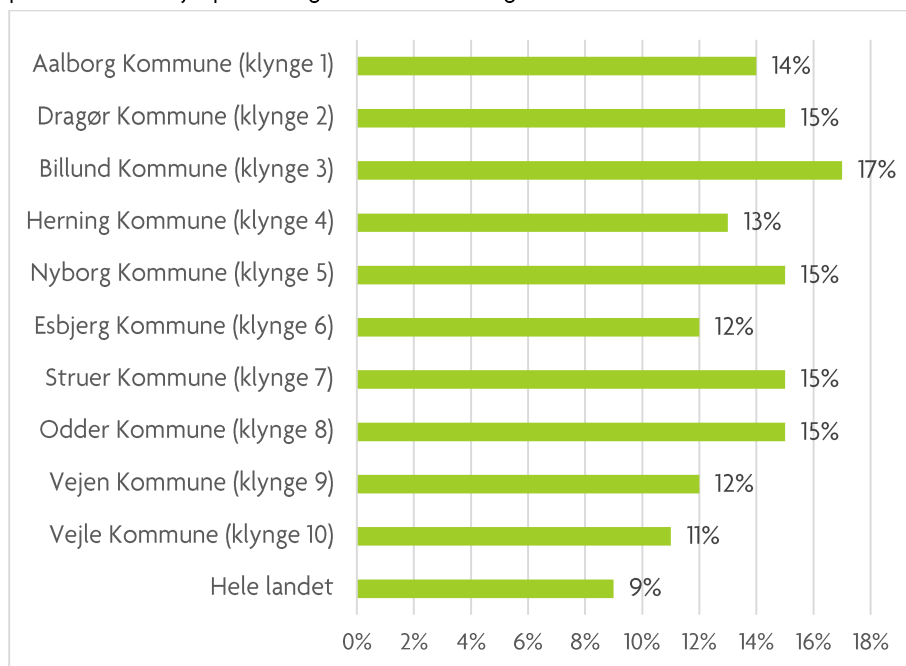


Kilde: LG Insight, Danmarks Statistik.

Billund Kommune har de højeste effekter af den beskæftigelsesfaglige integrationsindsats for aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere fra ikke-vestlige lande. 17 pct. af målgruppen er i arbejde 3 måneder efter afsluttet tilbud.



Figur 5. Kommuner med højest effekt i klyngen af aktiveringstilbud til aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere fra ikke-vestlige lande, 2009-13



Kilde: LG Insight, Danmarks Statistik.

### God integrationsindsats betaler sig

En given kommunes beskæftigelsesfaglige integrationsindsats må vurderes i lyset af antal indbyggere med ikke-dansk baggrund og denne gruppes baggrund samt arbejdsmarkedsgrundlaget i kommunen. Tilsvarende må resultaterne også vurderes i forhold til den indsats, kommunen har iværksat. "God integration" må således være en sammenvæjning af en given kommunes effekter (målgrupper og arbejdsmarked taget i betragtning) sat i forhold til kommunens ressourceanvendelse – dvs. mest mulig effekt for færrest mulige midler.

På beskæftigelsesområdet er der iværksat en række økonomiske incitamentsordninger, så de effektfulde indsatser går hånd i hånd med godt købmandsskab. Refusionsordninger betyder nemlig, at kommunerne ved en høj aktiveringsgrad med virksomhedsnære tilbud får mest i refusion fra staten. Tilsvarende vil kommunerne have tilskyndelser til at iværksætte effektfulde tilbud, der kan minimere varigheden af forløbene, da de derved sparer penge på køb af tilbud og økonomi til offentlig forsørgelse til borgerne.

Kommunerne kan også hjemtage et resultattilskud for udlændinge under integrationsprogrammet, hvis der er udarbejdet en integrationskontrakt. Resultattilskuddet er en økonomisk bonus, som kommunerne opnår, når borgeren er kommet i beskæftigelse, uddannelse og/eller har bestået danskprøve. For en

borger, der både består danskprøve og opnår 6 måneders ordinær job og uddannelse, kan kommunen hjemtage ca. 130.000 kr.

Flere kommuner ser beskæftigelsesstrategiske fordele ved at iværksætte tilbud til ægtefælleforsørgede under integrationsloven. Vejle Kommunes indsats for ægtefælleforsørgede har høje effekter, og Vejle Kommune får finansieret deres indsats alene gennem hjemtagne resultattilskud.

### Fakta boks

#### *Store besparelspotentialer:*

Hvis alle kommuner havde samme varighed af deres kontanthjælpsforløb, som det er tilfældet for gennemsnittet af de ti kommuner med laveste varigheder på kontanthjælpsforløb for indvandrere fra ikke-vestlige lande i Danmark, ville kommunerne kunne;

- ✓ Spare ca. 253 mio. kr. årligt alene på forsørgelsesudgifter til etniske minoriteter fra ikke-vestlige lande
- ✓ Øge arbejdsstyrken med 4.345 fuldtidspersoner.

Kilde: LG Insights beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik

### Fakta boks

#### *Kommunale økonomiske effekter af indsatser for ægtefælleforsørgede*

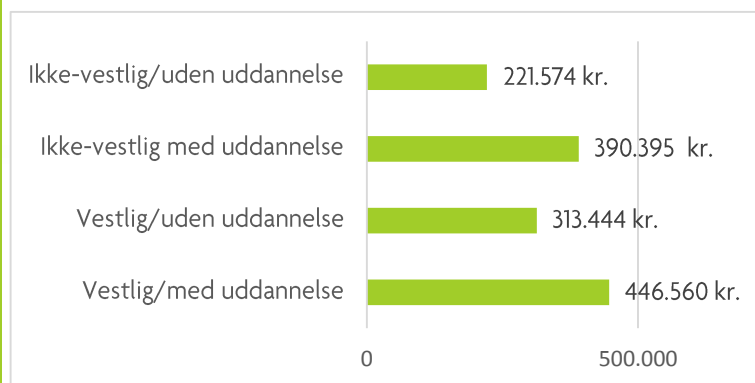
En række kommuner har iværksat en særlig indsats for at øge arbejdsstyrken med ægtefælleforsørgede med ikke-dansk baggrund. Godt 85.000 ægtefælleforsørgede med ikke-dansk baggrund er i dag udenfor arbejdsmarkedet. Indsatserne støttes bl.a. af en pulje under Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Som led i firepartsaftalen for årene 2009-13 har KL i samarbejde med kommunerne Frederikshavn, Vejle og Frederiksberg Kommune tilbudt ægtefælleforsørgede indvandrere en beskæftigelsesfaglig indsats. Indsatsen i de tre kommuner gik under navnet: "Futura".

Som en del af Futura-projektet udarbejdede KL en række business cases og en minimodel til beregning af de kommunale økonomiske effekter af en indsats for ægtefælleforsørgede. Beregningerne dokumenterer, at kommunerne kan opnå økonomiske fordele ved en særlig indsats – også når eventuelle udgifter til personale og tilbud medregnes.

Minimodellen giver kommunerne et redskab til at beregne eventuelle økonomiske gevinster ved en forstærket indsats for ægtefælleforsørgede indvandrere. De økonomiske gevinster vil afhænge af flere variable, som kommunerne bl.a. selv kan indtaste i modellen. Målgruppens uddannelsesmæssige baggrund og kommunernes eventuelle brug af virksomhedsnære tilbud er variable med stor positiv betydning for effekterne.

Nedenfor præsenteres fire modelberegninger foretaget af KL's mini-model. I beregningerne forudsættes det, at kommunen iværksætter en indsats for 50 borgere indenfor fire målgrupper, og at 30 borgere tilbydes vejledningstilbud, mens 20 borgere tilbydes privat ansættelse med løntilskud.



**Metode:** Det forudsættes i beregnings-eksemplerne, at kommunen giver 30 borgere vejledningstilbud og 20 borgere ansættelse i privat løntilskud.

Resultatet angiver, hvor stor en kommunal-økonomisk effekt kommunen opnår efter 6 måneder.

Beregningerne er brutto-effekter og medtager ikke eventuelle kommunale udgifter til løn, tilbud el.lign.

Kilde: KL's minimodel til beregning af kommunaløkonomiske effekter for ægtefælle-forsørgede indvandrere

Prøv minimodellen og læs om modellens metodegrundlag på [www.kl.dk](http://www.kl.dk)

## Viden om etniske minoriteters beskæftigelsesressourcer

Etniske minoriteter på offentlig forsørgelse er naturligvis en sammensat gruppe med meget forskellige ressourcer og strategier i forhold til beskæftigelse. Der er i forsknings- og konsulentlitteraturen produceret megen viden om de etniske minoriteters ressourcer og interesser i forhold til beskæftigelse. I dette afsnit gives en kort præsentation af denne viden<sup>5</sup>.

### *Erhvervs erfaring og uddannelse*

Adskillige undersøgelser har dokumenteret, at mange borgere fra ikke-vestlige lande mangler relevant erhvervs erfaring med værdi på det danske arbejdsmarked. Tilsvarende har færre af de borgere i arbejdsstyrken, der har baggrund i et ikke-vestligt land, en erhvervs kompetencegivende uddannelse – 45 pct. mod ca. 70 pct. for arbejdsstyrken med dansk baggrund.

### *Netværk og jobsøgningskompetencer*

En stor andel af jobomsætningen på det danske arbejdsmarked formidles gennem personlige netværk. Grupper af etniske minoriteter kan være uden for disse jobressource-netværk. Borgere med etnisk minoritetsbaggrund har generelt ringere jobsøgningskompetencer end borgere med dansk baggrund, fordi de bl.a. ikke kender arbejdsmarkedet, måske ikke er fortrolige med jobsøgning på elektroniske medier og ikke læser/skriver så godt dansk.

<sup>5</sup> Jf. bilagslisten hvor central forsknings- og konsulentlitteratur er samlet

---

### ***Sproglige forudsætninger***

Inden for nogle fagområder stilles der store krav til arbejdsstyrkens sproglige kompetencer. Undersøgelser viser dog også, at de sproglige krav på arbejdsmarkedet ikke er en fast og objektiv størrelse. Således kan kravene være forskellige inden for samme delbranche, hvor f.eks. specialiseringsgrader og grader af samarbejdsrelationer med kunder eller kollegaer kan fordr forskellige krav til den ansattes sproglige kvalifikationer.

### ***Interesser og arbejdsidentitet***

Etniske minoriteter kan komme fra kulturer, hvor det er normen, at nogle borgergrupper står udenfor arbejdsmarkedet, eller hvor forskellige typer af job mangler status. Der kan f. eks. være kvinder, som mangler arbejdsidentitet og i stedet alene har en identitet knyttet til rollen som mor eller hustru. Der kan også være borgere, der ikke ønsker typer af job, fordi det strider mod deres religion eller status. Omvendt er der også grupper af etniske minoriteter, som tager job på arbejdsmarkedet, som dansk arbejdskraft kun sjældent er interesseret i (f.eks. på grund af lønforhold, arbejdstider, varigheder af ansættelse m.m.).

### ***Sygdomsoplevelser***

Det skønnes, at 30-50 pct. af flygtninge fra ikke-vestlige lande kan have traumer. Traumer kan have forskellige symptomer og kan vise sig som diffuse sygdomme af både somatisk og psykisk karakter. Traumer, herunder sekundære traumer hos pårørende, kan have stor indvirkning på trivsel og arbejdsressourcer. Undersøgelser har desuden vist, at grupper af etniske minoriteter er særligt disponerede for visse typer af sygdomme. Samtidig kan kultur også have en betydning for sygdomsoplevelsen og for borgerens motivation for at være i job under det oplevede sygdomsforløb.

### ***Barrierer i samfundet***

Undersøgelser viser også, at omverden stigmatiserer etniske minoriteter som en "ressourcesvag" gruppe alene på baggrund af herkomst. Jobcentrene kan overfokusere på de kulturelle, religiøse eller sproglige barrierer og dermed indirekte forskelsbehandle gruppen med f.eks. færre arbejdsmarkedsrelaterede tilbud. Der er også risiko for, at holdninger og diskrimination på arbejdsmarkedet kan være en barriere for grupper af etniske minoriteter.

### ***Grupper uden for det beskæftigelsesfaglige system***

I Danmark er der ca. 85.000 borgere fra ikke-vestlige lande, der forsørges af deres ægtefælle. Det er personer, som enten er gift med en ægtefælle med dansk herkomst eller familiesammenførte til flygtninge/indvandrere. 85 pct. af de ægtefælleforsørgede er kvinder. Undersøgelser viser, at de ægtefælleforsørgede har blandede ressourcer og interesser for job, men at deres muligheder for job forringes af svage netværk, begrænsede jobsøgningskompetencer og måske

manglende faglige kompetencer. De står uden for det beskæftigelsesfaglige system og får måske ikke løbende rådgivning og opkvalificerende tilbud.

### En differentieret og specialiseret indsats

Etniske minoriteter er en meget sammensat gruppe. Deres muligheder på arbejdsmarkedet er meget forskellige og bl.a. betinget af, om de er asylansøgere, familiesammenførte, arbejdskraftindvandrere ell.ign. Derudover er der også andre vigtige forhold for jobmuligheder bl.a. køn, alder, opholdsanciennitet i Danmark samt borgernes uddannelses- og erhvervsbaggrunde.

#### Fakta boks

##### *Task Forcen anbefaler:*

At de lokale beskæftigelsesråd og de enkelte jobcentre inddeler den samlede gruppe af flygtninge/indvandrere i en række mere præcise delmålgrupper med hver deres mål for beskæftigelsesgrad og forskellige typer af initiativer.

Mange kommuner har i jobcentret specialiserede enheder, der tager sig af etniske minoriteter med særlige barrierer af kulturel og/eller sproglig karakter. Det kan være borgere omfattet af såvel integrationsloven som lov om aktiv beskæftigelsesindsats. En særlig udfordring i mange kommuner er at fastlægge, hvilke barrierer eller hensyn, der nødvendiggør en særlig specialiseret indsats, og hvornår etniske minoriteter kan indgå i "normalindsatsen" i jobcentret på lige fod med andre borgere på offentlige forsørgelsesydelse.

Der kan være fordele ved at specialisere indsatsen for etniske minoriteter i særlige integrationsenheder i jobcentret. Medarbejderne opbygger stor viden om målgruppen, og der bliver opmærksomhed på etniske minoriteters særlige ressourcer og behov for indsatser. Omvendt er der også en risiko for, at specialiserede indsatser kan overfokusere på de "særlige etniske barrierer" og måske tillægge kultur og sprog en for stor betydning i forhold til de etniske minoriteters muligheder på arbejdsmarkedet eller i uddannelsessystemet.

Enkelte kommuner har haft fokus på at uddanne de integrationsfaglige medarbejdere i at visitere etniske minoriteter til henholdsvis en særlig specialiseret beskæftigelsesfaglig integrationsindsats eller til normalindsatsen i jobcentret<sup>6</sup>. Generelt er der dog produceret meget begrænset forsknings- eller erfaringsbaseret viden om metoder, der kan styrke visitationen af etniske minoriteter til en specialiseret eller ikke-specialiseret indsats. Flere kommuner efterspørger sådanne metoder og visitationsværktøjer.

<sup>6</sup> Bl.a. Frederikshavn Kommune og Vejle Kommune har gennemført visitationskurser for medarbejderne i integrationsenheden



## Tema

# Generelle beskæftigelsesfaglige indsatser med effekt også for etniske minoriteter

### Hvad virker i den generelle beskæftigelsesfaglige indsats?

Indsatsen indenfor det beskæftigelsesfaglige område er målrettet mange forskellige målgrupper. Det gælder borgere på forskellige forsørgelsesydelse og med forskellige rettigheder og pligter, og det gælder borgere med forskellige grader af afstande til arbejdsmarkedet.

Vi fokuserer i dette afsnit alene på indsatser målrettet de etniske minoriteter, der har problemstillinger og behov, som er særligt udtalte for grupper af etniske minoriteter – f.eks. kulturbarrierer, sprog m.m.

I afsnittet fremhæves alene principper eller indsatser, som generelt har positive effekter i forhold til at fremme jobmotivation for borgere med sygdomsoplevelser eller borgere uden tilstrækkelige kvalifikationer og erfaring. Der er tale om principper eller indsatser, der ikke er særligt udviklet til den beskæftigelsesfaglige integrationsindsats, men som er vigtige for at styrke arbejdsmarkedstilknytningen hos borgere fra ikke-vestlige lande.

Den forsknings- og erfaringsbaserede<sup>7</sup> viden peger på, at følgende principper har betydning for de beskæftigelsesfaglige effekter for grupper af etniske minoriteter med sproglige, kulturelle og arbejdsmarkedsfaglige barrierer:

- Grundig og tidlig ressource- og helbredsscreening
- Høj aktiveringsgrad, kontinuerlig aktivering og virksomhedsnære tilbud
- Motivationsforløb med klart arbejdsmarkedsperspektiv
- Tværfaglige indsatser
- Mentorforløb

<sup>7</sup> Kommunale repræsentanter inden for det beskæftigelsesfaglige integrationsområde fra KL's Integrationsnetværk har på en workshop afholdt af LG Insight udformet disse principper for effektiv integrationsindsats.

---

## Tidlig og grundig ressourceafdækning

Det er erfaringen blandt flere aktører inden for det beskæftigelsesfaglige system, at borgere med etnisk minoritetsbaggrund ofte er overrepræsenterede blandt borgere med sygdomssymptomer og med diffuse sygdomsoplevelser<sup>8</sup>. Det er en særlig udfordring at få afdækket disse sygdomsoplevelser, der kan have meget skiftende udtryksformer og indvirkninger på borgerens jobmuligheder.

Grupper af etniske minoriteter kan have sygdomsoplevelser, som måske bundet i traumer eller psykiske lidelser. De er måske ikke selv klar over årsagen til deres sygdomsoplevelser eller er ikke åbne omkring det i deres samtaler med sagsbehandleren. Det er derfor vigtigt, at den beskæftigelsesfaglige indsats indledes med en screening af borgerens ressource- og helbredsforhold.

Det seneste år – siden august 2012 - har de fleste kommuner under initiativet "Brug for alle" arbejdet med rehabiliteringsteams og tværfaglige indsatsplaner for ikke-arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere. Tilsvarende er det med fleks- og førtidspensionsreformen fra januar 2013 blevet et krav, at de mest udsatte borgere får en rehabiliterende indsats og tværfaglig hjælp til at komme videre i livet. Rehabiliteringsteams i kommunerne og ressourceforløb målrettet den enkelte borger er således kernen i den nye indsats.

Integrationsloven er ændret med virkning fra 1. juli 2013. Den bevirker, at kommunerne fremover ikke kun skal udarbejde en integrationskontrakt inden for den første måned. De skal også tilbyde at udarbejde en mere dækkende integrationsplan, der skal have et bredt fokus på alle aspekter af borgerens eller familiens integrationsforhold, herunder familiens integrationsstrategier.

Ændringen af integrationsloven betyder også, at kommunerne fremover er forpligtet til at tilbyde alle nyankomne flygtninge en helbredsundersøgelse. Der er således med lovændringen kommet et skærpet fokus på den tidlige screening af nyankomne flygtnings helbredsmæssige forhold. Endelig har ændringen af integrationsloven medført et krav om, at der kommunen skal være en koordinerende sagsbehandler, der skal varetage koordinerende opgaver og skabe sammenhæng og helhed i borgerens integrationsforløb.

Fleere kommuner har inden for det integrationsfaglige område i længere tid arbejdet med den rehabiliterende metode i afdækning af borgernes ressourcer. Det gælder f.eks. Odense Kommune, der i 2004 udviklede de såkaldte "Helbredsafklarende Teams" målrettet etniske minoriteter. Disse "HAT"-teams har i stor udstrækning dannet "skole" for mange kommuners indsatser – bl.a. Assens, Varde, Esbjerg og

---

<sup>8</sup> En større andel indvandrere fra ikke-vestlige lande på kontanthjælp er fritaget fra rådighed, aktivering eller kontaktførelse end personer med dansk baggrund. 85 pct. af indvandrere fra ikke-vestlige lande på kontanthjælp var i 2012 fritaget fra rådighed (mod tilsvarende 77 pct. for personer med dansk baggrund) og 51 pct. er fritaget fra aktivering (44 pct. for personer med dansk baggrund).

---

København – og har i høj grad også været model for de senere års reformer på det beskæftigelses- og integrationsfaglige område.

I Assens Kommune arbejdes der ud fra den rehabiliterende metode, som er beskrevet i Hvidbogen fra Marselisborg<sup>9</sup>. Grundsætningerne i metoden er, at der tages udgangspunkt i hele borgerens familiesituation. Der arbejdes på basis af borgerens egen oplevelse af situationen. Det betyder, at han eller hun har ret til medbestemmelse om, hvorvidt et problem eksisterer og kan være med til at vælge mellem forskellige former for indsatser.

Evaluering af indsatser i Odense Kommune og Assens Kommune viser, at den tidlige, rehabiliterende og tværfaglige afdækning skaber resultater. Det skaber stabilitet i et forløb, når indsatser bygger på dækkende viden om borgerens ressourcer, herunder eventuelle familiemæssige forhold. De rigtige tilbud kan iværksættes med færre afbrud af forløb, og det giver større effekter af den samlede indsats, ligesom der spares penge på ikke-gennemførte forløb.

## Cases

### **Tidlig sundhedsscreening i Varde Kommune**

*I 2004 modtog Varde Kommune en stor gruppe burmesiske flygtninge. En gruppe af de burmesiske flygtninge havde tuberkulose og måtte isoleres. Denne erfaring betød, at Varde Kommune i dialog med Udlændingestyrelsen besluttede, at de fremover ville bede International Organisation of Migration (IOM) om at sende helbredsoplysningerne med kvote-flygtningene. I 2008 modtog Varde Kommune flygtninge fra Congo. De nyankomne flygtninge led af en række sundhedsmæssige problemer, der ikke fremgik af oplysningerne fra IOM. Da oplysninger fra IOM således var utilstrækkelige vurderede integrationsmedarbejderne i Varde Kommune, at det var nødvendigt at få foretaget en dækkende helbredsundersøgelse af samtlige nyankomne flygtninge. Fra juni 2012 gjorde Varde Kommune helbredsundersøgelsen obligatorisk for alle nyankomne flygtninge og indvandrere i kommunen.*

*Integrationsmedarbejderne i Varde Kommune peger samstemmende på, at en grundig helbredsscreening er et afgørende fundament for vellykkede integrationsindsatser. Netop denne entydige opbakning bag sundhedsscreeningen i Varde Kommune var formentligt årsagen til, at kommunalbestyrelsen bevilgede midlerne til ordningen. Udgifterne beløb sig til 1.500 per person plus udgifterne til en eventuel tolk. Varde Kommune modtog i 2012 i alt 47 flygtninge og indvandrere og de samlede udgifter til helbredsscreeningerne uden tolkeudgifter beløb sig til 70.500 kr. Med ændringen af integrationsloven per 1. juli 2013 har kommunerne imidlertid mulighed for at få refusion for udgifterne til helbredsscreeninger. Der refunderes 2.000 kr. per sundhedsscreening.*

---

<sup>9</sup>Hvidbog om rehabiliteringsbegrebet, 2005, Marselisborgcentret



## Særlig indsats for traumatiserede flygtninge i Varde Kommune

En del af de congolesiske flygtninge, der ankom til Varde Kommune i 2008 var traumatiserede. Traumerne var imidlertid hverken diagnosticerede eller behandlere. Det fik de kommunale integrationsmedarbejdere til at udvikle en særlig indsats i forhold til traumatiserede flygtninge. Indsatsen bygger på tre elementer:

- Et tæt samarbejde med Indvandrermedicinsk Klinik i Odense samt Afdelingen for Traume- og Torturoverlevende
- Kompetenceudvikling af de lokale praktiserende læger og kommunale medarbejdere
- En særlig indsats overfor sekundært traumatiserede

Indsatsen over for traumatiserede flygtninge er udviklet i et tæt samarbejde med såvel Indvandrermedicinsk Klinik i Odense samt Afdelingen for Traume- og Torturofre (psykiatrien i Region Syddanmark). Morten Sodemann, der er lektor i Global Health og leder af Indvandrermedicinsk Klinik ved Odense Universitetshospital har eksempelvis afholdt et temamøde for de praktiserende læger i Varde Kommune.

Også de kommunale medarbejdere, som har kontakt med flygtninge og indvandrere, har løbende fået kompetenceløft. Varde Kommune har blandt andet etableret en særlig integrationsmedarbejderuddannelse. På nuværende tidspunkt har 15 medarbejdere i kommunen gennemført uddannelsen. 30 kommunale medarbejdere, primært fra børne- og ungeområdet har endvidere deltaget i et særligt kursusforløb vedrørende opsporing og forebyggende indsats i forhold til traumatiserede borgere. Endelig er der kontinuerlig kompetenceudvikling på området via tre årlige møder, hvor der blandt andet holdes oplæg om traumer og gennemføres virksomhedsbesøg på nogle af de lokale virksomheder, der har gjort en særlig indsats over for traumatiserede flygtninge.

## Aktiveringsgrad og virksomhedsnære tilbud

Det forhold, at en større andel af de etniske minoriteter på offentlig forsørgelse har ringere forudsætninger for beskæftigelse end borgere med dansk baggrund tilsiger, at tidlig og vedvarende aktivering er nødvendig. Gennem tilbud om jobsøgningskurser, virksomhedspraktik eller løntilskud kan de etniske minoriteter få den påkrævede erfaring og de nødvendige kvalifikationer.

Det er også vigtigt, at borgere med etnisk minoritetsbaggrund så vidt muligt tilbydes virksomhedsnære tilbud i aktiveringsindsatsen. Effektanalyser dokumenterer, at tilbud med ansættelse med løntilskud i (private) virksomheder har de højeste effekter. Det skyldes dels, at borgerne i disse forløb opnår branche-relevante kvalifikationer, ligesom borgerne er placeret strategisk i de brancher og virksomheder, hvor de fleste ordinære jobåbninger opstår.

LG Insight har beregnet, hvor stor en andel af borgere med ikke-vestlig baggrund, der er i beskæftigelse tre måneder efter, at de har afsluttet et tilbud. Opgørelsen er fordelt på forskellige tilbudstyper. Resultaterne fremgår af figur 7. Bemærk, at løntilskud i såvel offentlige som private virksomheder har høje effekter både for jobparate og aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere med ikke-vestlig baggrund.

Figur 7. Effekter af aktiveringstilbud 3 mdr. efter afslutning for kontanthjælpsmodtagere fra ikke-vestlige lande, i periode 2009-13



Kilde: LG Insight/Danmarks Statistik, effekter af aktiveringstilbud, 3 mdr. efter afslutning, Jobparat N=94.243, aktivitetsparat N=130.071 forløb i perioden 2008-13

#### Fakta boks

**Slagelse Kommune** benytter i forhold til gennemsnittet for hele landet i stor udstrækning virksomhedstilbud i private virksomheder - såsom privat virksomhedspraktik eller ansættelse i løntilskud. I 2012 var hele 43 pct. af alle aktiveringstilbud i Slagelse Kommune til etniske minoriteter fra ikke-vestlige lande ansættelse i private virksomheder, mens ca. 16 pct. af alle aktiveringstilbud i hele landet var i private virksomheder.

**Esbjerg Kommune** har succes med virksomhedscentre. En stor andel af borgere med etnisk minoritetsbaggrund ansættes i virksomhedscentre, hvor private virksomheder stiller oplæringspladser til rådighed for etniske minoriteter, der ikke er parat til f.eks. ansættelse i løntilskud. Esbjerg Kommune har høje effekter af deres indsatser: 29 pct. af de jobparate er selvforsørgende 6 mdr. efter tilbud (mod 22 pct. i hele landet) og 15 pct. af de aktivitetsparate er selvforsørgende (9 pct. i hele landet).

#### Fakta boks

##### *Task Forcen anbefaler:*

At kommunerne så vidt muligt tilbyder nyankomne flygtninge et ordinært job, et job med løntilskud eller en virksomhedspraktik i løbet af de første seks måneder. Målet kan understøttes af kommunale partnerskaber med private og offentlige virksomheder.

---

## Motivationsforløb

For etniske minoriteter uden arbejdsidentitet, manglende motivation eller tro på beskæftigelse er det vigtigt fra start at åbne arbejdsmarkedsperspektivet – dvs. vise vejen til job og tydeliggøre, hvordan borgeren opnår de nødvendige forudsætninger for ordinær ansættelse.

Nedenstående metoder har vist sig virkningsfulde i forhold til at vise veje til job og styrke jobmotivationen for borgere med etnisk minoritetsbaggrund og uden kendskab til det danske arbejdsmarked:

- Kompetenceafklaring, der blev udviklet af de fem videnscentre for kompetenceafklaring i 2004. Kompetenceafklaringskonceptet er både metoder og værktøjer til at afdække alle beskæftigelsesfaglige kompetencer hos etniske minoriteter (faglige, almene og sproglige). Kompetencerne afdækkes i samarbejde med virksomheder eller uddannelsesinstitutioner. I kompetencekortet fremstilles borgerens kompetenceprofil.
- Trappemodellen – der blev udviklet af LO og DA i 2005 og viser, hvordan forløb bygges op i trin, der gradvist bliver mere og mere arbejdsmarkedsrettede – både i fokus og i indhold<sup>10</sup>.
- Jobpakker, som blev udviklet i forbindelse med firepartsaftalen mellem regeringen, LO, DA og KL. Jobpakkerne beskriver sammenhængende forløb rettet mod 16 delbrancher, hvor der gives anvisninger på ”pakning” af jobrettede forløb med praktik, løntilskud og uddannelse<sup>11</sup>.
- Gribskovmodellen (”44 point=job”), der blev gennemført i 2007 inden for hotelrengøring i Gribskov Kommune. 44 kvalifikationsområder blev afdækket inden for hotelrengøring, og borgerne blev løbende testet og fik point efter opfyldelse af bestemte kvalitetsstandarder. Efter pointopfyldelse fik borgerne tilbud om løntilskud eller ordinær ansættelse<sup>12</sup>.
- Progressionsværktøj, som blev udviklet i forbindelse med ”Eksemplariske kontaktførelser” i Greve Kommune og Esbjerg Kommune. Progressionsværktøjet måler en række kompetenceområder (faglige, sociale, personlige og sproglige) og scorer borgeren i forhold til de ønskede kompetencekrav på arbejdsmarkedet. Borgeren testes løbende, og progressionen i forløbet tydeliggøres, ligesom værktøjet afdækker eventuelle udviklingsbehov og afstande til målkravet.

---

<sup>10</sup> Oxford Research (2006): ”Evaluering af projekt virksomhedsrettet integration”

<sup>11</sup> MTHConsult (2009): ”Procesevaluering af Virksomhedsrettet Integration Projekt 2 – afsluttende evalueringsrapport”, ”Vurdering af evalueringsresultater af jobpakker og VIP2-projektet”, LG Insight for DA/LO/KL, 2010

<sup>12</sup> LG Insight (2007): ”Evaluering af projekt 44 point = arbejde”.

- Vejle-modellen<sup>13</sup> bygger på de øvrige metoder og samler således elementer fra jobpakker, metoder fra Gribskovmodellen og progressionsværktøjet. Inden for seks konkrete brancheområder beskrives veje til job med alt fra den grundlæggende brancheintroduktion til specialiserede kompetence-niveauer. Modellens forløb bygger på moduler, hvor hvert modul tydeligt beskriver relevante indsatser og kvalifikationskrav, ligesom der foretages kvalifikationstest ved overgang fra ét modul til næste modul.

Læren fra disse metoder er, at motiverende forløb skabes gennem tydelige mål, struktur i forløbet og meningsfulde sammenhænge mellem borgerens udvikling og de krav, der stilles på arbejdsmarkedet. Borgeren opnår motivation, når han/hun oplever denne sammenhæng.

Fire principper skaber motiverende udviklingsforløb for borgeren<sup>14</sup>:

1. At blive anerkendt og respekteret
2. At tro på målet
3. At opleve meningsfuldhed i forløbet
4. At mestre

Omskrevet kan de fire principper også formuleres således:

- ⇒ *"Se mig som den jeg er"* – mød borgeren med anerkendelse og byg om muligt videre på borgerens interesser og forudsætninger, herunder eventuelt tidligere erfaringer og/eller uddannelse
- ⇒ *"Vis mig, hvor jobbene er"* – vær konkret i rådgivning om job. Tydeliggør antallet af job og udpeg virksomheder med jobåbninger
- ⇒ *"Vis mig vejen til jobbet"* - skab meningsfuldhed i forløbet. Byg forløbet op med en tydelig struktur, hvor alle elementer begrundes og tydeliggøres i forhold til det konkrete jobmål
- ⇒ *"Udfordr mig uden at knægte mig"* – dvs. udvikle borgerens evner og kompetencer, men bliv inden for udviklingszonen. Vis under forløbet, hvor borgeren er i forhold til målet ved at teste borgerens kompetencer op imod de konkrete krav, som virksomhederne stiller.

<sup>13</sup> LG Insight (2013): "Den bedste integration: Branchepakker – Veje til job".

<sup>14</sup> Inspireret af Tønnesvang og Ovesen (2012): "Psykologisk ilt i pædagogisk og organisatorisk arbejde – praksisudvikling på grundlag af iterativ selvspsykologi.

## Cases

### Kompetencetrappen – Slagelse Kommune

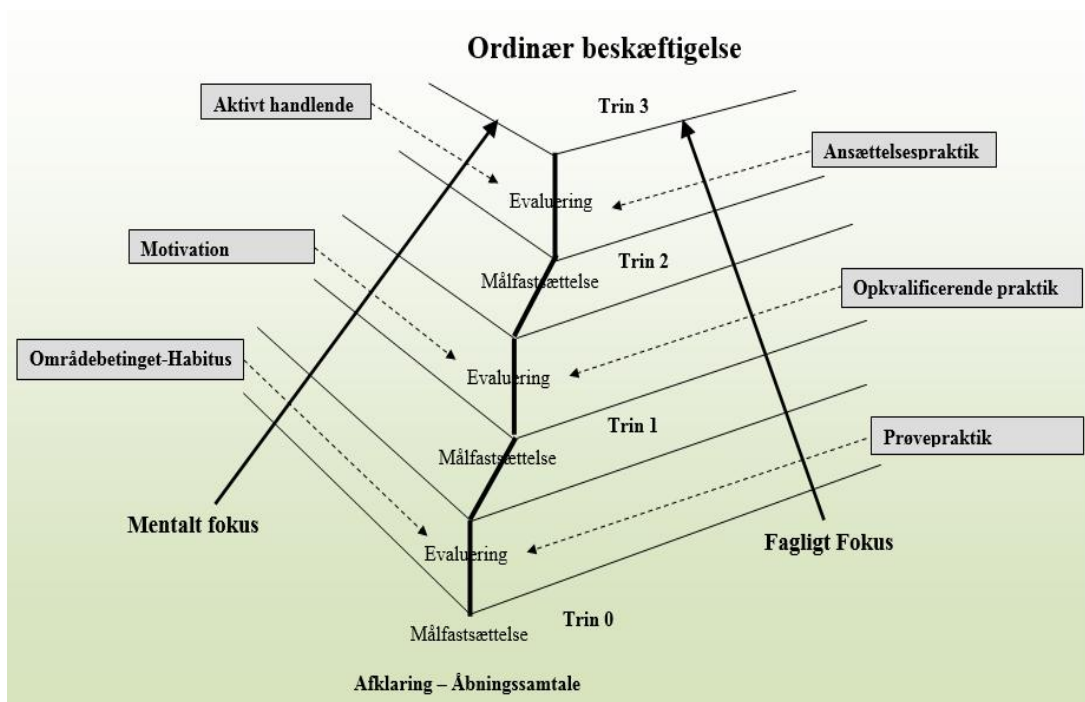
Kompetencetrappen er kraftigt inspireret af trappemodellen, som blev udviklet af LO og DA i 2006. Det, der primært adskiller Slagelse Kommunes kompetencetrappe fra LO og DA's trappemodel er, at kompetencetrappen også har fokus på personlige udviklingsområder som eksempelvis motivation. Kompetencetrappen er, som det fremgår af nedenstående figur, en dobbelt trappemodel, der eksplicit opererer med såvel et fagligt som et personligt/mentalt fokus.

Et af de helt afgørende elementer i modellen er ifølge projektleder Henrik Dons Christensen, Slagelse Kommune, at man fra start af åbner arbejdsmarkedsperspektivet ved at vise vejen til jobbet og tydeliggøre, hvordan man få de nødvendige forudsætninger for at opnå ordinær beskæftigelse.

*"Hele tænkningen i kompetencemodellen er lego-princippet. Man er nødt til at have fundamentet på plads, før man kan bygge det næste element på. På den måde kan man give håb for fremtiden ved at opstille realistiske mål og delmål for borgeren. Vi har hele tiden den gradvise systematiske opbygning for øje. Det er en "et skridt af gangen"- tilgang. Det er rent erfaringsbaseret det, som virker i forhold til målgruppen",* fortæller projektleder Henrik Dons Christensen.

Den vejledningsfaglige metode, som kompetencetrappen baserer sig på er inspireret af teorierne om positiv psykologi og anerkendende samtale. Teoriernes udgangspunkt er, at anerkendende spørgsmål påvirker borgernes adfærd, og at vejledningen skal tage udgangspunkt i en udforskning af borgernes egne drømme om fremtiden i Danmark. Den anerkendende tilgang kombineres med en håndholdt indsats, hvor jobkonsulenternes rolle er at følge borgerne tæt.

Figur: Kompetencetrappen, Slagelse Kommune:



## Cases

### Branchepakker i Vejle Kommune: "Den bedste integration"

Jobcenter Vejle tilrettelægger integrationsindsatsen med et klart beskæftigelsesfagligt fokus. Flygtninge/indvandrere skal tilbydes et branchepakkeforløb, der bibringer borgerne motivation og kompetencer og styrker deres muligheder for ordinær beskæftigelse.

Jobcenter Vejle har udviklet 6 branchepakker. Branchepakkerne består alle af en række fælles principper og en fælles struktur. De enkelte forløb kan pakkes således, at de i indhold og varighed matcher borgerens behov og muligheder.

Jobcenter Vejle har formuleret en række "dogmer" – eller kvalitetsstandarder – som konceptet om branchepakker bygger på. Det er dogmer, som skal respekteres, hvis målet om "motiverende udviklingsforløb" og "psykologisk iltning" skal nås. Følgende kvalitetskrav er ufravigelige:

- Branchepakkerne tager altid udgangspunkt i de krav og normer, der er gældende inden for de respektive brancher. Det "meningsfulde" er defineret af de objektive krav inden for de respektive brancher.
- Alle faglige elementer i branchepakkerne er relevante og skal forstås og opleves som "meningsfulde" for borgeren.
- Forløbene skal være effektive og bygge på princippet: "kortest mulig vej til arbejdsmarkedet". Vi spiller ikke borgens tid.
- Borgerne skal anerkendes og respekteres og samarbejdet skal bygge på tydelige aftaler om rettigheder og pligter. Rettigheder og pligter følger lov og kvalitetskrav i branchepakkekonceptet.

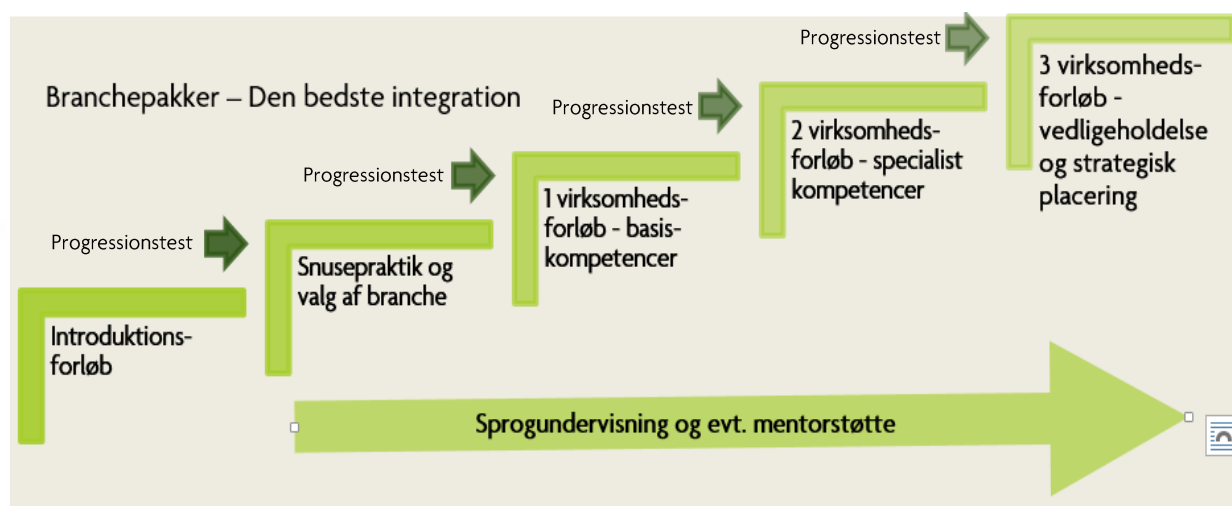
Vejle Kommune har (foreløbig) udviklet følgende seks branchepakker:

- 1) Detailbranchen – butiksmedhjælper
- 2) Rengøring
- 3) Køkken og service
- 4) Fødevarerindustri
- 5) Pleje og omsorg
- 6) Lager

Branchepakkerne bygger på følgende moduler:

1. Introduktionsforløb – fælles 8 ugers introduktionskursus, hvor borgerne introduceres til branchepakkerne, og hvor borgerne kompetenceudvikles personligt og fagligt. På introduktionsforløbet afdækkes borgernes ressourcer, og borgeren træffer valg af branchepakke.
2. Et "snuse"-virksomhedsforløb, der består af korterevarende praktikophold på virksomheder, hvor borgerens valg af branche "virkelighedstestes".
3. Første virksomhedsforløb: I første forløb trænes og grundlægges nogle almene basiskompetencer inden for brancheområdet. Det omfatter både faglige, sproglige og personlige kompetencer.
4. Andet virksomhedsforløb: I andet virksomhedsforløb trænes og grundlægges tekniske kvalifikationer inden for branchen, bl.a. gennem deltagelse i arbejdsmarkedsfaglige uddannelser
5. Tredje virksomhedsforløb: I tredje virksomhedsforløb vedligeholdes kompetencer, og borgeren placeres strategisk (geografisk og i delbrancher), hvor der er mange jobåbninger.

Forløbet er illustreret i nedenstående figur:



Under forløbet tilknyttes fleksibel sprogundervisning, så sprogundervisningen tilpasses vilkårene under de enkelte moduler (dvs. sprogundervisningen underlægges hensyn til arbejdstider m.m. i virksomhedsforløbene).

Under hele forløbet kan tilknyttes rådgivning og støttefunktioner. Det kan være tilknytning til en jobklub, individuel rådgivning om job og kursus/uddannelsesmuligheder og/eller mentorstøtte.

### Progressionsmåling

I alle 6 branchepakker er der fastlagt målbare niveauer for hvert modul. Disse skal være opfyldt, før borgeren kan gå til næste modul. Under hele forløbet gennemføres løbende (progressions)test af borgerens kompetencer, og først når de påkrævede kompetencer er opnået, kan borgeren gå videre til næste modul.

I de 6 branchepakker er der defineret nogle generelle kompetencekrav, som borgeren skal opfylde, før næste modul kan påbegyndes. Kompetencekravene er bestemt ud fra nogle almene faglige og personlige kompetencer, som er gældende inden for de enkelte brancher.

Hvert virksomhedsmodul tilpasses kompetencekravene, så de matcher de enkelte virksomheder i forløbet. Der tages udgangspunkt i de generelle kompetencekrav, men tilpasningen sker ved brug af progressionsværktøjet i en dialog mellem borgeren, virksomheden og Jobcenter Vejle. I samarbejde med træningsvirksomheden designes kompetenceprofilen, så den passer til den pågældende virksomheds standarder. De følgende progressionsmålinger spejler de realiserede niveauer op imod denne kompetenceprofil.

Det er vigtigt, at kompetenceniveauerne på hvert trin/modul er fastlagt i tæt dialog med træningsvirksomhederne. Herved opnår kompetenceniveauerne legitimitet og skaber den nødvendige "psykologiske iltning", fordi borgeren kan se sammenhængen mellem mål, træning og "meningen" med forløbet. Ved fastlæggelse af kompetenceprofilen benyttes progressionsværktøjet, ligesom progressionsværktøjet løbende anvendes i dialogen mellem borgeren, virksomheden og Jobcenter Vejle om udviklingen i forløbet, og i vurderingen af, om borgerene er klar til at gå videre til næste trin i branchepakkeforløbet.

Læs mere: Vejle Kommunes branchepakker, LG Insight, 2013, [www.lg-insight.dk/branchepakker](http://www.lg-insight.dk/branchepakker)

## Foreløbige resultater af branchepakkekonceptet

Vejle Kommune har i juni 2014 gennemført en devaluering af resultater af branchepakkeforløbene. Resultaterne viser, at borgere i branchepakkeforløb kommer hurtigere videre i virksomhedsnære tilbud og i job – dvs. varigheden af kontanthjælpsforløbene er kortere. Konceptet med tydelige mål og klar struktur giver borgerne mere motivation og tro på formålet med aktiveringsindsatsen. Konkret kan motivationseffekten måles i borgernes fremmøde, hvor langt flere borgere møder stabilt i dag og har langt mindre fravær, end borgerne har i de tilbud, som ikke er omfattet af branchepakkekonceptet.

Progressionsmålinger viser, at borgerne i branchepakkeforløb får en række sproglige, sociale og faglige kvalifikationer med værdi for de delbrancher, som deres interesser og jobsøgning rettes mod. Vejle Kommune kan ikke garantere borgerne job, men Vejle Kommune kan garantere, at borgerne er klar, når virksomhederne efterspørger arbejdskraft.

## Tværfaglige indsatser

En række borgere fra ikke-vestlige lande har ikke alene beskæftigelsesfaglige problemstillinger. Komplekse og i nogle tilfælde alvorstunge problemstillinger af såvel social som helbredsmæssig karakter kan have betydning i forhold til beskæftigelsesmulighederne. For disse personer må der iværksættes både beskæftigelsesfaglige, sociale og sundhedsfaglige tilbud, ligesom tilbuddene må tænkes sammen og koordineres, så de understøtter hinanden.

12 kommuner har medvirket i projekt "Integration - en fælles indsats", der er finansieret af Viden der virker, Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale forhold. I projektet har kommunerne udviklet tværfaglige organiserings- og samarbejdsformer inden for integrationsområdet. De 12 kommuner har således skabt tovholderfunktioner, tværfaglige mødeformer, muligheder for øget vidensdeling mellem mange aktører og har haft fokus på udvikling af fælles værdier og kompetencer.

De 12 kommuner har budt på eksempler på enkle tværfaglige samarbejdsformer, der kan styrke integrationsindsatsen. Evalueringen dokumenterer, at det tværfaglige samarbejde giver resultater for alle parter.

- ✓ Borgerne oplever mere enkle samarbejdsrelationer med kommunen og kan forstå indsatserne i en helhed og med et synligt mål.
- ✓ Effekterne af indsatserne øges, og det giver konkrete besparelser, fordi progression i forløbene opnås hurtigere, og kommunen sparer penge på forløb med "bristede forudsætninger".
- ✓ De professionelle aktører oplever også, at det tværfaglige samarbejde er med til at løfte kvaliteten af integrationsarbejdet. Fælles holdninger,



---

---

værdier og kendskab til hinanden betyder, at samarbejdet forløber mere effektivt og med højere kvalitet<sup>15</sup>.

### Fakta boks

**Assens Kommune** iværksatte i 2010 en tværfaglig indsats for familier med lang varighed på offentlig forsørgelse. Målgruppen omfattede familier fra ikke-vestlige lande, hvor forældrene altid eller igennem en årrække havde modtaget kontanthjælp og adskillige tilbud uden effekt. På 2 år – i lavkonjunkturperioden 2010-12 – lykkes det med en tværfaglig indsats at få 71 pct. af målgruppen i enten ordinær beskæftigelse eller i uddannelse.

Også økonomisk har den tværfaglige indsats haft positive gevinster for Assens Kommune. De familier, der fortsat var på offentlig forsørgelse efter indsatsen, fik færre enkeltydelser. Fra 2009 til 2010 faldt udgiften til enkeltydelser med 44 pct., og udgiften til enkeltydelser per projekttilknyttet familie var i 2010 60 pct. mindre end i 2008.

Læs mere:

"Evaluering af hele familiens integration", LG Insight, 2012

"Integration – en fælles indsats", LG Insight, 2013

## Mentorordninger

For etniske minoriteter, der har særligt svært ved at få eller fastholde et job, kan det være gavnligt at få kontakt til en mentor – en erfaren person, der kan guide og vejlede den ledige, når han eller hun kommer ud på arbejdsmarkedet.

Formålet med mentorforløbet kan omfatte én eller flere af nedenstående begrundelsestyper:

- Personen skal støttes med henblik på afklaring af ressourcer i forhold til beskæftigelse og uddannelse
- Personen skal støttes i at opnå eller fastholde beskæftigelse, fleksjob og løntilskud
- Personen skal støttes i at opnå og fastholde ordinær uddannelse
- Personen skal støttes via vejledning i forhold til arbejdsopgaver
- Personen skal støttes i forhold til personlige eller sociale problemer
- Personen skal støttes i forhold til sundhedsfaglig behandling
- Personen skal støttes i forhold til sprog og kultur

---

<sup>15</sup> LG Insight (2012): "Tværfaglige integrationsindsatser".

Mentorstøtte er typisk en del af en større indsats, der f. eks. kan omfatte løntilskud, virksomhedspraktik eller vejlednings- og afklaringsforløb. Hovedparten af mentorforløbene i forbindelse med virksomhedsnære tilbud begrundes med, at den ikke-vestlige borger har behov for støtte til at blive introduceret til virksomhedens kultur og faglige funktioner. I forbindelse med vejlednings- og afklaringsforløb kan mentorer også fungere som støtte ved personlige problemer.

Der er ligeledes gode erfaringer med at tilknytte frivillige mentorer, der generelt kan støtte og rådgive jobsøgende, der også kan bruge mentorens netværk i forbindelse med jobsøgningen. Der er typisk tale om frivillige mentorer eller virksomheder, der som led i deres CSR-strategi giver medarbejdere mulighed for at være mentor for en jobsøgende med etnisk minoritetsbaggrund<sup>16</sup>.

Meget tyder på, at det kan hjælpe udsatte ledige med etnisk minoritetsbaggrund at få tilknyttet en mentor. Det viser en SFI-rapport, som dog også påpeger, at det er svært at måle effekten af mentorstøtte, fordi det i praksis altid indgår i en bredere indsats for at få en ledig i arbejde<sup>17</sup>.

Mentorforløb og mentorordninger har bredt sig de senere år, og kommunerne anvender flittigt mentorordninger i den integrationsfaglige indsats. Undersøgelser viser, at borgere med etnisk minoritetsbaggrund – særligt mænd – i højere grad får tilknyttet en mentor, og at kommunerne har gode erfaringer med mentorstøtte<sup>18</sup>.

#### Fakta boks

##### *Erhvervsmentorkorpset leverer resultater:*

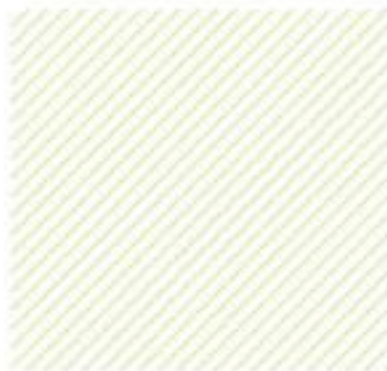
Foreningen Nydanskers erhvervsmentorkorps består af cirka 450 ledere og medarbejdere fra en lang række virksomheder. En frivillig mentor bruger ca. to timer om måneden på at vejlede jobsøgende med etnisk minoritetsbaggrund, der har brug for støtte på sin vej ind på det danske arbejdsmarked. Evaluering af erhvervsmentorkorpset viser, at 72 pct. af borgerne med etnisk minoritetsbaggrund er kommet i beskæftigelse eller i uddannelse. Derudover har mentorkorpset en række positive "side"-effekter som at fastholde de jobsøgendes motivation og styrke deres jobsøgningskompetencer.

Foreningen Nydansker har udarbejdet en business case på deres Værtsprogram. Opgørelser viser, at 52 pct. af de nyankomne flygtninge/indvandrere, der har været matchet med en karrierevært er kommet videre i deres jobsøgning efter at have deltaget i værtsprogrammet (enten i ordinær beskæftigelse, under uddannelse eller i praktik eller løntilskud). Antages det at cirka en tredjedel af disse har medbragt deres familie, bidrager denne gruppe således med omkring 5.220.000 kroner om året til samfundsøkonomien. Værtsprogrammets finansiering i 2012 på 900.000 kroner må derfor vurderes at være tjent hjem.

<sup>16</sup> Foreningen Nydansker, Væksthuset og SEBI (2010): "Mentorer til udsatte ledige – en guide til jobcentre".

<sup>17</sup> SFI (2012): "Effekter af mentorstøtte for udsatte ledige - en litteraturoversigt".

<sup>18</sup> MPloy (2011): "Mentorer i beskæftigelsesindsatsen - En analyse af kommunernes anvendelse af mentorordningen i beskæftigelsesindsatsen".



## Tema

# Særlige beskæftigelsesfaglige initiativer med fokus på etniske minoriteters arbejdsmarkedstilknøytning

I dette afsnit præsenteres en række beskæftigelsesfaglige integrationsindsatser, som har dokumenteret positive effekter i form af øget tilknytning til arbejdsmarkedet for borgere fra ikke-vestlige lande. Det vedrører:

- Fremskudt beskæftigelsesindsats i udsatte boligområder
- Etnisk iværksætterrådgivning
- Indsatser for ægte-/familieforsørgede etniske minoriteter

### Fremskudt beskæftigelsesindsats i udsatte boligområder

En række jobcentre har etableret fremskudte afdelinger af jobcentrene i lokale, boligsociale områder. Ideen er grundlæggende at bringe beskæftigelsesindsatsen tættere på borgeren og følge udvalgte målgrupper tættere end normalt, for eksempel gennem en højere grad af opsøgende arbejde.

Den fremskudte indsats har de samme beskæftigelsesmæssige mål som selve jobcenteret, men nogle steder suppleres beskæftigelsesindsatsen af projekter med et socialt sigte. Mange af de fremskudte indsatser indgår desuden som elementer i en strategi (helhedsplan), der skal forbedre nærområdet.

Placeringen tæt på borgeren i lokalområdet giver mulighed for en tættere kontakt end i det almindelige beskæftigelsesystem. Personlig kontakt og hurtig handling fra jobcenterets side kan være en motivationsfremmende faktor for borgeren. Har borgeren brug for hyppigere kontakt til jobcenteret, er det let for vedkommende at kigge forbi kontoret.

I boligområdet er der typisk placeret andre aktører, som den fremskudte indsats samarbejder med. Det kan være boligforeninger, uddannelsesvejledere, gadeplansmedarbejdere, socialforvaltning mv. Den tætte daglige kontakt med disse aktører giver medarbejderen i den fremskudte indsats mere viden om de lokale beboeres ressourcer og nye handlemuligheder, som kan være med til at hjælpe borgeren i retning af beskæftigelse eller uddannelse.

En fremskudt beskæftigelsesfaglig indsats i udvalgte boligområder er ikke alene rettet mod lokale og ledige beboere med ikke-dansk baggrund. En række evalueringer viser, at beboere fra ikke-vestlige lande, der måske er familieforsørgede og ikke en del af den almindelige beskæftigelsesfaglige indsats, også kan

---

have fordele af lokale tilbud om jobrådgivning. De kan på samme vis som de arbejdssøgende beboere styrke deres jobsøgning, når de lokalt kan benytte jobsøgningsfaciliteter som pc'er og printere og samtidig få professionel rådgivning om jobsøgning.

I nogle udsatte boligområder eksisterer også en social kontrol blandt grupper af etniske minoriteter, hvor f.eks. arbejdsværdier blandt kvinder ikke vægtes. Normen i boligområdet er måske, at kvinder bør gå hjemme og passe husholdning og børnene. Den fremskudte indsats kan være med til at ændre på disse kulturer ved at indgå i dialog med beboerne og ved at fremvise rollemodeller, der kan fortælle om egne erfaringer om et aktivt arbejdsliv.

Evalueringer af fremskudte beskæftigelsesindsatser i udsatte boligområder fremhæver følgende resultater af indsatsen<sup>19</sup>:

- Ordinær beskæftigelse til lokale beboere
- Mulighed for en mere aktiv opsøgende kontakt til målgrupper, der ikke er en del af jobcentrets vanlige brugere – f.eks. ægtefælleforsørgede
- Styrke beboernes jobsøgning – både i omfang og i kvalitet
- Tættere og hyppigere kontakt til beboerne
- Påvirke den lokale kultur i forhold til job og uddannelse
- Tættere samarbejde med lokale aktører – synergi af indsatser for beboerne (f.eks. sociale viceværter, økonomisk rådgivning, jobindsats m.m.)

En lang række kommuner har iværksat en fremskudt indsats i udsatte boligområder – bl.a. Greve Kommune, Slagelse Kommune og Esbjerg Kommune. Evalueringen af jobbutikken i Askerød, Greve Kommune, viste, at indsatsen havde fået borgere i ordinær beskæftigelse (44 pct. jobeffekt), ligesom jobbutikken også havde etableret fritidsjob til børn og unge i Askerød.

LG Insights effektevaluering af den beskæftigelsesrettede integrationsindsats i Slagelse Kommune dokumenterer betydelige effekter af indsatsen. Ca. 28 pct. af borgerne omfattet af den fremskudte beskæftigelsesindsats fik ordinær job, mens det for en kontrolgruppe gjaldt for ca.5 pct. af borgerne.

---

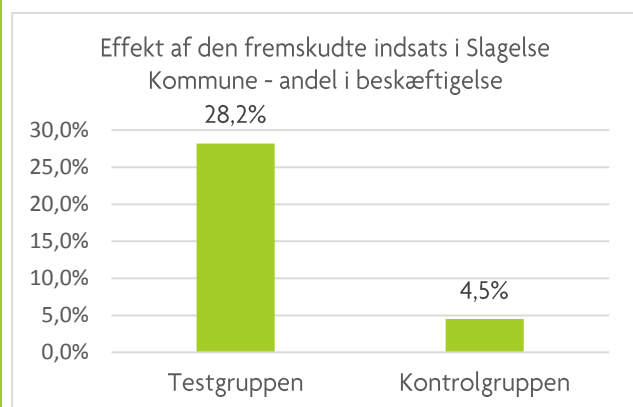
<sup>19</sup> Evaluering af jobbutikken i Askerød, Greve Kommune, LG Insight, 2010, evaluering af "Bydelsprojekt 3i1", Esbjerg Kommune, LG Insight, 2011, og evaluering af den fremskudte beskæftigelsesindsats i Slagelse Kommune, LG Insight, 2013

## Fremskudt beskæftigelsesindsats i Slagelse Kommune

For at øge beskæftigelsen i udsatte boligområder har Slagelse Kommune iværksat en fremskudt beskæftigelsesindsats, hvor jobkonsulenter placeres i boligområdet.

Konkret arbejdes der med en intensiv og håndholdt indsats over for en mindre gruppe borgere. Der arbejdes opgangsvis i boligområderne, således at man tager én opgang ad gangen og arbejder intensivt med den gruppe borgere i 12 måneder. Jobkonsulenterne flytter ind i en ledig lejlighed i en opgang, og alle beboerne i opgangen modtager beskæftigelsesfaglige indsatser. Indsatserne omfatter traditionelle beskæftigelsesfaglige tilbud som vejledning og rådgivning om job og uddannelse, løntilskud og virksomhedspraktik. For borgere med nedsat arbejdsevne er målet delvis tilknytning på arbejdsmarkedet og/eller job på særlige vilkår (f.eks. fleksjob).

Indsatsen tilbydes alle beboerne i opgangen – både beboere på offentlig forsørgelse og familieforsørgede beboere.



Som det fremgår af figuren er der signifikante forskelle mellem andelen, der er i job i hhv. kontrol- og testgruppen. Blot 4,5 procent af borgerne i kontrolgruppen er i arbejde efter et år. For testgruppen er det tilsvarende tal ca. 28 pct.

Samlet set synes den fremskudte beskæftigelsesindsats i Slagelse Kommune således at have skabt positive resultater. Den fremskudte beskæftigelsesindsats startede som et projekt i 2007. De positive resultater er dog formentligt årsagen til, at den fremskudte beskæftigelsesindsats har været en fast bestanddel af Slagelse Kommunes integrationsindsats siden 2007.

Kilde: LG Insight, Effekten af den fremskudte beskæftigelsesindsats i Slagelse Kommune, 1. januar 2012 til 1. juni 2013

## Etnisk iværksætterrådgivning

I arbejdsstyrken blandt indvandrere fra ikke-vestlige lande er andelen (9,6 pct.) af selvstændige erhvervsdrivende større end det er tilfældet hos personer med dansk herkomst (7,4 pct.). Det er positivt, at en stor andel indvandrere fra ikke-vestlige lande har lyst til at starte egen virksomhed. De skaber dermed job både til sig selv, men også i høj grad til andre jobsøgende, herunder andre borgere med etnisk minoritetsbaggrund.

I de senere år er de nydanske iværksætteres andel af det samlede antal iværksættere steget og udgør 13,6 pct.<sup>20</sup> Stigningen hænger dels sammen med, at der i befolkningen generelt er flere ikke-vestlige efterkommere i den arbejdsdygtige alder. Dels er stigningen også et udtryk for, at de i større grad end etnisk danske borgere opretholder iværksætteraktiviteten i krisetider. Dette kan skyldes

<sup>20</sup> Etnisk Erhvervsfremme (2013): "Iværksætterindeks for nydanskere".

---

manglende jobalternativer på arbejdsmarkedet, men også en mere optimistisk og initiativrig iværksætterkultur blandt nydanskere.

Iværksætterlysten blandt kvinder med etnisk minoritetsbaggrund er væsentligt højere end blandt etnisk danske kvinder. Kvinderne er dog fortsat langt mindre tilbøjelige til at etablere virksomhed end mænd. Mænd fra ikke-vestlige lande har næsten dobbelt så stor tilbøjelighed til at starte egen virksomhed som etnisk danske mænd.

Desværre viser statistikken, at iværksættere med etnisk minoritetsbaggrund ofte må se iværksætterdrømmen briste. De første år er særligt kritiske, og knap halvdelen af alle virksomhedene lukker inden for de første tre år og kun fire ud af ti kan fejre deres fem års fødselsdag. Til sammenligning overlever næsten otte ud af ti etnisk danske iværksættervirksomheder de første tre år, og godt seks ud af ti er aktive efter fem år. Disse tal fremhæver vigtigheden af vejledning for etniske minoriteter, der ønsker at etablere virksomhed.

Entrepreneurship in Denmark blev etableret i 2010 under navnet Etnisk Erhvervsfremme. Entrepreneurship in Denmark har til formål at koordinere de lokale, regionale og nationale aktiviteter med henblik på at styrke indsatsen inden for etnisk iværksætteri og virksomhedsudvikling. Initiativet opstod i 2010 som et partnerskab mellem Arbejdsmarkedsstyrelsen, Erhvervs- og Vækstministeriet, Erhvervsstyrelsen samt en række kommuner og regioner. I dag har Entrepreneurship in Denmark kontorer i seks byer, og Aarhus er videnscenter for den landsdækkende rådgivning.

Indsatsens primære målgrupper er nydanske iværksættere og virksomhedsejere, unge uddannelsessøgende med anden etnisk baggrund end dansk, expats og flere andre.

Formålet med initiativet er at igangsætte tiltag rettet mod forskellige grupper af etniske minoriteter med henblik på at fremme iværksætteri og øge innovationsniveauet i virksomheder ejet af borgere med etnisk minoritetsbaggrund. I resultatkontrakten for 2012 fremgår det i øvrigt, at Entrepreneurship in Denmark (Etnisk Erhvervsfremme) skal fremme virksomhedsopretning, overlevelse og vækst for nydanske iværksættere og virksomhedsejere. For at opnå dette hovedmål er der defineret procesmål om at forbedre vejledningsindsatsen og hæve vidensniveauet.

Slutevalueringen fra april 2013<sup>21</sup> belyser procesmålene via en traditionel bruger-evaluering, hvor datagrundlaget er 40 telefoninterviews med potentielle nydanske iværksættere fra hele landet, der har været i kontakt med Etnisk Erhvervsfremme.

---

<sup>21</sup> Pluss Leadership (2013): "Etnisk Erhvervsfremme – Slutevaluering".

Der er generelt stor tilfredshed blandt brugerne med den vejledning, de har modtaget fra Etnisk Erhvervsfremme.

I slutevalueringen fremhæves det, at metodeudfordringer medfører, at det endnu ikke er muligt at drage konklusioner i forhold til resultatmålene. Det er således endnu uafklaret, om Etnisk Erhvervsfremme bidrager til øget virksomheds-etablering, øget overlevelse og øget vækst. Det vurderes dog i evalueringen af Etnisk Erhvervsfremme, at initiativet fortsat er relevant.

#### Fakta boks

##### *Task Forcen anbefaler:*

At kommunerne aktivt understøtter iværksætter og erhvervsfremme blandt borgere med anden etnisk baggrund end dansk, og at regeringen fortsat medvirker til, at lokale indsatser på området finansieres.

### Indsatser for familieforsørgede flygtninge og indvandrere

Der er godt 85.000 personer med ikke-dansk baggrund i alderen 18-66 år, som er uden for arbejdsstyrken og forsørges af familie/ægtefælle. Det er primært kvinder, og godt 75 pct. er under 50 år. De største indvandrergrupper blandt de familieforsørgede er (kvinder) fra Tyrkiet, Pakistan og Thailand, mens også Rusland, Polen og Filippinerne udgør en stor andel.

LG Insight gennemførte for det tidligere integrationsministerium, nu Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale forhold, en undersøgelse af kommunernes indsatser for at styrke arbejdsmarkedstilknytningen blandt de ægtefælle-/familieforsørgede<sup>22</sup>. Undersøgelsen viste, at 21 ud af 98 kommuner havde strategisk fokus på målgruppen og iværksatte forskellige tilbud. Generelt vurderede kommunerne i undersøgelsen, at der var behov for større fokus på de ægtefælleforsørgede, fordi målgruppen udgør en interessant arbejdskraftreserve.

Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering har støttet en række initiativer i kommuner over hele landet for at øge arbejdskraftudbuddet blandt de ægtefælleforsørgede. Derudover har KL i samarbejde med tre kommuner drevet projektet Futura, der var et beskæftigelsesfagligt tilbud til målgruppen. Erfaringerne fra Futura var gode<sup>23</sup> og viser, at opsøgende kontakt og motivationsfremmende indsatser i kombination med beskæftigelsesfaglige tilbud kan øge arbejdskraftudbuddet blandt ægtefælleforsørgede flygtninge/indvandrere.

<sup>22</sup> LG Insight (2006): "Evalueringsrapport – Den beskæftigelsesfremmende indsats for flygtninge- og indvandrerkvinder samt familiesammenførte".

<sup>23</sup> Frederiksberg Kommune (2013): "Integrationspolitikens handleplan 2014 – Bruttokatalog".

---

De foreløbige erfaringer<sup>24</sup> fra en række initiativer peger på, at følgende faglige tilbud har positive resultater i forhold til at øge arbejdsmarkedstilknytningen blandt ægtefællesforsørgede flygtninge/indvandrere:

- Personlig opsøgende kontakt til de ægtefællesforsørgede – bl.a. ved at være et tilbud i de miljøer, hvor målgruppen færdes – f.eks. i indkøbscentre, biblioteker, sprogskoler, klubber i boligsociale projekter, etniske minoritetsforeninger m.m.
- Erstatte skriftlig kommunikation via pjecer, hjemmesider m.m. med en personlig kommunikation – én-til-én-metoden.
- Iværksætte jobklubber for arbejdssøgende lokalt i boligområder
- Arrangere besøg på virksomheder
- Afholde jobsøgningskurser
- Tilbyde længerevarende vejlednings- og afklarings tilbud, hvor deltagerne øger deres arbejdsmarkedskendskab, bliver afklaret omkring erhvervsvalget og får en række jobsøgningskompetencer.
- Virksomhedspraktik
- Ansættelse i løntilskud på en virksomhed

For kommunerne kan en indsats medføre en økonomisk gevinst, da der kan indhentes resultattilskud for borgere under den treårige introduktionsperiode, ligesom der kan opnås øgede skatteindtægter fra alle ekstra borgere i job. Et eksempel fra Frederiksberg Kommunes projekt "Jobmatch" viser, at når projektudgifterne er trukket fra, har kommunen stået tilbage med et nettooverskud på ca. 1.000.000 kr. på årsbasis. Tilsvarende viser beregninger i Vejle Kommune, at kommunens indsatser for de ægtefællesforsørgede kan finansieres ved at hjemtage resultattilskuddet for beskæftigelseseffekt.

---

<sup>24</sup> SEBI (2008): "Indsats for ledige selvforsørgede betaler sig". Erfaringerne er ligeledes understøttet af resultater i LG Insight (2011): "Undersøgelse af kommunernes indsats for selvforsørgende borgere".



## Selvforsørgede – en værdifuld og uudnyttet arbejdskraftsressource

Ægtefælleforsørgede udgør en potentiel arbejdskraftsressource i mange af landets kommuner. Gruppen af ægtefælleforsørgede er bred og rummer både ufaglærte borgere uden arbejdsmarkedserfaring, der har boet mange år i Danmark og akademikere, som er rejst til Danmark fra andre EU-lande som følge af ægtefællens udstationering.

Den relativt uhomogene gruppe af ledige selvforsørgede kan opdeles i tre grupper af borgere:

- Familiesammenførte hvor opholdet er betinget af, at ægtefællen forsørger vedkommende.
- Flygtninge, der ikke modtager ydelse, fordi ægtefællen er i arbejde.
- Medfølgende ægtefæller til nye arbejdskraft-indvandrere for eksempel fra andre EU-lande.

Uafhængigt af målgruppen viser kommunale erfaringer, at det er godt købmændskab at indtænke de ægtefælleforsørgede i den beskæftigelsesrettede integrationsindsats.

### Den økonomiske logik i indsatsen i forhold til ægtefælleforsørgede

For den enkelte kommune kan der være god økonomi i indsatser over for målgruppen. De økonomiske gevinster opstår på tre måder. For det første kan der indhentes resultattilskud for borgere under den treårige introduktionsperiode. For det andet opnås der øgede skatteindtægter fra personer, der kommer i job. For det tredje medfører borgernes øgede indkomster mindre udgifter på en række områder såsom boligsikring, friplads-tilskud i dagtilbud m.v.

### Indsatsen for ægtefælleforsørgede i Greve Kommune

I 2004 iværksatte Greve Kommune en særlig indsats for selvforsørgede ægtefæller, hvor en coach skulle hjælpe de selvforsørgede i uddannelse og/eller job. Det vejledningsfaglige arbejde bestod rent praktisk i, at coachen skulle afholde individuelle samtaler, informationsmøder, iværksætte afklarende forløb samt etablere praktikker, job med løntilskud og uddannelses tilbud.

Beregninger viste, at hvis det lykkedes at hjælpe 13 personer i målgruppen i job eller beskæftigelse ville alene resultattilskuddene kunne dække udgifterne til indsatsen. I løbet af de første to år lykkedes det coachen at få ikke mindre end 30 selvforsørgede i ordinær beskæftigelse.

Den store succes medførte, at kommunen allerede i 2006 gjorde indsatsen permanent. Der var imidlertid ikke blot tale om en creaming-effekt, hvor coachen fokuserede sin indsats på en mindre målgruppe med et særligt potentiale. Ifølge Greve Kommunes egne opgørelser indbragte coachen fire år senere stadig alene via resultattilskud mere end dobbelt så meget som sin egen løn.



## Mere viden

# Søg mere viden om effektive beskæftigelsesfaglige integrationsindsatser

### Videnpotalen om integration

På portalen: "Integrationsviden – Viden der virker" finder brugerne viden, værktøjer og erfaringer, der i praksis har vist sig effektive at anvende i en målrettet integrationsindsats. Brugere kan endvidere danne sig et overblik over relevante arrangementer, aktører og netværk på integrationsområdet.

Integrationsviden er en brugerdreven portal, hvor et netværk af samarbejdende videnscentre og praktikere indenfor integrationsområdet løbende indsender ny viden til portalen. Derved medvirker aktørerne til at skabe og vedligeholde portalen som et vigtigt redskab i integrationsindsatsen.

Den primære målgruppe for portalen er kommunale integrationspraktikere, samt personer med en koordinerende og en vidensformidlende funktion indenfor integrationsområdet i kommunerne. Også foreninger, virksomheder og organisationer kan drage nytte af portalen.

Besøg portalen: <http://www.integrationsviden.dk/>

### Det nationale integrationsbarometer

Regeringen har offentliggjort et nationalt integrationsbarometer, der skal synliggøre resultater for integrationsindsatsen. Barometret skaber et samlet overblik over udviklingen på integrationsområdet i forhold til regeringens målsætninger og dermed gøre det muligt at følge op på udviklingen.

Integrationsbarometret viser de seneste tilgængelige tal for indikatorer bag målsætningerne: arbejde, uddannelse, forsørgelse, udsatte boligområder og kriminalitet. Barometrene under hvert mål viser, om udviklingen har været negativ, status quo eller positiv. Hver indikator vægter lige meget.

Brug Integrationsbarometret: <http://integrationsbarometer.dk/>

### Netværksmøder om integration for kommuner

Socialstyrelsen afholder i samarbejde med Integrationsnet, LG Insight og KL landsdækkende netværk for kommunale integrationsfaglige aktører. På netværksmøderne deler kommunerne viden og erfaring om effektive integrationsindsatser. Netværksmøderne er regionale (følger regionsstrukturerne) og er opdelt i henholdsvis netværk for ledere og praktikere.

Læs mere om netværksmøder: [www.lg-insight.dk/netvaerk/](http://www.lg-insight.dk/netvaerk/)

---

## Litteratur – rapporter, pjecer, håndbøger m.m.

Andersen, H. L. (2013). Forklarende analyse af ikke-vestlige indvandreres arbejdsmarkedstilknytning. København: KORA. Det Nationale Institut for Kommuner og Regioners Analyse og Forskning.

Andersen, L. H., Hansen, H., Schultz-Nielsen, M. L. & Tranæs, T., (2009), "Starthjælpens betydning for flygtninges levevilkår og beskæftigelse". (Arbejdsrapport nr. 25). Odense: Syddansk Universitetsforlag.

Andren, T. & Gustafsson, B. (2004), "Income effects from labor market training programs in Sweden during the 1980s and 1990s", *International Journal of Manpower*, 25(8): 688-713.

Andren, T. & Andren, D. (2006), "Assessing the employment effects of vocational training using a one-factor model", *Applied Economics*, 38: 2469-2486.

Arendt Nielsen, J. (2013), "Effekter af Kurser med Vejledning og særligt tilrettelagt opkvalificering for ledige". København. KORA. Det Nationale Institut for Kommuner og Regioners Analyse og Forskning.

Arendt Nielsen, J., Nielsen, C. P. & Jakobsen, V. (2012). Sammenhængen mellem medbragte og danske kvalifikationer og deres effekt på beskæftigelsesstatus. (Working-paper). København: KORA. Det Nationale Institut for Kommuner og Regioners Analyse og Forskning.

Arendt Nielsen, J. & Pozzoli D. (2013), "Effekter af Ordinær Uddannelse for ledige". (Rapport). København: KORA. Det Nationale Institut for Kommuner og regioners Analyse og Forskning.

Bland Dig i Byen, (2013), "Evaluering. Københavns Værtsprogram, Projektperiode aug. 2011 - dec. 2012". København: Københavns Kommune, Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen.

Beskæftigelsesministeriet (2005), "Flexicurity Udfordringer for den Danske Model. Overenskomstsystemet og Flexicurity". København: Økonomisk Institut. Københavns Universitet.

CABI (2010), "Evaluering af puljen forstærket beskæftigelsesindsats". København: Integrationsministeriet og Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats.

Caswell, D., Bendix, L. H. & Blume, J. K. (2008), "Familieforsørgede indvandrerkvinders muligheder og barrierer i forhold til beskæftigelse og uddannelse". (AKF Workingpaper). København: AKF

KORA, (2014) Benchmarking af kommunernes integrationsindsats på uddannelsesområdet

Danmarks Statistik (2012). Indvandrere I Danmark. København: Danmarks Statistik.

Hansen, F. K. & Hansen, H. (2004), "Starthjælp og introduktionsydelse. Hvordan virker ydelserne?". København: CASA.

---

Hansen, E. B. & Kolodziejczyk, C. (2009), "Nydanskeres vurdering af introduktionsprogrammet og deres integration". (AKF rapport). København: AKF:

Husted, L. & Eskil, H. (2009), "Benchmarkinganalyse af integrationen i kommunerne målt ved udlændingens beskæftigelse 1999-2007". (AKF Rapport). København: AKF.

Huynh, D. T., Schultz Nielsen, M. L. & Tranæs, T. (2007), "Employment effects of reducing welfare to refugees", (Studypaper No. 15). [U.st.]: Rockwool Fondens Forskningsenhed.

LG Insight (2006), "Den beskæftigelsesfremmende indsats for flygtninge- og indvandrerkvinder samt familiesammenførte".

LG Insight (2008), "Eksemplariske kontakt- og aktiveringstilbud".

LG Insight (2008), "Evaluering af Gribskov-modellen – Slutevaluering".

LG Insight (2009), "Evaluering af Projekt Job og Rehabilitering".

LG Insight (2009), "Helbred og Integration: Erfaringer og anbefalinger fra 10 kommuner med indsatser for flygtninge/indvandrere med sygdomsoplevelser".

LG Insight (2010), "Vurdering af evalueringsresultater af jobpakker og VIP2 projektet".

LG Insight (2012): "Tværfaglige integrationsindsatser - Erfaringer og løsningsmodeller fra 12 kommuner"

LG Insight (2013): "Den bedste integration – Branchepakker"

LG Insight (2013): "Traumeindsatsen i Danmark"

MHTconsult (2009), "VIP2. Procesevaluering af Virksomhedsrettet i Projekt 2 – Afsluttende analyserapport".

Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration (2007), "Helbredsafklarende Team", København: Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration. Konsulentenheden Integrationservice.

Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration (2010), "Traumatiserede i beskæftigelse. Metodehæfte til sagsbehandlere, undervisere samt job- og virksomhedskonsulenter, der arbejder med traumatiserede udlændinge": Center for Tosprogethed og Interkulturalitet UC2, Professionshøjskolen UCC.

Rambøll (2008), "Evaluering af jobpakker". København: Rambøll Management for Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Regeringen (2005), "En ny chance til alle. Regeringens Integrationsplan". København: Regeringen.

Rosholm, M. & Svarer, M. (2012), "Overordnede Effekter af Aktiv Arbejdsmarkeds-politik". København: Arbejdsmarkedsstyrelsen.