

BORGERCASES

UDFORDRINGER, REFLEKSION, VIDEN OG INSPIRATION

Dette materiale indeholder 10 borgercases. Hver borgercase beskriver en udfordring i den beskæftigelsesrettede integrationsindsats set fra borgernes, de fagprofessionelles og virksomhedernes perspektiv.

Til hver borgercase knytter der sig refleksionsspørgsmål og henvisninger til, hvor man kan finde mere viden om eller inspiration om borgercasens tema. Brug borgercasene på et teammøde, til en workshop eller et fagligt møde, hvor I skal drøfte egen praksis og diskutere udfordringer, dilemmaer og mulige løsninger i jeres arbejde med at bringe flygtninge og indvandre i job eller uddannelse.

Der er ikke ét rigtigt svar til borgercasene. Brug refleksionen til at komme nærmere, hvilken tilgang til integrationsindsatsen, som I ønsker.

Hver case tager 1-3 minutter at læse.

Eksempel på en kort øvelse til teammødet (15 minutter):

1. Vælg en ordstyrer
2. Alle læser casen og refleksionsspørgsmålene hver for sig
3. Ordstyrer faciliterer en fælles diskussion om refleksionsspørgsmålene
4. Find viden og inspiration på bagsiden af casen
5. Aftal, hvem der følger op på hvad indtil næste møde



CASE 1: DEN MOTIVERENDE SAMTALE MED BORGER



Jamir er 33 år og fra Idlib-provinsen i Syrien. Han har arbejdet som smed i Idlib, siden han var 20 år. I 2016 flygtede han fra Syrien til Danmark med sin kone og to børn.

Jamir vil gerne i job som smed i Danmark.

Han savner at arbejde med sit fag, og samtidig har hans familie behov for en højere indtægt for at få tingene til at hænge økonomisk sammen, fortæller han.

Desværre har Jamir ikke papirer på sin uddannelse, og det har ikke været muligt at finde en virksomhedspraktik hos en smed til ham. Jamir har i stedet været i praktik i Bilka i 3 måneder og derefter i praktik hos Lidl i 4 måneder.

Begge virksomheder siger, at de har været glade for Jamir, men de har ikke mulighed for at ansætte Jamir. Han har den rette indstilling, men de sproglige færdigheder halter, forklarer de.

Til næste samtale i jobcenteret er Jamir frustreret og vred. I tilbyder ham en ny praktik på et lager, men Jamir afviser. Han vil ikke i flere praktikker. Han har givet praktik en chance, siger han, men det fører

ingen vegne. Nu vil han direkte i job. Og han forstår ikke, hvorfor I ikke kan skaffe ham arbejde som smed. Selvom han ikke har sine uddannelsespapirer, så har han arbejdet i mange år som smed, fremhæver han.

Refleksionsspørgsmål:

- Hvad kan I fokusere på i Jamirs situation for at motivere ham? Har I erfaringer fra andre borgere med at skabe motivation, som Jamir kan drage nytte af?
- Hvordan vil I tale med Jamir om kompetencer og realistiske jobmuligheder i Danmark?
- Hvilke virksomheder i jeres kommune vil kunne motivere Jamir?
- Vil I forsøge at motivere Jamir til flere virksomhedspraktikker, ordinær uddannelse eller andet? Hvorfor/Hvorfor ikke?

Vend siden og find viden og inspiration til, hvordan I kan arbejde med motiverende samtaler

VIDEN OG INSPIRATION



HINT:

Har I overvejet...

- At gøre brug af de samtaletekniske principper bag jobrettede samtaler?
- At benytte kompetenceafklaringsværktøjer til at understøtte samtalen om realistiske jobmuligheder?
- Om realkompetencevurdering og erhvervsuddannelse er en relevant vej at gå?



På denne side kan du finde en række redskaber, som du kan anvende til at fastholde et jobfokus i samtalen med borgeren: <https://www.cabiweb.dk/temaer/nydanskere-og-integration/i-kommunen/>



I denne håndbog kan du finde en række samtaletekniske redskaber, som du kan anvende i samtalen med borgeren: <https://star.dk/media/1644/haandbog-i-jobrettede-samtaler.pdf>



På jobnet.dk kan du finde et værktøj målrettet kompetenceafklaring af flygtninge: <https://info.jobnet.dk/da/jobs%C3%B8ger/kompetence-afklaring-flygtninge>



På portalen Uddannelse og integration kan du læse om flygtninges muligheder for at tage uddannelse og bl.a. få realkompetencevurdering af medbragt arbejdserfaring: <https://ufm.dk/uddannelse/integration-pa-uddannelsesområdet>

CASE 2: VIRKSOMHEDER MED JOBPERSPEKTIV



Amin er fra Somalia. Han er 29 år og kom alene til Danmark i 2015. De første år i Danmark har været svære for Amin. Han lider af post-traumatisk stress og har haft udfordringer med angst. Amin har været igennem et længere traumebehandlingsforløb og føler sig parat til at afprøve et virksomhedsforløb.

I dag er Amin i fjerde måned i sit andet praktikforløb uden løntimer. Praktikken er blevet forlænget en gang. Amin går på et lager og pakker varer. Han er tilfreds med sit arbejde og er glad for kollegaerne på arbejdspladsen.

Under næste samtale fortæller Amin, at han længe har udført sine opgaver lige så godt som de andre, og han vil derfor gerne have løn og fastansættes. Arbejdsgiver er dog kendt for ikke at betale løntimer i forbindelse med praktikforløb eller tilbyde job i forlængelse af praktikker.

Da I kontakter arbejdsgiver, fortæller han, at Amin er vellidt, men at han stadig har meget at lære. Hans sprogfærdigheder er fx ikke altid tilstrækkelige, og han pakker derfor ofte forkerte varer til fragtmændene. Amin siger også tit, at han har det skidt, og så går

han hjem. Arbejdsgiver fortæller, at han gerne vil forlænge praktikken med Amin igen, men at han kan ikke tilbyde løntimer eller fast job.

Refleksionsspørgsmål:

- Hvordan vil I gå til Amins arbejdsgiver? Hvor og hvordan vil I tale om løntimer med en arbejdsgiver som Amins?
- Har I relevante redskaber og argumenter til at overbevise arbejdsgiver om løntimer eller ansættelse?
- Hvornår er det relevant at afbryde samarbejdet med arbejdsgiver og finde alternativer til en som Amin?
- Hvordan arbejder I med at gå fra praktik m./u. løntimer til fastansættelse?
- Har I overblik over alternative virksomheder i kommunen med reelle jobmuligheder?
- Hvordan kan I konkret hjælpe Amin med hans sprogudfordringer? Kan sprogcentret eller andre bidrage?

Vend siden og find viden og inspiration til, hvordan I kan skabe løntimer i praktikken eller fastansættelse

VIDEN OG INSPIRATION



HINT:

Har I overvejet...

- At italesætte fra første virksomhedskontakt jeres interesse for løntimer til borgeren i praktikken?
- At tale løbende om, hvilke jobfunktioner borgeren kan løse og bør aflønnes for?
- At benytte arbejdsaftalen som redskab til at afstemme forventninger, delmål og mål med praktikken – herunder også løntimer eller fast job?



I denne inspirationspjece kan du se eksempler fra kommuner, som arbejder målrettet med at generere ordinære løntimer til borgere i kanten af arbejdsmarkedet: <https://star.dk/media/3824/inspirationspjece-om-ordinaere-loentimer.pdf>



I dette inspirationskatalog kan du blandt andet læse om, hvordan Nordfyns Kommune er lykkedes med at opnå ordinære timer i praktikker: https://www.cabiweb.dk/media/1776/inspirationskatalog_a5_148x210_final_v4.pdf



I denne udgivelse kan du finde et dialogredskab, som kan anvendes til at afklare, hvad der skal til for at komme videre til fx løntilskud og/eller ordinære timer i virksomhederne: <https://www.cabiweb.dk/temaer/nydanskere-og-integration/i-virksomheden/vaerktoej-kompetencer-og-vejen-frem/trappemodellen/>



På portalen Uddannelse og integration kan du læse om flygtninges muligheder for at tage uddannelse og bl.a. få realkompetencevurdering af medbragt arbejdserfaring: <https://ufm.dk/uddannelse/integration-pa-uddannelsesområdet>

CASE 3: FASTHOLDELSE OG EFTERVÆRN



Fatima er 41 år og fra Eritrea. Hun kom til Danmark i 2016 med sin mand og deres tre børn. Fatima har i lang tid ikke været motiveret for at komme ud på arbejdsmarkedet. Hun har været vant til at gå hjemme med børnene og har passet huset. Efter mange samtaler er det lykkedes at få en virksomhedspraktik i et køkken på et plejehjem. Opstartssamtalen med Fatima og arbejdsgiver går godt, og Fatima bliver fint introduceret til arbejdsopgaverne i køkkenet.

Efter en måned ringer arbejdsgiver. Han er irriteret og fortæller, at han ønsker at afbryde Fatimas virksomhedspraktik. I en hel uge er Fatima ikke mødt op på arbejdet, og hun har ikke meldt sig syg. Arbejdsgiver har heller ikke kunnet få fat i hende. Fatima har fra start haft meget fravær og generelt været ustabil i sit fremmøde. Og ofte går hun hjem midt i arbejdsdagen. Hun deltager heller ikke i fællesskabet, og hun spiser altid frokost for sig selv. Nu er det blevet for meget, fortæller arbejdsgiver.

Da I ringer til Fatima, forklarer hun, at hun har været glad for at være i køkkenet. Men hun har haft lidt ondt i ryggen i denne uge. Nogle

gange er hun også gået hjem midt på dagen for at hente sine børn, men først når hun har afsluttet de arbejdsopgaver, hun var blevet sat i gang med, forklarer Fatima. Hun troede ikke, at hun måtte spise frokost med de andre, så hun har altid ventet med at spise, til hun kom hjem.

Refleksionsspørgsmål:

- Hvad kunne I have gjort for at forebygge de misforståelser, som har fået Fatima og arbejdsgiver til at gå galt af hinanden?
- Hvordan vil I forventningsafstemme med Fatima og arbejdsgiver for at klæde begge parter ordentligt på? Gennemgår I arbejdsopgaver, tid og evt. skånebehov sammen?
- Hvordan følger I op med borgere i virksomhedsforløb – telefonopkald, sms, treparts møde, besøg på virksomheden? Og hvor ofte er det relevant at følge op?

Vend siden og find viden og inspiration til, hvordan I arbejder med fastholdelse og efterværn

VIDEN OG INSPIRATION



HINT:

Har I overvejet...

- At benytte 'Arbejdsaftalen' som redskab til at forventningsafstemme mellem alle parter i forhold til mål, sygdom, arbejdstid, fleksibilitet i arbejdet og arbejdsopgaver?
- At have regelmæssig kontakt med både arbejdsgiver og borger omkring forløbet?
- At tilbyde en fastholdelsesmentor?



Her kan du finde Svendborg Kommunes skabelon for Arbejdsaftale mellem borger, virksomhed og jobkonsulent: <https://www.cabiweb.dk/media/1837/folder-arbejdsaftale-svendborg.pdf>



I denne artikel kan du finde information om, hvad integrationsborgere skal være særligt opmærksomme på, når de er på en dansk arbejdsplads: <https://www.cabiweb.dk/temaer/nydanskere-og-integration/for-nydanskere/kulturelle-misforstaaelser/>



I denne artikel kan du finde en række værktøjer, som virksomheder kan anvende, når de ansætter eller åbner dørene for nydanske medarbejdere: <https://www.cabiweb.dk/temaer/nydanskere-og-integration/i-virksomheden/>



I kapitel 3 i denne rapport kan du se eksempler fra kommuner, som aktivt arbejder med opfølgning på de beskæftigelsesrettede forløb på virksomhederne: <https://www.integrationsviden.dk/beskaeftigelse/1-aktiv-indsats/sadan-far-de-bedste-kommuner-flygtningekvinder-i-beskaeftigelse>

CASE 4: KØNSROLLER OG ARBEJDS- MARKEDET



Marwa er flygtning fra Syrien og har været i Danmark i to år med sin mand. I Syrien passede Marwa sin mands forældre. I Danmark er Marwa ansvarlig for hjemmet, mens Marwas mand tjener penge til dem begge. Marwa har erfaring med at tage sig af børn og ældre, men hun har aldrig været en del af arbejdsmarkedet – hverken i Syrien eller i Danmark.

Marwas sagsbehandler er optaget af at få Marwa i job, men Marwa er ikke interesseret i at komme i arbejde. Hun ønsker i stedet at uddanne sig som social- og sundhedshjælper, da hun kan lide at arbejde med mennesker.

På baggrund af Marwas ønske, vurderer sagsbehandleren, at et IGU-forløb i ældrepleje er overensstemmelse med Marwas fremtidsdrøm og erfaring. Marwa er ikke enig i denne vurdering. Ifølge Marwa harmonerer et IGU-forløb ikke med hendes huslige pligter; hvem skal tage sig af de praktiske opgaver i hjemmet, hvis hun opstarter forløbet? Marwas mand vil i hvert fald ikke, udtrykker Marwa.

Sagsbehandleren forsøger at motivere Marwa til at påbegynde forløbet ved at fortælle om de

fordele, der er forbundet med IGU-forløbet. Sagsbehandleren fortæller bl.a., at Marwa vil optjene feriepenge, pension og dagpengen.

Marwa viser ikke interesse for sagsbehandlerens argumenter. Hun kan ikke se, hvordan forløbet kan lade sig gøre med alle de gøremål, hun har i hjemmet.

Efter samtalen med Marwa er sagsbehandleren i tvivl, om IGU-forløbet skal igangsættes. Sagsbehandleren frygter konkret, at Marwa vil falde fra og stoppe forløbet undervejs.

Refleksionsspørgsmål:

- Hvordan vil I motivere Marwa til at påbegynde et IGU-forløb? Hvad skal der til for at klæde Marwa på til et IGU-forløb, hvis I får motiveret Marwa?
- Vil I inddrage Marwas mand i samtalen? Hvorfor/hvorfor ikke?
- Hvilke fordele ved at starte i IGU ville I fremhæve i samtalen med Marwa?

Vend siden og find viden og inspiration til, hvordan I kan sikre en helhedsorienteret indsats, som styrker borgerens motivation til at indgå på arbejdsmarkedet

VIDEN OG INSPIRATION



HINT:

Har I overvejet at...

- At sætte fokus på, at IGU er mere end løn, nemlig et forløb der også giver kvalifikationer gennem praktik og uddannelse?
- At tale om at være rollemodel for eventuelt kommende børn?
- At tilknytte mentorer til flygtninge i IGU-forløb for at sikre støtte, vejledning og hjælp til fx sproglige udfordringer.



I denne rapport kan du læse om, hvilke forhold der kan have betydning for, at nogle kommuner lykkes bedre end andre med at få kvindelige flygtninge i beskæftigelse: <https://www.integrationsviden.dk/beskaeftigelse/1.-aktiv-indsats/sadan-far-de-bedste-kommuner-flygtningekvinder-i-beskaeftigelse>



Her kan du hente viden om, hvordan det lykkedes seks kommuner at rykke ægtefælleforsørgede borgere ind i arbejdsstyrken: <https://www.cabiweb.dk/cabis-projekter/projekt-500-aegtefaelleforsoergede-indvandrere-ind-i-arbejdsstyrken/>



I dette inspirationshæfte kan du læse om samarbejdsmodeller og gode eksempler på uddannelsesforløbet i integrationsgrunduddannelsen: <http://sammenomintegration.dk/filer/igu-inspirationshaefte-om-uddannelsesplaner-samarbejdsmodeller-og-gode-eksempler-pa-uddannelsesforlobet-i-integrationsgrunduddannelsen-igu.pdf>



På portalen Uddannelse og integration kan du læse om flygtninges muligheder for at tage uddannelse i DK: <https://ufm.dk/uddannelse/integration-pa-uddannelsesområdet>

CASE 5: SYGDOMS- FORSTÅELSE



Burhan oplever, at han ikke har de samme kræfter, som da han var ung. Efter 30 års arbejde som murer i Afghanistan er ryggen og hænder ikke længere så stærke, og han må derfor ofte hvile sig, fortæller Burhan. Burhan er 46 år og fra Sheberghan i Afghanistan. Han kom alene til Danmark i 2015. Han venter på at blive familiesammenført med sin kone og tre børn.

I dag er han i virksomhedspraktik på et lager. Kollegaerne er flinke, men arbejdet er hårdt, synes Burhan. Arbejdsgiver ringer en dag til virksomhedskonsulenten og forklarer, at samarbejdet med Burhan er svært. Han tager ofte mange, lange pauser eller melder sig syg. Indtil videre har arbejdsgiver set igennem fingre med det. Men det er ved at blive et problem, fordi Burhan ikke lærer at løse sine opgaver. Arbejdsgiver synes lidt, at de spilder deres tid med Burhan.

Da I taler med Burhan, forklarer han, at han er for syg til at arbejde. Han får tit hovedpine og føler sig træt, når han arbejder længe på lageret. Derfor går han hjem og hviler sig.

I indkalder til trepartsmøde for at tale med arbejdsgiver og Burhan om mulighederne for at tilpasse Burhans virksomhedspraktik.

Imidlertid har Burhan kontaktet sin læge og lægen har inden trepartsmødet med arbejdsgiver fritaget Burhan fra praktik-forløbet på lageret. Hun mener ikke, at Burhans helbred tillader fysisk arbejde i 37 timer om ugen. Hun har derfor sygemeldt Burhan og skriver, at han ikke kan komme i aktivering de næste 3 måneder.

Refleksionsspørgsmål:

- Hvordan ville I tale med Burhan om sygdomsforståelse på det danske arbejdsmarked?
- Hvordan ville I kommunikere med Burhans læge om Burhans muligheder for praktik?
- Hvad skal der til for at etablere et godt lægesamarbejde hos jer?
- Hvad kan I tilbyde Burhan i de tre måneder for at bibeholde kontakten? Fx mentorstøtte?

Vend siden og find viden og inspiration til, hvordan I kan arbejde med sygdomsforståelse i en dansk kontekst

VIDEN OG INSPIRATION



HINT:

Har I overvejet...

- Mulighederne for at få/gøre brug af en sociallæge eller lægekonsulent i jobcenteret, hvor kommunens medarbejdere kan bestille tid og fremlægge sager med flygtninge, der har forskellige diagnoser og helbredsmæssige udfordringer?
- Er der relevante, parallelle sundhedstilbud, I kan tilbyde Burhan i kombination med virksomhedspraktik?



I dette inspirationskatalog kan du blandt andet læse om, hvordan Sønderborg Kommune har etableret et tæt samarbejde med lægefaglige aktører: <https://www.integrationsviden.dk/beskaeftigelse/1.-aktiv-indsats/nyt-integrationskit-skal-hjaelpe-flere-flygtninge-i-arbejde>



Her kan du læse om, hvordan Vordingborg Kommune har fremmet lægesamarbejdet: <https://star.dk/om-styrelsen/nyt/nyt-om-reformer/nyt-om-sygedagpengereformen/2016/12/case-virksomhedsnetvaerk-og-laegesamarbejde-i-vordingborg/>



Her kan du finde inspiration og viden til sagsbehandling af langtidssygemeldte med ikke-vestlig baggrund: https://www.cabiweb.dk/media/1718/inspirationskatalog_web_skaerpdinindsats.pdf



Her kan du læse om ikke vestlige indvandreres karakteristika målt i det såkaldte BIP-projekt. http://vaeksthusets-forskningscenter.dk/wp-content/uploads/2018/11/Ikke-vestlige-indvandrere_karakteristika-jobparathed-og-aktive-indsatser.pdf

CASE 6: FASTHOLDELSE PÅ TVÆRS AF BARSELSFORLØB



Amina er 32 år og fra Helmand i Afghanistan. Hun flygtede til Danmark med sin mand og sit første barn i foråret 2015.

I løbet af det første år i Danmark får Amina og hendes mand deres andet barn, og Amina er på barsel. Hendes jobkonsulent ærgrer sig lidt, fordi Amina endelig var jobparat, og hun havde forbedret sine danskundskaber, og hun var heller ikke afvisende for at prøve en virksomhedspraktik.

Da Amina kommer tilbage til jobcenteret efter sin barsel, oplever jobkonsulenten, at Aminas danskundskaber er blevet sat tilbage, og hun er ikke længere interesseret i at få et job. De arbejder derfor meget med Aminas jobmotivation og taler om Aminas fritidsinteresser, og hvad Amina tidligere har lavet.

Hun fortæller, at hun i Afghanistan har plantet og dyrket grøntsager på familiens jord og solgt overskudsproduktionen på det lokale marked. Hun kunne godt lide at få ting til at gro.

Efter nogle måneder finder virksomhedskonsulenten en virksomhedspraktik til Amina på et gartneri i kommunen. Ideen om at arbejde i gartneriet fanger Aminas interesse, men hun er nu gravid med de-res tredje barn og ønsker derfor ikke at starte i praktik i gartneriet.

Hun skal snart på barsel, og hendes mand vil forsørge hende, fortæller hun.

Refleksionsspørgsmål:

- Hvordan kan I arbejde med at fastholde et jobperspektiv hos Amina? Hvilke gode/dårlige erfaringer har I?
- Har I særlige tiltag eller tilbud, som henvender sig til kvinder på barsel som Amina?
- Hvordan arbejder I med at bibeholde danskundskaberne hos kvinder på barsel?

Vend siden og find viden og inspiration til, hvordan I kan fastholde et fokus på sprog og job for kvinder i barsel

VIDEN OG INSPIRATION



HINT:

Har I overvejet...

- At oprette barselsgrupper for flygtningekvinder med fokus danskundskaber og beskæftigelse?
- At have holde kontakten under barslen gennem andre tiltag, fx netværksmøder, oplæg eller hjemmebesøg?



I rapportens kapitel 4 kan du blandt andet læse om Kolding Kommunes barselsgruppe for flygtningekvinder med fokus på danskundskaber og beskæftigelse: <https://www.integrationsviden.dk/beskaeftigelse/1.-aktiv-indsats/nyt-integrationskit-skal-hjaelpe-flere-flygtninge-i-arbejde>



I rapportens kapitel 5 kan du blandt andet læse om graviditet og barselsgrupper: <https://www.integrationsviden.dk/beskaeftigelse/1.-aktiv-indsats/sadan-far-de-bedste-kommuner-flygtningekvinder-i-beskaeftigelse>



I denne rapport kan du indhente viden om, indvandrerkvinders situation og muligheder for at deltage i danskuddannelse: https://www.integrationsviden.dk/skole-uddannelse/1.-dansk-som-andetsprog/copy4_of_indvandrerkvinder-i-danskuddannelsen

CASE 7: SANKTIONER



Mahmoud er 36 år. Han kom til Danmark med sin kone og 3 børn i foråret 2016. De flygtede fra Aleppo i Syrien gennem Tyrkiet, Grækenland og med bus op igennem Europa til Danmark.

Mahmoud har haft svære psykiske mén, og han har været gennem traumebehandling i kommunen igennem en længere periode. Der har været klar progression hos Mahmoud, og han er blevet vurderet jobparat. Desværre er Mahmoud ikke motiveret til at komme i job. Han har sagt nej til at deltage i en virksomhedspraktik, og han er ikke dukket op til tre samtaler i jobcenteret. Mahmoud er nu blevet sanktioneret og trukket i ydelse.

Mahmoud møder frustreret og vred op til samtale i jobcenteret. Han siger, at han har været syg og derfor ikke vidste, at han ville blive trukket i ydelse. Sanktionerne går ud over hans familie, og han beskylder jobcenteret for at forskelsbehandle. Hans ven Amir er i samme situation, men hans sagsbehandler har ikke trukket ham i ydelse, fortæller han.

Mahmoud siger vredt, han vil have sine penge tilbage. Han rejser sig, forlader lokalet og smækker døren efter sig.

Refleksionsspørgsmål:

- Hvordan vil I håndtere situationen med Mahmoud? Oplever I lignende udfordringer med brug af sanktioner? Hvordan håndterer I disse udfordringer?
- Hvordan, og i hvilke situationer sanktionerer I? Har I en ensartet tilgang til sanktionering? Informerer I borgere om konsekvenserne af sanktioner?
- Har I redskaber eller værktøjer, som hjælper jer med at afgøre, hvornår sanktionering kan/skal benyttes (fx et beslutningstræ, sagssparring)?
- Inddrager I ledelsen, og i hvilke situationer er det relevant for jer at inddrage ledelsen i forhold til spørgsmål om brug af sanktioner?

Vend siden og find viden og inspiration til, hvordan I kan arbejde med at ensrette jeres brug af sanktioner

VIDEN OG INSPIRATION



HINT:

Har I overvejet...

- At lade en administrativ medarbejder indhente dokumentation og håndtere sanktione-ringer og partshøringer?
- Udarbejde vejledninger om sanktioner oversat til forskellige sprog?



I dette inspirationskatalog kan du blandt andet læse om Helsingør Kommunes systematiske og konsekvente brug af sanktioner:

<https://www.integrationsviden.dk/beskaeftigelse/1.-aktiv-indsats/nyt-integrationskit-skal-hjaelpe-flere-flygtninge-i-arbejde>



I denne rapport kan I under tema 5 læse mere om viden om virkningen af sanktioner overfor integrationsborgere: http://uim.dk/filer/nyheder-2017/videnssyntese_endelig_040117-1.pdf



Læs her om Rebild Kommunes arbejde med at gøre borgerne digitalt selvhjulpne, hvilket letter kommunens arbejde bl.a. ved høringer i forbindelse med sanktioner:

<https://www.integrationsviden.dk/nyankomne/1.-modtagelse/rebild-kommune-materiale-til-digital-selvhaelp>

CASE 8: SAMARBEJDE OG ORGANISERING AF DEN VIRKSOM- HEDSRETTEDE INDSATS



Vanda er 27 år. Hun er flygtning fra Irak og har været i Danmark i to år med sin mand og deres ene barn. I Irak var Vanda beskæftiget som kok – et arbejde som hun holdt meget af, og som hun var dygtig til. Vanda ønsker også at arbejde som kok i Danmark. Hun er derfor motiveret i forhold til at opstarte et praktikforløb i et køkken.

Vandas sagsbehandler har haft flere møder med Vanda og har herigennem fået en god fornemmelse for hende, hendes ønsker og behov. Sagsbehandleren kontakter derfor virksomhedsservice og bestiller en virksomhedspraktik til Vanda.

Efter en uge henvender Vanda sig på sagsbehandlerens kontor. Hun er fortvivlet og ked af det. Hun har fået tildelt en praktikplads i et rengøringsfirma af virksomhedskonsulenten. Hun forklarer sagsbehandleren, at hun troede, at de havde en aftale om, at hun kunne få en praktikplads i et køkken?

Sagsbehandleren tjekker sin bestilling hos virksomhedsservice i systemet. Her kan hun se, at hun

i bestillingen ikke har beskrevet Vandas ønske om at opstarte et praktikforløb i et køkken. Sagsbehandleren ved dog, at alle relevante informationer om Vanda står beskrevet i hendes sag.

Sagsbehandleren forstår godt Vandas fortvivlelse. Hun er selv ærgerlig over, at kommunikationen med virksomhedsservice ikke har været bedre.

Refleksionsspørgsmål:

- Hvordan ville I sikre, at alle relevante parter er indforstået med Vandas situation og ønsker og arbejder mod samme mål?
- Hvilke konkrete tiltag anvender I/ville I anvende for at undgå miskommunikation mellem sagsbehandler og virksomhedskonsulent?
- Hvad er fordelene og ulemperne ved jeres organisering i forhold til udfordringen med bestillingen af Vandas praktikplads?

Vend siden og find inspiration til, hvordan sagsbehandler- og virksomhedskonsulent-samarbejdet kan organiseres

VIDEN OG INSPIRATION



HINT:

Har I overvejet...

- At udstikke tydelige rammer for samarbejdet mellem sagsbehandler og virksomhedskonsulent, fx obligatoriske trepartssamtaler?
- At der ikke er én rigtig måde at sikre et godt samarbejde og/eller en god organisering af den virksomhedsrettede indsats. Mange har dog gode erfaringer med at samle fagprofessionelle, der arbejder i integrationsindsatsen, under fælles fysiske rammer. Læs mere herom i de to rapporter nedenfor:



Under tema 3 kan du læse om organisering af den beskæftigelsesrettede integrationsindsats:
<https://www.integrationsviden.dk/beskaeftigelse/1.-aktiv-indsats/nyt-integrationskit-skal-hjaelpe-flere-flygtninge-i-arbejde>



I denne rapport kan du læse om projektet Særligt Tilrettelagt Virksomhedsforløb, som blandt andet sætter fokus på, hvordan den kommunale organisering kan understøtte et systematisk samarbejde mellem relevante medarbejdere: <https://star.dk/media/6419/midtvejsevaluering-stv-samlet-rapport.pdf>

CASE 9: SPROG OG ARBEJDS- MARKEDET



Salman er 30 år. Han flygtede i efteråret 2015 fra storbyen Homs i Syrien til Danmark med sin kone og deres lille pige Azra. Salman vil gerne i job så hurtigt som muligt. Han vil gerne kunne forsørge sin familie og tilbyde sin datter en bedre tilværelse i Danmark. Salman er ufaglært. Han har haft sin egen barbersalon i Homs i Syrien. Desværre er der ikke gode jobmuligheder som frisør eller barber i kommunen, så der er fundet praktikker til Salman i to virksomheder inden for lager og logistik.

Salman er meget glad for sin nuværende praktik. Han oplever, at han rykker sig, opgaverne er fine, og han har det godt med kollegaerne på arbejdspladsen. Arbejdsgiver er også tilfreds med Salman og det fungerer godt socialt. Dog forklarer arbejdsgiver, at der er store sproglige udfordringer. Salman laver mange fejl, fordi han ikke helt forstår instruktionerne eller kan læse ordrepapirer og mærkater. Arbejdsgiveren siger, at hvis det skal blive til noget, så har virksomheden brug for hjælp, så Salman kan få lært de fagtermer, de bruger på virksomheden.

Da I kontakter sprogskolen, fortæller de, at Salman har meget fravær. De siger, at det er svært at motivere Salman, når han er der. Og hans sprogfærdigheder halter efter de andre på holdet. Sprogskolen har svært ved at overbevise Salman om, at han skal forbedre sit almene dansk, hvis han vil i job.

Refleksionsspørgsmål:

- Hvilke relevante muligheder har I for at støtte Salmans sprogkunderskaber i praktikforløbet?
- Er der muligheder for erhvervsrettet danskundervisning til Salman på sprogskolen?
- Hvordan samarbejder I med sprogskolen? Har I indblik i borgernes fravær og redskaber til at sænke fraværet på sprogskolen?

Vend siden og find viden og inspiration til, hvordan I kan arbejde med borgernes sprogkunderskaber gennem hele indsatsen

VIDEN OG INSPIRATION



HINT:

Har I overvejet...

- At gøre brug af fx sprogmentor, sprogpraktikker, erhvervsrettet danskundervisning eller andet?
- Om I har indblik i borgernes fravær og redskaber til at sænke fraværet på sprogskolen?



Her er tip til, hvordan flygtninge selv kan arbejde med sine danskkundskaber: <https://www.cabiweb.dk/temaer/nydanskere-og-integration/for-nydanskere/bliv-bedre-til-dansk/>



Her kan du finde tip til virksomhederne om dansk på arbejdet: <https://www.cabiweb.dk/temaer/nydanskere-og-integration/i-virksomheden/vaerktoej-sprog-og-kultur/sprog-paa-arbejdspladsen/>



På Jobnet.dk under Kompetenceafklaringsværktøjet kan du finde relevante sprogkort med almindelige ord i en række forskellige brancher: <https://info.jobnet.dk/jobsøger/kompetence-afklaring-flygtninge/sprogkort>



Her finder du viden om og inspiration til den beskæftigelsesrettede danskundervisning: http://uim.dk/filer/danskuddannelse/07453_siri_idekatalogdanskundervisning_langudgave.pdf



Denne undersøgelse kan give inspiration til at håndtere fravær på danskuddannelse: <https://www.integrationsviden.dk/skole-uddannelse/1.-dansk-som-andetsprog/ny-undersogelse-giver-inspiration-til-handtering-af-fravaer-pa-danskuddannelser>

CASE 10: ORDINÆR UDDANNELSE



Yonis er 26 år og fra Mogadishu i Somalia. Han kom alene til Danmark i 2016. Da han gik ud af grundskolen, fik han arbejde i sin fars lille møbelbutik. I efteråret 2015 blev Yonis antastet flere gange af Al-Shabaab, som ville rekruttere ham til deres milits i Mogadishu. Yonis' familie overtalte ham til at flygte ud af landet.

Yonis synes, at det er svært at klare sig selv i Danmark. Men han vil gerne uddanne sig som tømrer og på sigt starte sit eget firma op. Yonis har gennemført praktikforløb hos to tømrervirksomheder. Den sidste arbejdsgiver siger, at han har flair for arbejdet.

Han kunne godt se for sig, at Yonis fik en læreplads hos dem, hvis han forbedrede sine kundskaber i dansk og matematik. Arbejdsgiveren kunne også godt tænke sig, at Yonis fik et kørekort. Det vil give mulighed for, at Yonis fik flere arbejdsopgaver. Som situationen er nu, kan de kun arbejde hen mod løn for enkelte opgaver og for morgentimerne, hvor han klargør materialer og bilerne for mester og svendene.

Yonis er ikke interesseret i at fortsætte som ufaglært, fortæller han. Han er fast besluttet på, at han vil uddannes som tømrer

og arbejde på lige vilkår med svendene.

Han har bestået Dansk 2, og han kunne fortsætte uddannelsessporet på VUC. Men I er i tvivl, om Yonis kan stå på egne ben – først på VUC og derefter på en erhvervsuddannelse.

Refleksionsspørgsmål:

- Hvordan vil I arbejde videre med Yonis – mod ordinær uddannelse eller mod et job som ufaglært?
- Hvordan er jeres praksis i forhold til at betale for kørekort?
- Hvilke støttemuligheder ville I kunne tilbyde Yonis, hvis I arbejder mod ordinær uddannelse?
- Hvordan fungerer jeres samarbejde med VUC/andre uddannelsesinstitutioner? Hvordan sikrer I fastholdelse på uddannelsen, og at borgerne ikke kommer tilbage hos jer?
- Overvejer I IGU?

Vend siden og find viden og inspiration til, hvordan I kan arbejde mod ordinær uddannelse i indsatsen

VIDEN OG INSPIRATION



HINT:

Har I overvejet...

- At benytte efterværn til borgeren og/eller løbende opfølgninger med uddannelsesinstitutioner om, hvordan det går med borgerne?
- At arbejde med særligt tilrettelagte forløb, der kombinerer virksomhedspraktik, danskundervisning og undervisning på VUC? Læs mere herom i linket nedenfor:



I rapporten kan du blandt andet læse om, hvordan udvalgte kommuner har forberedt en række unge flygtninge til ordinær uddannelse: <https://www.integrationsviden.dk/beskaeftigelse/1.-aktiv-indsats/nyt-integrationskit-skal-hjaelpe-flere-flygtninge-i-arbejde>



I dette inspirationskatalog kan du blandt andet læse om, hvordan Skive Kommune har etableret et samarbejde med Skive Kommunes 10. klassecenter: https://www.cabiweb.dk/media/1776/inspirationskatalog_a5_148x210_final_v4.pdf



På portalen Uddannelse og integration kan du læse om flygtninges muligheder for at tage uddannelse i DK: <https://ufm.dk/uddannelse/integration-pa-uddannelsesområdet>



Her kan du læse om IGU: <http://uim.dk/arbejdsomrader/Integration/integrationsgrunduddannelsen>