



Udlændinge- og
Integrationsministeriet

Styrelsen for International
Rekruttering og Integration

Rekrutteringsguide

En guide til at opsøge og rekruttere
selvforsørgende kvinder med ikke-vestlig
baggrund til beskæftigelsesrettede forløb

Indhold

Baggrund for rekrutteringsguiden.....	3
Guidens vidensgrundlag	4
Målgruppen for rekrutteringsindsatsen	5
Inden I går i gang	8
Metoder til effektivt opsøgende arbejde	9
Registerbaseret metode	10
Opsøgende arbejde på gadeplan - Ambassadørarbejde	13
Opsøgende arbejde via netværk - Mund til mund-metode	17
Den succesfulde rekrutteringsindsats	20
Det succesfulde arbejde med relationer	22
Den succesfulde organisering af forløb	24
Vigtige pointer at tage med fra guiden	26
Referencer	27

Udgivelse: Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Udgivelsesår: 2021. Materialet er samlet og redigeret af Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Layout/design: Mouret.dk · ISBN elektronisk: 978-87-93445-45-1 · ISBN tryk: 978-87-93445-44-4

Publikationen kan downloades på uim.dk. · Der kan frit citeres fra publikationen med angivelse af kilde.

Baggrund for rekrutteringsguiden

Denne guide har til formål at give praktikere og ledere i kommuner et overblik over de mest virkningsfulde metoder til at opsøge, kontakte og motivere ikke-vestlige selvforsørgende kvinder, der ikke er i beskæftigelse til at deltage i et beskæftigelsesrettet forløb.

Guiden er tænkt som inspiration til at igangsætte effektfulde rekrutteringsindsatser rettet mod kvinder, som har været en periode i Danmark, og som kommunen ikke har kontakt til. Formålet med indsatserne er at styrke kvindernes aktive deltagelse i samfundet og medvirke til, at de får en tættere tilknytning til arbejdsmarkedet. Guiden vil også med fordel kunne anvendes til rekruttering til andre typer tilbud.

Udfordringer ved at opsøge og rekruttere kvinderne er ofte, at kommunerne har et begrænset kendskab til kvinderne, og det kan være svært at få kontakt til kvinderne. Derudover er kvinderne ikke forpligtede til at indgå i kommunens tilbud, hvorfor deres deltagelse skal ske på frivillig basis.

Tidligere indsatser¹ har vist, at deltagelse i tilbud for denne målgruppe har en positivt afsmittende effekt på kvinderne og deres familier, såsom:

- Forbedret økonomi i familien og øget mulighed for at støtte op om børns skolegang.
- Reduceret social isolation og bedre danskkundskaber.
- Øget selvtillid og handlekraft hos kvinderne.
- Generel øget tilknytning til og viden om det danske samfund.

De danske kommuner er ikke forpligtede til at give tilbud til selvforsørgende kvinder med ikke-vestlig baggrund, medmindre kvinderne selv henvender sig med ønske om det². Det er derfor forskelligt, i hvilket omfang kommunerne selv opsøger kvinderne med beskæftigelsesrettede tilbud, og det er derfor også forskelligt, hvordan opgaven er rammesat i kommunerne. Det er således hensigten med denne guide at samle de gode erfaringer for det opsøgende arbejde til de kommuner, der ønsker at komme i gang med og opnå succesfuld rekruttering af kvinderne til beskæftigelsesrettede indsatser.

God arbejdslyst.

1 COWI & DISCUS (2018), COWI & DISCUS (2019)

2 I henhold til Loven om aktiv beskæftigelsesindsats §12

Guidens vidensgrundlag

Guidens indhold er baseret på rapporter og evalueringer fra 2014-2020, der undersøger tidligere indsatser for selvforsørgende kvinder, der ikke er i beskæftigelse. Disse er suppleret af erfaringer fra rapporter om andre (fx sociale og familierettede) indsatser målrettet selvforsørgende kvinder med ikke-vestlig baggrund.

Guidens anbefalinger bygger yderligere på 11 interviews med praktikere, der har erfaring med rekruttering af målgruppen. De 11 praktikere kommer bl.a. fra Integrationsnet, Bydelsmødre samt seks kommuner: Aabenraa Kommune, Aarhus Kommune, Faaborg-Midtfyn Kommune, Københavns Kommune, Slagelse Kommune og Vejle Kommune. Desuden er der foretaget interviews med projektledere i Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

'Registerbaseret udsøgning', 'ambassadører' og 'mund til mund' er termer, der bruges i litteraturen og i praksis og derfor også anvendes i nærværende guide.

Anbefalingerne i guiden bygger ikke på evidensbaseret viden, og de fremhævede metoder kan derfor ikke uden videre forventes at have samme effekter i andre sammenhænge. Guiden bygger derimod på en bred vifte af gode erfaringer fra både land- og bykommuner samt større og mindre kommuner og bør læses som et inspirationskatalog til rekruttering af målgruppen.

Målgruppen for rekrutteringsindsatsen

Selvforsørgende kvinder med ikke-vestlig baggrund (herefter benævnt "målgruppen" eller "kvinderne") dækker i denne guide over en mangfoldig gruppe af kvinder, som udover at have ikke-vestlig baggrund blot har det til fælles, at de ikke er i beskæftigelse og ikke modtager ydelser. Al kontakt med kommunen og deltagelse i tilbud sker derfor på frivillig basis. For nogle af kvindernes vedkommende kan de også tidligere have været i kontakt med jobcentret, før de mistede retten til ydelse.



De selvforsørgende kvinder kan bl.a. være:

- Kvinder, der af familiære eller personlige grunde er hjemmegående.
- Kvinder, som har ophold i Danmark på baggrund af tilknytning/sammenføring med deres ægtefælle og derfor skal forsørges af denne.
- Kvinder, der er ude af systemet pga. 225-timersreglen.
- Kvinder, der ikke er berettigede til ydelse på grund af ægtefællens indkomst.

Målgruppen er en meget sammensat gruppe af kvinder med forskellige forudsætninger og motivation for tilknytning til arbejdsmarkedet. Disse forskelligheder spiller en afgørende rolle i valget af rekrutteringsmetode, og i tilrettelæggelsen af indsatsen er det derfor vigtigt at være opmærksom på kvindernes:

- Uddannelses- og erhvervsbaggrund.
- Sociale og professionelle netværk.
- Sproglige kompetencer.
- Individuelle motivation for at deltage.

Flere evalueringer af arbejdet med målgruppen anbefaler at inddele kvinderne i delmålgrupper ud fra fx ovenstående faktorer for at sikre, at rekrutteringsindsatsen tager udgangspunkt i kvindernes forudsætninger og motivation³.

I det følgende fremhæves centrale opmærksomhedspunkter i forhold til kvindernes forudsætninger og motivation for at komme i beskæftigelse.

Kvindernes forudsætninger

Til trods for kvindernes store individuelle forskelligheder deler de en række karakteristika. I det følgende er skitseret nogle af dem, der har særlig betydning for rekrutteringsindsatsen.

En del kvinder lever relativt isoleret fra det danske samfund og har begrænset kendskab til danske normer og oplever en samfundsmæssig marginalisering⁴. Det er derfor vigtigt at være opmærksom på, at kvinderne kan blive utrygge, og at der kan opstå misforståelser, hvis de bliver mødt med forventninger, som de ikke har forudsætningerne for at forstå, og som derfor ikke nødvendigvis giver mening i deres daglige liv. Derudover kan sproglige udfordringer forstærke misforståelser og vanskeliggøre forventningsafstemning med den enkelte⁵. Hvis kvinden bliver opsøgt af en person fra kommunen, der ikke taler hendes sprog, kan hun blive bekymret for, om hun har gjort noget forkert, og om det at takke ja til at deltage i noget vil ændre på familiens liv og på rollefordelingen i hjemmet. Dette kan skabe utryghed hos både kvinden og hendes ægtefælle, og det er derfor vigtigt at tage højde for i indsatsen⁶.

En del af kvinderne er ikke bevidste om, hvor de kan hente hjælp og rådgivning. For disse kvinder stammer deres forståelse af kommunen ofte fra deres netværk. Dette netværk har ofte også et begrænset kendskab til kommunen, og i visse tilfælde kan erfaringerne have en ensidig negativ karakter⁷. Det kan betyde, at kvinderne er forbeholdne over for kommunen i den indledende kontakt, og at de i udgangspunktet ønsker et minimum af kontakt med kommunen.

Andre kvinder har begrænset eller intet netværk samt sproglige udfordringer, ligesom kvinderne ofte mangler opbakning til at træde ind på arbejdsmarkedet blandt familie og netværk⁸. Manglende opbakning fra hjemmet og netværk kan påvirke kvindernes tro på og lyst til at indgå i nye relationer og fungere på en arbejdsplads⁹. Nogle kvinder udsættes for egentlig negativ social kontrol og vold, og det kan udgøre en yderligere barriere for beskæftigelsen for de kvinder, der i forvejen lever isoleret fra det danske samfund¹⁰.

4 (COWI & DISCUS, 2018; Braagaard & Sichlau, 2019)

5 Braagaard & Sichlau, 2019

6 Sichlau, 2019

7 COWI, 2019a; COWI, 2019b; Braagaard & Sichlau, 2019

8 COWI & DISCUS, 2018

9 Braagaard & Sichlau, 2019

10 Braagaard & Sichlau, 2019; Als Research, 2020

For mere dybdegående viden om ovenstående problemstillinger henvises til Styrelsen for International Rekruttering og Integrations kortlægning af ikke-vestlige kvinders udfordringer og potentialer i forhold til at komme i beskæftigelse, som udkommer 1. halvdel af 2021.

Kvindernes motivation

En interessant erfaring fra arbejdet med kvinderne er, at når den første kontakt er etableret, og kvinden føler sig tryk i relationen, viser hun ofte en stærk motivation for at deltage i tilbuddet med henblik på at forbedre sin situation¹¹.

Disse motivationsfaktorer bør derfor tænkes ind i indsatsen, i rekrutteringsarbejdet såvel som de efterfølgende tilbud til kvinderne. Derfor er det vigtigt at have fokus på at afdække, hvori kvindens motivation primært ligger.



I en evaluering af 19 projekter for ægtefælleforsørgede fra 2011-2018¹² identificerer de deltagende kvinder disse motivationsfaktorer som de vigtigste:

- Ønske om bedre personlig økonomi og/eller bedre familieøkonomi.
- Ønske om permanent opholdstilladelse.
- Ønske om at anvende uddannelse fra oprindelseslandet.
- Ønske om selvudvikling, selvtillid og arbejdsidentitet.
- Ønske om større netværk i forbindelse med arbejde og uddannelse.
- Ønske om at være rollemodel for deres børn og opnå større ligestilling med ægtefællen.

11 Braagaard & Sichlau, 2019

12 COWI & DISCUS, 2018; COWI & DISCUS, 2019

Inden I går i gang

Det er vigtigt at gøre sig overvejelser om og fastsætte klare rammer for indsatsen inden selve rekrutteringen igangsættes. Her anbefales det at tage en indledende drøftelse med de centrale medarbejdere og ledelsesrepræsentanter, som er involveret i indsatsen for at skabe et fælles ståsted i forhold til, hvordan I vil arbejde med kvinderne.

Der findes ikke én metode, der virker bedst på tværs af kommuner. Derimod er den kommunale kontekst afgørende for, hvilke metoder for opsøgning og rekruttering, der er mest effektfulde. Det er derfor vigtigt at udvikle rekrutteringsindsatsen ud fra de forudsætninger og muligheder, der findes lokalt for at komme i kontakt med målgruppen. Disse forudsætninger handler bl.a. om, hvorvidt der er tale om land- eller bykommuner samt størrelsen på kommunerne. Dette uddybes nærmere i afsnittene om anbefalede metoder.



I kan med fordel drøfte:

- Hvilken specifik målgruppe skal indsatsen rette sig mod? Særligt udsatte grupper? Bestemte områder? Andet?
- Hvilke udfordringer og muligheder ser vi ved en indsats for målgruppen?
- Hvorfor vil vi iværksætte en indsats for denne målgruppe?
- Hvordan vil vi udføre indsatsen?
- Hvilke metoder ønsker vi at bruge og hvorfor?
- Hvor langt vil vi gå i opsøgningen af og kontakten til målgruppen? Og hvorfor?
- Hvor mange ressourcer vil vi bruge på indsatsen? Og hvem skal bidrage?
- Hvor mange selvforsørgende kvinder kan vi rekruttere, i forhold til hvor mange ressourcer vi har til forløb?
- Hvad er de forvaltningsmæssige og lovgivningsmæssige rammer for indsatsen?

Metoder til effektivt opsøgende arbejde

I arbejdet med rekruttering er det først og fremmest vigtigt at se på, hvordan der kan etableres kontakt til kvinderne.

Sammenfattet foretrækker de adspurgte kommuner disse metoder:

- Registerbaseret metode.
- Opsøgende arbejde på gadeplan
 - Ambassadørarbejde.
- Opsøgende arbejde via netværk
 - Mund til mund-metode.

I de følgende afsnit ses nærmere på disse tre metoder.



Metoder til effektivt opsøgende arbejde:

Registerbaseret metode

Registerbaseret udsøgning er en metode, hvor kommunen gennem egne systemer udsøger kvinderne på baggrund af forsørgelsesgrundlag. Søgningen anvendes efterfølgende til at opsøge kvinderne via brev eller telefonopkald.

Den registerbaserede udsøgning har med succes været brugt i flere kommuner før den nye databeskyttelseslov. Den fremhæves som en virkningsfuld metode til at opnå kontakt til målgruppen, som kommunen ikke ellers har kontakt med, fordi det er muligt med få ressourcer at nå ud til et stort antal relevante kvinder i kommunen. Udsøgningen giver desuden et godt overblik over antallet af selvforsørgende kvinder samt supplerende information om fx nationalitet og bopæl, som er brugbare i den videre rekrutteringsindsats.

En af begrænsningerne ved metoden er, at den oftere rekrutterer kvinder med bedre forudsætninger for tilknytning til arbejdsmarkedet og sjældent formår at rekruttere de mere udsatte kvinder.

Metoden har tidligere været anvendt i en række indsatser, men på udgivelsestidspunktet fremkom ikke eksempler på, at den har været anvendt efter, den nye databeskyttelseslov er trådt i kraft. Det er derfor vigtigt, at det lovgivningsmæssige grundlag undersøges inden, denne metode anvendes.



Fremgangsmåde – trin for trin

1. Udvælg hvilke af jeres systemer, det giver mening at bruge.
2. Tag stilling til de relevante principper i databeskyttelseslovgivningen i samarbejde med kommunens jurister.
3. Udfør den registerbaserede udsøgning.
4. Kontakt kvinderne pr. brev eller telefon.

1. Udvælg systemer

Den registerbaserede udsøgning indebærer primært søgninger i kommunens sagsbehandlingssystemer som fx Facit og Momentum. Disse systemer kan suppleres med andre systemer og med sprogcentres lister over kursister.

2. Tag stilling til relevante principper i databeskyttelsesloven

Det anbefales, at der altid søges vejledning om brugen af den registerbaserede metode, inden den iværksættes. Når I ud fra principperne i databeskyttelsesloven har klarlagt rammerne for, hvorfor og hvordan metoden skal anvendes i rekrutteringsindsatsen, er det derfor en god idé at rådføre sig med kommunens jurister eller kontakte Datatilsynet om den konkrete indsats.

3. Udfør den registerbaserede udsøgning

I er nu klar til at gennemføre den registerbaserede udsøgning. Herunder ses eksempler på udsøgninger:



Eksempler på registerbaserede udsøgninger:

- At sammenligne data fra borgere, der har været i integrationsforløb med data fra e-indkomst.
- At markere borgere med ophold i Danmark i mere end tre år og samkøre med indkomst (hvem er på kontanthjælp/anden offentlig ydelse/A-indkomst). Herved kan I identificere en restgruppe, som ikke har indtægt.
- At fremsøge selvforsørgende via sikkerhedsstillinger ved familiesammenføring.
- At fremsøge målgruppen ud fra lister, hvor ægtefællen har indgået forsørgelseskontrakt med kommunen.
- At anvende registre over fx boligstøtteansøgninger eller andre sammenhænge, hvor der er information om familiens indkomst, så det kan spores, om kvinden er selvforsørgende.
- At identificere målgruppen ved hjælp af sprogcentrets lister over deltagere i sprogundervisning.
- Kontakt kvinden flere gange både på skrift og pr. telefon – vær opmærksom på kvindens respons ved dette.

4. Kontakt kvinderne pr. telefon eller brev

Når kvinderne er udsøgt, kan I etablere kontakt pr. brev, og hvis telefonnummer haves, kan I følge op på brevet ved telefonopkald. Når I kontakter kvinden, er det vigtigt at være opmærksom på følgende:

- Skriv brevet i et letforståeligt sprog med en overskrift, der hurtigt gør det klart, hvad det drejer sig om.
- Skriv, så henvendelsen opleves som et tilbud, og tal til kvindens motivation.
- Informér kvinden om, at tilbuddet er frivilligt og angiv andre motivationsfaktorer som forbedret økonomi, fællesskab og netværk etc.
- Skriv eksplicit, at brevet er sendt på kommunens initiativ og ikke på kvindens opfordring.
- Lad om muligt en medarbejder, der kender kvinden, kontakte hende, eller referér til en medarbejder, som hun kender (gælder både i brevet og ved telefonopkald).
- Kontakt, hvis muligt, kvinden på hendes modersmål når I følger op med telefonopkald.

Som tidligere nævnt vil denne metode oftest være effektiv på de ressourcestærke kvinder, som har kendskab og tillid til systemet. For kvinder, der har mindre kendskab til systemet, og som lever mere isoleret, anbefales det at kombinere denne metode med rekruttering gennem mund til mund eller ved opsøgning på gadeplan.

Disse metoder skaber bedre forudsætninger for at etablere en tryghedsbaseret relation til kvinden, hvilket er afgørende for en succesfuld rekruttering. Anvendelse af disse metoder vil blive uddybet i de følgende afsnit.

Metoder til effektivt opsøgende arbejde:

Opsøgende arbejde på gadeplan - Ambassadørarbejde

I det opsøgende gadeplansarbejde anbefales det især at opnå kontakt til kvinderne ved at bruge ambassadører.

Metoden er karakteriseret ved at skabe nye relationer til kvinderne, hvilket primært sker gennem andre kvinder, der:

- Er i samme netværk som målgruppen.
- Har været i samme situation som målgruppen og ser forløbet som en hjælp.
- Har samme baggrund, sprog, kultur, religion og udseende som målgruppen i et vist omfang, og som målgruppen kan spejle sig i.

At bruge ambassadører til at opnå kontakt til kvinderne er særligt brugbart i kommuner, hvor målgruppen bor inden for et mindre geografisk område. Der er ikke eller i meget lav grad anvendt ambassadører til at opnå kontakt til målgruppen i kommuner, hvor der er større geografisk afstand. Ambassadører kan med fordel bruges i alle typer af kommuner, når der er skabt kontakt via andre metoder, og arbejdet med relationer i rekrutteringsprocessen begyndes.

Ambassadørarbejde fremhæves som en virkningsfuld metode til opsøgende arbejde på gadeplan, da der hurtigt kan skabes en tryk relation mellem kvinden og ambassadøren, og denne relation øger kvindens motivation og

fastholdelse i forløbet. Derudover er ambassadøren ofte i en position, der betyder, at denne har bedre forudsætninger end de kommunale jobkonsulenter for at skabe nye relationer til særligt udsatte kvinder, som har mistillid til kommunen eller er udsat for negativ social kontrol.



Fremgangsmåde – trin for trin

1. Afgør hvor i kommunen det giver mening at bruge en ambassadør.
2. Overvej etiske rammer for ambassadørarbejdet.
3. Beslut organisering af samarbejde med ambassadør.
4. Rekrutter en ambassadør til indsatsen.
5. Kontinuerlig forventningsafstemning og opfølgning med ambassadøren.

1. Afgør hvor i kommunen det giver mening at anvende en ambassadør

Ambassadørens arbejde er mest effektfuldt, hvis denne rekrutterer inden for et relativt afgrænset område. Brug eventuelt lister over kvinder, hvor ægtefællen har indgået forsørgelseskontrakt til at se, hvor i kommunen nogle af de selvforsørgende kvinder har bopæl eller få sparring fra kolleger i kommunen.

2. Overvej etiske rammer for ambassadørarbejdet

Ambassadørerne opsøger ofte kvinderne på legepladser, i supermarkedet eller ved busstoppestedet. Det anbefales derfor, at der altid tages en drøftelse i medarbejdergruppen og ledelsen om etiske overvejelser i forbindelse med det opsøgende arbejde. Dette omhandler bl.a. hvor langt, kommunen ønsker at gå for at skabe kontakt, samt hvordan og hvornår ambassadøren skal præsentere sit ærinde. Derudover bør ambassadøren altid italesætte, at kontakten ikke er på kvindens egen opfordring, hvis ægtefællen eller andre i kvindens netværk, er til stede, når ambassadøren opsøger kvinden.

3. Beslut organisering af samarbejde med ambassadøren

Undersøg fordele og ulemper ved henholdsvis en frivillig eller en ansat ambassadør i rekrutteringsindsatsen. Uanset om ambassadøren er frivillig eller ansat, anbefales klare retningslinjer for ambassadørens arbejde som fx vurdering af forventet arbejdstid og anvendte metoder til opsøgning af kvinderne.

4. Rekrutter en ambassadør til indsatsen

I kan nu igangsætte en rekruttering af en god ambassadør til indsatsen. Dette kan med fordel gøres gennem kommunens netværk. Nedenfor ses eksempler på kvinder, der kan rekrutteres som ambassadører:



Eksempler på ambassadører

- Allerede rekrutterede kvinder, der kan rekruttere flere kvinder på baggrund af egen deltagelse.
- Tidligere deltagere på lignende forløb.
- Kvinder, der netop har afsluttet uddannelse og/eller er i arbejde, som jobcentret kender til.
- Kvinder, der er uddannede Bydelsmødre og selv har erfaringer med at være i beskæftigelse.
- Kvinder, der er ansat som medarbejdere i den beskæftigelsesrettede indsats, og som selv har samme baggrund som kvinderne eller anden etnisk minoritetsbaggrund.
- Kvinder, der er engagerede i deres lokalsamfund, og som samarbejdspartnere kender til.
- Kvinder, der allerede er ambassadører i andre sammenhænge, og som er interesseret i at inddrage et mere beskæftigelsesorienteret fokus i deres arbejde.

Det er vigtigt at vurdere ambassadøren ud fra en række parametre: Først og fremmest er det vigtigt, at ambassadøren selv har erfaring med at komme i job, og at hun har gode relationelle kompetencer. Ambassadøren skal have en åben, lyttende og omsorgsfuld personlighed og være villig til at stille sig til rådighed og være tilgængelig for kvinderne. Det er vigtigt at afdække hvilken position, kvinden har i lokalområdet: Er hun én, man lytter til? Kommer hun fra en familie eller et miljø, der betyder, at hun særligt har adgang til nogle netværk, men er udelukket fra andre?

Derudover er det vigtigt, at ambassadøren har viden om indsatsen, som vedkommende kan dele med kvinderne, og at de forstår at samarbejde med kommunens medarbejdere.



Opmærksomhedspunkter i forbindelse med rekrutteringsprocessen:

- Vær opmærksom på etiske overvejelser i forbindelse med tavshedspligt og grænserne mellem arbejde og privatliv, hvis ambassadøren indgår i samme private netværk som målgruppen.
- Vær opmærksom på at sikre, at ambassadøren er på linje med og fortaler for indsatsens værdier og formål. Særligt ved brug af ambassadører, der bor i samme boligområde, er det vigtigt at sikre, at de ikke indgår i den negative sociale kontrol, der kan eksistere i området, men derimod søger at bryde med den, og er i en position, der tillader det.
- Tillad, at ambassadøren kan være kreativ i sit rekrutteringsarbejde, dog med højde for de fastsatte etiske rammer for indsatsen.
- Inddrag ambassadøren i de etiske overvejelser ved det opsøgende arbejde.

5. Oplæring og løbende forventningsafstemning med ambassadøren

Når ambassadøren er rekrutteret til indsatsen, er det afgørende, at I gennemfører en passende oplæring og arbejder systematisk med løbende opfølgning. Oplæring og opfølgning bør som minimum have fokus på at formidle succeskriterier, tilgang (herunder etiske hensyn), tidsforbrug, forventninger til samarbejde med jobkonsulenterne og informere om tavshedspligt.

I opfølgningen bør I have fokus på at drøfte de udfordringer, der opstår undervejs, og på at få deltagernes feedback på rekrutteringsforløbet, så ambassadøren kan tilpasse indsatsen løbende.

Metoder til effektivt opsøgende arbejde:

Opsøgende arbejde via netværk

– Mund til mund-metode

Det opsøgende arbejde kan også iværksættes netværksbaseret gennem en mund til mund-metode. Denne metode er karakteriseret ved at bygge videre på etablerede relationer, hvor kommunen samarbejder med aktører, der indgår i kvindernes hverdag.

Det opsøgende arbejde gennem mund til mund-metoden er anvendt med god effekt i alle typer kommuner. Metoden kræver en stor grad af tilpasning til den lokale kontekst, da det er forskelligt hvilke samarbejdspartnere, der er mest relevante i den enkelte kommune. Landkommuner har i højere grad brugt daginstitutioner, andre forvaltninger og sprogcentre. Bykommuner har i højere grad brugt boligsociale medarbejdere, Bydelsmødre og andre civilsamfundsaktører i lokalområdet¹³.

Mund til mund-metoden fremhæves som den mest virkningsfulde metode til det opsøgende arbejde udover ambassadørarbejdet, da aktørerne har et godt kendskab til den enkelte kvinde og derfor kan tage udgangspunkt i kvindens behov og motivation. Derudover har det stor betydning, at aktørerne fungerer som mellemlid, der understøtter hurtigere etablering af en tryk relation mellem kvinderne og kommunen.

¹³ Se inspirationsmateriale udarbejdet af Projekt 500 "Sådan finder du de ægtefælleforsørgede": www.cabiweb.dk/media/1527/saadan-finder-du-de-aegtefaelleforsorgede-235375_-1.pdf



Fremgangsmåde

– trin for trin

1. Skab overblik over kvinderne i målgruppen og deres mulige kontaktflader.
2. Etablér samarbejde internt i kommunen.
3. Udvælg få og relevante aktører at samarbejde med.
4. Forventningsafstem og udarbejd klare retningslinjer for samarbejdet.
5. Sørg for kontinuerlig dialog og opfølgning af udfordringer, muligheder etc.

1. Skab overblik over kvindernes mulige kontaktflader i kommunen

Mund til mund-metoden er oftest mest effektiv, hvis den forankres i allerede etablerede samarbejder med aktører i kommunen. Undersøg derfor, om kommunen allerede har samarbejde med aktører, der kunne have kontakt til de selvforsørgende kvinder. Brug gerne kolleger i andre afdelinger til at afdække mulige kontaktflader til kvinderne.

2. Etablér samarbejde internt i kommunen

For at metoden skal få sin fulde effekt, bør I indgå et tæt samarbejde på tværs af de forskellige forvaltninger i kommunen, så I arbejder koordineret og systematisk med rekruttering af kvinderne. Inddrag med fordel kollegaer, der:

- Har kontakt med kvindernes ægtefæller via fx jobcentret.
- Arbejder med familiernes økonomi i forskellige sammenhænge, fx boligstøtte.
- Arbejder med andre indsatser for etniske minoritetsfamilier på fx socialområdet.
- Indgår i samarbejde med sundhedspersonale, der har kontakt til kvinderne fx sundhedsplejersker.

3. Udvalg få og relevante aktører at samarbejde med

Det er den kommunale kontekst, der afgør, hvilke aktører der er relevante at samarbejde med. Det anbefales, at I udvælger et mindre antal af samarbejdspartnere for at sikre, at ressourcerne bliver anvendt der, hvor der er størst mulighed for rekruttering. Eksempler på relevante aktører er:

- Sprogcentrenes medarbejdere og kursister.
- Etablerede mødregrupper og andre kvindegupper.
- Sundhedsplejersker, der besøger kvinderne i forbindelse med graviditet og barsel.
- Dagtilbud og skoler.
- Medarbejdere på frivilligcentre.
- Boligsociale medarbejdere.
- Lokale foreninger og andre civilsamfundsaktører.

4. Forventningsafstem og udarbejd klare retningslinjer for samarbejdet

Det anbefales, at der etableres et længerevarende og forpligtende samarbejde både med kolleger internt i kommunen og eksterne aktører. I bør derfor overveje, hvordan I ønsker at indgå et samarbejde og hvilke ressourcer, I har til rådighed til at investere i samarbejdet. Et godt udgangspunkt er at undersøge, hvordan samarbejdet kan bidrage til jeres kollegers kerneopgave. Derved kan I synliggøre gevinsten ved at samarbejde med jer om opgaven og gøre det mere meningsfuldt for dem at indgå i samarbejdet.

Ved denne metode sker rekrutteringen gennem allerede etablerede relationer, som for nogle kvinder er deres eneste kontakt til det danske samfund. Det anbefales derfor, at de konkrete samarbejdspartnere drøfter, hvordan de kan tage de nødvendige etiske og praktiske forholdsregler for at sikre bevarelsen af disse relationer, men også i forhold til at sikre, at ambassadørerne er bekendt med reglerne for tavshedspligt, videregivelse af oplysninger etc.

5. Sørg for kontinuerlig dialog og opfølgning af udfordringer, muligheder etc.

For at sikre en kontinuerlig formidling og forankring af indsatsen hos alle parter bør samarbejdet bygge på systematiske arbejdsgange med løbende opfølgning og udveksling af erfaringer. Arbejdsgangen for samarbejdet bør indebære faste opfølgningsmøder og dialog om rekrutteringen med kolleger i kommunen og eksterne aktører. Møderne kan med fordel omhandle:

- Hvem og hvor mange har samarbejdspartnerne talt med om indsatsen siden sidst?
- Hvordan formidler samarbejdspartnerne informationen om indsatsen: Hvad virker godt, og hvad virker mindre godt?
- Hvor ofte taler samarbejdspartnerne om forløbet i deres kontakt med kvinderne?
- Hvordan kan kommunen understøtte samarbejdspartnerne arbejde med formidling og rekruttering i deres hverdag?

Mund til mund-metoden bør anvendes i kombination med de øvrige metoder for at nå så bred en målgruppe som muligt.

Den succesfulde rekrutteringsindsats

Rekrutteringsindsatsen er først succesfuld, når der er etableret et samarbejde, hvor kvinderne møder frem til og fastholdes i det tilrettelagte forløb.

To forhold er afgørende for, at dette sker:

- Arbejdet med relationer med kvinderne.
- Organiseringen af det forløb, som kvinderne skal deltage i.

Når kvinderne i målgruppen skal rekrutteres, er det afgørende at opbygge en tryk og tillidsfuld relation mellem kvinden og den/de ansvarlige medarbejder(e). Det er afgørende, at kvinderne oplever tilbuddet relevant og tilgængeligt. I den succesfulde rekrutteringsindsats er der derfor skabt en relation og et forløb, som kvinderne både *vil* og *kan* indgå i:

Kvinden vil deltage i forløb, når hun

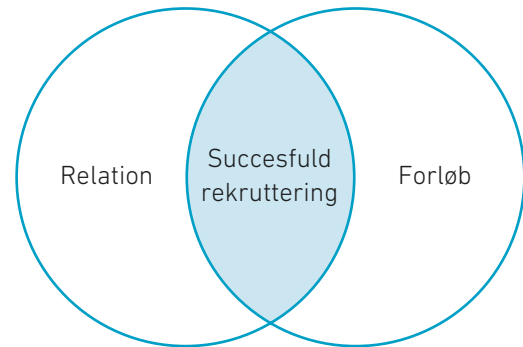
- Har lyst og er (blevet) motiveret.
- Føler sig tryk ved deltagelse.
- Kan se mening med deltagelse.



Kvinden kan deltage i forløb, når

- Forløbet er geografisk tilgængeligt.
- Forløbet passer ind i hendes hverdag.
- Hun har opbakning i privatsfæren.

Arbejdet med relationer og måden, forløbet er organiseret på, bør derfor indgå i et tæt og meningsfuldt samspil, da de to forhold er gensidigt afhængige i det succesfulde rekrutteringsforløb. En succesfuld rekruttering sker derfor i det felt, hvor *det rette arbejde med relationer* og *den rette organisering af forløbet* mødes.



Eksempel 1: **Godt arbejde med relationer, men mangelfuld organisering af forløb**

Der er gennem en ambassadør skabt en god relation til en kvinde, der har udtrykt, at hun er åben og motiveret for at deltage i et beskæftigelsesrettet forløb. Hun får at vide, at hun skal møde op en gang om ugen i et jobcenter. Jobcentret ligger 10 km fra hendes bopæl, og hun ved ikke, hvor det er. Samtidig forudsætter aftalen, at hun selv skal finde ud af at bruge offentlig transport for første gang i sit liv, da hun er vant til at blive kørt af familiemedlemmer, når hun skal noget. Sandsynligheden for, at kvinden bliver succesfuldt rekrutteret, er lille på trods af den tillidsfulde relation og motivation.

Eksempel 2: **God organisering af forløb, men mangelfuldt arbejde med relationer**

Der er blevet etableret et stærkt tværfagligt samarbejde mellem kommunens forvaltninger og andre relevante aktører, så der kan gives den bedst mulige helhedsorienterede indsats. Indsatsen er placeret tæt på kvindens bopæl og med mødetider, der passer ind i hendes hverdagsrytme. Da kvinden skal rekrutteres, bliver hun kontaktet per telefon af en medarbejder, som kvinden har svært ved at forstå på grund af sproglige udfordringer. Det bliver ikke klart for hende præcist, hvad forløbet går ud på, eller hvorfor det giver mening for hende og hendes familie, at hun skal investere tid og ressourcer i at deltage. Også her er der lille sandsynlighed for, at kvinden bliver succesfuldt rekrutteret på trods af den tværfaglige organisering og lette tilgængelighed for deltagelse.

Den succesfulde rekrutteringsindsats:

Det succesfulde arbejde med relationer

Kvinderne har ofte mange kontakter til kommunen. Der er kontakten til den medarbejder, der har ansvaret for hendes forløb; kontakten til den, der rekrutterer; og kontakten til de andre kvinder i forløbet. Gennem disse kontakter skabes vigtige relationer for kvinden, som har stor betydning for, om kvinden vælger at deltage i forløbet.

Det er derfor vigtigt at være opmærksom på, hvad der kan have betydning i opbygningen af relationen til kvinden. De følgende punkter er fremhævet som afgørende for at udføre det rette arbejde med relationer.

Meningsskabelse skaber lyst til at deltage i forløbet

- Meningsskabelse er det nødvendige forarbejde. Det kan ske over flere introducerende møder, inden kvinden har sagt ja til at deltage. Brug evt. ambassadøren/netværket i dette forløb. Hvorfor er det relevant for lige netop hende, og hvorfor skal hun investere tid og ressourcer i forløbet?
- Hvordan kan det skabe bedre muligheder for børnene?
- Fokusér på de sociale gevinster i tilfælde med ensomhed, isolation eller negativ social kontrol.
- Hvad skal den første løn bruges på? Hvad skal børnene have af gaver? Hvem skal hun besøge på den næste rejse?
- Fokusér mindre på drømmejobbet og udvikling af kompetencer, da det ikke nødvendigvis resonerer med kvindens identitet.

Tydelig formidling skaber tryghed om forløbet

- Imødekom eventuel skepsis om kommunen og kommunale medarbejdere ved at italesætte og drøfte hendes bekymringer.
- Konkretisér ved eksempler på tidligere deltagere og beskriv deres forløb.
- Gør det klart for kvinden, om det er frivilligt/ikke-frivilligt at deltage? Hvor ofte, hvor, med hvem, hvornår på dagen?
- Fortæl præcist med korte sætninger, hvad forløbet går ud på. Udarbejd fx tre sætninger, der præcist beskriver, hvad I ønsker at tilbyde kvinden.
- Udvis ikke tvivl om forløbet, dets formål og indhold.
- Investér tid til at sikre, at tolke forklarer fagbegreber korrekt.



Den succesfulde rekrutteringsindsats:

Den succesfulde organisering af forløb



Ud over en tæt og tillidsfuld relation er organisering af forløbet et element, der er helt afgørende for, hvad der skal til for at opnå en succesfuld rekruttering af kvinderne.

Tilgængelighed og fleksibilitet i organiseringen af forløbet er vigtigt, da det sender et positivt signal om, at kommunen udviser interesse og tilbyder indflydelse og selvbestemmelse i forhold til deltagelse i forløbet.

Der er naturligvis en lang række andre parametre, der har betydning for tilrettelæggelse af succesfulde forløb. Dette afsnit har særligt fokus på det, som vurderes som det centrale i rekrutteringen til forløb og fastholdelse af kvinden i den indledende fase af forløbet.



Tilgængelighed

- Placér de indledende møder tæt på kvindens bopæl.
- Placér de indledende møder i lokaler, som kvinderne kender til.
- Placér selve forløbet tæt på kvindernes bopæl i fx beboerlokale, forsamlingshus, frivilligcenter eller sprogskolen, hvis de er tættere på end jobcentret.
- Placér selve forløbet i lokaler, som kvinderne kender til.
- Sørg for så få mellemlid som muligt mellem kvinden og den kommunale medarbejder, der er ansvarlig for kvindens deltagelse i forløbet.
- Vær kontaktbar med et direkte telefonnummer til den kommunale medarbejder eller ambassadøren.
- Etabler en åben rådgivning i et beboerområde eller et sted, hvor kvinderne kommer. Dette giver kvinderne større mulighed for at besvare en henvendelse, når det passer dem.
- Gør møder og forløb mobile og lad dem foregå på forskellige steder, hvis kvinderne rekrutteres over et større geografisk område.



Fleksibilitet

- Vær fleksibel mht. tidspunkter, hvor medarbejdere eller ambassadører kan kontaktes.
- Giv kvinderne mulighed for flere indledende møder, før de indvilliger i at deltage.
- Giv kvinderne mulighed for at medbringe deres ægtefælle til indledende møder for at opnå forståelse og opbakning – dog kun i starten af rekrutteringen.
- Giv kvinderne mulighed for at snuse til forløbet ved at deltage på første del uden endeligt at have indvilliget i at deltage.
- Lav et åbent tilbud med mulighed for, at kvinderne kan stoppe kontakten for derefter at henvende sig igen og fortsætte forløbet.
- Vær lydhør og organiser møder og forløb, så det passer ind i kvindernes hverdag.
- Giv kvinderne mulighed for at skifte kontaktperson, hvis der ikke er god kemi.
- Vær åben i forhold til at tale om stort og småt, som fylder i kvindernes hverdag afhængig af, hvor mange ressourcer I har til det.

Vigtige pointer at tage med fra guiden

Denne rekrutteringsguide har præsenteret tidligere indsatsers mest virkningsfulde metoder til opsøgning og rekruttering af ikke-vestlige selvforsørgende kvinder til beskæftigelsesrettede forløb.

Det er centralt for indsatser med målgruppen, at der etableres et godt samarbejde internt i kommunen og på tværs af forvaltninger, hvor ledelse og medarbejdere i fællesskab sætter klare rammer for, hvorfor og hvordan kommunen vil tilgå kvinderne. Det anbefales, at den konkrete rekrutteringsindsats altid drøftes i forhold til juridiske retningslinjer, inden den igangsættes.

De anbefalede metoder kan med fordel kobles og supplere hinanden i rekrutteringsindsatsen. Det centrale ved metoderne er, at de udvælges og tilpasses de lokale kommunale forhold og målgruppens forudsætninger og behov. Der er stor forskel på, hvad der virker bedst i de forskellige kommuner.

Det har afgørende betydning for en succesfuld rekruttering, at arbejdet med relationer og organiseringen af forløbet udføres i et tæt samspil. Brug derfor viden og netværk, og inddrag de fagkompetencer, der findes i kommunen til at udvikle en indsats, der bedst rammer målgruppens behov.

Referencer

Rapporter

KL (2014) *Indsatsen for ægtefælleforsørgede – anbefalinger og erfaringer fra Projekt Futura*. Kommunernes Landsforening.

CFBU (2015) *Fremskudt beskæftigelsesindsats i København. En virkningsevaluering af indsatsens effekt*. Center for Boligsocial Udvikling.

LG Insight (2017) *Evaluering af Projekt 500. Ledige familie- og ægtefælleforsørgede nydanskere i beskæftigelse*. Udarbejdet for Cabi og Integrationsnet.

COWI & DISCUS (2018) *RAPPORT: Opsøgende og beskæftigelsesrettet indsats for ægtefælleforsørgede indvandrere. Målgruppeanalyse og evaluering af tidligere projekter, 2011-2017*. Udarbejdet for SIRI.

Braagaard, Isa & Sichlau, Camilla (2019) *Det er ligesom om, nogen har tændt lyset på gangen... Erfaringer med vejledning af indvandrerkvinder fra projektet Perspektiv*. Københavns Kommune, Beskæftigelses- og integrationsforvaltningen.

COWI & DISCUS (2019) *Indsats for ægtefælleforsørgede indvandrere. Slutevaluering af puljen 'Opsøgende og beskæftigelsesrettet indsats over for ægtefælleforsørgede indvandrere'*. Udarbejdet for SIRI.

COWI (2019a) *Evaluering af helhedsorienteret indsats til udsatte etniske minoritetsforældre gennem afprøvning af forældreprogrammet De Utrolige År: DUÅ Førskole. Slutevaluering*. Udarbejdet for SIRI.

COWI (2019b) *Evaluering af modelprojekt for traumatiserede flygtninge*. Afsluttende evalueringsrapport. Udarbejdet for SIRI.

Als Research (2020) *Social kontrol som barriere for etniske minoritetskvinders beskæftigelse i Københavns Kommune*. Rapport. Udarbejdet for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, Københavns Kommune.

Interviews

Rekruttering til indsatser for ægtefælleforsørgede: Aabenraa Kommune, Faaborg-Midtfyn Kommune, Københavns Kommune, Slagelse Kommune, Vejle Kommune.

Rekruttering til Projekt 500
– Peter Thorsen, Dansk Flygtningehjælp Integration.

Rekruttering til Bydelsmødre
– Mai-Britt Haugaard Jeppesen, Fonden for Socialt Ansvar.

Rekruttering til Projekt "Opgang til opgang"
– Pernille Randrup-Thomsen, Aarhus Kommune.

Rekruttering til De Utrolige År
– Kontoret for æresrelaterede konflikter, SIRI.

Rekruttering til Dialogkorpset
– Kontoret for æresrelaterede konflikter, SIRI.

Rekruttering til Traumeprojekt, Gribskov Kommune
– Bandetaskforcen, SIRI.

