



Udlændinge- og
Integrationsministeriet

Styrelsen for International
Rekruttering og Integration

Virksomhedspraktik og beskæftigelse



Virksomhedspraktik og beskæftigelse

© 2019 Styrelsen for International Rekruttering og Integration

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

Tlf.: 72 14 00 00
E-mail: siri@siri.dk
www.integrationsviden.dk

Marts 2019

Alle fotos: Styrelsen for International Rekruttering og Integration. Alle rettigheder tilhører Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Udgivelsen kan frit hentes på integrationsviden.dk

Styrelsen for International Rekruttering og Integrations udgivelser kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.

Indholdsfortegnelse

1.0 Indledning.....	3
2.0 Udvælgelsen af kommuner.....	4
3.0 Gode råd til at skabe gode resultater.....	5
3.1 Klart fokus på job og ressourcer hos alle.....	5
3.2 Tæt samarbejde i integrationsteamet, i jobcentret og i kommunen	5
3.3 Direkte og konkret kommunikation.....	6
4.0 Fra virksomhedspraktik til beskæftigelse.....	6
4.1 Integration – en indsats i hele organisationen	6
4.2 Den første forventningsafstemning sætter retning på indsatsen	7
4.3 Match og målsætning for praktikken	7
4.4 Kvinderne – En særlig udfordring?	7
4.5 Udvikling af kompetencer og færdigheder i virksomhedspraktik	8
4.6 Fra praktik til job.....	8
4.7 Særligt for kvinderne – Under forløbet	9
4.8 I beskæftigelse.....	9

1.0 Indledning

Løntilskud og virksomhedspraktik i både offentlige og private virksomheder skaber bedre udsigter til job for flygtninge og familiesammenførte til flygtninge. DISCUS har på vegne af SIRI indsamlet erfaringer fra 10 kommuner, som gennem flere år har fået mange flygtninge og familiesammenførte videre fra virksomhedspraktik til selvforøgelse. Disse erfaringer er blevet samlet i dette vidensnotat. Vidensnotatet henvender sig til integrationsledere og teamledere i jobcentrene og giver anbefalinger til at skabe gode resultater med den virksomhedsrettede indsats.

Anbefalingerne bygger på erfaringer fra 10 kommuner: Ballerup, Bornholm, Favrskov, Frederiksberg, Ikast-Brandø, Middelfart, Skive, Thisted, Vejle og Aabenraa. De 10 kommuner har samlet set en højere andel af flygtninge og familiesammenførte i beskæftigelse end landets øvrige kommuner.

Erfaringer og anbefalinger er indhentet af DISCUS for SIRI på baggrund af mere end 45 interviews med både ledere og medarbejdere i de 10 kommuner samt repræsentanter fra 10 virksomheder, som kommunerne har anbefalet.

Resultaterne viser, at der ikke er en "one-fits-all"-løsning til at skabe gode resultater med den virksomhedsrettede indsats. Det kræver ikke en særlig organisering eller en særlig type løsninger. En konklusion er, at virksomhedspraktikken ikke går efter planen og dermed skal kommunen være klar til at løse de problemer, der måtte opstå.

2.0 Udvælgelsen af kommuner

Udvælgelsen af de 10 case-kommuner er sket på baggrund af offentligt tilgængelige data fra Jobindsats og Integrationsbarometeret samt særtræk fra DREAM. Særtrækket fra DREAM består af en samlet målgruppe på 31.483 personer, hvoraf ca. 20.000 har deltaget i virksomhedspraktik¹. Særligt er der i undersøgelsen lagt vægt på, at de case-kommuner, der skulle udvælgelse, havde en stor andel i beskæftigelse efter endt virksomhedspraktik. Derudover er de blevet udvalgt på følgende parametre:

- Antal IGU-forløb fra 2016-2018 relativt til antal personer i juli 2018
- Antal i virksomhedspraktikforløb relativt til antal personer på ydelse i andet kvartal 2018
- Gns. antal virksomhedspraktikforløb pr. person i virksomhedspraktik i andet kvartal 2018
- Antal afsluttede ydelsesforløb i 2017, som ender i uddannelse tredje måned efter, relativt til antal personer på ydelse i 2017
- Andel med lønmodtagerbeskæftigelse i andet kvartal 2018
- Andel med ordinære løntimer af personer på ydelse i andet kvartal 2018
- Antal i løntilskud relativt til antal personer på ydelse i andet kvartal 2018
- Antal afsluttede ydelsesforløb i 2017, som ender i lønmodtagerbeskæftigelse tredje måned mdr. efter, relativt til antal personer på ydelse i 2017

Målgruppen

60 % mænd og 40 % kvinder

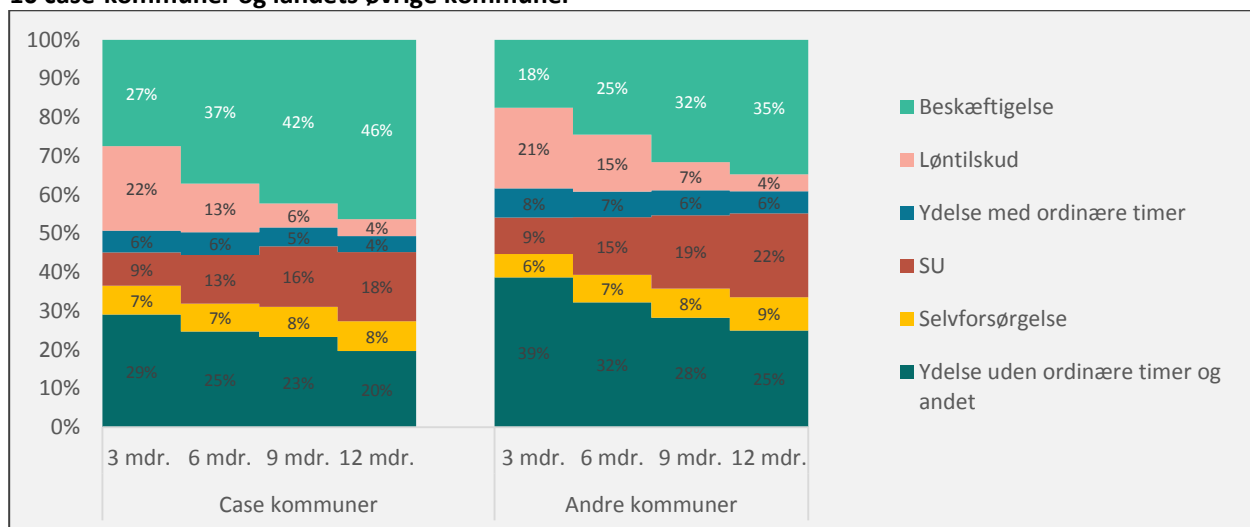
46 % er gift, hvoraf 70 % af disse har deltaget i virksomhedspraktik

60 % af enlige har deltaget i virksomhedspraktik

77 % af målgruppen er flygtninge, 23 % er familiesammenførte til flygtninge

De 10 kommuner - Ballerup, Bornholm, Favrskov, Frederiksberg, Ikast-Brande, Middelfart, Skive, Thisted, Vejle og Aabenraa – har samlet set en højere andel af flygtninge og familiesammenførte til flygtninge i beskæftigelse end landets øvrige kommuner, jf. figur 1. Case-kommunerne har således 9-12 procentpoint højere beskæftigelse end andre kommuner efter sidste virksomhedsrettede forløb.

Figur 1: Udvikling i forsørgelsesgrundlag for flygtninge og familiesammenførte til flygtninge opdelt på hhv. de 10 case-kommuner og landets øvrige kommuner



Kilde: Epinion på baggrund af Danmarks Statistik

¹ Målgruppen er målt fra uge 1 i 2016 til uge 35 i 2018. Det er denne gruppe, der refereres til igennem hele notatet.

Samtidig kan man se, at case-kommunerne har bedre beskæftigelsestal både tre måneder såvel som 12 måneder efter. Samtidig er der også færre, der er på offentlige ydelser uden ordinære timer og andet.

Det skal bemærkes, at kommunerne er blevet udvalgt på en lang række parametre, hvor de klarer sig mere eller mindre godt. Samtidig er der forsøgt at dække kommunefordelingen bredt både geografisk og størrelsesmæssigt. Derfor kan der være parametre, hvor andre kommuner klarer sig tilsvarende godt. Det kan derfor ikke entydigt udelukkes, at der vil være kommuner, som klarer sig lige så godt, som de kommuner, der indgår i undersøgelsen.

3.0 Gode råd til at skabe gode resultater

De 10 jobcentre fremhæver tre ting, som er afgørende for deres gode resultater:

3.1 Klart fokus på job og ressourcer hos alle

Jobcentrene arbejder meget bevidst med at styrke medarbejdernes tro på flygtningenes mulighed for at komme i job og stille krav derefter.

Som leder skal man sikre sig, at medarbejderne tror på flygtninge og familiesammenførte til flygtninges evner til at komme i job. Når jobcentermedarbejderne ser deres ressourcer og potentialer, bliver det lettere at overbevise virksomhederne om, at de kan udvikle sig til en værdifuld arbejdskraft, og at støtte dem i at bringe deres kompetencer i spil på det danske arbejdsmarked.

Det er vigtigt, at alle medarbejdere, der er i berøring med flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, i handlinger og ord viser, at de tror på, at det kan lykkes at få dem i job, selvom der vil være udfordringer undervejs. Denne indstilling skal også afspejles i jobcentrets generelle indsats, idet jobcentrets øverste ledelse sikrer politisk opbakning og ressourcer til indsatsen. Dette kan bl.a. komme til udtryk ved, at kommunen formulerer en politik for integrationen på beskæftigelsesområdet i form af en efterspørgselsorienteret strategi eller en investeringsstrategi, der ser flygtninge og familiesammenførte til flygtninge som en ressource for lokalsamfundet og helt konkret fastsætter mål for, hvor mange flygtninge kommunen forventer at få i job.

3.2 Tæt samarbejde i integrationsteamet, i jobcentret og i kommunen

Deltagelse i virksomhedspraktik og sprogundervisning er vigtigt. Der samarbejdes tæt på tværs af faggrupper og afdelinger om hurtigt og smidigt at finde løsninger på de uventede og ofte uforudsigelige udfordringer, der kan opstå for en flygtning og familiesammenført til flygtninge på vej ind på det danske arbejdsmarked.

Da job og selvforsørgelse er det primære mål med integrationsindsatsen, skal lederne sikre et tæt samarbejde i integrationsteamet og alle andre relevante instanser, der er i berøring med flygtninge og familiesammenførte til flygtninge i kommunen. De skal alle medvirke til at minimere afbrydelser og pauser i den virksomhedsrettede indsats, bl.a. ved at lave klare arbejdsgange. Her skal opgaverne i forbindelse med den virksomhedsrettede indsats være adskilt fra de opgaver, der handler om at få deres hverdag til at fungere. Det gælder f.eks. indskrivning af børnene i dagsinstitution og hjælp til det praktiske i boligen, som ikke må "skygge" for praktik og job. Når den enkelte medarbejder i integrationsteamet ved, at organisationen er gearret til at tage højde for udfordringerne, har de lettere ved at stille kontante krav til dem, om at deltage i virksomhedspraktik og sprogundervisning.

3.3 Direkte og konkret kommunikation

Det er vigtigt at kommunikere tydeligt og minimere risikoen for, at misforståelser, urealistiske forventninger og konflikter pga. sproglige og kulturelle forskelle får et i øvrigt vellykket virksomhedsrettet forløb til at gå i vasken.

I praksis betyder det bl.a.:

- At **medarbejderne i integrationsteamet** bruger tegninger og udtrykker sig mere 'firkantet' end ellers i dialogen med flygtninge og familiesammenførte til flygtninge om krav og muligheder på det danske arbejdsmarked
- At **medarbejderne i integrationsteamet** sørger for at tegne et realistisk billede af en flygtnings kompetencer, opstille tydelige mål for en praktik og aftale klare kriterier for, at en praktik kan blive til job, når de indgår aftaler med virksomhederne
- At **integrationsteamets leder** sikrer adgang til tolke og sprogmentorer, som medvirker til at lave en klar forventningsafstemning mellem virksomheder og flygtninge og udreder misforståelser pga. forskellige normer og forventninger til praktik og job
- At **jobcenterchefen** melder klart ud til alle kommunens medarbejdere og samarbejdspartnere, som f.eks. sprogskole, frivillige m.fl., at selvforsørgelse ifølge lovgivningen har højeste prioritet og er den hurtigste vej til en vellykket integration.

4.0 Fra virksomhedspraktik til beskæftigelse



4.1 Integration – en indsats i hele organisationen

Mange brikker skal falde på plads i løbet af flygtningenes første uger i kommunen. Jobcentret skal koordinere både den jobrettede indsats og alle de andre indsatser, som understøtter målet om selvforsørgelse.

Uanset størrelse og organisering i de 10 kommuner er udgangspunktet for tilrettelæggelsen af integrationsindsatsen, at praktikere i integrationsteamet – dvs. sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter – skal hjælpe flygtninge og familiesammenførte til flygtninge hurtigst muligt i job. Derfor skal lederen af integrationsindsatsen sikre, at der er en klar arbejdsfordeling og aftale snitfladerne med de øvrige involverede afdelinger.

Hvis flygtningen har problemer med at få hverdagen til at fungere, er det svært at komme til at tale praktik og job. Derfor skal der være styr på bolig, sprogskole, børnepasning osv., så der bliver plads til at fokusere på praktik og job. En klar opgavefordeling mellem de involverede parter gør det lettere for sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter i integrationsteamet at fastholde fokus på den jobrettede indsats, fordi de ved, at kolleger hjælper flygtningen med at tackle andre udfordringer.

4.2 Den første forventningsafstemning sætter retning på indsatsen

De fleste nyankomne flygtninge har mange spørgsmål: Hvordan kommer min hverdag til at se ud? Hvad skal der ske på lidt længere sigt? Hvordan er mine muligheder, og hvilke krav stiller kommunen til mig?

Erfaringen fra de 10 jobcentre er, at flygtninge og familiesammenførte til flygtninge hurtigst muligt skal forstå, at alle – uanset deres tidligere job og uddannelse – forventes at være aktive svarende til fuldtidsbeskæftigelse, samt at målet er selvforsørgelse, og at den hurtigste vej går via virksomhedspraktik kombineret med sprogundervisning. Typisk med tre dage i praktik og to dage i sprogskole. Virksomhedspraktikken vægter tungest, fordi den direkte kontakt til en virksomhed øger chancen for job.

Alle medarbejdere, der kommer i kontakt med flygtningene og familiesammenførte til flygtninge, skal kommunikere tydeligt, at målet er *et job*, så de kan forsørge sig selv, ikke *drømmejobbet*. Derfor er det vigtigt at have fokus på brancher, der mangler arbejdskraft og på arbejdsopgaver, der ikke kræver lang oplæring. Adgangskravene til en dansk uddannelse vil ofte kræve mange års skolegang for at opnå de nødvendige sprogkundskaber, og uddannelse er derfor sjældent den hurtigste vej til selvforsørgelse. Til gengæld informerer jobcentret flygtningene og familiesammenførte til flygtninge om, at det danske arbejdsmarked er meget fleksibelt, og at det er almindeligt at skifte job og løbende opkvalificere sig gennem hele arbejdslivet. Det eller de første job er derfor ofte springbræt til drømmejobbet.

Fakta om praktikken

De flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, der kommer i beskæftigelse, har gennemsnitligt haft knap to praktikforløb.

Et forløb varer i gennemsnit knap 12 uger.

4.3 Match og målsætning for praktikken

Et godt match øger chancen for, at praktikken bliver en succes. En klar målsætning fra start medvirker til retning og fremdrift, så praktikken giver mening for såvel flygtning som virksomhed.

Det er vigtigt, at man som leder af integrationsindsatsen får jobcentrets øverste ledelse til at arbejde med kommunens integrations- og beskæftigelsesstrategi. Det er vigtigt at opbygge integrationsindsatsen med udgangspunkt i de lokale mål og muligheder og løbende justere indsatsen, så den passer til den aktuelle situation og de lokale jobåbninger. Det kan f.eks. være en efterspørgselsorienteret strategi, hvor der kun fokuseres på praktikker i brancher, der efterspørger arbejdskraft, eller justere i forhold til, hvor mange der er i målgruppen.

Samtidig har man som leder af integrationsindsatsen en forpligtelse til at sikre, at medarbejderne er opdateret om praktik- og jobåbninger. Derudover skal man sikre, at rammerne for koordinering, der sikrer, at praktikpladserne udnyttes, er sat.

Grundlaget for den optimale praktik er:

- Et godt match mellem flygtning og virksomhed
- Klare praktikaftaler, som både virksomhed og praktikant kan se meningen med
- En klar jobåbning, hvis praktikken går godt.

Nogle flygtninge har brug for først at 'snuse' til det danske arbejdsmarked og afprøve, hvordan det er at være inden for et fagområde eller en branche. Andre har brug for i det hele taget at være på en arbejdsplads, optræne deres mødestabilitet og få nogle flere erfaringer på deres CV.

4.4 Kvinderne – En særlig udfordring?

De 10 jobcentre bekræfter alle, at det er en særlig udfordring at få kvinder i praktik og job. De 10 jobcentre påpeger, at det blandt andet skyldes, at kvinderne ofte mangler uddannelse, arbejds erfaring og arbejdsidentitet.

Lavere deltagelse blandt kvinder

56 % af kvinderne på landsplan har deltaget i virksomhedspraktik. Tilsvarende har 70 % af mændene deltaget i virksomhedspraktik fra uge 1 i 2016 til uge 35 i 2018.

Samtidig forventes det af både kvinderne og deres ægtefæller, at kvinderne passer børn og hjem samt forsørgeres af deres mænd. Derudover peger kommunerne også på, at kvinderne er utrygge ved at efterlade deres børn til "fremmede" i daginstitutioner eller dagpleje. Det er derfor integrationsledernes ansvar at sikre, at:

- Jobcentrene støtter kvinderne i at se egne kompetencer i et nyt lys og få indblik i jobmuligheder, f.eks. via rollemodeller og virksomhedsbesøg
- Støtter kvinderne i at ændre på familiemønstre og normer, f.eks. på familiekurser, hvor også ægtefællerne deltager
- Forsøge at overbevise kvinderne om, at to indtægter sikrer større økonomisk sikkerhed for familien
- Underbygge netværk til andre kvinder, som har været i Danmark gennem længere tid og kan fortælle de nyankomne, hvor stor forskel det gør for deres integration at mestre sproget og tjene penge
- Kvinderne introduceres til børnepasning via besøg i vuggestuer og børnehaver.

FØR PRAKTIKFORLØBET

UNDER PRAKTIKFORLØBET

EFTER
PRAKTIKFORLØBET

4.5 Udvikling af kompetencer og færdigheder i virksomhedspraktik

Jobcentrenes systematiske opfølgning på praktikforløb er afgørende for, at praktikanten udvikler sig, og at målet med praktikken opnås. Desuden sikrer den tætte kontakt, at jobcentret hurtigt kan rykke ud, hvis der opstår udfordringer undervejs, så risikoen for, at praktikken afbrydes i utide, minimeres.

Erfaringerne viser, at lederne af integrationsindsatsen med fordel kan sætte nogle rammer og frekvens for opfølgningen undervejs i praktikken. Virksomhedspraktikken giver praktikanten konkrete erfaringer og en større forståelse for, hvad der skal til for at komme i job. Og måske et job i forlængelse af praktikken, hvis alt går vel.

Erfaringerne i de 10 jobcentre er, at 'bump' på vejen snarere er reglen end undtagelsen. Det kan være alt lige fra små sproglige misforståelser til større konflikter og skuffelser, der truer med at afbryde praktikken, hvis ikke jobcentret hurtigt rykker ud og hjælper med at finde løsninger.

Virksomhederne siger

Reager hurtigt, hvis der opstår problemer undervejs, f.eks. via sprogmentorere, trepartssamtaler eller justering af den oprindelige aftale.

Et løntilskud kan give mulighed for at bruge ekstra ressourcer på at lære praktikanterne op, så de kan løse en opgave eller indgå på lige fod med deres kollegaer.

Samtidig skal forløbene ikke være for lange, da virksomhederne oplever, at deres medarbejdere bliver urolige, hvis praktikanter arbejder gratis.

4.6 Fra praktik til job

Nogle praktikanter går direkte fra praktik til job. Men ofte er der brug for en sidste 'afpudsning' af kompetencerne, før praktikanten kan blive ordinært ansat.

Hvis det viser sig, at praktikken ikke umiddelbart kan blive til et job, er der behov for, at jobcentret forhandler en aftale hjem, som både tilfredsstiller virksomheden og sikrer, at praktikanten bevarer motivationen og troen på job. F.eks. kan jobcentret snakke med virksomhederne om, hvad skal der til for, at det bliver til et job. Det kan være at øge timetallet, forbedre mødestabiliteten, oplære i flere opgaver eller konvertere et antal praktiktimer til løntimer.

Nogle af de 10 jobcentre har oplevet, at virksomhederne tidligere har været lidt 'forkælede' og derfor forventer, at praktikker automatisk bliver forlænget, eller at 'pakken' altid består af praktik efterfulgt af løntilskud uanset praktikantens kompetencer og progression. Her kan man f.eks. som integrationsleder formidle nogle retningslinjer for, hvornår en praktik forlænges, og hvornår den ikke gør. Integrationslederne i de 10 kommuner har derfor gjort en indsats for, at jobcentret lægger en fælles linje over for virksomhederne om varighed og forlængelse af praktikker

og løntilskud. Herved oplever virksomhederne ikke, at forskellige afdelinger eller forskellige medarbejdere fra samme afdeling 'underbyder' hinanden. På den måde sikres det, at medarbejderne understøttes i deres forhandling med virksomheder om overgang til job.

Jobcentrene oplever i mange tilfælde, at flygtninge og familiesammenførte til flygtninge ikke ved, hvad det indebærer at gå fra at være praktikant på offentlig ydelse til at være selvforsørgende lønmodtager. Hvis det ikke afklares på forhånd, er der risiko for, at jobbet ikke holder. Lederne af integrationsindsatsen kan med fordel indgå samarbejde med ydelsesafdelingen, som kan hjælpe praktikanterne med at få en grundig vejledning i, hvad det konkret betyder for den enkelte at få udbetalt løn. F.eks. via en beregning i ydelsesafdelingen eller ved at ansætte en økonomisk rådgiver, som hjælper alle jobcentrets målgrupper.

4.7 Særligt for kvinderne – Under forløbet

Alle kommunerne bekræfter, at kvinderne udgør en særlig udfordring, også under forløbet, hvor særligt deres sygdomsforståelse spænder ben for deres mulighed for at være aktive på arbejdsmarkedet.

Som ved mændene skal der også følges op på kvindernes forløb. Det kan f.eks. være, at lederen gør det klart for medarbejderne, at de f.eks. skal følge op, hvis praktikstederne oplever, at kvinderne melder sig syge på grund af mindre alvorlige sygdomme såsom hovedpine eller let forkølelse.

FØR PRAKTIKFORLØBET

UNDER
PRAKTIKFORLØBET

EFTER PRAKTIKFORLØBET

Eksempel fra virkeligheden

En kvinde i 20'erne, som er gift og har tre børn, fik tilbudt praktik på et ældrecenter med henblik på at etablere en IGU. På grund af familiens økonomi opgav hun dette. Hun kom efterfølgende i praktik på et hospital. Der blev opslået en række vikarstillinger, som hun søgte og fik. Da hun blev tilbudt forlængelse af vikariatet, ønskede hun at takke nej, da hendes mand havde fået job. Efter samtale med en familiekonsulent blev hun motiveret til at fortsætte i jobbet.

4.8 I beskæftigelse

Selv små udfordringer kan vælte læsset i det første job. Derfor følger flere jobcentre op i den første tid i jobbet og støtter flygtningen i at 'bide sig fast' på arbejdsmarkedet via faglig og sproglig opkvalificering.

Lederen skal sætte rammen for, hvor ofte jobcentrene følger op på flygtninge og familiesammenførte til flygtninge i job, f.eks. via en hotline til virksomhederne.

Erfaringen er, at den første lønseddel ofte er en overraskelse for flygtninge, der ikke er opmærksomme på, at der skal betales skat, ATP mv. En lønindtægt kan påvirke udbetalingen af andre sociale ydelser. Springet fra at være praktikant til medarbejder kan give udfordringer, og det første job er et af mange elementer i en vellykket integration. De gode jobcentre holder derfor kontakten til flygtning og virksomhed, også efter jobbet er etableret, fordi de ved, at tilsyneladende små ting – f.eks. at lønnen udbetales bagud - kan gøre, at jobbet bliver afbrudt. Vær desuden opmærksom på at en forbedret jobsituation kan fremprovokere latente traumer hos nogle flygtninge og paradoksalt nok gøre, at de mister energi og motivation.

Nogle virksomheder kræver, at medarbejderen fortsat følger danskundervisningen. Et bedre dansk er med til at sikre, at flygtninge står bedre, hvis de en dag skal ud og finde et andet job. Det har desuden betydning for deres mulighed for at opnå permanent opholdstilladelse, familiesammenføring og på længere sigt statsborgerskab. Det er derfor vigtigt, at aftaler med sprogcentret også sikrer mulighed for, at flygtningene kan deltage i danskundervisning uden for normal arbejdstid om aftenen eller i weekender.

