



VIDENSBRIEF

Virksomhedsrettede indsatser i den beskæftigelsesrettede integrationsindsats

Flygtninge og familiesammenførte til flygtninge skal hurtigst muligt i beskæftigelse. Forskning viser, at især virksomhedsrettede indsatser i kombination med ordinære timer har positive beskæftigelses-effekter. Men det har betydning, hvordan indholdet i virksomhedsindsatserne organiseres.

Hvordan kan virksomhedsrettede indsatser styrke flygtnings beskæftigelsesmuligheder?

Utilstrækkelige danskundskaber og manglende faglige kvalifikationer i forhold til efterspørgslen på arbejdsmarkedet samt begrænset viden om det danske arbejdsmarked er centrale barrierer for flygtnings tilknytning til arbejdsmarkedet. Derfor skal indsatser ude på virksomhederne træne borgerens færdigheder i konkrete jobfunktioner, så de får mulighed for at opbygge både dansksproglige og faglige kvalifikationer og på den måde få tilknytning til arbejdsmarkedet og blive helt eller delvist selvforsørgende (VIVE, *Kortlægning af integration i kommunerne. Kommunernes indsatser for at bringe ikke-vestlige indvandrere i beskæftigelse*, 2021).

Tæt samarbejde mellem kommune og virksomheder

Kommunernes brug af virksomhedsrettede indsatser, herunder fokus på ordinære timer, forudsætter et tæt og velfungerende samarbejde med lokale virksomheder. Beskæftigelsesmedarbejderen spiller her en central rolle og skal løbende arbejde med både at

etablere nye samarbejder og vedligeholde eksisterende relationer til virksomhederne.

Et indgående kendskab til virksomhederne og en tæt relation til virksomhederne er afgørende for, at kommunen kan indgå samarbejde med virksomheder, der kan bidrage til at udvikle borgerens arbejdskraft-potentiale og – i tæt samspil med kommunen – understøtte vejen mod ordinære timer eller fuldtidsansættelse.



Ud over den opsøgende indsats er systematisk opfølgning på virksomhedsindsatserne væsentlig. Opfølgningen bidrager både til at forebygge eller afklare eventuelle misforståelser mellem borger og virksomhed og til at sikre, at formålet med forløbet opnås. En tæt dialog mellem kommunen og virksomheden kan desuden være afgørende for, at der kan forhandles om ordinære timer eller fastansættelse.

Det er samtidig vigtigt, at virksomhederne oplever kommunen som en tilgængelig og understøttende samarbejdspartner gennem hele forløbet, og at de har tro på, at borgeren kan udvikle sig til en kompetent medarbejder for virksomheden.

Det gode match og relevant sprogstøtte

En anden central forudsætning for, at virksomhedsrettede indsatser bliver et skridt på vejen mod ordi-nær beskæftigelse, er, at beskæftigelsesmedarbejderen har et solidt kendskab til borgerens ressourcer og udviklingspotentiale. Dette er nødvendigt for at skabe det rette match mellem borger og virksomhed og for at sikre fokus på de kompetencer og erfaringer, borgeren opnår under forløbet.

Til gavn for både virksomhed og den ansatte kan virksomhedsrettede indsatser tilrettelægges, så der indbygges eller indtænkes et læringsrum for den ansatte med fokus på udvikling af såvel faglige som sproglige kompetencer. Forskning peger på, at sproglig interaktion mellem kollegaer ofte kræver understøttende indsatser, da den verbale kommunikation ikke opstår af sig selv. Derfor kan det være relevant, at beskæftigelsesmedarbejderen også har fokus på at understøtte borgerens sproglige opkvalificering, eksempelvis gennem tilbud om sprogmentor (SIRI, *Sproglæring på arbejdspladsen*, 2023).

Virksomme metoder og tilgange i den virksomhedsrettede indsats

Hvis kommunernes indsatser skal lykkes med at skabe en forandring for den enkelte borger, handler det foruden det gode virksomhedsmatch også om at have fokus på borgerens forudsætninger for at deltage i en virksomhedsrettet indsats. Nedenfor er opstillet potentielle opmærksomhedspunkter, som på forskellig vis kan have indflydelse på resultatet af en given indsats for borgere med integrationsbehov:

- Formelle og uformelle kompetencer
- Dansksproglige kompetencer
- Kendskab til samfund, system og arbejdsmarked
- Helbredsudfordringer og helbredsforståelse
- Traumer og øvrige stressfaktorer
- Forventninger til fællesskaber, kollektivistiske vs. individualistiske normer
- Æresrelaterede konflikter og negativ social kontrol

De centrale opmærksomhedspunkter hos borgere med integrationsbehov skal håndteres på en måde, så de ikke står i vejen for den virksomhedsrettede indsats. Som beskæftigelsesmedarbejder er det derfor vigtigt at fokusere på ressourcer og handlemuligheder hos borgeren som led i tilrettelæggelsen af indsatsen. Det kan være ved at hjælpe borgeren med at få øje på, hvad de mestrer i deres liv.

- Fokusér på det, der fungerer, fremfor det, der ikke fungerer.
- Fokusér på at fremhæve handlemuligheder, ressourcer og kompetencer hos borgeren.



Mekanismer som forandringsstrategier

Forskning peger derudover på, at indsatser virker forskelligt for borgere med forskellige forudsætninger. Den ønskede forandring forudsætter derfor, at indsatsen indeholder en eller flere af de seks centrale mekanismer, som fungerer som virksomme forandringsstrategier:

- Indsatsen skal give mening for den enkelte, hvis den skal skabe en forandring.
- En god relation mellem beskæftigelsesmedarbejderen og borgeren er afgørende.
- Indsatsen skal anspore borgeren til at tage ansvar for eget liv.
- Støtte til at afhjælpe de problemer, som den ledige oplever står i vejen for at komme i job. Ofte vil det være problemer af social karakter.
- Understøttelse af borgerens hverdags- og helbreds-mestring er en afgørende faktor for, at borgeren kan leve op til normerne på arbejdsmarkedet.

- Beskæftigelsesindsatsen medvirker til at udvikle borgerens arbejdsidentitet.

(Salado-Rasmussen, J., *Virksomme mekanismer i beskæftigelsesindsatsen*, 2018).

Evalueringer har fx vist, at virksomhedsindsatser i kombination med ordinære timer samt ansættelse med løntilskud virker bedst for jobparate ledige, og for denne målgruppe vil det ofte være 'arbejdsidentitet' og 'meningsfuldhed' i aktiviteterne, der afgør, om de opnår tilknytning til arbejdsmarkedet. (Væksthuset, *Potentialet i løntimer*, 2025).

Derimod kan borgere længere fra arbejdsmarkedet have brug for andre parallelle indsatser, som fx social- og sundhedstilbud i kombination med virksomhedsindsatser for at opnå den største progression i forhold til arbejdsmarkedstilknytning. Her vil 'problemløsning' og 'hverdagsmestring' ofte være vigtige forudsætninger for, at den virksomhedsrettede indsats virker (SIRI, *Flere Indvandrerkvinder i Beskæftigelse*, 2023).

Samtidig viser Beskæftigelsesindikator-projektet (BIP), at sagsbehandlerens tro på borgeren øger borgerens tro på egne evner, motivation og handlekraft og dermed er en væsentlig faktor for, om indsatsen lykkes. (Væksthuset, *Beskæftigelsesindikator-projektet*, 2017).

Løntimer kommer sjældent af sig selv. Der er brug for beskæftigelsesfaglig understøttelse til etablering af løntimer. Beskæftigelsesmedarbejderen kan finde relevante virksomheder, gå i dialog med arbejdsgiveren om, hvilke opgaver borgeren kan varetage i hhv. praktik og ordinære løntimer, samt understøtte arbejdsinklusion på virksomheden via opfølgning (Væksthuset).

Kerneelementer som en fællesfaglig ramme

På tværs af evalueringer kan der identificeres fire centrale kernelementer, som kan fungere som en fælles faglig ramme for kommunernes tilrettelæggelse af målrettede og sammenhængende indsatser.

Elementerne repræsenterer virksomme tilgange i indsatsen, som kan medføre en forandring og progression hos borgeren, når indsatsen tilrettelægges under hensyntagen til målgruppens forudsætninger og med forskellig vægt kombinerer følgende kernelementer:

1. en virksomhedsrettet tilgang
2. individuel og helhedsorienteret tilrettelæggelse med afsæt i den enkeltes livssituation
3. tværfaglighed, hvor indsatsen koordineres på tværs af flere sektorer
4. ressource- og motivationsbaseret afsæt, hvor udgangspunktet er borgerens ressourcer og kompetencer og beskæftigelsesmedarbejderens tro på borgerens evner og kompetencer

Virksomhedsrettet tilgang

Uanset hvor langt borgeren er fra arbejdsmarkedet, er det vigtigt, at indsatsen er rettet mod job enten på fuldtid eller deltid, fordi udsigten til at tjene en 'rigtig' løn for de fleste virker motiverende. Indsatser på en virksomhed har normalt også en positiv indvirkning i forhold til at styrke faglige kompetencer, udvikle sprogfærdigheder og lære at indgå i en social interaktion.



Individuel og helhedsorienteret tilrettelæggelse

Problemstillinger, der står i vejen for at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet, skal håndteres parallelt med det beskæftigelsesrettede fokus og med afsæt i borgerens potentialer og ressourcer.

I den forbindelse kan det være relevant at lave erfaringsopsamling fra borgerens tidligere virksomhedsrettede indsatser og bruge den erfaring i tilrettelæggelsen af fremtidige indsatser med realistiske mål for borgeren.

Tværfaglighed

For borgere med komplekse problemstillinger kan det være en fordel at inddrage andre fagligheder og kompetencer i indsatsen, så der sikres en sammenhæng i de aktiviteter, der iværksættes. Det gælder fx de borgere, hvor der parallelt med den virksomhedsrettede indsats også er behov for at give social- og/eller sundhedstilbud.

Ifølge **integrationsloven** skal modtagerkommunen tilbyde nyankomne flygtninge og familiesammenførte et beskæftigelsesrettet introduktionsprogram, som består af danskuddannelse samt virksomhedsrettede tilbud, fx virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud.

Introduktionsprogrammet skal påbegyndes snarest muligt og senest 1 måned efter ankomst i modtagerkommunen. Det skal tilrettelægges med den målsætning, at borgeren er kommet i ordinært arbejde og er blevet selvforsørgende inden for 1 år. Programmet kan efter behov forlænges i op til 5 år.

En ressource- og motivationsbaseret indsats

Troen på at kunne opnå tilknytning til arbejdsmarkedet er en vigtig forudsætning for borgerens motivation. Derfor er det vigtigt, at beskæftigelsesmedarbejderen bevarer troen på, at der findes en plads på arbejdsmarkedet til den enkelte og fokuserer på ressourcer og kompetencer i mødet med borgeren og i tilrettelæggelsen af en virksomhedsrettet indsats med realistiske mål for borgeren.

Borgere, der er omfattet af **arbejdspligten**, fordi de ikke opfylder opholdskrav og beskæftigelseskrav, skal som udgangspunkt kontinuerligt deltage i en beskæftigelsesrettet indsats i 37 timer om ugen. Det kan fx omfatte virksomhedspraktik, løntilskudsjob, nytteindsats samt vejledning og opkvalificering i begrænset omfang. For udlændinge omfattet af Integrationsloven vil arbejdspligten også omfatte danskuddannelse. Personer omfattet af Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats vil endvidere kunne modtage tilbud om danskundervisning.



Styrelsen for International
Rekruttering og Integration

Integration og Job

Vil du vide mere om modtagelse af flygtninge, integration og beskæftigelse?
Scan QR-koden eller besøg IntegrationogJob.dk

