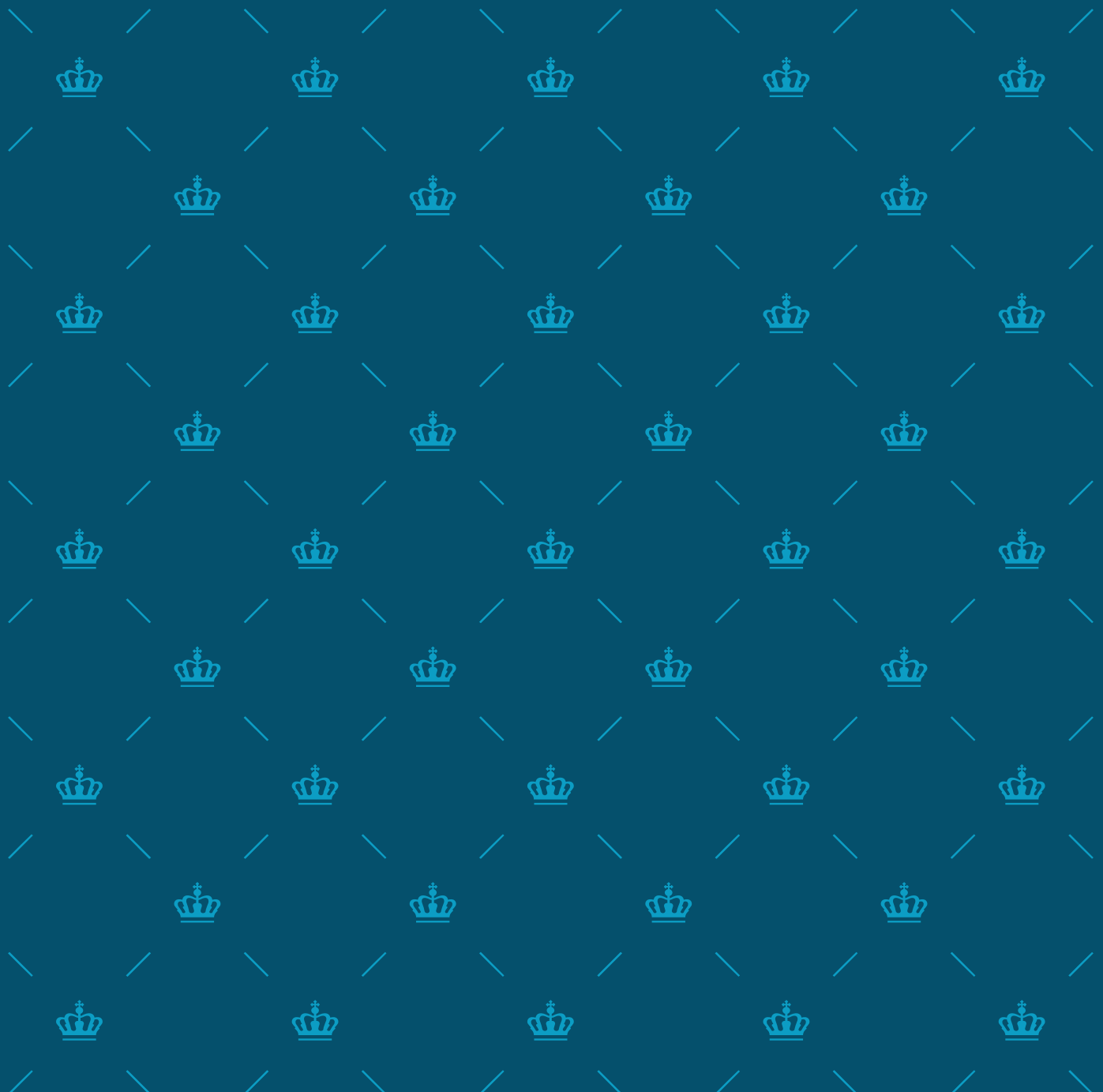




Udlændinge- og
Integrationsministeriet

Igu: Status på ordningen og evaluering af implementering af ordningens justeringer



December 2021

Igu: Status på ordningen og evaluering af implementering af ordningens justeringer

Igu: Status på ordningen og evaluering af implementering af ordningens justeringer

Koncernstyring og Tilsyn
Udlændinge- og Integrationsministeriet

EAN: 5798 000080188

© 2021

Udlændinge- og Integrationsministeriet
Slotsholmsgade 10
1216 København K

Tlf: 61 98 40 00
E-mail: uim@uim.dk
uim.dk

DECEMBER 2021

Alle rettigheder tilhører Udlændinge- og Integrationsministeriet.
Udgivelsen kan frit hentes på uim.dk og integrationsbarometer.dk.
Udlændinge- og Integrationsministeriets udgivelser kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.

Indholdsfortegnelse

Indledning	5
1.1 Baggrund, formål og afgrænsninger.....	5
1.2 Metode	6
1.3 Rapportens opbygning	7
Sammenfatning	8
1.0 Igu-målgruppe	10
1.1 Lovgivningsramme.....	10
1.2 Datagrundlag og analysepopulation.....	11
1.3 Antal personer i igu-målgruppen falder	12
1.4 Færre mænd og flere kvinder i målgruppen	13
1.5 Flere helt unge i målgruppen end tidligere	13
1.6 Mere end halvdelen af målgruppen har oprindelse i Syrien	14
1.7 Flere i målgruppen med længere opholdstid	15
1.8 Hvor bor målgruppen?	16
1.9 To ud af tre mænd i målgruppen er enlige.....	17
1.10 Flere selvforsørgende og færre med en erhvervskompetencegivende uddannelse i målgruppen.....	18
1.11 Ca. halvdelen af målgruppen har været indskrevet på eller afsluttet Danskuddannelse 2	20
1.12 8 pct. i målgruppen har indgået en igu-aftale	21
1.13 Kommunernes udfordringer og ønsker	22
1.14 Opsummering	23
2.0 Registrerede igu-aftaler	25
2.1 Antallet af indgåede igu-aftaler er faldende	25
2.2 Flere kvinder og 30-34-årige indgår en igu-aftale	26

2.3 Flest igu-forløb i de store kommuner.....	27
2.4 Igu-ansatte har længere opholdstid end tidligere.....	28
2.5 Flere igu-forløb i den offentlige sektor.....	29
2.6 Opsummering.....	32

3.0 Gennemførte og afbrudte forløb 33

3.1 Ca. 4 ud af 10 igu-forløb er gennemført.....	33
3.2 Halvdelen af alle personer med gennemført igu-forløb kommer i beskæftigelse.....	36
3.3 Dobbelt så mange mænd som kvinder er i lønmodtagerbeskæftigelse 12 måneder efter afbrudt forløb.....	38
3.4 Halvdelen af personer med gennemført igu-forløb er i beskæftigelse 12 måneder efter gennemført forløb.....	42
3.5 Knap 7 ud af 10 igu-ansatte i den private sektor kommer i beskæftigelse.....	42
3.6 4 ud af 10 af igu-ansatte, som har gennemført igu, har været medlem af en a-kasse under igu-forløbet.....	46
3.7 Opsummering.....	47

4.0 Implementering af justeringer af igu-ordningen 49

4.1 Justeringer af ordningen.....	49
4.2 Igu-forlængelse ved barsel eller længerevarende sygdom.....	49
4.3 Dækning af udgifter til kost og logi.....	50
4.4 Styrkelse af danskundskaber.....	52
4.5 Igu i regi af Job-VEU modellen.....	54
4.6 AMU-udbydernes udbud af relevante kurser, herunder branchepakker som garantikurser til igu-ansatte.....	57
4.7 Opsummering.....	61

Indledning

1.1 Baggrund, formål og afgrænsninger

Indførsel af og formål med igu

I foråret 2016 indgik den daværende regering (V) og arbejdsmarkedets parter en treparts-aftale om at få flere flygtninge og familiesammenførte til flygtninge ind på arbejdsmarkedet. Et centralt element i aftalen var integrationsgrunduddannelsen (igu), der via en kombination af praktik og skoleundervisning skal bane vejen for, at flygtninge og familiesammenførte til flygtninge får en indgang til det danske arbejdsmarked.

Formålet med igu-ordningen, som er et ordinært ansættelsesforhold mellem en virksomhed og en flygtning eller familiesammenført til flygtning og omfatter lønnet praktik og uddannelse i en toårig periode, er at understøtte en hurtigere vej til arbejdsmarkedet for flygtninge og familiesammenførte til flygtninge.

Siden igu trådte i kraft 1. juli 2016 er ordningen blevet forlænget samt justeret undervejs. Det er sket både i februar 2019 og december 2020, hvor regeringen og arbejdsmarkedets parter blev enige om at udvide og forbedre igu-ordningen.

Igu-ordningen udløber ved udgangen af juni 2022.

Evaluering af igu i 2017

Rambøll foretog i 2017 en evaluering af igu-ordningen. Den viste bl.a., at ordningen var anvendt på tværs af landets kommuner, og at kombination af praktikstilling og undervisning kan udgøre en trædesten for målgruppens vej til ordinær beskæftigelse og uddannelse.

Evalueringen fra 2017 pegede også på, at aktørerne, som var involveret i ordningen, oplevede udfordringer i forhold til bl.a. målgruppens begrænsede størrelse.

Formål med denne rapport og afgrænsninger

Ved indgåelsen af aftalen af 25. februar 2019 om videreførelse af igu-ordningen erklærede regeringen og arbejdsmarkedets parter sig enige om, at igu-ordningen skulle evalueres forud for sommeren 2022, herunder i forhold til afgrænsningen af målgruppen samt de aftalte justeringer.

De nævnte justeringer, som trådte i kraft pr. 1. juli 2019, var i væsentlighed, at igu-ansættelsen skal kunne forlænges ved barselsperioder eller længerevarende sygdom, en sprogmakkerordning, en dækning af udgifter til kost og logi samt en opfordring til kursusudbydere om at udbyde flere relevante kurser, herunder branchepakker, som garanti-kurser.

Siden indførslen af igu og evalueringen i 2017 har en række eksterne faktorer påvirket ordningens volumen og anvendelse. Eksempelvis har det faldende asyltal været med til at reducere størrelsen på igu-målgruppen. Senest kan COVID-19 have haft indflydelse på antallet af indgåede igu-aftaler, som i forvejen har haft faldende tendens siden 2017. I de første fem måneder af 2021 er der således kun registreret ca. 8 nye igu-forløb om måneden.

Det lave antal indgåede nye igu-aftaler og gennemførte igu-forløb, gør det vanskeligt at foretage bl.a. en egentlig effektevaluering af ordningen.

Formålet med denne rapport er derfor at:

- Give status på udviklingen og sammensætningen af igu-målgruppen og at identificere evt. udfordringer ved målgruppens afgræsning.
- Give en udvidet status på igu-ordningen med hensyn til indgåede, gennemførte og afbrudte igu-forløb, herunder med fokus på beskæftigelsesrettede resultater.
- Belyse implementeringen af justeringerne af ordningen, der trådte i kraft pr. 1. juli 2019.

Der er ikke foretaget en evaluering af de seneste justeringer, der trådte i kraft pr. 1. maj 2021, da kommuner og virksomheder ikke i tilstrækkelig grad har haft mulighed for at implementere disse ændringer endnu. Undtagelsesvist følger rapporten op på justeringen af Job-VEU modellen, samt hvordan udvidelsen af målgruppen (opholdstid under 10 år) har ændret gruppens sammensætning. På grund af datamæssige begrænsninger estimeres den udvidede målgruppe pr. 31. december 2020, selvom justeringen først trådte i kraft pr. 1. maj 2021.

1.2 Metode

Data om indgåede igu-aftaler stammer fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI). Disse data sammenkøres med registerdata fra bl.a. Danmarks Statistik og udgør dermed grundlaget for den kvantitative beskrivelse af igu-ordningen og igu-målgruppen.

Det har været udgangspunktet for igu-ordningen, at virksomhedernes administrative opgaver skulle begrænses mest muligt, og der er derfor ikke helt dækkende data om ordningen. Virksomheder skal eksempelvis ikke indberette oplysninger vedr. ikke-påbegyndte, afbrudte eller afsluttede igu-forløb. Oplysninger om disse frembringes beregningsteknisk via særkørsler og samkøring af en række andre statistiske kilder. Det betyder også, at der er en vis usikkerhed knyttet til dette.

Den gennemførte evaluering af justeringer af ordningen fra 2019 bygger på en række kvalitative interviews med kommuner og virksomheder, som er foretaget af SIRI og interviews af AMU-udbydere, som er gennemført af Styrelsen for Undervisning og Kvalitet (STUK).

SIRI har udvalgt fem kommuner og fem virksomheder, som alle har eller har haft fokus på igu og bruger eller har brugt ordningen mere målrettet end den gennemsnitlige kommune eller virksomhed. De fem kommuner er geografisk fordelt over hele landet og består både af mindre landkommuner og større bykommuner.

De interviewede virksomheder er fra forskellige brancher og består både af private og offentlige virksomheder. Virksomhederne er geografisk fordelt med fire fra Jylland og en fra Sjælland. Der er tale om større virksomheder, som alle har haft flere igu-forløb siden 2016.

De ti interviews med henholdsvis fem kommuner og fem virksomheder er gennemført med udgangspunkt i en interviewguide i september og oktober 2021 via Skype med en

medarbejder fra hver af de udvalgte kommuner og virksomheder. Kommunerne og virksomhederne udpegede selv de pågældende interviewpersoner.

STUK har udvalgt otte AMU-udbydere til interviews, som er gennemført i september 2021, heriblandt seks udbydere med en væsentlig igu-aktivitet i perioden 2018-2020 samt to udbydere med lav aktivitet. De seks udbydere med væsentlig aktivitet står samlet for 50 pct. af den samlede igu-aktivitet i perioden. Interviewene blev udført via telefon og Skype med en medarbejder fra hver af de udvalgte udbydere. Udbyderen udpegede selv de pågældende interviewpersoner.

1.3 Rapportens opbygning

Denne rapport præsenterer indledningsvist igu-ordningens ramme og giver en udvidet status på, hvordan sammensætningen af målgruppen har ændret sig, blandt andet med fokus på køn, alder, oprindelse og opholdstid. Herunder beskrives, hvordan målgruppens faldende størrelse og ændrede sammensætning påvirker kommunerne og virksomhedernes indsats for at indgå igu-forløb.

Efterfølgende giver rapporten indblik i udviklingen i antallet og sammensætningen af de personer, der har indgået en aftale om et igu-forløb fra 1. juli 2016 til 31. maj 2021. Der ved har det ikke været muligt at undersøge, hvordan udvidelsen af igu-målgruppen pr. 1. maj 2021 har påvirket antallet af nyregistrerede forløb.

Endvidere præsenterer rapporten karakteristika af de registrerede igu-forløb, der vurderes til henholdsvis at være gennemført, afbrudt og aldrig påbegyndt. Herunder giver rapporten et indblik i de beskæftigelsesrettede resultater henholdsvis 3 og 12 måneder efter afsluttet igu-forløb. Rapporten er af deskriptiv karakter, hvorfor rapporten udelukkende gør status på igu-ansattes forsøgelse efter afsluttet forløb og dermed ikke kan konkludere på sammenhængen mellem igu-forløb og beskæftigelsesrettede resultater. Disse resultater suppleres med cases fra kommuner og virksomheder.

Endeligt opsummeres implementeringen af en række af de justeringer, der indgik i forlængelse af igu-ordningen af juli 2019, herunder forlængelse af igu-perioden ved barselsperioder eller længerevarende sygdom, sprogmakkerordningen samt formaliseringen af dækning af udgifter til kost og logi. I tillæg hertil er der en kort status på Job-VEU modellen, der indgik i den justering af igu-ordningen, der blev aftalt i december 2020.

Rapporten er udarbejdet af Udlændinge- og Integrationsministeriet (departementet og SIRI) med bidrag fra Beskæftigelsesministeriet og Børne- og Undervisningsministeriet.

Sammenfatning

Overordnet viser denne rapport, at igu fortsat anvendes i kommunerne og virksomheder, og over halvdelen af flygtninge- og familiesammenførte med afsluttede igu-forløb kommer i beskæftigelse. Der har imidlertid været et markant fald i antallet af indgåede aftaler.

Nedenunder præsenteres de vigtigste resultater:

Igu-målgruppe

Antallet af flygtninge- og familiesammenførte til flygtninge, der potentielt kunne blive ansat i et igu-job (dvs. igu-målgruppen), har ændret sig på forskellige parametre siden 2016:

- Igu-målgruppen er mindre end i 2017, uanset at ordningen fra den 1. maj 2021 nu også omfatter flygtninge og familiesammenførte til flygtninge med 5-9 års ophold. Ændringen af opholdskravet har øget målgruppen med 11.200 personer, men målgruppen er stadig lavere end i 2017, hvor målgruppen bestod af ca. 18.800 personer.
- Flere har været i Danmark i længere tid.
- Kønssammensætningen af gruppen har ændret sig fra at være domineret af mænd til at være domineret af kvinder.
- Ca. 1 ud af 3 personer i igu-målgruppen er selvforsørgende, dvs. hverken med lønindkomst eller på offentlig forsørgelse (kan fx været forsørget af ægtefælle), og har dermed en begrænset kontaktflade til kommuner.
- De adspurgte kommuner efterlyser en yderligere udvidelse af igu-gruppen, herunder med personer over 40 år.

Indgåede, gennemførte og afbrudte forløb: Karakteristika og resultater

- I perioden juli 2016 - maj 2021 er der i alt registreret 2.658 aftaler om igu. Der er dermed godt 8 pct. af den estimerede igu-målgruppe, som har indgået en aftale om et igu-forløb.
- Antallet af registrerede nye igu-forløb er faldet markant. I løbet af de første fem måneder af 2021 er der i gennemsnit registreret ca. 8 nye igu-forløb, hvilket formentlig kan hænge sammen med COVID-19 situationen.
- 6 ud af 10 igu-aftaler bliver indgået med kvinder, der som oftest ansættes i den offentlige sektor.
- Dermed er andelen af igu-ansatte i den offentlige sektor steget markant.
- Samtidigt viser rapporten, at personer, som har været ansat i igu i den offentlige sektor, i mindre grad kommer i beskæftigelse i forhold til igu-ansatte i den private sektor, også når man tager højde for køn. Der er ligeledes stor forskel i beskæftigelsesfrekvensen for igu-ansatte, der har været ansat i forskellige brancher.
- Det skønnes, at omkring 4 ud af 10 forløb er gennemført. Gennemførselsprocenten er lidt højere for kvinder end for mænd.
- For de personer, der gennemfører et fuldt forløb, er halvdelen i lønmodtagerbeskæftigelse efter gennemført forløb og ca. 6 pct. er på SU/SVU, dvs. i gang med en uddannelse, 3 måneder efter afsluttet forløb. Derudover overgår ca. hver tredje igu-ansatte med et gennemført forløb til dagpenge.

- Status for personer efter 12 måneder efter afsluttet forløb viser, at andelen med lønmodtagerindkomst og på SU/SVU er lidt højere, henholdsvis 53 pct. og 9 pct., mens kun 1 ud af 4 er på dagpenge.
- Ca. 6 ud af 10 igu-forløb afbrydes før tid eller påbegyndes aldrig. Ca. 3 ud af 10 personer er i beskæftigelse 3 måneder efter et afbrudt forløb og ca. 15 pct. af igu-ansatte med et afbrudt forløb er i uddannelse.
- Andelen af beskæftigede og personer på SU/SVU stiger med tiden blandt dem, der har afbrudt igu, da over halvdelen har lønindkomst og/eller SU/SVU, som deres forsørgelsesgrundlag 12 måneder efter afbrudt forløb.

Evaluering af justeringer af igu-ordningen

Overordnet set viser evalueringen, at aktørerne er bekendte med de gennemførte justeringer af ordningen, men at implementeringen af justeringerne i høj grad har været præget af den faldende igu-målgruppe.

- Der anvendes mulighed for at forlænge igu ved barsel og længevarende sygdom. Kommunerne betragter muligheden for forlængelsen som en positiv ændring, der er med til at styrke kvaliteten i ordningen. Enkelte kommuner og virksomheder påpeger dog, at VITAS-systemet ikke er sat op til at understøtte ændringen.
- Der ansøges om refusioner af udgifter til kost og logi. Mens enkelte virksomheder har gode erfaringer med ansøgningsprocessen, finder enkelte kommuner ansøgningsprocessen besværlig.
- De fleste kommuner og virksomheder oplever, at langt de fleste igu-ansatte forbedrer deres dansksprogskompetencer under et igu-forløb. Erfaringer med sprogmakkerordningen peger på, at ordningen kræver ressourcer. Særligt private virksomheder har svært ved afsætte ressourcer til en sprogmakker.
- Implementeringen af Job-VEU modellen har været præget af den faldende målgruppe og COVID-19, som har gjort det vanskeligt at igangsætte job-VEU forløb med igu-elever. På tværs af AMK, jobcentre og uddannelsesinstitutioner er der blevet arbejdet med at styrke kommunikationsindsatsen.
- Hovedparten af AMU-udbydere pointerer udfordringer med at tilrettelægge særligt tilrettelagte forløb, der svarer til igu-ansattes dansksproglige kompetencer. Volumen i ordningen gør efterspørgslen begrænset og dermed bliver det for dyrt at udbyde relevante kurser og branchepakker som garantikurser. Derudover oplever udbydere i et begrænset omfang at blive inddraget i samarbejdet med regionale og lokale beskæftigelsesaktører i koordineringen af tværkommunale kursuskøb.

1.0 Igu-målgruppe

1.1 Lovgivningsramme

Den oprindelige aftale om en forsøgsordning med igu blev indgået 17. marts 2016 mellem den daværende regering og arbejdsmarkedets parter som en central del af treparts-aftalen om arbejdsmarkedsintegration. Igu blev i 2016 aftalt som en 3-årig forsøgsordning, der skulle sikre mulighed for arbejde og opkvalificering for flygtninge og familiesammenførte, hvis kvalifikationer og produktivitet endnu ikke stod mål med kravene på det danske arbejdsmarked. Igu skulle fungere som en trædesten til beskæftigelse på almindelige arbejdsmarkedsvilkår eller en erhvervsrettet uddannelse. Den oprindelige forsøgsordning ophørte pr. 30. juni 2019.

Efter den oprindelige lov om integrationsgrunduddannelse (igu), lov nr. 623 af 8. juni 2016) havde integrationsgrunduddannelsen følgende indhold:

- Et igu-forløb varer i alt to år og omfatter praktikdelen og skoledelen.
- Skoledelen havde en varighed af 20 uger (nu 23 uger) og består af danskuddannelse og almen faglig opkvalificering.
- Praktikdelen aflønnes med elevløn, som er fastsat efter de erhvervsgrunduddannelseslønsatser, svarende til elevlønsatser, der følger af en kollektiv overenskomst på det pågældende faglige område, der er gældende på virksomheden.
- Skoleuddannelsen finansieres af det offentlige, og kursisten modtager i skoleperioden uddannelsesgodtgørelse omtrent på niveau med integrationsydelse, som udbetales af kommunerne.

Til private virksomheder, der har ansat en udlænding i et igu-forløb, udbetaler staten en bonus på 20.000 kr. efter 6 måneder og yderligere 20.000 kr., når forløbet er fuldført. Den sidste udbetaling blev med forlængelsesaftalen i 2019 ændret til efter 2 år uanset om forløbet er fuldført, idet aftalen gav mulighed for, at igu-forløbet kunne løbe ud over 2 år i tilfælde barsel eller længerevarende sygdom.

Den 25. februar 2019 blev der indgået en ny trepartsaftale mellem arbejdsmarkedets parter og regeringen om en forlængelse af integrationsgrunduddannelsen (igu) i endnu en 3-årig periode. Lovændringen er lov nr. 562 af 7. maj 2019.

I tillæg til forlængelsen af integrationsgrunduddannelsen blev der gennemført mindre justeringer.

Hvem kan blive ansat i igu?

Opholdsgrundlag

Flygtninge og familiesammenførte til flygtninge

Alder

Mellem 18-39 år

Opholdstid

Under 5 år siden første indvandring indtil 1. maj 2021, herefter under 10 år

Socioøkonomisk status

Alle personer – undtagen personer, der er i ordinær beskæftigelse, uddannelse eller permanent har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet

1.0 Igu-målgruppe

- Igu-perioden kan forlænges ved barselsperioder eller længerevarende sygdom
- Den gældende ordning om dækning af udgifter til kost og logi indarbejdes i igu-loven, vilkårene for igu-ansættelse i forlængelse af ordinær ansættelse i samme virksomhed præciseres i lovforslaget, og
- EGU-bonusordningen, som indgik i trepartsaftalen i 2016 videreføres.
- Den 21. december 2020 indgik regeringen og arbejdsmarkedets parter en aftale om justeringer i igu-ordningen, jf. lov nr. 722 af 27. april 2021.

Det fremgår endvidere af aftalen, at antallet af registrerede igu-aftaler i 2020 ligger på det laveste niveau siden ordningens etablering, hvilket blandt andet hænger sammen med, at Danmark i de senere år har oplevet en faldende asyltilstrømning, hvilket har betydet, at målgruppen for igu er blevet reduceret betragteligt.

Ifølge trepartsaftalen af 21. december 2020 erklærede parterne sig enige om, at endnu flere skal have mulighed for at deltage i et igu-forløb. Det sker gennem en udvidelse af målgruppen. Derfor udvides opholdsbetingelsen med 5 år, således at flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, som har været i Danmark i 0-10 år (tidligere 0-5 år), fremover fik mulighed for at tage et igu-forløb. Det er fortsat en betingelse, at personer i målgruppen skal være fyldt 18 år og er under 40 år.

Parterne var endvidere enige om, at det er vigtigt, at igu-forløb indebærer en egentlig opkvalificering af deltagerne. Derfor udvides omfanget af uddannelse i form af AMU og sprogkurser mv. med 3 uger. Dermed blev der aftalt 23 ugers uddannelse – mod tidligere 20 - i et samlet igu-forløb. Kravet om 23 ugers uddannelse gælder for forløb, der er startet efter 1. maj 2021. Det samlede igu-forløb vil fortsat have en varighed af i alt 24 måneder.

Opkvalificeringen, der finder sted i arbejdstiden, bliver som hidtil honoreret med uddannelsesgodtgørelse. Virksomheden og den igu-ansatte planlægger fortsat et uddannelsesforløb, som opkvalificerer den enkelte sprogligt og fagligt for at sikre progression frem mod ordinær beskæftigelse eller erhvervsrettet uddannelse.

1.2 Datagrundlag og analysepopulation

Følgende status på *igu-bruttomålgruppen* belyser gruppen af personer, som opfylder de formelle krav til at være berettiget til et igu-forløb. Analysen af målgruppen vil fokusere på udviklingen i antallet og sammensætningen af igu-målgruppen fra juni 2016 til 31. december 2020.

Analysen tager udgangspunkt i udviklingen i målgruppen før dennes udvidelse med personer med opholdstid på 5-9 år i Danmark pr. 1. maj 2021. Derudover gives en status på sammensætningen af målgruppen efter udvidelsen. På grund af datamæssige begrænsninger er det ikke muligt at estimere den udvidede målgruppe med antallet af personer pr. 1. maj 2021. Derfor vil analysen vise den udvidede målgruppe med flygtninge og familiesammenførte til flygtninge med under 10 års ophold pr. 31. december 2020.

Igu-målgruppen afgrænses statistisk med udgangspunkt i nedenstående kriterier:

Tabel 1: Kriterier for statistisk afgrænsning af igu-målgruppen

	Status på opgørelsestidspunktet
Opholdsgrundlag	Flygtninge og familiesammenførte til flygtninge
Alder	18-39 år
Opholdstid	Under 5 år siden første indvandring indtil 1. maj 2021 (her- efter under 10 år)
Socioøkonomisk status	Alle personer – undtagen personer, der er i ordinær be- skæftigelse, uddannelse eller permanent har trukket sig til- bage fra arbejdsmarkedet

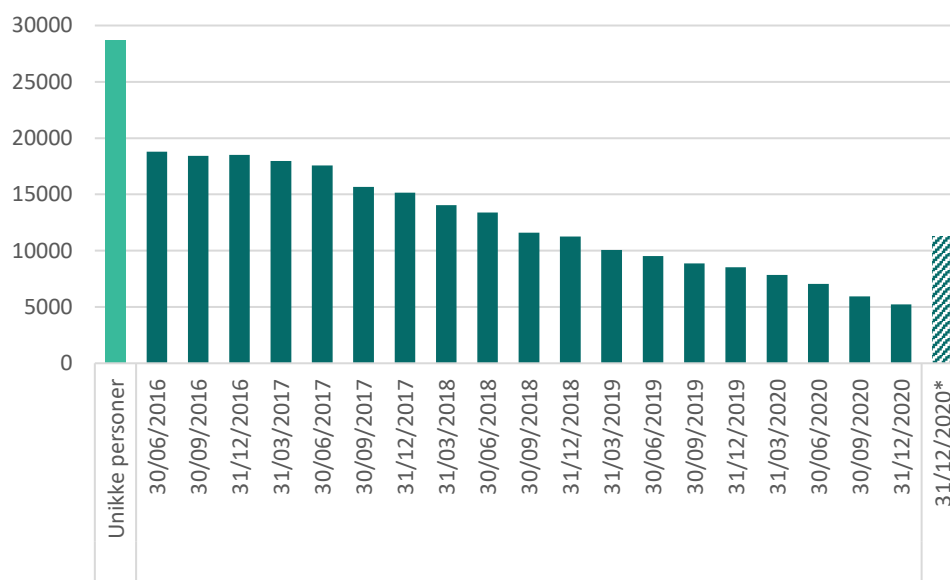
Anm.: Det bemærkes, at flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, der har fået tidsbegrænset opholdstilladelse efter den 31. marts 2020, af datamæssige årsager ikke kan udskilles fra analysen og derfor er inkluderet.

1.3 Antal personer i igu-målgruppen falder

Antallet af personer i målgruppen for igu er faldet siden indførelsen af igu i 2016. Således estimeres knap 18.800 personer til at være i igu-målgruppen i juni 2016 mod lidt over 5.200 personer i december 2020, *jf. figur 1*. Dermed udgør målgruppen i december 2020 lidt over en fjerdedel af målgruppen i juli 2016.

Hvis igu-målgruppen var blevet udvidet pr. 31. december 2020, og dermed bestod af flygtninge og familiesammenførte til flygtninge med under 10 års opholdstid i Danmark, ville målgruppen have været øget med ca. 6.000 personer og dermed fordoblet. Således ville målgruppen udgøres af lidt mere end 11.200 personer pr. 31. december 2020.

Figur 1: Igu-målgruppen fordelt på kvartal og samlet antal unikke personer i igu-målgruppen, 30. juni 2016-31. december 2020



Anm.: * Opgørelsen pr. 31/12/2020 viser målgruppen for igu, hvis den udvidede målgruppe (opholdstid under 10 år) var trådt i kraft pr. 31. december 2020.

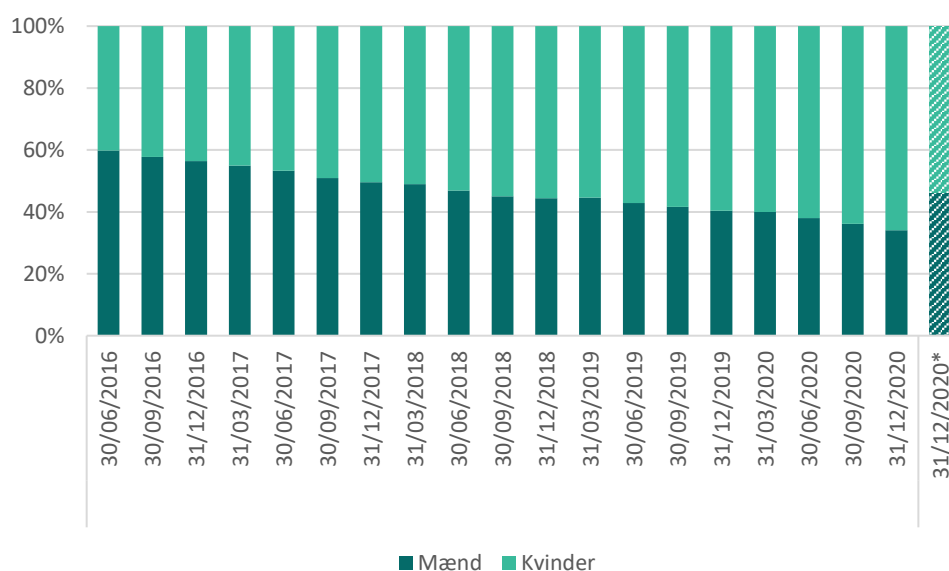
Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og Beskæftigelsesministeriets DREAM-database.

1.4 Færre mænd og flere kvinder i målgruppen

Ser man nærmere på sammensætningen af målgruppen for igu, fremgår det tydeligt, at målgruppen over tid har ændret sig. Da igu'en blev introduceret i juli 2016 var ca. 6 ud af 10 personer i igu-målgruppen mænd. Siden december 2017 har andelen af kvinder dog overhalet andelen af mænd, så mænd i slutningen af 2020 kun udgør ca. 1 ud af 3 personer i målgruppen, *jf. figur 2*. I december 2020 var henholdsvis ca. 1.800 mænd og 3.400 kvinder i målgruppen.

Udvidelsen af igu-målgruppen ville i december 2020 have betydet, at andelen af mænd i målgruppen ville have været øget med ca. 12 pct. point. I december 2020 ville 46 pct. af målgruppen således have været mænd mod 34 pct. af den tidligere målgruppe bestående af flygtninge og familiesammenførte til flygtninge med under 5 års opholdstid.

Figur 2: Igu-målgruppen fordelt på kvartal og køn samt samlet antal unikke personer i igu-målgruppen, 30. juni 2016-31. december 2020



Anm.: * Opgørelsen pr. 31/12/2020 viser målgruppen for igu, hvis den udvidede målgruppe (opholdstid under 10 år) var trådt i kraft pr. 31. december 2020.

Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og Beskæftigelsesministeriets DREAM-database.

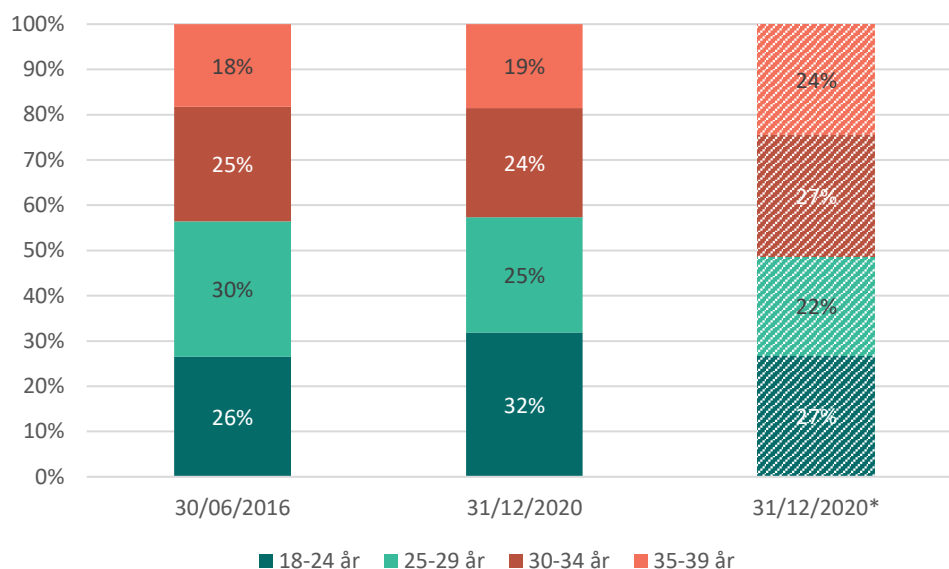
1.5 Flere helt unge i målgruppen end tidligere

Aldersfordelingen for igu-målgruppen har også ændret sig en smule. Både i juni 2016 og december 2020 er ca. 43 pct. af målgruppen 30 år eller derover, men hvor ca. hver fjerde i målgruppen var 18-24 år i juni 2016, er det derimod knap hver tredje i december 2020. Således udgør de 18-24-årige en større andel af målgruppen, mens de 25-29-årige udgør end mindre andel af målgruppen i december 2020 end ved indførelsen af igu-ordningen, *jf. figur 3*.

Med udvidelsen af igu-ordningen kommer målgruppen til at bestå af lidt flere personer fyldt 30 år end under. Såfremt den udvidede målgruppe var trådt i kraft ved udgangen af 2020 ville de +30-årige have udgjort lidt mere end halvdelen af målgruppen. De to største aldersgrupper ville være de 18-24-årige og 30-34-årige, der hver udgør 27 pct. af den estimerede målgruppe, *jf. figur 3*.

1.0 Igu-målgruppe

Figur 3: Igu-målgruppen fordelt på alder, 30. juni 2016 og 31. december 2020



Anm.: * Opgørelsen pr. 31/12/2020 viser målgruppen for igu, hvis den udvidede målgruppe (opholdstid under 10 år) var trådt i kraft pr. 31. december 2020.

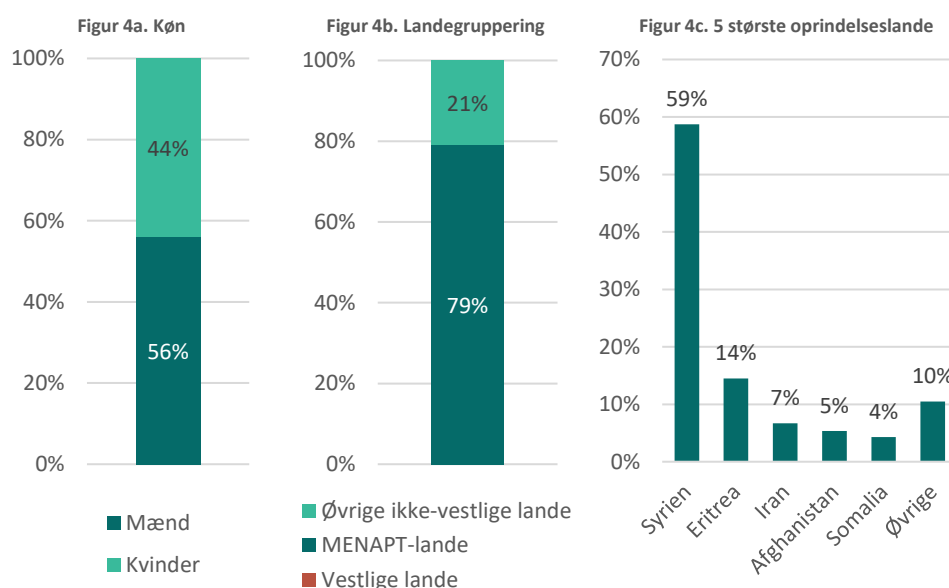
Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og Beskæftigelsesministeriets DREAM-database.

1.6 Mere end halvdelen af målgruppen har oprindelse i Syrien

I alt har der i hele perioden fra 30. juni 2016 - 31. december 2020 været ca. 28.700 unikke personer i igu-målgruppen. Heraf har 56 pct. været mænd, og personer fra ME-NAPT-lande har udgjort omkring 8 ud af 10 personer i målgruppen siden implementeringen af igu'en, jf. figur 4a og 4b.

Personer fra Syrien (59 pct.) udgør den største gruppe, som er omfattet i igu-målgruppen, siden igu'en blev introduceret i 2016. Herefter følger Eritrea (14 pct.), Iran (7 pct.), Afghanistan (5 pct.) og Somalia (4 pct.) som de største oprindelseslande for personer i målgruppen, jf. figur 4c.

Figur 4a, 4b og 4c: Unikke personer i igu-målgruppen mellem 30. juni 2016-31. december 2020 fordelt på køn og oprindelsesland



Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og Beskæftigelsesministeriets DREAM-database.

1.7 Flere i målgruppen med længere opholdstid

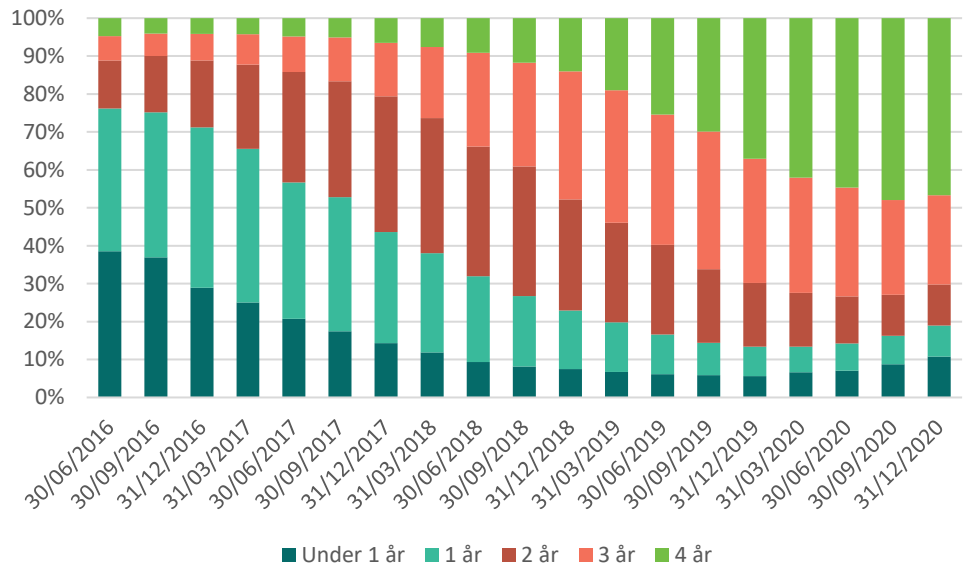
Opholdstiden for personer i igu-målgruppen er steget betragteligt over tid. I juni 2016 havde ca. 3 ud af 4 personer i målgruppen været i Danmark i under 2 år, mens det i december 2020 kun er knap 1 ud af 5 personer i målgruppen, der har været i Danmark i under 2 år, jf. figur 5. Ved udgangen af 2020 har knap halvdelen af målgruppen været i Danmark i 4 år. Udviklingen skyldes først og fremmest, at antallet af nytilkomne flygtninge har været faldende.

Igennem hele perioden fra indførelsen af igu i juni 2016 til udgangen af 2020 har gruppen af syrere udgjort omkring 60 pct. af målgruppen. Dermed følger udviklingen i sammensætningen af den samlede målgruppe i grove træk gruppen af flygtninge og familiesammenførte personer med syrisk oprindelse. Ved indførelsen af igu, hvor mange syrere kom til Danmark, var igu-målgruppen således kendetegnet med en kortere opholdstid, men efter tilstrømningen af syrere fald markant efter 2017, begyndte igu-målgruppens opholdstid ligeledes at stige.

Udvidelsen af målgruppen med personer, der har 5-9-års ophold, har sikret, at et stort antal af flygtninge og familiesammenførte til flygtninge med syrisk oprindelse fortsat forbliver i målgruppen. Sammensætningen af den samlede målgruppe efter opholdstid forventes derfor fortsat at blive påvirket af den store gruppe af syrere i målgruppen.

1.0 Igu-målgruppe

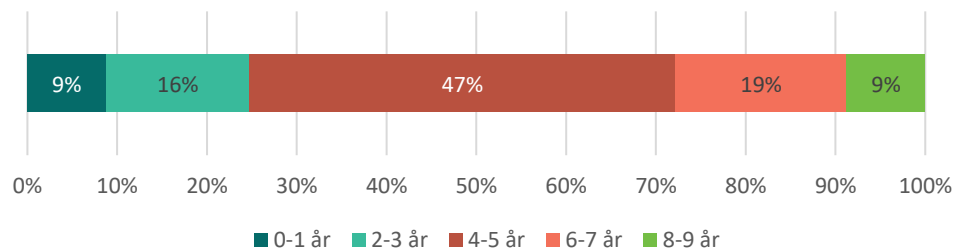
Figur 5: Igu-målgruppen fordelt på kvartal og opholdstid, 30. juni 2016-31. december 2020



Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og Beskæftigelsesministeriets DREAM-database.

Hvis udvidelsen af igu-målgruppen var trådt i kraft pr. 31. december 2020, ville flygtninge og familiesammenførte til flygtninge med 4-5 års opholdstid i Danmark have udgjort knap halvdelen af målgruppen, *jf. figur 6*. Herudover ville ca. 1 ud af 5 have opholdt sig i Danmark i 6-7 år og ca. hver tiende have opholdt sig her i 8-9 år.

Figur 6: Ny igu-målgruppe fordelt på kvartal og opholdstid, 31. december 2020



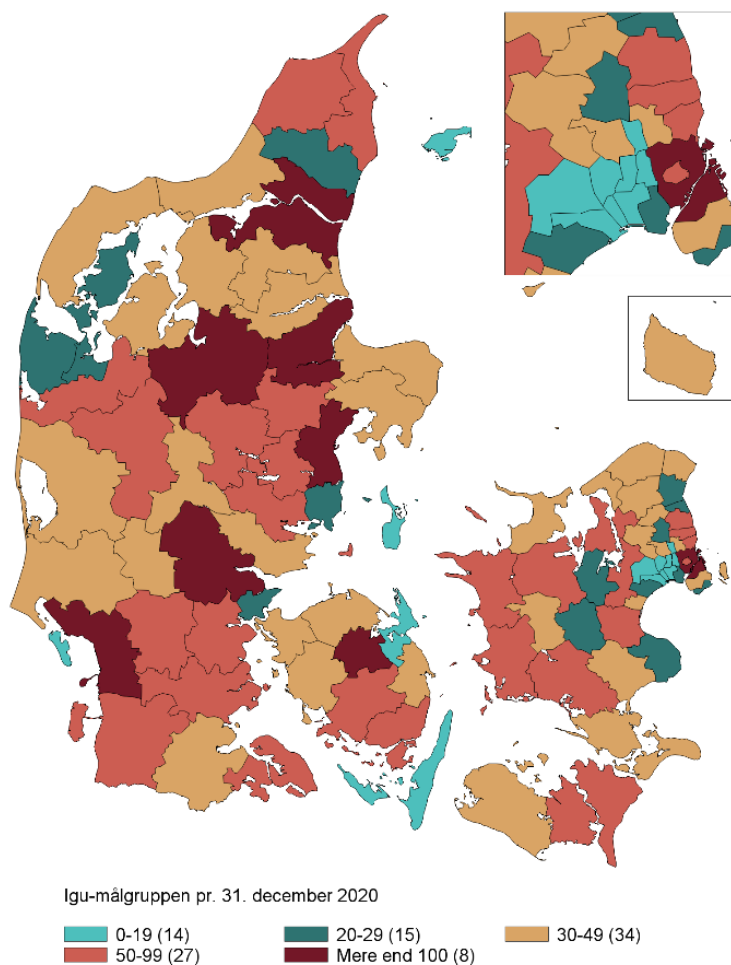
Anm.: * Opgørelsen af den nye målgruppe viser målgruppen for igu, hvis den udvidede målgruppe (opholdstid under 10 år) var trådt i kraft pr. 31. december 2020.

Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og Beskæftigelsesministeriets DREAM-database.

1.8 Hvor bor målgruppen?

Pr. 31. december 2020 er ca. 5.200 personer i målgruppen for igu. Heraf har 8 kommuner mere end 100 personer i målgruppen, hvor Aarhus og Aalborg Kommune med knap 300 personer topper listen over antal personer i målgruppen for igu, *jf. figur 7*. 14 kommuner – særligt ø-kommuner og kommuner på den københavnske Vestegn - har færre end 20 personer i målgruppen for igu. Disse kommuner er kendetegnet ved, at de i et eller flere år siden flygtningekrisen enten var såkaldte 0-kommuner, hvor nyankomne flygtninge ikke blev boligplaceret, eller kommuner med generelt et lavt indbyggetal.

Figur 7: Igu-målgruppen 31. december 2020 fordelt på bopælskommune



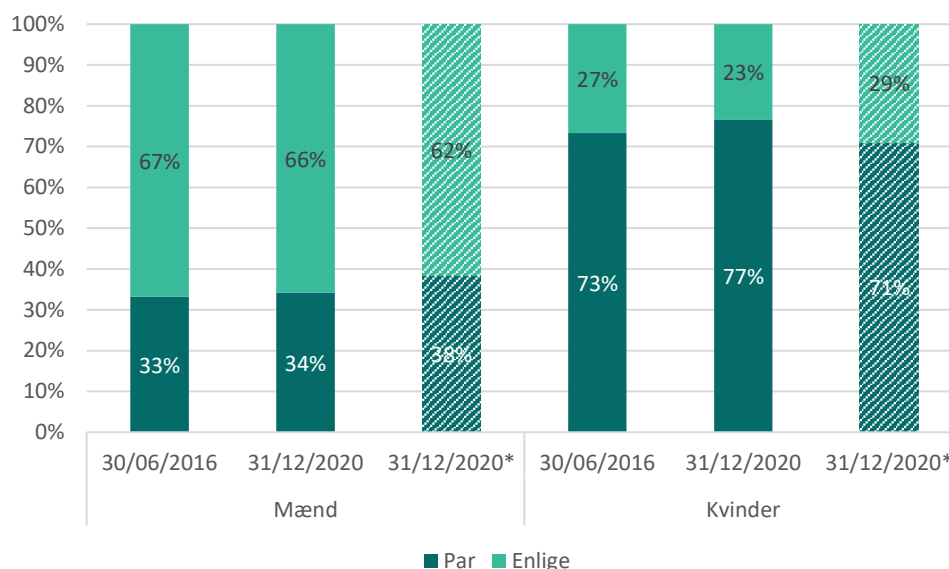
Anm.: I parentes er der opgjort antal kommuner inden for hver gruppe.

Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og Beskæftelsesministeriets DREAM-database.

1.9 To ud af tre mænd i målgruppen er enlige

Der er stor forskel på, hvorvidt mænd og kvinder i målgruppen er enlige eller bor sammen med nogen, de danner par med. Hvor 2 ud af 3 af mændene er enlige, er det kun hver fjerde kvinde i målgruppen i december 2020. Siden indførelsen af igu i juni 2016 er der kun sket en mindre ændring for igu-målgruppen. Med udvidelsen af igu-målgruppen ville gruppen af enlige personer i målgruppen øges en anelse for kvinderne, mens den ville reduceres for mændene pr. 31. december 2020, *jf. figur 8*.

Figur 8: Igu-målgruppen fordelt på køn og familietype, 30. juni 2016 og 31. december 2020



Anm.: Par inkluderer ægtepar, personer der ikke er i ægteskab eller registreret partnerskab med personen på samme adresse, men som har mindst ét fælles barn, og personer med under 15 års aldersforskel til personen på samme adresse, som ikke har fælles børn og ikke er i nært familieskab med hinanden.

Anm.: * Opgørelsen pr. 31/12/2020 viser målgruppen for igu, hvis den udvidede målgruppe (opholdstid under 10 år) var trådt i kraft pr. 31. december 2020.

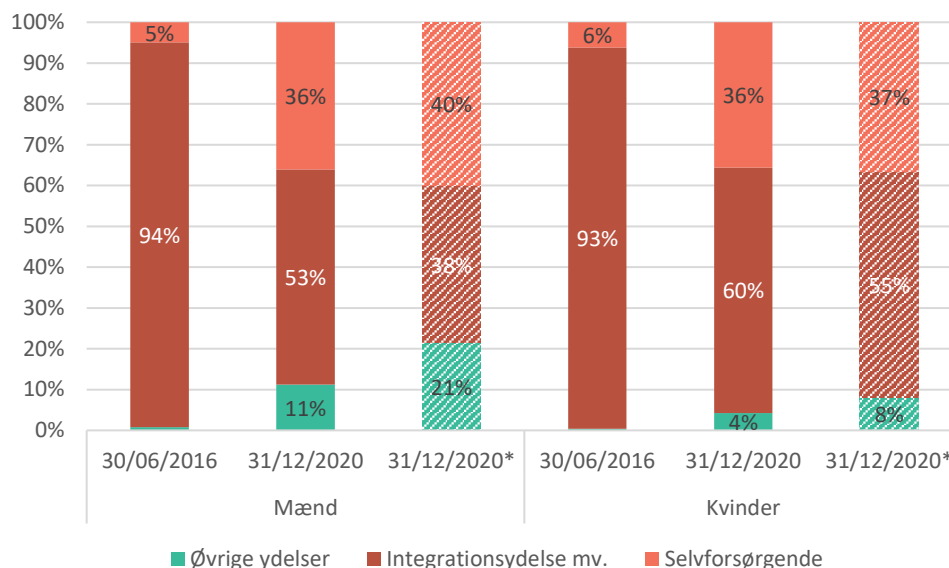
Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og Beskæftigelsesministeriets DREAM-database.

1.10 Flere selvforsørgende og færre med en erhvervskompetencegivende uddannelse i målgruppen

Ved indførslen af igu'en i juni 2016 var langt hovedparten i målgruppen på integrationsydelse, kontanthjælp eller uddannelseshjælp – 94 pct. af mændene og 93 pct. af kvinderne. I december 2020 er en større andel i målgruppen selvforsørgende – dvs. hverken har lønmodtagerindkomst eller er på offentlig forsørgelse (fx ægtefælleforsørgede) – end tidligere. Det gælder for lidt mere end hver tredje mand og kvinde. Hovedparten i målgruppen er fortsat på SHO-ydelse (tidligere integrationsydelse), jf. figur 9.

Hvis udvidelsen af igu-målgruppen var trådt i kraft pr. 31. december 2020, ville en lidt større andel af både mænd og kvinder i målgruppen have været selvforsørgende, mens andelen på SHO-ydelse ville have været mindre. For mændene gælder det eksempelvis, at en lidt større andel i målgruppen ville være selvforsørgende (40 pct.) end på integrationsydelse mv. (38 pct.).

Figur 9: Igu-målgruppen fordelt på køn og socioøkonomisk status, 30. juni 2016 og 31. december 2020

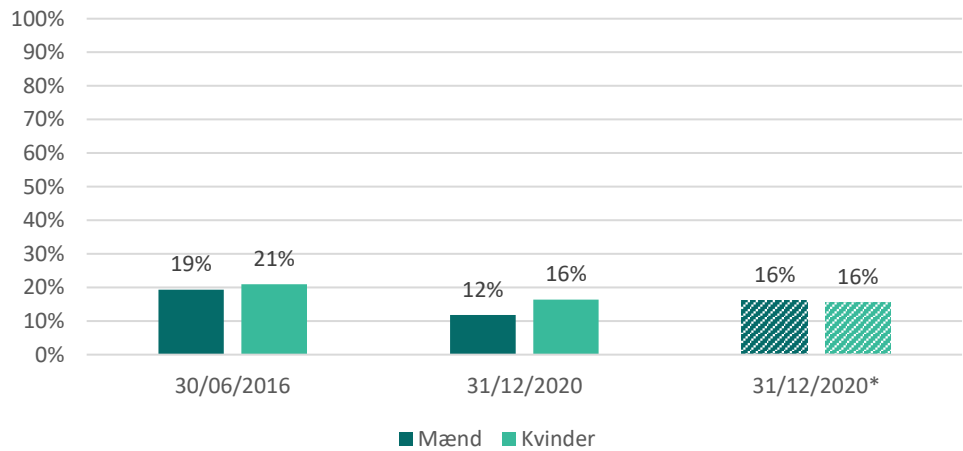


Anm.: Integrationsydelse (nuværende SHO-ydelse) mv. inkluderer integrationsydelse/SHO-ydelse kontanthjælp og uddannelseshjælp. En person er registreret som selvforsørgende, hvis personen hverken har en lønindkomst eller modtager ydelser.
 Anm.: * Opgørelsen pr. 31/12/2020 viser målgruppen for igu, hvis den udvidede målgruppe (opholdstid under 10 år) var trådt i kraft pr. 31. december 2020.
 Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og Beskæftigelsesministeriets DREAM-database.

Når man ser på uddannelsesniveau, har målgruppen også ændret sig for de personer, der har været i Danmark i mindst 2 år, hvor en mindre andel i december 2020 har en erhvervskompetencegivende uddannelse end i juni 2016. Henholdsvis 19 pct. af mændene og 21 pct. af kvinderne havde en erhvervskompetencegivende uddannelse i juni 2016, mens det kun er henholdsvis 12 pct. af mændene og 16 pct. af kvinderne i december 2020, *jf. figur 10*. De erhvervskompetencegivende uddannelser er primært medbragte uddannelser.

For den nye estimerede målgruppe pr. 31. december 2020 ville 16 pct. af både mænd og kvinder have en erhvervskompetencegivende uddannelse.

Figur 10: Andelen i igu-målgruppen med en erhvervskompetencegivende uddannelse (både dansk og udenlandsk) fordelt på køn, 30. juni 2016 og 31. december 2020



Anm.: Kun personer med ophold i 2 år er inkluderet. Data indeholder ikke uddannelser afsluttet fra og med 4. kvartal 2020 og frem.
 Anm.: * Opgørelsen pr. 31/12/2020 viser målgruppen for igu, hvis den udvidede målgruppe (opholdstid under 10 år) var trådt i kraft pr. 31. december 2020.

Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og Beskæftigelsesministeriets DREAM-database.

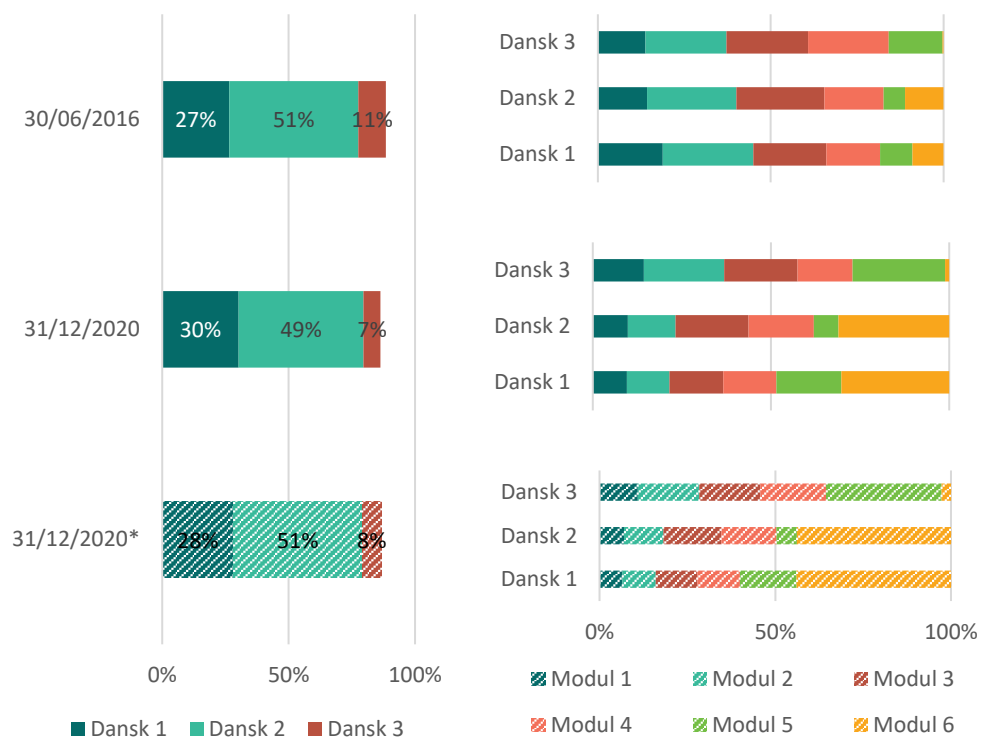
1.11 Ca. halvdelen af målgruppen har været indskrevet på eller afsluttet Danskuddannelse 2

Siden indførslen af igu'en i juni 2016 er der ikke sket store ændringer i andelen af målgruppen, der har været indskrevet på eller har afsluttet henholdsvis Danskuddannelse 1, 2 og 3. Både i juni 2016 og december 2020 var ca. halvdelen af målgruppen indskrevet på eller havde afsluttet Danskuddannelse 2. En anelse flere er indskrevet på Danskuddannelse 1 og lidt færre er indskrevet på Danskuddannelse 3 i december 2020 end i juni 2016, jf. figur 11. Gennem hele perioden har knap 9 ud af 10 i målgruppen været indskrevet på eller har afsluttet en Danskuddannelse.

Hvis man derimod ser på hvilket modul, personerne i igu-målgruppen, der har været indskrevet på eller har afsluttet en af de tre Danskuddannelser, har nået, er målgruppen ved udgangen af 2020 længere i uddannelsesforløbet end tidligere.

Både for Danskuddannelse 1 og 2 er andelen, der mindst har nået Modul 4, større i december 2020 end ved indførslen af igu'en. Eksempelvis er der sket en fordobling i andelen af igu-målgruppen indskrevet på Danskuddannelse 1, der mindst har nået Modul 4, jf. figur 11. Med udvidelsen af igu-målgruppen vokser andelen, der mindst har nået Modul 4 for alle tre Danskuddannelser.

Figur 11: Andelen af igu-målgruppen, der har været indskrevet på eller har afsluttet Danskuddannelse inden opgørelsestidspunktet, fordelt på Danskuddannelse, 30. juni 2016 og 31. december 2020



Anm.: * Opgørelsen pr. 31/12/2020 viser målgruppen for igu, hvis den udvidede målgruppe (opholdstid under 10 år) var trådt i kraft pr. 31. december 2020.

Anm.: Opgørelsen tager udgangspunkt i den seneste Danskuddannelse, som personerne i målgruppen var indskrevet på inden opgørelsestidspunktet.

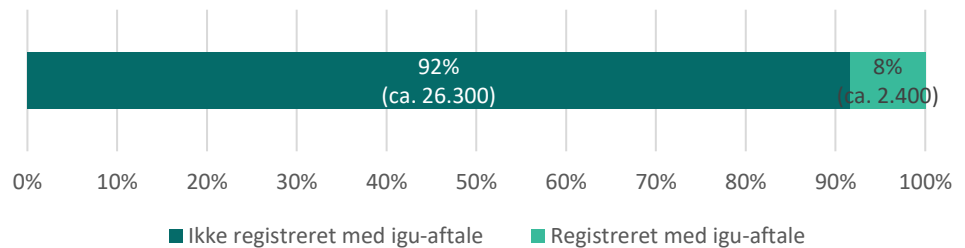
Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og Danskundervisningsdatabasen.

1.12 8 pct. i målgruppen har indgået en igu-aftale

I perioden juni 2016-december 2020 estimeres knap 28.700 unikke personer til at have været i igu-målgruppen. I samme periode er der indgået lidt over 2.600 aftaler om igu. Samme person kan være registreret med flere aftaler om igu. Dette kan både skyldes fejl-/dobbelregistreringer, hvis den igu-ansatte skifter virksomhed under samme igu-forløb, eller hvis den igu-ansatte starter et nyt igu-forløb, samt, hvis igu-forløbet ophører af årsager, der ikke skyldes den igu-ansatte selv. I alt har ca. 2.400 unikke personer i den estimerede målgruppe haft en registreret igu-aftale senest i december 2020.

Således har 8 pct. af den estimerede igu-målgruppe været registreret i igu senest i december 2020, heraf 7 pct. af kvinderne og 9 pct. af mændene, jf. figur 12.

Figur 12: Andelen af igu-målgruppen med en registreret igu-aftale pr. 31. december 2020 (unikke personer)



Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik, Beskæftigelsesministeriets DREAM-database og Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

1.13 Kommunernes udfordringer og ønsker

De fleste kommuner og virksomheder oplever, at målgruppen for potentielle igu-ansatte er blevet meget lille og kræver meget målrettet arbejde og en håndholdt understøttelse. En virksomhed udtaler:

”Der er et behov for flere borgere. Kommunerne har været proaktive, men nu har de sluppet taget, og vi kan ikke skaffe igu’er selv uden kommunen.”

Denne udtalelse underbygges af flere kommuner, som også fremhæver problemstillingen med målgruppens størrelse og behovet for mere intensiv hjælp til både virksomheder og de igu-ansatte. Flere af de adspurgte kommuner påpeger, at mange i målgruppen er kvinder uden egentlig erhvervs erfaring, der ofte har et meget dårligt dansksprogligt niveau og samtidigt er udfordret af fysiske, psykiske og/eller sociale problemstillinger.

Derudover er en større andel af kvinderne i målgruppen selvforsørget/ægtefælleforsørget, hvilket kan være en væsentlig udfordring for kommunerne, idet kvinderne ikke er forpligtet til at gå i beskæftigelse og ikke mister en ydelse, hvis de nægter. En af de adspurgte kommuner, der tidligere har arbejdet meget målrettet med igu, er delvist stoppet med at anvende igu-ordningen som et redskab i den kommunale beskæftigelsesindsats. Kommunen oplever at den resterende igu-målgruppe har for mange udfordringer og mangler i forhold til, at det vil være realistisk at gennemføre et igu-forløb. Kommunen håber dog, at en evt. kommende udvidelse af målgruppen vil betyde, at de igen kan arbejde mere målrettet med igu i deres beskæftigelsesindsats.

Samtlige af de adspurgte kommuner efterlyser, at målgruppen udvides i forhold til alder. En kommune udtaler:

”Det vil specielt være relevant for kvinderne, der lige er i 40’erne - og mænd for den sags skyld. Det ville også være relevant for dem, som har været her i flere år - særligt for kvinderne. Der er kvinder, som har været i Danmark i 15 år, men ikke kan dansk. Med igu har de mulighed for at læse dansk, få undervisning og kendskab til arbejdsmarkedet. Man lærer primært dansk ved at komme ud og derefter få danskundervisning efterfølgende. Det praktiske er nødvendigt for også at kunne tale dansk – ikke blot forstå. Vi oplever, at flere gerne ville have vil igu, men ikke kan på grund af alderen.”

En kommune nævner i den forbindelse, at igu i princippet vil være mere relevant for målgruppen over 40 år, idet de ofte mangler en vej ind på arbejdsmarkedet, som de unge kan få via det ordinære uddannelsessystem.

Derudover oplever flere kommuner og virksomheder en generel problemstilling med de potentielle igu-kandidaters danskniveau, hvor mange deltager på Danskuddannelse 1 og har meget begrænsede dansksproglige kompetencer.

En af de deltagende virksomheder påpeger i den forbindelse, at de oplever, at målgruppen er skiftet, fra dem, der vil og delvist kan selv, til dem som ikke helt kan eller vil selv. De udtaler:

”Vi har haft borgere i praktik, som har været i Danmark i mere end ti år og været ledige hele tiden. De er ikke timelønnen værd, men det kan de blive, hvis de hjælpes i gang.”

Både kommuner og virksomheder fremhæver en generel problemstilling med manglende økonomiske incitament og motivation for målgruppen. Det skyldes, at det økonomiske incitament for dele af igu-målgruppen mangler, når den månedlige ydelse er væsentlig højere end specielt de offentlige igu-lønsatser, men også flere af de private igu-lønsatser. En kommune udtaler i den forbindelse:

” Vi har en del enlige forsørgere tilbage i målgruppen, hvor det ikke kan løbe rundt for dem økonomisk at begynde i et offentligt igu-forløb.”

1.14 Opsummering

Igu-målgruppen har forandret sig siden indførslen af igu – fra en gruppe bestående af mange nyankomne flygtninge og familiesammenførte til flygtninge til en gruppe med en længere opholdstid.

I takt med, at flere nyankomne er kommet i arbejde og/eller uddannelse samt stigningen af opholdstiden for de syriske flygtninge, som er kommet i løbet af flygtningekrisen i 2015-2016, er størrelsen for igu-målgruppen faldet markant og sammensætningen af gruppen har forandret sig.

Ved udgangen af 2020 var igu-målgruppen domineret af kvinder, hvor de fleste bor med en partner/ægtefælle. Lidt mere end 1 ud af 3 i målgruppen var hverken i beskæftigelse eller på offentlig forsørgelse – en faktor, som kan påvirke, hvor meget kontakt kommunen har med gruppen.

Gruppens faldende størrelse og ændrede sammensætning kræver en stor indsats fra kommunerne og virksomhederne, hvis igu-forløb skal indgås. Kommunerne nævner ligeledes, at der også mangler økonomiske incitament.

Udvidelsen af kravet om opholdstiden fra under 5 års ophold i Danmark til under 10 års ophold i Danmark, har fordoblet gruppen, men gruppen er fortsat mindre end ved ordningens indførsel. Ligeledes er sammensætningen af gruppen ikke væsentligt forandret.

1.0 Igu-målgruppe

De adspurgte kommuner, der aktivt bruger igu i deres integrations- og beskæftigelsesindsats, efterlyser en yderligere udvidelse af gruppen. De nævner udvidelsen af alderskravet med personer over 40 år.

2.0 Registrerede igu-aftaler

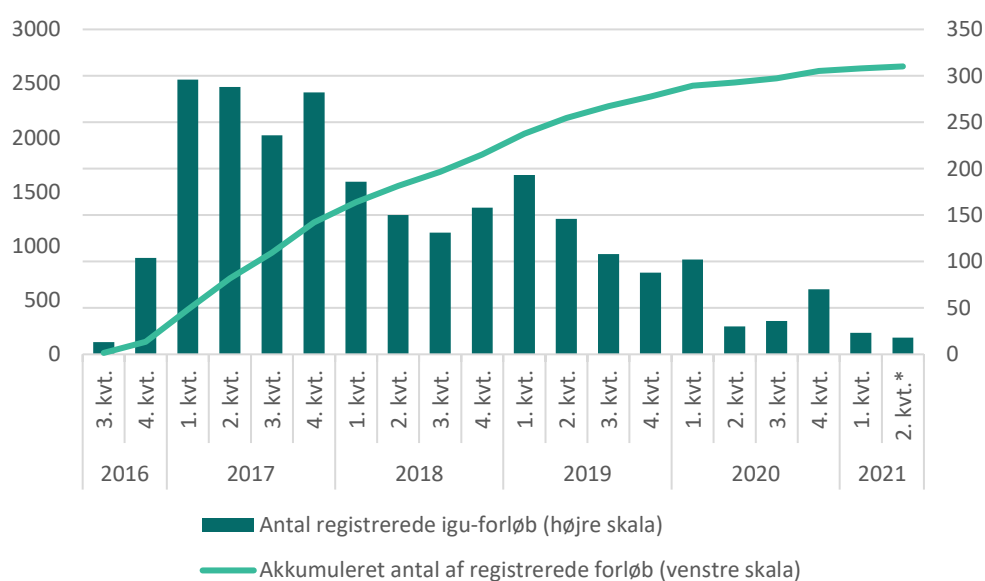
Kapitlet vil fokusere på udviklingen i antallet og sammensætningen af de personer, der har indgået en aftale om et igu-forløb fra 1. juli 2016 til 31. maj 2021. Det bemærkes, at data for især de seneste måneder kan være vurderet for lavt grundet efterregistreringer. Kapitlet bygger på data om registrerede igu-forløb fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

2.1 Antallet af indgåede igu-aftaler er faldende

I perioden juli 2016-maj 2021 er der i alt registreret 2.658 aftaler om igu. Antallet af registrerede aftaler var højest i 2017, hvor lidt over 1.100 aftaler – svarende til 41 pct. af alle registrerede igu-forløb i hele perioden – blev indgået, *jf. figur 13*.

Antallet af registrerede igu-aftaler i 2020 og 2021 ligger på det laveste niveau siden ordningens etablering. Således er der kun registreret 238 nye aftaler om igu i hele 2020 mod 535 i hele 2019, *jf. figur 13*. Det bemærkes i den forbindelse, at antallet af registrerede igu-aftaler i de første to måneder af 2020, dvs. før COVID-19, var lavere end samme periode i 2018 og 2019.

Figur 13: Registrerede igu-forløb (højre skala) og akkumuleret antal af registrerede forløb (venstre skala), 3. kvartal 2016-2. kvartal 2021



Anm.: * Opgørelsen for 2. kvartal 2021 omfatter april og maj.

Anm.: Pga. efterregistreringer vil data for især de seneste måneder være vurderet for lavt.

Kilde: Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Bemærkninger fra SIRI's interviews med kommunerne

Alle de adspurgte kommuner mener, at igu åbner døre for borgere, hvor det normalt kan være svært. De bruger igu'en som værktøj, hvor både private og offentlige arbejdsgivere ofte har større forståelse for borgerens manglende kompetencer end ved en almindelig ordinær ansættelse. Både kommunerne og virksomhederne påpeger, at der ofte tages andre hensyn til igu-ansatte end ordinære ansatte uden en igu-aftale.

Kommunerne oplever ofte, at en igu-aftale øger den enkelte borgers selvtillid. En af de interviewede kommuner påpeger, at igu-forløb fungerer godt for hele målgruppen uanset alder, køn, branche mv., men at alle forløb og borgere skal ses som unikke, hvis det skal blive et godt igu-forløb. Det hjælper også, at mange arbejdsgivere er positive over for igu, hvilket de ikke nødvendigvis er normalt i forhold til at ansætte borgere fra målgruppen i en ordinær ansættelse uden en igu-aftale, men det kræver, at virksomhederne oplever en tæt opfølgning fra jobcentret.

Kilde: Styrelsen af International Rekruttering af Integration på baggrund af interviews med kommunerne og virksomhederne.

2.2 Flere kvinder og 30-34-årige indgår en igu-aftale

Andelen af registrerede kvindelige igu-ansatte er steget i perioden 2016-2021, jf. figur 14a. I juli til december 2016 var 15 pct. af de indgåede aftaler om igu med kvinder. Tallene for 2019, 2020 og de foreløbige tal for 2021 viser, at for alle tre år er mere end halvdelen af de registrerede igu-aftaler med kvinder.

Det betyder ligeledes, at kvinderne ikke længere er underrepræsenteret i igu, som det var tilfældet i de første par år efter igu'ens indførsel.

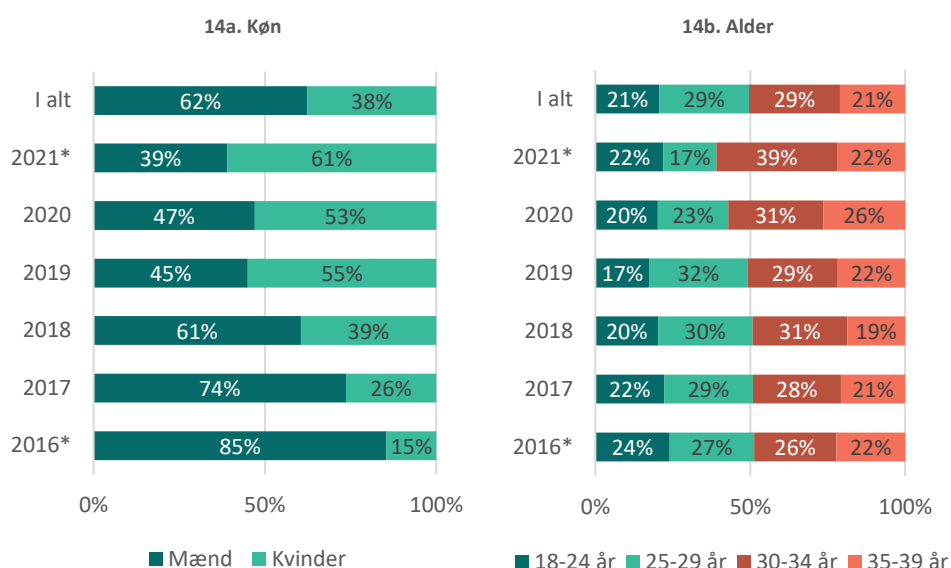
I forhold til igu-ansattes alder ved indgåelse af en igu-aftale er der også sket en ændring. Således viser de foreløbige tal for 2021, at 39 pct. af de indgående igu-aftaler var med personer i aldersgruppen 30-34 år mod 26 pct. i 2016, jf. figur 14b. Fra 2016 til 2021 er knap 6 ud af 10 personer i et igu-forløb mellem 25-34 år.

Når man sammenligner aldersfordelinger blandt personer, som er registreret med igu-forløb med aldersfordelingen af målgruppen, har den yngste del af gruppen været underrepræsenteret og de ældre grupper har været overrepræsenteret. Underrepræsentation af den yngste gruppe har været større gennem de seneste år i forhold til de første.

Ser man på de kvindelige og mandlige igu-ansattes alder, er mænd overordnet lidt yngre end kvinder. Henholdsvis 22 pct. af de mandlige igu-ansatte og 18 pct. af de kvindelige igu-ansatte starter et igu-forløb som 18-24-årige, mens flere 30-34-årige kvinder starter et igu-forløb end mænd. For de 25-29-årige og 35-39-årige er der ingen kønsforskel.

2.0 Registrerede igu-aftaler

Figur 14a og 14b: Antal registrerede igu-forløb fordelt på år og henholdsvis køn og alder ved registrering af igu



Anm.: * Opgørelsen for 2016 omfatter perioden juli-december 2016, mens opgørelsen for 2021 omfatter perioden januar-maj 2021. Anm.: Pga. efterregistreringer vil data for især de seneste måneder være vurderet for lavt.

Anm.: Enkelte personer, der var registreret som 17- eller 40-årig på registreringstidspunktet i SIRIs indberetninger, er inkluderet i henholdsvis '18-24 år' og '35 år'.

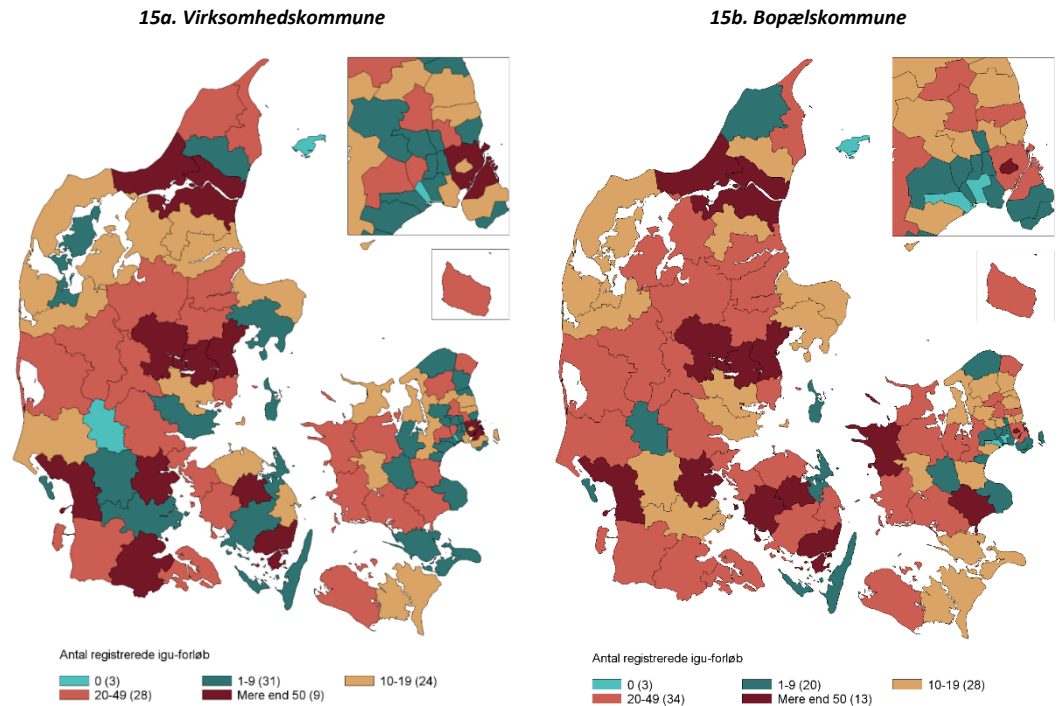
Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og data om igu fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

2.3 Flest igu-forløb i de store kommuner

I perioden juli 2016 til marts 2021 har 95 ud af landets i alt 98 kommuner indgået mindst én aftale om igu. Antallet af igu-forløb varierer på tværs af landets kommuner. Brøndby Kommune, Ishøj Kommune og Læsø Kommune har ikke haft registrerede igu-forløb, jf. figur 15b.

Blandt de kommuner med flest registrerede igu-forløb er Aarhus Kommune, Aalborg Kommune og Jammerbugt Kommune, jf. figur 15b. Københavns Kommune, Odense Kommune og Aalborg Kommune er de kommuner, hvor igu-virksomheder hyppigst ligger, jf. figur 15a.

Figur 15a og 15b: Antal registrerede igu-forløb fordelt på henholdsvis virksomhedskommune og bopælskommune, juli 2016-maj 2021



Anm.: I parentes er der opgjort antal kommuner inden for hver gruppe.

Anm.: Pga. efterregistreringer vil data for især de seneste måneder være vurderet for lavt.

Kilde: Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

2.4 Igu-ansatte har længere opholdstid end tidligere

Siden indførelsen af igu i 2016 har 71 pct. af de registrerede igu-forløb været med personer med oprindelse i MENAPT-lande, jf. figur 16a. Herunder har lidt over halvdelen (53 pct.) af alle igu-ansatte i hele perioden syrisk oprindelse, mens knap hver fjerde (23 pct.) igu-ansatte har oprindelse i Eritrea.

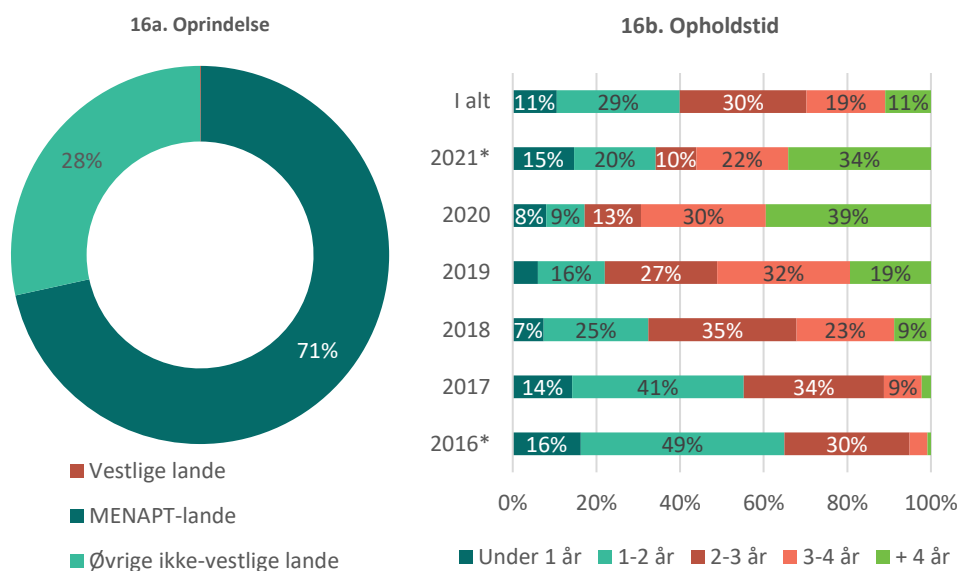
Ser man på opholdstid ved registrering af igu, har igu-ansatte ændret sig over tid. Fra 2016 til 2020 er tendensen, at igu-ansatte har længere opholdstid ved registrering af igu end tidligere, jf. figur 16b. En del af dette kan tilskrives udviklingen af målgruppen, hvor særligt den store gruppe af syrere er med til at øge andelen med længere opholdstid i målgruppen, jf. figur 4c og figur 5. De foreløbige tal for 2021 viser samtidig, at 35 pct. af de nyregistrerede igu-ansatte havde opholdt sig i Danmark i mindre end 2 år ved indgåelse af igu-aftale mod 17 pct. i 2020. Den største gruppe i 2021 har dog fortsat været i Danmark mellem 4-5 år.

Lige efter indførelsen af igu var andelen af personer med en kort opholdstid på under 1 år betydeligt underrepræsenteret i forhold til målgruppens sammensætning, mens personer med mindst 2 års ophold var overrepræsenteret. Dette er ikke længere tilfældet. I løbet af 2020 var de nye igu-ansatte under 2 års ophold overrepræsenteret i forhold til målgruppen, mens der var underrepræsentation af personer med 4 års ophold, som begyndte i igu.

2.0 Registrerede igu-aftaler

Blandt de personer, der indgår en aftale om igu fra 2016 til 2021, har mænd generelt opholdt sig i lidt kortere tid i Danmark end kvinder. Hvor ca. 2 ud af 5 mænd har været i Danmark under 2 år ved indgåelse af igu-aftale, gælder det kun for knap 1 ud af 3 kvinder.

Figur 16a og 16b: Antal registrerede igu-forløb fordelt på henholdsvis oprindelse samt år og opholdstid ved registrering af igu



Anm.: * Opgørelsen for 2016 omfatter perioden juli-december 2016, mens opgørelsen for 2021 omfatter perioden januar-maj 2021.
Anm.: Pga. efterregistreringer vil data for især de seneste måneder være vurderet for lavt.
Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og data om igu fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

2.5 Flere igu-forløb i den offentlige sektor

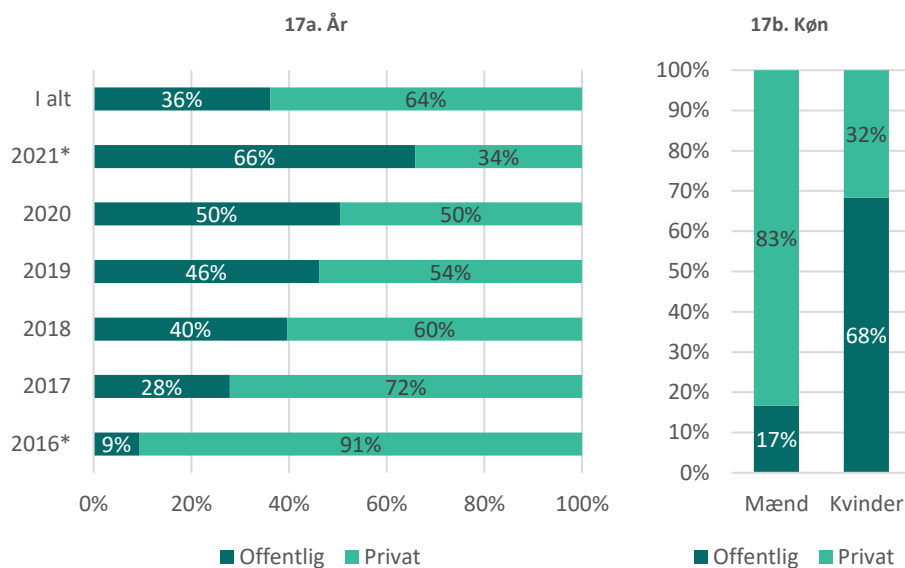
Tendensen siden indførelsen af igu i 2016 har været, at andelen af igu-ansatte i den offentlige sektor gradvist er steget. Hvor 9 pct. af de registrerede igu-aftaler i 2016 blev indgået inden for den offentlige sektor, gælder det for 66 pct. af igu-aftalerne fra januar til maj 2021, jf. figur 17a. Over hele perioden har flest igu-ansatte været ansat i virksomheder i den private sektor.

Hovedparten af kvindelige igu-ansatte (68 pct.) er ansat i en virksomhed i den offentlige sektor, mens langt hovedparten af mandlige igu-ansatte (83 pct.) er ansat i en virksomhed i den private sektor, jf. figur 17b.

Frem til og med maj 2021 var de 2.658 igu-aftaler fordelt på ca. 1.500 forskellige virksomheder, som har haft mellem 1 og lidt over 50 igu-ansatte. Heraf har knap 1.100 virksomheder – svarende til 72 pct. – haft én igu-ansat, mens enkelte virksomheder har haft mere end 25 igu-ansatte i hele perioden.

2.0 Registrerede igu-aftaler

Figur 17a og 17b: Antal registrerede igu-forløb fordelt på sektor og henholdsvis år og køn

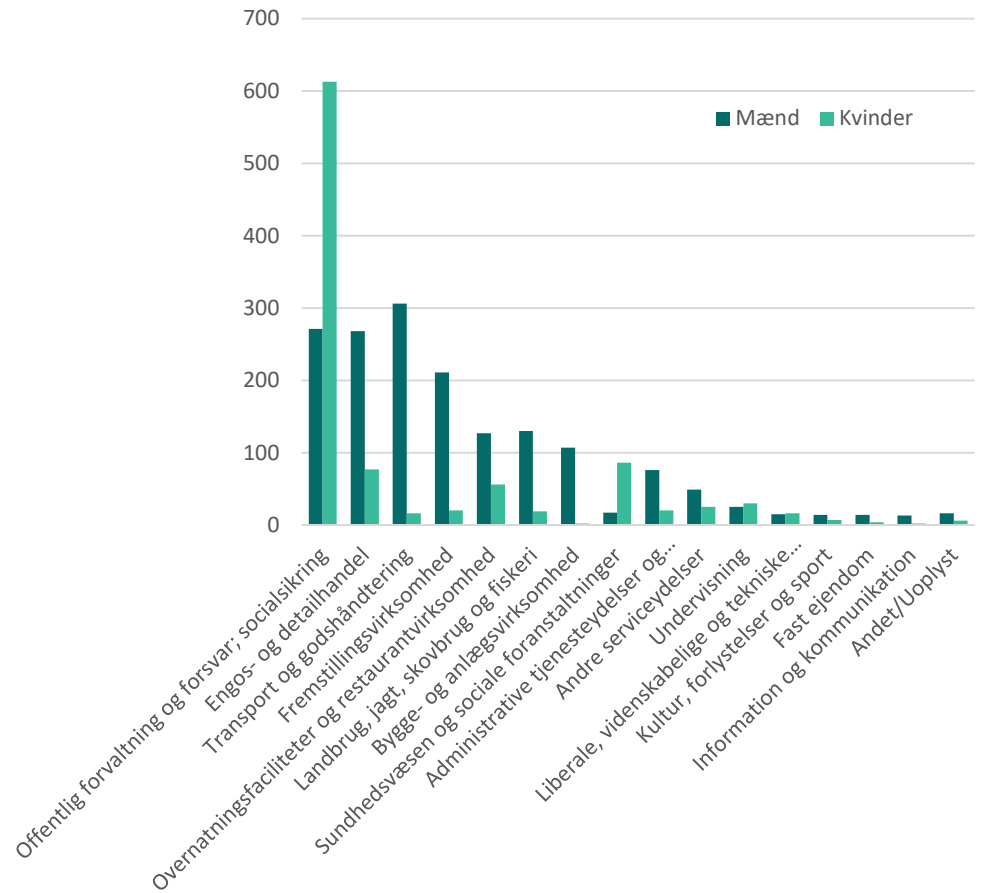


Anm.: * Opgørelsen for 2016 omfatter perioden juli-december 2016, mens opgørelsen for 2021 omfatter perioden januar-maj 2021.
Anm.: Pga. efterregistreringer vil data for især de seneste måneder være vurderet for lavt.
Kilde: Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Hvis man ser på, hvilke brancher mænd og kvinder er ansat i, er der også store forskelle mellem kønnene. De fleste mandlige igu-ansatte er ansatte inden for transport- og godshåndtering efterfulgt af engros- og detailhandel samt offentlig forvaltning. For kvindelig igu-ansatte er de fleste (6 ud af 10) registreret i offentlig forvaltning, efterfulgt af sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger samt engros- og detailhandel, *jf. figur 18*.

Samlet set er offentlig forvaltning, engros- og detailhandel og godshåndtering de tre brancher med flest registrerede igu-forløb i perioden juli 2016-maj 2021.

Figur 18: Antal registrerede igu-forløb fordelt på branche, juli 2016-maj 2021



Anm.: Pga. efterregistreringer vil data for især de seneste måneder være vurderet for lavt.
 Kilde: Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Bemærkninger fra SIRI's interviews med kommunerne og virksomhederne

Flere af de adspurgte kommuner nævner, at de kommunale arbejdspladser er særligt velegnede til igu-forløb målrettet kvinder, der er lidt længere væk fra arbejdsmarkedet. De kommunale virksomheder opleves ofte som lidt mere tålmodige, og de kan også være en del af fælles kommunal prioritering, der har fokus på at få flere langtidsledige kvinder i beskæftigelse. Specielt børne-, ældre- og handicapområdet er særligt godt ift. at få kvinder ud i igu-forløb, hvor kvinderne også kan få hjælp til at forbedre deres sprog. Området matcher ofte kvindernes kompetencer og erfaringer som "husmødre", og der ligger en drivkraft i de gode fremtidige job- og uddannelsesmuligheder.

Flere kommuner fremhæver også transportområdet, som en branche der er særligt velegnet til igu-forløb, og specielt for mænd der ikke kan se sig selv i et længerevarende ordinært uddannelsesforløb. Sammenlignet med andre brancher er transportbranchen kendetegnet ved, at uddannelsesudbydere er meget aktive i forbindelse med rekruttering og gennemførelse af igu-forløbene. Samtidig er der et tæt samarbejde mellem virksomhederne og uddannelsesudbydere, som bl.a. bygger på et stort rekrutteringsbehov fra virksomhederne. De igu-ansatte i transportvirksomheder bliver i altovervejende grad garanteret en fastansættelse, hvis de gennemfører AMU-forløbene og består deres køreprøve til lastbil eller bus.

En af de interviewede virksomheder er inden for transportbranchen og har været meget tilfredse med det samarbejde, der har været mellem kommune, uddannelsesudbyder og virksomheden. En repræsentant for virksomheden siger:

"Vi har fået en flok dejlige og positive medarbejdere, der kommer fra tre forskellige kommuner. De var og er alle sammen sprogligt svage, men sammen med uddannelsesudbyderen har vi fokuseret på at forbedre deres fagdans, samtidigt med at de har gennemgået den lovpligtige transportuddannelse".

Kilde: Styrelsen af International Rekruttering af Integration på baggrund af interviews med kommunerne og virksomhederne.

2.6 Opsummering

Efter 2017 har antallet af registrerede igu-forløb været faldende. I løbet af de første fem måneder af 2021 er der i gennemsnit registreret ca. 8 igu-forløb, hvilket formentlig bl.a. kan forklares med COVID-19 situationen.

Ved indførslen af igu var den største andel af igu-aftaler indgået med mænd, kun 1 ud af 4 registrerede aftaler var indgået med kvinder. Det så anderledes ud i de første fem måneder af 2021, hvor 6 ud af 10 registrerede aftaler blev indgået med kvinder. Personer, som skulle begynde i igu, var ældre i 2020 i forhold til 2017.

Ændringen af sammensætningen af gruppen har ført til, at andelen af igu-aftaler indgået i den offentlige sektor, hvor kvinderne typisk bliver ansat i, er steget markant. Blandt øvrige større brancher med igu-ansatte kan nævnes transportbranchen samt engros- og detailhandel. Disse to brancher er kendetegnet ved flest igu-ansatte mænd.

3.0 Gennemførte og afbrudte forløb

Følgende kapitel ser på andelen af registrerede igu-forløb, der vurderes til at være henholdsvis gennemført, afbrudt og aldrig påbegyndt på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og data om registrerede og ophørte igu-forløb fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Der indberettes ikke datoer for, hvornår igu-forløb er afsluttet eller afbrudt. Derfor er den forventede dato for, hvornår igu-forløb kunne være afsluttet og afbrudt defineret beregningsteknisk.

Derudover fokuserer kapitlet på igu-ansattes arbejdsmarkedsstatus henholdsvis 3 måneder og 12 måneder efter afsluttet forløb. Deres arbejdsmarkedsstatus 3 måneder efter afsluttet forløb inkluderer de forløb, der vurderes til at være afsluttet senest 31. marts 2021, mens arbejdsmarkedsstatus 12 måneder efter afsluttet forløb inkluderer de forløb, der vurderes til at være afsluttet senest 31. juni 2020.

Det bemærkes, at analysen tager udgangspunkt i igu-forløb og ikke unikke personer med et registreret igu-forløb. Således kan én person fremgå flere gange, hvis personen har været registreret med flere aftaler om igu.

Bemærkninger fra SIRI's interviews med kommunerne

De adspurgte kommuner fortæller samstemmigt, at virksomheder efterspørger afslutning i forbindelse med det administrative arbejde ved en igu-ansættelse, og derfor laver de fleste kommuner generelt dette arbejde. Det handler både om oprettelse af igu-aftaler, uddannelsesplaner og ansøgninger om uddannelsesgodtgørelse og bonus. Flere af de interviewede kommuner fremhæver, at de specielt i begyndelsen af ordningens levetid kunne have haft bedre forløb, hvis der var blevet fulgt op fra start. Det havde styrket igu'en overordnet og fastholdt borgere. Intensiv opfølgning kræver dog ressourcer fra kommunerne, da der lægges mange timer i individuelle forløb.

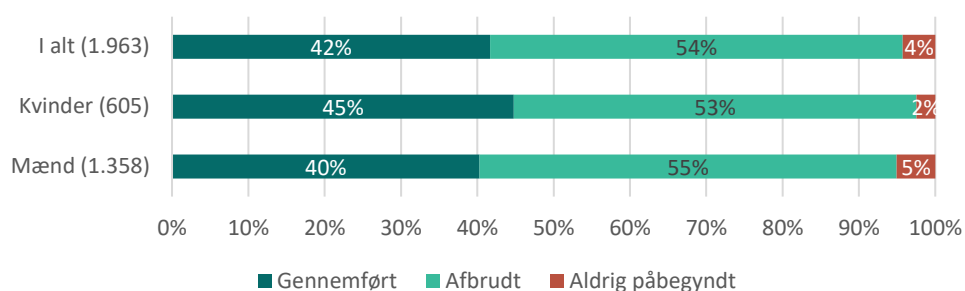
Kilde: Styrelsen af International Rekruttering af Integration på baggrund af interviews med kommunerne og virksomhederne.

3.1 Ca. 4 ud af 10 igu-forløb er gennemført

I alt vurderes det, at ca. 1.950 igu-forløb – ca. 1.350 forløb med mænd og ca. 600 forløb med kvinder - skulle være afsluttet senest pr. 31. marts 2021. Heraf vurderes 42 pct. af forløbene at være gennemført, 54 pct. til at være afbrudt og 4 pct. til aldrig at være påbegyndt. Gennemførselsprocenten er lidt højere for kvinder end for mænd, henholdsvis 45 pct. og 40 pct., jf. figur 19.

3.0 Gennemførte og afbrudte forløb

Figur 19: Status for igu-forløb, som vurderes til at skulle være afsluttet senest pr. 31. marts 2021, fordelt på køn



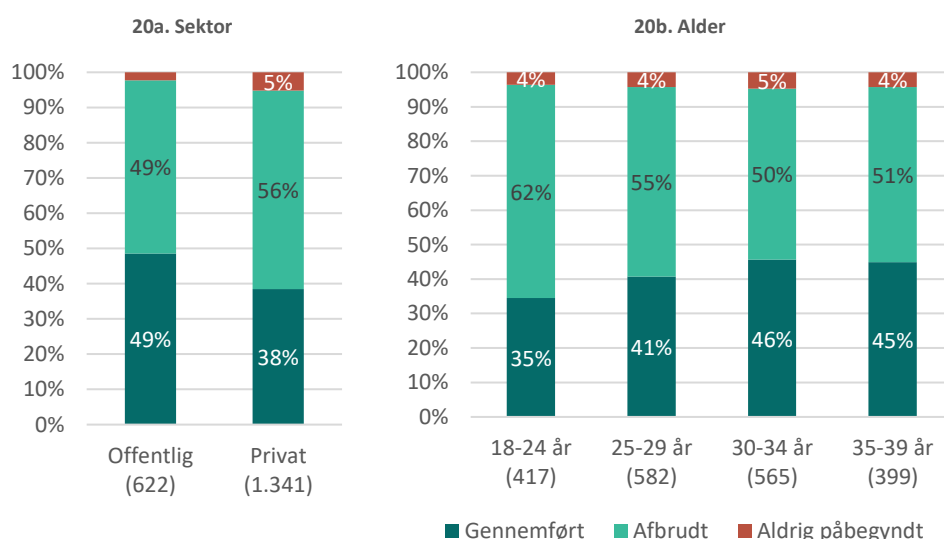
Anm.: I parentes angives antallet af igu-forløb, der vurderes at være gennemført senest pr. 31. marts 2021.

Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Hvis man ser på enkelte karakteristika for de forløb, der gennemføres, ses det, at gennemførelsesprocenten er højere i igu-forløb i den offentlige sektor. Ca. halvdelen af alle igu-forløb i virksomheder i den offentlige sektor vurderes til at være gennemført mod knap 4 ud af 10 i den private sektor, jf. figur 20a.

Derudover ses det, at en større andel af 30-39 årige ved registrering af igu gennemfører et igu-forløb end 18-29-årige. Eksempelvis gennemfører 35 pct. af de 18-24-årige et igu-forløb mod 45 pct. af de 35-39-årige, jf. figur 20b. Det er særligt kvinderne, der bidrager til den relativt høje gennemførelsesprocent for de 30-39-årige, idet lidt mere end hver anden 30-39-årig kvinde gennemfører et igu-forløb mod lidt mere end 4 ud af 10 mænd i samme gruppe.

Figur 20a og 20b: Status for igu-forløb, som vurderes til at skulle være afsluttet senest pr. 31. marts 2021, fordelt på henholdsvis sektor og alder ved registrering af igu



Anm.: I parentes angives antallet af igu-forløb, der vurderes at være gennemført senest pr. 31. marts 2021.

Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

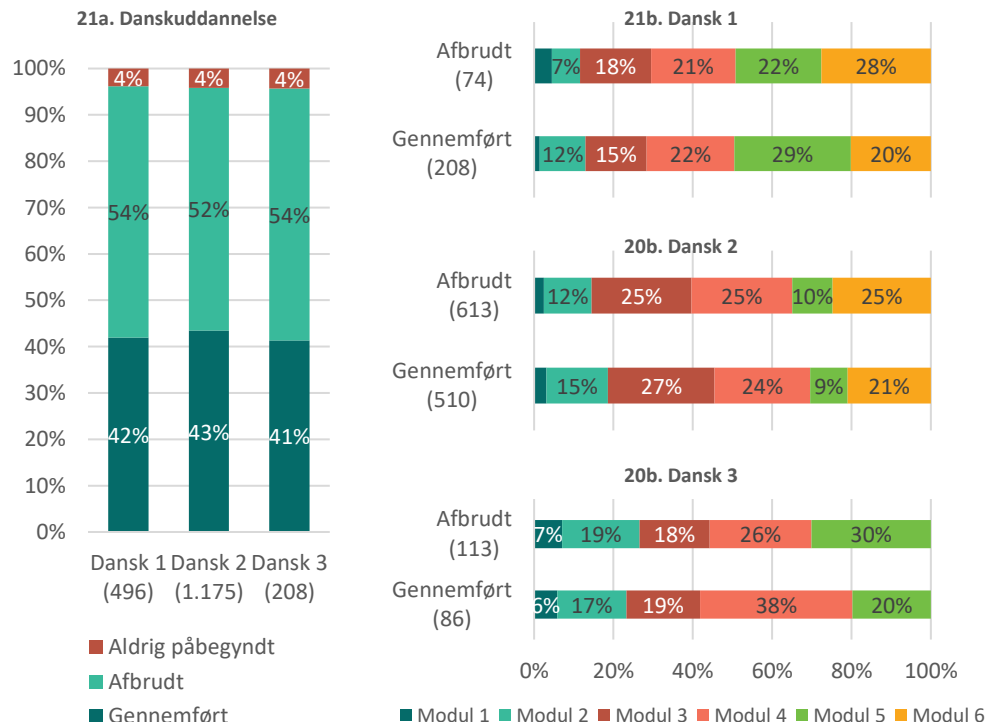
3.0 Gennemførte og afbrudte forløb

Hvis man derimod ser på Danskuddannelse for grupperne af igu-ansatte, der henholdsvis gennemførte, afbrød eller aldrig påbegyndte sit igu-forløb, er der ingen store forskelle i deres Danskuddannelsesniveau. På tværs af alle tre Danskuddannelsesniveauer er gennemførelsesprocenten ca. 42 pct., jf. figur 21a. I alt var 99 pct. af de igu-ansatte, hvis igu-forløb vurderes til at skulle være afsluttet senest pr. 31. marts 2021, indskrevet på en danskuddannelse for voksne udlændinge inden forventet opstart i igu.

Hvis man ser på, hvor langt de igu-ansatte var i deres uddannelsesforløb inden opstartsdato for igu, er der en lille tendens til, at igu-ansatte, der har afbrudt et igu-forløb, var lidt længere på uddannelsesforløbet eller havde afsluttet det end igu-ansatte, der gennemfører sit igu-forløb. Blandt igu-ansatte, der var indskrevet på Danskuddannelse 2 inden forventet start på igu-forløbet, havde 60 pct. af de igu-ansatte med et afbrudt igu-forløb nået Modul 4 inden start på igu mod 55 pct. af de igu-ansatte med gennemførte forløb, jf. figur 21b. Andelen, der har nået henholdsvis Modul 6 på Danskuddannelse 1 og Modul 5 på Danskuddannelse 3, er ligeledes større for igu-ansatte med afbrudte forløb end for igu-ansatte, der har gennemført sit igu-forløb.

Generelt er gruppen af igu-ansatte med Danskuddannelse 2 overrepræsenteret i forhold til målgruppen pr. 31. december 2020, hvor knap halvdelen var indskrevet på Danskuddannelse 2.

Figur 21a og 21b: Status for igu-forløb, som vurderes til at skulle være afsluttet senest pr. 31. marts 2021, fordelt på hvilken Danskuddannelse den igu-ansatte senest var indskrevet på eller havde afsluttet inden forventet opstartsdato i igu



Anm.: I parentes angives antallet af igu-forløb, der vurderes at være gennemført senest pr. 31. marts 2021.

Anm.: Opgørelsen tager udgangspunkt i den seneste Danskuddannelse, som personerne med igu-forløb var indskrevet på inden forventet start af igu.

Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og Danskudervisningsdatabasen.

Bemærkninger fra SIRI's interviews med kommunerne og virksomhederne

De fleste adspurgte kommuner og virksomheder påpeger, at det er vigtigt med tæt opfølgning og at sætte delmål med fokus på at gøre forløbet arbejdsmarkedsrelateret. Kommunerne og virksomhederne ønsker ikke, at det bare bliver en parkeringsplads for borgere. Det betyder også, at en tæt opfølgning er særligt vigtig i starten, så der sættes en god ramme for forløbet. Det handler om forventningsafstemninger med både borger og virksomhed.

Kilde: Styrelsen af International Rekruttering af Integration på baggrund af interviews med kommunerne og virksomhederne.

3.2 Halvdelen af alle personer med gennemført igu-forløb kommer i beskæftigelse

Der er store forskelle i forsørgelsesstatussen for igu-ansatte, der henholdsvis har afbrudt, aldrig påbegyndt eller gennemført et igu-forløb.

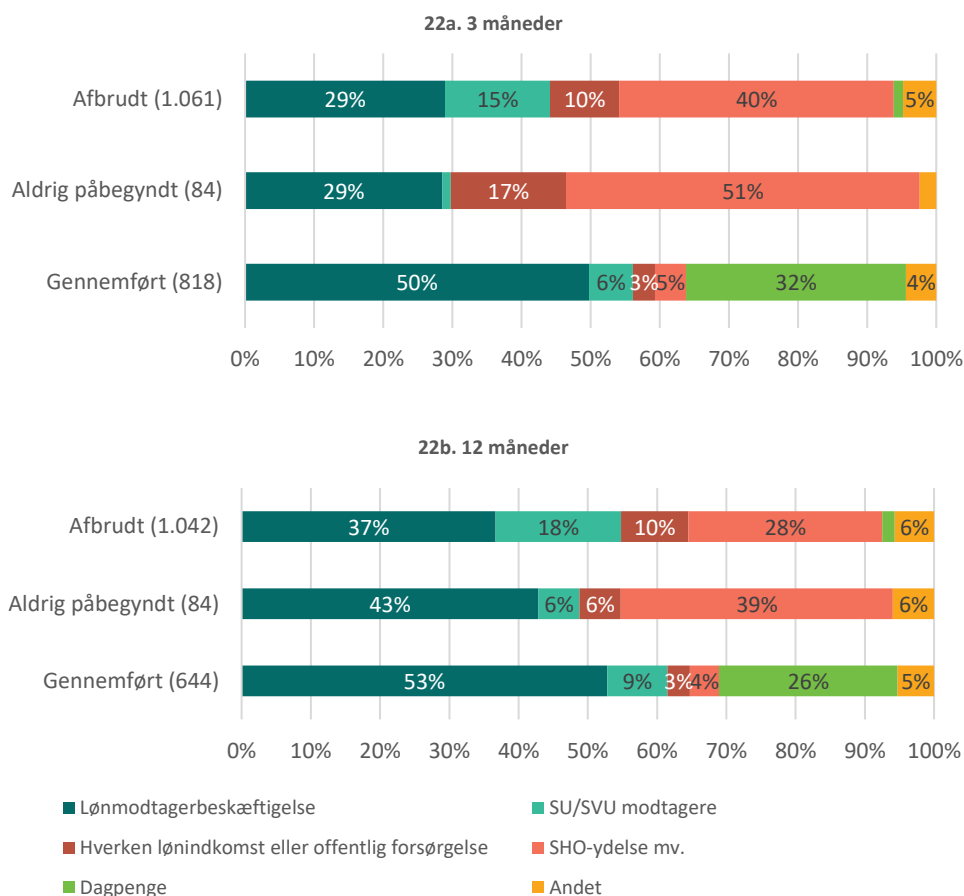
Ca. halvdelen af alle igu-ansatte, der har gennemført et igu-forløb, er i lønmodtagerbeskæftigelse både 3 og 12 måneder efter gennemført forløb. Derudover overgår ca. hver tredje igu-ansatte med et gennemført igu-forløb til dagpenge, mens ca. hver fjerde er på dagpenge 12 måneder efter gennemført forløb *jf. figur 22a og 22b*.

For de personer, der enten har afbrudt eller aldrig påbegyndt et igu-forløb, er 3 ud af 10 personer i lønmodtagerbeskæftigelse 3 måneder efter afbrudt forløb - herunder i deres igu-virksomhed. Derudover overgår knap hver sjette igu-ansatte, der har afbrudt et igu-forløb, til uddannelse (SU/SVU), *jf. figur 22a*. 12 måneder efter afbrudt forløb er andelen i lønmodtagerbeskæftigelse større både for personer, der har afbrudt (37 pct.) eller aldrig påbegyndt (43 pct.) et igu-forløb, *jf. figur 22b*.

En stor andel af de forløb, som enten afbrydes eller aldrig påbegyndes, kan dog karakteriseres som afbrudte forløb med negativ afgang, hvor den igu-ansatte overgår til offentlig forsørgelse eller hverken har lønindkomst eller modtager offentlige ydelser. Eksempelvis er en stor andel af de personer, der enten afbryder eller aldrig påbegynder et igu-forløb, på SHO-ydelse mv. 3 måneder efter afbrudt forløb, henholdsvis 40 pct. og 51 pct., *jf. figur 22a*. 12 måneder efter afbrudt forløb er andelen på SHO-ydelse mv. mindre, henholdsvis 28 pct. for personer med afbrudte forløb og 39 pct. for personer, der aldrig har påbegyndt et igu-forløb, *jf. figur 22b*.

3.0 Gennemførte og afbrudte forløb

Figur 22a og 22b: Igu-forløb, som vurderes at være afsluttet senest pr. 31. marts 2021, fordelt på status for igu-forløb og forsørgelsesstatus henholdsvis 3 og 12 måneder efter afsluttet forløb



Anm.: Figur 22a. består af igu-forløb, som vurderes til at være afsluttet senest pr. 31. marts 2021. Figur 22b. består af igu-forløb, der vurderes til at være afsluttet senest pr. 30. juni 2020. Antallet af igu-forløb er angivet i parentes.

Anm.: Kategorien 'Andet' inkluderer jobafklaring, barselsdagpenge, sygedagpenge samt status som udrejst eller død. Kategorien 'SHO-ydelse mv.' inkluderer selvforsørgelses- og hjemrejseydelse, overgangsydelse, kontanthjælp og uddannelseshjælp. Kategorien 'Dagpenge' inkluderer dagpenge og supplerende dagpenge.

Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik, Beskæftigelsesministeriets DREAM-database og Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Case: Eksempel på afbrudt forløb

Håndværkerbranchen har haft travlt i flere år og mangler ofte arbejdskraft til både små og store opgaver. Da kommunen kontaktede det travle lokale malerfirma med et godt match åbnede de dørene for den syriske flygtning.

Parterne skulle lige se hinanden an, og samarbejdet startede med en virksomhedspraktik. Virksomheden så hurtigt potentialet i manden fra Syrien, og de blev derfor enige om i samarbejde med kommunen, at praktikaftalen skulle konverteres til en igu-aftale. Skoledelen i igu-forløbet var ikke lige noget for den syriske mand, som selv mente, at han lærte mere dansk med kollegaer og kunder på arbejdet. Malerfirmaet og den syriske medarbejder blev derfor enige om, at afbryde igu-forløbet og i stedet ansatte ham på ordinære vilkår.

Den syriske flygtning er nu en vellidt medarbejder og kollega, som kan arbejde selvstændigt i næsten alle situationer. Malermesteren har generelt haft gode erfaringer med at tage flygtninge ind på arbejdspladsen, og den syriske medarbejder har nu et fast arbejde.

Kilde: Styrelsen for International Rekruttering og Integration

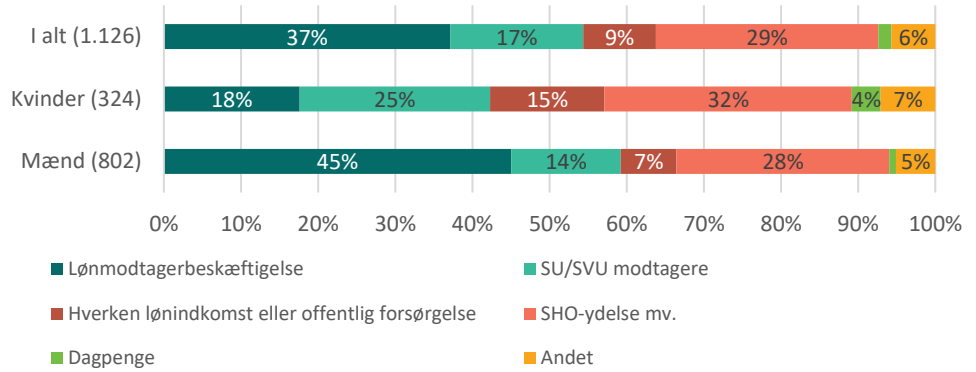
3.3 Dobbelt så mange mænd som kvinder er i lønmodtagerbeskæftigelse 12 måneder efter afbrudt forløb

I det følgende ses der på den samlede gruppe af igu-forløb, der enten er afbrudt undervejs eller aldrig påbegyndt. Som figur 23 viser, er der en stor forskel i forsørgelsesstatussen 12 måneder efter afbrudt forløb mellem mænd og kvinder. Beskæftigelsesfrekvensen er dobbelt så høj hos mændene (45 pct.) som hos kvinderne (18 pct.) 12 måneder efter afbrudt forløb. Derimod er en større andel af kvinderne under uddannelse, henholdsvis knap hver syvende mand og hver fjerde kvinde.

Dermed kan en større andel af igu-forløb med kvinder end igu-forløb med mænd karakteriseres som afbrudte forløb med negativ afgang, hvor den igu-ansatte overgår til offentlig forsørgelse eller hverken har lønindkomst eller modtager offentlige ydelser, jf. figur 23.

3.0 Gennemførte og afbrudte forløb

Figur 23: Afbrudte og ikke-påbegyndte igu-forløb, som vurderes at skulle være afsluttet senest pr. 30. juni 2020, fordelt på køn og forsørgelsesstatus 12 måneder efter afbrudt forløb



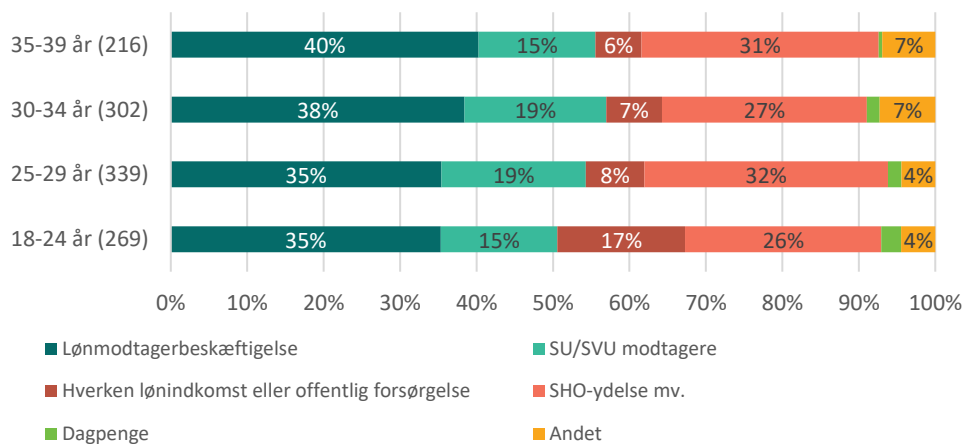
Anm.: I parentes angives antallet af igu-forløb, der vurderes at være gennemført senest pr. 31. marts 2021.

Anm.: Kategorien 'Andet' inkluderer jobafklaring, barselsdagpenge, sygedagpenge samt status som udrejst eller død. Kategorien 'SHO-ydelse mv.' inkluderer selvforsørgelses- og hjemrejseydelse, overgangsydelse, kontanthjælp og uddannelseshjælp. Kategorien 'Dagpenge' inkluderer dagpenge og supplerende dagpenge.

Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik, Beskæftigelsesministeriets DREAM-database og Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Der er ligeledes forskel i forsørgelsesstatus 12 måneder efter afbrudt forløb, hvis man ser på den igu-ansattes alder ved registrering af igu. Eksempelvis er en lidt større andel af 30-34-årige i lønmodtagerbeskæftigelse end de 18-29-årige. Derudover er andelen, som hverken er i lønmodtagerbeskæftigelse eller på offentlig forsørgelse, dobbelt så stor for de 18-24-årige (17 pct.) som for de øvrige aldersgrupper (6-8 pct.), jf. figur 24.

Figur 24: Afbrudte og ikke-påbegyndte igu-forløb, som vurderes at skulle være afsluttet senest pr. 30. juni 2020, fordelt alder ved registrering af igu og forsørgelsesstatus 12 måneder efter afbrudt forløb



Anm.: I parentes angives antallet af igu-forløb, der vurderes at være gennemført senest pr. 30. juni 2020.

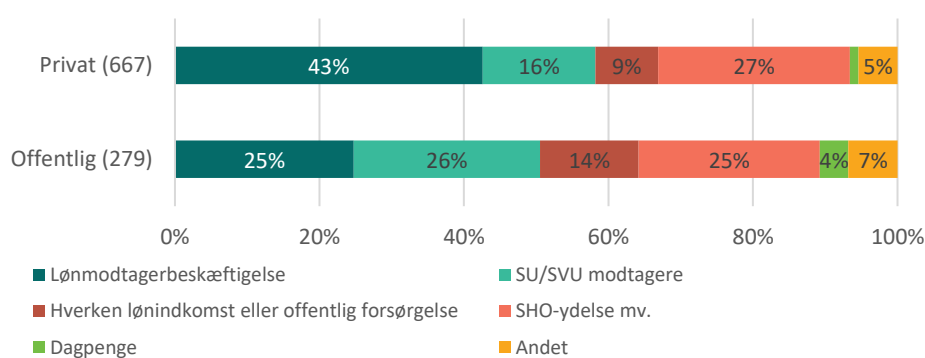
Anm.: Kategorien 'Andet' inkluderer jobafklaring, barselsdagpenge, sygedagpenge samt status som udrejst eller død. Kategorien 'SHO-ydelse mv.' inkluderer selvforsørgelses- og hjemrejseydelse, overgangsydelse, kontanthjælp og uddannelseshjælp. Kategorien 'Dagpenge' inkluderer dagpenge og supplerende dagpenge.

Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik, Beskæftigelsesministeriets DREAM-database og Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

3.0 Gennemførte og afbrudte forløb

Hvis man ligeledes ser på igu-ansatte med afbrudte forløb, der har været ansat i en virksomhed i henholdsvis den private eller offentlige sektor, er der store forskelle på deres forsørgelsesstatus 12 måneder efter afbrudt forløb. Særligt igu-ansatte med afbrudte igu-forløb i den private sektor er i lønmodtagerbeskæftigelse. Således er lidt mere end 4 ud af 10 igu-ansatte i den private sektor i lønmodtagerbeskæftigelse mod cirka hver fjerde igu-ansatte i den offentlige sektor. Derimod er en større andel af de igu-ansatte i den offentlige sektor (26 pct.) under uddannelse 12 måneder efter afbrudt forløb end igu-ansatte i den private sektor (16 pct.), jf. figur 25.

Figur 25: Afbrudte og ikke-påbegyndte igu-forløb, som vurderes at skulle være afsluttet senest pr. 30. juni 2020, fordelt på sektor og forsørgelsesstatus 12 måneder efter afbrudt forløb



Anm.: I parentes angives antallet af igu-forløb, der vurderes at være gennemført senest pr. 30. juni 2020.

Anm.: Kategorien 'Andet' inkluderer jobafklaring, barselsdagpenge, sygedagpenge samt status som udrejst eller død. Kategorien 'SHO-ydelse mv.' inkluderer selvforsørgelses- og hjemrejseydelse, overgangsydelse, kontanthjælp og uddannelseshjælp. Kategorien 'Dagpenge' inkluderer dagpenge og supplerende dagpenge.

Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik, Beskæftigelsesministeriets DREAM-database og Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Bemærkninger fra SIRI's interviews med kommunerne og virksomhederne

De interviewede kommuner og virksomheder har alle, i større eller mindre grad og i forskellige perioder, arbejdet målrettet med igu som redskab til at få flere flygtninge i beskæftigelse eller uddannelse. De oplyste tal for afbrudte og afsluttede forløb i de adspurgte kommuner og virksomheder er meget enslydende med de kvantitative igu-data i forhold til afsluttede og afbrudte forløb, der foreligger i denne rapport.

De adspurgte kommuner vurderer dog, at langt de fleste borgere med afbrudte og afsluttede forløb i deres kommuner overgår til ordinær uddannelse eller beskæftigelse. Flere kommuner nævner i den forbindelse, at deres målrettede arbejde og tætte opfølgning er med til at skabe positive resultater. Det bemærkes, at det er kommuner, som arbejder aktivt med igu'en, som deltog i interviews.

I forhold til virksomhederne er det mere afhængigt af branche og størrelse, hvor mange afsluttede og afbrudte forløb der overgår til ordinær uddannelse eller beskæftigelse.

Det er kendetegnende for de afbrudte forløb, hvor borgeren kommer tilbage på ydelse, at det enten handler om personlige problemer, sproglige udfordringer eller de økonomiske incitament i igu-ordningen, specielt i forhold til lønsatserne på det offentlige område. Både kommuner og virksomheder nævner, at et godt match mellem den igu-ansatte og virksomheden er helt centralt. En kommune udtaler i interviewet:

"Der har været nogle stykker, hvor der ikke har været et godt match mellem borger og virksomhed, eller hvor borgerne ikke har været parate til igu. Hvis det ikke fungerer, afbryder vi hurtigt forløbet, så ingen spilder sin tid. Så kan det måske gå med løntilskud for borgeren, og virksomheden kan få en anden igu-ansat".

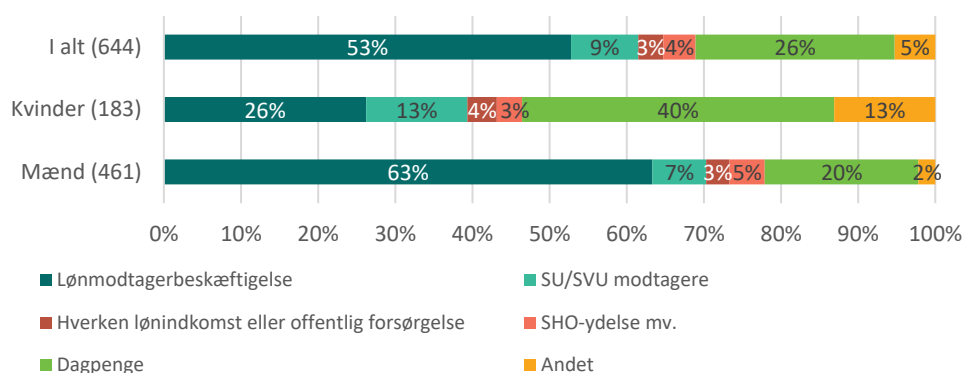
Kilde: Styrelsen af International Rekruttering af Integration på baggrund af interviews med kommunerne og virksomhederne.

3.4 Halvdelen af personer med gennemført igu-forløb er i beskæftigelse 12 måneder efter gennemført forløb

I det følgende ses der på den samlede gruppe af igu-forløb, der vurderes til at være gennemført seneste pr. 30. juni 2020. Lidt over halvdelen af alle igu-ansatte med et gennemført igu-forløb kommer i lønmodtagerbeskæftigelse 12 måneder efter gennemført forløb. Der er dog store forskelle mellem mænd og kvinder. Hvor 63 pct. af mændene kommer i beskæftigelse, gælder det for 26 pct. af kvinderne, jf. figur 26.

Derimod er en dobbelt så stor andel af kvinderne på dagpenge, henholdsvis 2 ud af 5 kvinder og 1 ud af 5 mænd.

Figur 26: Gennemførte igu-forløb, som vurderes at være afsluttet senest pr. 30. juni 2020, fordelt på køn og forsørgelsesstatus 12 måneder efter gennemført forløb



Anm.: I parentes angives antallet af igu-forløb, der vurderes at være gennemført senest pr. 30. juni 2020.

Anm.: Kategorien 'Andet' inkluderer jobafklaring, barseldagpenge, sygedagpenge samt status som udrejst eller død. Kategorien 'SHO-ydelse mv.' inkluderer selvforsørgelses- og hjemrejseydelse, overgangsydelse, kontanthjælp og uddannelseshjælp. Kategorien 'Dagpenge' inkluderer dagpenge og supplerende dagpenge.

Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik, Beskæftigelsesministeriets DREAM-database og Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

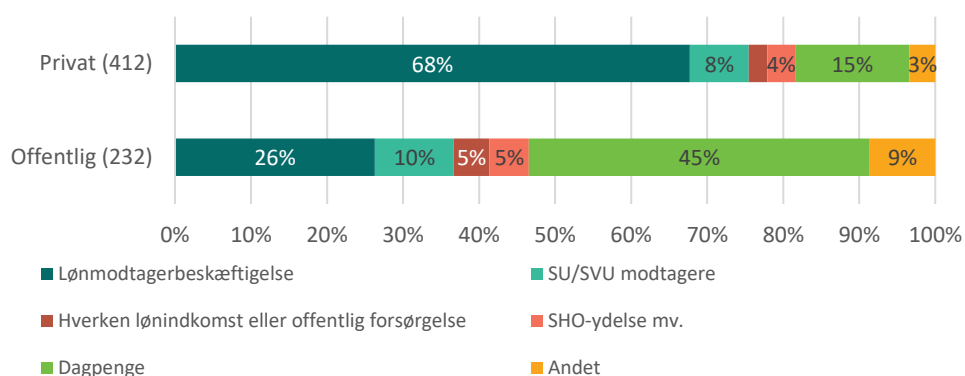
3.5 Knap 7 ud af 10 igu-ansatte i den private sektor kommer i beskæftigelse

Der er ligeledes stor forskel på igu-ansattes forsørgelsesstatus 12 måneder efter gennemført forløb, hvis man ser på, hvorvidt den igu-ansatte har været ansat i en virksomhed i den offentlige eller private sektor. Andelen i beskæftigelse er langt større for igu-ansatte i den private sektor (68 pct.) end for igu-ansatte i den offentlige sektor (26 pct.). Som vist i figur 17b er 83 pct. af alle mandlige igu-ansatte ansat i den private sektor mod kun 32 pct. af kvinderne, hvilket kan være med til at forklare, hvorfor mandlige igu-ansatte har en større beskæftigelsesfrekvens 12 måneder efter gennemført forløb end kvinder.

Derudover er 3 gange så mange igu-ansatte i den offentlige sektor (45 pct.) på dagpenge end igu-ansatte i den private sektor (15 pct.) 12 måneder efter gennemført forløb.

3.0 Gennemførte og afbrudte forløb

Figur 27: Gennemførte igu-forløb, som vurderes at være afsluttet senest pr. 30. juni 2020, fordelt på sektor og forsørgelsesstatus 12 måneder efter gennemført forløb



Anm.: I parentes angives antallet af igu-forløb, der vurderes at være gennemført senest pr. 30. juni 2020.

Anm.: Kategorien 'Andet' inkluderer jobafklaring, barselsdagpenge, sygedagpenge samt status som udrejst eller død. Kategorien 'SHO-ydelse mv.' inkluderer selvforsørgelses- og hjemrejseydelse, overgangsydelse, kontanthjælp og uddannelseshjælp. Kategorien 'Dagpenge' inkluderer dagpenge og supplerende dagpenge.

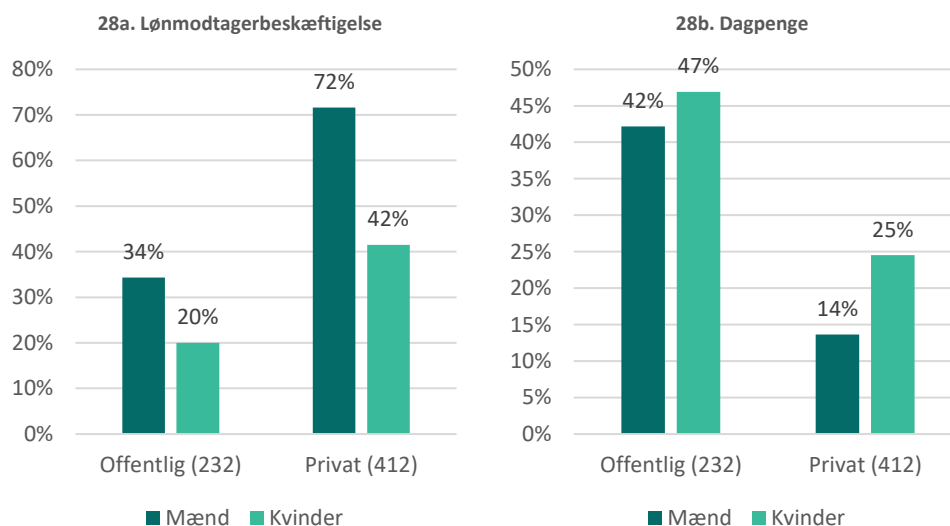
Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik, Beskæftigelsesministeriets DREAM-database og Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Selv når der tages højde for, at mænd oftere er ansat i den private sektor, er der fortsat store forskelle i andelen i beskæftigelse blandt mænd og kvinder. I den private sektor er 72 pct. af mændene og 42 pct. af kvinderne i lønmodtagerbeskæftigelse 12 måneder efter gennemført forløb. For igu-ansatte i den offentlige sektor er forskellen mellem mænd og kvinder mindre, henholdsvis 34 pct. af mændene og 20 pct. af kvinderne, jf. figur 28a.

Uanset om mænd og kvinder har været ansat i den private eller offentlige sektor, er kvinder i højere grad på dagpenge end mændene. Den største forskel ses i den private sektor, hvor 25 pct. af kvinderne og 14 pct. af mændene er på dagpenge 12 måneder efter gennemført forløb, jf. figur 28b.

3.0 Gennemførte og afbrudte forløb

Figur 28a og 28b: Andelen af igu-ansatte, hvis igu-forløb vurderes at være gennemført senest pr. 30. juni 2020, i henholdsvis lønmodtagerbeskæftigelse eller på dagpenge 12 måneder efter gennemført forløb, fordelt på køn og sektor



Anm.: I parentes angives antallet af igu-forløb, der vurderes at være gennemført senest pr. 30. juni 2020.

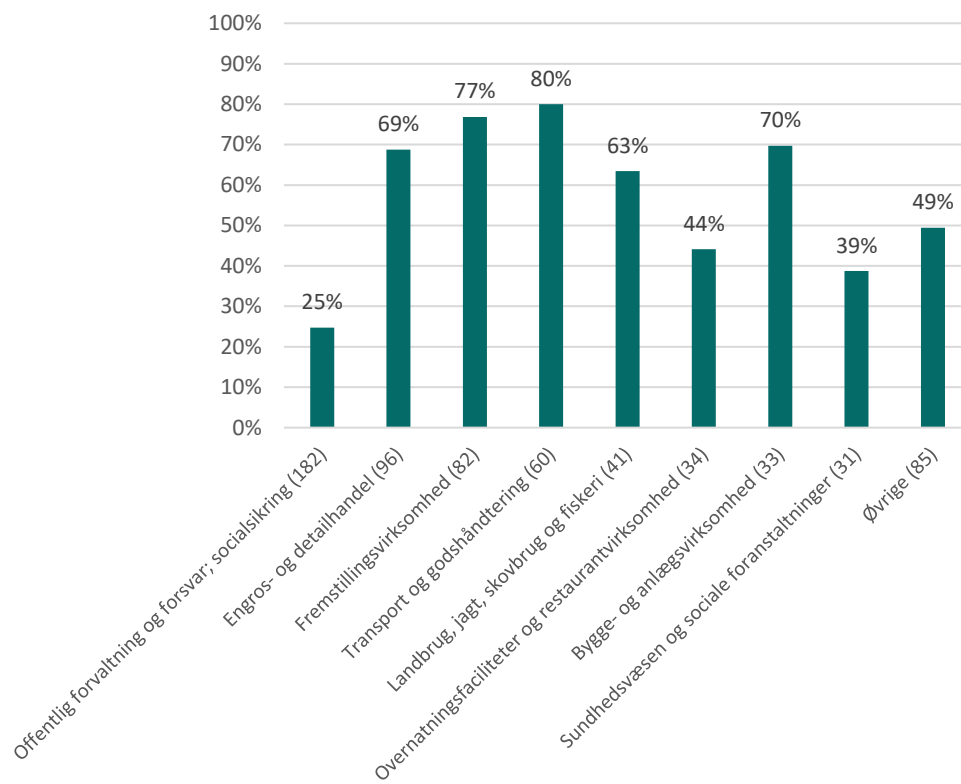
Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik, Beskæftigelsesministeriets DREAM-database og Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Hvis man ser på specifikke brancher med igu-ansatte, der kommer i beskæftigelse, er der stor forskel mellem de 8 brancher med flest igu-forløb gennemført senest pr. 30. juni 2020. Det bemærkes, at figuren skal læses med forbehold for, at der i enkelte brancher er tale om relativt få forløb. Andelen i lønmodtagerbeskæftigelse 12 måneder efter endt forløb er højest blandt igu-forløb i transport- og godshåndtering (80 pct.), fremstillingsvirksomhed (77 pct.), bygge- og anlægsvirksomhed (70 pct.) og engros- og detailhandel (69 pct.), jf. figur 29.

Derudover er offentlig forvaltning den branche med flest igu-forløb gennemført senest pr. 30. juni 2020, men samtidig den branche blandt de 8 brancher med flest igu-forløb gennemført senest pr. 30. juni 2020, hvor færrest igu-ansatte kommer i beskæftigelse. Kun hver fjerde igu-ansatte er i lønmodtagerbeskæftigelse 12 måneder efter afsluttet forløb, jf. figur 29.

3.0 Gennemførte og afbrudte forløb

Figur 29: Andelen af igu-ansatte, hvis igu-forløb vurderes at være gennemført senest pr. 30. juni 2020, i lønmodtagerbeskæftigelse 12 måneder efter gennemført forløb, fordelt på de 8 brancher med flest igu-forløb gennemført senest pr. 30. juni 2021



Anm.: I parentes angives antallet af igu-forløb, der vurderes at være gennemført senest pr. 30. juni 2020.

Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik, Beskæftigelsesministeriets DREAM-database og Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Case: Gennemført forløb

Hotelbranchen mangler hænder, og kommunerne kæmper med at få kvindelige flygtninge i job. Hotellet i Nordjylland er et eksempel på, hvordan de to problematikker kan løses samtidigt. Nordjylland er en yndet turistdestination, og det medfører, at hotellerne har stort brug for tilstrækkeligt personale.

Hotellet har benyttet sig af igu-ordningen siden starten i sommeren 2016. Hoteldirektøren valgte at starte igu-forløb op, da det er svært at rekruttere den rette arbejdskraft til hotellet. Hotellet mangler ofte personale, og det er svært at finde nogen i deres branche. De har tidligere brugt unge, der går i skole, men de kan kun arbejde i skolernes ferie. Hoteldirektøren mener også, at de er forpligtede som arbejdsplads til at hjælpe flygtninge ind på arbejdsmarkedet.

To kvinder fra Eritrea har gennemført et igu-forløb på hotellet, og nu arbejder de to kvinder på ordinære vilkår. Den ene er i køkkenet, og den anden gør rent og hjælper med morgenserivering. De arbejder på fuld tid fra april til september og går ned i tid i lavsæsonen, hvor de studerer dansk tre dage om ugen på VUC. Det er meningen, at de skal i lære som henholdsvis serviceassistent og cater næste år, når deres danske sprogkunders er blevet bedre.

Kilde: Styrelsen for International Rekruttering og Integration

3.6 4 ud af 10 af igu-ansatte, som har gennemført igu, har været medlem af en a-kasse under igu-forløbet

Figur 22a viste, at ca. hver tredje igu-ansatte, der havde gennemført et igu-forløb, var på dagpenge 3 måneder efter gennemført forløb.

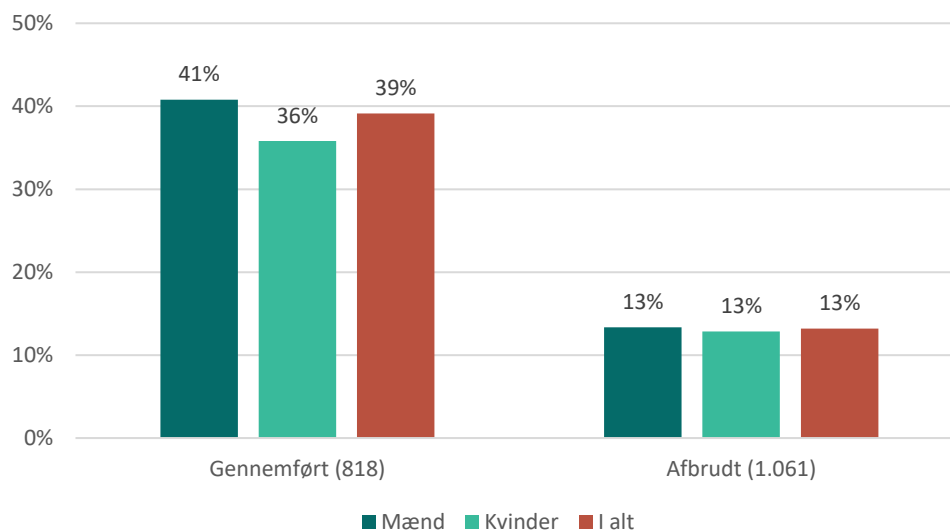
Generelt har cirka 4 ud af 10 igu-ansatte, der har gennemført et igu-forløb, været registreret med et a-kasse medlemskab på et tidspunkt under deres igu forløb, henholdsvis 41 pct. af mændene og 36 pct. af kvinderne. For de igu-ansatte, der har afbrudt deres igu-forløb, er det kun 13 pct., der har været registreret som medlem af en a-kasse, inden deres igu-forløb blev afbrudt, jf. figur 30.

Blandt de igu-ansatte, der har gennemført et igu-forløb og været registreret som medlem af en a-kasse, modtog knap hver tredje dagpenge 3 måneder efter gennemført igu-forløb. Lidt mere end halvdelen af denne gruppe var i lønmodtagerbeskæftigelse.

De tre største a-kasser, hvor igu-ansatte var registreret som medlemmer under deres igu-forløb, er: Faglig Fælles a-kasse (3F) (42 pct.), Kristelig a-kasse (12 pct.) og Fag og Arbejde (FOA) (11 pct.).

3.0 Gennemførte og afbrudte forløb

Figur 30: Andelen af igu-ansatte, hvis igu-forløb vurderes til at skulle være afsluttet senest pr. 31. marts 2021, som har været medlem af en a-kasse på et tidspunkt under igu-forløbet, fordelt på status for igu-forløb



Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik, Beskæftigelsesministeriets DREAM-database og Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Case: Gennemført forløb og på dagpenge

Der er generelt stor mangel på SOSU-assistenter og –medhjælpere på det danske arbejdsmarked. Kommuner har samtidigt store udfordringer med at tiltrække arbejdskraft til området. En midtjysk kommune har derfor lavet et kommunalt SOSU-projekt med 12 flygtningekvinder, som er blevet ansat i igu-forløb på en række af kommunens plejehjem.

Flere af projektets deltagere har afbrudt igu-forløbet og er overgået til en ordinær SOSU-uddannelse. En række af projektets deltagere er kvinder fra Eritrea og er analfabeter. De går på Danskuddannelse 1 og har lidt længere vej til det ordinære uddannelsessystem. Plejehjemmene oplever, at kvinderne har en super god arbejdsmoral og er meget mødestabile, men deres sproglige progression har været meget lille.

Det betyder, at kvinderne efter at have afsluttet deres igu-forløb ikke kan begynde på et grundforløb på SOSU-uddannelsen. Selvom det ikke har været muligt for kvinderne at komme videre i uddannelse, så vil plejehjemmene gerne have dem tilknyttet til arbejdspladsen. Flere af kvinderne er derfor nu i vikar- eller deltidsansættelse samtidigt med at de modtager supplerende dagpenge.

Kilde: Styrelsen for International Rekruttering og Integration

3.7 Opsummering

Af de forløb, der vurderes at være afsluttet senest den 31. marts 2021, er ca. 4 ud af 10 forløb gennemført. Gennemførselsprocenten er lidt højere for kvinder end for mænd.

3.0 Gennemførte og afbrudte forløb

Der er ingen tydelige forskelle i danskuddannelsesniveaue for de personer, der gennemfører eller ikke gennemfører et igu-forløb.

Der er store forskelle i forsørgelsesstatussen for igu-ansatte, der henholdsvis har afbrudt, aldrig påbegyndt eller gennemført et igu-forløb. For de personer, der gennemfører et forløb, er ca. halvdelen i lønmodtagerbeskæftigelse efter gennemført forløb, mens det er ca. hver tredje af de personer, der ikke gennemfører sit forløb. Derudover overgår ca. hver tredje igu-ansatte med et gennemført forløb til dagpenge.

En stor andel af de forløb, som enten afbrydes eller aldrig påbegyndes, overgår den igu-ansatte til offentlig forsørgelse eller hverken har lønindkomst eller modtager offentlige ydelser. Efter afbrudt forløb er ca. 4 ud af 10 på SHO-ydelse, mens hver sjette overgår til uddannelse.

Blandt de, der afbryder et igu-forløb, overgår særligt kvinderne til offentlig forsørgelse og uddannelse, mens mændene overgår til lønmodtagerbeskæftigelse 12 måneder efter afbrudt forløb.

Blandt de, der gennemfører et igu-forløb, ses samme tendens, hvor lidt over 6 ud af 10 mænd og ca. hver fjerde kvinde er i lønmodtagerbeskæftigelse 12 måneder efter gennemført forløb. Denne forskel mellem mænd og kvinder hænger sammen med, at igu-ansatte, der både henholdsvis har afbrudt og gennemført forløb i den private sektor, i højere grad kommer i beskæftigelse end igu-ansatte den offentlige sektor. Selv, når der tages højde for denne fordeling, kommer mænd fortsat i højere grad i beskæftigelse.

Når man sammenligner de forskellige brancher med igu-ansatte, er der stor forskel på, hvor mange der kommer i beskæftigelse. Det er særligt personer med igu-forløb i transportsektoren og fremstillingsvirksomheder, der kommer i beskæftigelse, mens kun hver fjerde igu-ansat i offentlig forvaltning kommer i beskæftigelse.

4.0 Implementering af justeringer af igu-ordningen

4.1 Justeringer af ordningen

Trepartsaftale, februar 2019

Den 25. februar 2019 blev der indgået en ny trepartsaftale mellem arbejdsmarkedets parter og regeringen om en forlængelse af integrationsgrunduddannelsen (igu) i endnu en 3-årig periode. Aftalen er implementeret med lov nr. 562 af 7. maj 2019.

I tillæg til forlængelsen af integrationsgrunduddannelsen blev der gennemført mindre justeringer, nogle af disse er:

- Igu-perioden kan forlænges ved barselsperioder eller længerevarende sygdom
- Den gældende ordning om dækning af udgifter til kost og logi indarbejdes i igu-loven, vilkårene for IGU-ansættelse i forlængelse af ordinær ansættelse i samme virksomhed præciseres i lovforslaget
- Danskundskaberne under igu-forløb skulle styrkes, fx ved brug af sprogmakere.

Trepartsaftale, december 2020

Den 21. december 2020 indgik regeringen og arbejdsmarkedets parter en aftale om justeringer i igu-ordningen, jf. lov nr. 722 af 27. april 2021.

Ifølge trepartsaftalen af 21. december 2020 erklærede parterne sig enige om, at endnu flere skal have mulighed for at deltage i et igu-forløb. Det sker gennem en udvidelse af målgruppen. Derfor udvidedes opholdsbetingelsen med 5 år, således at flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, som har været i Danmark i 0-10 år (tidligere 0-5 år), fremover får mulighed for at tage et igu-forløb. Det er fortsat en betingelse, at personer i målgruppen skal være fyldt 18 år og er under 40 år.

Parterne var endvidere enige om, at det er vigtigt, at igu-forløb indebærer en egentlig opkvalificering af deltagerne. Derfor udvides omfanget af uddannelse i form af AMU og sprogkurser mv. med 3 uger. Dermed blev der aftalt 23 ugers uddannelse – mod tidligere 20 - i et samlet igu-forløb. Opkvalificeringen, der finder sted i arbejdstiden, skulle som hidtil blive honoreret med uddannelsesgodtgørelse. Virksomheden og den igu-ansatte planlægger fortsat et uddannelsesforløb, som opkvalificerer den enkelte sprogligt og fagligt for at sikre progression frem mod ordinær beskæftigelse eller erhvervsrettet uddannelse. Stigningen i antallet af uddannelsesuger er gældende for igu-forløb, som starter efter, at udvidelsen af målgruppen er trådt i kraft. Det samlede igu-forløb vil fortsat have en varighed af i alt 24 måneder.

4.2 Igu-forlængelse ved barsel eller længerevarende sygdom

Ved forlængelsen af igu-ordningen i 2019 blev det muligt at forlænge integrationsgrunduddannelsen ud over 2 år med praktikforløb i tilfælde af, at den igu-ansatte har ret til orlov i forbindelse med graviditet, barsel eller adoption efter lovgivningen herom. Derudover blev det muligt at forlænge integrationsgrunduddannelsen ud over 2 år, hvis den

4.0 Implementering af justeringer af igu-ordningen

igu-ansatte under igu-forløbet har et sammenhængende sygdomsforløb defineret som en sammenhængende periode på mere end 8 uger.

Alle de adspurgte kommuner og flere af virksomhederne har været inde over flere aftaler, hvor igu-forløbet er blevet forlænget i forbindelse barsel eller sygdom. Flere kommuner påpeger, at det var en svaghed ved igu-ordningen, inden det blev muligt at forlænge et igu-forløb i forbindelse med barsel eller sygdom, og ser derfor meget positivt på muligheden for forlængelse af igu-forløbet.

Kommunerne oplever, at et stort flertal af arbejdsgivere og igu-ansatte vælger at forlænge igu-aftalen ved barsel eller sygdom. Muligheden for at forlænge igu-forløbet er med til at styrke kvaliteten i ordningen, og fleksibiliteten fungerer godt både for virksomheder og borgere. Begge parter ser det som en naturlig mulighed, og den igu-ansatte behandles ligesom andre i beskæftigelse. Flere af de adspurgte kommuner påpeger, at det er ærgerligt, hvis et forløb ikke forlænges pga. barsel eller sygdom. Kommunerne påpeger, at den igu-ansatte går glip af for meget – både i forhold til uddannelse og arbejde – hvis igu-aftalen afsluttes uden en forlængelse.

Et par af kommunerne og virksomhederne påpeger, at systemet, hvor samtlige igu-aftaler skal registreres (VITAS)¹, ikke er sat op til at håndtere en forlængelse af et igu-forløb. En kommune fortæller, at de har lavet deres egen forlængelsesblanket til VITAS, som de også har delt med en række andre kommuner. Flere virksomheder ønsker, at VITAS bliver opgraderet, så systemet kan understøtte forlængelse af igu-aftaler.

4.3 Dækning af udgifter til kost og logi

I igu-lovgivningen fremgår det, at staten udbetaler refusion af udgifter til kost og logi for udlændinge, der deltager i skoleundervisning som led i en integrationsgrunduddannelse på AMU-kurser. Refusion kan udbetales, hvis deltageren er indkvarteret et andet sted end i sin bolig og har mere end 60 km i transport mellem bopæl og uddannelsessted. Der ydes maksimalt refusion af udgifter på 500 kr. pr. døgn.

Ansøgningen indgives til SIRI af borgeren, virksomheden, kommunen eller AMU-centret. SIRI udbetaler refusionen.

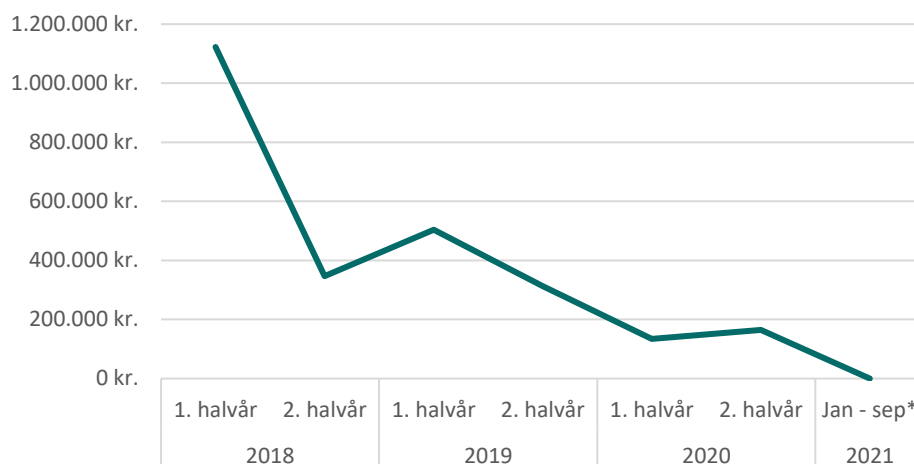
SIRI har i perioden 2018 - 6. september 2021 ydet refusion af kost og logi til igu-ansatte for i alt ca. 2,6 mio. kr. Der blev refunderet flest midler til kost og logi i 1. halvår af 2018, hvorefter refusionerne har været faldende, *jf. figur 31*. Der blev udbetalt samlet ca. 1,5 mio. kr. i 2018, ca. 0,8 mio. kr. i 2019, ca. 0,3 mio. kr. i 2020 og 0,0 mio. kr. i 2021.

Udviklingen følger udviklingen i antallet af nye igu-aftaler, der ligeledes har været faldende siden 2018. Derudover er antallet af refusioner af kost og logi i 2020 og 2021 sandsynligvis påvirket af COVID-19 epidemien, hvor det må forventes, at en række uddannelsesforløb ikke har kunne afholdes.

¹ VITAS er et digitalt ansøgnings- og bevillingssystem, hvor virksomheder kan ansøge om oprettelse af virksomhedsrettede tilbud (praktik og løntilskud) og en række andre ordninger herunder igu. BM/STAR driver VITAS.

4.0 Implementering af justeringer af igu-ordningen

Figur 31: Refusioner af til kost og logi, 2018-2021*

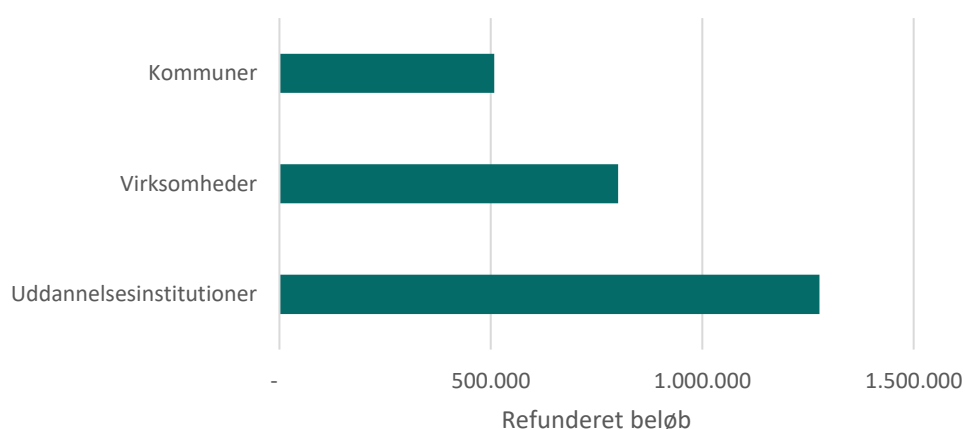


Anm: *Tallene er til og med 6. september 2021.

Kilde: Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Udbetalingerne fordeler sig over 17 forskellige institutioner fordelt mellem uddannelsesinstitutioner, virksomheder og kommuner. Samlet er der udbetalt mest til uddannelsesinstitutioner, herefter virksomheder og kommuner, jf. figur 32.

Figur 32. Refusioner til kost og logi fordelt på institutionstype, 2018-2021*



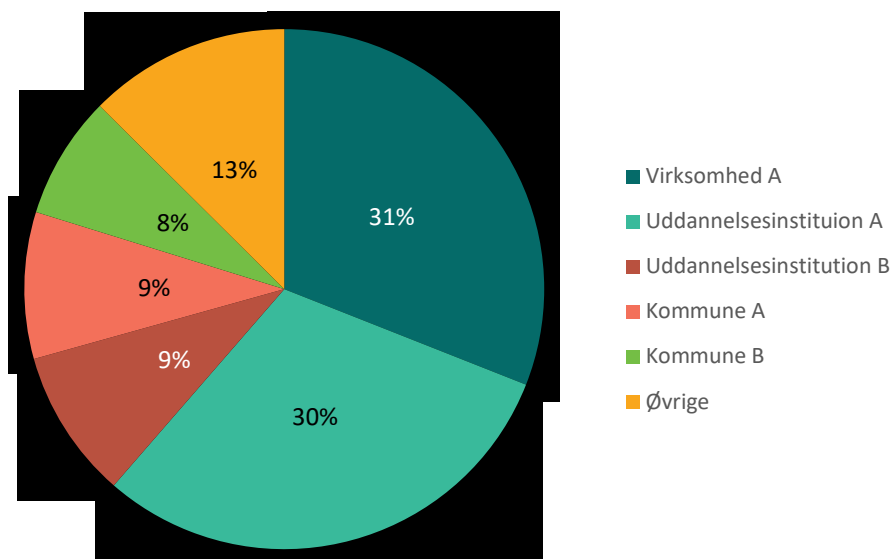
Anm: *Tallene er til og med 6. september 2021.

Kilde: Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Figur 33 viser en top fem over de institutioner, der har fået udbetalt den største mængde refusion. En virksomhed (a) og en uddannelsesinstitution (a) har hver især fået udbetalt knap 1/3 af de samlede udbetalinger, mens en uddannelsesinstitution (b) og to kommuner (a og b) står for hver især 8-9 pct. af udbetalingerne. De resterende 12 institutioner står for samlet 13 pct. jf. figur 33.

4.0 Implementering af justeringer af igu-ordningen

Figur 33. Top 5 institutioner og deres andel af den samlede udbetalte refusion, 2018-2021*



Anm.: *Tallene er til og med 6. september 2021.
Anm: Andelen summerer ikke til 100% grundet afrunding.
Kilde: Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

De adspurgte kommuner har kun i meget lille grad været involveret i ansøgninger om refusion af udgifter til kost og logi i forbindelse med skoleundervisning som led i en integrationsgrunduddannelse på AMU-kurser. Kommunerne påpeger, at de ikke er så bekendt med den normale ansøgningsprocedure for VEU-godtgørelse, og processen opleves derfor som lidt besværlig.

Et par af de adspurgte virksomheder har god erfaring med ansøgningsprocessen, som de ikke oplever adskiller sig væsentligt fra den sædvanlige ansøgningsproces i det almindelige VEU-system.

4.4 Styrkelse af danskkundskaber

De fleste kommuner og virksomheder oplever, at langt de fleste igu-ansatte opnår bedre dansksprogskompetencer under et igu-forløb. Igu-ansattes dansksprogskompetencer styrkes både på sprogkurserne og ved at indgå i et fællesskab på arbejdspladsen. Ud over øgede sprogkompetencer oplever kommunerne også, at borgerne i løbet af en igu-ansættelse rykker sig på andre parametre end blot sprogkompetencer. Her nævnes IT-opkvalificering som eksempel.

En kommune fortæller, at de igu-ansattes øgede dansksprogskompetencer ofte afhænger af, i hvilke brancher de er ansat. Overordnet ses en større fremgang hos de igu-ansatte, som har kolleger med etnisk dansk baggrund frem for dem, som arbejder på arbejdspladser med mange medarbejdere med anden etnisk baggrund.

En af de deltagende kommuner har god erfaring med sprogkort, som igu-ansatte tager med sig ud på arbejdspladserne. På den måde styrkes både igu-ansattes danske sprog samt de branchespecifikke fagtermer fra arbejdspladsen. En anden kommune har også haft fokus på det branchespecifikke dansk og relevante fagtermer. Dette er gjort ved at invitere en medarbejder fra sprogskolen ud på arbejdspladserne med henblik på at tilpasse undervisningen til det dansk, der blev talt på arbejdspladserne.

En tredje kommune har haft god erfaring med at oprette danskhold kun bestående af igu-ansatte. Holdenes størrelse har varieret fra 6-12 personer. Det har været en stor succes at samle borgere, som alle er i igu-forløb, og dermed skabe rum for erfaringsudveksling. Kommunerne påpeger dog, at det er blevet sværere at gennemføre egne initiativer med en mindre flygtningemålgruppe.

Motivation fremhæves af flere kommuner og virksomheder som en drivkraft til øgede dansksprogskompetencer. Kommunerne har derfor fokus på den motiverende samtale og løbende opfølgninger hos parterne for at understøtte igu-forløbet. De løbende opfølgninger har også til formål at imødekomme misforståelser mellem borgeren og virksomheden. Flere kommuner fremhæver opfølgningerne og et styrket fokus på individuelle behov og ressourcer som en nødvendighed for at skabe et godt læringsforløb for borgeren og sikre fastholdelse efter afsluttet forløb.

En kommune tilføjer, at det er nødvendigt at følge op for at støtte igu-ansattes hverdag og arbejdskulturforståelse. Dette kan både være ved flere individuelle opfølgninger eller tematiske oplæg i grupper, som kan centrere sig om emner som skat, lønsedler, bolig-sikring og/eller friplads i børnehaver. En landsdækkende virksomhed påpeger i den forbindelse, at de ikke oplever at de får den samme service i hele landet i forhold til opfølgning fra kommunerne.

Sprogmakkerordningen

I forbindelse med videreførelsen af igu-ordningen i 2019, blev der afsat 0,5 mio. kr. årligt til, at virksomheder, der har igu-ansatte, får mulighed for at uddanne en sprogmakker blandt virksomhedens medarbejdere. Derudover blev der med trepartsaftalen i december 2020 afsat midler til, at virksomhederne efter kursusdeltagelse får et tilbud om et opfølgende besøg af en sproglærer, som kan observere sprogmakkeren i funktion og give råd og vejledning til, hvordan de på den enkelte arbejdsplads bedst muligt understøtter sprogindlæringen.

Der har grundet Covid-19-pandemien kun været afholdt kurser fra december 2020 og frem til i dag, hvor der har været ca. 100 deltagere samlet set på kurserne. Underviserne på de afholdte kurser Dansk Flygtningehjælp/Lær Dansk sprogcentre, forventer på trods af aflysningerne i særligt 2020, at det oprindelige mål med minimum 250-300 deltagere på kurserne vil kunne indfries inden udgangen af juni 2022. Der afholdes løbende nye kurser, hvor der sideløbende laves en informationsindsats om muligheden for kursusdeltagelse sammen med et opfølgende besøg af en sprogmakkermentor. Samtidig vurderer leverandøren, at virksomhedernes interesse for at deltage er en barriere.

Et par de adspurgte kommuner har gode erfaringer med sprogmakkerordningen (SMO), og en kommune udtaler følgende i interviewet:

”Vi har kun fået positive tilbagemeldinger fra SMO. Vi laver Initiativer med flere sprogmakkere og nævner for virksomhederne, at SMO findes. De kommunale arbejdspladser giver positive tilbagemeldinger, mens de private virksomheder har sværere ved at prioritere ordningen.”

Tilbagemeldingen om manglende tid bliver bekræftet af flere af de deltagende virksomheder, som bekræfter at de ikke har ressourcer til at sende folk afsted på sprogmakkerkurser.

En af de adspurgte virksomheder har haft mange af deres mellemledere på en lignende uddannelse og hjælper medarbejdere (med praktiske/personlige ting). Derudover har 25 pct. af denne virksomheds ansatte etnisk baggrund, så der allerede vurderes at være tolkemæssige kompetencer i virksomheden.

De øvrige kommuner har kun lidt eller ingen erfaring med sprogmakkerordningen, men mener umiddelbart, at det er meget relevant. De gengiver dog problemstillingen vedr. ressourceforbrug hos de private virksomheder. En kommune udtaler:

”Arbejdspladserne er mest fokuseret på, om den igu-ansatte forstår sine arbejdsopgaver. De afsætter ikke i første omgang ressourcer til SMO”.

Økonomi i Job-VEU modellen

Der blev i forbindelse med trepartssaftalen om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse af oktober 2017 afsat 25 mio. kr. årligt i perioden 2018-2021, til stykret koordination og aktørsamarbejde.

I forbindelse med aftale om en styrket opkvalificering af juni 2020 er der afsat yderligere 2,5 mio. kr. i 2020, og 5,1 mio. kr. i 2021 til ansættelse af Job-VEU-koordinatorer i hele landet, som skal sikre, at opkvalificeringsforløbene i Job-VEU-modellen afklares.

Endelig blev der i aftalen 'Stimuli og grøn genopretning' af 6. december 2020 afsat yderligere i alt 10 mio. kr. i 2021 til ansættelse af Job-VEU-koordinatorer i Arbejdsmarkedskontor (AMK) Midt-Nord og Øst. Der drejer sig om ca. 13 årsværk, der er blevet ansat midlertidigt i AMK i 2021.

4.5 Igu i regi af Job-VEU modellen

Rammer og fokus

Nedenstående afsnit har til formål at evaluere og følge op på trepartsaftale om justering af igu af december 2020 i regi af Job-VEU modellen.

Job-VEU modellen er en udmøntning af RAR-modellen for styrket koordination og aktørsamarbejde, der blev indgået som led i trepartsaftalen om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse af oktober 2017. I Job-VEU modellen fastlægger De Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR) strategierne for den koordinerende VEU-indsats og udpeger regionale indsatsområder/-brancher, hvor der er behov for at igangsætte VEU-forløb med formålet at afhjælpe enten mangel på arbejdskraft eller høj ledighed.

RAR'ene betjenes af STAR's tre Regionale Arbejdsmarkedskontorer (AMK). I de tre AMK er der ansat en række Job-VEU-koordinatorer, som koordinerer VEU-indsatsen mellem de centrale aktører i VEU-indsatsen som er arbejdsmarkedets parter, jobcentre, a-kasserne, uddannelsesinstitutioner og virksomheder. Job-VEU-koordinatorerne koordinerer opkvalificeringsforløb mellem aktørerne for alle målgrupper, herunder igu-elever. Koordineringen skal bidrage til en mere efterspørgselsdrevet opkvalificeringsindsats, hvis pejlemærke er arbejdsmarkedets efterspørgsel efter kvalificeret arbejdskraft på tværs af målgrupper. Derved indgår igu-elever som en af målgrupperne, på lige fod med andre ledige og beskæftigede i opkvalificeringsforløb, som koordineres af Job-VEU-koordinatorerne.

En ekstern evaluering af Job-VEU modellen fra maj 2021 konkluderer, at modellen overordnet er udmøntet efter trepartsaftalens hensigt, og i overvejende grad indfrier trepartsaftalens ambition om en styrket opkvalificeringsindsats.

Aftale om justeringer af igu-ordningen

Den 21. december 2020 blev der indgået en trepartsaftale om justering af igu-ordningen. I justeringen indgår bl.a. nye opgaver/fokusområder i RAR's VEU-indsats med igu. I aftalen indgik følgende delelementer:

- Yderligere fokus på uddannelsesforløb for igu-ansatte: Job-VEU-koordinatorene skal have yderligere fokus på etablering og gennemførelse af uddannelsesforløb for igu-ansatte, da der kan være udfordringer med etablering og gennemførelse af AMU-hold.
- Styrket kommunikationsindsats og samarbejde: AMK'erne skal øge kommunikationsindsatsen og styrke samarbejdet på tværs af jobcentre og uddannelsesinstitutionerne om igu-elever.
- Temadrøftelse om igu i alle RAR: Problemstillingen omkring gennemførelsen af uddannelsesforløb for igu-ansatte bliver en temadrøftelse på rådsmøder i alle RAR i løbet af 2021. Formålet er at understøtte, at der via øget opmærksomhed i de enkelte jobcentre og et samarbejde på tværs af kommunerne oprettes de relevante AMU-hold.

Opfølgning på aftale om justeringer af igu-ordningen i regi af Job-VEU modellen

Nedenstående afsnit følger op på de indsatsområder, som fulgte af aftalen om justeringer af igu-ordningen, jf. ovenstående. Der vil i afsnittet være fokus på at fremhæve de erfaringer, der er gjort i Beskæftigelsesministeriet og STAR efter indgåelse af aftalen i december 2020. Afsnittet vil være inddelt efter hver fokuspunkt, der fulgte af aftalen, og med en efterfølgende status på punktet.

Yderligere fokus på uddannelsesforløb for igu-ansatte

Der er begrænset data på, hvor mange uddannelsesforløb for igu-ansatte i regi af Job-VEU modellen, der er blevet igangsat. Dette skyldes, at der i forbindelse med trepartsaftalen om styrket og mere fleksibel voksen-, efter og videreuddannelse i 2018 blev etableret et registreringssystem, med formålet om at indsamle og monitorere oplysninger om bl.a. aktivitetsniveauet (projekter og antal kursister), kursustype (almen VEU, erhvervsrettet VEU eller videregående VEU), aktørinvolvering samt deltagertype (ledige/beskæftigede). Det er først muligt at hente data på opkvalificeringsforløb målrettet mod igu-elever medio 2019. Heraf fremgår det, at der fra 2019-2021 er registreret fire forløb med i alt 41 kursister.

Der er derudover opsamlet erfaringer og oplevelser med arbejdet med igu-ordningen i Job-VEU modellen hos de aktører, som har arbejdet med igangsættelse af forløbene. Erfaringerne peger på, at der generelt har været et øget fokus på uddannelsesforløb for igu-ansatte på tværs af de tre AMK'ere. I Job-VEU projekter, hvor jobcentre gennemfører screeningsforløb af ledige kandidater til opkvalificeringsforløbet, har Job-VEU-koordinatorene haft et øget fokus på at italesætte ledige i målgruppen for igu som potentielle kandidater over for jobcentre og virksomhederne. Særligt Job-VEU projekter inden for brancherne hjemmepleje rengøring og industri, - hvor der har været erfaringer med, at der kan være et større potentiale for tværkommunalt samarbejde om målgruppen igu - har været i fokus for Job-VEU-koordinatorene.

På tværs af de tre AMK'ere – er den generelle status på igangsættelse af Job-VEU forløb med igu-elever i 2021 – at dels COVID-19 og dels udviklingen i målgruppen dog har medført, at der er få i målgruppen og det derfor vanskeliggør arbejdet med at igangsætte Job-VEU forløb for igu-elever. at der etableres meget få igu-forløb, og at der derfor ikke er tilstrækkelig volumen i gruppen af igu-elever, til at der kan etableres Job-VEU holdforløb for målgruppen.

Herudover peges der på, at selve igu-forløbet administrativt er tungt at håndtere, og at det især er svært at få koordineret et 2-årigt uddannelsesforløb mellem skoler og virksomheder i forhold til det begrænsede antal i målgruppen. Jobcentrene foretrækker derfor i højere grad at anvende den almindelige beskæftigelsesindsats over for målgruppen for igu ved at bruge f.eks. ordinær jobformidling og virksomhedspraktik sammen med almindelig opkvalificering kombineret med undervisning i dansk.

Styrket kommunikationsindsats og temadrøftelser i de regionale arbejdsmarkedsråd i 2021

Det er aftalt, at der i løbet af efteråret/vinter 2021 afholdes temadrøftelser om igu-indsatsen i alle 8 regionale arbejdsmarkedsråd. Op til temadrøftelserne er der i RAR'erne arbejdet med vidensdeling og erfaringsudveksling. Eksempelvis har der i løbet af foråret 2021 været drøftelser i nogle RAR om, hvorvidt der er særlige områder, der er velegnede til opkvalificeringsforløb for igu-ansatte, og hvordan RAR kan understøtte yderligere fokus på etablering og gennemførelse af uddannelsesforløb for igu-ansatte. I forlængelse af trepartsaftalen fra december 2020 har en del af RAR'erne ligeledes haft justeringerne af igu-ordningen på dagsordenen.

Evalueringen indikerer også, at der er sat yderligere fokus på kommunikationsindsatsen på tværs af AMK, jobcentre og uddannelsesinstitutioner. Eksempelvis deltager én Job-VEU-koordinator i et igu-netværk i Østjylland med formål at vidensdele og erfaringsudveksle på tværs. I igu-netværket er der deltagelse af repræsentanter fra de østjyske jobcentre, uddannelsesinstitutioner og SIRI. På sidst afholdte møde var der eksempelvis fokus på:

- Hvordan det ser ud med igu kandidater efter den nye ændring vedrørende opholds krav.
- Overblik over kursusbehov, herunder konkrete forslag til målrettede forløb. Konkret blev der fremlagt forslag til modul inden for det pædagogiske område.

Sammenfatning

Nedenfor følger de vigtigste konklusioner fra opfølgningen på trepartsaftale om justering af igu af december 2020 i regi af Job-VEU modellen.

Evalueringen peger på, at de generelle erfaringer med oprettelse af igu-forløb i regi af Job-VEU modellen er præget af udfordringer. Der har været igangsat meget få forløb med igu-ansatte via Job-VEU modellen dels grundet begrænsning i målgruppen og grundet COVID-19. Samtidig viser evalueringen, at der er manglende incitament for jobcentrene til at etablere igu-forløb, da den almindelige beskæftigelsesindsats opleves mere attraktiv, både hvad angår lønvilkår og administration sammenlignet med igu-ordningen.

Evalueringen viser, at der overordnet set er blevet arbejdet med at styrke kommunikationsindsatsen. Eksempelvis i form af igu-netværk og drøftelser på tværs af RAR om igu-

området i regi af Job-VEU modellen. Ligeledes er der planlagt temadrøftelser om igu i alle RAR i efteråret 2021.

4.6 AMU-udbydernes udbud af relevante kurser, herunder branchepakker som garantikurser til igu-ansatte

Rammer og fokus

Formålet med nedenstående evaluering er at undersøge, hvilke erfaringer AMU-udbydere har gjort sig med at udbyde flere relevante kurser, herunder branchepakker, som garantikurser særligt udviklet til IGU-forløb.

Evalueringen beror på kvalitative interviews med otte AMU-udbydere gennemført i perioden 16.-26. september 2021, heriblandt seks udbydere med en væsentlig igu-aktivitet i perioden 2018-2020 samt to udbydere med lav aktivitet. De seks udbydere med væsentlig aktivitet står samlet for 50 pct. af den samlede igu-aktivitet i perioden. Interviewene blev udført via telefon og Skype med en medarbejder fra hver af de udvalgte udbydere. Udbyderen udpegede selv de pågældende interviewpersoner.

AMU aktivitet på igu

Igu aktiviteten har i perioden fra 2018-2020 været på 267, 7 årselever med følgende fordeling henover de tre år:

Tabel 2: Aktivitet på IGU fra 2018-2020

	2018	2019	2020*
Aktivitet (årselever)	119,8	109,9	38,1

Anm.:* I 2020 har afholdelsen af AMU været stærkt påvirket af COVID-19-relaterede restriktioner.
Kilde: Styrelsen for Undervisning og Kvalitet.

Igu-aktiviteten har fra 2018-2020 været fordelt på 73 AMU-udbydere, hvoraf 11 udbydere står for 70 pct. af aktiviteten i perioden. Særligt to udbydere tegner sig for en stor del af igu aktiviteten med en andel på lidt over en tredjedel af den samlede igu-aktivitet. En stor del af udbyderne har haft en meget lav igu-aktivitet i perioden. Igu aktiviteten fordeler sig på 449 forskellige kurser henover perioden, hvoraf kurserne i dansk som andetsprog og fagunderstøttende dansk udgør cirka en tredjedel af aktiviteten.

AMU-udbydernes generelle erfaringer med igu-forløbene

Udfordringer i forhold til dansksproglige kompetencer

Generelt oplever AMU-udbydere, at de igu-ansatte ikke har de nødvendige dansksproglige kompetencer til at kunne deltage på ordinære AMU-kurser. AMU-udbyderne håndterer denne udfordring forskelligt, men de peger på, at de manglende sproglige forudsætninger er en af de største udfordringer i forhold til at sammensætte et relevant uddannelses tilbud til de igu-ansatte.

AMU-udbyderne giver desuden udtryk for, at det kræver en særlig indsats at hjælpe de igu-ansatte igennem et uddannelsesforløb. Nogle udbydere har løst dette ved at inddrage de igu-ansatte på særlige forløb for tosprogede, hvor den faglige undervisning suppleres med fagunderstøttende dansk i dele af forløbet. Sprogundervisningen har på

disse forløb haft særligt fokus på praktiske øvelser for at afhjælpe kursisternes sproglige udfordringer, som i flere tilfælde var svagere end de andre tosprogede kursisters.

Der er også eksempler på, at jobcentre har valgt at tilkøbe ekstra danskundervisning. Andre udbydere har i samarbejde med virksomheder eller jobcentre kunne samle nok igu-ansatte til at oprette hold udelukkende for igu-ansatte eller til at oprette blandede hold med igu-deltagere fra flere forskellige brancheområder.

Udbyderne påpeger dog, at disse løsninger ikke er optimale, fordi målgruppen har så store sprogsvækheder, og de har brug for mere danskundervisning end den nuværende ordning giver mulighed for. Men eftersom det er en stor udfordring at samle hele hold, særligt fordi målgruppen er meget begrænset, er det nødvendigt at tilpasse forløbene efter de givne forhold.

En enkelt udbyder inden for transportområdet har fundet en model, som på flere måder løser problemerne med deltagerens begrænsede sproglige forudsætninger og med at fylde holdene op. Udbyderen peger på tre afgørende forhold:

- For det første har udbyderen sit eget sprogcenter, hvilket gør, at man kan tilbyde et før-fagligt danskundervisningsforløb (danskuddannelse for voksne udlændinge), der gør de potentielle igu-kandidater klar til et igu-forløb. Forløbet sætter dem i stand til at følge ordinære AMU-kurser, som kan forlænges, hvis der er behov for ekstra undervisning. Det har den fordel, at kurserne udbydes løbende og på ordinære vilkår, hvilket løser problemer med at fylde holdene op.
- For det andet gennemfører udbyderen en grundig screening af de potentielle deltagere for at finde frem til de kursister, som har de forudsætninger, der kræves for at kunne gennemføre uddannelsen.
- For det tredje udarbejder udbyderen en samlet uddannelsespakke til kommunen, så det er nemt for kommunen at se, hvad forløbet koster og hvad det leder til.

Frafald gør igu-forløbene dyre

Generelt oplever udbyderne et væsentligt frafald på kurserne, hvilket medfører, at forløbene i mange tilfælde afsluttes med meget få deltagere. Dette betyder, at afholdelsen af kurserne ikke er rentable for udbyderne.

Frafaldet skyldes i følge udbyderne flere forskellige forhold. Blandt andet er de lange undervisningsdage på 7,4 timer dagligt en udfordring for deltagerne, som både skal undervises i et nyt sprog og indføres i et nyt fagområde, hvilket kan virke overvældende. Derudover er der problemer ift. transport, hvis deltagerne bor langt fra uddannelsesstedet og/eller bor i et område hvor den offentlige trafik er begrænset. Desuden kan det være vanskeligt (særligt for kvinder) at møde kl. 8, når de også skal nå at aflevere børn i skole.

Endelig nævner udbyderne, at den lave løn og uddannelsesgodtgørelse under et igu-forløb betyder, at det finansielt opleves som mere attraktivt for de igu-ansatte at blive ansat i en anden virksomhed til en højere løn fremfor at færdiggøre forløbet (selvom det på længere sigt kan betyde, at det bliver sværere at fastholde en ansættelse).

Fleksibilitet i forløbene og samarbejde med virksomhederne

Generelt fortæller udbyderne, at fleksibilitet i forløbene er afgørende, fordi målgruppen er meget forskelligartet både hvad angår uddannelsesbaggrund, oprindelsesland, arbejds erfaring og læse-skrivefærdigheder. De fagligt stærkeste kursister kan efter igu-forløbet starte på en erhvervsgrunduddannelse, mens de svageste kursister ikke kan læse og skrive på eget modersmål.

I den forbindelse mener en udbyder, at det er vigtigt, at forløbene peger videre mod erhvervsrettet uddannelse foruden beskæftigelse. Derfor afslutter denne udbyder alle igu-forløb med en individuel realkompetencevurdering, så kursisterne får "papir" på de erhvervede kompetencer, som de kan bruge fremadrettet.

Et andet vigtigt forhold er et godt samarbejde mellem udbyderne og virksomhederne. Flere udbydere påpeger, at forløbene typisk fungerer bedst, når der er et tæt samarbejde mellem virksomheden og udbyderen. Samarbejdet beror på en fælles indsats, hvor virksomheden tilbyder en fastansættelse, hvis forløbet gennemføres, og udbyderen skræddersyr forløbet, så den igu-ansatte får de bedste forudsætninger for at blive fastansat i virksomheden.

AMU-udbydernes udbud af kurser og branchepakker som garantikurser

Begrænset efterspørgsel efter igu-forløb

Udbyderne peger generelt på, at det er for dyrt at udbyde kurser og branchepakker målrettet igu-ansatte som garantikurser, da der er for få eller ingen tilmeldte. Udbyderne udbyder derfor ikke de særlige igu-branchepakker som garantikurser. Enkelte udbydere har ved igu-ordningens opstart forsøgsvist udbudt garantikurser men erfaret, at der har været for få tilmeldte til at oprette hold.

Mange udbydere nævner desuden, at de ikke har haft igu-forløb det seneste år på grund af den lave tilstrømning af flygtninge og indvandrere de seneste år. Hovedparten af udbyderne giver i øvrigt udtryk for, at der primært oprettes hold, når en virksomhed eller et jobcenter efterspørger et eller flere forløb.

En enkelt udbyder peger på, at det er vigtigt, at de faglige organisationer inddrages i forhold til at informere og markedsføre igu-ordningen ift. at sikre uddannelsesudbuddet og rekrutteringsgrundlaget.

De to AMU-udbydere som ikke har haft igu-aktivitet, begrundet den manglende aktivitet med, at der ikke har været en efterspørgsel efter igu. I det ene tilfælde fordi man udbyder AMU-kurser inden for brancher, hvor der er meget få jobs for ufaglærte. Den anden udbyder fortæller, at de i samarbejde med DI og diverse brancheforeninger har lavet forslag til branchepakker og promoveret igu-ordningen, men at virksomhederne ikke har vist interesse efterfølgende. Derfor har denne udbyder ikke startet forløb op. Udbyderen har dog planer om at tage markedsføringsindsatsen op igen i forbindelse med en generel promovning af efter- og videreuddannelsesmuligheder til virksomheder og jobcentre.

Samarbejdet omkring uddannelsesudbuddet

Tværkommunale kursuskøb

Mange udbydere oplever, at kommunerne ikke benytter sig af muligheden for fælles kursuskøb. Eksempelvis nævner en udbyder, at kommunen opfordrer udbyderen til at udbyde branchepakker for igu-ansatte som garantikurser, men at kommunen ikke er villig til at garantere et fast antal deltagere.

Det er dog ikke oplevelsen hos alle udbydere. En anden udbyder fortæller, at samarbejdet mellem nabokommunerne ift. køb af kurser til de igu-ansatte fungerer godt, og udbyderen kan derfor løbende oprette hold. Dog kan de tværkommunale kursuskøb give problemer med hensyn til transport til og fra uddannelsesstedet, da der kan være store geografiske afstande mellem kommunerne. Endelig nævner en enkelt udbyder, at de ikke har brug for branchepakker, da de selv står for at tilpasse forløbet, så det passer til målgruppen og kunden.

Hovedparten af udbyderne oplyser, at et igu-forløb typisk oprettes på initiativ fra de lokale jobcentre eller fra virksomheder i brancher, hvor der er stor efterspørgsel efter arbejdskraft fx ældrepleje, rengøring, landbrug og transport. Der er dog stor forskel på, i hvor høj grad udbyderne involveres i opstarten af et forløb. Nogle steder har udbyderne udelukkende ansvaret for tilrettelæggelsen af undervisningen, mens udbyderne andre steder også er med i planlægningen af forløbet og udarbejdelsen af de igu-ansattes uddannelsesplaner.

Samarbejde mellem udbyderne

Det er også forskelligt, hvorvidt udbyderne samarbejder med andre udbydere i forhold til at sikre udbuddet. Cirka halvdelen af udbyderne oplyser, at de i et vist omfang samarbejder med andre udbydere, fx ved at henvise kursister som efterspørger uddannelser, der ikke udbydes af den pågældende udbyder. Den anden halvdel af udbyderne samarbejder ikke med andre udbydere.

Fraværet af samarbejde begrundes med, at der er store geografiske afstande mellem udbyderne, eller med at der ikke er andre udbydere i nærområdet, som udbyder forløb for tosprogede (fordi udbyderne i nærområdet uddanner inden for brancher, hvor der er få jobs for ufaglærte). En enkelt udbyder har gennemført forløb i fællesskab med en anden udbyder, men de fortæller, at det er svært, når holdene er så små.

Tværgående samarbejde

En del af udbyderne tilkendegiver, at det lokale og regionale samarbejde omkring uddannelsesudbuddet ikke fungerer. Koordineringen af uddannelsesudbuddet er typisk forankret i et samarbejde med det lokale jobcenter eller med de lokale virksomheder.

Desuden har nogle udbydere fastholdt de netværk, som blev etableret før nedlæggelsen af VEU-centrene. I den forbindelse nævner en udbyder, at VEU-centrenes tidligere opgaver ikke bliver løftet i tilstrækkeligt omfang nu, og at de vigtigste uddannelses- og beskæftigelsesaktører ikke længere mødes jævnligt, som de gjorde under VEU-centrene.

Adspurgt om samarbejdet med RAR svarer hovedparten af udbyderne, at samarbejdet med RAR ikke fungerer. De fleste udbydere oplever, at de ikke inddrages i samarbejdet omkring uddannelsesudbuddet - kun i relation til indberetning af AMU-kurser til positivlisten. Det er derfor svært for udbyderne at få overblik

over uddannelsesbehovet. En mindre del af de interviewede udbydere oplever dog, at det tværgående samarbejde fungerer fint, og at det er RAR, der er tovholder på samarbejdet.

Sammenfatning

Evalueringen af AMU-udbydernes udbud af kurser og branchepakker som garantikurser til igu-ansatte peger på tre overordnede udfordringer i forhold til at sikre et relevant og dækkende kursusudbud til målgruppen.

Hovedparten af udbyderne peger i undersøgelsen på, at:

- De igu-ansatte mangler de nødvendige dansksproglige kompetencer, som kræves for at gennemføre ordinære AMU-kurser, og de har derfor behov for særligt tilrettelagte forløb, som kan være svære for udbyderne at få tilrettelagt.
- Efterspørgslen er så begrænset, at det er for dyrt at udbyde relevante kurser og branchepakker som garantikurser.
- Udbyderne inddrages kun i et begrænset omfang i samarbejdet med de regionale og lokale beskæftigelsesaktører i koordineringen af tværkommunale kursusløb, hvilket er en væsentlig forudsætning for, at udbyderne kan optage et tilstrækkeligt antal deltagere til at oprette de særlige branchepakker målrettet igu-ansatte som garantikurser.

4.7 Opsummering

Kommunerne betragter muligheden for at forlænge igu ved barsel eller længerevarende sygdom som en positiv ændring, der er med til at styrke kvaliteten i ordningen, og påpeger, at fleksibiliteten fungerer godt både for virksomheder og borgere. Enkelte kommuner og virksomheder påpeger dog, at VITAS-systemet ikke er sat op til at understøtte ændringen.

Der ansøges om refusioner af udgifter til kost og logi. I takt med redueringen af målgruppen har refusionerne ligeledes været faldende. Mens enkelte virksomheder har gode erfaringer med ansøgningsprocessen, finder enkelte kommuner ansøgningsprocessen besværlig.

De fleste kommuner og virksomheder oplever, at langt de fleste igu-ansatte opnår bedre dansksprogskompetencer under et igu-forløb – både gennem sprogkurser og fællesskab på arbejdspladsen. Erfaringer med sprogmakkerordningen peger på, at særligt private virksomheder har svært ved afsætte ressourcer til en sprogmakker.

Implementeringen af Job-VEU modellen har været præget af den faldende målgruppe og COVID-19, som har gjort det vanskeligt at igangsætte job-VEU forløb med igu-elever. På tværs af AMK, jobcentre og uddannelsesinstitutioner er der blevet arbejdet med at styrke kommunikationsindsatsen.

Hovedparten af AMU-udbyderne pointerer udfordringer med at tilrettelægge særligt tilrettelagte forløb, der svarer til igu-ansattes dansksproglige kompetencer. Derudover oplever udbyderne i et begrænset omfang at blive inddraget i samarbejdet med regionale og lokale beskæftigelsesaktører i koordineringen af tværkommunale kursusløb.