

# Integration i praksis - Inspiration fra etniske konsulenter i jobcentrene.



Titel: Integration i praksis – Inspiration fra etniske konsulenter i jobcentrene

Udgiver: Als Research

Udgivelsesår: 2011

ISBN 978-87-92701-08-4

Elektronisk ISBN 978-87-92701-09-1

Oplag: 100 eksemplarer

Foto: Emil Thomsen Schmidt

Layout: Sine Jensen

Den elektroniske publikation kan hentes på: [www.nyidanmark.dk](http://www.nyidanmark.dk)

INDLEDNING.....	3
OPSUMMERING.....	5
SPROGLIG AFKLARING.....	6
VISITERING.....	9
SPROGLIG OPKVALIFICERING.....	12
VIRKSOMHEDSKONTAKT.....	15
UFAGLÆRTE UNGE.....	18
VARETÆGTSFÆNGSLEDE UNGE.....	21
KVINDER MED PROBLEMER UD OVER LEDIGHED.....	23
FAMILIEFORSØRGEDE.....	25

# INDLEDNING

Beskæftigelse er et vigtigt led i integrationen af borgere med etnisk minoritetsbaggrund. Der arbejdes derfor målrettet på, at borgerne i højere grad end i dag skal stå til rådighed for arbejdsmarkedet. I dag står 58 pct. af indvandrere og efterkommere med ikke-vestlig baggrund i den erhvervsaktive alder til rådighed for arbejdsmarkedet, mens tallet for personer med dansk oprindelse er 79 pct. ([www.nyidanmark.dk](http://www.nyidanmark.dk)). Jobcentrenes indsats overfor ledige borgere med etnisk minoritetsbaggrund bidrager til at mindske denne forskel. Her spiller de etniske konsulenter en vigtig rolle. I dette katalog præsenteres otte eksempler på de etniske konsulenter arbejde.

Ordnningen vedrørende etniske konsulenter i jobcentre er finansieret af satspuljemidler og har eksisteret siden 1996. Formålet med ordningen er at fremme ansættelse af borgere med etnisk minoritetsbaggrund på det ordinære arbejdsmarked. De etniske konsulenter arbejder primært med udviklingsorienterede opgaver og medvirker til at sikre en løbende udvikling, dokumentation og formidling af erfaringer vedrørende målgruppen.

Under ordningen er der pt. ansat 23 etniske konsulenter i 13 af landets kommuner, nemlig København, Aarhus, Odense, Aalborg, Esbjerg, Albertslund, Brøndby, Helsingør, Roskilde, Hvidovre, Vejle, Frederiksberg og Sønderborg.

## KORT INTRODUKTION TIL METODEKATALOGET

De etniske konsulenter er eksperter på hvert deres område og bidrager på hver deres måde til et øget fokus på at få ledige med etnisk minoritetsbaggrund i beskæftigelse.

Metodekataloget tager udgangspunkt i konsulenternes gode ideer og erfaringer og sætter fokus på nogle af de udfordringer, som konsulenterne har mødt i deres arbejde med målgruppen.

Kataloget er målrettet konsulenter, sagsbehandlere, undervisere på sprogcentre, virksomhedsmentorer og andre, som arbejder med at få ledige med etnisk minoritetsbaggrund i beskæftigelse.

Metodekataloget indeholder otte centrale temaer: Sproglig afklaring, Visitering, Sproglig opkvalificering, Virksomhedskontakt, Ufaglærte unge, Varetægtsfængslede unge, Kvinder med andre problemer udover ledighed og Familiefor sørgede.

## Sådan er temaerne og eksemplerne udvalgt

Temaerne er identificeret på baggrund af interview med de etniske konsulenter og statusrapporter og er drøftet på et netværksmøde med deltagelse af de etniske konsulenter i efteråret 2010.

Eksemplerne i kataloget repræsenterer naturligvis kun et lille udsnit af mange gode initiativer rundt omkring i landet. Eksemplerne er udvalgt, så de bredt afspejler de etniske konsulenter faglige fokusområder og geografi. Als Research har interviewet de etniske konsulenter og repræsentanter fra initiativerne og har samtidig indhentet materiale og dokumentation for de enkelte initiativers resultater.

## Sådan læses metodekataloget

Katalogets afsnit følger de otte hovedtemaer. De første fire temaer er eksempler på tværgående fokusområder, som de fleste etniske konsulenter arbejder med til daglig. De fire sidste temaer er mere målgruppespecifikke nedslag, som nogle af de etniske konsulenter har beskæftiget sig særligt med. Temaerne er opsummeret i det følgende afsnit.

# OPSUMMERING

Her opsummeres de otte temaer med fokus på konkrete udfordringer og eksempler på jobcentrenes løsninger herpå.

## SPROGLIG AFKLARING

Det kan være vanskeligt at få afklaret, hvilket forløb der er det rette for den enkelte ledige på grund af sproglige barrierer. I Aalborg Jobcenter har de derfor indført en sprogscreening, hvor de etniske konsulenter vurderer sager, hvor der skønnes at være sproglige barrierer. Sprogscreeningen er med til at sikre, at den ledige tilbydes netop det tilbud, som passer bedst til vedkommendes sproglige forudsætninger og kompetencer, hvorved fejlplaceringer undgås.

## VISITERING

Også i forhold til ledige med begrænsede formelle kvalifikationer kan det være svært at afgøre, hvilket beskæftigelsesrettet tilbud, der er det rette. Samtidig kan det være svært at skræddersy forløb, hvis deltagerne har meget forskellige forudsætninger. I København er Jobcenter Musvågevej i gang med at udvikle et nytænkende afklarings- og visitationsredskab, som skal gøre det nemmere for jobcentret at koble de lediges kompetencer med relevante beskæftigelsesrettede tilbud gennem konkrete borgerprofiler.

## SPROGLIG OPKVALIFICERING

Ledige med dansk som andetsprog har ofte svært ved at følge undervisningen i de kvalifikationsgivende arbejdsmarkedsuddannelser på grund af sproglige barrierer. I Roskilde Jobcenter har et skræddersyet opkvalificeringsforløb med fokus på både sproglige og faglige kundskaber vist sig at være et effektivt redskab.

## VIRKSOMHEDSKONTAKT

At få virksomheder til at beskæftige ledige med sproglige og i mange tilfælde også helbredsmæssige og sociale udfordringer kan være vanskeligt, fordi det ofte er forbundet med et ekstra tidsforbrug i forhold til oplæring, og fordi det kan være svært at få afstemt de gensidige forventninger. I Vejle Jobcenter har de opnået en god virksomhedskontakt gennem en såkaldt anden aktør, der blandt andet udfører døgnopfølgning, hvis der opstår akutte problemer i praktikforløbet. Den intensive opfølgning har vist sig at være godt givet ud, da der

er gode muligheder for ansættelse i virksomheden, hvis den ledige klarer sig godt i praktikforløbet.

## UFAGLÆRTE UNGE

Det kan være svært at motivere ufaglærte unge med etnisk minoritetsbaggrund til at tage en uddannelse, særligt når de unge ledige oplever, at det er svært at få en praktikplads. I Helsingør har man taget hånd om denne udfordring ved at kombinere et målrettet uddannelsesforløb med etableringen af elevpladser i kommunens egne forvaltninger. Eleverne er således garanteret en elevplads og løn, når de starter på uddannelsen, og det har mærkbart haft en positiv effekt.

## VARETÆGTSFÆNGSLEDE UNGE

Etableringen af kontakt til dømte unge, når de bliver løsladt, er en stor udfordring, og der er ofte et stort tilbagefald blandt de unge. I København, hvor en relativ stor andel af målgruppen har etnisk minoritetsbaggrund, har Jobcenter Skelbækgade derfor rykket vejledningsindsatsen indenfor murerne og tilbyder samtaler om en uddannelses- og jobplan, allerede mens den unge sidder i fængsel.

## KVINDER MED PROBLEMER UD OVER LEDIGHED

Det kan være vanskeligt at få skabt en arbejdsmarkedsidentitet blandt kvinder, som af forskellige årsager er langt fra arbejdsmarkedet. Esbjerg Jobcenter har imødekommet denne udfordring ved at etablere et afklaringsforløb, som bygger på tålmodighed, fleksibilitet og konsekvens koblet til en helhedsorienteret og koordineret indsats. Og det har vist sig at fremme kvindernes motivation og tilknytning til arbejdsmarkedet trods flere års ledighed.

## FAMILIEFORSØRGEDE

Selv velkvalificerede og motiverede udenlandske borgere kan have svært ved at finde fodfæste på det danske arbejdsmarked. Erfaringer fra Jobcenter København viser, at individuel karriereplanlægning, praksisrelaterede øvelser med fokus på alternative veje til arbejdsmarkedet og en systematisk brug af beskæftigelsesrettede tilbud virker i forhold til at få de ledige familieforsørgede i beskæftigelse.

# SPROGLIG AFKLARING

Ledige med dansk som andetsprog har særlige sproglige vilkår. Nogle taler og forstår dansk så godt, at de uden problemer kan deltage i undervisning eller indgå på arbejdsmarkedet på lige fod med etniske danskere. Andre kan have svært ved at få tilstrækkeligt udbytte af undervisningen eller fastholde beskæftigelse på grund af manglende sproglige forudsætninger. At få ryddet de sproglige barrierer af vejen ses derfor ofte som et vigtigt skridt på vejen mod beskæftigelse. Det er dog ikke altid klart, hvorvidt det er de gode danskunderskaber, som fremmer beskæftigelseschancerne, eller om det er beskæftigelsen, som fremmer evnen til at tale og forstå dansk. Derfor er det også, som de etniske konsulenter fremhæver, en større udfordring at få afklaret, hvilket forløb der er det rette for den enkelte ledige.

## AFKLARING AF SPROG OG RELEVANT TILBUD

I Aalborg peger de etniske konsulenter på den udfordring, der ligger i at skelne mellem de ledige med ringe danskunderskaber, som vil profitere af et forløb på sprogskolen, og de ledige, hvor behovet for opkvalificering af faglige kvalifikationer er vigtigere. Derfor har jobcentret indført en screeningsprocedure, hvor de to etniske konsulenter altid vurderer sager, hvor det skønnes, at sprog kan udgøre en barriere i forhold til den konkrete jobsøgning. På den baggrund handler det om at finde det rette tilbud, som passer til den enkeltes sproglige og faglige behov.

### Ledige som har modtaget danskundervisning

Målgruppen er typisk ledige dagpengemodtagere med etnisk minoritetsbaggrund, som har opholdt sig længere tid i Danmark. Målgruppen har ofte tidligere modtaget danskundervisning på et sprogcenter og har derfor meget ringe udbytte af endnu en gang at blive henvist til almindelig danskundervisning.

### Undgå fejlplacering

De etniske konsulenter har som fast praksis at vurdere hver enkelt sag i forhold til den lediges sproglige forudsætninger. Jobcentret undgår dermed fejlplaceringer, der ofte opstår som følge af, at det kan være meget svært for de øvrige konsulenter på jobcentret at foretage den korrekte visitering. Refleksen er som oftest at henvise ledige med mangelfulde danskunderskaber til sprogskolen uden at vurdere den enkeltes behov.

### Hvordan opstod ideen?

De etniske konsulenter i Aalborg har tidligere arbejdet som sproglærere på sprogcentret og har derfor et indgående kendskab til sproglig afklaring og de barrierer, der kan være i forbindelse hermed. De oplevede, at mange ledige med etnisk minoritetsbaggrund per automatik blev henvist til sprogcentret, selvom de havde meget ringe udbytte af et sådant tilbud.

## METODER OG REDSKABER

Erfaringerne fra Aalborg viser, at følgende metoder og redskaber har effekt i forhold til at få afklaret lediges sproglige kompetencer og dermed finde det rette tilbud til dem:

### Sprogscreening

De etniske konsulenter screener de ledige i forhold til, hvor lang tid de har været i Danmark, hvor meget undervisning de har fået tidligere, hvad de i øvrigt har af baggrund fra deres hjemland, herunder arbejds erfaring og uddannelse, og endelig om de har nogle barrierer i forhold til det at lære et nyt sprog, fx om de er analfabeter. Hertil kommer selvfølgelig dét indtryk, de etniske konsulenter danner sig i forbindelse med screenings samtalen, dvs. først og fremmest de mundtlige kompetencer.

### Indgående kendskab til relevante tilbud

Det er afgørende, at den ledige bliver henvist til det rigtige tilbud. Med udgangspunkt i den sproglige afklaring visiterer de etniske konsulenter de ledige videre til enten sprogcenter, Jobklar eller AMU. Her er det ifølge de etniske konsulenter vigtigt at have et bredt kendskab til tilbuddenes karakter og relevans. I Aalborg vurderes relevansen af de forskellige tilbud således:

- Overordnet er sprogcentret relevant for ledige med behov for danskundervisning på Danskuddannelse 3. Hertil kommer ledige med behov for undervisning på Danskuddannelse 1 eller 2, og som ikke eller kun i begrænset omfang tidligere har fået danskundervisning på sprogcentret.
- Jobklar, der er et AOF dansk-undervisningsforløb kombineret med individuel vejledning og støtte til jobsøgning-



saktiviteter, benyttes normalt til ledige, der har behov for undervisning på Danskuddannelse 1 og 2, men som tidligere har fået tilbud om almindelig undervisning på sprogcentret uden at gennemføre en afsluttende eksamen. Normalt vil det være sådan, at ledige, som befinder sig i Jobklar-forløbet, har en længere arbejds erfaring end dem, der går på sprogcentret. Det er yderst sjældent, at der tilbydes danskundervisning til ledige, der tidligere har bestået en afsluttende prøve – i sådanne tilfælde kan der henvises til et fire ugers forløb på Jobklar med fokus på jobsøgning.

- AMU er primært relevant for ledige, som har behov for nogle helt konkrete faglige kvalifikationer, fx et truck- eller buskort, kompetencegivende uddannelse på særligt tilrettelagte hold eller et særligt AMU-tilbud om fagspecifik danskundervisning i op til 20 timer. I forbindelse med henvisning til AMU-forløb foretages screening/visitation af AMU's dansklærere.

Konsulenternes kendskab til de relevante tilbud betyder, at mellem 40 og 50 pct. af de ledige med begrænsede danskundskaber visiteres til Jobklar. Uden denne screening ville mellem 80 og 90 pct. blive henvist direkte til sprogcentret, selvom mange ifølge de etniske konsulenter i Aalborg, ville

### INSPIRATION TIL SPROGTESTNING

Undervisningsministeriet har udarbejdet et inspirationskatalog, der hedder: 'Sprogtest i AMU' – inspirationsmateriale til sprogtest af personer med dansk som andetsprog ved optagelse på arbejdsmarkedsuddannelse.

Find inspirationskataloget her på:  
[www.uvm.dk/sprogtest](http://www.uvm.dk/sprogtest)

### LOVGIVNING VEDR. ARBEJDSMARKEDS- UDDANNELSER OG SPROGTEST

BEK nr. 802 af 22/09/2003 § 8, stk. 3:

En ansøger med dansk som andetsprog skal have opnået danskundskaber på et niveau, hvorefter ansøgeren er i stand til at følge undervisningen på dansk. En ansøger kan blive pålagt at gennemføre en sprogtest forud for optagelse til arbejdsmarkedsuddannelse.

have været fejlplaceret. ”Den helt store gevinst er, at vi slipper for at få en masse fejlhenvisninger til sprogcentret – det er spild af tid – det er ikke et tilbud, der er målrettet til folk, som har været her i 15 år,” udtaler en af de etniske konsulenter.

### Konsulenternes rolle

Ud over at afklare og henvise de ledige til relevante forløb, er de etniske konsulenter også kontaktpersoner til sprogcenter, jobklar og AMU. De sørger for løbende dialog om tilbud og kursusindhold, udarbejder evalueringer og står for videreformidling internt i jobcentret. De etniske konsulenter har dermed indflydelse på aktiveringstilbuddene.

### 3 gode råd:

- Bryd vanetænkningen og reflekter over egen praksis. Sørg for en klar sagsgang i relation til den sproglige afklaring, da der ofte hersker berøringsangst, når det handler om sproglige barrierer.
- Sørg for et tæt samarbejde mellem jobcenter og samarbejdspartnerne med henblik på løbende at afstemme og udvikle forløbene og følge op på den enkelte lediges situation.
- Stil krav til leverandørerne med fokus på kvalitet og indhold af aktiveringstilbuddene.

### KONTAKT

Etniske konsulenter Ole Olsson og Randi Hildebrand

Mail: [oo-jobcenter@aalborg.dk](mailto:oo-jobcenter@aalborg.dk) eller  
[rh-jobcenter@aalborg.dk](mailto:rh-jobcenter@aalborg.dk)

Aalborg Jobcenter:  
Tlf. 99319000



# VISITERING

Den rette visitering udgør et vigtigt element i jobcentrenes arbejde med at få de ledige i beskæftigelse. Det kan dog være en udfordring, hvis den ledige har begrænsede formelle kvalifikationer, idet det gør det sværere at matche ledige med relevante tilbud.

De etniske konsulenter peger på, at kompetenceafklaringsforløb for ledige med etnisk minoritetsbaggrund og flere problemer end ledighed ofte er en særlig udfordring. Samtidig mangler der et formaliseret system i forhold til at dokumentere de færdigheder, som den ledige opnår via kommunens tilbud, herunder især gennem de mange eksterne aktørers tilbud.

## BORGERPROFILER

I København er de i Jobcenter Musvågevej som led i et pilotprojekt i gang med at udvikle et nytænkende afklarings- og visitationsredskab, som skal gøre det nemmere for jobcentret at koble de lediges kompetencer med relevante tilbud. Erfaringerne viser, at det kan være en fordel at gruppere borgerne i forhold til deres kompetencer i nogle borgerprofiler både set ud fra et rationaliseringsperspektiv og ud fra et ligebehandlingsperspektiv. Jobcentret skal nemlig med udgangspunkt i redskabet fokusere på kompetencer og ressourcer frem for herkomst og tilbyde de ledige med samme kompetencer de samme tilbud.

### Ledige med meget forskellige uddannelseskvalifikationer

Målgruppen er både forsikrede og ikke-forsikrede ledige og dækker alle matchgrupper. Over halvdelen af de ledige i pilotprojektet har etnisk minoritetsbaggrund.

### Afklarings- og visitationsredskab

I København arbejdes med udviklingen af syv typiske borgerprofiler med udgangspunkt i borgernes ressourcer. Disse borgerprofiler skal udgøre et afklarings- og visitationsredskab, der skal skabe en mere fokuseret og prioriteret indsats for at få flere ledige i de udsatte boligområder i job og uddannelse og væk fra offentlig forsørgelse.

## VEJE TIL AFKLARING AF REALKOMPETENCER

En borgers realkompetencer er personens samlede viden, færdigheder og kompetencer, uanset hvor og hvordan de er erhvervet. Med lov om udbygning af anerkendelse af realkompetencer inden for voksen- og efteruddannelse fra 2007 kan en borger få vurderet og anerkendt sine realkompetencer, så det bliver lettere at få adgang til et relevant tilbud inden for voksen- og efteruddannelserne.

Læs mere om realkompetencevurderingen på: [www.ug.dk/realkompetencer](http://www.ug.dk/realkompetencer)

## KOMPETENCEKORT

Kompetencekortet er udviklet til brug for vurdering og dokumentation af de reelle kompetencer i relation til en konkret jobfunktion. Kompetencekortet udstedes af jobcentret som myndighed. Specialfunktionen for den Etniske Beskæftigelsesindsats (SEBI) tilbyder undervisning og konsulentbistand i brugen af Kompetencekortet inden for rammerne af SEBI's årlige indsatsområder.

Læs mere om kompetenceafklaring og kompetencekortet på: [www.kompetenceafklaring.dk](http://www.kompetenceafklaring.dk)

## Hvordan opstod ideen?

Ideen om borgerprofiler opstod på baggrund af behovet for en bedre visitering af ledige med begrænsede formelle kvalifikationer. Derfor tog den etniske konsulent initiativ til udvikling af et afklarings- og visitationsredskab med et større fokus på realkompetencer. Organisatorisk har det betydet, at kontakten til de forskellige leverandører (andre aktører) nu er delt ud blandt medarbejderne i teamet. Formålet hermed er at skabe en bedre dialog mellem jobcentret og leverandørerne og derved skabe mere målrettede tilbud i forhold til de ledige, som jobcentret står for at visitere videre.

## METODER OG REDSKABER

Borgerprofilerne bygger på forskellige redskaber og metoder, der skal sikre en lettere og ensrettet afklaring og visitation af de ledige borgere:

### Systematiseret indsats med udgangspunkt i borgerprofiler

Metoden handler om i praksis at få etableret 'hovedlandeveje' frem til job eller uddannelse for veldefinerede borgerprofiler. Jobcentret foretager en individuel afklaring på baggrund af blandt andet uddannelse fra hjemlandet, uddannelse i Danmark og dansksproglige kompetencer. Borgerne bliver på den baggrund placeret inden for nogle forskellige borgerprofiler. Der er aktuelt udarbejdet syv profiler. Profilerne dækker borgere med lige fra mindre end tre års skolegang og begrænsede danskundskaber til borgere med erhvervsuddannelse eller videregående uddannelse og gode danskundskaber.

### Hovedlandeveje

For alle profilerne beskrives konkrete forløb/'hovedlandeveje', der skal føre til selvforsørgelse. Når den ledige bliver afklaret til en bestemt borgerprofil, hører der automatisk et bestemt tilbud og en bestemt leverandør med. Der benyttes forskellige typer af leverandører og interne indsatser, og der benyttes forskellige typer af aktivering for de forskellige profiler.

Et eksempel på en 'hovedlandevej' for borgerprofil 5, der er defineret ved borgere med ni års skolegang og for utilstrækkelige danskundskaber til deltagelse i uddannelse, er:

- Jobcenter Musvågevej samarbejder med VUC og et af Københavns beskæftigelsescentre, Center for Afklaring og Beskæftigelse (CAB).
- Forløbet kombinerer undervisning i dansk, matematik og IT leveret af VUC med beskæftigelsesafklaring og praktik leveret af CAB.

## KOMPETENCER I FOKUS

Integrationsministeriets konsulentteam, Integrations-service, rådgiver kommuner om integration, der virker på baggrund af gode erfaringer fra andre kommuner.

Integrationservice har netop udgivet en folder om kompetenceafklaring: 'Kompetencer i fokus. Inspiration og vejledning om kompetenceafklaring i praksis'.

Find folderen på:  
[www.nyidanmark.dk/Integrationservice](http://www.nyidanmark.dk/Integrationservice)

- En arbejdsplads, som fx et plejehjem – der rummer muligheder for meget forskellige praktikpladser såsom kontorassistent, pedel, sosu-hjælper, sosu-assistent, rengøringsassistent, køkkenmedhjælper, chauffør etc. – bliver det fælles omdrejningspunkt for undervisning og afklaring. Det giver mulighed for en bred afklaring af erhvervsrettede kompetencer inden for både det faglige og det uddannelsesmæssige område. Kompetenceafklaringen skal sikre, at de ledige kan synliggøre deres kompetencer overfor arbejdsgivere og forhåbentlig komme i beskæftigelse.

## KONTAKT

Etnisk konsulent Lone Birgitta Nielsen

Mail: sb73@bif.kk.dk

Jobcenter København, Musvågevej:  
Tlf. 82565682

## Aktiverende element

Ideen bag redskabet er, at den ledige gennem de tilhørende aktiverings- og opkvalificeringstilbud kan flytte sig fra en profilgruppe til en anden. Jobcentret kan samtidig bedre synliggøre, hvad den ledige får ud af tilbuddene, så de selv kan vælge og engagere sig herefter. Den ledige kan i sidste ende bedre skilte med kompetencer, der er genkendelige på arbejdsmarkedet. Samtidigt bliver det nemmere for leverandørerne at profilere deres tilbud i forhold til de forskellige typer af ledige. En konsulent fra VUC, der er involveret i 'hovedlandevej' for profil 5, udtaler: "Det her har vi drømt om i mange år".

## Konsulentens rolle

Den etniske konsulent sidder i følgegruppen for borgerprofilerne og er i kontakt med leverandørerne om udviklingen af 'hovedlandevejene'. Den etniske konsulent arbejder til daglig med de ledige og har stor indsigt i de forskellige behov og kompetencer, som de ledige besidder, og er derfor med til at kvalitetssikre profilerne.

## 3 gode råd:

- Sørg for, at der opbakning fra den politiske og administrative ledelse i jobcentret til at implementere metoden, da omorganisering er påkrævet.
- Start gerne med en enkelt profilgruppe. Få afklaret relativt hurtigt om det er muligt at gruppere borgerne i forhold til deres kompetencer, da det kræver en vis volumen, før det giver mening med en systematiseret indsats.
- Ved at uddelegere leverandørkontakten til de medarbejdere, som visiterer borgere til de pågældende leverandører, skabes bedre dialog mellem jobcenter og leverandør om indholdet af tilbuddene.

# SPROGLIG OPKVALIFICERING

Ledige med dansk som andetsprog kan have svært ved at få det fulde udbytte af at deltage i de erhvervsrettede voksen- og efteruddannelser (AMU) på grund af sproglige barrierer. Uddannelse og kompetenceudvikling fremhæves samtidig som en forudsætning for en vellykket integration af borgere med etnisk minoritetsbaggrund. Sproglig opkvalificering er derfor afgørende for, at den enkelte får gode muligheder for at klare sig i uddannelsessystemet og dermed blive en attraktiv og velkvalificeret fremtidig arbejdskraft for virksomhederne.

Udfordringen er ifølge de etniske konsulenter at finde en mellemvej for den gruppe, som på trods af en høj grad af motivation og et vist niveau af dansk kundskaber ikke formår at fuldføre de ordinære arbejdsmarkedsuddannelser på grund af sproglige barrierer.

## SOSU-SNUSEFORLØB

I Roskilde Jobcenter har et skræddersyet opkvalificeringsforløb, der arbejdsmarkedsrettet forbedrer deltagernes sproglige og faglige kundskaber, vist sig at være den rette metode til at imødekomme udfordringen. Flere af deltagerne er efter endt forløb nu rustet til at gå videre i ordinær uddannelse som social- og sundhedshjælpere. Andre har tilegnet sig faglige, sproglige og sociale kompetencer, der gør dem i stand til at varetage arbejde hos private leverandører af omsorgsopgaver.

## Motiverede deltagere med manglende sproglige eller faglige kompetencer

Målgruppen for sosu-forløbet er ledige med etnisk minoritetsbaggrund, som er motiverede og har et ønske om at uddanne sig inden for social- og sundhedsområdet. På grund af begrænsede dansksproglige kompetencer og/eller faglige kompetencer kan målgruppen ikke gennemføre et ordinært snuseforløb. De ledige har dansksproglige forudsætninger svarende til minimum en bestået prøve i Danskuddannelse 1.

## En skræddersyet opkvalificering

Erfaringerne fra de tidligere ordinære snuseforløb var, at for mange deltagere med etnisk minoritetsbaggrund afholdt sig fra eller var forhindrede i at søge videre inden for området efter endt forløb. Begrundelsen var ofte, at lektiebyrden var for stor, og at undervisningen foregik på et sprogligt niveau, der var for komplekst for deltagerne.

Opkvalificeringsforløbet er derfor tilrettelagt således, at der tages udgangspunkt i deltagernes dansk kundskaber og veksles mellem sprogundervisning og faglig oplæring.

## Hvordan opstod ideen?

Snuseforløbet blev udviklet i 2009 i samarbejde mellem Roskilde Jobcenter og SOSU-skolen i Greve, fordi begge parter så en udfordring i, at mange deltagere med dansk som andetsprog enten ikke kunne fuldføre de ordinære forløb eller ikke fik nok udbytte af undervisningen. Derudover var der stor efterspørgsel på arbejdskraft inden for social- og sundhedsområdet.

### PULJE: GRUNDKURSUS I ARBEJDSMARKEDSDANSK

Integrationsministeriets pulje til grundkursus i arbejdsmarkedsdansk er målrettet kommuner og udbydere af danskuddannelse, der ønsker at udvikle og tilbyde arbejdsmarkedsrettede grundkurser i dansk.

Læs mere om puljen og ansøg løbende på Integrationsministeriets hjemmeside:  
[www.nyidanmark.dk/puljer](http://www.nyidanmark.dk/puljer)

### VEJLEDNING OM KURSER I ARBEJDSMARKEDSDANSK

Kataloget 'God praksis på kurser i arbejdsmarkedsdansk' giver en køreplan for afholdelse af kurser for borgere med etnisk minoritetsbaggrund i arbejdsmarkedsdansk. Kataloget bygger på erfaringer fra projekter støttet af Integrationsministeriets pulje 'Grundkursus i arbejdsmarkedsdansk' i 2007-2009.

Find kataloget på: [www.nyidanmark.dk/vejledning om kurser i arbejdsmarkedsdansk](http://www.nyidanmark.dk/vejledning-om-kurser-i-arbejdsmarkedsdansk)

## METODER OG REDSKABER

Erfaringerne fra Roskilde viser, at følgende metoder og redskaber har effekt i forhold til at få ledige med etnisk minoritetsbaggrund videre i uddannelse eller beskæftigelse:

### Motivation som udvælgelseskriterium

Selve visitationen af deltagere til forløbet prioriteres højt. Deltagerne skal tage en sprogtest eller deltage i en visitationssamtale for at sikre, at deres sproglige kompetencer lever op til forventningerne. Denne procedure er sat i værk for at sikre et nogenlunde ensartet sprogniveau hos deltagerne. Det er vigtigt ikke kun at udvælge på baggrund af bestået danskuddannelse, men også vurdere den enkelte kandidat individuelt. "Den enkeltes engagement og tilgang har også stor betydning for forløbets succes. Derfor bliver de enkelte kandidater også vurderet efter, hvor motiverede de er," vurderer den etniske konsulent i Roskilde.

### Sproglige, faglige og sociale kompetencer i spil

Forløbet, som de ledige visiteres til, består af syv AMU-uddannelsesmål og har en varighed på 13 uger. Gennem forløbet skal deltagerne tilegne sig både faglige, sproglige og sociale kompetencer, der gør dem i stand til at fortsætte i uddannelse eller som uaglærte inden for området. Dansk integreres i undervisningen ved, at deltagerne sprogligt og begrebsmæssigt arbejder med at forstå de begreber, som indgår i de enkelte AMU-mål, så der er en høj grad af relevans i forhold til den arbejdsmæssige kontekst. Hvad er fx 'egenomsorg', og hvad er et 'ældreområde'?

### Virksomhedspraktik

Som et led i forløbet er deltagerne i en fire ugers virksomhedspraktik hos en privat leverandør eller i kommunalt regi. Kombination af opkvalificering af kompetencer og afprøvningen i praksis i forbindelse med virksomhedspraktik er metodens tyngdepunkt. "Forløbet nedbryder den sproglige barriere ved at møde deltagerne i øjenhøjde og få aktiveret og afprøvet de kompetencer og den motivation, som de allerede besidder," udtaler den etniske konsulent.

I forhold til det første afsluttede forløb, som er blevet gennemført, er der kun 2 ud af 25, som er faldet fra, og deltagerne skal nu til at lægge planer for deres videre forløb inden for social- og sundhedsområdet.

## DANSK PÅ JOBBET

Integrationsministeriet og Undervisningsministeriet har som led i en informationskampagne om arbejdsmarkedsrettede danskkurser udarbejdet pjecen 'Dansk på jobbet'. Pjecen giver et overblik over udbudet af danskkurser, der kan være med til at fremme arbejdsmarkedstillknytningen for ledige med etnisk minoritetsbaggrund.

Find pjecen på:

[www.nyidanmark.dk/guide](http://www.nyidanmark.dk/guide) til mere dansk på jobbet



### Konsulentens rolle

Den etniske konsulent har deltaget i udviklingen af snuseforløbet specielt rettet mod ledige med etnisk minoritetsbaggrund. I forløbets opstartsfasen er den etniske konsulent med til at rekruttere relevante deltagere til uddannelsen. Det sker blandt andet ved at udbrede kendskabet til forløbet blandt kolleger i jobcentrets relevante afdelinger. Den etniske konsulent har derudover gennem hele forløbet haft en tæt kontakt til kursusstedet, så forløbet løbende er blevet afstemt og rettet til. Dette er ifølge den etniske konsulent afgørende for projektets succes.

### 3 gode råd:

- Et skræddersyet forløb kan være givet godt ud, da jobcentret dermed kan fastholde borgere, der har brug for sproglig opkvalificering.
- Sørg for at bygge videre på den viden og de erfaringer, der allerede eksisterer på området i organisationen.
- Opgaven kan ikke løses alene. Sørg for, at alle de involverede parter tager ejerskab for indsatsen.

### KONTAKT

Etnisk konsulent Helle Maj-Britt Møller

Mail: [hellemm@roskilde.dk](mailto:hellemm@roskilde.dk)

Roskilde Jobcenter:  
Tlf. 46317800

# VIRKSOMHEDSKONTAKT

Aktiveringstilbud i virksomhederne øger ledige borgeres muligheder for beskæftigelse – uanset etnicitet. Det gælder også for borgere med andre problemer ud over ledighed. En mentor i virksomheden kan være en god støtte og være med til at introducere til både arbejdet, kollegaer og virksomhedskulturen.

Fremover vil kommunerne få en høj refusion, når de giver ledige aktiveringstilbud på en virksomhed – løntilskud eller virksomhedspraktik. Det er med til at øge fokus på, at samarbejdet mellem jobcentre og virksomheder bliver udbygget og intensiveret.

Mange virksomheder er dog tilbageholdende i forhold til at tage borgere med etnisk minoritetsbaggrund og andre problemer ud over ledighed i aktivering. Der er stor usikkerhed omkring, hvordan virksomhederne skal håndtere de spørgsmål og udfordringer, der kan dukke op undervejs. I forhold til borgere med andre problemer ud over ledighed peger både virksomheder og de etniske konsulenter på, at der ofte er behov for en tættere opfølgning og støtte, hvis både virksomheden og den ledige skal have udbytte af forløbet.

## SÆRLIGT HÅNDHOLDT AKTIVERINGSFORLØB

Vejle Jobcenter har udviklet en god model for virksomhedskontakt i samarbejde med en anden aktør. Her har et 28 ugers aktiveringsforløb med en særlig håndholdt indsats vist sig at bane vejen for et frugtbart samarbejde med flere virksomheder inden for butiksområdet. I det første forløb i 2007 var ni ud af ti deltagere kommet i arbejde, mens den sidste deltager var begyndt på et voksenlærlingeforløb.

### Ledige som har brug for et velfungerende afklaringsforløb

I starten var målgruppen kun ikke-forsikrede ledige borgere med etnisk minoritetsbaggrund, som havde sproglige, faglige og helbredsmæssige barrierer. I kraft af forløbets succes omfatter målgruppen i dag også forsikrede og etnisk danske ledige.

### Anden aktør som bindeled til virksomhederne

Forløbet er tilrettelagt i samarbejde mellem jobcentret og en anden aktør. Aktøren tilbyder kurser i blandt andet dansk handelskultur, personalepolitik, varehusdrift, salgsteknikker og markedsføring. Aktøren har samtidig et godt samarbej-

de med en større supermarkedskæde, hvor deltagerne kan komme i praktik og have mulighed for senere ansættelse. Deltagerne er i to praktikforløb af hver fire ugers varighed. Den første praktikperiode er tilrettelagt som en form for snusepraktik, mens den anden praktikperiode forsøger at placere deltagerne mere målrettet efter evner, og efter hvor virksomheden formoder at kunne tilbyde ordinær beskæftigelse efterfølgende.

### Hvordan opstod ideen?

I Vejle stod man i 2007 med en stor gruppe af ledige i matchgruppe 1 og 2 med etnisk minoritetsbaggrund, som jobcentret havde svært ved at finde relevante tilbud til. Samtidig manglede der arbejdskraft inden for butiksområdet – et område flere i gruppen af ledige var interesserede i. "De fleste manglede dog faglige kvalifikationer og havde dårlige erfaringer med det danske arbejdsmarked blandt andet på grund af uoverensstemmelser med tidligere arbejdsgivere," udtaler den etniske konsulent. Vejle manglede derfor et forløb for denne gruppe af ledige, der kunne kvalificere dem til et job inden for butiksområdet.

## GODE RÅD TIL BRUG AF MENTORER

**Mentorordninger er et effektivt redskab, når ledige nydanskere skal have hjælp til at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Det viser erfaringer fra virksomheder og mentorer.**

Læs mere på Integrationsministeriets hjemmeside: [www.nyidanmark.dk/beskæftigelse/mentorordninger](http://www.nyidanmark.dk/beskæftigelse/mentorordninger)

## METODER OG REDSKABER

Erfaringerne fra Vejle viser, at følgende metoder og redskaber har effekt i forhold til at få skabt en god virksomhedskontakt og dermed få borgere med etnisk minoritetsbaggrund i beskæftigelse:

### Få kriterier for deltagelse

Grundlæggende er der ikke ret mange kriterier for, hvad borgerne skal leve op til for at kunne blive visiteret til forløbet. Jobcentret ser ikke dårlige danskundskaber som en barriere for deltagelse, da det har vist sig, at også ledige med begrænsede sproglige forudsætninger kan gennemføre forløbet. I samarbejdet med virksomheden er det også muligt at tilpasse praktikforløbene, så ledige, som af helbredsmæssige årsager har behov for at blive skånet, kan deltage. De fleste har selv en interesse for at arbejde i butik, men jobcentret anvender også tilbuddet over for ledige, som ikke er motiverede. På den måde anvendes forløbet også til at få afklaret de ledige, som ikke ved, hvad de vil.

### Døgnopfølgning

I aftalen med den anden aktør indgår, at projektdeltagerne skal kunne komme i kontakt med en kontaktperson 24 timer i døgnet, hvis der opstår et akut problem, som påvirker forløbet. Det kan fx være hvis der sker noget familiemæssigt, eller hvis en deltager har fået en regning fra et inkassofirma og ikke kan overskue at møde på arbejde. Kontaktpersonen hjælper borgeren med at få løst problemet, uden at det sker på bekostning af den kontinuerlige deltagelse. På den måde er det lykkedes at undgå, at personlige problemer spænder ben for aktiveringsforløbet og for den pågældendes beskæftigelsesmuligheder.

### Ambulancetjeneste

I aftalen indgår også, hvad der kaldes en 'ambulancetjeneste', hvor repræsentanter fra den anden aktør rykker ud på virksomheden med det samme, hvis der opstår uoverensstemmelser mellem praktikant og praktiksted. Den pågældende supermarkeds-kæde er meget tilfreds med ambulancetjenesten, fordi det aflaster virksomheden og gør, at de tør binde an med at etablere så mange praktikker.

## ETABLERING AF VIRKSOMHEDSCENTRE

Virksomhedscentre er en aftale, der indgås mellem jobcentret og en virksomhed. Virksomhedscentre har til formål gennem praktikforløb at motivere de svageste ledige til videre job eller uddannelse. I praktikforløbene etableres en mentorordning, og der arbejdes løbende med den lediges problemer.

Læs mere om virksomhedscentre på:  
[www.virksomhedscenter.dk](http://www.virksomhedscenter.dk)



## Efterværn

I aftalen indgår endelig en forpligtelse til at yde 'efterværn' for forløbets deltagere. Det betyder, at hvis deltagerne kommer i ordinær beskæftigelse kan både de og virksomheden trække på anden aktør i et år efter, hvis der opstår behov for ekstern hjælp. Dette er med til at øge chancen for at fastholde borgerne i ordinær beskæftigelse.

Metoden med døgnopfølgning, ambulancetjeneste og efterværn har vist sig at være så succesfuldt, at jobcentret er begyndt at stille krav til de andre aktører, som jobcentret benytter, om også at inkludere disse redskaber i deres tilbud.

## Konsulentens rolle

Den etniske konsulent deltager i styregruppemøde med den anden aktør hvert kvartal, hvor forløbet løbende justeres og tilrettes. Ved aktivt at stille krav til den anden aktørs tilbud har jobcentret formået at skabe et relevant tilbud til en stor gruppe ledige, som ellers har haft svært ved at opnå et ordentligt udbytte af aktivering.

## 3 gode råd:

- Stil krav til leverandørerne og priorité et tæt samarbejde mellem anden aktør og jobcentret.
- Vær ikke bange for, at døgnopfølgning og ambulancetjeneste misbruges. Erfaringerne fra Vejle har vist, at de ledige kun anvender muligheden for at få hjælp hele døgnet, når det virkelig er nødvendigt.
- Efterværn er effektivt i forhold til at fastholde borgeren i ordinær beskæftigelse.

## VELLYKKET AKTIVERING

I rapporten 'Vellykket aktivering for ledige i matchgruppe 4', som er udarbejdet af Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland i samarbejde med RUC i 2008, kan du læse mere om aktivering gennem ni udvalgte cases.

Hovedrapporten og casene kan downloades på hjemmesiden: [www.brhovedstadensjaelland.dk](http://www.brhovedstadensjaelland.dk)

## KONTAKT

Etnisk konsulent Sri Sundarapillai

Mail: [srisu@vejle.dk](mailto:srisu@vejle.dk)

Vejle Jobcenter :  
Tlf. 76816150

# UFAGLÆRTE UNGE

I en situation med stigende ledighed er der en særlig risiko for, at flere unge ufaglærte kommer til at stå uden for arbejdsmarkedet. Derfor er der i disse år særligt fokus på, at flere unge starter på en kompetencegivende uddannelse, der vil øge deres muligheder for arbejde og selvforsørgelse.

Unge ledige indgår også som en særlig målgruppe i beskæftigelsesministerens beskæftigelsespolitiske indsatsområder og mål for 2011: "Jobcentrene skal sikre, at antallet af unge under 30 år på offentlig forsørgelse begrænses mest muligt."

De etniske konsulenter fremhæver netop unge ufaglærte som en af de største aktuelle udfordringer for jobcentrene. Dette gælder især unge med etnisk minoritetsbaggrund, idet færre har en kompetencegivende uddannelse end etnisk danske unge. Dertil kommer, at det for mange unge med etnisk minoritetsbaggrund kan være svært at finde en praktikplads.

## UDVIKLING MED UDSIGT

Helsingør Jobcenter har forsøgt at imødekomme udfordringen ved at kombinere et målrettet uddannelsesforløb med etableringen af elevpladser i alle kommunens forvaltninger. Erfaringerne viser, at kombinationen har stor betydning for de unges fastholdelse i uddannelsesperioden. 50 unge er kommet i gang med en uddannelse, og forløbet har særligt været en succes blandt unge mænd med etnisk minoritetsbaggrund, hvor det at gennemføre en uddannelse ellers ofte kan være en udfordring.

### Ufaglærte unge

Målgruppen for forløbet er hovedsageligt unge, som er ufaglærte og er i matchgruppe 1 og 2. Omkring halvdelen af deltagerne i uddannelsesforløbet har etnisk minoritetsbaggrund.

### Motiverende uddannelsesforløb

Metodens vigtigste tilgang er, at de 50 unge ufaglærte ledige, som gennemgår et 2½-årigt uddannelsesforløb, er garanteret en uddannelsesaftale inden for en af Helsingør Kommunes forvaltningsområder. Forløbet består af et grund- og et hovedforløb og virker, fordi flere af de unge igennem forløbet er blevet motiveret til yderligere uddannelse. "Mange af de unge har haft problemer ud over ledighed og har ofte tidligere haft modstand i forhold til uddannelsessystemet," udtaler den etniske konsulent i Helsingør. Med udgangspunkt

i udsigten til en elevplads har samtlige deltagere gennemført grundforløbet og bestået. 25 elever som ernæringsmedhjælpere på grundforløbet 'Mad til mennesker' og 25 elever som ejendomsmedhjælpere på grundforløbet 'Bygnings- og Brugerservice'. "En af de unge har aldrig tidligere været til prøver, eksamen eller lignende. Han har nu bestået sin grundforløbsprøve med karakteren 12," fremhæver den etniske konsulent i Helsingør.

### Hvordan opstod ideen?

På initiativ fra Erhvervsskolen Nordsjælland, som oplevede et stort frafald blandt deres elever, blev projektet "Udvikling med Udsigt" søsat i foråret 2009 i et tæt samarbejde med kommunerne Helsingør, Halsnæs, Gribskov og Frederikssund. Formålet med projektet har været, at flere unge i Nordsjælland bliver fastholdt i uddannelsessystemet og dermed får en kompetencegivende uddannelse.

## BRUG FOR ALLE UNGE

Kampagnen 'Brug for alle unge' under Integrationsministeriet tilbyder en bred vifte af værktøjer og aktiviteter for at sikre, at flere nydanske unge gennemfører en kompetencegivende erhvervsuddannelse. Blandt andet rollemodelbesøg, hjælp til etablering af lektiecaféer, væresteder for piger og drenge samt holdningsbearbejdende kampagner. Aktiviteterne er rettet mod de ældre klasser i grundskolen og ungdomsuddannelserne.

Du kan læse mere om kampagnen på hjemmesiden: [www.brugforalleunge.dk](http://www.brugforalleunge.dk)

## METODER OG REDSKABER

Erfaringerne fra Helsingør viser, at følgende metoder og redskaber har effekt i forhold til at få unge ufaglærte i beskæftigelse:

### Projektkoordination i jobcentret

Projektet har sin egen koordinator, som er ansat og sidder i jobcentret. Jobcentrets rolle er at visitere og motivere de unge til uddannelse. De unge kan løbende optages på et uddannelsesforløb. Det vil sige, at allerede dagen efter, at et uddannelsesbehov er blevet identificeret, vil den unge kunne påbegynde uddannelse på det lokale uddannelsessted. Visitationen sikrer, at erhvervsskolerne får motiverede elever, og at fastholdelsesgraden dermed øges. Jobcentret skal derudover udbrede muligheden for uddannelsespraktik blandt kommunens virksomheder og sikre koordination internt i kommunen.

### Inddragelse af lokale virksomheder og kommunens egne forvaltninger

Kommunen er partner i projektet og skal inddrage lokale virksomheder i forhold til at skabe muligheder for erhvervsuddannelsessamarbejde via lærepladsaftaler mellem erhvervsskolen og områdets private virksomheder. Derudover skal kommunen inddrage egne forvaltninger og få dem godkendt til praktikpladser, som kan modtage 50 elever årligt, inden for de uddannelser, som erhvervsskolen udbyder lokalt.

### Garanti af elevplads og løn under uddannelse

Kommunen står selv for at etablere 50 elevpladser årligt, fordelt over alle kommunens forvaltninger, så når den unge starter på uddannelsesforløbet, er han eller hun garanteret en elevplads. Den ledige bliver i praksis ansat som elev i kommunen og får løn under uddannelsen. Garantien for elevplads og løn under uddannelse fremhæves af den etniske konsulent, som den primære årsag til, at så mange af de unge gennemfører uddannelsesforløbet.

### Konsulentens rolle

Den etniske konsulent foretager en tæt opfølgning med de unge og deres fastholdelse i uddannelsesforløbet. Konsulenten står derudover for virksomhedskontakt og kontakt til kommunens forvaltninger vedr. uddannelsespraktikkerne. Her handler det for den etniske konsulent om at få virksomhederne og forvaltningerne til at opfatte uddannelsespraktikkerne som en gevinst for dem selv og for de unge.

## BESKÆFTIGELSESRETTET INDSATS FOR UNGE MED ETNISK MINORITETSBAGGRUND

På SEBI's hjemmeside findes der links til forskelligt inspirationsmateriale om ungeindsatsen, herunder information om virksomhedscentre for unge: [www.bmetnisk.dk](http://www.bmetnisk.dk)

I SEBI's pjeces 'Jobcentrene – og unge ledige med etnisk minoritetsbaggrund' beskrives de erfaringer, der ses i arbejdet med unge med etniske minoritetsbaggrund i landets jobcentre. Find pjecen på: [www.bmetnisk.dk/unge](http://www.bmetnisk.dk/unge)

## UNGE HJÆLPER UNGE

På en række erhvervsskoler landet over arbejder man med konceptet 'ungementorordning'. Her agerer elever på erhvervsskolerne mentorer for deres medstuderende, der har brug for en ekstra hånd enten fagligt eller socialt.

Læs mere om 'Unge hjælper unge' på: [www.uvm.dk/publikationer](http://www.uvm.dk/publikationer)



### 3 gode råd:

- Det er vigtigt at kunne garantere de unge en elevplads.
- Brug kommunens egne forvaltninger til at skabe elevpladserne.
- Der er udgifter forbundet med forløbet til lønninger af de 50 elever og til en medarbejder, der koordinerer ordningen. Investeringen er dog givet godt ud set i lyset af de gode resultater.

### KONTAKT

Etnisk konsulent **Liselotte Christensen**

Mail: [lic25@helsingor.dk](mailto:lic25@helsingor.dk)

Helsingør Jobcenter:

Tlf. 49282828

# VARETÆGTSFÆNGSLEDE UNGE

Job eller uddannelse er afgørende faktorer, hvis unge skal bryde ud af den kriminelle løbebane. Tal fra Kriminalforsorgen viser, at hver fjerde dømte falder tilbage i ny kriminalitet inden for to år, og for unge kriminelle er det over 30 pct., der oplever tilbagefald (Kriminalforsorgens recidivstatistik, 2009).

De etniske konsulenter peger på, at arbejdsgiverne ofte har store forbehold i forhold til at ansætte unge, som ikke har en ren straffeattest. Dette gælder særligt for unge med etnisk minoritetsbaggrund. Derudover er det ofte svært for jobcentrene at etablere en ordentlig kontakt til de dømte unge, ligesom der er en række udfordringer forbundet med at få koordineret indsatsen.

## JOB OG UDDANNELSE FOR VARETÆGTSFÆNGSLEDE UNGE

I København har Jobcenter Skelbækgade taget initiativ til en proaktiv indsats i forhold til varetægtsfængslede unge. Jobcentret samarbejder med Vestre Fængsel om projektet, der sikrer tidlig dialog med de varetægtsfængslede unge om mulighederne for et liv væk fra kriminalitet. "Det er et nytænkende og spændende projekt, der skal bringe de unge tættere på uddannelse og et fremtidigt arbejdsliv," udtaler den etniske konsulent, som modtager de unge i jobcentret efter deres løsladelse. Med projektet er det blevet nemmere at få fat i de unge i jobcentret, da de unge allerede, mens de sidder i fængsel, får tilbudt samtaler om en jobplan.

### Unge varetægtsfængslede mænd

Målgruppen for forløbet er hovedsageligt unge i matchgruppe 2, som er mellem 18 og til og med 24 år. Målgruppen er unge mænd med begrænsede uddannelsesmæssige kvalifikationer, og alle har været varetægtsfængslede i Vestre Fængsel. I pilotprojektet havde 65 pct. etnisk minoritetsbaggrund.

### Koordineret udslusning

Der er etableret en koordineret udslusning af de unge varetægtsfængslede til Jobcenter Skelbækgade, så de unge hurtigst muligt efter endt afsoning fortsætter i en på forhånd fastlagt job- og uddannelsesplan. Koordinationen betyder også, at den unge får sin understøttelse hurtigere og dermed i mindre grad fristes til at skaffe penge på ulovlig vis. Den koordinerede udslusning foregår i et samarbejde mellem Jobcenter København, Vestre Fængsel og Socialforvaltningen.

### Hvordan opstod ideen?

Vestre Fængsel kontaktede jobcentret, fordi de havde erfaret, at der manglede vejledning til de unge varetægtsfængslede. Sammen med fængslet indledte jobcentret et pilotprojekt i 2009 om 20 unge. Resultatet blev, at ud af de syv, som var blevet løsladt, havde seks tidligere varetægtsfængslede taget kontakt til jobcentret, og de er i dag kommet videre i job, uddannelse eller i et af jobcentrets øvrige aktiveringstilbud. På baggrund af succesen med pilotprojektet besluttede jobcentret og Vestre Fængsel at søge det lokale beskæftigelsesråd om midler til at videreføre og videreudvikle projektet. I 2010 omfatter projektet således 200 varetægtsfængslede unge.

## METODER OG REDSKABER

Erfaringerne fra København viser, at følgende metoder og redskaber har effekt i forhold til at få unge varetægtsfængslede i job og uddannelse:

### Fremskudt sagsbehandling

Overordnet er det en velfungerende koordineret indsats mellem institutioner med en fælles interesse for kriminalitetsforebyggelse, der er metodens styrke. Mere præcist foregår dette ved, at socialrådgiverne i Vestre Fængsel henviser den unge til en visitationssamtale med en af jobcentrets konsulenter, der arbejder inden for fængslets mure. Her taler de direkte med de unge om planer for fremtiden.

### En anerkendende tilgang

Samtaler om en job- og uddannelsesplan tager udgangspunkt i vejledningsværktøjer, der alle trækker på en anerkendende tilgang med fokus på positive fortællinger. "Der fokuseres bl.a. på, at den unge skal være 'direktør' i eget liv og lære at tage ejerskab for sine valg," fortæller den etniske konsulent. Den unge kan have op til tre samtaler med jobkonsulenten i fængslet, og det er disse samtaler, der bliver bygget videre på, når den unge bliver løsladt. Der er dermed også større mulighed for, at den unge selv vælger at tage kontakt til jobcentret, fordi de har haft nogle positive oplevelser med jobkonsulenten under varetægtsfængslingen.

## Den etniske konsulent

Den etniske konsulents rolle i forløbet er at sikre en håndholdt indsats i forhold til de kriminalitetstruede unge, som jobcentret har fået etableret kontakt med. Den etniske konsulent sørger for en løbende opfølgning blandt andet i form af ugentlige samtaler med ledige unge fra denne målgruppe. Den etniske konsulent var i opstartsfasen tovholder på projektet internt i jobcentret og har derfor stor indsigt i de forskellige arbejdsgange i de varetægtsfængslede unges forløb. Dette er med til at sikre den fornødne kontinuitet i forløbet, og det betyder, at konsulenten i hverdagen bedre kan hjælpe de unge, når de henvender sig til jobcentret, efter at de er blevet løsladt.

### 3 gode råd:

- Styrk helhedstænkningen og koordinationen i forhold til den unge. Det gøres blandt andet ved at koble personale-ressourcer og lovgivning inden for social-, beskæftigelses- og fængselsområdet. Tæt opfølgning og kontinuitet er i denne sammenhæng afgørende.
- Et godt samarbejde mellem jobcenter, andre forvaltninger og de relevante fængsler sikrer en koordineret udslusning. Dermed bliver det muligt at tilbyde et alternativ til kriminalitet allerede bag murene.
- Endelig er en god voksenkontakt, gensidig tillid og ansvarstagen fra begge sider af bordet centralt for, at de unge kan bryde den kriminelle løbebane. En vigtig forudsætning er, at der afsættes ressourcer i jobcentret til at foretage en mere håndholdt indsats med mere opfølgning og flere samtaler end normalt.

## KRIMINALITETSTRUEDE UNGE

Læs mere om kriminalitetstruede unge i rapporten 'Marginaliserede nydanske børn og unge', der er udarbejdet af Regeringens arbejdsgruppe for bedre integration i 2009.

Find rapporten på: [www.nyidanmark.dk/børn og unge/partnerskaber om ungestrategier](http://www.nyidanmark.dk/børn-og-unge/partnerskaber-om-ungestrategier)

## KONTAKT

Jobcenter København, Skelbækgade:  
Tlf. 82565682

# KVINDER MED PROBLEMER UD OVER LEDIGHED

Blandt kvinder med etnisk minoritetsbaggrund er der en særlig gruppe, som har flere barrierer for at komme i arbejde. Det gælder både prioriteringen mellem familie- og arbejdsliv, helbredsproblemer, holdninger til forskellige typer job og motivation samt meget arbejde og ansvar i hjemmet. Dertil kommer begrænsede kvalifikationer, dansk kundskaber og arbejdsmarkedserfaring.

Det kan derfor være vanskeligt at få afklaret, hvordan disse kvinder bedst kan komme til at stå til rådighed for arbejdsmarkedet og få (gen)skabt en arbejdsmarkedsidentitet.

## AFKLARINGSFORLØBET VICTORIA

Jobcenter Esbjerg har etableret afklaringsforløbet 'Victoria', der hjælper kvinder med etnisk minoritetsbaggrund og andre problemer ud over ledighed med at få (gen)skabt en arbejdsmarkedsidentitet. Erfaringerne viser, at tålmodighed, fleksibilitet og konsekvens har betydning for kvindernes afklaring og motivation for at komme i arbejde. Over en to-årig periode har 60 kvinder deltaget i forløbet. Heraf er 42 kvinder visiteret videre til nye kompetenceudviklende forløb, otte er afklaret til fleksjob eller virksomhedspraktik, seks er afklaret til førtidspension, to er på barsel og to modtager ikke længere kontanthjælp.

## Kvinder med andre problemer ud over ledighed

Målgruppen for forløbet er hovedsageligt kvinder mellem 30 og 55 år i matchgruppe 2. De fleste har et længerevarende sygdomsforløb bag sig og har ingen eller meget begrænset arbejdsmarkedserfaring. Derudover gælder at 80 pct. af projektets deltagere har begrænsede dansk kundskaber.

## Trappemodell med individuel progression

Forløbet er tilrettelagt med baggrund i en trappemodell, som deltagerne følger i forskelligt tempo. Den gennemsnitlige gennemløbstid er ni måneder. Nogle deltageres problemer kan løses i løbet af ganske få uger, mens der må arbejdes med andre i flere år.

## FORSTÆRKET BESKÆFTIGELSE SINDSATS

Læs mere i 'Metodekatalog til en forstærket beskæftigelsesindsats over for familiesammenførte samt flygtninge- og indvandrerkvinder', der er udgivet af Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats i 2010.

Hent kataloget på: [www.nyidanmark.dk/beskæftigelse/indsatser for kvinder](http://www.nyidanmark.dk/beskæftigelse/indsatser%20for%20kvinder)

## HELBRED OG INTEGRATION

Erfaringer og anbefalinger fra ti kommuner med indsatser for flygtninge/indvandrere med sygdomsoplevelser er samlet i rapporten 'Helbred og Integration', som er udarbejdet af LG Insight for Integrationsministeriet i 2009.

Rapporten kan downloades på:

Hent kataloget på: [www.nyidanmark.dk/beskæftigelse/indsatser for kvinder](http://www.nyidanmark.dk/beskæftigelse/indsatser%20for%20kvinder)

Forløbet består af tre overordnede faser:

- Trin 1 er en forberedelsesfase, hvor fokus er på motivering af deltagerne og afdækning af deres ressourcer, barrierer og jobmæssige muligheder. Der er indlagt aktiviteter, der skal fremme sociale, fysiske og personlige kompetencer, fx sundhedsfremmende tiltag, netværksskabende aktiviteter, danskuddannelse, oplysningsindsats mv.
- Trin 2 og 3 er træningsfaser, hvor fokus er på arbejdsmarkedet. Her er deltagerne i virksomhedsrettet aktivering, evt. suppleret med andre opkvalificerende eller personligt udviklende tilbud.
- Trin 4 er den endelige afklaring i forhold til fremtidigt forsørgelsesgrundlag, tilknytning til arbejdsmarked eller uddannelse.

### Hvordan opstod ideen?

Victoria er en videreudvikling af projektet 'Familier i Arbejde', hvor det er lykkedes at få de fleste ægtepar i gang med job, uddannelse eller aktiveringstilbud, på trods af langvarig ledighed og manglende arbejds erfaring. Herigennem blev de i jobcentret opmærksomme på, at kvinderne i mange af familierne slet ikke eller kun i meget begrænset omfang havde erfaringer med erhvervsarbejde. Den manglende arbejdsmarkedsidentitet gjorde det blandt andet svært for kvinderne at være rollemodeller for deres børn i forhold til uddannelse og beskæftigelse.

## METODER OG REDSKABER

Erfaringerne fra Esbjerg viser, at følgende metoder og redskaber har effekt i forhold til at få skabt en arbejdsmarkedsidentitet blandt kvinder, som er langt fra arbejdsmarkedet:

### En vedholdende, håndholdt, fleksibel og konsekvent indsats

Metodens vigtigste element er en bred indsats i forhold til at få motiveret og afklaret kvinderne. Den vedholdende indsats er afgørende, idet kvinderne ofte befinder sig langt fra arbejdsmarkedet efter mange års passivitet. Derfor arbejdes der med en håndholdt indsats over for den enkelte deltager. Den håndholdte indsats hænger tæt sammen med en fleksibel indstilling til deltagerne. Der er fokus på, at der sker en løbende udvikling, men at hastigheden er individuelt afstemt. Den fleksible indsats betyder også, at der er konsekvenser, hvis regler og aftaler ikke bliver overholdt. Deltagerne kan fx blive trukket i kontanthjælp, hvis regler og aftaler ikke bliver overholdt.

### En helhedsorienteret og koordineret indsats

Mange forskellige fagpersoner er involveret i forløbet, herunder fx socialrådgivere, psykologer og en fysioterapeut. "Mange af de deltagende kvinder har en anderledes sygdomsopfattelse pga. af deres kultur, og det kræver en meget stram opfølgning og fokus på træning af både det fysiske og det psykiske hos de enkelte kvinder," fortæller den etniske konsulent. Samarbejdet foregår uformelt og ad hoc på tværs af forvaltninger. Netop denne koordineringskultur og forståelse for vigtigheden af den helhedsorienterede indsats på tværs i kommunen er afgørende for afklaringsforløbets succes.

### Konsulentens rolle

Den etniske konsulent yder konsulentbistand i form af rådgivning, konflikthåndtering og kulturformidling. Desuden underviser den etniske konsulent i forløbets første fase vedrørende motivation og afdækning af jobmæssige muligheder.

### 3 gode råd:

- Giv aldrig op! På trods af mange års passivitet og manglende arbejds erfaring er det ved en vedholdende og håndholdt indsats muligt at få målgruppen aktiveret og at få en del ind på arbejdsmarkedet.
- Kommunikér og formidl viden om samfundet og arbejdsmarkedet. Mange af kvinderne har glemt, hvad de lærte på sprogskolen og er utrygge, fordi de kun har begrænset viden om arbejdsmarkedet og samfundet generelt.
- Det er vigtigt med en sammenhængende indsats. Et tæt samarbejde mellem tilbud, rådgivere, sundhedsvæsen m.fl. er afgørende for at få koordineret og prioriteret indsatsen og (gen)skabt kvindernes arbejdsmarkedsidentitet.

## KONTAKT

Etnisk konsulent **Mussa Utto**

Mail: [muut@esbjergkommune.dk](mailto:muut@esbjergkommune.dk)

Esbjerg Jobcenter:  
Tlf. 76167300



# FAMILIEFORSØRGEDE

Ledige familieforsørgede rummer ressourcer, som i dag ikke i tilstrækkelig grad udnyttes. De familieforsørgede udgør en meget sammensat gruppe, både hvad angår kompetencer og baggrund. Her fokuseres på familiesammenførte, hvor opholdet er betinget af, at ægtefællen forsørger vedkommende og på medfølgende ægtefæller til nye arbejdskraftindvandrere fx fra andre EU-lande.

Trods videregående uddannelse og erhvervs erfaring fra hjemlandet kan det være svært for de familieforsørgede ledige at få arbejde i Danmark, der svarer til deres kvalifikationer.

Jobcentrene er forpligtiget til at tilbyde ledige familieforsørgede et aktivt tilbud i henhold til reglerne i Integrationsloven § 23, stk. 5 og Beskæftigelsesloven § 75 a, stk. 1. Der er derfor øget fokus på, hvordan jobcentrene bedst tilrettelægger målrettede forløb for netop disse grupper. Her er en af udfordringerne at få kontakt med gruppen, som ikke er forpligtiget til at kontakte jobcentret.

## FØRSTE JOB I DANMARK

I København har Jobcenter Musvågevej imødekommet disse udfordringer med individuel karriererådgivning og praksisrelaterede øvelser i forhold til de ledige familieforsørgede. Efter seks måneder er mere end 65 pct. af deltagerne fra Første Job i Danmark enten i ordinært arbejde, løntilskud eller i uddannelse.

## Familieforsørgede

Målgruppen for forløbet er både mænd og kvinder, primært fra ikke-vestlige lande. De har videregående uddannelser og vil gerne gøre karriere i Danmark. Målgruppen er hovedsageligt i Danmark, fordi de er blevet dansk gift eller har fundet en dansk kæreste. Enkelte deltagere er fulgt med deres udenlandske ægtefælle, som arbejder i Danmark.

## Systematiseret brug af beskæftigelsesrettede tilbud

Forløbets metode er en systematisk brug af beskæftigelsesrettede tilbud og tillægsydelse til familieforsørgede. To måneder efter endt forløb er 90 pct. af deltagerne videre i et andet beskæftigelsesrettet tilbud i form af enten løntilskud, praktik og/eller mentorforløb.

## 5 GODE ERFARINGER I ARBEJDET MED LEDIGE FAMILIEFORSØRGEDE:

1. At indsatsen over for målgruppen samles hos en enkelt medarbejder eller en bestemt gruppe af medarbejdere.
2. At denne medarbejder fysisk sidder på sprogcentret eller har et meget tæt samarbejde med sprogcentret.
3. At den familieforsørgede får tilbudt en personlig samtale så hurtigt efter ankomsten til Danmark som muligt.
4. At indsatsen opstartes som et projekt med midler fx fra det lokale beskæftigelsesråd eller puljer fx fra Integrationsministeriet, hvorefter indsatsen bliver en del af driften.
5. En tæt kontakt med både borgeren, sprogcentret og virksomheden under hele forløbet sikrer, at eventuelle problemer tages i opløbet.

Læs mere på: [www.nyidanmark.dk/beskæftigelse/indsatser-for-kvinder](http://www.nyidanmark.dk/beskæftigelse/indsatser-for-kvinder)

## FAMILIEFORSØRGEDE INDVANDRER-KVINDER OG ARBEJDSMARKEDET.

I undersøgelsen 'Familieforsørgede indvandrerkvinder og arbejdsmarkedet', lavet af AKF i 2008, fokuseres på barrierer og muligheder for beskæftigelse og uddannelse samt kommunale indsatser over for gruppen.

Find rapporten på: [www.akf.dk/udgivelser](http://www.akf.dk/udgivelser)

Selve forløbet i Første Job i Danmark består af et seks ugers program, der blandt andet sætter fokus på:

- Kompetenceafklaring
- Sproglig gennemslagskraft og nonverbal kommunikation
- Information om det danske arbejdsmarked
- Afdækning af alternative veje til arbejdsmarkedet
- Job- og praktiksøgning

### Hvordan opstod ideen?

Første Job i Danmark udspringer af forsøgsprojektet 'RekrutteringsCenteret', som var et elleve ugers jobsøgningsforløb, som blev igangsat for puljemidler. Med udgangspunkt i de gode erfaringer fra forsøgsprojektet valgte Købehavns Kommune at videreføre tilbuddet, som i dag er overgået til drift.

## METODER OG REDSKABER

Erfaringerne fra København viser, at følgende metoder og redskaber har effekt i forhold til at få ledige familieforsørgede i beskæftigelse:

### Opsøgende kontakt

Det kræver en særlig opsøgende indsats at få kontakt til målgruppen, i og med de er selvforsørgende. Deltagerne på forløbet er derfor fundet dels gennem et tæt samarbejde med jobcentret, dels gennem opsøgende arbejde via netværk, sprogcentre mv. Endelig har Første Job i Danmark rekrutteret deltagere via egen hjemmeside.

### Intensivt forløb og målrettet, varieret undervisning

Forløbet varer seks uger, og undervisningen er tilrettelagt, så den kun varer halvdelen af dagen. Hvis forløbet er for langt, eller ikke virker relevant for den enkelte, falder incitamentet nemlig for at deltage. Det giver samtidig deltagerne mulighed for at følge danskundervisningen sideløbende med forløbet.

Selve forløbet består af seks til tolv timer om ugen plus hjemmearbejde. Det kan fx være skrivning af cv og ansøgninger på dansk og forberedelse af oplæg til undervisningen. Forløbet veksler mellem holdundervisning, gruppe- og individuel vejledning samt virksomhedsbesøg.

De praktiske øvelser er en central årsag til forløbets gode resultater, idet flere af deltagerne herigennem har tilegnet sig en række praktiske færdigheder og genfundet deres selvtillid. De praktiske øvelser har fx været:

- Teambuildingsøvelser for at ryste holdet godt sammen, så de kan bruge hinanden som netværk.
- Konflikthåndteringsøvelser med henblik på at træne konflikthåndtering på danske arbejdspladser.
- Telefonøvelser hvor kursisten lærer at gøre sig forståelig og træner det at ringe op og spørge til et job.
- Jobsamtale som rollespil, hvor en chef deltager i samtalen.

### Virksomhedskontakt og individuel karrierevejledning

De projektansvarlige hjælper med at skabe kontakt til virksomhederne. Hvor det giver mening, er det de projektansvarlige, som tager kontakt til virksomheden. Ellers vejleder de deltagerne i, hvordan de selv kan tage kontakt.

De sidste uger på et kursusforløb handler om at give konkrete værktøjer, individuel vejledning og andet, der kan bidrage til, at kursisterne får lagt en realistisk plan med henblik på at komme i arbejde. Her bliver den enkelte deltager tildelt en kontaktperson, som fungerer som tovholder på den enkeltes jobsøgning. Første Job i Danmark har samtlige deltagere i en database, så de kan matche deltagernes profiler med relevante job, som jobcentret blandt andre sender til dem.

## EVALUERING AF REKRUTTERINGS-CENTRET.

Erfaringerne og resultaterne fra 'RekrutteringsCenteret' er videreført i integrationsindsatsen 'Første Job i Danmark'.

Læs mere i evalueringen, der er udarbejdet af LG Insight i 2009. Find evalueringen på hjemmesiden: [www.forstejob.dk/erfaringer](http://www.forstejob.dk/erfaringer) (nederst)



### Konsulentens rolle

Den etniske konsulent har spillet en aktiv rolle især i forhold til det tidligere Rekrutteringscenter, hvor konsulenten har siddet med i styregruppen og været med til at evaluere forløbet. I dag henviser konsulenten familieforsørgede til Første Job i Danmark og har en tæt dialog med medarbejderne på projektet, som har været med ude og følge arbejdet i jobcentret for at få større indblik i arbejdet med målgruppen.

### 3 gode råd:

- Få indblik i de ressourcer, som den enkelte deltager besidder og få beskrevet realkompetencerne, så de kan bruges aktivt i jobsøgningen.
- Tilpas tilbuddet løbende til den enkelte. Tilbuddet er frivilligt og muligheden for et individualiseret forløb er afgørende for at fastholde deltagernes interesse.
- Tilknyt et godt virksomhedsnetværk til forløbet – det gør det nemmere at få aftaler om praktikforløb.

### KONTAKT

Etnisk konsulent Dorthe Kingo Vesterlund

Mail: [fa59@bif.kk.dk](mailto:fa59@bif.kk.dk)

Jobcenter København, Musvågevej:  
Tlf. 82565682

MINISTERIET FOR FLYGTNINGE  
INDVANDRERE OG INTEGRATION

