

5

TYOLOGIER AF ÆGTEFÆLLEFORSØRGEDE MED IKKE-VESTLIG BAGGRUND FORSKELLIGE INDSATSER TIL FORSKELLIGE MENNESKER



BESKÆFTIGELSE

ØGET SELVSTÆNDIGHED

SKJULTE RESSOURCER

ARBEJDSFÆLLESSKAB

MOTIVATION

JOB & UDDANNELSE



FEM TYPOLOGIER

- ET FORBEREDELSESVÆRKTØJ TIL DIG, DER ER VIRKSOMHEDSKONSULENT

Målgruppen af ægtefælleforsørgede med ikke-vestlig baggrund er meget bred og mangfoldig. Derfor er der ofte behov for en individuelt sammensat indsats for at målet om job eller uddannelse kan opfyldes.

I Projekt 500 har seks kommuner – Frederiksberg, Holstebro, Hjørring, Lyngby, Rødovre og Aarhus – i samarbejde med Integrationsnet, LG Insight og Cabi siden 2014 arbejdet på at få ægtefælleforsørgede og hovedsageligt ikke-vestlige indvandrere i job eller uddannelse.

Udgangspunktet for ægtefælleforsørgede er, at det er frivilligt at deltage i en beskæftigelsesindsats, og erfaringerne fra projektet viser, at deltagerne generelt er meget motiverede for at komme i job. I alt har Projekt 500 pr. december 2016 270 deltagere, hvoraf 120 indtil videre er afsluttet til job eller uddannelse.

FORSKELLIGE INDSATSER TIL FORSKELLIGE MENNESKER

Trods en del fællestræk, er der også afgørende forskelle, som har betydning for hvilken indsats, der er mest virkningsfuld.

I Projekt 500 har tilgangen været at sammensætte forskellige indsatser til forskellige mennesker, men ud fra en palette af velkendte beskæftigelsestilbud som: vejledningssamtaler, cv- og jobsøgningsworkshops, virksomhedsbesøg samt virksomhedspraktik og løntilskud mv.

Efter tre års projektperiode har vi erfaret, at særligt fire forhold har betydning for indsatsen:

- Jobmål – er der et jobmål, og er det realistisk?
- Indstilling – hvordan er indstillingen til at deltage i relevant indsats?
- Ressourcer – hvad kan den enkelte selv gøre, og hvor er der brug for hjælp?
- Barrierer – er der barrierer, der skal håndteres?

FEM TYPOLOGIER AF ÆGTEFÆLLEFORSØRGEDE

For at illustrere hvordan de fire elementer har afgørende betydning for, hvad den mest relevante og effektive indsats er, har vi udarbejdet 5 typologier på grundlag af ligheder og forskelle.

Opdelingen i typologier er naturligvis en forenkling, og kan ikke erstatte en individuel og dynamisk tilgang i arbejdet med at hjælpe ægtefælleforsørgede i job eller uddannelse. Samtidigt er det vigtigt at understrege, at erfaringen fra Projekt 500 er, at med den rette indsats kan langt de fleste deltagere uanset udgangspunkt komme i job eller uddannelse eller i hvert fald langt tættere på arbejdsmarkedet.

Formålet med typologierne er ikke, at indplacere den enkelte person i en bestemt typologi. Men typologierne kan bruges internt i jobcentret til at styrke fokus på at sammensætte den mest relevante indsats til mennesker med forskellige udgangspunkter. De kan også bruges til andre målgrupper. Se dem her:

Fleksibelt jobmål	side 3
Ambitiøst jobmål	side 4
Urealistisk jobmål	side 5
Usikkert jobmål	side 6
Intet jobmål	side 7

Udgivet af:

Projekt 500
www.cabiweb.dk/projekt500

Projekt 500 er finansieret af Styrelsen for International Rekruttering og Integration

Aktører:

Kommunerne i Aarhus, Lyngby-Taarbæk, Hjørring, Frederiksberg, Rødovre og Holstebro
Integrationsnet, LG Insight og Cabi

December 2016

Foto: Arkiv



Arkivfoto

FLEKSIBELT JOBMÅL

Indstilling og ressourcer

Borgere med fleksibelt jobmål har et **stort ønske** om at komme hurtigt i job. De er indstillede på at gå efter arbejdsområder med størst jobmuligheder og er **fleksible** i forhold til arbejdstider. Samtidigt er de indstillede på, at virksomhedspraktik og løntilskud ofte kan bane vejen til job.

Deres uddannelsesniveau er meget forskelligt - fra ingen uddannelse til højtuddannet.

Øvrige karakteristika:

- Mobile
- Forståelse for det danske arbejdsmarked
- Accept af veje til arbejdsmarkedet
- Aktivt jobsøgende
- Ægtefælle som medspiller.

Barriererne kan være:

- Taler og forstår måske ikke så godt dansk
- Har lidt eller ingen arbejdsmarkedserfaring
- Børn, som ikke har pasningstilbud.

Indsats

Den åbne indstilling gør, at der ofte ikke er behov for den store vejledningsindsats. Nogle kan selv søge og finde job. Men i de fleste tilfælde er virksomhedspraktik og evt. løntilskud dog nødvendigt for at blive kvalificeret til et job.

Derfor bør indsatsen fokuseres på hurtigst muligt at få kontakt til relevante virksomheder. De fleste har behov for hjælp fra en virksomhedskonsulent til dette.

Mest afgørende for, om det lykkes, er indsatsen for at finde på en praktikvirksomhed, hvor der efter et vellykket forløb, er en realistisk mulighed for ansættelse.

Perioden med praktik og løntilskud behøver ikke være lang, men det er nødvendigt, at virksomhedskonsulenten følger op, og om nødvendigt presser på, for at det fører til ansættelse. Samtidig skal virksomhedskonsulenten motivere og støtte under praktik og løntilskudsperioden.

Relevante elementer i indsatsen:

- Hjælp til at finde og kontakte virksomheder
- Holdtilbud i CV-skrivning og jobsøgning
- Sparring på jobsøgning
- Eventuelt starte med sprogpraktik
- Løntilskud.

EKSEMPEL

Projekt 500 kom i kontakt med en kvinde, der gav udtryk for, at hun hurtigst muligt ville have et job. Det stod hurtigt klart, at selvom hun talte og forstod meget begrænset dansk og ikke havde nævneværdig arbejdserfaring, var hendes ønske om job og fleksibilitet meget stor.

En virksomhedskonsulent fandt og kontaktede en produktionsvirksomhed i vækst, og fortalte om den meget motiverede kvinde. Efter tre ugers praktik og dernæst tre måneders løntilskud blev hun fastansat.

AMBITIØST JOBMÅL

Indstilling og ressourcer

Borgere med ambitiøse jobmål har ofte et **realistisk job- eller uddannelsesmål**, fordi deres **jobberfaring, personlige kompetencer og evt. uddannelse** matcher jobmuligheder. Typisk har de en god forståelse for det danske arbejdsmarked, og er i stand til selv at gøre en indsats for at nå sine mål. De har ofte en mellemlang eller en lang uddannelse.

Øvrige karakteristika:

- Godt dansk- eller engelsksprogligt niveau
- Engagerede i at ændre på egen situation
- Arbejdserfaring fra oprindelsesland og/eller Danmark
- Oplyste om uddannelsessystemet i Danmark.

Barriererne kan være:

- Flere år uden for arbejdsmarkedet
- En dagligdag, som måske er indrettet uden megen plads til job
- Kan have en ægtefælle med et krævende job og lange arbejdsdage.

Indsats

For borgere med ambitiøse jobmål bør indsatsen derfor koncentreres om en målrettet jobpraktik. Perioden med praktik og løntilskud kan i mange tilfælde godt vare op til seks måneder, fordi de skal kvalificere sig til mere specifikke job.

Virksomhedskonsulenten skal i opfølgningen på praktik- og løntilskud fokusere på, at praktikken fører videre til ansættelse.

Sideløbende med praktik- og løntilskud er borgerne med ambitiøse jobmål selv aktivt jobsøgende. Her er det

virksomhedskonsulentens opgave at inspirere, motivere og opmuntre.

Relevante elementer i indsatsen:

- Vejledning i at finde relevante virksomheder
- Påklædning til at kontakte virksomheder
- Inspiration til at bruge eget netværk og jobportaler
- Holdtilbud i CV-skrivning og jobsøgning
- Sparring på jobsøgning
- Løntilskud.

EKSEMPEL

En kvinde, der oprindeligt stammer fra Asien, kom til Danmark for fire år siden. Hun havde en bachelor i økonomi og ønskede hjælp til at komme i arbejde, da hendes yngste barn nu var to år, og hun selv havde færdiggjort danskundervisningen.

I løbet af nogle vejledningssamtaler blev kvinden klædt på til jobsøgning, og til at sælge sine kompetencer. Da hun senere blev hjulpet i kontakt med en virksomhed, der godt kunne bruge en medarbejder til regnskab og økonomi, kom hun til samtale.

Kvinden var først i virksomhedspraktik i tre måneder, og efter yderligere en løntilskudsperiode, var hun kvalificeret til jobbet.

UREALISTISK JOBMÅL

Indstilling og ressourcer

Borgere med urealistiske jobmål har tit en **lang uddannelse**, som dog ofte ikke er godkendt i Danmark eller er færdiggjort for en del år siden. De har ofte et **ambitiøst og snævert jobmål** inden for deres specifikke uddannelsesområde. Men det er ofte urealistisk, hvis de tillige har meget **begrænset arbejds erfaring** og ikke er indstillede på, at vejen til job går via praktik og løntilskud.

Øvrige karakteristika:

- Rimeligt dansksprogligt niveau
- Har allerede søgt mange job
- Har muligheder for at uddanne sig.

Barriererne kan være:

- Fastlåst job- eller uddannelsesmål
- Modvilje mod praktik og løntilskud som en vej ind på arbejdsmarkedet
- Begrænset kendskab til arbejdsmarkedet
- Begrænset fleksibilitet og mobilitet.

Indsats

Ofte er der behov for flere motivations- og vejledningssamtaler, der har som mål at nå et realistisk jobmål på kortere sigt. Samtidig skal der vises forståelse for det tab, det kan være at indstille sig på et job på et lavere niveau, end man havde forestillet sig. Indholdet i samtalerne vil ofte være:

- Generel vejledning om det danske arbejdsmarked
- Vejledning i betydningen af faglig, geografisk og tidsmæssig mobilitet
- Formålet med praktik og løntilskud, og hvordan det kan føre til job.

Først når den grundlæggende forståelse er til stede, og der er fundet et realistisk jobmål, er det relevant at kon-

takte virksomheder. På det tidspunkt, kan vedkommende ofte selv medvirke til at finde og kontakte virksomheder.

Relevante elementer i indsatsen:

- Individuel job- og uddannelsesvejledning
- Holdtilbud: Virksomhedsbesøg og oplæg fra rollemodeller
- Snusepraktik og jobpraktik
- Håndholdt hjælp til CV og jobsøgning
- Hjælp med og påklædning til virksomhedskontakt.

EKSEMPEL

En kvinde med en længerevarende uddannelse fra sit hjemland, havde et meget stort ønske om at arbejde inden for sit uddannelsesområde.

Hendes kvalifikationer stod dog ikke mål med kravene på arbejdsmarkedet, da hendes erfaring ligger 18 år tilbage. Efter vejledningssamtaler fik hun hjælp til at komme i praktik i et køkken, da hun også har interesse i at lave mad.

Her er hun nu i løntilskud, og har chancen for ordinær ansættelse efterfølgende. Kvinden har haft svært ved at opgive drømmen om at arbejde inden for sit fag, så hun har gennem hele forløbet fået støtte til at fokusere på sine øvrige motivationsfaktorer: at tjene sine egne penge, at have noget at stå op til og ønsket om at være en del af et kollegialt fællesskab.



USIKKERT JOBMÅL

Indstilling og ressourcer

Borgere med et usikkert jobmål har typisk haft **ufaglært arbejde** i det tidligere hjemland. De har ofte en **stærk arbejdsidentitet**, og er klar over, hvad gevinsterne ved et arbejde kan være. Men de er **usikre** på, hvilke jobs de kan få og bestride i Danmark.

Øvrige karakteristika:

- Motiverede for at få et arbejde
- Ingen eller kort uddannelse
- Arbejdserfaring fra hjemlandet.

Barriererne kan være:

- Vanskeligt ved at se egne uddannelses- og jobmuligheder
- Komplicerede familierelationer - fx manglende opbakning fra ægtefælle
- Helbredsmæssige begrænsninger
- Begrænsede danskundskaber
- Ikke i stand til at sælge sig selv til en virksomhed, lave CV eller søge job
- Begrænset fleksibilitet og mobilitet mht. arbejdstid og sted.

Indsats

Borgere med et usikkert jobmål har ofte indledningsvist behov for vejledningssamtaler, der giver grundlæggende viden om det danske arbejdsmarked og arbejdskultur. En hovedopgave er desuden at hjælpe dem med at håndtere deres begrænsninger og at understøtte motivationen og troen på, at det kan lykkes at komme i job.

Sprog-, afklarings- eller snusepraktik er næste skridt. Flere praktikker kan være nødvendige før virksomhedskonsulentent sætter målet ind på at finde en jobpraktik eller et løntilskudsjob. Borgere med et usikkert jobmål

har brug for hjælp til at finde og kontakte virksomhederne, med mindre de via deres netværk har relevante kontakter.

Relevante elementer i indsatsen:

- Individuelle vejledningssamtaler
- Holdtilbud: Virksomhedsbesøg og oplæg fra rollemodeller
- Hjælp til virksomhedskontakt
- Korte praktikforløb med forskellige formål
- Måltrettet jobpraktik og løntilskud
- Hyppig opfølgning under praktik.

EKSEMPEL

En ægtefælleforsørget mand, der oprindeligt stammer fra Asien, hvor han har arbejdet mange år som ris-bonde, kom til Danmark for fem år siden. Han taler og forstår meget begrænset dansk.

Manden vil gerne arbejde, men er meget i tvivl om, hvad han kan holde til, da han har forskellige fysiske problemer efter års hårdt arbejde.

Manden deltager i nogle virksomhedsbesøg, og får lyst til at komme i praktik i én af disse virksomheder. Formålet med praktikken er sproglig opkvalificering og at afklare, hvilke arbejdsopgaver han kan klare. Han er stadig i praktik.



INTET JOBMÅL

Indstilling og ressourcer

Personer i denne typologi **ønsker ofte forandring** i deres situation, men har et **begrænset netværk og ressourcer** til at handle selv. De har ofte ingen konkrete forestillinger om mulige job, eller deres ønsker står ikke mål med erfaringer og kompetencer.

Mange i denne kategori har desuden en **begrænset tro** på, at det kan lykkes at komme i job. Det umiddelbare indtryk kan være, at det er svært at se motivationen og finde ressourcerne. For barriererne fylder meget.

Øvrige karakteristika:

- Ingen uddannelse eller arbejdserfaring
- Ingen arbejdsidentitet
- Manglende viden om arbejdsmarkedet.

Barriererne kan være:

- Vanskeligt ved at se jobmuligheder
- Ingen eller begrænsede danskundskaber
- Evt. kulturelle og/eller sociale problemstillinger
- Ingen fleksibilitet og mobilitet ift. arbejdstid og sted
- Modvilje mod praktik, der ses som 'gratis arbejde'
- Ægtefælle kan være modspiller
- Modstand mod 'systemet'.

Indsats

Der er nødvendigt at starte med at identificere og udvikle den enkeltes ønske om forandring. Det er afgørende at vise og tydeliggøre de gevinster, der er ved et arbejde, så motivationen for arbejde bygges op.

Motivationsfaktorerne kan være:

- Ønske om bedre økonomi
- At være rollemodel for sine børn
- Større selvstændighed og arbejdsfællesskab.

Måske er det nødvendigt at inddrage ægtefællen aktivt,

hvis denne står i vejen for udvikling. Næste skridt kan være praktik på få timer ugentligt. I mange tilfælde er det nødvendigt med flere praktikker, før den grundlæggende arbejdsmarkedsforståelse og indstilling er til stede. Herefter arbejdes målrettet på at finde en virksomhed med gode ansættelsesmuligheder.

Relevante elementer i indsatsen:

- Individuelle motivations- og vejledningssamtaler
- Evt. holdtilbud: Vejledning om arbejdsmarked, arbejdskultur og formål med praktik
- Holdtilbud: Virksomhedsbesøg og oplæg fra rollemodeller
- Hjælp til at finde og kontakte virksomheder om praktik/ løntilskudsjob
- Evt. mentorindsats under praktik.

Typisk varer et forløb mere end et år, og kræver tæt og hyppig opfølgning.

EKSEMPEL

Projekt 500 har haft kontakt til en ægtefælleforsørget kvinde, der har boet i Danmark i ni år. Kvinden har fire års grundskolegang og har meget begrænset arbejdserfaring. Hun bor langt ude på landet, og familien har ikke bil.

Hendes mand havde svært ved at acceptere, at den mest realistiske vej til job gik gennem praktikforløb for at få arbejdserfaring og komme i kontakt med virksomheder.

Efter et langvarigt indsatsforløb på ca. halvandet år lykkes det til sidst kvinden at få et deltidsjob indenfor rengøring på en nærliggende skole.