



**Udlændinge- og
Integrationsministeriet**

Styrelsen for International
Rekruttering og Integration

Flygtninge- og indvandrerkvinder i beskæftigelse

**Aktuelt Bedste Viden om beskæftigelsesrettede
indsatser for flygtninge- og indvandrerkvinder**

Kolofon

Udgivelse: Styrelsen for International Rekruttering og Integration

Udgivelsesår: 2020

Materialet er samlet og redigeret af Styrelsen for International Rekruttering og Integration

Layout: mouret.dk

ISBN elektronisk: 978-87-93445-39-0

ISBN tryk: 978-87-93445-38-3

Der kan frit citeres fra publikationen med angivelse af kilde.

Indhold

1.0	Indledning	04
2.0	Afgrænsning	05
3.0	Vidensgrundlaget	06
4.0	Centrale opmærksomhedspunkter i forhold til målgruppen	08
5.0	Helhedsorienteret tilgang og sagsbehandlerens rolle	09
	5.1 Helhedsorienteret tilgang	09
	5.2 Sagsbehandlerens tro på kvinden	09
6.0	Sprogliche udfordringer	12
	6.1 Sagsbehandlerens håndtering af de sproglige barrierer hos kvinderne	12
	6.2 Samarbejdet med sprogcentre som led i udviklingen af den beskæftigelsesrettede indsats	13
	6.3 Sprogudvikling på arbejdspladsen	14
7.0	Kulturelle forskelle	16
	7.1 Kulturelle forskelle i en familiemæssig kontekst	16
	7.2 Manglende arbejdsidentitet	17
	7.3 Sagsbehandlerens syn på kultur	17
	7.4 Tilrettelæggelse af en virksomhedsrettet indsats	18
8.0	Helbredsforståelse	20
	8.1 Samarbejdet med praktiserende læge	20
	8.2 Sundhedsfremmende tiltag	21
	8.3 Fastholdelse af kvinderne i den virksomhedsrettede indsats	22

1.0

Indledning

Baggrund og formål

I den beskæftigelsesrettede integrationsindsats oplever flere kommuner udfordringer med at få især kvinderne i virksomhedsrettede tilbud og dernæst i beskæftigelse. Det gælder både indvandrerkvinder fra ikke-vestlige lande og kvinder, der er flygtninge eller familiesammenførte til flygtninge, som i en længere periode har været på offentlig ydelse. Begge målgrupper har en markant lavere beskæftigelsesgrad end mændene med tilsvarende baggrund. Årsagerne kan bl.a. være, at kvinderne har helbredsmæssige udfordringer, som de ikke har lært at håndtere eller en sundheds- og helbredsforståelse, som bunder i en anden kulturel opfattelse af, hvornår man kan stå til rådighed for arbejdsmarkedet. I andre tilfælde kan kultur være en barriere i forhold til arbejdsmarkedet, fordi kvinderne primært ser deres rolle i hjemmet. Netop rollen som husmor kan desuden for mange af kvinderne betyde, at deres danskundskaber over tid forværres, fordi det ikke anvendes i hverdagen.

For at kunne understøtte den beskæftigelsesrettede indsats i kommunerne orienterer vi os i Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) løbende i publikationer og rapporter om beskæftigelsesindsatser for kvinder med flygtninge- og indvandrerbaggrund, ligesom SIRI selv har indsamlet viden og erfaringer om flygtningekvinder på tværs af landets kommuner. Samtidig er det vigtigt, at den viden, der allerede findes på området i højere grad bliver tilgængelig for kommunerne, som led i deres indsatser.

SIRI har derfor samlet den nyeste viden i en videnspakke med Aktuelt Bedste Viden (ABV) i form af et vidensnotat (nærværende udgivelse). Vidensnotatet peger samlet på, at kvinder med flygtninge- og indvandrerbaggrund i højere grad end mænd står over for et samspil af udfordringer, hvorfor en helhedsorienteret tilgang er vigtig som led i beskæftigelsesindsatsen, hvis det skal lykkes kommunerne at få flere af kvinderne i arbejde.

I tilknytning til vidensnotatet udarbejdes der fire one-pagers; tre om vidensnotatets hovedtemaer; sproglige udfordringer, kulturelle forskelle og helbred. Den fjerde one-pager henvender sig til sagsbehandlere om deres rolle i samtalen med borgeren.

Vidensnotatet og de fire one-pagers er en indsatsrettet ABV, som henvender sig til praktikere og faglige retningsgivere i Jobcenteret, for hvem beskæftigelse er det primære fokusområde.

2.0

Afgrænsning

Definition af borgergruppen

Borgermålgruppen defineres som kvinder, der enten er flygtninge, familiesammenførte til flygtninge eller indvandrerkvinder med ikke-vestlig baggrund. Endvidere har kvinderne i målgruppen problemer med at opnå en fast tilknytning til arbejdsmarkedet og har derfor i en længere periode været på offentlig ydelse. Overordnet set betyder det, at kvinderne har behov for, at beskæftigelsesindsatsen tilrettelægges med udgangspunkt i den enkelte kvindes situation og de elementer, der har betydning for hendes arbejdsidentitet og arbejdsmarkedsparathed. Det gælder forhold som familiemæssige, sociale, sproglige og sundhedsmæssige aspekter, såvel som betydningen af uformelle og formelle kompetencer og erhvervs erfaring.

Målgruppen er karakteriseret ved en lav beskæftigelsesgrad. Blandt kvinder med indvandrerbaggrund var beskæftigelsen i 2. kvartal 2019 på 50 pct. Til sammenligning var den 74 pct. blandt kvinder med dansk oprindelse.

Blandt flygtninge og familiesammenførte til flygtninge var 19 pct. af kvinderne i 2. kvartal 2019 i beskæftigelse efter tre års ophold i Danmark. Til sammenligning var 60 pct. af mændene i beskæftigelse. For både mænd og kvinder gælder det, at andelen af jobparate pr. 1. oktober 2019 var 67 pct. Til gengæld er der forskel på kommunens aktiveringsgrad for henholdsvis mænd og kvinder. Pr. 1. oktober 2019 var 31 pct. af kvinderne i virksomhedsrettet aktivering, mens det tilsvarende var 42 pct. af mændene.

3.0

Vidensgrundlaget

Notatet bygger på viden fra undersøgelser, kortlægninger og best practice eksempler, som i de seneste år har vist, at en beskæftigelsesrettet og helhedsorienteret tilgang er nødvendig, hvis det skal lykkes at få flere kvinder med flygtninge- og indvandrerbaggrund langt fra arbejdsmarkedet i beskæftigelse. Væksthusets undersøgelse fra 2018 "Aktiv beskæftigelsesindsats og progression" viser fx, at den bedste progression skabes, når et job eller en virksomhedsrettet indsats kombineres og finder sted samtidig med en social, en helhedsorienteret eller en opkvalificerende indsats, kontinuerligt og uden pause.

Rambøll har i 2018/2019 på vegne af Nordisk Ministerråd via desk research systematisk indsamlet rapporter, evalueringer og analyser om konkrete tilgange og indsatser i den beskæftigelsesrettede integrationsindsats af kvinder. Erfaringerne herfra peger på, at kvinder med flygtninge- og indvandrerbaggrund i højere grad end mænd står over for et samspil af udfordringer, hvor fx familie- og sundhedsmæssige aspekter spiller ind, hvorfor en helhedsorienteret tilgang er vigtig i integrationsindsatsen, hvis det skal lykkes kommunerne at få flere kvinder i beskæftigelse.

Litteraturen er udvalgt med udgangspunkt i rapporter, evalueringer, kvalitative studier, erfaringer mv., der indeholder viden om beskæftigelsesrettede indsatser for kvinder med flygtninge- og indvandrerbaggrund, som har udfordringer med at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet. Der har været særligt fokus på de barrierer og udfordringer, kvinderne skal overkomme, hvis det skal lykkes at få flere flygtninge- og indvandrerkvinder i beskæftigelse.

Der er medtaget undersøgelser og rapporter, som SIRI enten har finansieret eller selv har udarbejdet. Dertil er der taget afsæt i Rambølls rapport, idet den giver et samlet overblik over den viden, der er på området i Norden til og med 2018/2019. Der er suppleret med de nyeste kvalitative rapporter fra 2019, der gennem interviews med kvinderne selv, giver et mere dybdegående indblik i, hvilke mekanismer, der kan være på spil i forbindelse med målgruppens arbejdsdeltagelse. Den udvalgte litteratur er således ikke fundet på baggrund af en systematisk litteratursøgning, og der er heller ikke foretaget en systematisk kvalitetsvurdering. Litteraturen er ikke forskningsbaseret. Det meste af den danske litteratur om beskæftigelsesrettede indsatser målrettet flygtninge- og indvandrerkvinder stammer fra konkrete politiske tiltag og rekvirerede undersøgelser samt fra fagpersoner og praktikere, der beretter om deres erfaringer. Det betyder, at der i en dansk kontekst generelt mangler forskningsbaseret viden om beskæftigelsesrettede indsatser målrettet flygtninge- og indvandrerkvinder.

Samlet set bygger videnspakken på følgende rapporter, undersøgelser mv.:

- Sådan får de bedste kommuner flygtningekvinder i job – interview med kommuner (SIRI, 2018)
- Integrationskit – inspiration til den beskæftigelsesrettede integrationsindsats - best practice eksempler (SIRI, 2018; 2019)
- Virksomhedspraktik og beskæftigelse – interview med kommuner (Discus/Epinion/SIRI, 2019)
- Sprogcentrenes arbejde for at understøtte kursisternes beskæftigelse – survey sendt til sprogcentre (SIRI, 2019)
- Sprog på arbejdspladsen (Michael Svendsen Pedersen udarbejdet for SIRI, 2018)
- I Mål Med Integration – Årsrapport 2018 (Rambøll udarbejdet for SIRI 2019)
- Flygtningekvindes fortællinger om vejen mod job i Danmark – interview med kvinder og virksomheder (Rambøll udarbejdet for SIRI 2019)
- Aktiv beskæftigelsesindsats og progression (Væksthuset 2018)
- Somaliske kvinders fortællinger om arbejde og ledighed (Væksthuset 2019)
- Virksomme elementer på vejen til job (Væksthuset, 2019)
- Bryd barriererne (Cevea 2019)
- Det er ligesom om, nogen har tændt lyset på gangen... (Perspektiv, Københavns Kommune, 2019)
- Veje til beskæftigelse for flygtninge- og indvandrerkvinder (Rambøll udarbejdet for Nordisk Ministerråd 2019)

4.0

Centrale opmærksomhedspunkter i forhold til målgruppen

Med denne videnspakke sættes der fokus på betydningen af en helhedsorienteret tilgang som et centralt omdrejningspunkt i kommunens tilrettelæggelse af en virksomhedsrettet indsats. Der stilles skarpt på de udfordringer, som sagsbehandleren står med i forhold til at tilrettelægge en indsats og samtidig perspektiveres disse i forhold til kvindens forståelse. Det kan som sagsbehandler være svært at navigere mellem kvinden og hendes ønsker på den ene side og de krav, lovgivningen stiller til kvinden på den anden. Et indblik i, hvordan kvinderne oplever mødet med myndighederne kan derfor give en forståelse for, hvilken rolle man som sagsbehandler selv kan spille for kvinderne.

Med afsæt i den udvalgte litteratur har vi valgt at fokusere på en helhedsorienteret tilgang og sagsbehandlerens rolle i indsatsen, som dernæst foldes ud i forhold til følgende centrale opmærksomhedspunkter i forhold til målgruppen; sproglige udfordringer, kulturelle forskelle og helbred.

Tilgange

- Tværfaglig og koordineret virksomhedsrettet indsats
- Sagsbehandlerens rolle

Hovedtemaer

- Sprog
- Kultur
- Helbred

I kapitel 5 introduceres en række konkrete anbefalinger til de kommunale retningsgivere og sagsbehandlere, som spiller en særlig rolle i forhold til at få flygtninge- og indvandrerkvinder i beskæftigelse. Dernæst udfoldes vidensnotatets tre hovedtemaer i kapitel 6, 7 og 8.

5.0

Helhedsorienteret tilgang og sagsbehandlerens rolle

Ser man på den aktuelle viden, der samlet set er i Norden om, hvad der virker, når kvinderne fra målgruppen skal i beskæftigelse, viser den, at flygtninge- og indvandrerkvinder i højere grad end mænd står over for et samspil af udfordringer, hvor fx familie- og sundhedsmæssige aspekter spiller ind, hvorfor en helhedsorienteret tilgang er vigtig i integrationsindsatsen, hvis det skal lykkes kommunerne at få flere kvinder i beskæftigelse.

Overordnet set handler det om, at beskæftigelsesindsatsen tilrettelægges med et hensyntagen til den enkelte kvindes situation og de elementer, der har betydning for hendes arbejdsidentitet og arbejdsmarkedssparathed. Sagsbehandlerens rolle er derfor helt central i forhold til mødet med den enkelte kvinde, hvor det samtidig er væsentligt, at balancere mellem at stille krav til kvinden og samtidig motivere hende i forhold til at deltage aktivt i den beskæftigelsesrettede indsats.

5.1 Helhedsorienteret tilgang

Kvinderne har behov for en indsats, der aktivt arbejder med de udfordringer, de har udover ledighed (som fx helbredsudfordringer, kultur, manglende sproglige kompetencer og manglende kendskab til det danske arbejdsmarked mv.) sideløbende med den beskæftigelses- og virksomhedsrettede indsats.

Kvindernes udfordringer er beskrevet som sammensatte og komplekse problemstillinger og dette kræver samarbejde på tværs af fagligheder. Alle de forskellige fagligheder - sagsbehandlere, virksomhedskonsulenter, familiekonsulenter, læger, aktører, mv. - som på den ene eller anden måde arbejder med kvinden, har en viden, som de andre ikke har. Denne viden må ikke gå tabt og den skal deles. Den viden, som fx familiekonsulenten sidder med, kan være afgørende for virksomhedskonsulenten eller sagsbehandleren og omvendt. Derfor giver det en stor værdi for den virksomhedsrettede indsats, hvis der samtidig arbejdes med kvindernes udfordringer i en tværfaglig og koordineret indsats.

5.2 Sagsbehandlerens tro på kvinden

Vidensgrundlaget for nærværende notat peger på, at relationen mellem sagsbehandleren og kvinden er afgørende for hendes forløb og hendes muligheder for at komme i beskæftigelse (Væksthuset 2019, København Kommune 2019). Det peger samtidig også på, at nogle kvinder i målgruppen har en forestilling om, at det er svært for dem end andre at komme i beskæftigelse eller tage en uddannelse, idet deres sagsbehandler hurtigt italesætter problemer og udfordringer. Kvinderne oplever, at sagsbehandleren ikke lytter til deres ønske om at starte en uddannelse, men i stedet ser det som en hindring eller forsinkelse i forhold til at komme ud på arbejdsmarkedet. Andre kvinder erfarer, at de ikke kan få

godkendt deres erhvervserfaring og uddannelse fra oprindelseslandet. Det giver kvinderne en oplevelse af at blive devalueret. Samtidig oplever de at blive mødt med manglende tiltro og imødekommenhed fra sagsbehandlere til deres personlige ønsker og mål. De forhold udelukker, at kvinderne bliver aktive medspillere i processen, og det kan på den lange bane have negative konsekvenser for beskæftigelsesforløbet.

Mange af de kvinder, det er lykkedes at komme i beskæftigelse fortæller, at en afgørende faktor for deres succes har været, at der har været en person, der har troet på dem. Kvinderne har brug for og søger en styrket forståelse af egne kompetencer, eller at sagsbehandleren kan bygge videre på deres kompetencer og udfordre dem i forhold til arbejdsmarkedet. Sagsbehandlerne, der forholder sig positivt og samtidig har en realistisk tilgang til kvindens jobsøgning, er derfor mere effektive end sagsbehandlerne, der er mindre positive (Væksthuset 2019).

En konfronterende tilgang, hvor kvinden præsenteres for krav, som hun, for at kunne komme på arbejdsmarkedet, skal leve op til, kan i stedet skabe eller forstærke en usikkerhed hos kvinderne og få dem til at miste modet. Samtidig er der en lovgivning, som stiller krav til kvinderne og det er ofte sagsbehandleren, der skal formidle disse krav til kvinderne. Det er derfor essentielt, at sagsbehandleren finder den rette kommunikationsform og balance mellem at stille krav og motivere, som vil variere fra borger til borger.

Mange af kvinderne møder lave forventninger til deres kompetencer både fra kommunen og arbejdsgiver. Dette kan resultere i, at kvinden selv får en opfattelse af, at hendes kvalifikationer er utilstrækkelige. Denne usikkerhed kan forekomme allerede forud for aktiveringsforløbet, hvilket skaber en udfordring i at tilrettelægge et virksomhedsrettet forløb, der afspejler kvindens ønsker. Det er derfor vigtigt, at kvindens kvalifikationer afdækkes, og at hun mødes med en forventning om, at hun er værdifuld på arbejdsmarkedet. På trods af manglende erhvervserfaring, har mange af kvinderne værdifulde kompetencer, der fx er udviklet i deres rolle som mor med ansvar for en stor husholdning.

Flygtningekvindernes egne fortællinger, som Rambøll har indsamlet, peger netop på, at kvinderne oplever det som et helt afgørende element, at sagsbehandleren har fokus på den enkelte kvindes ressourcer, hvis det skal lykkes kvinderne at påbegynde deres vej mod at blive attraktive i et job.

Mange af kvinderne oplever desuden gentagne praktikforløb som værende demotiverende, enten fordi de er uden mulighed for fastansættelse, eller fordi formålet med praktikken er uklar. Det skaber negative forventninger til sagsbehandlerne og kalder på, at den beskæftigelsesrettede indsats bør ændres, hvis målgruppens holdning, og dermed succesraten, skal forbedres. Det kan ske ved i højere grad at tilbyde praktik, hvor der er mulighed for ansættelse efter en vellykket praktikperiode. Videre er det også væsentligt, at der for kvinden er et klart mål med aktiveringen, der afspejler hendes kvalifikationer og jobønsker.

Anbefalinger til den tværfaglige og koordinerede indsats og sagsbehandlerens relation til kvinden

Flygtninge- og indvandrerkvinder står over for et samspil af udfordringer, hvor fx familie- og sundhedsmæssige aspekter spiller ind, hvorfor det er vigtigt:

- at der arbejdes ud fra en helhedsorienteret tilgang
- at der arbejdes tværfagligt- og koordineret.

Det er vigtigt, at du som sagsbehandler er med til at give kvinden håb og en tro på sig selv. Det er derfor vigtigt, at:

- sagsbehandlerens tilgang til kvinden grundlæggende er inkluderende og anerkendende
- sagsbehandleren tror på hende – og fortæller hende det
- sagsbehandleren lytter til hende og inddrager hende i planlægningen af det forløb, hun skal igennem
- sagsbehandleren sammen med kvinden bruger tid på at afdække hendes kvalifikationer og møder kvinden med en forventning om, at hun er værdifuld for arbejdsmarkedet
- sagsbehandleren i højere grad tilbyder praktik, hvor der er mulighed for ansættelse efter en vellykket praktikperiode
- sagsbehandleren løbende forventningsafstemmer – ikke kun før praktikken, men også under og efter
- kvinden kan se et klart mål med aktiveringen, der afspejler hendes kvalifikationer og jobønsker.

6.0

Sproglige udfordringer

Opmærksomheden på flygtninge- og indvandrerkvinders lave beskæftigelsesgrad fokuserer ofte på kulturelle forskelle og manglende kompetencer. Imidlertid er det i lige så høj grad manglende dansk kundskaber, der for mange flygtninge- og indvandrerkvinder opleves som en barriere for vejen til beskæftigelse. Sproget kan tilmed være en hindring for kvindens tilknytning til det omkringliggende samfund, såvel som samarbejdet med de offentlige myndigheder.

Samtidig er mange "kvindefag" at finde i den offentlige sektor inden for sundhed og omsorg, hvor forventningerne til kvindernes dansk kundskaber i mange tilfælde er højere sammenlignet med ufaglærte jobs i den private sektor, som oftere beskæftiger mænd. Dette skyldes, at kvinderne i sundheds- og plejesektoren har meget kontakt til borgere og patienter.

Hvis kvinderne skal opnå samme beskæftigelsesgrad som mændene, er det derfor i særlig grad vigtigt, at opbygge deres sproglige kompetencer. I denne videnspakke vil der være fokus på hensigtsmæssigheden af at tilrettelægge dansk undervisning parallelt med fx virksomhedspraktikker.

6.1 Sagsbehandlerens håndtering af de sproglige barrierer hos kvinderne

Mange kvinder ser sproget, som den vigtigste nøgle til at klare sig i Danmark. Til gengæld har kvinderne forskellige personlige forudsætninger for at lære det – de, der taler bedst, har fx længere skolegang bag sig. Dette fremgår af Rambølls afdækning Flygtningekvindes fortællinger om vejen mod job i Danmark.

Kvindernes fortællinger vidner om, at de kan gøre meget selv: De kvinder, der har investeret meget energi i at øve sig på at tale dansk i fritiden ved siden af sprogskole og praktik, bliver hurtigere bedre. Omvendt fortæller kvinderne, at en tid på barsel for flere af dem har sat sproglæringen i stå eller gjort, at dansk helt aflæres. Dette skyldes særligt, at de ikke i ligeså høj grad har mulighed for at øve sproget med folk, der taler flydende dansk og dermed risikerer kvinderne at komme længere væk fra arbejdsmarkedet.

I Kolding Kommune mødes kvinder i barselsgrupper, hvor de øver det danske sprog og forbereder sig på at komme i arbejde efter barslen.

Barselscaféen er et frivilligt tilbud for flygtningekvinder, der gerne vil styrke deres danske sprogfærdigheder og samtidig lære mere om det danske samfund. Kvinderne mødes i caféen en formiddag hver uge, hvor de bruger tiden på at forbedre deres ordforråd. Kvinderne bliver blandt andet undervist i det danske sundhedssystem og arbejdsmarked.

Det handler meget om børnene og deres trivsel. Og hvordan vi gør tingene i Danmark. Ligesom det er håbet, at kvinderne både bliver bedre til sproget og kommer i job og uddannelse efter barslen

Kilde: Integrationskit 2018.

En anden udfordring, er den sproglige usikkerhed, som mange kvinder oplever i forhold til at bruge sproget. Mange af kvinderne har forsøgt sig med at tale dansk, og efterfølgende oplevet, at deres børn, der selv bruger dansk i dagligdagen, har gjort grin af deres udtale og ordvalg, hvormed de har følt sig flove og opgivende.

Konsekvenserne af den sproglige usikkerhed er ofte, at børn eller ægtefællen overtager kvindens kontakt til samfundet, hvormed dansk ikke bliver en naturlig del af deres hverdag. Dette giver ringere mulighed for at øve sproget i praksis. Sprog er altså i høj grad et område, der er præget af usikkerhed for kvinden, hvilket kan påvirke andre områder i kvindens liv som fx deres sociale netværk og arbejdstilknytning.

For sagsbehandleren er det derfor vigtigt at have opmærksomhed på kvindens sprog og opmuntre hende til at tale dansk, idet ringe danskundskaber kan medvirke til, at kvinderne i mindre grad tror på sig selv og i stedet finder tryghed i hjemmet.

I håndteringen af de sproglige udfordringer for flygtninge- og indvandrerkvinder, kan der med fordel gøres overvejelser om sprogets betydning i sagsbehandlerens samtale med kvinden. For mange af kvinderne vil dette være den eneste faste kontakt til en person, der taler flydende dansk. Det er på baggrund af førnævnte usikkerheder vigtigt, at kvinderne får positive oplevelser med sproget. Dette kan gøres ved at tilpasse sig den enkelte kvindes sprogniveau ved at bruge korte sætninger, enkle ord og tale langsommere. Det bør ligeledes overvejes, om

der er mulighed for at gennemføre samtalen uden tolk, for at styrke kvindens følelse af selvstændighed.

I Københavns Kommune tilbydes ægtefældforsørgede kvinder et beskæftigelsesrettet undervisningsforløb, som i sig selv også tjener et sprogligt formål, idet kvinderne her kommer i gang med at bruge deres danske sprog. De møder andre kvinder i samme situation, som ofte har samme nervøsitet over at tale dansk, som de selv har, og de kan opleve, at kvinder, som måske taler dansk på lavere niveau end de selv, tør tale til gruppen. Det er væsentligt, at alle deltagere har mulighed for at tale, og får oplevelsen af, at de klarede at sige noget i forum. Her er det vigtigt, at underviseren taler langsomt og tydeligt, så kvinderne oplever, at de forstår meget af det, der bliver sagt, og dermed får mod på selv at tale. Undervisningsforløbet er en del af projektet Perspektiv målrette ægtefælleforsørgede, som er finansieret af SIRI.

6.2 Samarbejdet med sprogcentrene som led i udviklingen af den beskæftigelsesrettede indsats

De seneste reformer på danskuddannelsesområdet har medført, at undervisningen på sprogcentrene skal være mere beskæftigelsesrettet og i højere grad støtte op omkring arbejdstilknytning.

I en undersøgelse, som SIRI har foretaget blandt landets sprogcentre fremgår det, at langt de fleste centre i dag har særlige beskæftigelsesrettede tiltag og specialiseret dansk-undervisning. Typisk vil det være i form af brancherettet danskundervisning. Ifølge sprogcentrene udvælges brancherne i samarbejde med kommunen, så den stemmer overens med kommunens integrationsindsats.

Erfaringer fra en række kommuner har samtidig vist særligt gode resultater ved øget samarbejde mellem jobcenter og sprogcenter, da man på denne måde tilgår læring fra flere sider bl.a. i forbindelse med tilrettelæggelsen af en virksomhedspraktik. Det er især vigtigt, fordi manglende danskkundskaber ofte skyldes usikkerhed, der opstår ved længerevarende perioder uden for arbejdsmarkedet og dårlige oplevelser med forsøg på at tale dansk.

For flygtningekvinderne vil sprogskolen være omdrejningspunkt for tilegnelsen af danskkompetencer, mens praktisk brug af sproget på arbejdspladsen er essentiel for både flygtninge- og indvandrerkvinder i forhold til at tage sproget i anvendelse. Et tæt samarbejde mellem jobcentre og sprogskoler kan være væsentligt for at få indblik i, hvor der er brug for særligt fokus i forhold til sprogtiltagene. Dette skal sikre, at kvinden udvikler et sprog, der på kort sigt er med til at styrke tilknytningen til arbejdspladsen i form af et brancherettet dansk, og på længere sigt giver hende et mere indgående kendskab til sproget.

På Sprogcenter Holstebro, Lemvig og Struer tilbydes kursisterne et "Fast Plus Fleks-tilbud". Grundtanken i tilbuddet er, at borgeren selv møder op til de Fleks-tilbud, der eksisterer. Forskellige Fleks-tilbud udbydes, åbnes og lukkes ned – afhængig af efterspørgslen. Formålet er at give kursisterne flere muligheder for at bruge mere tid på danskundervisningen og med udgangspunkt i borgernes individuelle behov. Det tilpasses borgernes konkrete behov og øger beskæftigelsesretningen af undervisningen.
Kilde: Integrationskit 2019.

6.3 Sprogudvikling på arbejdspladsen

Mange af kvinderne indleder deres arbejdsmarkedstilknytning i servicebranchen fx i rengøringsjobs, hvor udførelsen af arbejdet ikke begrænses af ringe danskkundskaber. Undersøgelser foretaget ude på virksomheder bekræfter, at det gennemgående er meget begrænset kommunikation, kvinderne indgår i som følge af en marginaliseret position på arbejdsmarkedet. Det er derfor vigtigt, at der på arbejdspladsen sættes fokus på den sproglige og faglige udvikling, som kan bidrage til, at den enkelte kvinde bliver mere integreret i arbejdsfællesskabet.

Samtidig er det også vigtigt at se på sproget i sammenhæng med kulturforståelse, idet sproget både knytter sig til et fagligt indhold og til en arbejdspladskultur. Sproget er forbundet med den kultur, der er knyttet til det faglige fx krav om præcision og nøjagtighed i forbindelse med udførelsen af arbejdsopgaven og den

pædagogik og etik, der er forbundet med pleje og omsorg, som er relevant i bl.a. sundheds- og omsorgssektoren, hvor der er en høj arbejdskraft efterspørgsel og som typisk beskæftiger kvinder.

I Esbjerg Kommune går danskundervisningen videre end sprogcentret. Her sørger sprogfolkene for, at flygtninge aktivt får brugt deres danske sprog på deres arbejdsplads. Det kan ofte være svært for flygtninge at få trænet deres danske sprog, når de er ude på en arbejdsplads. Det er en stor barriere, hvis kvinden ikke har mulighed for at forstå og kommunikere med ledere og kollegaer. At tale dansk sker ikke af sig selv, og hvis en flygtning ikke taler dansk, fx i en praktik, er der risiko for at flygtningen glemmer det tillærte sprog.

En sprogmakers indsats har også en social funktion, og en tillidsfuld relation mellem sprogmaker og flygtning er vigtig. En sprogmaker arbejder sammen med flygtningen i dagligdagen, og sprogmakeren har en masse viden om fx arbejdspladskultur og kollegaskab, som det er relevant for den enkelte flygtning at få indsigt i.

Kilde: Integrationskit 2018.

Styrkede danskkundskaber er således både til kvindens og arbejdsgiverens fordel. Bedre sproglig kommunikation letter samarbejdet på arbejdspladsen, og i tilfælde af ledighed vil sproget stille kvinden bedre i den videre jobsøgning.

Anbefalinger til sagsbehandlerens håndtering af sproglige udfordringer

- Sørg for, at samtalen med sagsbehandleren bliver en positiv oplevelse i forhold til sproget og at kvinden bliver opfordret til at tale dansk. Dette gøres fx ved:
 - at målrette sproget i samtalen til kvindens niveau. Læs mere om, hvordan du konkret kan gøre i bogen 'Det er ligesom om, nogen har tændt lyset på gangen...', som kan findes på www.integrationsviden.dk
 - i mindre grad at bruge tolk. På denne måde bliver kvinden nødt til at tale dansk og vil få succesoplevelser ved, at I kan kommunikere på dansk og uden tolk
 - at finde læringsmuligheder og det "potentielle sprog" i kvindens hverdag og på arbejdspladsen og opfordre hende til at tale dansk derhjemme, i supermarked mv. Giv hende konkrete redskaber og øvelser, som hun kan bruge.
- For at undgå, at kvinderne aflærer dansk, når de er under barsel, har flere kommuner haft succes med at åbne frivillige barselscafeer.
- Styrk samarbejdet mellem jobcenter og sprogskole.
- Tilknyt en sprogmaker, som løbende kan have fokus på sprogudvikling på arbejdspladsen.

7.0

Kulturelle forskelle

Kultur nævnes ofte som en barriere i forhold til flygtninge- og indvandrerkvinders muligheder for at komme ud på det danske arbejdsmarked. I dette notat forstås kultur bredt som relativt fasttømrede normer og opfattelser, som kvinderne har med sig i bagagen og som kan have rod i både nationalkultur, religion og familie- og netværksbaserede normer og værdier. Kultur er ikke en statisk størrelse, men kan tilpasses og justeres, hvis de rette omstændigheder for forandring er til stede både hos kvinden selv og i den kontekst, hun indgår i ude og hjemme. Dette er afgørende, idet det betyder, at kultur ikke er en stopklods for kvindens beskæftigelsesmuligheder.

7.1 Kulturelle forskelle i en familiemæssig kontekst

Overordnet set handler kulturelle udfordringer ofte om, at kvindernes syn på dem selv, deres børn og det at arbejde er anderledes end det almindelige danske syn på kvinder i forhold til kvinders arbejdsidentitet, kønsroller og børn. I Danmark arbejder langt de fleste kvinder og hvis man har børn, så passes de fra en tidlig alder i dagsinstitutioner. I Danmark tager både mor og far del i de huslige pligter og børnepasning og -opdragelse, da dette er en forudsætning for, at begge parter kan være en aktiv del af arbejdsmarkedet.

Kulturelle udfordringer hænger dog ikke kun sammen med kvindens eget syn på sig selv, men også den familie- og netværksmæssige kontekst, hun indgår i. Der kan fx opstå modstand fra ægtefælle, familie eller netværk, som handler om, at en udearbejdende kvinde udfordrer den traditionelle opfattelse af, at kvindens primære roller er som hustru, husmor

og mor eller at manden kan miste anseelse, idet han vil fremstå som ude af stand til at forsørge sin familie. En del af kvinderne udtrykker, at de har meget at se til i forbindelse med deres børn og at de enten på nuværende tidspunkt eller generelt, ikke kan forene deres hidtidige rolle med at være i et beskæftigelsesrettet forløb. Kvinderne er i transition, hvor det kan være nødvendigt at revurdere deres selvforståelse og kompetencer, når deres livsvilkår eller familieforhold ændrer sig.

I SIRIs undersøgelse af de kommuner, der bedst lykkedes med at få kvinder i beskæftigelse, er én af konklusionerne, at sagsbehandleren møder mænd og kvinder med de samme forventninger, hvilket vil sige med afsæt i det enkelte individs muligheder og behov samt med en målsætning om, at den enkelte skal i beskæftigelse hurtigst muligt. Samtidig er det dog vigtigt at kende de kulturelle spilleregler og det indbyrdes forhold mellem mænd og kvinder i familierne.

I Frederikshavn Kommune samarbejder forvaltningerne på tværs og inddrager relevante myndighedspersoner i sagsbehandlingen, når det er relevant. Familiekonsulenten kan fx inddrages som led i en særlig indsats, såfremt der opstår kulturelle udfordringer, som fx børnepasning og modstanden mod at tage et job kommer i vejen for den beskæftigelsesrettede integrationsindsats.

Kilde: Sådan får de bedste kommuner flygtningekvinder i job.

7.2 Manglende arbejdsidentitet

Mange af kvinderne fra målgruppen kommer fra baggrunde, hvor kvindens rolle primært har været i hjemmet og derfor er arbejdsidentitet noget, der skal bygges op fra bunden. Derudover skal der sideløbende arbejdes på, at de andre roller som mor, hustru og husmor forhandles på plads både identitetsmæssigt for den enkelte kvinde samt i samspil med ægtefælle, familie, omkringliggende netværk og ikke mindst hos den sagsbehandler, der møder kvinden. Der er tale om svære forandringsprocesser, der både kræver indre erkendelser og udvikling hos kvinden selv samt opbakning og forandring omkring hende (system, familie og netværk). Nogle af kvinderne kommer med en uddannelse eller en drøm om et bestemt arbejde, det er derfor meget centralt at huske, at der er stor variation blandt målgruppen. Både Væksthusets undersøgelse om somaliske kvinder i Danmark og Rambølls indsamling af flygtningekvindes fortællinger om vejen mod job i Danmark viser, at mange af kvinderne har et stærkt ønske om at arbejde. Som motivation angiver kvinderne bl.a. økonomiske behov, et ønske om at bidrage til det samfund, der har modtaget dem samt det at være uafhængig af offentlig forsørgelse.

Grundet deres manglende arbejds erfaring, vil mange af kvinderne dog have en begrænset arbejdsidentitet og begrænset kendskab til egne ressourcer. Vejen til job handler derfor i første omgang om at hjælpe kvinderne med at opbygge en arbejdsidentitet gennem opkvalificering og virksomhedsrettet tilbud.

Det er samtidig vigtigt at sagsbehandleren er bevidst om den udfordring, det for nogle kvinder vil være at træde ud af hjemmet, som ofte vil være forbundet med usikkerhed. Det er derfor vigtigt, at sagsbehandleren tilrettelægger en virksomhedsrettet indsats, som giver kvinden mulighed for at udvikle sit selvbillede og tydeliggøre hendes arbejdsidentitet på det danske arbejdsmarked.

Det er vigtigt, at kvinderne ikke automatisk bliver mødt med lave forventninger af sagsbehandleren, men at sagsbehandleren ser de kompetencer, kvinden har fremfor at underkende erfaringer fra hjemlandet.

7.3 Sagsbehandlerens syn på kultur

De antagelser om kultur, som sagsbehandleren bringer med ind i mødet med den enkelte kvinde er afgørende for, hvordan konkrete udfordringer, som sagsbehandleren tolker som kulturelt betingede, håndteres. Det er en vigtig balance mellem på den ene side at tage højde for de kulturelle barrierer, der kan være og på samme tid tydeligt forklare og arbejde for, at kvinden kommer i arbejde. Undersøgelser viser, at udsatte borgere har langt større chance for at komme i arbejde, hvis sagsbehandleren vedholdende tror på, at det kan lade sig gøre. Udgangspunktet skal derfor være, at kvinden skal i arbejde og så kan sagsbehandleren, ud fra de konkrete barrierer, der måtte vise sig, håndtere dem særskilt samtidig med at der arbejdes konkret på at få kvinden tættere på arbejdsmarkedet via virksomhedsrettede forløb. Sagsbehandleren kan desuden også blive mødt af kvinder, som nærer en

grundlæggende mistillid til staten og dermed også sagsbehandleren som myndighedsperson. Det er altså afgørende, at sagsbehandleren har kendskab til og opkvalificeres i forhold til konkrete samtaleteknikker og dialogmetoder, som sikrer, at kulturelle udfordringer mødes åbent uden hverken berøringsangst eller "kultur som stopklods"-tankegang. Og det kræver også, at der er en fælles forståelse blandt sagsbehandlere og ledere om, hvordan "kultur" forstås og håndteres i mødet med kvinden.

Sønderborg Kommune arbejder intensivt med at kombinere en kulturel forståelse med en jobrettet og understøttende indsats for kvinder. Samtidig er der en tæt opfølgning med kvinderne, der er i praktik, så problemer og udfordringer for kvinderne fanges i opløbet. Den tætte kontakt til kvinderne betyder også, at medarbejderne taler om incitamenter for kvinden, sætter fælles realistiske mål og identificerer, hvad kvinderne selv oplever, er deres barrierer - hvilket ofte er familiesituationen. Under samtalen handler det om, at få kvinden til at uddybe, hvilke udfordringer hun har, og med det afsæt identificere fælles løsningsmuligheder. Samtalerne kan foregå som hjemmebesøg for at sikre, at kvinderne mødes under trygge omgivelser, når der er behov.

Kilde: I Mål Med integration - Årsrapport 2018.

Selvom kultur kan forklare mange forskelle mellem etniske grupper, vil det i mange tilfælde være vigtigt at lægge denne viden helt væk i mødet med kvinden, og i stedet lade vejledningen tage udgangspunkt i kvindens egen oplevelse af sin situation i stedet for sagsbehandlerens forforståelser af kvindens tro eller kulturelle baggrund. En undersøgelse fra Københavns Kommune peger netop på, at der kan være en tendens til, at sagsbehandleren ubevidst har læst kulturelle forklaringer ind i kvindernes forbehold, som efterfølgende kom til at stå i vejen for vejledning og rådgivning af kvinden.

7.4 Tilrettelæggelse af en virksomhedsrettet indsats

Foruden organiseringen af praktikforløb og forventningsafstemning med kvinden, kan der med fordel indgås dialog med kvinden om hvilke udfordringer, hun ser ved at indtræde på arbejdsmarkedet. Tal åbent med kvinden om, at nogle arbejdsgivere har fordomme/antagelser om, at man, hvis man fx bærer tørklæde eller går i bestemt tøj, måske ikke kan arbejde effektivt eller er modvillig til at udføre bestemte opgaver, som at arbejde sammen med mænd eller at skulle håndtere alkohol eller svinekød. For andre kvinder kan det være en barriere at skulle sende sine børn i dagsinstitution frem for at passe dem hjemme. Der bør i sådanne tilfælde være fokus på at få opbygget kvindens tillid til de offentlige pasningsmuligheder. Mange af kvinderne har derfor brug for at deltage i særligt tilrettelagt gruppeforløb med andre kvinder i en lignende situation eller brug for en håndholdt

indsats fra sagsbehandleren, hvor man imødekommer kvindens udgangspunkt. Praktikforløb kan på den måde hjælpe kvinden til at udvikle sit selvbillede igennem en anerkendelse af de forskelle, der er, og at hun trods disse kan bidrage aktivt på arbejdspladsen.

Anbefalinger til sagsbehandlerens håndtering af kulturelle forskelle

- Mød kvinderne med de samme forventninger, som du har til mændene. Det er vigtigt, at sagsbehandleren arbejder ud fra den enkelte kvindes muligheder og behov samt med en målsætning om, at hun skal i beskæftigelse hurtigst muligt.
- Mød hver enkelt kvinde med nysgerrighed og et mind-set, der er åbent overfor, at kultur tolkes og udlever forskelligt.
- Mød kulturelle udfordringer åbent uden hverken berøringsangst eller "kultur som stopklods"-tankegang.
- Tal åbent med kvinden om, at nogle arbejdsgivere har fordomme/antagelser om, at man, hvis man fx bærer tørklæde eller går i bestemt tøj, måske ikke kan arbejde effektivt eller er modvillig til at udføre bestemte opgaver, som fx at skulle håndtere alkohol eller svinekød.

8.0

Helbredsforståelse

Blandt flygtninge- og indvandrerkvinder, der befinder sig langt fra arbejdsmarkedet, er problemer med helbredet en af de udfordringer, som både sagsbehandlere og kvinderne selv peger på. Fra SIRIs egen undersøgelse "Sådan får de bedste kommuner flygtningekvinder i job" fremgår det, at blandt de kommuner, der har størst succes med at få flygtningekvinder i job, sker det parallelt med en løbende håndtering af de udfordringer, der opstår i forhold til bl.a. sygdomsforståelse og graviditet i dialogen med kvinderne. Kvindernes egen sygdomsforståelse er i nogle tilfælde mere kompleks og kan desuden også være forbundet med enten kulturelle årsager, hænge sammen med manglende motivation eller være et symptom på alvorlige psykiske lidelser som PTSD. I denne videnspakke forstås helbred dog primært som fysiske gener, idet mere alvorlige helbredsproblemer som PTSD skal behandles i andet regi.

8.1 Samarbejdet med praktiserende læge

For den enkelte sagsbehandler kan det være vanskeligt at vide, hvor sammensatte problemstillinger, der rent faktisk er tale om, og hvordan kvindernes sygdomsforståelse skal håndteres i forhold til kravet om deltagelse på arbejdsmarkedet. I nogle situationer vil der være behov for en lægefaglig vurdering til at skelne mellem helbred og sociale problemer. Samtidig er det derfor vigtigt at have et tæt samarbejde med de praktiserende læger, for at sikre, at de får en forståelse af, hvilke forløb kvinderne deltager i og dermed et mere nuanceret blik på, hvad det vil sige at deltage aktivt i den beskæftigelsesrettede indsats samtidig med, at man som sagsbehandler tager hensyn til skånebehov i praktikken.

Sagsbehandleren kan desuden også vælge aktivt at koordinere med læger og sundhedsfagligt personale om den enkelte kvindes sundhedstilstand og behov for sundhedsfremmende tiltag eller tilpassede beskæftigelsesrettede indsatser. En tværfaglig indsats kan på den måde være med til at åbne op for viden, sagsbehandleren ellers ikke havde fået, eller først sent havde fået viden om.

I en række kommuner, som deltog i satspuljeprojektet I mål med Integration, har samarbejdet med sundhedsvæsenet, særligt praktiserende læger, vist sig at være afgørende for et godt forløb. Fx har Sønderborg, Skive og Faaborg-Midtfyn arbejdet med tæt inddragelse af sundhedsvæsenet. Kommunerne har her haft fokus på en tæt dialog og forventningsafstemning med lægerne om eksempelvis, hvad der konkret ligger i en virksomhedspraktik, og hvilke støtteforanstaltninger kommunerne iværksætter. Omdrejningspunktet i denne dialog har været, at de parallelle indsatsforløb, der ligger i integrationsprogrammet, tilpasses de enkelte borgere og deres eventuelle skånehensyn og kan dermed være et første skridt på vejen mod beskæftigelse. Aktivitetsparate borgere både med psykiske og fysiske udfordringer kan i rigtig mange tilfælde have gavn af en virksomhedsrettet indsats kombineret med støtteforanstaltninger.

Endelig er det vigtigt at være opmærksom på, at kvindens fysiske og psykiske situation kan ændre sig, og der derfor er behov for løbende at revurdere den virksomhedsrettede indsats undervejs og dermed sikre, at kvinderne fortsat deltager aktivt i det givne tilbud.

8.2 Sundhedsfremmende tiltag

Det er jobcentrets opgave at tilbyde kvinderne en virksomhedsrettet indsats, som kan bane vejen for kompetenceudvikling og ordinær beskæftigelse. For de kvinder, som sygemelder sig, fordi de opfatter livsstilssygdomme og mindre fysiske skavanker som en barriere i forhold til at deltage aktivt på arbejdsmarkedet, kan kommunerne i nogle tilfælde med fordel tilrettelægge forløb med færre praktiktimer, så kravet om en aktiv deltagelse til trods fastholdes. Sagsbehandleren kan fx supplere praktikken med sundhedsfremmende tiltag i form af fysisk aktivitet og kostvejledning til kvinderne, så fysiske smerter og gener ikke bliver en hindring i forhold til at deltage i virksomhedsrettede tilbud, men i stedet håndteres og integreres i planlægningen af den kommunale integrationsindsats. Parallelt hermed er en løbende dialog med kvinderne om sygdom og sygdomsforståelse et vigtigt redskab.

Tilbud om sundhedsfremmende tiltag kan på den måde være med til at understøtte, at kvinderne står til rådighed for arbejdsmarkedet, selvom de oplyser om smerter som fx ondt i ryggen. Erfaringer indsamlet på tværs af kommuner samt kvindernes egne oplevelser af at blive hørt og forstået, peger på, at det er vigtigt, at kommunen tilrettelægger forløb, der på samme tid stiller krav og tager de eventuelle nødvendige skånehensyn til kvinderne. Den jobrettede indsats har således størst effekt hos de kvinder, som oplever problemer med helbredet, når den sker i forbindelse med andre indsatser som fx traumebehandling, smertehåndtering eller sundhedsforløb. Dette bekræftes af Væksthusets undersøgelse "Virk-

somme elementer på vejen til job". Heraf fremgår det, at en jobrettet indsats har størst effekt, hvis den kombineres med andre indsatser. Det betyder, at progressionen mod arbejdsmarkedet går endnu hurtigere, hvis der igangsættes parallelindsatser, hvor borgeren hjælpes på flere fronter på en gang. At der eksempelvis arbejdes med helbredsmestring samtidig med en jobrettet indsats.

Dialogen med kvinderne omkring sygdom og sygdomsforståelse er i sig selv et vigtigt redskab. Konkret kan den hjælpe kvinderne med at håndtere sygdom, så det ikke bliver en hindring i forhold til at stå til rådighed for arbejdsmarkedet.

I Kalundborg Kommune har problemstillinger omkring sygdomsforståelse medført, at kommunen i dag arbejder med at få etableret en praksis omkring brugen af sundhedsscoach. Formålet med sundhedsscoachen er at hjælpe flygtninge med at håndtere sygdom, der ikke behøver at betyde arbejdsudgytighed. 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.

Kilde: Sådan får de bedste kommuner flygtningekvinder i job.

Kommunalt sundhedspersonale kan også spille en central rolle i forbindelse med graviditet, idet mange kommuner erfarer, at der kan være en tendens til, at gravide kvinder ikke vurderer, at de skal stå til rådighed for arbejdsmarkedet. Det kan enten skyldes kulturelle årsager eller hænge sammen med manglende motivation.

I Middelfart Kommune er der en oplevelse af, at 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. Kommunen tager fat i kvinderne, og fortæller dem at de skal ud i praktik, og at graviditet som udgangspunkt ikke er en hindring.

Kilde: Sådan får de bedste kommuner flygtningekvinder i job.

lægge praktikforløb med det formål at udvikle kvindens eget selvbillede gennem øget helbredsmestring, og derigennem opbygge en arbejdsidentitet, der hviler på kvindens kvalifikationer.

På sigt kan kvinderne selv være med til at pege på, at løsnin-gen kan være målet om en deltidsstilling, hvis de oplever, at et dårligt helbred hindrer dem i at klare et fuldtidsarbejde og stabilt fremmøde.

Forventningsafstemningen mellem sagsbehandleren og kvinden skal altid være realistisk, således at der er balance mellem, at kvinden motiveres, men ikke får for høje forventninger til nødvendigvis at blive tilbudt fastansættelse, men i første omgang får opbygget en arbejdsidentitet. Derfor må målet mange gange være, at både sagsbehandleren og kvinden i særdeleshed oplever progression, så bl.a. erfarings- og kompetenceudvikling italesættes som positive gevinster på vejen til ordinær beskæftigelse.

8.3 Fastholdelse af kvinderne i den virksomhedsrettede indsats

Foruden fokus på kvindernes egen sygdomsforståelse og håndtering heraf er det også vigtigt, at kommunerne vejleder kvinderne i forhold til hvilken sygdomsforståelse og tilgang til sundhed, der er i Danmark, og hvordan dette påvirker forventninger fra arbejdsgivere om fremmøde og forebyggelse af fravær. For de kvinder, der oplever deres helbred, som en barriere for aktiv deltagelse, kan sagsbehandleren fx tilrette-

Anbefalinger til sagsbehandlerens håndtering af helbredsmæssige udfordringer

- Når kvinden italesætter fysiske gener som en hindring for fx et praktikforløb, bør sagsbehandleren bruge dialog om sygdom, sygdomsforståelse og graviditet til at komme det egentlige problem til livs, gøre de lovmæssige krav tydelige og evt. få en læge indover.
- Det er vigtigt at etablere et samarbejde mellem kommunen og den praktiserende læge og på et tidligt tidspunkt skabe et samlet overblik over kvindens helbredsmæssige situation, og ud fra den vurdere behovet for evt. udredning og behandling. Udredningen kan samtidig understøtte en hensigtsmæssig tilrettelæggelse af integrationsindsatsen i kommunen.
- Sagsbehandleren kan få et mere komplet og nuanceret billede af kvinden og hendes aktuelle situation ved at samarbejde med andre, der har kontakt med hende fx sundhedsplejerske, forening, underviser, børnenes pædagoger/lærere, kollega i en anden afdeling m.fl.

