
Sådan får de bedste kommuner flygtningekvinder i job

Kortlægning af 9 kommuners beskæftigelsesindsats målrettet nyankomne kvindelige flygtninge og kvindelige familiesammenførte til flygtninge



ISBN [978-87-93445-16-1]

© 2018

Styrelsen for International Rekruttering og Integration
Njalsgade 72A, 2300 København S

Tlf: 72142000
E-mail: siri@siri.dk
www.integrationsviden.dk

05.2018

Alle fotos: Publico. Alle rettigheder tilhører Styrelsen for International Rekruttering og Integration.
Udgivelsen kan frit hentes på www.integrationsviden.dk

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse	3
Indledning	5
Baggrund	6
<i>Store kommunale variationer i den beskæftigelsesrettede integrationsindsats</i>	7
1. Sådan får de 9 kommuner gode resultater	9
1.1 <i>Sådan møder kommunerne kvinderne</i>	9
1.2 <i>Sådan samarbejder kommunerne med virksomhederne</i>	9
1.3 <i>Sådan sikrer kommunerne fokus på integrationsindsatsen</i>	10
1.4 <i>Sådan håndterer kommunerne særlige udfordringer med kvinderne</i>	10
2. Kommunernes tilgang til kvinderne	11
2.1 <i>Ægtefællens rolle</i>	12
2.2 <i>Børnepasning</i>	12
2.3 <i>Kompetenceafklaring</i>	13
2.4 <i>Tidlig indsats</i>	14
2.5 <i>Den motiverende samtale</i>	15
3. Samarbejdet med virksomhederne	18
3.1 <i>Virksomhedskonsulenternes rolle i integrationsindsatsen</i>	18
Brug af anden leverandør.....	19
Virksomhedskonsulenternes forventningsafstemning mellem borger og virksomhed	19
Virksomhedskonsulenternes kendskab til borgerne	19
3.2 <i>Anvendelse af mentorer på virksomhederne</i>	20
Mentorer på virksomhederne	20
Mentorer og rollemodeller, der selv har flygtningebaggrund.....	21
3.3 <i>Tæt opfølgning på virksomhederne</i>	21
Løbende opfølgning og ikke kun ved forespørgsel.....	22
Opfølgning som middel til at justere forløbene og ordne praktiske sager.....	22
4. Stort fokus på integrationsindsatsen i kommunerne	24
4.1 <i>Politisk prioritering af indsatsen</i>	24
Kommunernes anvendelse af kommunale IGU	25
4.2 <i>Samarbejdet med sprogskolen</i>	26
5. Kommunernes håndtering af særlige udfordringer med kvinderne	28
5.1 <i>Sygdomsforståelse og graviditet</i>	28
Sundhedscoach.....	28
Graviditet og barselsgrupper.....	28
5.2 <i>Familiestruktur</i>	29

—

Indledning

Med denne rapport har Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) sat fokus på at få mere viden om, hvilke forhold der kan have betydning for, at nogle kommuner lykkes bedre end andre med at få nyankomne kvindelige flygtninge og kvindelige familiesammenførte til flygtninge i beskæftigelse.

De seneste tal viser, at det går rigtig godt med at få nyankomne flygtninge og familiesammenførte til flygtninge i beskæftigelse. En nærmere gennemgang af tallene viser imidlertid, at mændene i langt højere grad er i beskæftigelse end kvinderne. Mændene kommer desuden langt hurtigere i beskæftigelse end kvinderne. Tallene viser også, at der blandt kommunerne er store forskelle på, hvor godt det lykkes med at få de nyankomne kvinder blandt gruppen af flygtninge og familiesammenførte til flygtninge i beskæftigelse.

SIRI har derfor udvalgt ni kommuner, der har succes med at få nyankomne kvinder i beskæftigelse, til en kvalitativ undersøgelse af kommunernes indsats. Kommunerne er: *Bornholm, Frederiksberg, Frederikshavn/Læsø, Kalundborg, Kolding, København, Middelfart, Tårnby-Dragør* og *Aabenraa*. Rapporten er baseret på interview med personer på ledelses- og sagsbehandlerniveau i de ni kommuner.

Rapporten undersøger kommunernes tilgang til kvinderne, hvordan de samarbejder med virksomhederne, og hvordan de sikrer fokus på integrationsindsatsen. Derudover belyser rapporten, hvad de interviewede kommuner oplever som de væsentligste udfordringer på området og deres idéer til, hvordan disse udfordringer kan imødekommes. Rapporten beskriver eksempler på kommunernes praksis og erfaringer på området.

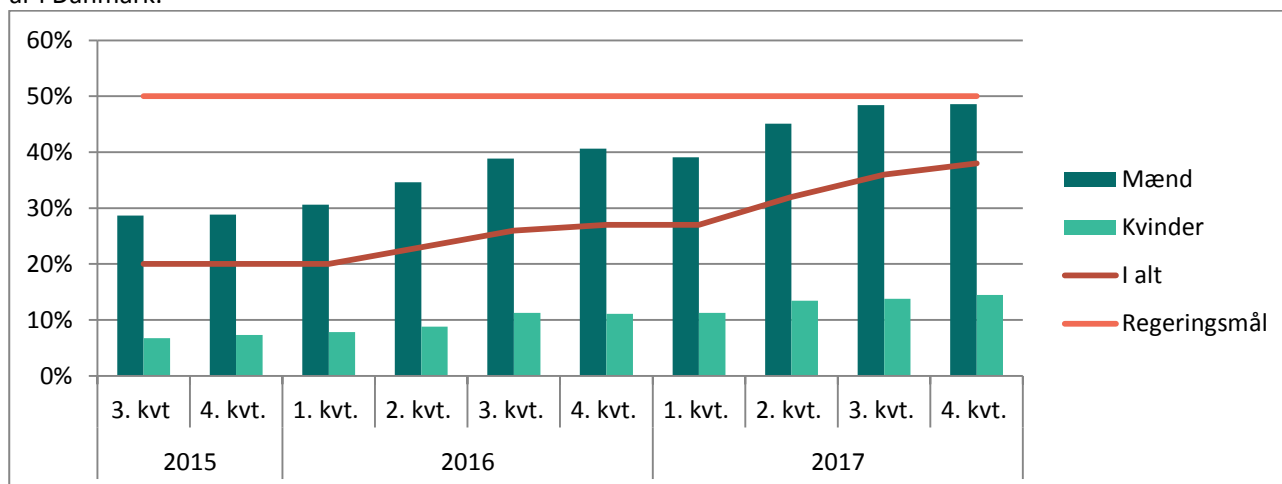
Baggrund

Kommunerne har i de seneste år modtaget et stigende antal flygtninge og familiesammenførte til flygtninge. I 2017 var ca. 26.000 personer omfattet af integrationsprogrammet.

Det går rigtig godt med at få flygtninge og familiesammenførte til flygtninge i beskæftigelse. De seneste tal viser, at andelen af de nyankomne flygtninge og familiesammenførte til flygtninge i understøttet beskæftigelse¹ er steget fra 2,3 pct. til 22 pct. i perioden januar 2016 til december 2017. Nyankomne er i kortlægningen betegnelsen for de personer, der har fået CPR i 2015-2017.

Andelen af flygtninge og familiesammenførte til flygtninge i lønmodtagerbeskæftigelse efter tre år i Danmark er ligeledes steget markant: Fra 20 pct. i 4. kvartal 2015 til 38 pct. i 4. kvartal 2017, *jf. figur 1*.

Figur 1 Andel af 21-64-årige flygtninge og familiesammenførte til flygtninge i lønmodtagerbeskæftigelse efter 3 år i Danmark.



Anm.: Figuren er baseret på Danmarks Statistiks opgørelse af personer i lønmodtagerbeskæftigelse, som inkluderer personer i støttet og understøttet beskæftigelse. Selvstændige erhvervsdrivende og medarbejdende ægtefæller indgår ikke i opgørelsen.

Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets udlændingedatabase, IMLON02.

På landsplan er der pr. 4. kvartal 2017 17 kommuner, som opfylder regeringens målsætning om, at hver anden flygtninge og familiesammenførte til flygtninge er i beskæftigelse efter tre år i Danmark.

Den positive beskæftigelsesudvikling i kommunerne er formentlig både et resultat af de gunstige konjunkturer på arbejdsmarkedet, kommunernes ihærdige og fokuserede beskæftigelsesrettede indsats og de ændrede regler i integrationsloven, som trådte i kraft 1. juli 2016. De ændrede regler betyder bl.a., at integrationsprogrammet skal tilrettelægges med henblik på, at flygtninge kan opnå ordinær beskæftigelse inden for et år. Flygtninge skal tilbydes et første virksomhedsrettet tilbud i form af virksomhedspraktik eller ansættelse med løntilskud så vidt muligt inden for de to første uger i kommunen og senest efter en måned og dernæst en kontinuerlige virksomhedsrettet indsats.

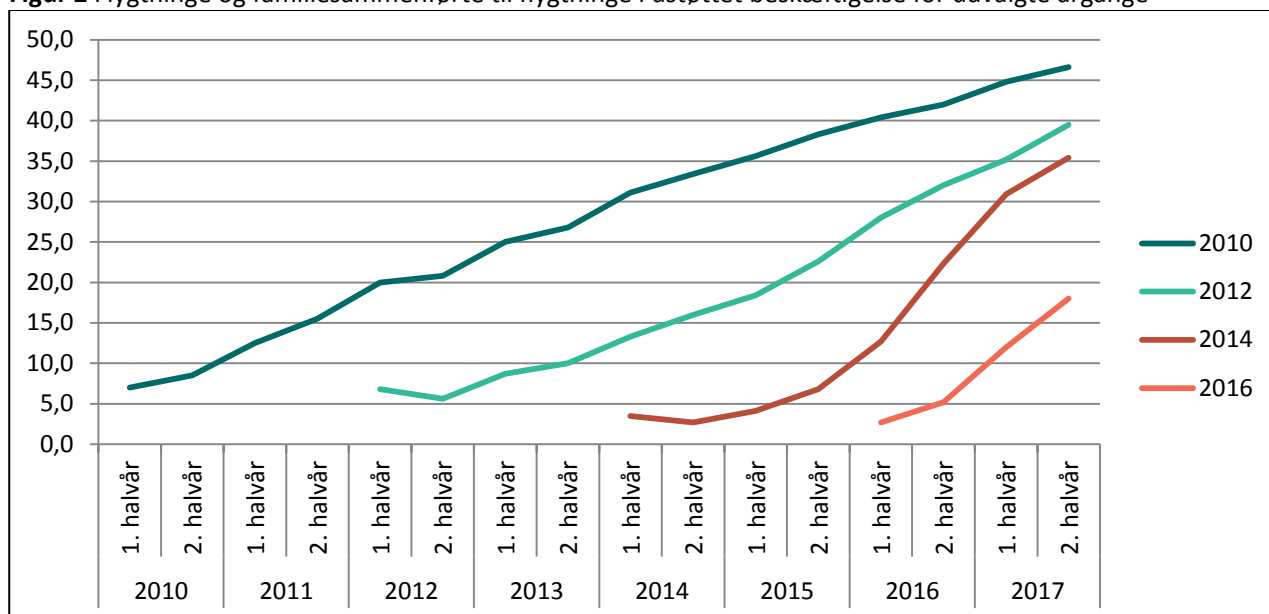
Opdelingen på køn viser imidlertid, at der er store forskelle i beskæftigelsesfrekvensen mellem mænd og kvinder. Mændene kommer generelt langt hurtigere i beskæftigelse end kvinderne. Mændene var i 4. kvartal 2017 samlet set kun et procentpoint fra at nå regeringens mål, mens der blandt kvinderne kun er 14 pct. i

¹ Ustøttet beskæftigelse henviser til, at fleksjob, skånejob og løntilskud ikke tæller med.

beskæftigelse tre år efter de er kommet til Danmark. Den positive beskæftigelsesudvikling blandt mændene betyder desuden, at differencen mellem kønnene er blevet større de seneste år. I 3. kvartal 2015 var forskellen 22 procentpoint, mens differencen i 4. kvartal 2017 er steget til 35 procentpoint *jf. figur 1*.

Der er desuden forskel mellem årgangene i forhold til, hvor hurtigt flygtningene kommer i beskæftigelse. De flygtninge, der kom til Danmark i 2014 og 2016 er kommet hurtigere i beskæftigelse, sammenlignet med de flygtninge, der kom til Danmark i 2010, *jf. figur 2*.

Figur 2 Flygtninge og familiesammenførte til flygtninge i udstøttet beskæftigelse for udvalgte årgange



Kilde: Jobindsats.dk.

Anm: Opgørelsen omfatter personer i udstøttet lønmodtagerbeskæftigelse i den enkelte måned uanset omfanget af beskæftigelsen

Note: Årgange dækker over de flygtninge, der har fået CPR-nummer i hhv. 2010, 2012, 2014 og 2016.

Store kommunale variationer i den beskæftigelsesrettede integrationsindsats

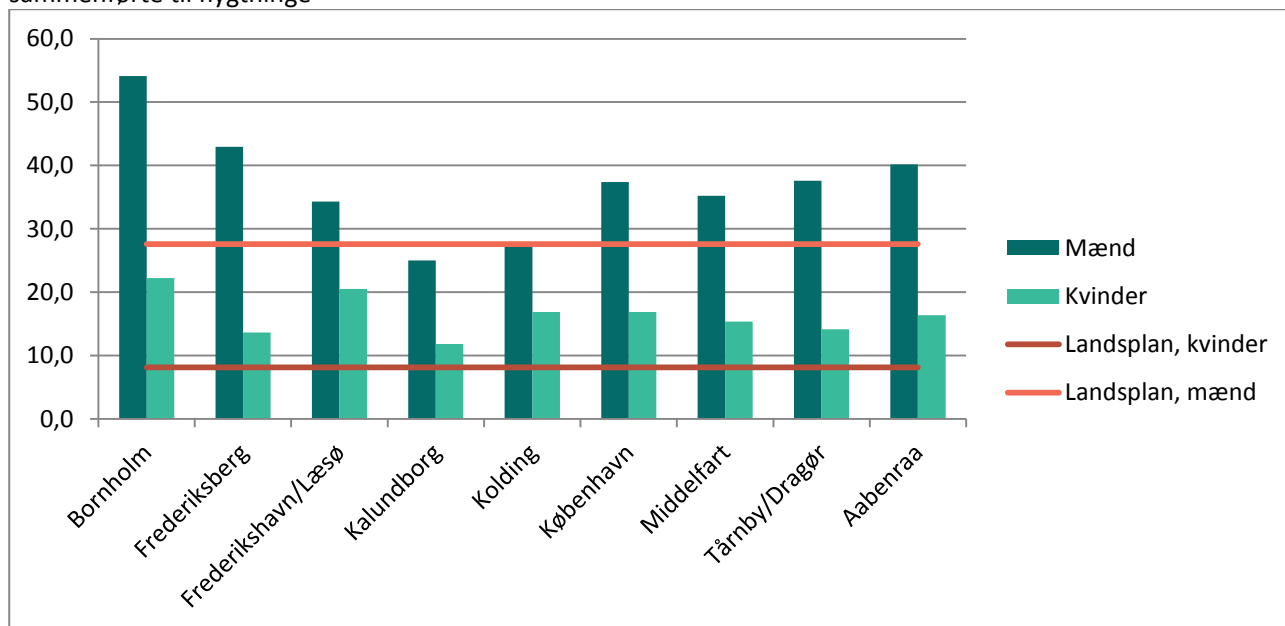
En nærmere gennemgang viser, at der blandt kommunerne er store forskelle på, hvor godt det lykkes at få de nyankomne kvinder blandt gruppen af flygtninge og familiesammenførte til flygtninge i beskæftigelse.

Med afsæt i et datatræk fra jobindsats.dk, der alene vedr. de kvindelige flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, som i perioden 2015-2017 har fået cpr.-nr. i Danmark, har SIRI udarbejdet en populationsliste på 27 kommuner, som i august 2017 havde modtaget flere end 50 kvindelige flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, hvoraf flere end 10 af kvinderne fra målgruppen var i udstøttet beskæftigelse.

Blandt de 27 kommuner har SIRI taget kontakt til ni kommuner, som på det givne tidspunkt enten har en høj beskæftigelsesgrad blandt kvindelige flygtninge og familiesammenførte til flygtninge eller mange kvinder i IGU-forløb² i august 2017, *jf. figur 3*. Forventningen er, at der på baggrund af interviews med de udvalgte kommuner kan udledes viden og evt. systematiske konklusioner om deres beskæftigelsesindsats for nyankomne flygtningekvinder og kvindelige familiesammenførte til flygtninge.

² Tallene skal fortolkes med varsomhed, da beskæftigelsesgraden blandt denne gruppe kan fluktuere meget som følge af meget små udsving. Dette skyldes at kun 27 kommuner i perioden har haft mere end ti kvindelige flygtninge og familiesammenførte til flygtninge i beskæftigelse, hvorfor små udsving gør en forskel.

Figur 3 Beskæftigelsesgraden blandt ni kommuner udtrukket til analysen i august 2017 for flygtninge og familie-sammenførte til flygtninge



Kilde: Jobindsats.dk.

Anm: Opgørelsen omfatter personer i ustyttet lønmodtagerbeskæftigelse i den enkelte måned uanset omfanget af beskæftigelsen.

Note: Andelen dækker over flygtninge, der har fået CPR-nummer i 2015, 2016 og 2017.

1. Sådan får de 9 kommuner gode resultater

Baggrunden for undersøgelsen er et ønske om mere viden om hvilke forhold, der kan have betydning for, at nogle kommuner lykkes bedre end andre med at få nyankomne kvindelige flygtninge og kvindelige familiesammenførte til flygtninge i beskæftigelse. Derudover belyser rapporten, hvad de interviewede kommuner oplever som de væsentligste udfordringer på området og deres idéer til, hvordan disse udfordringer kan imødekommes.

Rapporten er baseret på interview med personer på ledelses- og sagsbehandlerniveau i ni kommuner, som er udvalgt på baggrund af enten en høj beskæftigelsesgrad blandt kvindelige nyankomne flygtninge og familiesammenførte til flygtninge eller mange kvindelige IGU-elever i forløb. Kommunerne er: *Bornholm, Frederiksberg, Frederikshavn/Læsø, Kalundborg, Kolding, København, Middelfart, Tårnby-Dragør og Aabenraa.*

Rapporten beskriver eksempler på kommunernes praksis og erfaringer på området.

1.1 Sådan møder kommunerne kvinderne

Fælles for interviewkommunerne er, at alle har taget positivt imod ændringerne i integrationsloven. Det betyder, at de nyankomne flygtninge bliver mødt med en tidlig indsats og krav om en beskæftigelsesrettet integrationsindsats inden fire uger. Kravet om en tidlig indsats har interviewkommunerne imødekommet bl.a. ved at udvide deres vifte af virksomhedsrettede tilbud og være tydelige i kravene til borgerne. I interviewkommunerne er der således en klar erkendelse af, at integrationsindsatsen ikke lykkes uden en tidlig, målrettet og vedvarende beskæftigelsesindsats, hvor det desuden er væsentligt, at der ikke skelnes mellem, om de har at gøre med en mand eller kvinde – der bliver sat lige krav og forventninger til begge køn.

”Der er ingen magiske knapper, man kan trykke på, når der arbejdes med integration. Det er helt generelt hårdt arbejde, ligegyldigt om det er kvinder eller mænd. Og man skal gentage indsatsen igen og igen” (leder, Københavns Kommune).

Flertallet af interviewkommunerne fortæller også, at de har positive erfaringer med at inddrage den mandlige ægtefælle i sagsbehandlernes samtaler med kvinderne, for at sikre at begge parter har fokus på, at kvinden skal i beskæftigelse. For at gøre kvinderne tilgængelige for arbejdsmarkedet taler interviewkommunerne også med kvinderne (og mændene) om brug af dagsinstitutioner, og om hvordan hverdagen kan struktureres, når begge parter går på arbejde. Interviewkommunerne arbejder også aktivt med kompetenceafklaring, og de bestræber sig på at gøre brug af de kompetencer, som kvinderne bringer med sig og giver dem den opkvalificering, der er brug for, så de fx kan varetage jobfunktioner indenfor rengøring og madlavning. Interviewkommunerne forsøger desuden at motivere kvinderne ved at finde virksomhedspraktik med reelt jobsigte, fremhæve de økonomiske fordele ved at være i job samt forklare hvordan kvinderne ved at arbejde er gode rollemodeller for deres børn.

1.2 Sådan samarbejder kommunerne med virksomhederne

Fælles for interviewkommunerne er endvidere, at de alle prioriterer en tæt virksomhedskontakt, som bl.a. indebærer stort fokus på forventningsafstemning med både borger og virksomhed og tæt opfølgning på forløbene ude på virksomhederne. Den tætte opfølgning gør det også muligt at justere forløbene løbende samt hjælpe virksomhederne med at ordne det papirarbejde, der ofte følger med. Derfor har de fleste interviewkommuner ansat virksomhedskonsulenter, som alene har fokus på flygtningegruppen. Dette sikrer

en tæt dialog til virksomhederne, som kan være med til at afhjælpe de situationer, hvor sprog og kulturforskelle kan medføre misforståelser på virksomheden. Det er således vigtigt for kommunerne at sikre, at virksomhederne ikke føler, at hele ansvaret er overladt til virksomheden. Stort set alle interviewkommunerne gør også brug af og har gode erfaringer med at bruge enten virksomheds- eller sprogmentorer til at understøtte virksomhedsforløbene på forskellig vis. Desuden er interviewkommunerne opmærksomme på, at virksomhedskonsulenterne skal være med til at sikre, at borgeren løbende oplever, at der sker progression, fx i forhold til at benytte praktikophold og brancher, hvor det er realistisk for borgeren at opnå ordinær beskæftigelse.

”Vi lover ikke virksomhederne mere end vi kan holde. Vi sælger ikke borgere ud over hvad de kan eller har kompetencer til, og hvis en virksomhed siger, at de ikke kan eller vil mere, så afbryder vi praktikken med det samme” (leder, Middelfart Kommune).

1.3 Sådan sikrer kommunerne fokus på integrationsindsatsen

Interviewkommunerne oplever generelt, at integrationsindsatsen er højt prioriteret. Mange har foretaget en reorganisering af integrationsområdet, og derigennem styrket fokus på den beskæftigelsesrettede integrationsindsats, hvor bl.a. virksomhedskonsulenter spiller en central rolle. Politisk har kommunerne også fokus på integrationsindsatsen, hvilket bl.a. betyder, at interviewkommunerne oplever politisk opbakning til at stille kommunale IGU-pladser til rådighed.

”Det er fra politisk side besluttet, at kommunen kan ansætte flygtninge i IGU-stillinger, og at udgifterne for den enkelte institution eller afdeling kan reduceres ved anvendelse af det resultattilskud, der tilfalder kommunen til finansiering af lønudgifterne” (leder, Kalundborg Kommune).

Danskundervisning er også af de fleste interviewkommuner højt prioriteret. Derfor samarbejder nogle af interviewkommunernes jobcentre med sprogskolerne på en særligt fokuseret måde, således at danskundervisning og virksomhedsforløb ikke er to separerede forløb, men i højere grad samarbejdende.

1.4 Sådan håndterer kommunerne særlige udfordringer med kvinderne

En af de gennemgående udfordringer, som interviewkommunerne fremhæver i forhold til kvinderne er deres sygdomsforståelse bl.a. i tilknytning til graviditet, som for kommunerne er en barriere i forhold til at få kvinderne ind på arbejdsmarkedet. Kvinderne oplever sig selv som syge, når de fx er gravide eller hvis de har lidt ondt, hovedpine mv. Her fremhæver størstedelen af interviewkommunerne, at dialogen med kvinderne omkring sygdom og sygdomsforståelse er et vigtigt redskab.

”Kvinderne har mange helbredsmæssige udfordringer, som lægerne ikke altid er enige i, herunder at man ikke er syg, fordi man er gravid. I forbindelse med dette er dialogen med kvinderne vigtig. Vi tager fat i kvinderne, og fortæller dem at de skal ud i praktik, og at graviditet som udgangspunkt ikke er en hindring” (leder, Middelfart Kommune).

Interviewkommunerne oplever det også som udfordrende, når kvinderne skal på barsel, fordi det betyder, at kvinderne mister deres tillærte danskundskaber og ikke kan deltage i de beskæftigelsesrettede tilbud. Denne udfordring imødekommes i nogle af kommunerne ved at etablere barselsgrupper bl.a. med fokus på sprog, beskæftigelse og moderrollen.

2. Kommunernes tilgang til kvinderne

Interviewkommunernes første møde med de nyankomne flygtninge adskiller sig som udgangspunkt ikke i forhold til, om det er et møde med en mand eller kvinde. Det øgede fokus på beskæftigelse i integrationsindsatsen betyder, at kommunerne har de samme forventninger til dem i forhold til at opnå beskæftigelse uanset køn. Når det så er sagt, vil der ofte være individuelle hensyn og et behov for løbende at revidere indsatsen efter hvad der virker bedst. Fx nævner Bornholm, at det er vigtigt at inddrage børnene i kulturforståelsen (når både mor og far er på arbejde).

”Vi har ingen særskilt indsats for kvinderne – de får nøjagtig den samme introduktion og opstart i jobcentret som mændene, men det er en god idé at få kvinderne i praktikforløb i vuggestuer og børnehaver, så de får en bedre indsigt i, hvad der sker i danske institutioner og derfor bliver mindre bekymrede for at aflevere deres børn i institution” (teamleder, Bornholm Regionskommune).

Det er således vigtigt, at kvinden både bliver mødt med krav, men samtidig også en forståelse for de kulturelle forskelle der er mellem deres hjemland og Danmark. Interviewkommunerne har fokus på, at det er vigtigt at forstå de kulturelle forskelle og samtidig stille krav. Konkret påpeger interviewkommunerne derfor også, at medarbejderne har arbejdet med den indstilling, at der er kulturelle forskelle og samtidig, at det er en central opgave at hjælpe kvinderne i beskæftigelse og dermed til at bidrage til det danske samfund.

”Fokus i indsatsen har flyttet sig over tid. Tidligere har indsatsen nok været præget af lidt for meget ”misforstået omsorg og en ’det er synd for tilgang’. Konklusionen i dag er: man skal stille krav fra start af!” (sagsbehandler, Bornholm Regionskommune).

”Vi møder alle flygtninge med en målrettet og kontant indsats i forhold til at komme i beskæftigelse. Tidligere var vi nok lidt for hensynstagne i vores sagsbehandling. Det tror jeg har resulteret i et svigt over for den enkelte, hvor manglende krav til flygtningene har medvirket til, at de er blevet isoleret og overladt til en tilværelse uden mulighed for at blive en del af fællesskabet” (sagsbehandler, Kalundborg Kommune).

I interviewkommunerne er tilgangen den samme. Mænd og kvinder skal behandles ens, hvilket vil sige med afsæt i det enkelte individs muligheder og behov samt med en målsætning om, at den enkelte skal i beskæftigelse. Konkret betyder det dog, at der i forhold til kvinderne kan være kulturelle hensyn, som kommunen tager hensyn til. Det kan fx være, at kvinden er ansvarlig for børnepasning og primært ser sig selv i hjemmet. I de tilfælde er det langt vanskeligere for kommunerne at få kvinderne i beskæftigelse. Ofte oplever kommunerne, at de må gentage de samme indsatser fx i form af en lang række praktikforløb, før det lykkes at få kvinderne i beskæftigelse. Alt andet opfatter interviewkommunerne i dag som misforstået hensyntagen.

”Her gør vi ikke noget specielt, bare fordi det er en kvinde. Det er først, når der begynder at stikke nogle ’kulturelle’ ting ud, som fx børnepasning og modstanden mod at tage et job. Så laver vi en særlig indsats, hvor vi inddrager familiekonsulenten” (leder, Frederikshavn Kommune).

”Det er vigtigt at være direkte i kommunikationen til kvinderne og lave faste rammer for kvinderne (og for mændene). Den meget humanistiske tilgang holder ikke. Det er ikke til forhandling, at de f.eks. skal i arbejde. Når man kommer fra et land, hvor ting er mere til forhandling holder det ikke, at man sætter floffy rammer. Man skal være firkantet” (leder, Middelfart Kommune).

2.1 Ægtefællens rolle

Når sagsbehandleren møder mænd og kvinder med den samme forventning om, at de hurtigst muligt skal i beskæftigelse, er det samtidig vigtigt at kende de kulturelle spilleregler og det indbyrdes forhold mellem mænd og kvinder i familierne. I mange familier er det som udgangspunkt mandens forpligtelse at forsørge sin familie. Derfor vil sagsbehandleren både møde mænd, som ikke ønsker, at deres kvinde skal tage imod et beskæftigelsestilbud og i andre tilfælde kvinder, der ikke vil tage imod et beskæftigelsestilbud, fordi de mener, at det er mandens pligt at forsørge sin familie.

”Ægtefællen spiller en kæmpe rolle. Der er nogen mænd, der ikke synes, deres koner skal ud. I andre tilfælde er det kvinderne selv, der ikke ønsker et arbejde. I begge tilfælde tager vi manden med til samtalen, for det handler om at få mændene med på den og overbevise dem om, at både mænd og kvinder deltager på arbejdsmarkedet” (Leder, Frederiksberg Kommune).

Ved de første samtaler med både mænd og kvinder er det derfor vigtigt, at fortælle, hvordan det danske samfund hænger sammen og hvordan arbejdsmarkedet er organiseret, at vi har en velfærdsstat som kun kan fungere, hvis alle bidrager. Det er således ikke til diskussion, om kvinden skal have et job eller ej. Kommunerne har derfor ikke altid kun fokus på de økonomiske fordele, men i høj grad også, at det er en pligt at deltage aktivt. Ved de samtaler oplever interviewkommunerne, at ægtefællen ofte spiller en stor rolle. Det er vigtigt, at manden meget tidligt erkender, at det er et krav, at de begge skal være med til at bidrage til det danske samfund. Manden har ikke kun indflydelse på, om kvinden må arbejde, men det er også ham der kan påvirke kvinden, i de tilfælde, hvor hun ikke selv ønsker at arbejde.

”Vi inddrager ægtefællen tidligt, fordi vi oplever, at mange ægtefæller har den holdning, at de er dårlige ægtefæller, hvis kvinden får et arbejde, da det signalerer, at de ikke kan forsørge kvinden. Denne holdning forsøger vi i jobcentret at foregribe” (Leder, Aabenraa Kommune).

2.2 Børnepasning

Flertallet af interviewkommunerne nævner børnepasning i sammenhæng med kvindernes beskæftigelse. Interviewkommunerne oplever, at kvinderne forventes at passe familiens børn, og at denne rolle som børnepasser er begrænsende for kvindernes muligheder for at komme ud på arbejdsmarkedet. Interviewkommunerne forsøger derfor som led i at få kvinderne ud på arbejdsmarkedet at udfordre denne forventning om, at kvinderne er ansvarlige for børnepasning i samtalerne med både mændene og kvinderne. Interviewkommunerne forsøger derved at bryde familiernes ofte traditionelle syn på kønsroller som led i at få kvinderne ud på arbejdsmarkedet, samtidig med at de taler med familierne om brug af dagsinstitutioner.

”Vi snakker med kvinderne og mændene om, at de er kommet til et land, hvor kvinder indgår på lige vilkår på arbejdsmarkedet som mænd. Vi snakker med dem om, hvordan man kan strukturere hverdagen i forhold til børnepasning mv. Vi fortæller mændene, at det kan være, at de også skal hente børn mv. Men vi forhandler ikke med dem. Det er en SKAL ting” (Leder, Tårnby Kommune).

”Der er et meget tæt samarbejde med de øvrige forvaltninger, herunder børnepasningsområdet, så også kvinderne kan komme i praktik inden for de fire uger efter ankomst. Begge parter skal lære at mestre en hverdag, hvor børn skal bringe og hentes i institution samtidig med at man går på arbejde” (Leder Københavns Kommune).

2.3 Kompetenceafklaring

Som led i den første samtale med kvinderne, er det vigtigt at få afdækket deres kompetencer. Dette er vigtigt i forhold til den videre beskæftigelsesrettede indsats – både i forhold til de kvinder, der har en uddannelse med fra deres hjemland og i forhold til at forventningsafstemme med de kvinder, som ikke har erhvervskompetencer med fra hjemlandet.

”I den første samtale med kvinden fokuserer vi på at få afklaret hendes kompetencer. Især hos de kvinder, der ikke har haft et erhvervsrettet arbejde tidligere, fokuseres der på afklaring af hvilke opgaver kvinden har haft i hjemmet og hvilke kompetencer, det har krævet. Mange af kvinderne viser sig således at være i besiddelse af kompetencer, der sagtens kan indgå i en erhvervsmæssig sammenhæng, og som kan tilpasses de danske krav ved deltagelse i både virksomhedspraktik og danskuddannelse” (sagsbehandler, Kalundborg Kommune).

Interviewkommunerne oplever selv, at de er blevet langt mere opmærksomme på at fokusere på de kompetencer, som kvinderne har med sig fra deres hjemland qua deres erfaringer som hjemmegående husmor med ansvar for familiens husholdning og børnenes uddannelsesmuligheder.

Samtidig er det også centralt, at kommunerne formår at koble kvindernes kompetencer til de jobåbninger, der findes på det lokale arbejdsmarked, så der i høj grad også er opmærksomhed på, hvor der er et reelt behov for kvindernes arbejdskraft.

”Vi kigger på, hvad de har af kompetencer, men vi ser især på, hvor der mangler arbejdskraft. Men hvis en arbejdsgiver mener, at der er noget at bygge på, så kvinden på lidt længere sigt kan opnå beskæftigelse, arbejder vi med det udgangspunkt – fx via IGU, ellers bruger vi ikke tid på det. Det er vigtigt at være realistisk og fokusere på at få kvinderne i arbejde” (leder, Middelfart Kommune).

Ofte betyder kvindernes manglende uddannelses- og erhvervsbaggrund dog, at de i forhold til mændene er længere tid om at komme ud på arbejdsmarkedet.

”Udfordringen ligger mere i, at kvinderne ikke har tilstrækkelig erfaring. Derfor skal kvinder typisk igennem et længere afklarings- og opkvalificeringsforløb end mænd” (afdelingsleder, Københavns Kommune).

På Bornholm har de derfor også valgt, at der som led i kompetenceafklaringen er særligt fokus på, at flygtningen herunder også kvinderne løbende arbejder med at udfylde deres CV og får italesat deres kompetencer i forhold til arbejdsmarkedet samtidig med, at de hele tiden har fokus på udvikling og opkvalificering.

”Vi har afholdt CV- og jobnet kursus for alle vores flygtninge som nu har deres CV på jobnet og ved modtagelse af nye flygtninge er CV- og jobnet kursus obligatorisk indenfor de første 14. dage. Vi ved samtidig også, at der er meget nyt, der skal læres og derfor afholder vi CV café på sprogcentret hver onsdag. Her kan alle komme og få hjælp til løbende at få opdateret deres CV, lave ansøgninger, tjekke jobforslag og udfylde deres joblog. På CV caféen hænger der jobopslag fra alle jobbaser, kursisterne på sprogcentret kan derfor også bruge CV caféen til at holde sig ajour med hvilke ledige job de kan søge. Herudover har vi også jobopslagene hængende i integrationsafdelingen. Når borgerne så er til samtaler i afdelingen, får de alle de relevante jobopslag med hjem i hånden. Der er således ingen undskyldninger for hverken at have været på jobnet eller for ikke at have søgt job” (leder, Bornholms Regionskommune).

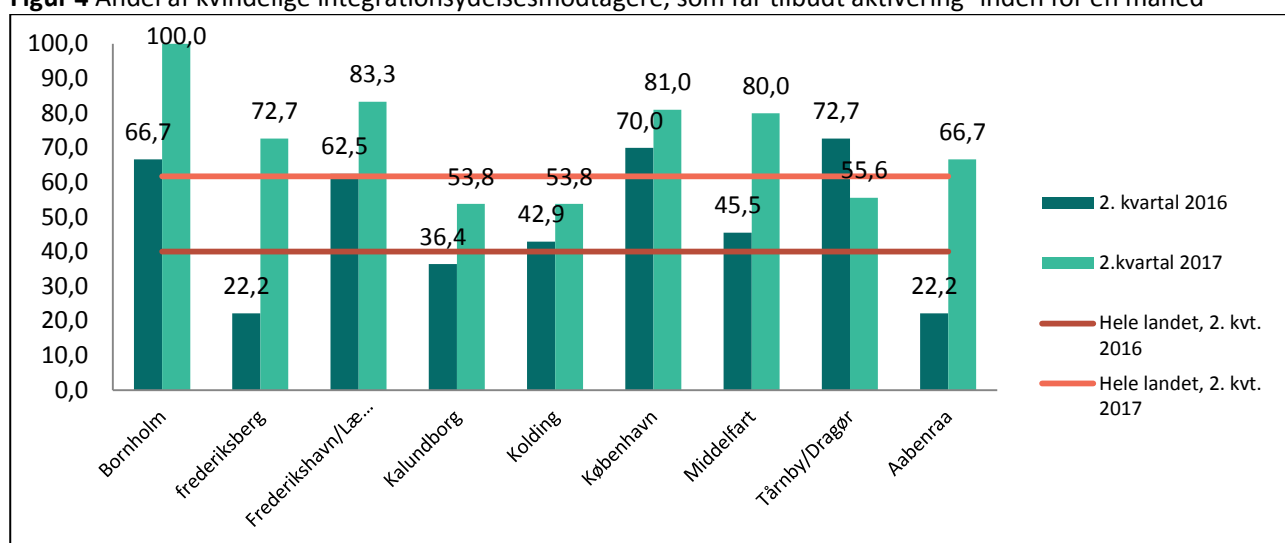
Interviewkommunerne vurderer generelt, at det kun er et fåtal af kvinderne, som har en uddannelse med fra hjemlandet, som de også kan bruge på det danske arbejdsmarked. I disse tilfælde forsøger kommunerne at få deres uddannelse godkendt.

”Vi forsøger at få deres uddannelse godkendt. Men de sidder ikke bare og venter i denne periode. Nogle gange må de også erkende, at deres uddannelse ikke lever op til danske standarder. Det kan være svært at forklare, så i nogle tilfælde tilbyder vi dem korte afklarende praktikker for at se, om de kan komme videre den vej. Hvis ikke der kan bygges videre på det, skal de i arbejde” (leder, Middelfart Kommune).

2.4 Tidlig indsats

Interviewkommunerne peger alle på, at lovændringerne fra juli 2016 har ændret kommunernes tilgang til de nyankomne flygtninge. Det har stor betydning at møde borgeren som jobparat og med en målsætning om, at de i løbet af de første 4 uger skal i et virksomhedsrettet tilbud. Kommunernes integrationsindsats er således blevet langt mere beskæftigelsesrettet, jf. figur 4.

Figur 4 Andel af kvindelige integrationsydelsesmodtagere, som får tilbudt aktivering³ inden for en måned



Kilde: Jobindsats.dk. aktiveringstilbud omfatter vejledning, opkvalificering, virksomhedspraktik og løntilskud, og omfatter alle tilbud uanset varighed.

Det øgede fokus på en tidlig beskæftigelsesrettet integrationsindsats betyder, at de nyankomne kvindelige flygtninge og kvindelige familiesammenførte til flygtninge i langt højere grad kommer i virksomhedsrettet aktivering i dag sammenlignet med de flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, der kom år tilbage.

”Vores tilgang til de nyankomne borgere er, at de skal ud på arbejdsmarkedet så hurtigt som muligt. De skal ikke lære dansk først, men ud i virksomhedsrettet forløb med det samme. Den tidlige indsats giver dem en forståelse for det danske system. Hvad vil det sige at bidrage til samfundet? Det er vigtigt hele tiden at være i dialog med dem” (leder, Middelfart Kommune).

”Der er stor forskel på, hvor godt det lykkes os at få de nyankomne flygtningekvinder i beskæftigelse og hvordan det går med at få de ’gamle’ i beskæftigelse. Vi har arbejdet meget mere beskæftigelsesorienteret siden 2014 og særligt efter den nye lovgivning, som betyder, at alle nu er omfattet af en tidlig jobrettet indsats. Det er en del af hele skiftet: kvinderne er også jobparate. Tidligere var vi tilbøjelige til at skåne dem. Det handler om at blive bevidst om dette” (leder, Kolding Kommune).

³ Aktiveringstilbud inkluderer vejledning, opkvalificering, virksomhedspraktik og løntilskud, jf. kapitel 10-12 i lov om aktiv beskæftigelsesindsats

Med den nye lovgivning, herunder de øgede beskæftigelseskrav, er det i dag muligt at stille flere krav til flygtninge om, at de skal deltage aktivt i deres integrationsprogram. Interviewkommunerne fremhæver således lovændringens betydning i forhold til, at de i dag tilbyder borgeren en tidlig indsats. Det har skærpet fokus i kommunerne og har samtidig betydet, at kommunerne i dag har langt flere aktiviteter, som de tilbyder de nyankomne.

”Det har haft betydning, at loven er blevet lavet om, da det har skærpet vores fokus på at sætte flygtninge i gang, og vi har flere aktiviteter. I og med at loven er blevet lavet om, er der kommet mere fokus på flygtninges beskæftigelse indefra, men også udefra” (leder, Tårnby Kommune).

Selvom kommunerne har taget lovændringerne til sig, påpeger de dog samtidig også, at de ofte oplever, at det er med loven i hånden, at de pålægger borgere en tidlig virksomhedspraktik.

”Det spiller en stor rolle, at det nu er en lovmæssig beslutning, at folk er jobparate. Det betyder, at vi hurtigere får dem ud i praktik. Det er en forkert tilgang at tro, at man skal gå og gøre folk klar – de bliver ikke klar af at stå udenfor arbejdsmarkedet. Vi har en liste over praktikpladser, som de kan vælge fra og gør det klart fra starten, at man i Danmark deltager på arbejdsmarkedet med mindre man kan forsørge sig selv på anden vis” (leder, Frederiksberg Kommune).

Det faktum, at lovgivningen i dag stiller krav om en tidlig indsats ligger også i god tråd med, at kommunerne i stigende grad oplever borgerene som værende mest motiverede for beskæftigelse i begyndelsen af deres ophold.

”Det giver god mening med en tidlig indsats, da borgerne oftest er mest motiveret i begyndelsen. Vi har derfor en aftale med Føtex om en tidlig første praktik, hvis jobcentret umiddelbart ikke kan finde en praktikplads, der passer bedre i forhold til borgerens kompetencer og ønsker” (leder, Aabenraa Kommune).

2.5 Den motiverende samtale

Selvom lovens krav om tidlig indsats er klar, påpeger interviewkommunerne også betydningen af at have en motiverende tilgang til borgerne. Typisk er borgerne mest motiveret i starten, men hvis motivationen skal fastholdes er det vigtigt, at borgeren kan se et perspektiv, hvor der fx er udsigt til beskæftigelse.

”Vi forsøger at være seriøse og finde praktikker, hvor der er en reel efterspørgsel på arbejdskraft. Derfor kommer de fleste ud i ufaglærte jobs som køkken eller bageri” (leder, Frederiksberg Kommune).

Flere af interviewkommunerne påpeger, at de overfor kvinderne fremhæver de økonomiske incitamenter fremfor at fokusere på arbejdets karakter, fx rengøring, som for mange umiddelbart ikke er attraktivt at tage imod, men et realistisk tilbud med mulighed. I stedet er det muligheden for at fordoble husstandsindkomsten, som fremhæves hvis kvinderne også tager et arbejde.

”Vi forsøger at motivere kvinderne til at tage et arbejde ved at lave et økonomisk overblik over fordelene ved at arbejde. Sagsbehandlerne oplever, at både ægtefællerne og kvinderne ofte indser, at det er fordelagtigt økonomisk, hvis kvinden også får et arbejde”(leder, Aabenraa Kommune).

Økonomiske forhold kan ikke alene motivere kvinderne til at tage et job. Ifølge interviewkommunerne handler det i lige så høj grad om at sætte lighedstegn mellem kvinder på arbejdsmarkedet og deres børns uddannelsesmuligheder. *”Det er både muligheden for at få en ekstra indtægt i familien samt vigtigheden af at være rollemodel for sine børn og især døtrene, der får kvinderne til at være aktivt deltagende i indsatsen”* (sagsbehandler, Kalundborg Kommune).

”Det er oftest moren i arabiske familier, der står for, at børnene får en uddannelse. Derfor er det en motivation for hende, at få at vide, at børn i familier, hvor mor også er i arbejde, oftere får uddannelser. Det virker!” (leder, Middelfart Kommune).

Samtidig siger bl.a. Kalundborg kommune også, at man ikke kan stille som krav, at sagsbehandleren kan forandre menneskers adfærd og forståelse fra dag et, men at der er tale om en længerevarende proces, hvor man til stadighed skal forsøge at påvirke den enkeltes beslutninger og handlinger.

”Der er brug for at hjælpe og en forståelse af den enkeltes situation, men ud fra et perspektiv, der fastholder, at den enkelte skal i beskæftigelse hurtigst muligt, og at den enkelte har et eget ansvar for at gøre brug af de muligheder, der er” (leder Kalundborg Kommune).

Der er stor forskel på, hvor motiverede kvinderne er til at tage et job. Nogle har uddannelse med sig fra hjemlandet, mens der er mange, som aldrig har overvejet at komme i job.

”Dem med arbejde og uddannelse er nemme at gå til. Det er dog sjældent, at de finder arbejde inden for samme branche, men de har et andet mindset” (leder, Tårnby Kommune).

Endelig har de nye regler omkring permanent opholdstilladelse vist sig at være en vigtig faktor. De nye regler, der trådte i kraft i maj 2017 betyder bl.a., at man skal have arbejdet og opholdt sig i Danmark i længere tid, før man kan søge om permanent ophold.

Den seneste udvikling omkring hjemsendelse af somaliere, mener man i Kalundborg, har betydet, at flere kvinder og især selvforsørgede kvinder selv henvender sig til jobcentret for at komme i beskæftigelse. Muligheden for at få permanent opholdstilladelse er således et meget vægtigt argument for at ville i beskæftigelse.

Anbefalinger til mødet med kvinderne

Det er vigtigt at komme godt fra start. De første møder med flygtningekvinderne er derfor afgørende for deres videre forløb, da det er her grundstenen for deres vej ind på det danske arbejdsmarked bliver lagt. I denne boks er samlet en række anbefalinger fra interviewkommunernes gode erfaringer.

- Tidlig indsats: Det er vigtigt at starte den beskæftigelsesrettede indsats så tidligt som muligt – kvinderne er mest motiverede i starten.
- Klar forventningsafstemning med klare krav: Det er vigtigt at være direkte i sin kommunikation med kvinderne, stille klare krav fra starten og lave faste rammer.
- Aktivt arbejde med kompetenceafklaring: Det er vigtigt at se på kvinden som jobparat og tage udgangspunkt i hendes ressourcer og kompetencer.
- Inddrag ægtefællen: Ægtefællen spiller en vigtig rolle for kvindernes vej ind på det danske arbejdsmarked. Det kan derfor være en god idé at tage manden med til samtalen med kvinden. Ved de første samtaler med både mænd og kvinder er det derfor vigtigt at fortælle, hvordan det danske samfund hænger sammen og hvordan arbejdsmarkedet er organiseret, at vi har en velfærdsstat, som kun kan fungere, hvis alle bidrager.
- En motiverende samtale: Undersøg hvad der motiverer den enkelte kvinde. Fremhæv fx de økonomiske incitamenter fremfor at fokusere på arbejdets karakter, fx rengøring, som for mange umiddelbart ikke er attraktivt at tage imod, men et realistisk tilbud med mulighed. Fremhæv, at det har en positiv betydning for børnenes opvækst, hvis begge forældre er i beskæftigelse.
- Børnepasning og det danske system: Det er vigtigt at have en forståelse for den kulturelle baggrund, kvinderne har med sig. Det kan fx være, at kvinden er ansvarlig for børnepasning og primært ser sig selv i hjemmet. Her er det vigtigt udfordre denne forventning om, at kvinderne er ansvarlige for børnepasning i samtalerne med både mændene og kvinderne. Dette kan gøres ved fx at tale med familierne om brug af dagsinstitutioner og vigtigheden af, at begge forældre er på arbejdsmarkedet.

3. Samarbejdet med virksomhederne

Interviewkommunernes samarbejde med de lokale virksomheder spiller en stor rolle i forhold til at skabe flest mulige jobåbninger til flygtninge og familiesammenførte til flygtninge. Dette opnås bl.a. gennem succesfulde IGU-forløb, virksomhedspraktikker og job med løntilskud, hvor der er et godt match mellem flygtning og virksomhed. Endvidere påpeger interviewkommunerne, at det er vigtigt, at virksomhederne oplever en hurtig og kvalificeret service i tæt dialog med kommunen, som tager udgangspunkt i virksomhedernes behov for arbejdskraft, hvis det skal lykkes.

Interviewkommunerne er i forlængelse af lovændringen endvidere blevet meget opmærksomme på at sende flygtninge ud i rigtige virksomheder fremfor kommunale aktiveringstilbud, fordi den enkelte flygtning hermed får et reelt indtryk af det danske arbejdsmarked. Det stiller store krav til både virksomheder og kommunen, fordi det samtidig er vigtigt, at kvinderne kan se sig selv på arbejdspladsen.

“Vi prøver i første omgang at få kvinderne i deres første praktik inden for detail og køkkener. Vi har kontakt til køkkener i private virksomheder. Det kræver et stort arbejde af virksomhederne, som får kvinderne ud. Derfor har vi også rigtig meget fokus på kontakten til virksomhederne. Det er vigtigt, at der sker en afklaring af, hvad arbejdsgiveren vil have. Bagefter finder vi en borger, der passer. Det er vigtigt, at vi ikke presser virksomhederne” (leder, Frederiksberg Kommune).

“Det er vigtigt at have en differentieret indsats i forhold til virksomhederne. Vi foretager løbende forventningsafstemning i forhold til virksomhederne, dels for at sikre en positiv oplevelse både for flygtningene og virksomhederne og dels for at bevare det gode samarbejde. Blandt de virksomheder vi har samarbejdet med i mange år, er de klar over, hvad det vil sige at have en flygtning i praktik og hvad de kan forventes af den enkelte flygtning” (leder, Kolding Kommune).

“Vi har et rigtig godt samarbejde med virksomhederne. Det skyldes bl.a., at vi både er meget opmærksomme på virksomhedernes behov og hvilken rolle virksomheden spiller. På den måde har vi meget fokus på, hvordan vi kan løfte opgaven sammen. Den specielle relation med virksomhederne er et resultat af mange års arbejde og samarbejde. Virksomhederne ved, at de kan stole på hvad jobcentret siger. Vi oversælger ikke borgerne” (leder, Middelfart Kommune).

3.1 Virksomhedskonsulenternes rolle i integrationsindsatsen

For at sikre den tætte kontakt til virksomhederne har de fleste interviewkommuner valgt at tilknytte virksomhedskonsulenter direkte i integrationsteamet, idet de oplever, at virksomhedsservice i nogen tilfælde 'glemmer' flygtningegruppen i deres kontakt med virksomhederne.

“Virksomhedsindsatsen er meget specialiseret i forhold til indsatsen med flygtninge og øvrige udlændinge. Vi har derfor ansat to virksomhedskonsulenter, som står for al virksomhedskontakt og som udelukkende beskæftiger sig med ovennævnte målgruppe” (leder, Københavns Kommune).

Blandt interviewkommunerne er der forskelle på, hvordan de har valgt at tilrettelægge samarbejdet med virksomhederne. De fleste har imidlertid valgt at have virksomhedskonsulenterne direkte tilknyttet integrationsområdet, for bl.a. at sikre vidensdeling mellem job- og virksomhedskonsulenterne i forhold til de enkelte flygtninge.

Brug af anden leverandør

Tårnby Kommune og Aabenraa Kommune benytter sig som de eneste af interviewkommunerne af anden leverandør ved etablering af beskæftigelsesrettede tilbud fx virksomhedspraktik og IGU. Anden leverandør har i begge kommuner et godt kendskab til flygtningene, og kommunerne er løbende i kontakt med leverandør for at sikre kvaliteten af arbejdet. Det opleves af disse kommuner som positivt at bruge anden leverandør, da der er et økonomisk incitament til at opfylde kommunens krav, om at virksomhedspraktikkerne skal kunne føre til en efterfølgende ordinær ansættelse. Denne mulighed for efterfølgende ordinær ansættelse er vigtig for borgernes motivation for at være i virksomhedspraktik.

“Vi har en klar holdning til, at virksomhedspraktik skal føre til job, for at det giver mening. Det skaber motivation for borgeren, som undgår at føle sig ”udnyttet”. Det hjælper på motivationen, når virksomheden kan sige til borgerne, at hvis de opfylder betingelserne og møder op, så kan de få job. Den anden leverandør får betaling med 25 pct. ved etablering af virksomhedspraktik, løntilskud eller job, 25 pct. når borgeren har været i job i 3 måneder og 50 pct. når borgeren har været i job i 6 måneder. Derfor mener vi, at beskæftigelsesindsatsen burde lykkes hurtigt, hvis ikke der er særlige udfordringer ved borgeren” (leder, Aabenraa Kommune).

Virksomhedskonsulenternes forventningsafstemning mellem borger og virksomhed

I interviewkommunernes arbejde med at sikre vellykkede forløb på virksomhederne samt et godt samarbejde med virksomhederne, er der flere tilgange kommunerne bruger og fokuserer på. En af disse tilgange er forventningsafstemning med både borger og virksomhed om hvad formålet med praktikken er. På den måde ved både virksomhederne hvad de skal forvente af de nye medarbejdere, og borgerne er klar over, hvad formålet med deres praktikforløb er.

“Det er vigtigt for virksomhedskonsulenterne at kende borgeren, for at kunne støtte virksomheden så godt som muligt. Det tætte samarbejde er både godt for borger og virksomhed” (leder, Frederikshavn Kommune).

“Det er vigtigt, at der er sket en klar forventningsafstemning med virksomheden om hvad formålet med praktikken eller løntilskuddet er. Vi begrænser derfor typisk også længden af løntilskud til et par måneder med mindre der foreligger en klar beskrivelse af et behov for yderligere oplæring / støtte. Undervejs går vi løbende i dialog med virksomheden. Hvis det går godt, taler vi om mulighederne for ordinær ansættelse. Hvis virksomheden fortsat ønsker at borgeren skal forblive i fx løntilskud er det vigtigt for os at afstemme, hvilken opkvalificering der så skal være i den givne periode, og som ifølge virksomheden hindrer ordinær ansættelse” (virksomhedskonsulent, Bornholms Regionskommune).

Hvis den virksomhedsrettede indsats skal virke, betyder det ifølge interviewkommunerne, at der skal være en tæt dialog med virksomhederne og en klar forventningsafstemning i forhold til hvad det vil sige at tage imod en flygtning i fx praktik. Middelfart kommune har som led i at sikre en forventningsafstemning, ved flere lejligheder inviteret virksomheder ind til en samtale om beskæftigelsesopgaven.

“Vi lover ikke virksomhederne mere end vi kan holde. Vi sælger ikke borgere ud over hvad de kan eller har kompetencer til, og hvis en virksomhed siger, at de ikke kan eller vil mere, så afbryder vi praktikken med det samme[.....]Vi er meget konkrete i forhold til, hvad virksomheden skal hjælpe med og hvad deres behov er. Vi har derfor også ved flere lejligheder inviteret virksomhederne ind til et møde for at finde ud af, hvordan vi løfter opgaven sammen” (leder, Middelfart Kommune).

Virksomhedskonsulenternes kendskab til borgerne

En anden tilgang størstedelen af interviewkommunerne har, for at sikre det gode samarbejde med virksomhederne, er at have fokus på, at virksomhedskonsulenterne kender borgerne godt, så det ikke kun er

kommunens sagsbehandlere/jobkonsulenter, der har samtaler med flygtningene. Interviewkommunerne giver udtryk for, at det er en vigtig forudsætning, at virksomhedskonsulenterne kender borgerne, hvis de skal sikre et godt match mellem virksomhed og borger. Det gode match mellem virksomhed og borger er vigtigt for at få succesfulde beskæftigelsesrettede forløb, og dermed i sidste ende meget vigtigt for begge parter oplevelse af henholdsvis at være i beskæftigelse eller at have en flygtning på arbejdspladsen.

“Det er vigtigt for virksomhedskonsulenterne at kende borgeren, for at kunne støtte virksomheden så godt som muligt. Det tætte samarbejde er både godt for borger og virksomhed” (sagsbehandler, Frederikshavn Kommune).

“Virksomhedskonsulenterne har kontakten til virksomhederne. De tager borgerne med ud til virksomhederne, da de kender borgerne og deres kompetencer” (leder, Middelfart Kommune).

Ovenstående er eksempler på, hvordan interviewkommunerne aktivt bruger virksomhedskonsulenternes kendskab til borgerne som en måde, hvorpå et godt match mellem virksomhed og borger søges sikret.

Frederiksberg har dog den modsatte tilgang på området. Der har virksomhedskonsulenterne ikke kendskab til borgerne, idet det udelukkende er sagsbehandlerne/jobkonsulenterne, der har den direkte kontakt til borgerne.

“Ved at holde virksomhedskonsulenter og jobkonsulenter adskilt sørger man for, at virksomhedskonsulenten ikke bliver for ’nursene’ men holder fokus på virksomhedens behov. Virksomhedskonsulenterne og jobkonsulenterne mødes dog en gang om ugen, hvilket får fagligheden i fokus” (leder, Frederiksberg Kommune).

3.2 Anvendelse af mentorer på virksomhederne

Interviewkommunerne oplever anvendelsen af mentorer, som en brugbar måde at hjælpe flygtninge ude på arbejdspladserne, hvad enten det er et kortere praktikophold eller et IGU-forløb. Mentorer hjælper typisk med at håndtere de udfordringer, der kan opstå på virksomhederne på baggrund af kulturelle forskelle samt hjælpe med de sproglige udfordringer. Dette er fordelagtigt både for den enkelte flygtning men også for virksomhederne, da mange udfordringer ude på virksomhederne derved løbende kan imødekommes. Alle interviewkommunerne benytter sig af mentorer eller frivillige på anden vis som led i deres arbejde med at få flygtninge i beskæftigelse. Mentorerne bliver brugt som en del af interviewkommunernes almene beskæftigelsesindsats, hvilket vil sige både for mænd og kvinder. Der er derfor ikke tale om mentorer, der er særligt tilknyttet indsatsen at få kvinderne i beskæftigelse.

Ved sammenligning af interviewkommunernes brug af mentorer, er det især virksomhedsmentorer og sprogmentorer, som interviewkommunerne anvender.

Mentorer på virksomhederne

I fem interviewkommuner arbejder de aktivt med at matche flygtninge med medarbejdere på virksomhederne. Interviewkommunerne fortæller, at mentorerne hjælper de nyansatte flygtninge med de dansk-sproglige udfordringer, som opstår i løbet af en arbejdsdag og på den måde træner det danske sprog med dem. Foruden de sproglige udfordringer hjælper mentorerne også flygtningene med at forstå den danske arbejdskultur.

“Vi matcher af og til borgerne med en dansk kollega som de kan gå sammen med på arbejdspladsen samt lære dansk af. I Føtex er en flygtning desuden ordinært ansat og fungerer også som mentor.” (leder, Aabenraa Kommune).

I Middelfart Kommune bruger de også mentorer som led i arbejdet med at sikre gode virksomhedsforløb for både flygtninge og virksomheder. For at fokusere denne tilgang tilbyder Middelfart Kommune gratis mentoruddannelse til de lokale virksomheders medarbejdere.

“Virksomhederne har mulighed for gratis at få uddannet ansatte på virksomhederne til virksomhedsmentorer. Der bliver de blandt andet uddannet i formidling af dansk arbejdskultur.” (leder, Middelfart Kommune).

Mentorer og rollemodeller, der selv har flygtningebaggrund

Tre interviewkommuner bruger desuden mentorer, der selv har flygtningebaggrund. Kommunernes formål med at bruge mentorer, der selv har en flygtningebaggrund er at benytte mentoren som en rollemodel, der kan motivere borgerne på en særlig måde gennem relaterbar erfaringsudveksling og spejling.

“Vi har to sprogmentorer ansat, som selv har en baggrund som flygtninge. Vi bruger dem ved praktikopstart, hvor der fx i nogle tilfælde kan være behov for fremmødekontrol fra morgenstunden, men ellers bruger vi dem til løbende opfølgning ude på virksomhederne, og i så vidt muligt omfang også i de situationer, hvor flygtningene er blevet fastansat[.....]Især en af vores sprogmentorer har desuden også vist sig at være god til – gennem mændene - at ‘overtale’ de selvforsørgede kvinder til at komme i arbejde.” (virksomhedskonsulent, Bornholms Regionskommune).

“Vi arbejder gerne med rollemodeller, da det virker mere motiverende, når mentorer med samme baggrund som dem selv, fortæller om gode erfaringer med at være på arbejdsmarkedet samt med at være i forskellige praktikker.” (Afdelingsleder, Københavns Kommune).

Interviewkommunerne oplever altså, at mentorer og rollemodeller, både med dansk- og flygtningebaggrund, kan hjælpe flygtningene i en positiv retning i forhold til beskæftigelse.

3.3 Tæt opfølgning på virksomhederne

Forudsætningen for at det lykkedes interviewkommunerne at få borgerne ud i et beskæftigelsesrettet forløb på en virksomhed, er som tidligere nævnt, en tæt kontakt til virksomhederne og en forventningsafstemning mellem virksomhed og borger. Her spiller særligt virksomhedskonsulenten en central rolle.

Interviewkommunerne gør dog samstemmigt opmærksomme på, at arbejdet absolut ikke er færdigt, blot fordi borgeren er startet i et virksomhedsrettet forløb. Tæt opfølgning ude på virksomhederne er ifølge interviewkommunerne afgørende, hvis borgerne skal fastholdes i virksomhedspraktik, IGU og for så vidt også den første tid i ordinær beskæftigelse. Interviewkommunerne beskriver, at den nye arbejdssituation kan være omvæltende både for borgerne, der skal finde sig til rette i et nyt miljø, men også for virksomhederne, som skal finde ud af, hvad det vil sige at have flygtninge på virksomheden. Der kan således opstå udfordringer eller situationer, der kræver job- eller virksomhedskonsulenternes hjælp og viden til at løse eller imødekomme opståede problemer. For at undgå at virksomhedsrettede forløb afsluttes på baggrund af udfordringer eller situationer, der kunne have været foregrebet, arbejder alle interviewkommuner derfor med opfølgning på de beskæftigelsesrettede forløb på virksomhederne. På denne måde tager interviewkommunerne et skridt imod at sikre borgernes varige ordinær beskæftigelse.

“Vi har en ‘overdreven service’ for at sikre, at borgerne forbliver i beskæftigelse. Vi oplever et tillidsfuldt samarbejde med virksomhederne som resultat heraf, og at virksomhederne gerne vil rekruttere gennem jobcentret. Troværdighed, opfølgning og forventningsafstemning over for virksomhederne er yderst vigtigt, og vi mener, at det er dette, der skaber arbejdspladserne for flygtninge.” (leder, Aabenraa Kommune).

Løbende opfølgning og ikke kun ved forespørgsel

I størstedelen af interviewkommunerne følger jobcentret ikke kun op på virksomhedsforløbene, når problemer er opstået. Det vil sige i situationer, hvor virksomhederne ringer, og gør opmærksom på, at de står med et problem, som de har brug for hjælp til at løse. Interviewkommunerne mener i stedet, at det er vigtigt at følge op på forløbene inden problemerne opstår. På den måde kan problematiske situationer foregribes, inden de bliver så akutte eller er gået så meget i hårdknude, at virksomheden har fundet det nødvendigt at kontakte jobcentret.

“Vi har en bred kontakt til virksomhederne og er meget ude hos virksomhederne. Vi følger fast op hver 14. dag, eller før hvis det er et ønske fra virksomhederne -så kommer vi! Vi er meget opmærksomme på at servicere virksomhederne, derfor laver vi heller ikke partnerskaber med virksomhederne – det binder dem” (leder, Middelfart Kommune).

“For at understøtte fastholdelsen er der afsat to årsværk til opfølgning. Vi prioriterer højt at følge op på virksomhederne forebyggende, dvs. uden at virksomhederne har kontaktet jobcentret om udfordringer. Hvis virksomhederne ringer, kommer der også en virksomhedskonsulent ud med det samme” (leder, Aabenraa Kommune).

Opfølgning som middel til at justere forløbene og ordne praktiske sager

Flere af interviewkommunerne peger på, at et succesfuldt virksomhedsforløb og et godt match mellem borgere og virksomheder kan opstå og udvikle sig som resultat af opfølgningen. Når jobcentrene løbende er opmærksomme på og taler med borgerne og virksomhederne om udfordringer, giver dette mulighed for løbende at tilpasse forløbene, så de passer borgerne og virksomhederne bedst muligt. I nogle tilfælde kan det fx være en mindre faktor, der skal justeres, for at et forløb opleves som meget mere vellykket fra begge sider. Interviewkommunerne oplever, at de har langt nemmere ved at opdage og reagere i disse situationer, når kommunerne løbende er i kontakt med virksomhed og borger.

“Vi retter løbende de beskæftigelsesrettede forløb til, hjælper med indberetning, hjælper med at arrangere skoleforløbene og søge ydelse. Derudover er det vigtigt at have forståelse for, at alle borgere er forskellige, og har forskellige udfordringer, og at det er vigtigt at være åben over for dette i relationen til virksomhederne”. (leder, Aabenraa Kommune).

“Opfølgning og efterværn er vigtigt, når de er kommet i praktik eller arbejde. Det er vigtigt at virksomhederne ved, at jobcentret er der. Der er ikke nogen udløbsdato for eller fast tidsramme for, hvor længe vi kører efterværn. Hvis der er brug for os, er vi der. Både virksomheder og borgere ved, at hvis de har behov, ved de, hvor de kan få hjælp”. (leder, Frederikshavn Kommune).

Desuden hjælper en del af interviewkommunerne virksomhederne og borgerne med de praktiske ting, der er forbundet med virksomhedsforløb. På den måde er jobcentret med til at afhjælpe, at virksomhederne og borgerne bliver frustrerede over forløbene på grund af fx papirarbejde.

Når interviewkommunerne har borgere i IGU-forløb er de om end endnu mere opmærksomme på, at der skal være et tæt samarbejde med virksomhederne *“Det er nødvendigt med en tæt opfølgning for at få borgerne til at binde sig i to år. Der opstår mange ting løbende, som det er nødvendigt at følge op på. Det kan være alt fra ondt i tænderne, betale regninger, søge om godtgørelse i forbindelse med uddannelse mv. Man skal følge dem hele vejen”* (sagsbehandler, Frederikshavn Kommune).

“Inden for et halvt år efter borgeren er blevet ansat, kan arbejdsgiver rette henvendelse til jobcentret, hvis der er noget, der halter. Så kan vi f.eks. sende en sproglærer ud, eller en der kan hjælpe med kulturmøde. Dette gøres i op til tre måneder.” (leder, Kolding Kommune).

Anbefalinger til samarbejde med virksomhederne

Det er en god idé at sende flygtninge ud i rigtige virksomheder fremfor kommunale aktiveringstilbud, fordi den enkelte flygtning hermed får et reelt indtryk af det danske arbejdsmarked. Hvis dette skal lykkes, er det afgørende, at virksomhederne oplever en hurtig og kvalificeret service i tæt dialog med kommunen, som tager udgangspunkt i virksomhedernes behov for arbejdskraft. Nedenfor følger en række anbefalinger til, hvordan man sikrer et godt samarbejde med de lokale virksomheder.

- Kendskab til borgeren: Det er vigtigt for både jobkonsulenter og virksomhedskonsulenter at kende borgeren godt, for at kunne støtte virksomheden så godt som muligt. Det tætte samarbejde er både godt for borger og virksomhed.
- Forventningsafstemning mellem virksomhed og borger er afgørende: Det er vigtigt, at kommunen er i en tæt dialog og forventningsafstemmer med både virksomheden og borgeren. På den måde ved både virksomhederne, hvad de fx skal forvente af de nye medarbejdere, og borgerne er klar over, hvad formålet med deres praktikforløb er.
- Tæt opfølgning på virksomhederne: For at undgå at virksomhedsrettede forløb afbrydes på baggrund af udfordringer eller situationer, der kunne have været foregribet, er det vigtigt, at kommunen aktivt arbejder med opfølgning på de beskæftigelsesrettede forløb på virksomhederne.
- Løbende opfølgning og ikke kun ved forespørgsel: Det er en god idé at være foregribende i forbindelse med opfølgning på virksomheden: Man behøver ikke kun følge op på virksomhedsforløbene, når problemer er opstået, i stedet, er det vigtigt at følge op på forløbene inden problemerne opstår.
- Bruge opfølgningen som middel til at justere forløbene og ordne praktiske sager: Succesfulde virksomhedsforløb og gode match mellem borgere og virksomheder kan opstå og udvikle sig som resultat af opfølgningen.
- Anvendelse af mentorer: Mentorer kan være med til at hjælpe både flygtningen og virksomheden og kan være med til at fastholde flygtningen i et forløb. Mentorerne kan fx hjælpe de nyansatte flygtninge med det danske sprog og med at forstå den danske arbejdskultur.

4. Stort fokus på integrationsindsatsen i kommunerne

Interviewkommunerne oplever generelt, at integrationsindsatsen i kommunen er højt prioriteret. Konkret er det i flere af kommunerne kommet til udtryk i form af en reorganisering af teams, som skal medvirke til at styrke den beskæftigelsesrettede integrationsindsats.

”Siden 2016 er der sket en løbende ændring af opgavevaretagelsen, der har flyttet sig fra, at sagsbehandlerne sad med alle typer af opgaver omkring flygtninge til i dag, hvor der er kommet mere fokus på beskæftigelsesindsatsen. Der er således etableret et særskilt modtageteam, og et særskilt ydelsesteam. Det har betydet, at samtalerne i højere grad handler om beskæftigelse og at især drøftelser omkring økonomi ikke længere fylder så meget i samtalerne” (leder, Bornholms Regionskommune).

Som led i at styrke den beskæftigelsesrettede indsats har flere af interviewkommunerne valgt at have virksomhedskonsulenter tæt tilknyttet integrationsområdet fremfor at benytte kommunens samlede virksomhedsservice. Som nævnt i forrige kapitel, oplever kommunerne det som en fordel, at der via et tæt samarbejde mellem job- og virksomhedskonsulenter både er fokus på flygtningenes kvalifikationer og en kontakt til virksomhederne med opmærksomhed på deres efterspørgsel.

”Det er positivt, at vores jobrådgivere og jobkonsulenter organisatorisk er samlet i samme afdeling. Det resulterer i et tæt samarbejde omkring borgerne og virksomhederne i hverdagen. Herudover er vi en del af virksomhedsservice, som vi samarbejder tæt med i relation til nye jobåbninger. Dette betyder, at vi altid er orienteret om, hvor der er mangel på arbejdskraft” (leder, Kolding Kommune).

4.1 Politisk prioritering af indsatsen

Alle interviewkommunerne har desuden givet udtryk for, at integrationsindsatsen har stort politisk fokus i kommunen. Derfor har kommunerne i nogle tilfælde valgt at organisere indsatsen på tværs af flere forvaltninger, og på den måde indfange og håndtere nogle af de udfordringer, som kan være en barriere for at få kvinderne ud på arbejdsmarkedet.

”på integrationsområdet har vi nedsat en overordnet styregruppe på tværs af flere ressortområder. Styregruppen har desuden politisk opbakning fra flere udvalg fordi de har udvalgsformanden for børn og skole med, udvalgsformanden for center for arbejdsmarked, formanden for integrationsrådene. Det giver styregruppen en unik mulighed for at løfte tingene op og sikre politisk og ledelsesmæssig opbakning” (leder, Frederikshavn Kommune).

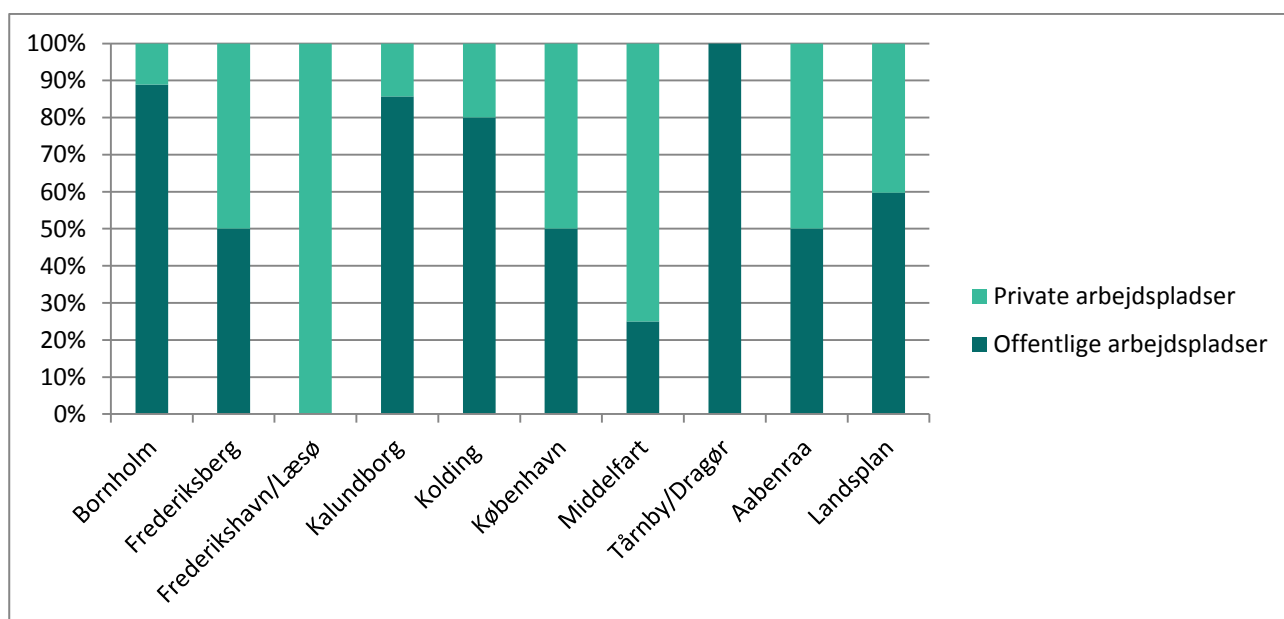
Foruden en reorganisering af integrationsindsatsen har flere af interviewkommunerne derfor også sat sig politiske mål om, hvor stor en andel af flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, kommunen forventer at få i job. I den forbindelse kan det nævnes, at Bornholm som den eneste kommune i kortlægningen har fastsat specifikke måltal for kvinderne alene.

”Opgaven med at sikre integration har en meget stor politisk bevågenhed, hvilket betyder, at jeg som leder af området skal være helt nede i detaljen om hver enkelt flygtning, så jeg på den måde hele tiden har føling med, hvilke indsatser vi skal prioritere. Der er ingen magiske knapper, man kan trykke på, når der arbejdes med integration. Det er helt generelt hårdt arbejde ligegyldigt om det er kvinder eller mænd. Og man skal gentage indsatsen igen og igen” (leder, Københavns Kommune).

Kommunernes anvendelse af kommunale IGU

Det politiske fokus på at få flygtninge i beskæftigelse, har i flere af interviewkommunerne medført et særligt fokus på at få flygtninge i IGU-forløb. Samtidig har interviewkommunerne på forvaltningsniveau overfor det politiske niveau forelagt økonomiske beregninger, som beskriver de økonomiske gevinster ved at få flygtninge ansat internt i kommunen. Dette gælder helt særligt i forhold til kvinderne, hvor kommunerne selv stiller IGU-pladser til rådighed indenfor pleje- eller institutionsområdet. I seks af de ni kommuner, er der flere kvindelige IGU'er ansat i det offentlige end i det private. En tendens, der også er på landsplan. For fire af de ni kommuner ligger antallet af kvindelige offentlige IGU-elever imidlertid langt over gennemsnittet, jf. figur 5.

Figur 5 Oversigt over fordelingen mellem offentlige og private arbejdspladser i de ni valgte kommuner i henhold til antal kvindelige IGU pr. 1. januar 2018



Note: N: 305. Der kan være enkelte fejlregistreringer på baggrund af CVR-numrene.

Kilde: Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

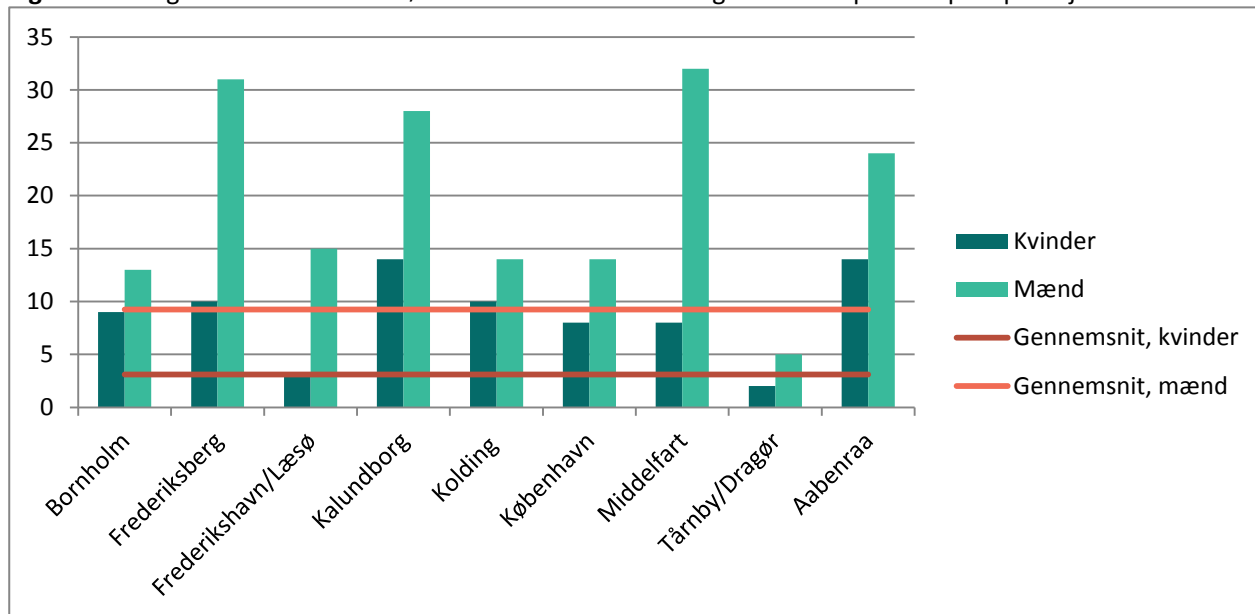
Overvægten af kvinder i IGU-forløb på det offentlige område viser således, at nogle kommuner anvender offentlige IGU-elevpladser som en mulighed for at indsluse især kvinderne på arbejdsmarkedet.

”Byrådet har besluttet, at oprette 25 kommunale IGU pladser. Vi er opmærksomme på borgernes kompetencer, som danner baggrund for oprettelse af IGU forløb. Vi er netop påbegyndt et samarbejde med seniorområdet, herunder ældreplejen og har også flygtninge ansat i IGU forløb indenfor skoleområdet.” (leder, Kolding Kommune).

”På baggrund af en business case, der viste politikerne muligheden for at spare på ydelser samt sikre fremtidig arbejdskraft i kommunen, har man fra politisk side besluttet, at kommunen kan ansætte flygtninge i IGU-stillinger, og at udgifterne for den enkelte institution eller afdeling kan reduceres ved anvendelse af det resultattilskud, der tilfalder kommunen, til finansiering af lønudgifterne” (leder, Kalundborg Kommune).

Foruden et generelt fokus på ansættelser i det offentlige har interviewkommunerne samlet set også flere IGU ansættelser sammenlignet med landsgennemsnittet både når det gælder kvinder såvel som mænd, jf. figur 6.

Figur 6 Oversigt over antal IGU-forløb i de ni kommuner samt gennemsnit på landsplan pr. 1. januar 2018



Note: N: 1212.

Kilde: Styrelsen for International Rekruttering og Integration

4.2 Samarbejdet med sprogskolen

Som led i reorganiseringen af indsatsen under beskæftigelse har nogle af interviewkommunerne valgt at styrke samarbejdet med sprogskolen. Det betyder bl.a., at beskæftigelsestilbud og danskuddannelse finder sted på samme adresse, hvormed virksomhedskonsulenter og undervisere får et samlet indtryk af den enkelte flygtning, hvormed kommunen vurderer, at indsatsen kan tilrettelægges mere hensigtsmæssigt.

”Vi arbejder med at få skabt sammenhæng mellem undervisningen og praktikken, bl.a. i form af udlevering af en ”praktikbog”, med plads til brancherelevant ordforråd, sproglige vendinger, refleksioner mm. På den måde forsøger vi løbende at integrere danskuddannelse og praktikforløb” (leder Københavns Kommune).

”Vi har et ekstremt tæt samarbejde med sprogskolen. Vi bruger fx medarbejderne fra sprogskolen til opsøgende arbejde på virksomhederne. De kender borgeren langt bedre end os og på den måde kan sprogskolen også være med til at understøtte praktikken. Det betyder også, at når en arbejdsgiver fx ønsker at give en kvinde flere arbejdstimer, for at se om hun kan komme i ordinær beskæftigelse, er sprogskolen hurtig til at flytte kvinden over på et aftenhold, så hun stadig kan gå til dansk” (leder, Tårnby Kommune).

Stort (politisk) fokus er afgørende for integrationsindsatsen

Flere af interviewkommunerne har fremhævet det store politiske fokus på den beskæftigelsesrettede integrationsindsats som en vigtig faktor for at få flygtningekvinderne i beskæftigelse.

- Interviewkommunerne oplever generelt, at integrationsindsatsen i kommunen er højt prioriteret. Konkret er det i flere af kommunerne kommet til udtryk i form af en reorganisering af teams, som skal medvirke til at styrke den beskæftigelsesrettede integrationsindsats.
- Alle interviewkommunerne har desuden givet udtryk for, at integrationsindsatsen har stort politisk fokus i kommunen. Derfor har kommunerne i nogle tilfælde valgt at organisere indsatsen på tværs af flere forvaltninger, og på den måde indfange og håndtere nogle af de udfordringer, som kan være en barriere for at få kvinderne ud på arbejdsmarkedet.
- Det politiske fokus på at få flygtninge i beskæftigelse, har i flere af interviewkommunerne medført et særligt fokus på at få flygtninge i IGU-forløb. Samtidig har interviewkommunerne på forvaltningsniveau overfor det politiske niveau forelagt økonomiske beregninger, som beskriver de økonomiske gevinster ved at få flygtninge ansat internt i kommunen.
- Som led i reorganiseringen af indsatsen under beskæftigelse har nogle af interviewkommunerne også valgt at styrke samarbejdet med sprogskolen. Det betyder bl.a., at beskæftigelsestilbud og danskuddannelse finder sted på samme adresse, hvormed virksomhedskonsulenter og undervisere får et samlet indtryk af den enkelte flygtning, hvormed kommunen vurderer, at indsatsen kan tilrettelægges mere hensigtsmæssigt.

5. Kommunernes håndtering af særlige udfordringer med kvinderne

Som det fremgår indledningsvist i kortlægningen var 9 pct. af de nyankomne kvindelige flygtninge og familiesammenførte til flygtninge på landsplan i beskæftigelse i august 2017.

Selvom interviewkommunerne er udvalgt fordi de har haft størst succes med at få målgruppen i beskæftigelse, støder de stadig på en række udfordringer hos målgruppen i forbindelse med den beskæftigelsesrettede indsats.

5.1 Sygdomsforståelse og graviditet

En af de gennemgående udfordringer, som interviewkommunerne fremhæver, og som kan virke som en barriere for kvindernes vej ind på det danske arbejdsmarked, er kvindernes sygdomsforståelse. Kvinderne oplever sig selv som syge, når de fx er gravide eller hvis de har lidt ondt, hovedpine mv. Her fremhæver størstedelen af interviewkommunerne, at dialogen med kvinderne omkring sygdom og sygdomsforståelse er et vigtigt redskab.

”Kvinderne har mange helbredsmæssige udfordringer, som lægerne ikke altid er enige i, herunder at man ikke er syg, fordi man er gravid. I forbindelse med dette er dialogen med kvinderne vigtig. Vi tager fat i kvinderne, og fortæller dem at de skal ud i praktik, og at graviditet som udgangspunkt ikke er en hindring” (leder, Middelfart Kommune).

Flere af interviewkommunerne fremhæver desuden, at samarbejdet og dialogen med praktiserende læge i mange tilfælde er afgørende. Det er vigtigt at gøre det klart overfor lægerne, at der bliver stillet krav til kvinderne om at deltage aktivt i den beskæftigelsesrettede indsats samtidig med, at man som kommune tager hensyn til skånebehov.

”Vi tager fat i lægerne og forklarer dem hvad det handler om, hvad det vil sige at komme ud i praktik. Lægerne skal vide, at vi tager hensyn til den enkelte” (leder, Frederiksberg Kommune).

Sundhedskoach

I Kalundborg Kommune har problemstillinger omkring sygdomsforståelse medført, at kommunen i dag arbejder de med at få etableret en praksis omkring brugen af sundhedskoach. Formålet med sundhedskoachen er at hjælpe flygtninge med at håndtere sygdom, der ikke behøver at betyde arbejdsudygtighed. Der er ikke tale om en ordning, hvor der decideret skal foregå en vurdering af, om den enkelte er syg eller ej, men at der skal være fokus på rådgivning og vejledning i håndtering af almindelige fysiske genvordigheder i hverdagen.

Graviditet og barselsgrupper

Graviditet blandt kvinderne er en stor udfordring, som kommunerne står overfor. Graviditet er både en udfordring, fordi det fx går ud over kvindernes dansk kundskaber, da de i lange perioder ikke indgår i aktiviteter, praktikker, undervisning mv., men også, som det fremgår ovenfor, fordi nogle af kvinderne har en tendens til at sidestille graviditet med sygdom. For at komme denne udfordring til livs har nogle af kommunerne oprettet barselsgrupper for kvinderne. Barselsgrupperne giver kvinderne mulighed for at snakke med andre kvinder om moderrollen. I nogle kommuner er der også inviteret danske kvinder med, så de både får snakket dansk og lærer danske kvinder at kende.

”Mens kvinderne er på barsel holder vi kontakten med dem via vores familiekonsulenter, som også tilbyder dem at deltage i mødregrupper, hvor de både taler om, hvordan det er at være mor og hvad der skal ske efter endt barsel, så her snakker vi også om arbejdsmarkedet” (leder, Frederikshavn Kommune).

Kvinder, der er gravide, på barsel eller på vej tilbage til jobcentret kan komme og snakke med andre, der er i samme situation. Her er der blandt andet fokus på, at graviditet ikke er en sygdom. Vi tilbyder barselgrupperne både til kvinder der er på barsel, og som derfor ikke står til rådighed og til kvinder, der ikke længere er på barsel og derfor skal stå til rådighed. For sidstnævnte er det et krav at deltage, mens det er et tilbud til kvinderne på barsel” (leder, Middelfart Kommune).

5.2 Familiestruktur

Flere interviewkommuner har også peget specifikt på den udfordring, der ligger i de familier, hvor der er mange børn. Særligt i de tilfælde, hvor der er et politisk ønske om at fordele børnene på flere institutioner, kan det udfordre beskæftigelsesindsatsen rent logistisk i forhold til kvinderne, som primært er ansvarlige for børnepasning. Hvis der er problemer på hjemmefronten med fx børnepasning, skole mv., er det som oftest kvindernes beskæftigelsestilbud, der bliver udfordret.

”Vores politikere ønsker at sprede antallet af flygtningebørn på flere institutioner, men det har en konsekvens. Logistikken omkring det at aflevere og hente børn på flere forskellige institutioner bliver både vanskelig og tidskrævende og dermed medvirkende til, at det er svært at få især kvinderne i beskæftigelse. På den anden side mener vi dog også, at det samtidig er med til at styrke integrationen. Det er derfor ikke udelukkende negativt, men en udfordring vi også skal håndtere” (sagsbehandler, Kalundborg Kommune).

Anbefalinger til kommunernes særlige udfordringer med kvinderne

Alle interviewkommunerne støder på en række udfordringer ift. sygdomsforståelse, graviditet og familiestruktur hos målgruppen i forbindelse med den beskæftigelsesrettede indsats. I denne boks er samlet en række anbefalinger, der tager udgangspunkt i, hvordan interviewkommunerne aktivt arbejder med disse udfordringer, som andre kommuner, der oplever lignende udfordringer, kan lade sig inspirere af:

- Brug af Sundhedscoach: En sundhedscoach kan hjælpe flygtninge med at håndtere sygdom, der ikke behøver at betyde arbejdsudygtighed samt rådgive og vejlede flygtningene i håndtering af almindelige fysiske genvordigheder i hverdagen.
- Samarbejde med praktiserende læge: Det er vigtigt at have et tæt samarbejde med de praktiserende læger, så de har en forståelse af, hvilke forløb kvinderne deltager i – fx hvad det vil sige at være i praktik og hvordan kommunen tager hensyn til skånebehov.
- Barselsgrupper: Barselsgrupper kan give kvinderne mulighed for at snakke med andre kvinder, der er i samme situation om moderrollen. Det kan også være en god idé at invitere danske kvinder med, så de både får snakket dansk og lærer danske kvinder at kende.
- Familiestruktur: se afsnit 2. ”Det første møde med kvinderne”

