



Udlændinge- og
Integrationsministeriet

Styrelsen for International
Rekruttering og Integration

Flygtningekvinders fortællinger om vejen mod job i Danmark

Hovedpointer fra en interviewundersøgelse



Indledning

Meningsfulde praktikker, gode danskevner og ressourcefokus.

Det er ifølge 30 kvinders fortællinger helt centralt, når man som kvindelig flygtning eller familiesammenført fra Eritrea og Syrien skal i job.

Baggrund

Dette notat præsenterer en række fund fra en undersøgelse med 30 interviews af flygtningekvinder fra Syrien eller Eritrea, som er kommet til Danmark inden for de seneste fem år. Nogle af kvinderne har fundet job, andre er på undersøgelsestidspunktet endnu ikke kommet i job. Notatet inddrager også pointer fra 10 interviews med kvindernes arbejdsgivere.

Notatet besvarer spørgsmål som disse:

- Hvordan er det for kvinder, der er kommet til Danmark som flygtninge eller familiesammenførte, at finde job?
- Hvad betyder det for kvindernes vej mod job, hvis de kun har meget lidt skolegang og arbejds erfaring fra hjemlandet?
- Hvilke ressourcer og udfordringer ser man blandt kvinderne?
- Hvilken betydning har kvindernes eget initiativ i forhold til kommunens hjælp?
- Hvordan oplever de den støtte, de får fra kommunen?

Notatet fremhæver mønstre i kvindernes og arbejdsgivernes fortællinger. Det er ikke endegyldige svar, men de peger på mulige opmærksomhedspunkter i forhold til at støtte kvinderne på deres vej mod job.

Kvindernes fortællinger

Erfaring og motivation for job

De 30 kvinder har generelt kun meget lidt skolegang og ingen eller begrænset arbejds erfaring fra hjemlandet. Deres erfaring kommer typisk fra en hverdag med praktiske og huslige opgaver i hjemmet. Som ugifte har kvinderne typisk boet sammen med deres forældre og anden familie, mens de senere har været husmødre i eget hjem.

Enkelte af de yngre kvinder i undersøgelsen har mere skolegang, fx svarende til gymnasieniveau. Nogle af disse kvinder har enten haft arbejde i kortere tid, før de forlod deres hjemland, eller haft planer om længere uddannelse eller arbejde.

Selv om kvinderne kommer fra en kultur, hvor deres rolle primært har været i hjemmet, giver de

fleste udtryk for gerne at ville arbejde i Danmark. Som motivation angiver de fx økonomiske behov, et ønske om at bidrage til det samfund, der har modtaget dem, samt at være uafhængig af offentlig forsørgelse.

"Jeg vil lære at klare mig selv, være selvstændig og ikke være afhængig af kommunen. Også selvom det er i et arbejde med lav løn."

Motivationen for at komme i arbejde varierer dog i kvindernes fortællinger. På den ene side vil de generelt gerne arbejde, men på den anden side har nogle af dem udfordringer eller forbehold, som kan stå i vejen for en hurtig og lige vej mod selvforsørgelse. Det drejer sig om:

- evnen til at tale dansk
- jobønsker og jobmål
- oplevelse af virksomhedsforløb
- sundhed og familieforhold.

De fire forhold beskrives nærmere i det følgende.

Evnen til at tale dansk

Det er gennemgående, at de 30 kvinder oplever det som meget svært at lære dansk. De fortæller, at den første tid i Danmark var som at blive et lille barn, der ikke ved noget, ikke forstår noget og ikke kan udtrykke sig.

Alle kvinderne ser sproget som den vigtigste nøgle til at klare sig i Danmark. Men de har forskellige personlige forudsætninger for at lære det – de, der taler det bedst, har fx ofte længere skolegang bag sig.

"Jeg vil gerne blive bedre til dansk. Jeg føler mig håbløs, når jeg ikke kan sproget."

Kvindernes fortællinger vidner også om, at kvinderne 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 har en tid på barsel eller med sygdom for flere af kvinderne sat sprogindlæringen i stå eller gjort, at dansk helt aflæres.

"Da jeg kom til Danmark, tog jeg selv initiativ til at lære sproget. Jeg mødtes med danske venner, jeg så Youtube-kanal med danskundervisning og talte dansk derhjemme med min familie."

Jobønsker og jobmål

Kvindernes tanker om job er for de flestes vedkommende godt afstemt med den begrænsede uddannelse og joberfaring, de har. Deres jobmål relaterer sig fx til serviceopgaver som madlavning, rengøring, opvask og andet manuelt arbejde. Det er jobmål inden for brancher, hvor der ofte også er efterspørgsel på arbejdskraft.

Nogle af kvinderne har dog jobønsker, der på det danske arbejdsmarked kræver formelle kompetencer og uddannelse, som kvinderne ikke har. De drømmer fx om at blive frisør eller arbejde inden for børnepasning og ældrepleje. Job, der i kvindernes hjemland ikke kræver en længere uddannelse, men hvor de er blevet klar over, at det vil have længere udsigter at få job i de brancher i Danmark. Nogle er blevet mødt af krav om at finde et andet jobmål.

"Jeg har et ønske om at arbejde i børnehaven, men efter ni måneders praktik i en børnegave, siger de, at jeg ikke er god nok til sproget, og derfor kan jeg ikke få jobbet. Jeg ville ønske, de havde sagt det tidligere, så jeg kunne komme i gang med noget andet, hvor jeg kan forsøge min familie og ikke spilder tiden. Nu har jeg taget et rengøringskursus og vil gerne i gang med det."

Kvinderne er i varierende grad parate til at justere deres jobmål mod stillinger, der bringer dem hurtigere i selvforsørgelse. Nogle har behov for at prøve muligheden for drømmejobbet af, mens andre søger andre veje for at komme hurtigere i job. Nogle fastholder ønsket om uddannelse, men oplever at møde modstand fra jobcentret i forhold til dette ønske.

"Jeg drømmer og tænker rigtig meget på uddannelse, men her i Danmark siger de, at jeg bare skal arbejde. Jeg bliver ked af det, for min sagsbehandler siger, at arbejde er vigtigst."

Blandt de kvinder, der har påbegyndt en uddannelse, har flere oplevet det som svært at overbevise kommunen om, at de havde evnerne til at gå uddannelsesvejen.



FAKTA

Blandt de seneste års nyankomne flygtninge kommer langt færre kvinder end mænd i job inden for de første tre år i Danmark. Den positive beskæftigelsesudvikling, der er set i de seneste år for mændene, ses ikke tilsvarende for kvinderne.



REFLEKSION

Nedbryd forforståelser om høj- og lavstatus job

Nogle flygtningekvinder kan være påvirket af kulturelle opfattelser af job med lav eller høj status. Det kan medføre forbehold omkring visse jobtyper. Opfattelserne kan dog ændre sig, når kvinden fx oplever den faglighed og anerkendelse, der er af medarbejdere i fx servicejobs og omsorgsjobs på det danske arbejdsmarked.

Oplevelse af virksomhedsforløb

Kvinderne i de 30 interviews er generelt positive over for, at praktikker kan bringe dem nærmere job. De forstår, at praktikkerne hjælper dem til at lære dansk og giver dem erfaring med opgaverne i en jobfunktion.

Mange af kvinderne har dog oplevet praktikker på op til 12 måneder på samme arbejdsplads, hvor de undervejs har mistet forståelsen for formålet. Flere kvinder fortæller fx om, at de efter egen opfattelse relativt hurtigt mestrer de opgaverne i en virksomhedspraktik, men at praktikken alligevel blev forlænget – uden noget formål, de kendte til.

”Jeg oplevede, at de [arbejdsgiverne] misbruger praktikanter. Vi arbejder i tre måneder eller mere i praktik, og så bagefter siger de, at der ikke er en chance for job. Jeg tror, at arbejdsgiver godt ved, om der er et job om tre måneder eller ej.”

Kvindernes fortællinger rummer også eksempler på praktikker, hvor formålet var at styrke danskundskaberne – men hvor arbejdssproget ikke var dansk, eller hvor arbejdet i høj grad blev udført alene.

”Jeg var glædest for praktik i plejehjem. Det var stille og roligt og med gamle mennesker. Vi snakkede og lavede sjov sammen, og jeg lærte dansk. I første og anden praktik lærte jeg ikke dansk. Jeg satte kun varer på hylder, og man snakkede ikke sammen. På plejehjemmet snakkede vi sammen.”

Kvinder med eksempler som disse fortæller, at de mister tilliden til, at kommunen og virksomhederne behandler dem fair, og at praktikker er den rette vej mod job. Følelsen af mistillid går igen

i de fortællinger, hvor kvinderne oplever at blive mødt af et hårdt system i kommunen med fx ydelsessanktioner, hvor kvinderne ikke altid oplever grundlaget som retfærdigt. Det kalder på mere forventningsafstemning undervejs i praktikken.

Sundhed og familieforhold

Nogle kvinder fortæller om alvorlige problemstillinger i hjemmet. Det kan fx være vold og kontrol i ægteskabet, traumer eller angst- og depressionslignende udfordringer hos kvinden selv, ægtefællen eller børnene. Eller det kan være børns sygdom eller mistrivsel i institution/skole og sociale fællesskaber.

”De første år, mens jeg var gift, havde jeg rigtig meget fravær fra skole og praktik. Min eksmand sagde, at jeg ikke skulle gå i skole og arbejde. Han slog mig to gange. Men efter jeg er blevet skilt, er jeg startet igen, og nu har jeg ikke fravær.”

Kvinderne vurderer i deres fortællinger, at deres sundhed og familieforhold – sammen med fx begrænset netværk og ensomhed, bekymringer for slægtninge i hjemlandet m.m. – påvirker, hvor godt de klarer sig i praktikker, sprogskole og job.

Arbejdsgivernes fortællinger

Krav ved ansættelse

De 10 arbejdsgivere i undersøgelsen har alle ansat flygtningekvinder fra Syrien eller Eritrea. De lægger vægt på, at kvinderne:

- kan løse arbejdsopgaverne med en kvalitet og et tempo, der svarer til andre medarbejdere
- forstår dansk godt nok til, at de kan modtage en besked
- udvikler deres evner til at tale og forstå dansk løbende
- møder stabilt på niveau med andre medarbejdere
- udviser fleksibilitet og ansvar i forhold til opgaver og arbejdstid
- har høj arbejdsmoral samt motivation og engagement i arbejdet
- deltager aktivt i arbejdsfællesskabet.

Når arbejdsgiverne oplever udfordringer i relation til nogle af disse punkter, bliver de mindre parate til at ansætte kvinderne. Vi beskriver nogle af de oplevede udfordringer hos arbejdsgiverne nedenfor.

Sproglige udfordringer

Arbejdsgiverne kan generelt godt håndtere, at kvinderne til at begynde med ikke kan så meget dansk. De forventer dog, at kvinderne som minimum kan forstå beskeder om arbejdsopgaverne.

Mange arbejdsgivere nævner, at de vil se en positiv udvikling i kvindernes danskevner undervejs i en praktik eller en prøveperiode, hvis de skal fastansættes. Hvis ikke udviklingen er der, vil mange tænke, at det bliver for ressourcetrækkende at have kvinden ansat.

.....
"De sproglige barrierer er store. Man kan ikke bare sætte hende i gang med en opgave. Vi har øvet og trænet for at oplære hende i at ekspedere. Det kræver ressourcer og tid for os, hver gang vi lægger en ny opgave på. Vi prøver at sige til hende, at hun skal snakke mere dansk derhjemme, men efter en ferie er det nærmest, som om vi skal starte forfra."

Arbejdsgiverne forventer typisk, at kvinderne med tiden bliver i stand til at indgå i kundebetjening og teamsamarbejde samt løse opgaver, der kræver, at man kan læse og skrive.

I virksomheder, hvor kvindernes sproglige udvikling er gået godt, er sproget på arbejdspladsen ofte udelukkende dansk. Derudover er kvinderne som regel med i teams eller makkerskaber, hvor de kan øve sproget.

En anden arbejdskultur

Der er stor forskel på den arbejdskultur, kvinderne kender fra deres hjemland – hvis de har været i arbejde der – og arbejdskulturen i Danmark. Interviewene med arbejdsgivere viser, at de oplever netop den forskel som en af de sværeste udfordringer.

.....
"Udfordringen, når vi ansætter flygtninge, er ikke at lære dem arbejdet, eller at de ikke har viljen. Det er noget med forståelsen for ansvar og roller i et arbejdsforhold."

Arbejdsgivere oplever bl.a., at udfordringen kommer til udtryk ved, at kvinderne:

- melder kendt fravær for sent
- beder om fri til private ting, som andre medarbejdere lægger på fridage, fx tandlægebesøg

- holder for mange pauser eller har for lavt arbejdstempo
- ikke løfter med, hvis der skal tages en ekstra tørn
- ikke deltager i det sociale på arbejdspladsen.

Flere arbejdsgivere giver udtryk for, at de i den sammenhæng føler, at de skal "opdrage" kvinderne. Det er generelt ikke en opgave, de ønsker eller er vant til fra deres øvrige ansatte.

I virksomheder, hvor arbejdsgiverne, kvinderne og kollegerne ikke oplever udfordringer som disse, har arbejdskulturen typisk været et særskilt fokuspunkt. Det kan fx være en god idé at samarbejde med virksomhedskonsulenten om et koordineret samtaleforløb med kvinden og at give kvinden mentorstøtte fra en kollega.

.....
"Man skal ikke være berøringsangst i forhold til kulturelle forskelle. Vi må påtage os at være kulturformidlere for at møde dem med respekt og reelt give dem mulighed for at udvikle sig. Til det er mentorrollen et godt værktøj, men det skal være nogen, der vil det, og som får støtte, når det bliver svært."

En arbejdsgiver nævner også, at det hjælper på motivationen hos kvinden, når hun får løn for sit arbejde. Bl.a. fordi det så mærkes på lønsedlen, hvis der er for meget fravær.



REFLEKSION

.....
Vær opmærksom på, at flygtninge skal have hjælp til at forstå det danske arbejdsmarked, branchens arbejdsmæssige rammer og afkode uskrevne regler. Virksomhederne skal have hjælp til at håndtere denne type tilpasningsmæssige udfordringer i oplæringen af kvinderne.

Du kan som virksomhedskonsulent anbefale arbejdsgiveren:

- Løbende at tale åbent med kvinden om, hvad der forventes af medarbejdere på arbejdspladsen, fx når det gælder mødetider, arbejdstempo, ferie/fravær mv.
- At tilknytte en kollega som mentor for kvinden. Det skal være en medarbejder, som har mod på at støtte kvinden i sprogudviklingen og være en form for kulturformidler, der forklarer arbejdspladsens kultur og uskrevne regler.

Gode greb til praksis

Kvinder, der kommer til Danmark som flygtninge eller familiesammenførte, har individuelle ressourcer og udfordringer. Ligesom alle andre mennesker. Indsatsen for at støtte kvinderne mod job må derfor nødvendigvis tilpasses hver enkelt kvinde ud fra netop hendes forudsætninger, særlige styrker og behov. Der vil derfor også være varierende behov for at arbejde med disse fire gode greb:

- Støt op om øvelse i dansk.
- Styrk ressourcefokus og realisme.
- Fasthold mål i praktikker.
- Understøt motivationen med løntimer.

De gode greb beskrives nærmere herunder.

Støt op om kvindens egen dansktræning

Mange af kvinderne i undersøgelsen taler stadig meget lidt dansk efter fire-fem år i landet, og flere af fortællingerne vidner om, at kvinderne kan have stor fordel af at træne sproget ved siden af sprogundervisning og praktikker.

En systematisk opfølgning på, hvad kvinderne selv gør for at forbedre deres danskkundskaber, kan derfor være et godt greb. Det kan sætte fokus på, at man ikke kun lærer dansk i skole og praktik. Særligt for kvinder på barsel er det vigtigt at være opmærksom på, at sprogindlæringen ikke går i stå.

Konkret kan man som integrationsmedarbejder eller sprog lærer fx:

- give kvinden inspiration til at øve sig på dansk derhjemme og i andre sammenhænge
- formulere konkrete aftaler om, hvordan kvinden øver sig i at tale dansk derhjemme, og følge op

- informere om tilbud fra bl.a. foreningslivet, som giver en ramme for at tale dansk – fx sprogcaféer, frivillige flygtningevenner, børns idrætsforeninger, barselscaféer/ mødregrupper etc.
- tale mere dansk uden brug af tolk på møder, hvor det går an, i jobcentret.

Arbejdsgivere fortæller, at sproget er meget vigtigt for ansættelse. Derfor vil de typisk gerne understøtte, at kvinderne fortsætter i danskuddannelse løbende med praktik eller ansættelse.

Arbejdsgivere, der har ansat flygtningekvinder, påtager sig ofte selv ansvar for at understøtte, at kvinderne lærer dansk. De har fx fokus på, at sproget i arbejdstiden er dansk, at kvinderne har opgaver, der kræver kommunikation, og at kvinderne får støtte til at lære fagsprog og vendinger. Flere arbejdsgivere efterspørger dog også, at det dansk, kvinderne lærer på sprogskole, i højere grad tilpasses det sprog, der tales på en arbejdsplads.

Styrk ressourcefokus og realisme

De 30 fortællinger rummer mange eksempler på, at kvinderne har forskellige forudsætninger for at begå sig på det danske arbejdsmarked og for at være aktive i deres jobsøgning. Det er imidlertid tydeligt på tværs af fortællingerne, at et fokus på deres ressourcer er det, der skal til, for at de kan påbegynde deres vej mod at blive attraktive i et job.

Et ressourcefokus kan fx komme til udtryk ved at være nysgerrig over for kvindens erfaringer: Har hun været i job i hjemlandet? Hvilke opgaver løser hun i hjemmet, og hvilke kan hun lide? Hvilke hobbies har hun? Hvad har de praktikker, hun har deltaget i, vist? Og så videre.



GODE RÅD

ABC-jobplanen

ABC-jobplanen er et værktøj til at arbejde med en flerstrengt jobstrategi i tre spor (A-, B- og C-jobmål). De tre jobspor formuleres på basis af en systematisk afdækning af kvindens ressourcer og arbejds erfaringer, kvindens barrierer, og hvordan de evt. kan afhjælpes, samt et fokus på efterspørgslen på arbejdsmarkedet.

Styrken i denne tilgang er, at kvinden ofte får øje på, at A- og B- jobbet kan hjælpe hende i selvforsørgelse på den korte bane, fordi der er gode jobmuligheder, mens C-jobbet (et evt. drømmejob) stadig er en mulighed, som dog måske først kan indfries på et senere tidspunkt. Det er vigtigt, at alle tre jobveje skitseres tydeligt og rummer en handlingsplan, så kvinden har overblik over de tre jobveje og også selv kan være aktiv i sin jobsøgning.

Find en beskrivelse af ressourcefokus, ABC-jobplanen og andre samtaletekniske redskaber i den jobrettede samtale hos Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering: <https://star.dk/media/1648/samtaletekniske-redskaber.pdf>

Hvis en kvinde har et jobmål, der ikke kan indfries på den korte bane, er det vigtigt at afstemme hendes forventninger. De 30 fortællinger vidner om, at skuffede forventninger går ud over motivationen.

Fokus bør være på de realistiske jobchancer – men realisme er ikke det samme som at skyde drømme om job ned. Man kan i stedet vejlede om flere jobveje, hvor drømmejobbet kan ligge som en mulighed, hun opsøger på et senere tidspunkt, når hun har lært mere dansk og har fået mere jobberfaring.

Understøt kvindens egen jobsøgning

Flere flygtningekvinder skaffer selv job, og arbejdsgivere i undersøgelsen oplever det positivt, når flygtningekvinder selv møder op og søger uopfordret. Det viser en drivkraft og selvstændighed, som sender et godt signal. Der kan være et potentiale i at vejlede andre flygtningekvinder til den strategi.

Nogle flygtningekvinder behøver hjælp til at finde modet til at være mere opsøgende selv. De kan dog ofte mere, end de selv tror. Man kan som integrationsmedarbejder eller virksomhedskonsulent fx:

- hjælpe kvinden med at lave et godt CV
- øve med kvinden, hvad hun kan sige til en arbejdsgiver
- hjælpe med at udsøge relevante virksomheder
- hjælpe kvinden med at planlægge besøg hos arbejdsgivere
- bruge rollemodeller, der fortæller om deres jobsøgning.

Fasthold mål i praktikker

Flere af kvinderne i undersøgelsen fortæller om praktikforløb, som

de ikke kunne se meningen med, eller hvor de følte sig uretfærdigt behandlet. Oplevelser, der påvirker deres engagement og samarbejde med jobcentret negativt.

På grund af manglende dansk-kundskaber kan nogle af kvinderne have forståelsesvanskeligheder. Det betyder, at der er en risiko for misforståelser, og at man nogle gange skal gentage budskabet flere gange.

Når man etablerer praktikker, er det for det første vigtigt at være tydelig omkring, hvilken type der er tale om. Fx:

- En sprogpraktik, hvor formålet er at blive bedre til sproget.
- En snusepraktik, hvor formålet er, at kvinden får et billede af, hvad jobbet indebærer, før hun vælger jobmål.
- En opkvalificerende praktik, hvor målet er, at kvinden lærer jobbet opgaver, arbejdsprocesser m.v., men uden at arbejdspladsen kan garantere job.
- En rekrutteringspraktik, hvor der potentielt er et job, hvis kvinden klarer sig godt.

Mange af kvinderne fortæller, at de regnede med, at det var en rekrutteringspraktik, hvis ikke det blev sagt tydeligt, at det ikke var.

Både kvinderne og deres arbejdsgivere kan have brug for støtte til at få samlet op løbende på kvindernes udvikling i praktikker. Ikke mindst, når der skal formuleres nye delmål undervejs.

Arbejdsgivere i undersøgelsen fortæller, at de netop har brugt tid i forudgående praktikker på at forventningsafstemme om forhold, der skal være på plads, for at kvinderne kunne få job eller løntimer. De peger bl.a. på, at forventningsafstemningen skal være meget konkret og helt specifik, i forhold til hvordan man



GODE RÅD

Ressourcespotting

Ressourcespotting er en række spørgsmålstyper, der hjælper dig til sammen med kvinden at finde frem til og italesætte hendes styrker.

Kunsten er at være vedholdende med at undersøge styrkerne frem for at springe hurtigt videre til nye styrker eller konkrete løsningsforslag.

Du kan i resourcespottingen fx spørge til:

Erfaringer fra job og praktik

- Hvilke tidligere job/praktikker har du været i?
- Hvilke opgaver løste du?
- Hvilke opgaver har du lettest ved at klare?
- Hvad kan du godt lide at lave?
- Var der noget, du havde særligt ansvar for?
- Hvad vil andre sige, at du er god til?

Fritidsinteresser og opgaver i hjemmet

- Hvilke fritidsinteresser har du?
- Hvilke opgaver har du derhjemme?
- Hvilke kan du godt lide? Hvad kræver det at løse de opgaver?

Håndtering af udfordringer

- Hvordan har du tidligere håndteret de udfordringer, du nævner?
- Hvornår går det lidt bedre?
- Hvad er anderledes i de situationer, hvor det går bedre?

Kunsten er at aktivere sin nysgerrighed i afdækningen og spørge dybere ind til de erfaringer, kvinden fortæller om.

ønsker, at kvinderne engagerer sig i fællesskabet eller indgår i team-samarbejde, hvordan man ønsker, at arbejdstempoet gradvis øges, hvilken mødestabilitet man ønsker at se, osv.

Når man arbejder med delmål, bør de være konkrete, forståelige og meningsfulde og kunne afprøves inden for rammerne af praktikken. Klare delmål vil være med til at gøre meningen med praktikken tydelig for kvinden samt gøre det mere konkret, hvad hun allerede har opnået og lært, og hvad hun stadig skal blive bedre til.

Nogle kvinder har brug for mere end klare delmål for at udvikle sig i den rigtige retning. De kan fx have brug for mere støtte i form af tættere samtaleforløb med deres leder omkring udvikling i praktikken. Eller de kan have behov for støtte fra en mentor. Mentoren skal stå til rådighed for kvinden i dagligdagen, og det bør være en medarbejder, der har både lyst og tid, som påtager sig opgaven.

Understøt motivationen med løntimer

For flere af kvinderne i undersøgelsen har det været af stor betydning at få rigtig løn. Og arbejdsgiverne fortæller, at de har oplevet et løft i kvindernes engagement og involvering på arbejdspladsen, da de gik fra ulønnet praktik til at få løn.

Det flugter med, at man også i beskæftigelsesindsatsen generelt ved, at ordinære løntimer er en stærk anerkendelse, som virker motiverende – ikke mindst for ledige, der er langt fra job. Ordinære løntimer kan være en nøgle til at øge engagement og skabe et positivt samarbejde, hvor borgeren udviser større stabilitet og ansvar.

Borgere med mange og lange praktikforløb i bagagen kan have svært ved at finde motivationen til at gøre en ekstra indsats eller til at udvise et ellers normalt niveau af ansvar, når de ikke har en oplevelse af, at det kan betale sig. Det kan ordinære løntimer, løntilskud eller IGU være en løftestang til. Der skal være tale om forskellige arbejdsopgaver, hvis praktik og ordinære løntimer skal kombineres i et forløb.



GODE RÅD

Mulighed for ny praktik

Der er faste rammer i lovgivningen for kontinuerlige virksomhedsforløb for målgruppen af integrationsborgere. Men hvis virksomheden ikke længere er den rette ramme for borgeren til at udvikle sig, opnå løntimer eller ansættelse, så er det måske tid at finde et andet sted med bedre muligheder.



Udlændinge- og Integrationsministeriet

Styrelsen for International
Rekruttering og Integration

Om notatet

Dette notat er baseret på en dybdegående kvalitativ interviewundersøgelse blandt 30 flygtningekvinder fra Syrien og Eritrea, som er kommet til Danmark inden for de seneste fem år. Desuden er der interviewet 10 arbejdsgivere til kvinderne.

Undersøgelsen er gennemført af Rambøll Management Consulting for Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) i 2019. Undersøgelsens metode og den komplette vidensformidling fra undersøgelsen kan findes på integrationsviden.dk

Notatet henvender sig til kommunale ledere og praktikere i den beskæftigelsesrettede integrationsindsats samt til øvrige interessenter på integrationsområdet.

Notatet er del af en samlet videnspakke, der indeholder en række formidlingsprodukter, som informerer det videre arbejde med integrations- og beskæftigelsesindsatsen for flygtningekvinder.

De fund og eksempler, som præsenteres i notatet, er udvalgt, fordi de kan være med til at nuancere forståelsen af kvindernes ressourcer og udfordringer og kvalificere arbejdet med integrationsindsatsen. Notatet fortæller dog ikke det hele. Brug derfor gerne notatet som afsæt for videre læsning på integrationsviden.dk fx af '*Virksomhedspraktik og beskæftigelse*' (marts 2019) samt '*Sådan får de bedste kommuner flygtningekvinder i beskæftigelse*' (juni 2018).

Publikationen er udarbejdet af
Rambøll Management Consulting for
Styrelsen for International Rekruttering
og Integration.

Grafisk tilrettelæggelse:
Rambøll Danmark
December 2019