

Til
Udlændinge- og
Integrationsministeriet

Dato
Juni 2018

EVALUERING AF INTEGRATIONSGRUNDUDDANNELSEN (IGU)

RAMBOLL

INDHOLD

1.	INDLEDNING	1
1.1	Metodisk tilgang til evalueringen	2
1.2	Læsevejledning	2
2.	RESUME	4
2.1	Anvendelse af IGU-ordningen	4
2.2	Ordningens udbytte og resultater	5
2.3	Implementering og samarbejde om IGU-ordningen	7
2.4	Drivkræfter og barrierer for IGU-ordningen	7
2.5	De involverede aktørers ideer til justeringer af IGU-ordningen	10
3.	ANVENDELSE OG OMFANG	12
3.1	Ordningens omfang	13
3.2	Karakteristik af de involverede aktører	16
3.3	Målgruppen for IGU-forløb	16
3.3.1	Kommuner, virksomheder og AMU-udbydere	20
4.	IMPLEMENTERING OG SAMARBEJDE	32
4.1	Fase 1: Initiativ til IGU-forløb	34
4.1.1	Forudgående eller ikke-forudgående virksomhedsrettet aktivering inden IGU-forløbet	34
4.1.2	Initiativ til opstart af IGU-forløb og kontakt til borgere og virksomheder	35
4.1.3	Udvælgelse og efterspørgsel af borgere til IGU-forløbet	37
4.2	Fase 2: Etablering af forløb	38
4.2.1	Udarbejdelse af skriftlig aftale om IGU-forløbet	38
4.2.2	Udarbejdelse af og vejledning om undervisningsplan	38
4.3	Fase 3: IGU-forløbet	39
4.3.1	Eksempler på typiske IGU-forløb	39
4.3.2	Lønnet praktikstilling	40
4.3.3	Skoleundervisning med uddannelsesgodtgørelse	48
4.4	Kommunernes organisering og opkvalificering af kommunale medarbejdere	54
5.	UDBYTTE, DRIVKRÆFTER OG BARRIERER	56
5.1	Udbytte af deltagelse i IGU-ordningen	57
5.1.1	Resultater for IGU-ansatte	58
5.1.2	Virksomhedernes udbytte af deltagelse i IGU-ordningen	59
5.1.3	Samarbejdet mellem aktørerne i IGU-ordningen	61
5.2	Motivation og barrierer for målgruppens deltagelse i ordningen	62
5.2.1	Økonomi, arbejdserfaring og fremtidsudsigter	62
5.2.2	Mobilitet og fleksibilitet	63
5.2.3	Omdømme og interesse for IGU-ordningen	63
5.3	Drivkræfter og barrierer for ordningens implementering	64
5.3.1	Ledelse og ressourcer	64
5.3.2	Rammer og organisering	67

RAPPORTENS FIGURER

Figur 2-1: IGU-ordningens omfang.....	5
Figur 2-2: Andel af kommuner og virksomheder, som i høj grad/i meget høj grad vurderer, at IGU-ordningen overordnet bidrager til.	5
Figur 2-3: Virksomhedernes vurdering af tilfredshed med de(n) IGU-ansattes indsats i forhold til aflønning og virksomhedernes og kommunernes tilfredshed med IGU-ordningen generelt.....	6
Figur 2-4: Udbytte, drivkræfter og barrierer i IGU-ordningen	8
Figur 3-1: IGU-ordningens omfang.....	13
Figur 3-2: Antal registrerede IGU-forløb, pr. ultimo marts 2018.....	14
Figur 3-3: IGU-forløb, som skulle påbegyndes i perioden juli 2016 til september 2017, fordelt på status i IGU-forløb pr. 31. december 2017, pct...	15
Figur 3-4: Registrerede IGU-forløb, fordelt på status for IGU-forløb pr. 31. december 2017 og opholdstid i Danmark	16
Figur 3-5: IGU-ansattes seneste indplacering på Danskuddannelse forud for IGU-forløb.....	18
Figur 3-6: IGU-ansattes seneste indplacering på Danskuddannelse forud for IGU-forløb, fordelt på danskuddannelse og modul	19
Figur 3-7: Gennemsnitligt antal registrerede forløb pr. kommune i hver region (blå søjle) og antal registrerede forløb samlet pr. region (orange prik)	20
Figur 3-8: Antal registrerede IGU-aftaler i hver af landets kommuner, juli 2016-marts 2018.....	21
Figur 3-9: Virksomheder med IGU-ansatte opdelt efter sektor	23
Figur 3-10: Fordeling af virksomheder efter antal IGU-kontrakter	24
Figur 3-11: Fordeling af antal ansatte i virksomhederne med IGU-ansatte, opdelt på sektor	24
Figur 3-12: Antal IGU-ansatte fordelt efter størrelse på virksomheder	25
Figur 3-13: Andel virksomheder inden for brancher, opdelt efter offentlig eller privat virksomhed	26
Figur 3-14: Virksomheder med IGU-ansattes overvejelser om ansættelse af en/flere IGU-ansatte, fordelt på offentlig og private virksomheder	27
Figur 3-15: Andel af AMU-udbydere med erfaring med IGU-ansatte på deres kurser	29
Figur 3-16: Gennemsnitligt antal IGU-ansatte på uddannelsesinstitutionerne i øjeblikket og i alt, fordelt efter type AMU-udbyder	30
Figur 4-1: Faser og aktiviteter i et IGU-forløb.....	33
Figur 4-2: Aktiviteter i fase 1: Initiativ til IGU-forløb	34
Figur 4-3: Virksomhedsrettet aktivering forud for påbegyndelse af IGU-forløb, fordelt på aktiveringstype	34
Figur 4-4: Fordeling af virksomheder efter IGU-ansat(te) i virksomhedsrettet aktivering, efter sektor	35
Figur 4-5: Hvilke aktører tager initiativ til IGU-forløb?	35
Figur 4-6: Aktiviteter i fase 2: Etablering af IGU-forløb.....	38
Figur 4-7: Aktiviteter i fase 3: IGU-forløbet.....	39
Figur 4-8: Eksempler på kombination af praktik og skole i typiske IGU-forløb	39
Figur 4-9: Aktiviteter i fase 3 under praktik.....	40
Figur 4-10: Aflønning i timepris for IGU-ansatte på tværs af branche (median og kvartiler).....	43
Figur 4-11: Årsager til afbrudte forløb	46
Figur 4-12: De IGU-ansattes status umiddelbart efter afbrud	47

Figur 4-13: Aktiviteter under fase 3: Skoleundervisning	48
Figur 4-14: Oversigt over anvendelsen af tolk	50
Figur 4-15: Udfordringer i forhold til IGU-ansattes gennemførelse af AMU-kursus	52
Figur 4-16: Udfordringer i etableringen og driften af uddannelsestilbuddene til IGU-ansatte	54
Figur 5-1: Udbytte, drivkræfter og barrierer i IGU-ordningen	57
Figur 5-2: Resultater på mellemlangt sigt for IGU-ansatte og virksomheder ..	57
Figur 5-3: Andel af kommuner og virksomheder, som i høj grad/i meget høj grad vurderer, at IGU-ordningen overordnet bidrager til, at ..	58
Figur 5-4: Virksomhedernes vurdering af tilfredshed med de(n) IGU-ansattes indsats i forhold til aflønning og virksomhedernes og kommunernes tilfredshed med IGU-ordningen generelt	60
Figur 5-5: Samarbejde mellem de tre aktører.....	61
Figur 5-6: Oversigt over temaerne for motivation og barrierer for målgruppens deltagelse i IGU-ordningen.....	62
Figur 5-7: Oversigt over temaer for drivkræfter og barrierer for ordningens implementering	64
Figur 5-8: Gennemsnitligt antal IGU-ansatte i kommunerne efter i hvor høj grad, IGU-ordningen prioriteres i kommunen.....	64

1. INDLEDNING

I 2016 indgik regeringen og arbejdsmarkedets parter en trepartsaftale om arbejdsmarkedsintegration af flygtninge og familiesammenførte. Integrationsgrunduddannelsen (herefter IGU) er et centralt element i denne aftale. Ordningen trådte i kraft den 1. juli 2016 og er en treårig forsøgsordning. Derfor udløber ordningen i sin nuværende form i juli 2019.

Et IGU-forløb varer i alt to år og omfatter en lønnet praktikstilling på en virksomhed samt 20 ugers skoleundervisning med uddannelsesgodtgørelse. Formålet med IGU-ordningen er ifølge lovgivningen at give flygtninge og familiesammenførte mellem 18-39 år en mulighed for at være i lønnet arbejde og blive opkvalificeret, selvom deres kvalifikationer og produktivitet endnu ikke står mål med det ordinære arbejdsmarked¹.

Boks 1-1: Målgruppen for IGU-forløb



Målgruppen for IGU-forløb er flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, som har haft opholdstilladelse i Danmark under fem år og er mellem 18 og 39 år.

Udover de IGU-ansatte er følgende centrale aktører involveret i ordningen:

- **Virksomhederne**, som har ansvar for at oprette, planlægge samt være arbejdsgiver for den IGU-ansatte under praktikstilling.
- **Uddannelsesinstitutionerne**, som konkret er udbydere af almen og erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse og sprogskolerne². Uddannelsesinstitutionerne står for de 20 ugers skoleundervisning.
- **Kommunerne**, som ifølge lovgivningen alene har ansvar for udbetaling af uddannelsesgodtgørelse, registrering af deltagelse i danskuddannelse³, men som de facto også har en central rolle i forhold til at placere og understøtte den IGU-ansatte under IGU-forløb.

Gennem IGU-forløbet forventes den IGU-ansatte at opnå kompetencer og sproglige kvalifikationer til at kunne påbegynde en erhvervsrettet uddannelse eller overgå til varig, ordinær beskæftigelse. Aflønning af den IGU-ansatte består af løn fra virksomheden på niveau med de erhvervsgrunduddannelseslønsatser, der eksisterer på virksomhedens faglige område, mens en uddannelsesgodtgørelse svarende til satsen for integrationsydelse gives i de perioder af IGU-forløbet, hvor udlændingen deltager i skoleundervisning.

I forbindelse med, at den treårige forsøgsordning med IGU er nået halvvejs, har Rambøll Management Consulting (herefter Rambøll) evalueret implementeringen af ordningen for Udlændinge- og Integrationsministeriet (herefter UIM). Evalueringen er gennemført fra den 11. januar 2018 til den 26. juni 2018. Evalueringen har til formål at kortlægge ordningens hidtidige anvendelse, samt hvilke umiddelbare resultater og oplevet udbytte ordningen har. Der er tale om en implementerings- og virkningsevaluering, der har til sigte at undersøge, hvorvidt og hvordan IGU-ordningen virker, samt hvorfor ordningen virker⁴. Ordningen har endnu ikke eksisteret længe nok til, at der er nogen IGU-ansatte, som har gennemført de to års IGU-forløb.

Evalueringens resultater vil indgå som grundlag for en beslutning om en potentiel forlængelse af ordningen og i den forbindelse eventuelle justeringer af ordningen.

¹ <https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=181798>, Lov om integrationsgrunduddannelse (IGU)

² Denne evaluering har som udgangspunkt afdækket AMU-udbydernes implementering af IGU-ordningen. Erfaringer fra samarbejdet med de andre uddannelsesinstitutioner inddrages, når relevant.

³ <https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=181798>, Lov om integrationsgrunduddannelse (IGU)

⁴ Evalueringen har dermed ikke til sigte at vurdere effekten af ordningen forstået som ordningens evne til at bringe de IGU-ansatte i eller nærmere beskæftigelse efter endt IGU-forløb. Det skyldes, at ordningen ikke har været i drift tilstrækkelig tid til at sikre et solidt datagrundlag, ikke mindst fordi ordningen har været i drift i kortere tid end det toårige IGU-forløb.

Evalueringen er gennemført med tæt involvering af de relevante statslige aktører på IGU-området, der har indgået i en arbejdsgruppe for evalueringen. Disse er UIM, Styrelsen for Undervisning og Kvalitet (herefter STUK) samt Styrelsen for International Rekruttering og Integration (herefter SIRI). Desuden har en bredere tværfaglig følgegruppe bestående af DA, LO, KL, Finansministeriet og Beskæftigelsesministeriet været inddraget og informeret igennem evalueringens gennemførelse.

1.1 Metodisk tilgang til evalueringen

Evalueringen tager udgangspunkt i en forandringsteoretisk tilgang. Følgegruppen har sammen med evaluatoren i evalueringens opstart udarbejdet en forandringsteori for IGU-forløbet, der har dannet grundlag for evalueringens tilrettelæggelse og de hypoteser, som er blevet undersøgt i dataindsamlingen. Forandringsteorien opstiller en række hypoteser om de forandringer, som ordningen og ordningens resultater sigter mod at skabe. I analysefasen er resultaterne holdt op imod disse antagelser om sammenhænge mellem aktiviteter og resultater.

Herudover er datagrundlaget for evalueringen tredelt:

- For det første består det af en heldækkende spørgeskemaundersøgelse blandt alle kommuner og alle udbydere af AMU-forløb samt de virksomheder, der er engageret i IGU-ordningen. Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført i perioden fra den 9. marts til den 10. april 2018. Undersøgelserne giver samlet bred viden om IGU-ordningens udbredelse, anvendelse og umiddelbare resultater. Der er sikret en svarprocent på minimum 70 pct. for alle tre respondentgrupper.
- For det andet er der gennemført en kvalitativ dybdegående undersøgelse blandt kommuner, virksomheder, AMU-udbydere og IGU-ansatte. Her undersøger vi, hvorfor og hvordan ordningen virker for de involverede aktører. Fokus er at identificere de drivkræfter og barrierer samt det udbytte, der på nuværende tidspunkt kan identificeres på tværs af aktører.
- For det tredje indgår der i datagrundlaget kvantitativt registerdata om IGU-ordningen indhentet af UIM og SIRI. Dette registerdata understøtter den brede viden om ordningens anvendelse og omfang.

Det er besluttet, at ud af de forskellige uddannelsesudbydere vil det være mest relevant at inddrage AMU-udbydere i denne evaluering. Dette skyldes, at det er et krav, at alle IGU-ansatte, som en del af skoleundervisningen deltager i AMU-undervisning i større eller mindre grad, og derfor er det på AMU, at der vil være størst aktivitet udover på sprogskolerne. Da AMU-systemet modsat sprogskolerne ikke primært er målrettet nyankomne flygtninge og indvandrere, er det interessant at få AMU-udbydernes syn på, hvordan IGU-ordningen fungerer, og derfor er fokus i denne evaluering på AMU-udbydere.

Desuden er dataindsamlingen fra de IGU-ansatte afgrænset til deltagelse i interviews, da det på baggrund af deres sproglige kompetencer ikke er vurderet hensigtsmæssigt, at de IGU-ansatte besvarer en skriftlig spørgeskemaundersøgelse. I stedet er det prioriteret, at de IGU-ansatte deltager i interviews med tid til at formulere svar og belyse eventuelle uklarheder.

De indledende resultater fra spørgeskemaundersøgelsen er valideret ved en workshop med arbejdsgruppen. Dermed er datagrundlaget valideret.

1.2 Læsevejledning

Rapporten indledes med indeværende indledning samt et kapitel med hovedkonklusioner. Evalueringen består af tre hovedkapitler:

- **Kapitel 1: Indledning.**
- **Kapitel 2: Resumé med de vigtigste resultater samt hovedkonklusioner.**
- **Kapitel 3: Anvendelse og omfang,** som afdækker omfanget af ordningen.

- **Kapitel 4: Implementering og samarbejde**, som afdækker erfaringerne med implementeringen af aktiviteterne i IGU-forløbet og samarbejdet mellem de involverede aktører.
- **Kapitel 5: Udbytte, drivkræfter og barrierer samt ideer til justeringer af IGU-ordningen**, hvor den IGU-ansattes og øvrige aktørers udbytte afdækkes, mens drivkræfter og barrierer for målgruppens deltagelse og implementeringen af ordningen kortlægges og relateres til aktørernes ideer til justering af IGU-ordningen.

2. RESUME

Dette kapitel samler de vigtigste resultater af evalueringen i form af en analyse af ordningens resultater samt de centrale drivkræfter og barrierer for ordningens implementering. Det skal bemærkes, at det på nuværende tidspunkt ikke er muligt at vurdere ordningens beskæftigelsesrettede effekt, da implementeringsperioden har været for kort til, at de IGU-ansatte har kunnet gennemføre et fuldt toårigt forløb.

Indeværende resume samt det indledende kapitel 1 kan læses som en selvstændig sammenfatning af rapporten.

Helt overordnet viser evalueringen, at IGU-ordningen er bragt i anvendelse på tværs af landets kommuner: Således er der fra ordningens opstart i juni 2016 til marts 2018 registreret 1.386 IGU-forløb. Samtidig peger evalueringen på, at ordningen bidrager positivt til en række af de opstillede delmål: Generelt er der enighed blandt de involverede aktører – kommuner, virksomheder, AMU-udbydere samt IGU-ansatte - om, at IGU-ordningens kombination af praktikstilling og undervisning kan udgøre en trædesten for målgruppens vej til ordinær beskæftigelse og uddannelse. Hertil kommer, at kommuner og virksomheder i høj eller meget høj grad oplever, at deltagelse i ordningen styrker de IGU-ansattes faglige, sproglige og sociale kompetencer, de IGU-ansattes kendskab og fortrolighed med det danske arbejdsmarked såvel som deres kendskab og fortrolighed med ordinær uddannelse. Tilsvarende oplever både kommuner og virksomheder, at deltagelse i ordningen styrker de IGU-ansattes produktivitet, samt at virksomhedernes interesse for flygtninge som en ressource på arbejdsmarkedet styrkes.

Blandt virksomhederne viser evalueringen en god tilfredshed med ordningen: 64 pct. af virksomhederne er i meget høj grad eller i høj grad tilfredse med den IGU-ansattes indsats i forløbet i forhold til aflønningen, mens 52 pct. af virksomhederne i meget høj grad eller i høj grad er tilfredse med IGU-ordningen generelt. Nogle virksomheder tænker desuden i ordinær ansættelse efter IGU-forløbet: 9 pct. af virksomhederne har indtil videre ansat en IGU-medarbejder i ordinært arbejde, mens 38 pct. af virksomhederne, især de private virksomheder (49 pct.), overvejer at ansætte IGU-ansatte i ordinært arbejde eller som elever.

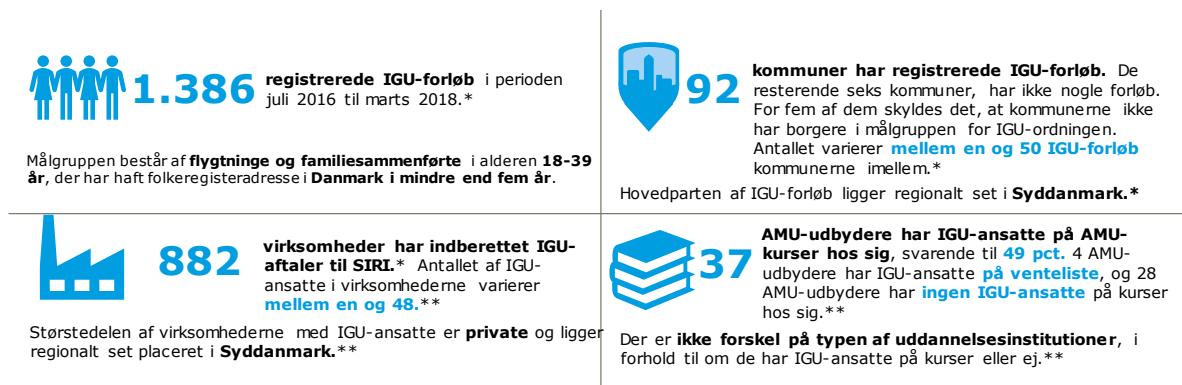
Aktørerne har på nogle punkter oplevet udfordringer i den konkrete implementering og samarbejde omkring ordningen: Evalueringen peger på, at det i praksis har været vanskeligt at få de forskellige elementer i ordningen til at spille sammen givet begrænsninger i forhold til økonomi, fx udfordringer med at sikre økonomisk rentabilitet i uddannelsesstilbud, målgruppens begrænsede størrelse, målgruppens sproglige kompetencer samt det forhold, at lønniveauet for de IGU-ansatte på nogle områder kun ligger lidt over ydelsesniveauet. Samtidig er der eksempler på, at ordningens rammer, regler og ansvarsfordelingen mellem aktører ikke er tydelige for aktørerne i den praktiske implementering, og at der har været administrative vanskeligheder i forhold til fx udbetaling af uddannelsesgodtgørelsen. Aktørernes ideer til justering af IGU-ordningen er indsamlet gennem interviews og spørgeskemaundersøgelsen, men Rambøll har ikke gennemført en dybdegående analyse af, hvorvidt disse ideer vil bidrage til en forbedring af ordningen. Der er således ikke tale om anbefalinger fra Rambøll.

I de følgende afsnit gennemgås disse hovedkonklusioner opdelt på ordningens anvendelse (2.1), resultater (2.2), implementering og samarbejde (2.3), drivkræfter og barrierer for ordningen (2.4) samt aktørernes ideer til justering af ordningen i fremadrettet perspektiv (2.5).

2.1 Anvendelse af IGU-ordningen

Der er ultimo marts 2018 registreret 1.386 IGU-forløb siden ordningens opstart i 2016. Disse IGU-forløb har fundet sted på tværs af 92 kommuner, 882 virksomheder og 37 AMU-udbydere. I figuren nedenfor er angivet de væsentligste data og karakteristika for de involverede aktører i ordningen.

Figur 2-1: IGU-ordningens omfang



N = Borgere: 13.987 (SIRI); Kommuner: 98 (SIRI); Virksomheder: 882 (SIRI) & 539 (Rambølls survey); AMU-udbydere: 76 (Rambølls survey).

Note: Antal registrerede IGU-forløb er målt i perioden juli 2016 til marts 2018. Pga. efterregistreringer vil data fra især den seneste måned være vurderet for lavt.

Kilde: Styrelsen for International Rekruttering og Integration (markeret med * i figur) og survey til virksomheder, kommuner og AMU-udbydere gennemført af Rambøll i 2018 i forbindelse med IGU-ordningen (markeret med ** i figur).

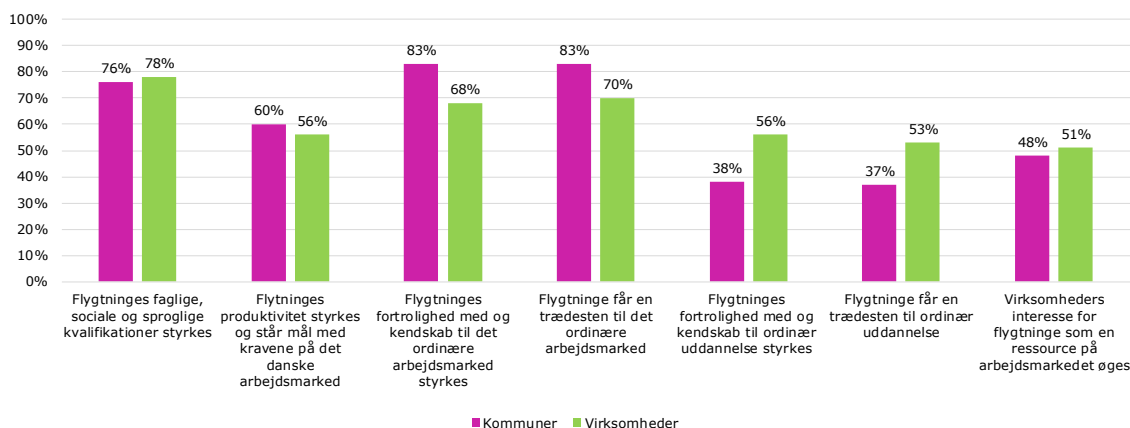
Evalueringen peger videre på, at ca. 2/3 af de 882 virksomheder med IGU-forløb kun har én IGU-ansat, og knap 3/4 af forløbene kan findes inden for den private sektor og i brancherne offentlig forvaltning og forsvar, engros- og detailhandel, fremstilling samt transport og godshåndtering. Derudover er der en tendens til, at virksomheder med tidligere erfaring med at ansætte flygtninge og familiesammenførte i højere grad har IGU-ansatte.

2.2 Ordningens udbytte og resultater

Helt overordnet er det antagelsen, at IGU-ordningen bidrager til målgruppens integration ved at styrke målgruppens vej til beskæftigelse og uddannelse. Samtidig skal ordningen afhjælpe virksomhedernes rekrutteringsbehov. Der er gennem evalueringen udviklet en forandringsteori for IGU-ordningen, der fremgår af metodebilaget til evalueringen.

I evalueringen er resultater af ordningen afsøgt med afsæt i de delmål, der er opstillet på baggrund af forandringsteorien. Survey blandt kommuner og virksomheder peger på, at deltagelse i IGU-ordningen bidrager til at understøtte en række af disse resultater, jf. Figur 2-2.

Figur 2-2: Andel af kommuner og virksomheder, som i høj grad/i meget høj grad vurderer, at IGU-ordningen overordnet bidrager til.



N = 70 kommuner, 522 virksomheder. I opgørelsen indgår udelukkende besvarelser fra de virksomheder, som de facto har haft en eller flere IGU-ansatte i forløb. Dvs. de virksomheder, som har indgået en kontrakt om et IGU-forløb, hvor IGU-forløbet er afbrudt, inden det er påbegyndt, er ikke medtaget.

Kilde: Survey til virksomheder og kommuner gennemført af Rambøll i 2018 i forbindelse med IGU-ordningen.

Som det fremgår af figuren, vurderer henholdsvis 76 pct. af kommunerne og 78 pct. af virksomhederne, at de IGU-ansattes faglige og sproglige kvalifikationer i høj grad eller i meget høj grad

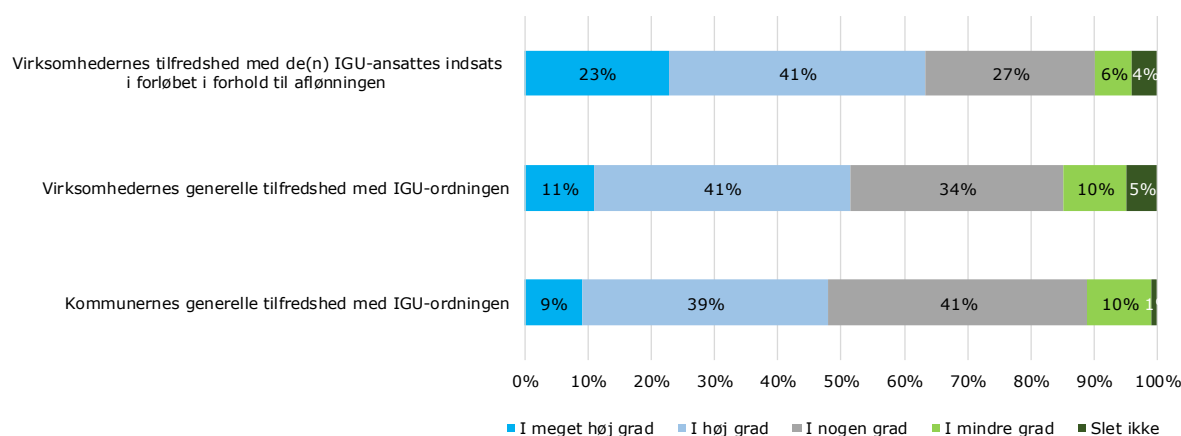
styrkes⁵. 83 pct. af kommunerne og 68 pct. af virksomhederne vurderer, at de IGU-ansattes kendskab til det danske arbejdsmarked i høj grad eller i meget høj grad styrkes, mens det er henholdsvis 38 pct. og 56 pct. af kommunerne og virksomhederne, som vurderer, at de IGU-ansattes kendskab til ordinær uddannelse styrkes i høj grad eller i meget høj grad. Det er ligeledes vurderingen blandt 60 pct. af kommunerne og 56 pct. af virksomhederne, at ordningen i høj grad eller i meget høj grad styrker målgruppens produktivitet med henblik på at matche kravene på det danske arbejdsmarked. Dermed kan IGU-ordningen virke som en trædesten til det ordinære arbejdsmarked (vurderet af henholdsvis 83 pct. af kommunerne og 51 pct. af virksomhederne) eller til ordinær uddannelse (henholdsvis 37 pct. af kommunerne og 68 pct. af virksomhederne). Samtidig er også virksomhedernes interesse for flygtninge som en ressource på arbejdsmarkedet øget: Det vurderes at være tilfældet i høj grad eller i meget høj grad af henholdsvis 48 pct. af kommunerne og 51 pct. af virksomhederne.

Herudover kan der med afsæt i kommunerne og virksomhedernes surveykommentarer samt de gennemførte interviews identificeres tre yderligere resultater af ordningen:

- Dels styrkes de IGU-ansattes personlige udvikling og selvtillid gennem succesoplevelser i IGU-forløbet. Det indebærer også, at den IGU-ansatte kan fungere som en rollemodel for andre integrationsborgere.
- Dels får de IGU-ansatte et styrket fagligt og socialt netværk blandt deres kolleger på arbejdspladsen.
- Endelig får virksomhedernes medarbejdere et styrket kendskab til flygtninge som målgruppe, herunder indsigt i deres udfordringer og baggrund. Det fremhæves, at IGU-ordningen dermed er med til at nedbryde fordomme og barrierer mellem medarbejderne og de IGU-ansatte.

Evalueringen peger videre på, at der er god tilfredshed med ordningen blandt virksomheder og kommuner: Ses der på virksomhedernes tilfredshed, viser survey, at 64 pct. af virksomhederne i meget høj grad eller i høj grad er tilfredse med den IGU-ansattes indsats i forløbet i forhold til aflønningen, mens 52 pct. af virksomhederne i meget høj grad eller i høj grad er tilfredse med IGU-ordningen generelt. Blandt kommunerne er det 48 pct., der angiver i meget høj grad eller i høj grad at være tilfredse med ordningen, jf. figuren nedenfor.

Figur 2-3: Virksomhedernes vurdering af tilfredshed med de(n) IGU-ansattes indsats i forhold til aflønning og virksomhedernes og kommunernes tilfredshed med IGU-ordningen generelt



N for kommuner = 69, n = 522 virksomheder for det første spørgsmål angående tilfredshed med IGU-ansattes indsats og n = 539 i andet spørgsmål om tilfredshed med IGU-ordningen generelt. Der er en forskel på 17 virksomheder i antal besvarelser mellem de to spørgsmål. Det skyldes, at de IGU-kontrakter, der er indgået i 17 virksomheder, er afbrudt, inden forløbet er igangsat, og derfor kan disse virksomheder ikke svare på deres tilfredshed med den IGU-ansattes indsats.

Kilde: Survey til virksomheder gennemført af Rambøll i 2018 i forbindelse med IGU-ordningen.

⁵ De angivne procenter i dette afsnit udgør andelen, der i Rambølls survey har svaret "i høj grad" eller "i meget høj grad".

Tilfredsheden med ordningen og de IGU-ansattes indsats afspejles hos nogle virksomheder i en konkret ansættelse: På nuværende tidspunkt har ni pct. af de deltagende virksomheder i survey allerede ansat en eller flere IGU-ansatte i ordinært arbejde, og flere overvejer at ansætte IGU-ansatte i ordinært arbejde (25 pct.) eller som elev efterfølgende (13 pct.). Dette gælder særligt for de private virksomheder, hvoraf 13 pct. allerede har ansat en eller flere IGU-ansatte, 33 pct. overvejer at ansætte IGU-ansatte i ordinær ansættelse og 16 pct. overvejer at ansætte som elev.

Samtidig angiver 43 pct. af alle virksomhederne, at de vil overveje at indgå flere IGU-forløb, mens 45 pct. måske vil overveje det.

2.3 Implementering og samarbejde om IGU-ordningen

I lovgivningen om IGU-ordningen er virksomhederne tiltænkt en central rolle i forhold til at etablere og understøtte IGU-forløbene, mens kommunerne er tildelt en primært administrativ opgave omkring udbetaling af uddannelsesgodtgørelse. I boksen nedenfor er henholdsvis kommunernes og virksomhedernes roller og ansvar ifølge lovtæksten uddybet.

Boks 2-1: Rolle- og ansvarsfordeling ifølge lovgivningen

Af lovtæksten fremgår det, at **kommunerne** i forhold til IGU er tiltænkt en rolle i forhold til at udbetale uddannelsesgodtgørelse, ligesom den IGU-ansattes bopælskommune skal afgive oplysninger om den IGU-ansattes deltagelse i danskuddannelse ved den IGU-ansattes anmodning.

Virksomheden har ifølge lovtæksten i højere grad en understøttende rolle i forhold til IGU. Af lovtæksten fremgår eksempelvis, at virksomheden i samarbejde med udlændingen skal udarbejde en plan med en beskrivelse af, hvad den samlede integrationsgrunduddannelse forventes at indeholde, ligesom den IGU-ansattes deltagelse i skoleundervisningen tilrettelægges af virksomheden og den IGU-ansatte.

Kilde: <https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=181798>, Lov om Integrationsgrunduddannelse (IGU).

Evalueringen peger på, at der i praksis er sket grundlæggende tilpasninger af rolle- og ansvarsfordelingen i forhold til, hvad der oprindeligt var tiltænkt. Således har kommunerne en aktiv rolle i forhold til at implementere, etablere og koordinere IGU-forløbene og er en særdeles stærk drivkraft i, at IGU-forløbene bliver etableret og igangsat. Virksomhederne og AMU-udbydere spiller dog fortsat en betydningsfuld rolle. Selvom der også er eksempler på, at virksomheder og AMU-udbydere kan tage initiativ og agere igangsætter, er rollen overvejende at understøtte praktik og uddannelse og deltage i samarbejdet, når først det er iværksat.

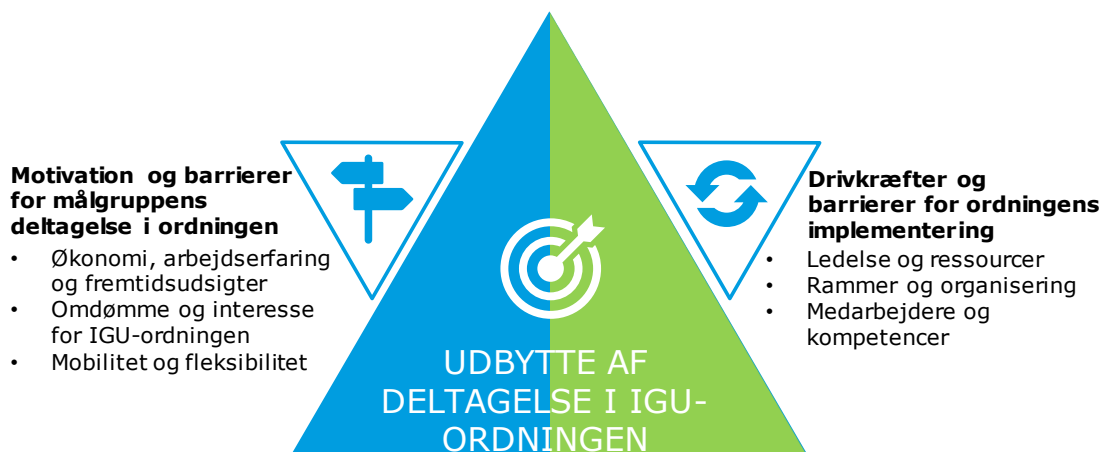
Samarbejdet mellem aktører forekommer under alle tre faser i IGU-forløbet. Faktorer, der kan udgøre udfordringer samt påvirke, hvor godt samarbejdet fungerer, relaterer sig bl.a. til:

- Hvor tydelige rollefordeling og koordineringen mellem aktørerne er, når det gælder den enkelte IGU-ansattes behov for administrativ og personlig understøttelse
- Hvor god understøttelsen fra kommuner og uddannelsesinstitutioner er, når virksomheden har behov for hjælp til eksempelvis at håndtere administrative elementer eller har behov for rådgivning ved samarbejdsvanskeligheder
- Om målgruppen er tilstrækkelig stor til at oprette de enkelte AMU-hold, eller om AMU-udbydere har behov for kommunal hjælp til dette
- Om de enkelte aktører er opsøgende over for hinanden, herunder hvordan aktørerne oplever støtten fra kommunen.

2.4 Drivkræfter og barrierer for IGU-ordningen

Med henblik på at forstå og udfolde de observerede resultater er der afdækket drivkræfter og barrierer for ordningens implementering samt motivation og barrierer for målgruppens deltagelse. Temaerne for disse drivkræfter og barrierer fremgår samlet af Figur 2-4 nedenfor.

Figur 2-4: Udbytte, drivkræfter og barrierer i IGU-ordningen



Der er identificeret en række faktorer, der kan udgøre drivkræfter og barrierer for implementeringen af ordningen og for målgruppens individuelle deltagelse i ordningen, jf. Tabel 2-1 på næste side.

For **ordningen** er drivkræfter og barrierer afsøgt i forhold til ledelse og ressourcer, rammer og organisering samt medarbejdere og kompetencer. Evalueringen indikerer, at særligt ledelsesmæssig og politisk prioritering er en central drivkraft for ordningens implementering og succes, eller omvendt en barriere, såfremt den er fraværende. I survey svarer 66 pct. af kommunerne, at de prioriterer IGU-ordningen i høj eller meget høj grad. Ud af disse har 52 pct. svaret, at den politiske prioritering ligger til grund herfor. Ressourcer, herunder begrænsninger i økonomi til oprettelse og drift af uddannelseshold, er en central barriere givet den begrænsede målgruppe.

Evalueringen peger på, at IGU-ordningens succes fordrer et velfungerende samarbejde mellem kommuner, virksomheder og AMU-udbydere – og på tværs af kommunegrænser - i forhold til at koordinere uddannelsestilbud, gensidig erfaringsdeling mv. Uklare rammer, roller og ansvar mellem aktørerne ved ordningens opstart har været en central barriere for udrulning af ordningen, og der har været og er fortsat behov for at justere og afklare aktørernes, særligt kommunernes, ansvar og samarbejdsflader. Endelig optræder også tilstrækkelig viden og kompetencer blandt medarbejdere til at kunne anvende ordningen i praksis som en vigtig drivkraft og barriere.

For **målgruppen** er økonomi, arbejds erfaring og fremtidsudsigter centrale faktorer for at deltage i ordningen. Den gældende lønsats sammen med kravet om den IGU-ansattes afholdelse af transportomkostning til og fra arbejde fører for nogle IGU-ansatte til manglende motivation for deltagelse. Indkomstvariationer i forbindelse med skift mellem aflønning og uddannelsesgodtgørelse opleves af de IGU-ansatte som forvirrende, og af både virksomheder og kommuner som administrativt besværligt. Mobilitet og fleksibilitet er yderligere faktorer, som har betydning for målgruppens motivation for at deltage i ordningen, da fx kurser af flere dages varighed andre steder i landet eller sene aftener med danskundervisning for nogle IGU-ansatte er svært at få til at hænge sammen med familielivet. Målgruppens manglende dansksproglige kompetencer fremstår generelt som en barriere for at gennemføre uddannelseselementet af forløbet.

Endelig er der indikationer på, at ordningens omdømme synes at have betydning for målgruppens deltagelse. Nogle aktører peger på, at ordningen har haft et dårligt omdømme blandt målgruppen, og at det har påvirket motivationen til at deltage negativt. Andre nævner, at positive resultater af ordningen i form af løn og ansættelse omvendt kan virke motiverende på andre i den IGU-ansattes bredere omgangskreds.

I tabellen nedenfor er der opstillet et overblik over **drivkræfter og barrierer** for IGU-ordningen. Overblikket er baseret på en analyse af den indsamlede data gennem en triangulering af evalueringens datakilder (survey og interviews). Temaerne 1 til 3 i tabellen relaterer sig til drivkræfter og barrierer for målgruppens deltagelse i ordningen, mens de resterende temaer 4 til 11 fokuserer på implementeringen af ordningen.

Tablet 2-1: Overblik over drivkræfter og barrierer for IGU-ordningen

TEMA	DRIVKRÆFTER	BARRIERER
TEMAER KNYTTET TIL MÅLGRUPPENS DELTAGELSE I ORDNINGEN		
1. Økonomi, arbejdserfaring og fremtidsudsigter	<ul style="list-style-type: none"> Mulighed for styrket erfaring på arbejdsmarkedet, bedre CV og bedre jobudsigter efterfølgende Udsigt til permanent. opholdstil-ladelse, fordi de IGU-ansatte op-lever ordinært arbejde som fremmende for muligheden. 	<ul style="list-style-type: none"> Usikkerhed om job efter endt forløb. Lav lønsats (særligt i det offentlige) kan bidrage til, at de IGU-ansatte op-lever at blive udnyttet. Ustabilitet i indkomstgrundlag grundet skift mellem uddannelsesgodtgørelse og løn under praktik. Samtidig er der administrative vanskeligheder med udbetaling af uddannelsesgodtgørelsen.
2. Mobilitet og fleksibilitet		<ul style="list-style-type: none"> Rejsetid til kurser og arbejdsplads kan være lang. Høje transportudgifter i forhold til den IGU-ansattes indkomstgrundlag. Strækker kurserne sig over længere tid i en anden del af landet, er det en udfordring for IGU-ansatte med familier.
3. Omdømme og interesse for IGU-ordningen	<ul style="list-style-type: none"> Vellykkede IGU-forløb kan skabe interesse for ordningen i den IGU-ansattes personlig om-gangskreds. 	<ul style="list-style-type: none"> Dårligt omdømme er en barriere for at ville gå ind i forløb.
TEMAER KNYTTET TIL IMPLEMENTERING AF ORDNINGEN BLANDT DELTAGENDE AKTØRER		
4. Politisk og ledelsesmæssig prioritering	<ul style="list-style-type: none"> Politisk fokus og prioritering af ordningen, lokalt og nationalt. Vurdering af, at ordningen er en trædesten til det ordinære arbejdsmarked, og at ordningen har gavnlige effekter for målgruppen. 	<ul style="list-style-type: none"> Oplevelsen af, at IGU-ordningens elementer kan være komplicerede at få til at spille sammen i den praktiske implementering.
5. Ønske om at tage socialt ansvar	<ul style="list-style-type: none"> Ønske om at bidrage til integrationsindsatsen og ønske om at tage socialt ansvar. 	
6. Rekruttering og rekrutteringsgrundlag	<ul style="list-style-type: none"> Mangel på arbejdskraft. Tidligere, positive erfaringer med ansættelse af borgere i målgruppen. 	<ul style="list-style-type: none"> IGU-ansattes sproglige kompetencer er ikke tilstrækkelige til at kunne matche de kompetencer, der efterspørges. IGU-ansattes forståelse for kulturen på arbejdspladsen er ikke tilstrækkelig til at kunne begå sig. Manglende volumen i målgruppen grundet aldersbegrænsning og manglende mulighed for at tage højde for barsel i ordningen.
7. Økonomi og ressourcer	<ul style="list-style-type: none"> Virksomhedsbonus kan være en drivkraft, hvis den anvendes som en form for kompensation for de ressourcer, virksomhederne anvender ifm. IGU-ordningen. 	<ul style="list-style-type: none"> Virksomhedsbussen opleves ikke tilstrækkelig til at dække virksomheder-nes ressource-træk til understøttelse. Det er udfordrende for AMU at etablere hold med et tilstrækkeligt antal IGU-ansatte til at sikre et økonomisk incitament. Det er en stor administrativ byrde for AMU-udbydere at etablere hold for IGU-ansatte.

TEMA	DRIVKRÆFTER	BARRIERER
8. Uklarhed omkring lovgivning, rammer og roller	<ul style="list-style-type: none"> Tydelig forventningsafstemning om roller og ansvarsfordeling mellem aktører er en drivkraft for godt samarbejde. 	<ul style="list-style-type: none"> Uklarhed om fx finansiering af tolv, mulighed for tilkøb af FVU-dansk, mulighed for, at den IGU-ansatte må påbegynde flere IGU-forløb, regler for fravær på AMU-kurser og sanktionsmuligheder.
9. Fastholdelse og efterværn		<ul style="list-style-type: none"> Efterværn og fastholdelsestiltag er ikke indtænkt i IGU-forløb.
10. Virksomhedernes medarbejdere som ressource	<ul style="list-style-type: none"> Engagement og motivation blandt medarbejderne i virksomheden omkring de IGU-ansatte. 	<ul style="list-style-type: none"> Det kræver ressourcer og kompetencer fra virksomhedernes medarbejdere at understøtte de IGU-ansatte ift. deres udfordringer.
11. Kommunale medarbejdere og kompetencer	<ul style="list-style-type: none"> De rette medarbejdere har kendskab og evner til at anvende ordningen til målgruppen. 	<ul style="list-style-type: none"> De kommunale medarbejdere mangler viden om ordningen.

2.5 De involverede aktørers ideer til justeringer af IGU-ordningen

Som led i evalueringen er der indsamlet ideer til justeringer af IGU-ordningen fra de involverede aktører. Rambøll har udvalgt de ideer, som oftest bliver nævnt på tværs af de involverede aktører, og en samlet oversigt over ideerne fremgår af tabellen nedenfor. Da der ikke er identificeret nogen gennemgående ideer til justeringer for temaerne om mobilitet, omdømme, politisk og ledelsesmæssig prioritering samt socialt ansvar, indgår disse temaer ikke i tabellen (temaerne 2-5).

Blandt de identificerede ideer til justering af ordningen har særligt de følgende fire ideer været gennemgående i udsagnene på tværs af de involverede aktører og besvarelserne i survey:

- Udvidelse af målgruppe for ordningen vil styrke mulighederne for at sikre volumen på uddannelsesforløb og dermed fremme ordningens anvendelse og prioritering i kommunerne. Aktørerne peger fx på, at målgruppen kan udvides ved at afskaffe aldersafgrænsningen til 40 år eller ved også at omfatte flygtninge og familiesammenførte, der har været i landet i over fem år. Det bør desuden være muligt at gå på barselsorlov under IGU-forløbet.
- Præcisering af rammer, roller og ansvarsfordeling mellem de involverede aktører vil styrke samarbejdet om implementeringen af ordningen og dermed ordningens potentielle værdiskabelse.
- Afvikling af uddannelsesgodtgørelsen, så virksomhederne i stedet betaler den IGU-ansatte samme lønsats under hele IGU-forløbet og modtager refusion for lønudgiften under den IGU-ansattes uddannelsesforløb. Dette vil imødekomme den ustabilitet i indkomstgrundlaget, som de IGU-ansatte oplever ved skift mellem uddannelsesgodtgørelse og løn samt de administrative udfordringer ved udbetaling af uddannelsesgodtgørelse.
- De IGU-ansatte kan med fordel sikres et indkomstgrundlag over ydelsesniveauet (integrationsydelse). Det kan imødegå, at målgruppen demotiveres grundet økonomiske udfordringer ved deltagelse i ordningen, ligesom det kan fremme muligheden for, at ordningens deltagere kan fungere som rollemodeller i forhold til arbejdsmarkedsintegration for andre borgere i målgruppen.

Table 2-2: Overview of actors' ideas for adjustment of IGU order

TEMA	IDEER TIL JUSTERING AF ORDNINGEN
1. Økonomi, arbejdserfaring og fremtidsudsigter	<ul style="list-style-type: none"> • Uddannelsesgodtgørelse afvikles. I stedet betaler virksomheden den IGU-ansatte samme lønsats under hele IGU-forløbet, uanset om den IGU-ansatte er i praktik eller på kursus. Virksomheden modtager refusion for de perioder, hvor den IGU-ansatte er på kursus. • Der kan med fordel sikres økonomisk grundlag for, at IGU-forløb opleves som mere økonomisk fordelagtigt end at være på offentlig understøttelse. • Lønsats bør harmoneres på tværs af private og offentlige virksomheder.
6. Rekruttering og rekrutteringsgrundlag	<ul style="list-style-type: none"> • IGU-ansatte skal have et intensivt forløb med danskundervisning, før de påbegynder praktikforløb i virksomheden. • IGU-ansatte skal gennemføre et forforløb, inden IGU-forløbet påbegyndes, hvor der er fokus på at forstå kulturen på danske arbejdspladser. • Aldersgrænse for de IGU-ansattes deltagelse i ordningen kan med fordel hæves. • Ordningen kunne udvides til også at omfatte flygtninge og familiesammenførte, der har været i landet i over fem år, som aldrig har haft tilknytning til arbejdsmarkedet. • Det bør være muligt i forløbet at tage højde for barsel hos den IGU-ansatte.
7. Økonomi og ressourcer	<ul style="list-style-type: none"> • Økonomisk tilskud til virksomhederne, der modsvarer de ressourcer, virksomhederne anvender til at understøtte de IGU-ansatte. • Understøttelse fra centralt hold af tværkommunale kursusløb. • Midler til dækning af tolkeudgifter kan med fordel indtænkes i ordningen.
8. Uklarhed omkring lovgivning, rammer og roller	<ul style="list-style-type: none"> • Udvikling af formidlingsmaterialer, der formidles aktivt til de involverede aktører i et lettilgængeligt sprog (om fx lovgivning, en oversigt over mulige skoleophold mv.). Materialet kan med fordel udvikles målgruppeorienteret. • Præcisering af ansvarsfordelingen mellem de involverede aktører. • Mulighed for erfaringsdeling og vidensinput i netværk for kommunale konsulenter understøttet af myndighedsekspertter.
9. Fastholdelse og efterværn	<ul style="list-style-type: none"> • Der er behov for et fast efterværnstilbud til de IGU-ansatte, når de er i praktik, som en del af ordningen.
10. Virksomhedernes medarbejdere som ressource	<ul style="list-style-type: none"> • Der er behov for konkrete redskaber og vejledning til virksomhederne i forhold til at sikre en indledende såvel som løbende forventningsafstemning med borgerne om forløbet hos dem.
11. Kommunale medarbejdere og kompetencer	<ul style="list-style-type: none"> • Der bør udvikles ensrettet kompetenceudviklingsmateriale til de medarbejdere i kommunen, der varetager arbejdet med IGU-ordningen.

3. ANVENDELSE OG OMFANG

I nærværende kapitel beskrives IGU-ordningens omfang og anvendelse. I første afsnit kortlægges ordningens omfang gennem kvantitative opgørelser over anvendelsen i henholdsvis kommuner, virksomheder og blandt AMU-udbydere. Dernæst præsenteres centrale karaktertræk for målgruppen og de involverede aktører (kommuner, virksomheder og AMU-udbydere).

Boks 3-1: Hovedpointer om anvendelse og omfang



Overordnet om ordningen

- Der er ifølge data fra SIRI 1.386 registrerede IGU-forløb, og tendensen er, at omkring to tredjedele af forløbene ikke afbrydes før tid (64 pct.).

De IGU-ansatte

- De IGU-ansatte er hovedsageligt mænd (73 pct.), jf. data fra SIRI. Størstedelen af mændene er ansat i den private sektor (84 pct.), mens størstedelen af kvinderne er i den offentlige sektor (62 pct.).
- Data fra SIRI viser, at der ikke er markante udsving på tværs af aldersgrupper, men de fleste (57 pct.) er i aldersgruppen 25-34-årige.

Kommunerne

- Der er 92 kommuner omfattet af ordningen med mellem et og 50 IGU-forløb. Seks kommuner har ifølge data fra SIRI ikke IGU-forløb.
- Hovedparten af IGU-forløbene ligger i Syddanmark (30 pct.).
- Det er primært den politiske prioritering, der har betydning for anvendelsen af IGU i kommunerne.

Virksomhederne

- Der er ifølge data fra SIRI 882 virksomheder med IGU-aftaler
- Ifølge Rambølls survey er størstedelen af virksomhederne med IGU-ansatte private virksomheder (61 pct.).
- 39 pct. af virksomhederne er offentlige. Heraf er en fjerdedel kommunale virksomheder (27 pct.), en tiendedel statslige virksomheder (11 pct.), mens kun 3 virksomheder er regionale (1 pct.).
- Størstedelen af virksomhederne er mindre virksomheder (54 pct. har en til 50 ansatte).
- Virksomhederne har oftest en enkelt IGU-ansat (66 pct.). De virksomheder, der har mange IGU-ansatte, er store virksomheder.

AMU-udbydere

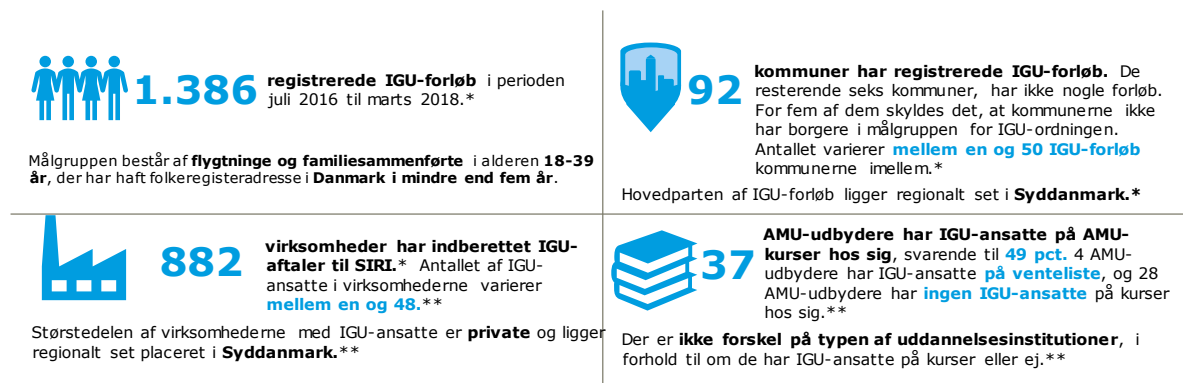
- De AMU-udbydere, der har erfaring med at have IGU-ansatte på kurser, har i gennemsnit haft mellem 14 og 22 IGU-ansatte på kurser.
- AMU-udbydere har både oprettet særlige hold målrettet de IGU-ansatte (54 pct.) og tilbudt ordinære AMU-kurser til målgruppen.
- De hold, der er oprettet særligt til målgruppen, er primært inden for brancherne transport (35 pct.), restauration (20 pct.) og det pædagogiske område (20 pct.).

3.1 Ordningens omfang

I det følgende beskrives anvendelsen af IGU-ordningen.

Som det fremgår af nedenstående figur, er der registreret 1.386 IGU-forløb på tværs af 92 kommuner i perioden fra juli 2016 til marts 2018. De 1.386 IGU-forløb er fordelt på 882 unikke virksomheder og med undervisning på tværs af 37 AMU-udbydere. På de enkelte virksomheder er der mellem en og 48 IGU-ansatte i gang med et forløb.

Figur 3-1: IGU-ordningens omfang



N = Borgere: 13.987 (SIRI); Kommuner: 98 (SIRI); Virksomheder: 882 (SIRI) & 539 (Rambølls survey); AMU-udbydere: 76 (Rambølls survey).

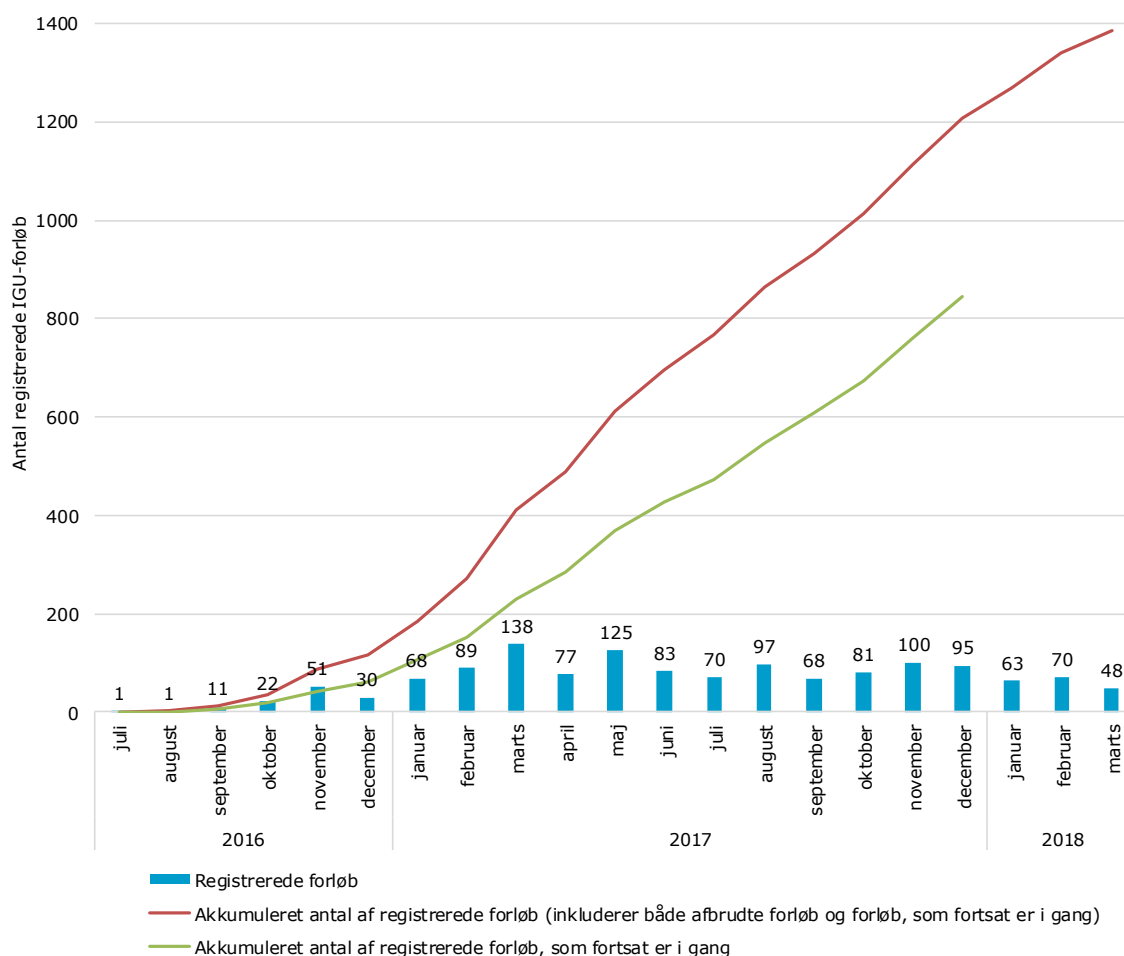
Note: Antal registrerede IGU-forløb er målt i perioden juli 2016 til marts 2018. Pga. efterregistreringer vil data for især den seneste måned være vurderet for lavt. Et IGU-forløb kan godt kan være blevet registreret uden efterfølgende at være påbegyndt, hvis fx den IGU-ansatte ikke er mødt op eller arbejdsgiveren har opsagt aftalen. Derfor kan antallet af reelle IGU-forløb være færre, end figuren viser.

Kilde: Styrelsen for International Rekruttering og Integration (markeret med * i figuren) og Survey til virksomheder, kommuner og AMU-udbydere gennemført af Rambøll i 2018 i forbindelse med IGU-ordningen (markeret med ** i figuren).

I de 92 kommuner varierer antallet af IGU-forløb mellem et og 50. De resterende seks kommuner har ikke nogen IGU-forløb. For fem af kommunerne skyldes dette, at kommunerne har ingen eller for få borgere i målgruppen for IGU-ordningen.

De 1.386 antal registrerede IGU-forløb på tværs af perioden er udtryk for en stigning i akkumulerede antal forløb, jf. figuren herunder.

Figur 3-2: Antal registrerede IGU-forløb, pr. ultimo marts 2018



N = 1.386.

Note: Pga. efterregistreringer vil data for især den seneste måned være vurderet for lavt. Data tager udgangspunkt i den måned, som IGU-forløbet er blevet registreret til SIRI.

Kilde: Styrelsen for International Rekruttering og Integration og UIMs egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik, SIRI og STAR.

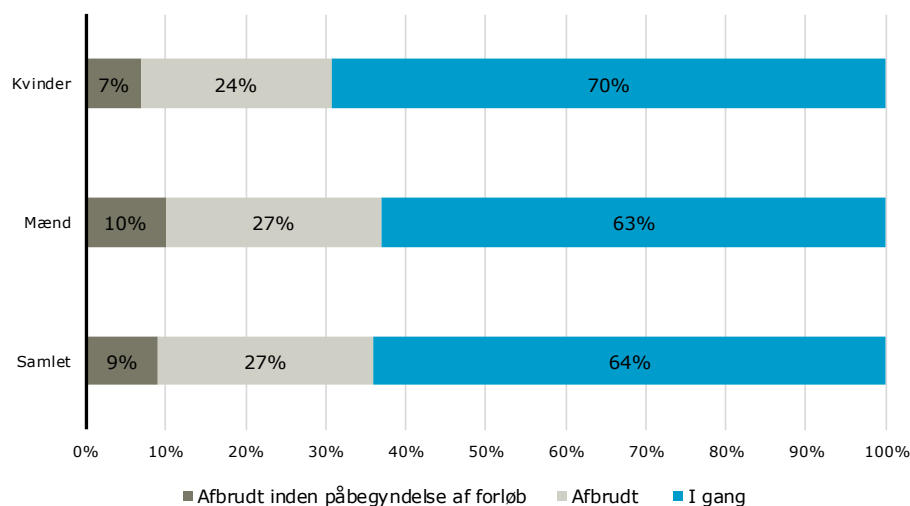
Antallet af registrerede forløb er stigende, når vi betragter det akkumulerede antal IGU-forløb. Dette gælder både afbrudte forløb og forløb, der fortsat er i gang. Antallet af IGU-forløb, der registreres hver måned, er dog faldende, når år 2017 og 2018 sammenholdes. Antallet af IGU-forløb i januar, februar og marts 2018 er lavere end antallet for tilsvarende måneder i 2017.

Data fra UIM viser, at cirka to ud af tre registrerede IGU-forløb, som skulle påbegyndes i perioden juli 2016 til september 2017, er pr. ultimo december 2017 fortsat i gang. Dette uddybes videre i det følgende.

Afgang fra IGU-forløb

I nedenstående figur vises antal IGU-forløb fordelt på status for forløbet pr. december 2017.

Figur 3-3: IGU-forløb, som skulle påbegyndes i perioden juli 2016 til september 2017, fordelt på status i IGU-forløb pr. 31. december 2017, pct.



N = 930 IGU-forløb; 927 borgere i IGU-forløb.

Note: Tallene bygger på de IGU-ansatte, som jævnfør kontrakten skulle begynde i IGU i perioden juli 2016 til september 2017. Tre af de IGU-ansatte er skiftet til et andet IGU-forløb undervejs og vil således optræde to gange i det fulde antal IGU-forløb, mens de vil optræde én gang i den individbaserede fordeling på køn.

Note: Afrunding af tallene kan medføre, at tallene i figuren ikke summer til totalen.

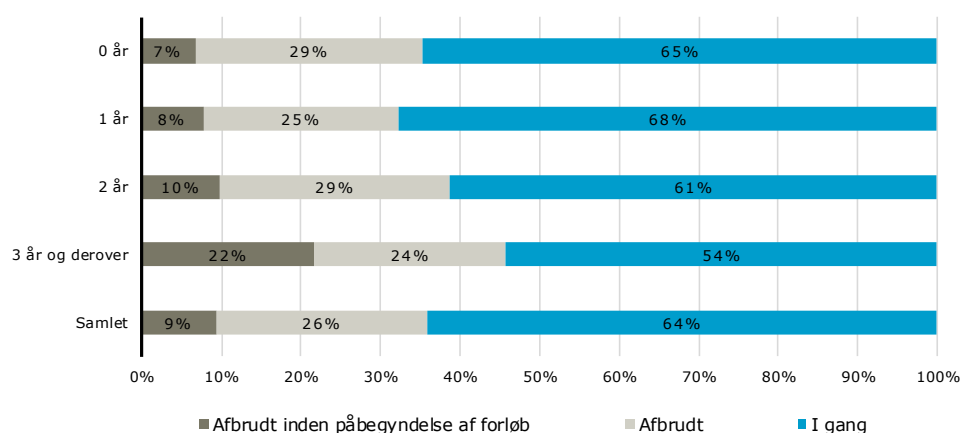
Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets beregninger på baggrund af registerdata fra SIRI, Danmarks Statistik, STAR og Beskæftigelsesministeriets DREAM-database.

Figuren viser, at 36 pct. af IGU-ansatte afbryder deres forløb, og en fjerdedel af disse påbegynder ikke forløbet. Desuden ses en tendens til, at mandlige IGU-ansatte i højere grad end kvindelige afbryder deres IGU-forløb. Således har 37 pct. af de mandlige IGU-ansatte afbrudt deres forløb, mens det samme gør sig gældende for kun 30 pct. af de kvindelige. Udover de forskelle i køn, som ovenstående figur viser, har vi undersøgt tendenser i forhold til de IGU-ansattes alder og opholdstid i Danmark.

De IGU-ansatte i alderen 35-39 år afbryder oftere IGU-forløb sammenlignet med de yngre IGU-ansatte. Mens 43 pct. af de 35-39-årige afbryder IGU-forløbet, gør det samme sig gældende for mellem 31 pct. og 37 pct. i de andre aldersgrupper. Samtidig er en tredjedel af de afbrudte forløb blandt de 35-40-årige aldrig gået i gang.

Der er en tendens til, at IGU-ansatte, der har været i landet i over tre år, afbryder IGU-forløb i et større omfang end de, der har været i landet i kortere tid, jf. figuren herunder.

Figur 3-4: Registrerede IGU-forløb, fordelt på status for IGU-forløb pr. 31. december 2017 og opholdstid i Danmark



N = 930 IGU-forløb; 927 borgere i IGU-forløb.

Note: Tallene bygger på de IGU-ansatte, som jævnfør kontrakten skulle begynde i IGU i perioden juli 2016 til september 2017. Tre af de IGU-ansatte er skiftet til et andet IGU-forløb undervejs og vil således optræde to gange i det fulde antal IGU-forløb, mens de vil optræde én gang i den individbaserede fordeling på opholdstid i Danmark.

Note: Afrunding af tallene kan medføre, at tallene i figuren ikke summer til totalen.

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

Som figuren viser, afbryder 46 pct. af de IGU-ansatte, der har været i Danmark i over tre år, et IGU-forløb (22 pct. har afbrudt inden påbegyndelse af forløb og 24 pct. har afbrudt efter påbegyndelse). Omkring halvdelen af de 46 pct. afbrød IGU-forløbet, før forløbet startede. Til sammenligning afbryder mellem 33 og 39 pct. af de IGU-ansatte, der har været i Danmark under tre år.

3.2 Karakteristik af de involverede aktører

I de efterfølgende afsnit introduceres karakteristika for de fire hovedaktører involveret i IGU-ordningen: IGU-ansatte, kommuner, virksomheder og AMU-udbydere.

3.3 Målgruppen for IGU-forløb

Ordningen er målrettet gruppen af flygtninge eller familiesammenførte mellem 18 og 39 år, som har været i Danmark i mindre end fem år. Evalueringen peger på, at de IGU-ansatte primært er mænd (73 pct.), er mellem 25 og 34 år gamle (57 pct.) og kommer fra enten Syrien eller Eritrea (76 pct.). Udsagn fra nogle kommunale deltagere fra fokusgrupperne giver desuden et fingerpeg om, at det hverken er de sprogligt og fagligt stærkeste integrationsborgere eller de svageste, som benytter IGU-ordningen. Dette ser ud til at skyldes, at de stærkeste går direkte i job eller uddannelse, mens de svageste ikke er sprogligt stærke nok til at påbegynde et IGU-forløb. I boksen nedenfor er de vigtigste karakteristika ved de IGU-ansatte oplistet.

Boks 3-2: Karakteristika ved IGU-ansatte

De **IGU-ansatte** er primært:

- Mænd
- I alderen 25 til 34 år
- Fra Syrien eller Eritrea
- Påbegyndt IGU-forløbet på opfordring af sagsbehandler eller underviser.



I nedenstående tabel vises en oversigt over de registrerede IGU-ansattes køn, alder og oprindelsesland.

Tabel 3-1: Indberettede IGU-aftaler fordelt på køn, alder og oprindelsesland, juli 2016 til marts 2018

	Pct.	Antal
Køn		
Mænd	73 pct.	1.009
Kvinder	27 pct.	377
I alt	100 pct.	1.386
Alder		
18-24 år	23 pct.	315
25-29 år	29 pct.	401
30-34 år	28 pct.	392
35-39 år	20 pct.	278
I alt	100 pct.	1.386
Oprindelsesland		
Syrien	55 pct.	756
Eritrea	21 pct.	286
Iran	6 pct.	84
Statsløs	6 pct.	80
Somalia	4 pct.	53
Andet	8 pct.	127
I alt	100 pct.	1.386

N = 1.386.

Note: Pga. efterregistreringer vil data for især den seneste måned være vurderet for lavt.

Kilde: Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Som det fremgår af ovenstående tabel, er det hovedsageligt mænd, der deltager i IGU-forløb. Således er 73 pct. af de registrerede IGU-ansatte mænd, mens 27 pct. er kvinder. Denne fordeling mellem køn adskiller sig fra fordelingen i den estimerede målgruppe, hvor 52 pct. er mænd og 48 pct. er kvinder⁶. I forhold til alder er der færre IGU-ansatte i alderen 18-24 år og i alderen 35-39 år sammenlignet med de øvrige aldersgrupper. For halvdelen af de IGU-ansatte er oprindelseslandet Syrien (54 pct.), hvorimod Eritrea er oprindelsesland for 21 pct.

Ser vi på de kvindelige og mandlige IGU-ansattes alder, er 54 pct. af kvinderne i alderen 30 til 39 år. En tilsvarende andel på 54 pct. af de mandlige IGU-ansatte er derimod i alderen 18 til 29 år. Der er således en tendens til, at de kvindelige IGU-ansatte er ældre end de mandlige.

Derudover kan vi se en kønsforskel i de IGU-ansattes fordeling mellem den offentlige og private sektor. Mens størstedelen af de mandlige IGU-ansatte er ansat i den private sektor (84 pct.), er størstedelen af kvinderne ansat i den offentlige sektor (62 pct.)⁷.

Danskundervisning

De IGU-ansatte er som led i deres deltagelse i integrationsprogrammet forud for IGU-forløbet indplaceret på den danskuddannelse, der passer bedst til deres uddannelsesmæssige baggrund; Danskuddannelse 1, Danskuddannelse 2 eller Danskuddannelse 3. Danskuddannelse 3 er den ud-

⁶ Anm.: I afgrænsningen af IGU-målgruppen indgår 18-39-årige flygtninge og familiesammenførte til flygtninge omfattet af integrationsprogrammet, som har opholdt sig i Danmark i under fem år, og som enten er på offentlig forsørgelse eller selvforsørgede, der hverken er i beskæftigelse eller i gang med en uddannelse.

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

⁷ Ultimo januar 2018. Pga. efterregistreringer vil data for især den seneste måned være vurderet for lavt.

Kilde: Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

dannelse, der har det højeste niveau af de tre. De tre danskuddannelser er tilrettelagt, så undervisningen svarer til kursisternes mål og forudsætninger. Kriterier for indplacering på de tre uddannelser fremgår i boksen herunder.

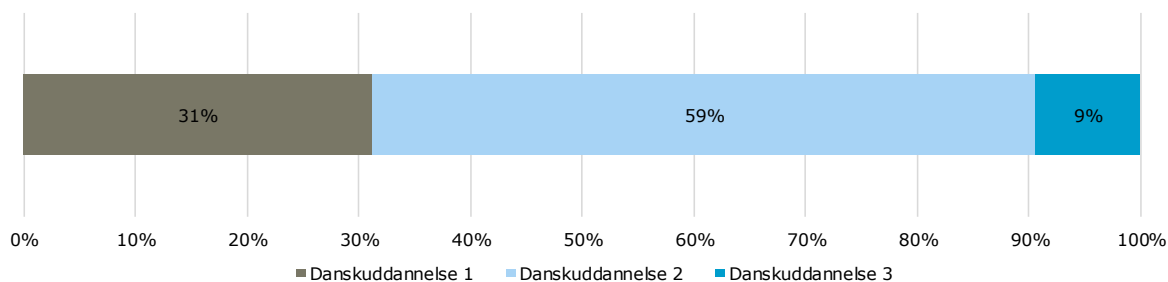
Boks 3-3: Kriterier for Danskuddannelse 1, Danskuddannelse 2 og Danskuddannelse 3

- **Danskuddannelse 1:** Tilrettelagt for kursister, som ikke kan læse og skrive på deres modersmål samt latinske analfabeter, som ikke behersker et europæisk skriftsystem.
- **Danskuddannelse 2:** Tilrettelagt for kursister, som har en kort skole- og uddannelsesbaggrund fra hjemlandet.
- **Danskuddannelse 3:** Tilrettelagt for kursister, der har en mellemlang eller lang skole- og uddannelsesbaggrund. Det kan være erhvervsuddannelser, en gymnasieuddannelse eller en videregående uddannelse.

Kilde: UIM.dk (<http://uim.dk/arbejdsomrader/danskundervisning-og-prover-for-udlaendinge/danskuddannelse/danskuddannelse-1-2-og-3>).

Figuren herunder viser den seneste indplacering på Danskuddannelse for de IGU-ansatte forud for deres IGU-forløb, fordelt på de tre uddannelser.

Figur 3-5: IGU-ansattes seneste indplacering på Danskuddannelse forud for IGU-forløb



N = 1.375.

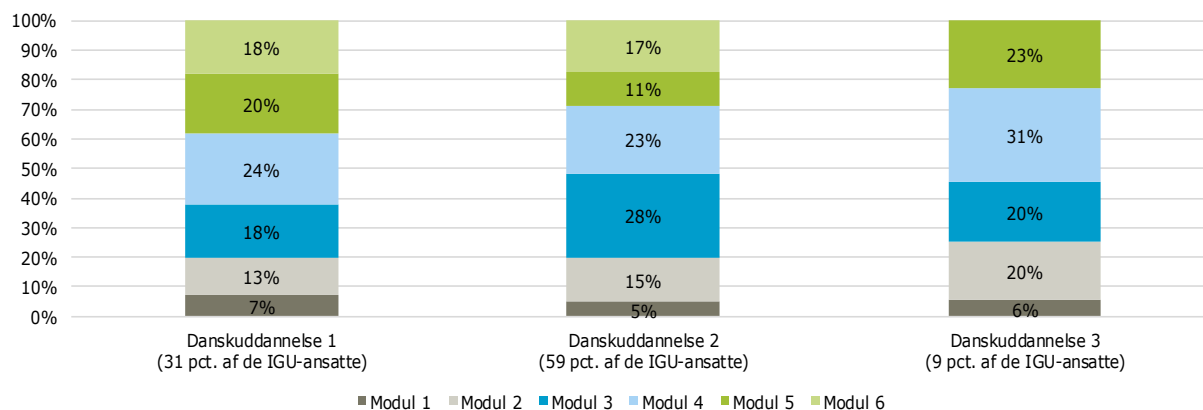
Note: Danskundervisningsdata er opgjort pr. ultimo 2017. For 18 IGU-ansatte er indplaceringen ukendt.

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

Som figuren viser, er 59 pct. af de IGU-ansatte indplaceret på Danskuddannelse 2 (59 pct.). 31 pct. er indplaceret på Danskuddannelse 1, hvortil de resterende 9 pct. har påbegyndt Danskuddannelse 3.

De tre selvstændige danskuddannelser er inddelt i seks moduler og kan afsluttes med en danskprøve. Ved oprykning til næste modul aflægges en modultest. Figuren herunder viser indplacering på modul fordelt på de tre uddannelser.

Figur 3-6: IGU-ansattes seneste indplacering på Danskuddannelse forud for IGU-forløb, fordelt på dansk-uddannelse og modul



N = 1.375.

Note: Danskundervisningsdata er opgjort pr. ultimo 2017. For 18 IGU-ansatte er indplaceringen ukendt.

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

For de 31 pct. IGU-ansatte, der er indplaceret på Danskuddannelse 1, viser figuren, at der er en lige fordeling i indplacering på modulerne 3 til 6. Den største tyngde af IGU-ansatte ligger på modul 4 (24 pct.).

For de 59 pct. af de IGU-ansatte, der er indplaceret på Danskuddannelse 2, er 28 pct. på modul 3 og 23 pct. på modul 4.

De resterende 9 pct. af de IGU-ansatte, der er indplaceret på Danskuddannelse 3, er hovedsageligt indplaceret på modul 4 (31 pct.).

Sammenholder vi dette med forudsætningerne for at blive indplaceret på uddannelserne, betyder det, at flere end halvdelen af de IGU-ansatte har en kort skole- og uddannelsesbaggrund fra hjemlandet. En tredjedel kan derimod ikke læse og skrive på deres modersmål og/eller er latinske analfabeter. Opsummerende kan også fremhæves, at størstedelen af de IGU-ansatte er senest indplaceret på modul 3 og 4. Dette indikerer, at de har bestået de forudgående moduler på den respektive Danskuddannelse.

Kendskab til ordningen

Flere af de IGU-ansatte beretter i interviewene om, at de har kendskab til andre, der er i IGU-forløb. De færreste har dog opnået kendskab til ordningen gennem deres omgangskreds. Der tegner sig et billede af, at kendskab til ordningen primært stammer fra sagsbehandlere eller undervisere.

3.3.1 Kommuner, virksomheder og AMU-udbydere

De involverede aktører i IGU-forløbet er udover de IGU-ansatte kommuner, virksomheder og AMU-udbydere. I det følgende præsenteres en karakteristik af hver af disse aktører. Det skal her fremhæves, at kommunerne i denne sammenhæng ikke skal forstås som arbejdsgivere, men som aktører, der understøtter IGU-ordningen. For kommuner og AMU-udbydere præsenteres en karakteristik af både dem, der anvender IGU-ordningen, og dem, der *ikke* gør. For virksomheder karakteriseres først og fremmest de, der har erfaring med ordningen. Det skyldes, at datagrundlaget består af virksomheder, der anvender ordningen. For ligeledes at belyse virksomheder, der ikke anvender ordningen, er der søgt viden gennem kommunerne og de virksomheder, der anvender ordningen i mindre omfang, for derved at komme nærmere en forståelse af, hvorfor nogle virksomheder slet ikke eller i mindre omfang anvender ordningen.

Kommuner

I perioden juli 2016 til marts 2018 har 92 af kommunerne haft mellem et og 50 registrerede IGU-forløb. De resterende seks kommuner har ikke registrerede IGU-forløb. I boksen nedenfor er centrale karakteristika ved de deltagende kommuner oplyst.

Boks 3-4: Karakteristika ved kommuner

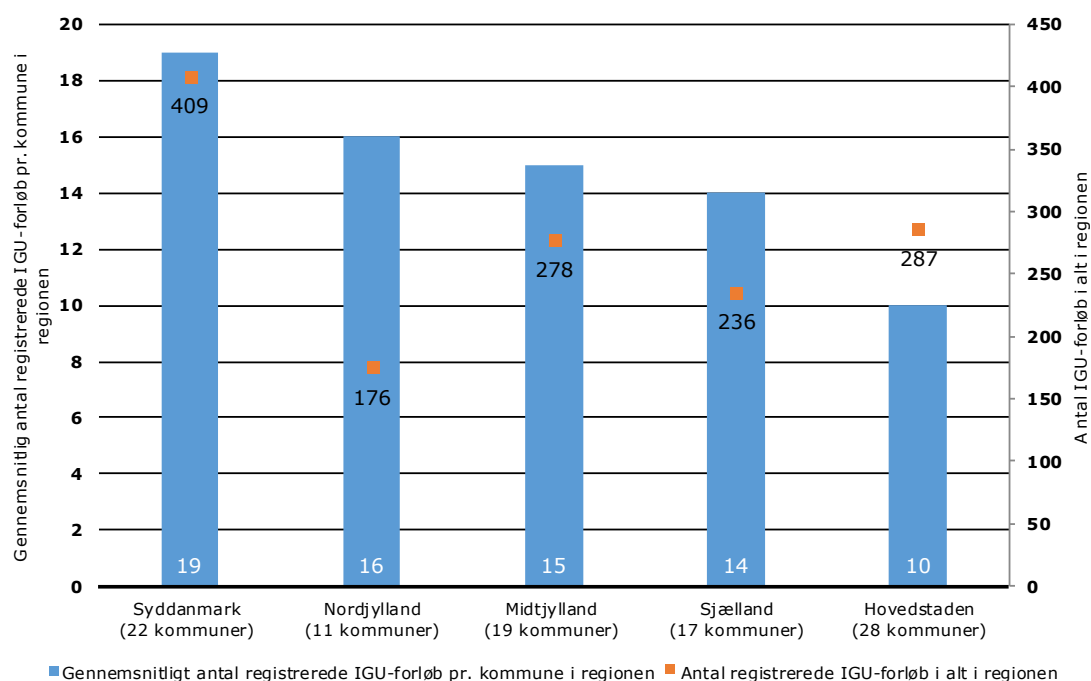
De **kommuner**, der anvender IGU-ordningen i højest grad, er primært karakteriseret ved at:

- Ligge i region Syddanmark, men anvendelsen er spredt bredt på tværs af 92 kommuner
- Være by- og landkommuner frem for mellem- og yderkommuner (se forklaring nedenfor)
- IGU-ordningen prioriteres i høj eller i meget høj grad politisk lokalt af kommunen.



Der ses en ligelig fordeling af henholdsvis få og mange IGU-forløb på tværs af kommunerne. Tyngden af det samlede antal af registrerede forløb i regionerne ligger i Region Syddanmark (409), hvorimod det laveste samlede antal fremgår i region Nordjylland (176), jf. figuren herunder (illustreret ved de orange prikker og højre akse).

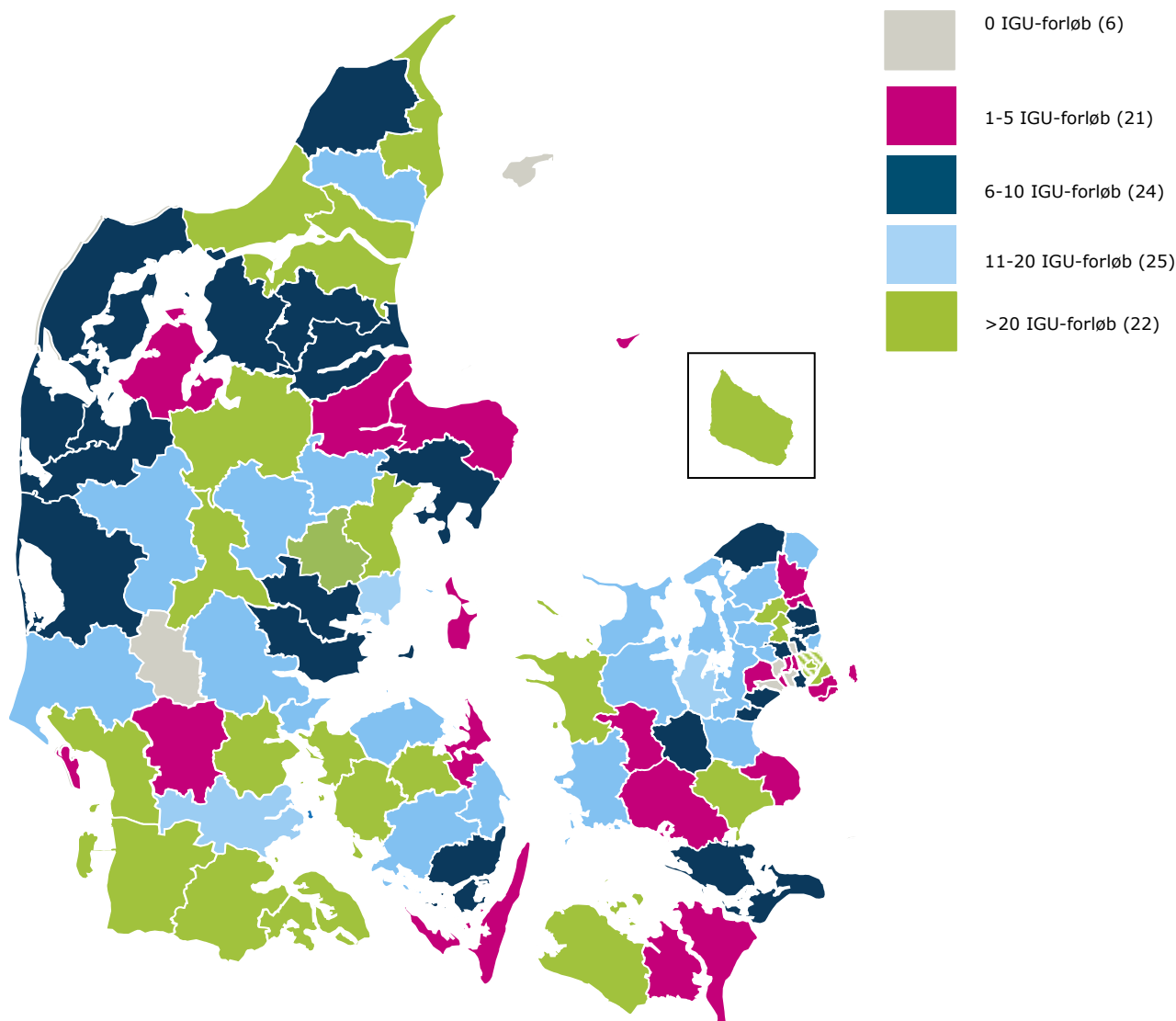
Figur 3-7: Gennemsnitligt antal registrerede forløb pr. kommune i hver region (blå søjle) og antal registrerede forløb samlet pr. region (orange prik)



Som figuren også viser, varierer antallet af kommuner i de enkelte regioner. Tages antallet af kommuner i hver region i betragtning, ligger tyngden fortsat i region Syddanmark, hvor det gennemsnitlige antal registrerede IGU-forløb pr. kommune i regionen er 19. Region Hovedstaden har dertil det laveste antal registrerede forløb pr. kommune på 10 forløb.

I nedenstående figur vises antal registrerede IGU-forløb fordelt på landets kommuner.

Figur 3-8: Antal registrerede IGU-aftaler i hver af landets kommuner, juli 2016-marts 2018



N = 1.386.

Note: Pga. efterregistreringer vil data for især den seneste måned være vurderet for lavt. Data opgøres ikke for de kommuner, hvor den givne befolkningsgruppe er under 10 personer. Tallet i parentes angiver det nominelle antal

Kilde: Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Figuren viser, at antallet af IGU-forløb varierer på tværs af landets kommuner. Samtidig ses en ligelig fordeling af kommuner med få og mange IGU-ansatte i forløb. Der er således 21 kommuner med mellem et og fem IGU-forløb og 22 kommuner med over 20 registrerede IGU-forløb.

Seks kommuner har ikke borgere i IGU-forløb. Dette gælder Albertslund, Billund, Brøndby, Herlev, Ishøj og Læsø Kommune. Albertslund, Brøndby, Herlev, Ishøj og Læsø Kommune har dertil ikke borgere i målgruppen for IGU-ordningen. Den eneste kommune, der ikke har registrerede IGU-forløb, men som har borgere i målgruppen for ordningen, er Billund.

Med henblik på at kunne karakterisere kommunerne, inddeles kommunerne i fire typer efter demografiske og socialøkonomiske faktorer, der blandt andet relaterer sig til urbanisering, uddannelse, økonomi og kommunens lokalisering. De fire kommunetyper er udarbejdet af det daværende Ministerium for By, Bolig og Landdistrikter og Danmark Statistik. Typerne indbefatter by-, land-, mellem- og yderkommuner. I boksen nedenfor er de fire kommunetyper defineret.

Boks 3-5: Definition af by-, land-, mellem- og yderkommuner



By-, land-, mellem- og yderkommuner

Afgrænsningen imellem by-, land-, mellem- og yderkommuner er baseret på 14 forskellige demografiske og socioøkonomiske indikatorer. Bykommunerne består af 35 kommuner og knap halvdelen af befolkningen og er karakteriseret ved at være de store byer og de omkringliggende kommuner. Mellemkommunerne består af 17 kommuner og 16 pct. af befolkningen og er karakteriseret ved at ligge i periferien af byområderne. Landkommunerne består af 30 kommuner og 27 pct. af befolkningen og er karakteriseret ved at være kommuner med mindre byer og landområder. Yderkommunerne består af 16 kommuner og 9 pct. af befolkningen og er karakteriseret ved at være kommuner, der er beliggende længst væk fra de større byer (Ministeriet for By, Bolig og Landdistrikter; Danmarks Statistik).

Tyngden af IGU-forløb ligger i by- og landkommunerne (omkring 500 IGU-forløb i hver) i modsætning til mellem- og yderkommunerne. Den kommune, der har færrest IGU-forløb, er Højetaastrup med et registreret forløb. Derefter følger Langeland, Norddjurs, Rødovre, Samsø og Ærø Kommune, som alle har to registrerede IGU-forløb. De tre kommuner, der har de højeste antal IGU-forløb, er Aarhus, Jammerbugt og Frederiksberg med henholdsvis 50, 46 og 46 forløb registreret.

Sammenholder vi kommunetype med, hvor stor en andel de registrerede IGU-forløb udgør af den samlede målgruppe for ordningen i kommunerne, ses der ikke en tendens. Andelen af IGU-forløb udgør netop mellem 9 og 11 pct. af målgruppen på tværs af de fire kommunetyper.

Der ses en tendens til, at de kommuner, der prioriterer IGU politisk, også er blandt dem, der har mange IGU-forløb. Således har 72 pct. af kommunerne, der prioriterer IGU politisk, minimum 19 IGU-forløb. Kommunerne beretter således i interviewene om, at omfanget af IGU-forløb er særligt afhængigt af den politiske prioritering på området. Udviser kommunalbestyrelsen og ledelsen i jobcenteret fokus på at anvende ordningen, anvendes ordningen i højere grad i kommunen. Denne tendens ses ligeledes i surveyen, hvor 52 pct. af kommunerne, der prioriterer IGU i høj grad, svarer, at den politiske prioritering ligger til grund herfor. Ifølge kommunernes surveybesvarelser har desuden omkring en fjerdedel (24 pct.) af kommunerne et måltal for antallet af flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, som skal i IGU-forløb i 2018. Derudover har 9 pct. måltal på vej.

Virksomheder

I marts 2018 var de 1.386 IGU-aftaler, der var blevet indberettet til SIRI, fordelt på 882 virksomheder. Centrale karakteristika ved disse virksomheder er oplistet i boksen nedenfor og beskrives nærmere i det følgende afsnit.

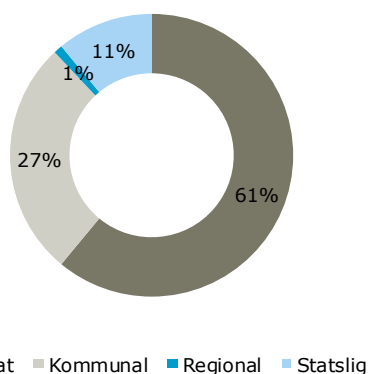
Boks 3-6: Karakteristika ved virksomheder

De **virksomheder**, der har IGU-forløb, er karakteriseret ved at:

- Have få IGU-ansatte (mellem 1-5 IGU-ansatte)
- Være mindre virksomheder med mellem tre og 25 ansatte
- Virksomheder med mange IGU-ansatte er typisk store virksomheder med over 51 ansatte
- Varetage opgaver inden for brancherne offentlig forvaltning og forsvar, engros- og detailhandel, fremstilling samt transport og godshåndtering
- Være i den private sektor
- Have tidligere erfaring med at ansætte flygtninge og familiesammenførte
- Prioritere CSR.

Ifølge data fra SIRI er det primært virksomheder i den **private sektor**, der har IGU-ansatte. Knap syv ud af 10 IGU-aftaler er indgået inden for den private sektor⁸. Dette understøttes af resultaterne fra Rambølls survey, jf. figuren herunder.

Figur 3-9: Virksomheder med IGU-ansatte opdelt efter sektor



N = 539 virksomheder.

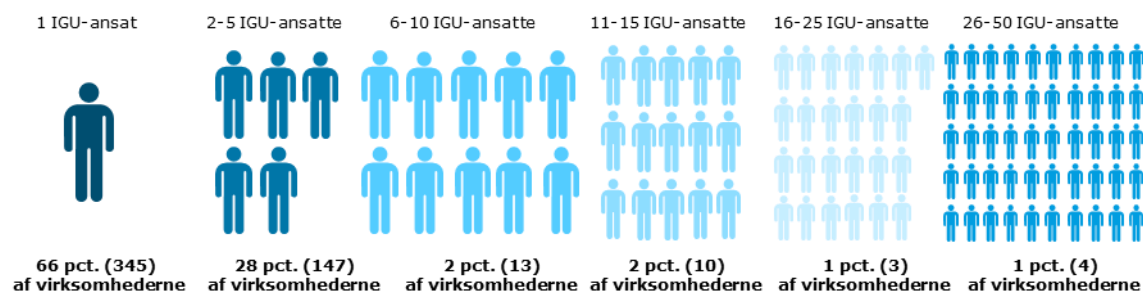
Kilde: Survey til virksomheder gennemført af Rambøll i 2018 i forbindelse med IGU-ordningen.

Figuren viser, at 61 pct. af de adspurgte virksomheder med IGU-forløb er inden for den private sektor, hvortil de resterende 39 pct. af virksomhederne er inden for den offentlige sektor. Heraf er en fjerdedel kommunale virksomheder (27 pct.), en tiendedel statslige virksomheder (11 pct.), mens kun tre virksomheder er regionale (1 pct.).

Virksomhederne har primært få IGU-ansatte i forløb hos sig, mens enkelte har mange. Nedenstående figur viser fordeling af virksomheder efter antal indgåede IGU-kontrakter.

⁸ Pga. efterregistreringer vil data for især den seneste måned være vurderet for lavt.
Kilde: Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Figur 3-10: Fordeling af virksomheder efter antal IGU-kontrakter



N = 522.

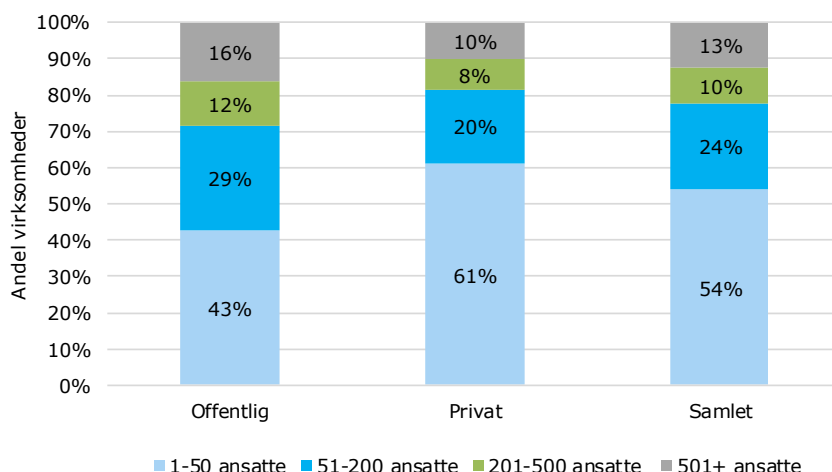
Note: Tallet i parentes angiver det nominelle antal. 17 virksomheder indgår ikke i figuren, da de har indgået kontrakt om ansættelse, men IGU-forløbet er afbrudt, inden det er påbegyndt.

Kilde: Survey til virksomheder gennemført af Rambøll i 2018 i forbindelse med IGU-ordningen.

Figuren viser, at størstedelen af virksomhederne har en enkelt IGU-ansat (66 pct.), mens det er de færreste, der har mere end seks IGU-ansatte (seks pct. i alt).

Nedenfor vises fordelingen af antal ansatte i virksomhederne med IGU-kontrakter opdelt på offentlig/privat sektor.

Figur 3-11: Fordeling af antal ansatte i virksomhederne med IGU-ansatte, opdelt på sektor



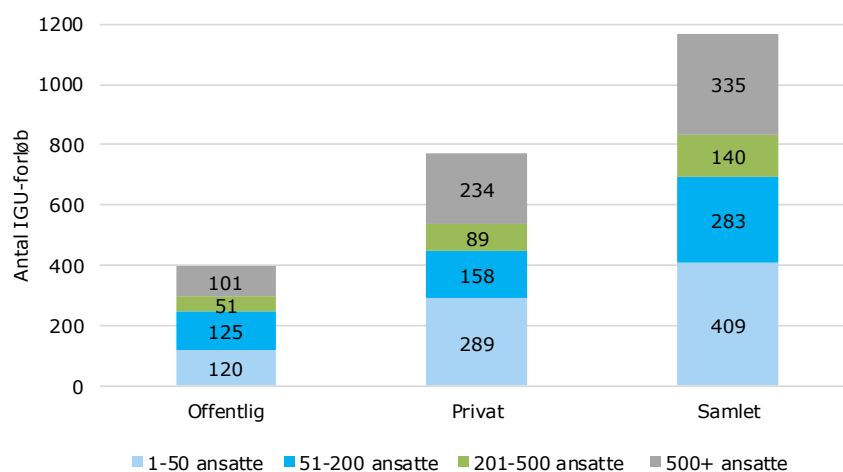
N = 539.

Kilde: Survey til virksomheder gennemført af Rambøll i 2018 i forbindelse med IGU-ordningen.

Figuren viser først og fremmest, at over halvdelen af virksomhederne med IGU-ansatte i forløb (54 pct.) er mindre virksomheder med 1-50 ansatte, hvorimod de store virksomheder med 201-501+ ansatte udgør knap en fjerdedel (23 pct.). Derudover viser figuren, at flere end halvdelen af de private virksomheder, der har IGU-ansatte i forløb, er mindre virksomheder med 1-50 ansatte (61 pct.). Herefter følger virksomheder med mellem 51 og 200 ansatte (20 pct.). For de offentlige virksomheder med IGU-ansatte er fordelingen af andel virksomheder med 1-50 og 51-200 ansatte mere lige med henholdsvis 43 og 29 pct.

Desuden viser data fra surveyen, at der er en sammenhæng mellem virksomhedernes størrelse og antallet af IGU-ansatte, jf. figuren herunder.

Figur 3-12: Antal IGU-ansatte fordelt efter størrelse på virksomheder



N = 1.167 IGU-forløb; 522 virksomheder.

Note: 17 virksomheder indgår ikke i figuren, da de har indgået kontrakt om ansættelse, men IGU-forløbet er afbrudt, inden det er påbegyndt.

Kilde: Survey til virksomheder gennemført af Rambøll i 2018 i forbindelse med IGU-ordningen.

Figur 3-12 viser for det første, at 409 IGU-ansatte er i virksomheder med mellem en og 50 ansatte, hvortil 335 IGU-ansatte er i forløb i store virksomheder med flere end 500 ansatte.

For det andet viser grafen, at der er forskel på tyngden af IGU-ansatte mellem offentlige og private virksomheder. Som tidligere nævnt, ligger tyngden hovedsageligt hos private virksomheder. Samtidig viser disse data, at 289 af de i alt knap 800 privat IGU-ansatte har været ansat i små eller mindre private virksomheder med mellem 1-50 ansatte.

Tabellen herunder sammenholder figurene 15 og 16 ved at vise, hvor mange IGU-ansatte, virksomhederne i gennemsnit har ansat, alt efter hvilken størrelse virksomhederne har, og inden for hvilken sektor virksomhederne arbejder.

Tabel 3-2: Gennemsnitligt antal IGU-forløb i virksomheder med IGU-ansatte, efter antal ansatte og sektor

Antal ansatte	Sektor		
	Offentlig	Privat	Samlet
1-50 ansatte	1	1	1
51-200 ansatte	1	1	2
201-500 ansatte	1	2	3
500+ ansatte	1	3	5

N = 1.167 IGU-forløb; 522 virksomheder.

Kilde: Survey til virksomheder gennemført af Rambøll i 2018 i forbindelse med IGU-ordningen.

Som tabellen viser, har store virksomheder med flere end 500 ansatte i gennemsnit haft fem IGU-forløb, mens mindre virksomheder i gennemsnit har haft en IGU-ansat i forløb.

Fordelt på offentlig og privat sektor har den samme private virksomhed i lidt højere grad end den offentlige virksomhed haft flere IGU-forløb. Mest i øjenfaldende er det for de store virksomheder med over 500+ ansatte, hvor private virksomheder i gennemsnit har haft tre IGU-ansatte i forløb, mens store offentlige virksomheder har haft en IGU-ansat i forløb.

Ser vi på anvendelsen af IGU-ordningen på tværs af brancher, er de IGU-ansatte primært ansat i offentlig forvaltning og forsvar samt socialsikring, engros- og detailhandel. Nedenstående tabel viser fordelingen af IGU-ansatte på brancher.

Tabel 3-2: Registrerede IGU-aftaler fordelt på branche, juli 2016 til marts 2018

Branche	Pct.	Antal
Offentlig forvaltning og forsvar; socialsikring	23 pct.	312
Engros- og detailhandel	14 pct.	195
Fremstillingsvirksomhed	12 pct.	160
Transport og godshåndtering	11 pct.	150
Landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri	9 pct.	120
Overnatningsfaciliteter og restaurantvirksomhed	8 pct.	107
Administrative tjenesteydelser og hjælpetjenester	5 pct.	74
Sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger	5 pct.	65
Bygge- og anlægsvirksomhed	5 pct.	64
Andet	10 pct.	139
I alt	100 pct.	1.386

N = 1.386.

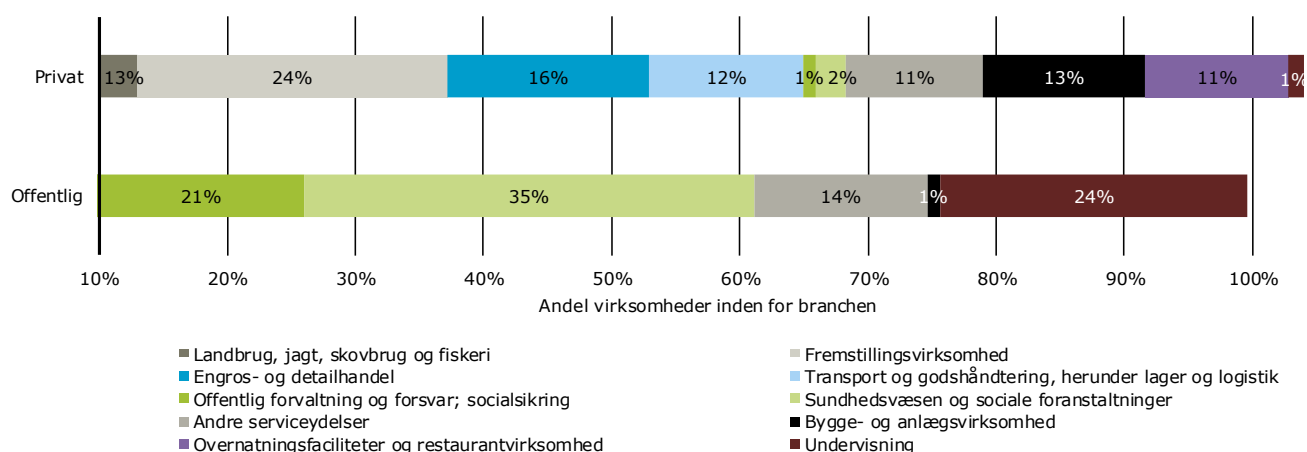
Note: Pga. efterregistreringer vil data for især den seneste måned være vurderet for lavt.

Kilde: Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

IGU-aftalerne indgås typisk inden for **brancherne** offentlig forvaltning og forsvar, engros- og detailhandel, fremstilling samt transport og godshåndtering. Virksomheder, der i mindre grad gør brug af ordningen, er virksomheder inden for administrative tjenesteydelser, sundhedsvæsen, og bygge- og anlægsvirksomhed.

Med data fra Rambølls survey er det muligt at opdele virksomhederne, der har IGU-ansatte efter både branche og sektor. Figuren herunder viser, hvordan henholdsvis offentlige og private virksomheder fordeler sig på brancher.

Figur 3-13: Andel virksomheder inden for brancher, opdelt efter offentlig eller privat virksomhed



N = 539 virksomheder.

Note: Andelene overstiger 100 pct., da virksomhederne har kunnet svare flere brancher. Der er kun medtaget brancher, der er angivet med mere end 10 pct. af virksomhederne.

Kilde: Survey til virksomheder gennemført af Rambøll i 2018 i forbindelse med IGU-ordningen.

Som figuren viser, er **private virksomheder**, der har IGU-ansatte, oftest inden for brancherne fremstillingsvirksomhed (24 pct.) og engros- og detailhandel (16 pct.), hvorimod **offentlige virksomheder** i stedet er inden for sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger (35 pct.), undervisning (24 pct.) samt offentlig forvaltning og forsvar; socialsikring (21 pct.).

I interviewene med virksomhederne nævner enkelte, at det kan være særligt meningsfuldt at have IGU-forløb inden for brancher med konkrete og i mindre grad abstrakte arbejdsopgaver. Således peges der eksempelvis på, at det kan være fordelagtigt at have IGU-ansatte i brancher, hvor det er muligt at give den IGU-ansatte praktiske opgaver. Samme virksomheder påpeger ligeledes, at det kan være en større udfordring at finde opgaver i brancher, hvor der er kontakt til borgere, der blandet andet kan kræve større sprogkunderskaber, end de IGU-ansatte ofte har. Det er fx inden for sundhedsvæsenet med arbejde som SOSU-medhjælper.

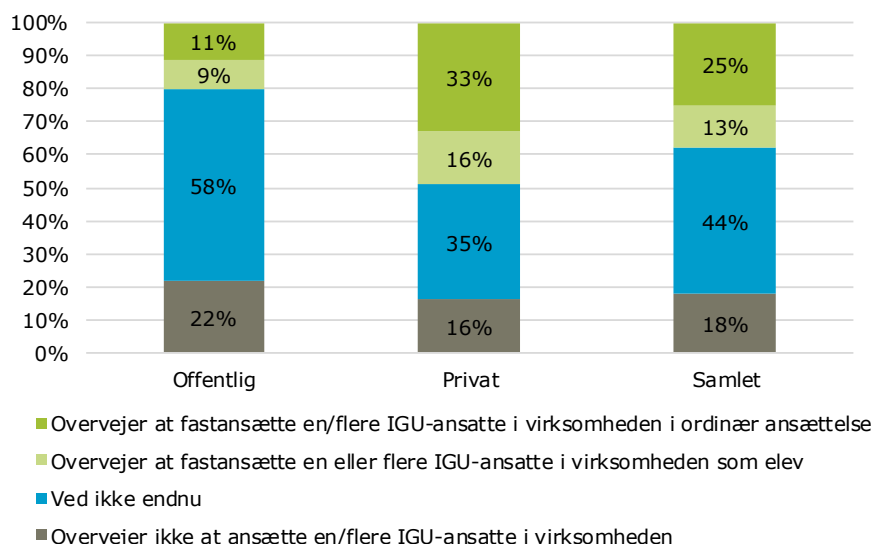
De **kvindelige** IGU-ansatte arbejder hovedsageligt inden for det offentlige, mens mændene er ansat i det private. Ifølge data fra SIRI er 85 pct. af de IGU-ansatte mænd og 15 pct. kvinder inden for den private sektor. Inden for den offentlige sektor er fordelingen 41 pct. mænd og 59 pct. kvinder.

I interviewene beretter flere af virksomhederne om, at de virksomheder, der prioriterer en CSR⁹-tilgang og ønsker at tage **socialt ansvar**, ligeledes tager del i IGU-ordningen. I data fra Rambølls survey ses desuden en tendens til, at virksomheder med tidligere erfaring med at ansætte borgere med flygtninge- og indvandrerbaggrund har et højere antal af IGU-ansatte ansat i virksomheden.

Blandt virksomheder med en IGU-ansat har 47 pct. erfaring med målgruppen, mens det samme er gældende for 60 pct. af virksomhederne med 2-5 IGU-ansatte og 77 pct. af virksomhederne med 6-10 IGU-ansatte. Her ses ingen forskel mellem offentlige og private virksomheder.

Der kan til gengæld identificeres en forskel mellem offentlige og private virksomheder med IGU-ansatte i forhold til overvejelser om ansættelse af en/flere IGU-ansatte, jf. figuren herunder.

Figur 3-14: Virksomheder med IGU-ansattes overvejelser om ansættelse af en/flere IGU-ansatte, fordelt på offentlig og private virksomheder



N = 539 virksomheder.

Kilde: Survey til virksomheder gennemført af Rambøll i 2018 i forbindelse med IGU-ordningen.

Figuren viser for det første, at der på tværs af sektor er 25 pct. af virksomhederne, der angiver, at de overvejer at ansætte en eller flere IGU-ansatte i ordinær ansættelse. 13 pct. angiver, at de overvejer at fastansætte en eller flere IGU-ansatte i virksomheden som elev.

⁹ Corporate Social Responsibility.

For det andet viser figuren, at 33 pct. af de private virksomheder vurderer, at de overvejer at ansætte en eller flere IGU-ansatte i ordinær ansættelse. Til sammenligning overvejer 11 pct. af de offentlige virksomheder det samme.

Tilsvarende angiver en større andel af private virksomheder, at de overvejer at fastansætte en/flere IGU-ansatte som elev(er) i virksomheder sammenlignet med de offentlige virksomheder (16 pct. versus 9 pct.).

AMU-udbydere

Det toårige IGU-forløb indeholder skoleundervisning i minimum 20 uger, der kan sammensættes af undervisning inden for blandt andet Arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU)¹⁰. Som beskrevet i afsnit 1.1, har evalueringen fokus på AMU-udbydere, fordi det er et krav, at alle IGU-ansatte som en del af skoleundervisningen deltager i AMU-undervisning i større eller mindre grad. I boksen nedenfor er centrale karakteristika ved AMU-udbyderne oplistet.

Boks 3-7: Karakteristika ved AMU-udbydere

De **AMU-udbydere**, der har erfaring med at have IGU-ansatte på forløb, er karakteriseret ved at:

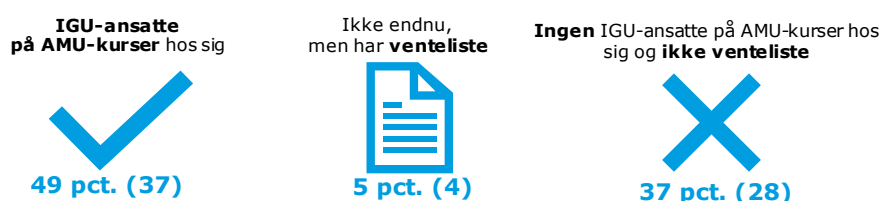
- I gennemsnit at have haft en holdstørrelse på mellem 14-22 deltagere
- Både at have oprettet særlige uddannelses tilbud målrettet IGU-ansatte og tilbyde ordinære AMU-kurser til målgruppen
- Have annonceret flere hold, end der blev gennemført
- Være inden for brancherne transport, restauration og det pædagogiske område i de tilbud, der er oprettet særligt til målgruppen
- Være inden for brancherne transport og bygge/anlæg for de ordinære AMU-hold
- Prioritere ordningen af politiske og ledelsesmæssige årsager.

AMU-udbyderne består hovedsageligt af erhvervsskoler (54 pct.), men AMU udbydes også på SOSU-skoler, AMU-centre m.fl.

AMU-udbydere svarer i Rambølls survey, at der samlet har været 603 IGU-ansatte på AMU-kurser hos dem. Antallet af IGU-ansatte på AMU-kurser er lavere end de 1.386 registrerede IGU-forløb bl.a. som en naturlig følge af, at antallet af IGU-ansatte på kurser i AMU udelukkende udgøres af IGU-forløb, der ikke er blevet afbrudt inden påbegyndelse og fortsat er i gang¹¹. De 1.386 registrerede forløb er derimod inklusiv afbrudte forløb samt forløb, der blev afbrudt, inden de blev igangsat. Dertil kan en forklaring på det lavere antal IGU-ansatte på AMU-kurser være, at ikke alle IGU-ansatte endnu vil være nået til AMU-delen i deres skoleundervisning.

Halvdelen af de adspurgte AMU-udbydere har erfaring med at have IGU-ansatte på kurser hos dem. I nedenstående figur vises andelen af AMU-udbydere med erfaring med IGU-ansatte.

Figur 3-15: Andel af AMU-udbydere med erfaring med IGU-ansatte på deres kurser



N = 76.

Note: Tallet i parentes angiver det nominelle antal.

Kilde: Survey til AMU-udbydere gennemført af Rambøll i 2018 i forbindelse med IGU-ordningen.

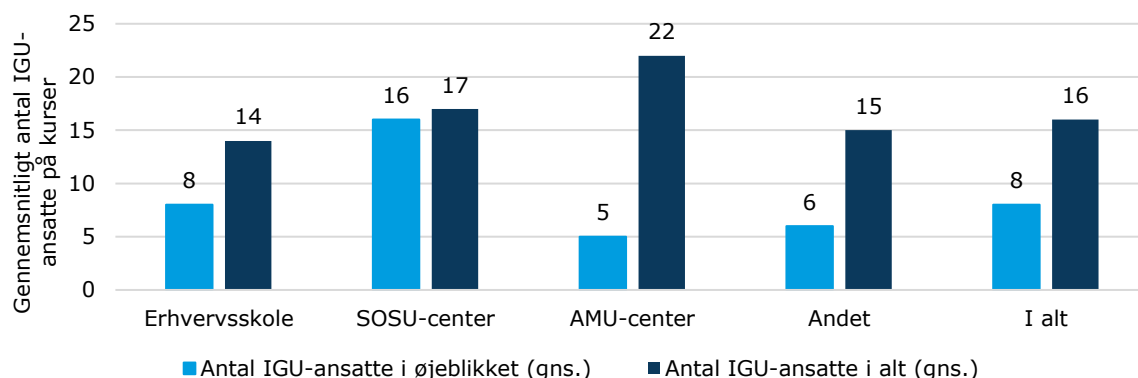
Omkring halvdelen (49 pct.) af de adspurgte AMU-udbydere har IGU-ansatte på AMU-kurser hos sig, mens lidt over en tredjedel (37 pct.) hverken har IGU-ansatte på AMU-kurser hos sig eller på venteliste til kurser. Fem pct. af AMU-udbyderne har IGU-ansatte på venteliste, hvilket hovedsageligt er gældende for SOSU-skoler, som udgør 50 pct. af de AMU-udbydere, der har ventelister. Når vi iagttager alle AMU-udbydere, ses der ikke nogen forskel på typen af udbyder i forhold til, hvorvidt institutionerne har IGU-ansatte på kurser eller ej.

¹⁰ Herudover kan også andre uddannelsesforløb inddrages, blandt andet Forberedende Voksenundervisning (FVU), Almen voksenud-dannelse (AVU), HF-enkeltfagsundervisning og Danskuddannelse for voksne udlændinge m.fl.

¹¹ Derudover har Rambøll ikke modtaget besvarelser fra alle AMU-udbydere, og også af den årsag vil tallet være lavere.

I figuren herunder undersøger vi videre de 49 pct. af AMU-udbydere, der har erfaring med IGU-ansatte. Inden for de 49 pct. af AMU-udbydere med erfaring er der forskel på det gennemsnitlige antal IGU-ansatte på kurser i perioden for dataindsamling (marts 2018) og i alt, alt efter uddannelsesstype. Figuren viser gennemsnitligt antal IGU-ansatte på kurser i alt hos AMU-udbyderne. Der er dermed *ikke* tale om et gennemsnitligt antal IGU-ansatte pr. hold, men et gennemsnitligt antal IGU-ansatte, der i alt har været på kurser hos den enkelte AMU-udbyder.

Figur 3-16: Gennemsnitligt antal IGU-ansatte på uddannelsesinstitutionerne i øjeblikket og i alt, fordelt efter type AMU-udbyder



N = 37.

Note: Figuren viser det gennemsnitlige antal IGU-ansatte, som de enkelte AMU-udbydere har haft på kurser generelt hos sig. Der er dermed ikke tale om et gennemsnitligt antal IGU-ansatte pr. hold, men et gennemsnitligt antal IGU-ansatte, der i alt har været på kurser hos AMU-udbyderen.

Kilde: Survey til AMU-udbydere gennemført af Rambøll i 2018 i forbindelse med IGU-ordningen.

Figuren viser først og fremmest, at AMU-udbyderne i gennemsnit har haft 16 IGU-ansatte i alt på kurser hos dem. I øjeblikket har de i gennemsnit otte IGU-ansatte på kurser. Gennemsnittet er *ikke* et udtryk for holdstørrelser. Det betyder, at de gennemsnitlige otte IGU-ansatte, som AMU-udbyderne har på kurser i øjeblikket, *kan* være fordelt på flere hold.

For det andet viser figuren, at antallet af IGU-ansatte på kurser varierer efter **type af AMU-udbydere**. AMU-centrene har i gennemsnit haft det højeste antal IGU-ansatte på kurser over hele perioden (22 i gennemsnit), og SOSU-centrene har i øjeblikket flest (16 i gennemsnit). Med andre ord betyder det, at der har været flest IGU-ansatte i gennemsnit på kurser hos AMU-centrene, men at tyngden af IGU-ansatte på kurser i øjeblikket er hos SOSU-centrene.

Desuden viser surveyen, at halvdelen af AMU-udbyderne har oprettet **uddannelses tilbud målrettet IGU-ansatte**, og tre pct. har kurser på vej. Derudover viser surveyen, at der i gennemsnit pr. udbyder er oprettet 7,2 hold, som er målrettet IGU-ansatte, hvor der gennemsnitligt deltagere 19 IGU-ansatte, og hvis gennemsnitlige varighed er mere end to uger.

De hold, der særligt er oprettet til IGU-ansatte, er hovedsageligt inden for transportbranchen (35 pct.), restaurationsbranchen (20 pct.) og det pædagogiske område (20 pct.). På de ordinære AMU-hold, hvor IGU-ansatte deltager, er det hovedsageligt inden for brancherne transport (30 pct.) og bygge/anlæg (19 pct.).

Det fremgår desuden af resultaterne af Rambølls survey, at 51 pct. af de adspurgte AMU-udbydere vurderer, at alle eller næsten alle de IGU-ansatte har **gennemført og bestået** kurserne. De resterende 49 pct. angiver i stedet, at mellem hver anden og tre ud af fire IGU-ansatte har både gennemført og bestået AMU-kurserne.

Har en IGU-ansat ikke tilstrækkelige kompetencer til at bestå et AMU-kursus, er det muligt, at vedkommende får et deltagerbevis i stedet. Ud fra interviewene er der indikationer på, at dette er tilfældet for nogle IGU-ansatte, som ikke består kurserne, men i stedet får et deltagerbevis.

I interviewene påpeges, at omfanget af IGU-ansatte på kurser hos AMU-udbydere først og fremmest afhænger af de brancher, der er **efterspørgsel** efter. De AMU-udbydere, der udbyder kurser til brancher, hvor IGU-ansatte i mindre grad befinder sig, har færre hold. Ligesom kommunerne fremhæver de interviewede AMU-udbydere, at den politiske og ledelsesmæssige prioritering af ordningen har betydning for anvendelse og omfang af ordningen hos den enkelte udbyder. Et tiltag i den forbindelse er fx, at det i 2017 har været en opgave for VEU-centrene at understøtte tosprogedes deltagelse i VEU, herunder i forbindelse med IGU-ordningen.

4. IMPLEMENTERING OG SAMARBEJDE

I dette kapitel kortlægger vi de faser, som et IGU-forløb omfatter, herunder hvilke aktiviteter faserne indeholder. Samtidig beskriver vi, hvordan snitflader mellem aktørerne foregår i praksis. Kapitlet bygger på en analyse af aktørernes udsagn og surveybesvarelser om ordningen og fremhæver de vigtigste elementer, der giver forståelse af IGU-ordningens samlede implementering. Med boksen herunder skitserer vi de væsentligste hovedpointer på tværs af kapitlet.

Boks 4-1: Hovedpointer om implementering og samarbejde i IGU-ordningen



IGU-forløbet kan overordnet opdeles i **tre faser**: En initiativfase, en fase, hvor forløbet etableres, og selve IGU-forløbet, som består af praktik og skoleundervisning.

Hovedelementerne i IGU-forløbet er: Udvælgelse af IGU-ansatte, evt. med forudgående virksomhedsrettet aktivering; udarbejdelse af skriftlige aftale om IGU-forløbet; udarbejdelse af og vejledning om undervisningsplan; lønnet praktikstilling; og skoleundervisning med uddannelsesgodtgørelse.

Kommune, virksomheder og AMU-udbydere har alle en **rolle** i at sikre ordningens succesfulde implementering:

- **Kommunerne** har en betydelig rolle i forhold til at sikre, at IGU-forløbene etableres og igangsættes. Kommunen har desuden en aktiv rolle i at understøtte og følge op på de enkelte IGU-forløb.
- **Virksomhederne** har en betydelig rolle i forhold til at understøtte den IGU-ansatte under selve forløbet samt at levere indhold i praktik og fastholde den IGU-ansatte.
- **AMU-udbydere** har en væsentlig rolle i at oprette og gennemføre kurser til de IGU-ansatte. Hertil har VEU-centrene haft en koordinerende rolle og aktivt arbejdet med at øge anvendelsen af IGU-ordningen.

Aktørerne **samarbejder** om flere elementer i forhold til oprettelse, etablering og gennemførelse af IGU-forløbet. I hvor høj grad der samarbejdes om de enkelte elementer, samt hvordan samarbejdet udmøntes, afhænger af:

- Den enkelte IGU-ansatte, eksempelvis af i hvor høj grad vedkommende har **behov for administrativ og personlig understøttelse**
- I hvor høj grad virksomheden har brug for hjælp til eksempelvis **varetagelse af administrative opgaver** i forbindelse med IGU-ansættelsen eller har behov for rådgivning
- I hvor høj grad der er tilstrækkelige IGU-ansatte i målgruppen til at **oprette AMU-hold**, eller om AMU-udbydere har behov for koordinering med kommunerne herom
- Hvor opsøgende aktørerne er overfor hinanden, og hvordan aktørerne oplever, de **understøtter hinanden** med at løse udfordringer i ordningen.

Et IGU-forløb kan inddrages i tre faser:

- En initiativfase,
- En fase hvor forløbet etableres samt
- Selve IGU-forløbet, som består af praktik og skoleundervisning.

I den første fase; initiativfasen, tages der initiativ til at oprette IGU-forløb, hvilket i de fleste tilfælde sker på baggrund af en forudgående praktikperiode. Sammenfattende om fase 1 viser evalueringen, at kommunerne i høj grad driver oprettelsen af IGU-forløb, men at virksomheder også har en stor rolle. Derudover viser evalueringen, at virksomhedernes efterspørgsel på IGU-ansatte delvist imødekommes, men at de IGU-ansattes dansksproglige kompetencer er en barriere for at etablere flere forløb.

I den anden fase, hvor forløbet etableres, udarbejdes der en skriftlig aftale om IGU-forløbet, og der udarbejdes og vejledes i forhold til at oprette en undervisningsplan. Sammenfattende om fase 2 viser evalueringen, at kommunen påtager sig en aktiv rolle i forhold til at understøtte virksomheder og IGU-ansatte i både at udarbejde og indgå kontrakt og undervisningsplan i samarbejde med uddannelsesinstitutioner. Det er særligt undervisningsplanen, der er udfordrende for virksomhederne at udfylde uden bistand. Hvor meget virksomhederne understøttes varierer på

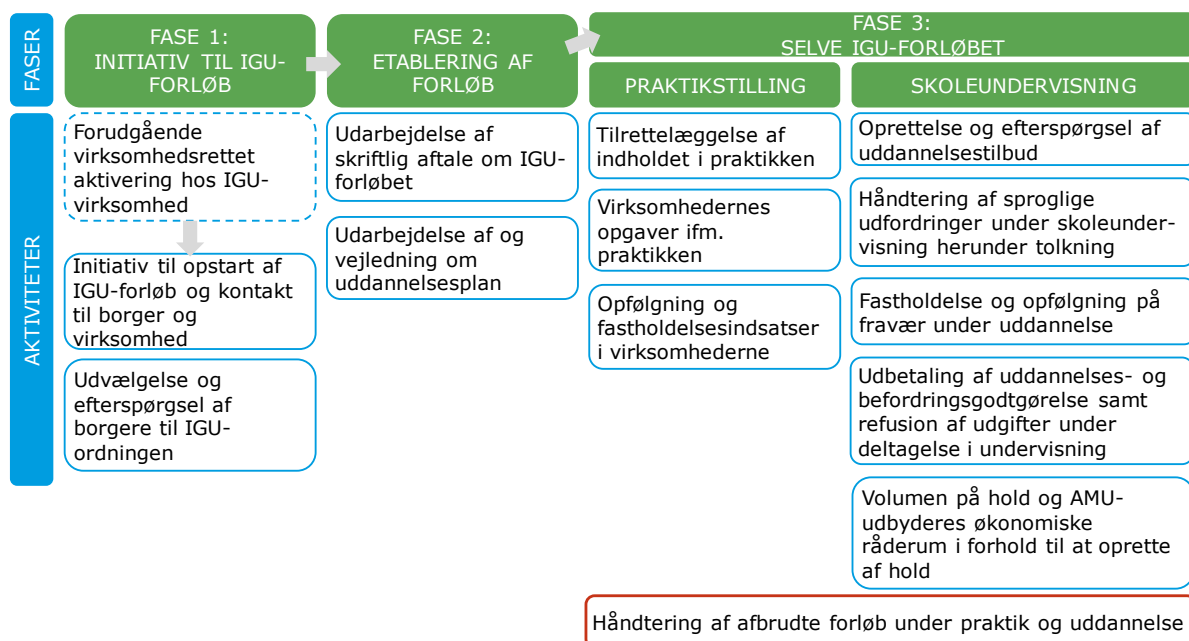
tværs af kommuner. Nogle virksomheder ønsker en højere grad af understøttelse, end de får på nuværende tidspunkt.

I den tredje fase gennemføres selve IGU-forløbet, som består af en praktikstilling og skoleundervisning. Sammenfattende om praktikstillingen viser evalueringen, at virksomheden har en rolle i forhold til at tilrettelægge indholdet af praktikstillingen med meningsfulde arbejdsopgaver. Dertil har virksomhederne en aktiv rolle i forhold til løbende at understøtte den IGU-ansatte under forløbet, løbende foretage justeringer i undervisningsplanen, søge virksomhedsbonus og udbetale de IGU-ansattes løn under praktikken. Ligeledes påtager både virksomheder og kommunerne sig en aktiv rolle i opfølgningen og fastholdelsen af IGU-ansatte. Nogle virksomheder ønsker, at kommunerne gennemfører en tættere opfølgning med de IGU-ansatte under forløbet.

Sammenfattende om skoleundervisningen viser evalueringen, at AMU-udbyderne påtager sig en aktiv rolle i forhold til at oprette uddannelses tilbud. Dette sker høj grad i samarbejde med kommunerne. Dertil påtager AMU-udbyderne sig en aktiv rolle i forhold til at gennemføre uddannelses tilbud til IGU-ansatte. Evalueringen viser, at AMU-udbyderne finder det udfordrende at samle tilstrækkeligt antal IGU-ansatte til at etablere undervisningshold, hvortil de efterspørger, at kommunerne i højere grad påtager sig en understøttende rolle i forhold til at sikre volumen på holdene. Yderligere har de IGU-ansatte udfordringer med at søge om godtgørelse under skoleundervisningen, hvortil de søger hjælp hos kommunerne eller virksomhederne. Derudover oplever AMU-udbyderne, at det er vanskeligt at få etableret hold med tolkning, da muligheden for tolkning ikke indgår som en del af IGU-aftalen. Endelig har VEU-centrene haft en koordinerende rolle og har aktivt arbejdet med at øge anvendelsen af IGU-ordningen.

Nedenstående figur illustrerer, hvilke aktiviteter der indgår i disse faser. De tre faser og tilhørende aktiviteter uddybes i de følgende afsnit under figuren.

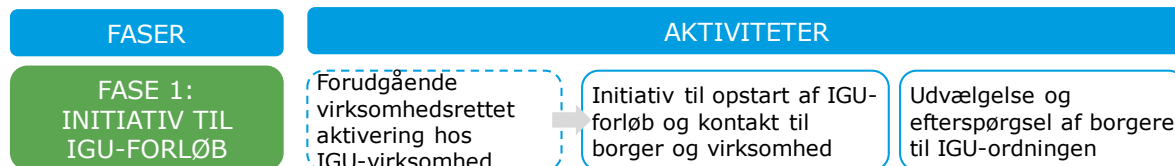
Figur 4-1: Faser og aktiviteter i et IGU-forløb



4.1 Fase 1: Initiativ til IGU-forløb

Initiativet til at påbegynde et IGU-forløb foretages i den første fase af forløbet. Dette indebærer hovedsageligt tre aktiviteter. Disse er præsenteret i figuren herunder og uddybes under figuren.

Figur 4-2: Aktiviteter i fase 1: Initiativ til IGU-forløb



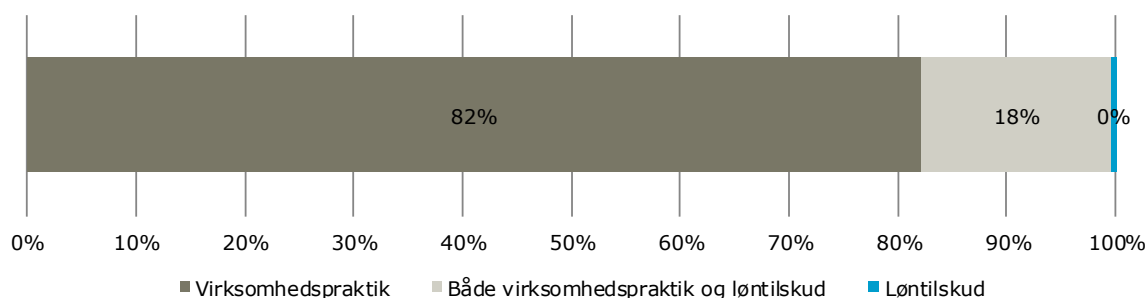
4.1.1 Forudgående eller ikke-forudgående virksomhedsrettet aktivering inden IGU-forløbet

Flertallet af de IGU-ansatte har forud for IGU-forløbet været i praktik og/eller løntilskud.

Figur 4-3 viser, hvor mange af de IGU-ansatte der har været i virksomhedsrettet aktivering forud for IGU-forløbet, uanset om det er den samme virksomhed, som IGU-forløbet etableres ved. Ifølge disse data har 92 pct. af de IGU-ansatte deltaget i virksomhedsrettet aktivering forud for IGU-forløbet. For flere end halvdelen heraf er aktiveringen foregået inden for en måned forud for forløbet (59 pct.)¹².

Størstedelen af de IGU-ansatte, der er i virksomhedsrettet aktivering forud for påbegyndelse af IGU-forløb, er i virksomhedspraktik (82 pct.), jf. figuren herunder.

Figur 4-3: Virksomhedsrettet aktivering forud for påbegyndelse af IGU-forløb, fordelt på aktiveringstype



N=1.268.

Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets egne beregninger på baggrund af registerdata i Danmarks Statistik og data fra SIRI og STAR.

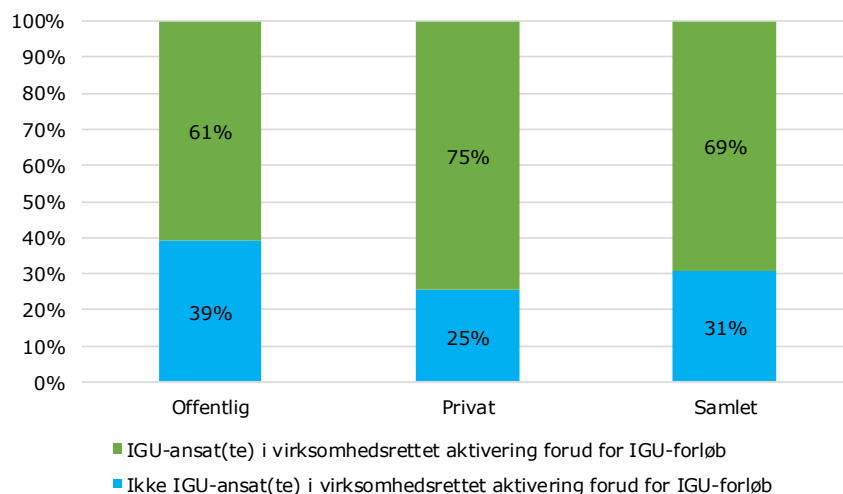
Data fra Rambølls survey viser, at 69 pct. af virksomhederne har haft de IGU-ansatte i virksomhedsrettet aktivering i den virksomhed, som IGU-forløbet er etableret i, forud for forløbet.

I Rambølls survey angiver de resterende 31 pct. af virksomhederne, at borgeren ikke har været i praktik, inden IGU-forløbet påbegyndes. I disse tilfælde er borgeren startet direkte i IGU-forløbet i virksomheden.

Figuren herunder viser fordelingen af virksomheder, der har og ikke har haft IGU-ansat(te) i virksomhedsrettet aktivering forud for forløbet, fordelt efter sektor.

¹² Udlændinge- og Integrationsministeriets egne beregninger på baggrund af registerdata i Danmarks Statistik og data fra SIRI og STAR.

Figur 4-4: Fordeling af virksomheder efter IGU-ansat(te) i virksomhedsrettet aktivering, efter sektor



N = 539 virksomheder.

Kilde: Survey til virksomheder gennemført af Rambøll i 2018 i forbindelse med IGU-ordningen.

Som figuren viser, har tre fjerdele af de private virksomheder, der har haft IGU-ansat(te), haft de(m) i virksomhedsrettet aktivering forud for IGU-forløbet (75 pct.). Dette gør sig gældende for 61 pct. af de offentlige virksomheder.

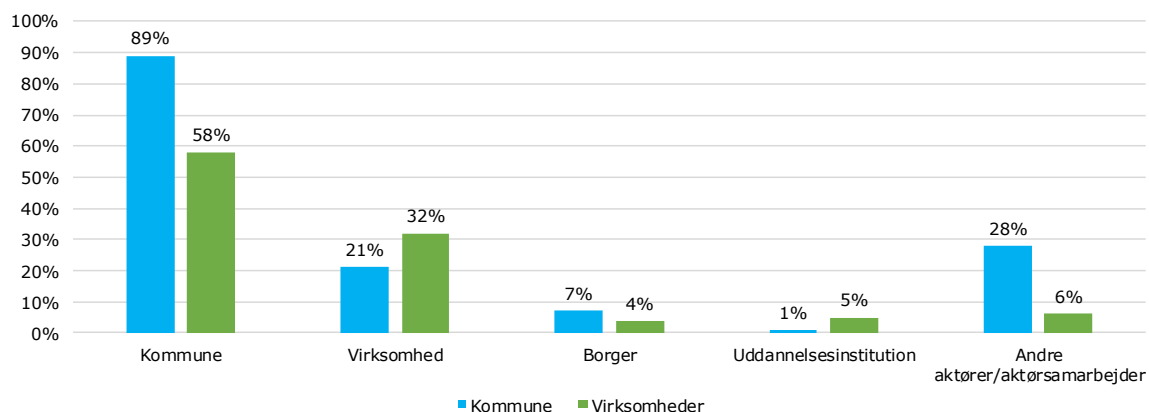
Sammenholder vi dette med antallet af ansatte i virksomhederne, er der en tendens til, at tyngden af de private virksomheder, hvor den IGU-ansatte har været i virksomhedsrettet aktivering forud for forløbet, er virksomheder med mellem 0-50 ansatte.

I de fleste tilfælde er den virksomhedsrettede aktivering etableret med henblik på et senere IGU-forløb, hvortil matchet mellem borger og virksomhed vurderes, inden forløbet påbegyndes. I andre tilfælde er aktiveringen etableret af andre årsager. Hvor længe borgeren er i virksomhedsrettet aktivering i virksomheden, inden vedkommende påbegynder IGU-forløbet, afhænger af, hvor hurtigt aktørerne kan vurdere hensigtsmæssigheden af matchet.

4.1.2 Initiativ til opstart af IGU-forløb og kontakt til borgere og virksomheder

Initiativet til påbegyndelse af IGU-forløb varierer på tværs af aktører. Af Figur 4-5 fremgår kommuners og virksomheders vurdering af, hvilken aktør der tager initiativ til IGU-forløb.

Figur 4-5: Hvilke aktører tager initiativ til IGU-forløb?



N for virksomheder = 522, N for kommuner = 71.

Note: Svarerne summerer til mere end 100 pct., da det var muligt at angive flere svar. Svarkategorien andre aktører/aktør-samarbejder dækker for virksomheder over kategorien "vi fik en opfordring fra en arbejdsgiver/arbejdstagerorganisation". For kommuner dækker kategorien over "borger og kommune i fællesskab" (24 pct.), "borger og virksomhed i fællesskab" (4 pct.) og "borger og uddannelsesinstitution i fællesskab" (0 pct.). Svarkategorien andet fremgår ikke af figuren.

Kilde: Survey til kommuner og virksomheder gennemført af Rambøll i 2018 i forbindelse med IGU-ordningen.

Både kommuner og virksomheder angiver, at kommunen er den aktør, som oftest tager initiativ til oprettelsen af IGU-forløb. Der er dog forskel på de to aktørers vurdering. Kommunerne vurderer i højere grad end virksomhederne, at kommunerne tager initiativet. Det omvendte gør sig gældende for virksomhedernes vurdering, der angiver, at de oftere selv tager initiativet. Det indikerer, at aktørerne er mere bevidste om eget initiativ sammenlignet med de øvrige aktørers. Herunder beskrives, hvordan og på hvilken baggrund de enkelte aktører tager initiativet:

- **Kommunen:** Kommunens initiativ opstår hovedsagligt ved at etablere kontakten mellem en virksomhed og en borger. Dette foregår ved opsøgende arbejde fra virksomhedskonsulenter i jobcenteret. I andre tilfælde tager kommunen initiativet til et forløb, hvor en borger er i praktik, men hvor borgeren ikke umiddelbart står til at blive tilbudt en ordinær ansættelse.
- **Virksomheden:** Virksomhedens initiativ er oftest et resultat af, at virksomheden er blevet opmærksom på ordningen gennem virksomhedsnetværk. Herefter kontakter virksomheden jobcenteret med henblik på at etablere et IGU-forløb med en IGU-ansat. I andre tilfælde kontakter virksomheden jobcenteret for kandidater i situationer, hvor de ønsker at rekruttere, hvortil jobcenteret gør virksomheden opmærksom på ordningen.

Yderligere beskriver kommuner og offentlige virksomheder ligeledes i survey og interviews, at styrelser og ministerier som arbejdsgivere i nogle tilfælde har taget initiativ til at etablere forløb og har haft det som mål at ansætte IGU som led i deres mål om at ansætte flygtninge.

- **Borgeren:** I få tilfælde tager borgeren selv initiativ. Borgeren kan selv tage initiativ, hvis de er opmærksomme på ordningen, eksempelvis fra bekendte, som er i en IGU-ansættelse. Når borgerne selv driver oprettelsen af IGU-forløb, kan de både nævne det i samtaler i jobcenteret eller kontakte en virksomhed direkte.
- **AMU-udbyderen:** I få tilfælde tager AMU-udbyderen initiativ. AMU-udbyderne gør dette, hvis de eksempelvis allerede kender en borger fra undervisningssammenhæng.

I nogle forløb er det mest hensigtsmæssigt, at den IGU-ansatte gennemfører hele uddannelsesforløbet, inden praktikken påbegyndes. I disse tilfælde er det i højere grad AMU-udbyderen eller anden aktør, der tager initiativ til etableringen af IGU-forløbet. Det forløber fx ved, at AMU-udbyderen eller anden aktør udbyder pakkeløsninger over et fuldt uddannelsesforløb. Det er særligt set inden for transportbranchen, hvor den IGU-ansatte skal erhverve sig et kørekort, inden vedkommende kan påbegynde praktikstillingen.

- **Anden aktører, der har overtaget dele af ansvaret for beskæftigelsesindsatsen fra kommuner:** I survey og interviews beskriver nogle kommuner og virksomheder, at anden aktør tager initiativ. Det forløber oftest i kontakt med en af de tre hovedaktører, hvorefter de screener mulige borgere. Anden aktører skal forstås som private firmaer, der er indkøbt af kommuner til at stå for dele af beskæftigelsesindsatsen, herunder den virksomhedsopsøgende indsats.

Udover at tage initiativ til særlige uddannelsesforløb påpeger VEU-centrene i fokusgruppeinterviews, at de har arbejdet aktivt med at fremme ordningen generelt. Det skyldes, at det af VEU-centrenes resultatkontrakt med Undervisningsministeriet for 2017 fremgik, at de skulle under-

støtte, at AMU i højere grad blev benyttet i forbindelse med beskæftigelsesindsatsen for flygtninge og indvandrere. I den forbindelse har VEU-centrene påtaget sig en koordinerende og videndelende rolle med henblik på at fremme kendskabet og anvendelsen af IGU-ordningen for både virksomheder og AMU-udbydere og understøtte samarbejdet mellem AMU-udbydere og kommuner.

En anden aktør, der spiller en rolle i at fremme anvendelsen generelt, er fagforeningerne. Fra fokusgruppeinterviews ved vi, at fagforeninger har kontakt til virksomheder, som mangler arbejdskraft og derved i nogle tilfælde fungerer som et bindeled til borgernes fremtidige arbejdsplads. Ligeledes har nogle fagforeninger ifølge AMU-udbydere været med til at skabe en forståelse for IGU-ordningen blandt virksomhederne.

4.1.3 Udvalgelse og efterspørgsel af borgere til IGU-forløbet

I de tilfælde, hvor initiativet i overvejende grad ligger hos virksomhederne i forhold til at etablere et IGU-forløb, udvælger virksomhederne de specifikke IGU-ansatte på baggrund af særligt tre relevante parametre: Sproglige kompetencer hos den IGU-ansatte, motivation, mødestabilitet.

I nogle tilfælde udgøres udvælgelsesparametrene af formelle krav såsom en bestået prøve i Dansk 2.¹³ I andre tilfælde er der tale om uformelle krav, som eksempelvis vurderes til en samtale. De tre relevante parametre, som virksomhederne særligt anvender til at udvælge borgere til IGU-forløb, er uddybet i boksen herunder.

Boks 4-2: Væsentlige parametre bag virksomhedernes udvælgelse af borgere

- **Sproglige kompetencer:** Virksomhederne har et betydeligt fokus på de IGU-ansattes sproglige kompetencer. Nogle virksomheder fastlægger, at borgerne skal have bestået Prøve i Dansk 1 eller 2. Andre virksomheder afholder en jobsamtale med borgeren og vurderer, om borgerens sproglige kompetencer er tilstrækkelige.
- **Motivation:** Virksomhederne søger motiverede borgere. En årsag til dette er, at flere virksomheder anvender ordningen som en rekrutteringsplatform. Er den IGU-ansatte motiveret, oplever virksomheden, at der er større sandsynlighed for, at både borger og virksomhed er interesseret i at indgå en fremtidig ansættelse.
- **Mødestabilitet:** Virksomhederne søger mødestabile IGU-ansatte, da den ansatte skal indgå som en medarbejder i virksomheden og skal varetage specifikke arbejdsopgaver.

Kilde: Survey og interviews med virksomheder gennemført af Rambøll i 2018 i forbindelse med IGU-ordningen.

Blandt virksomheder og kommuner er der en oplevelse af, at kommunen i nogen grad kan imødekomme virksomhedernes efterspørgsel på relevante IGU-kandidater. Af Rambølls survey fremgår, at 39 pct. af kommunerne vurderer at kunne imødekomme virksomhedernes efterspørgsel efter IGU helt, hvorimod 44 pct. vurderer delvist. 60 pct. af virksomhederne vurderer dertil, at kommunen har kunnet levere et tilstrækkeligt antal relevante IGU-ansatte.¹⁴

Fra interviews ved vi, at virksomhedernes efterspørgsel efter IGU-ansatte er mærket af, at de IGU-ansattes sproglige kompetencer oftest er begrænset. Netop derfor indgår sproglige kompetencer som et væsentligt kriterium for virksomhederne i udvælgelsen af IGU-ansat.

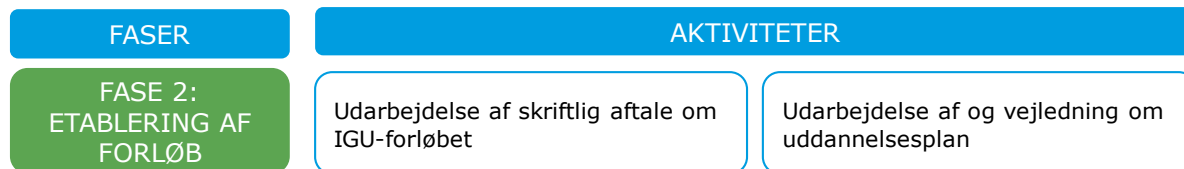
¹³ Prøve i Dansk 1 er en af de fire statskontrollerede danskprøver for voksne udlændinge m.fl. De fire prøver er: Prøve i Dansk 1, Prøve i Dansk 2, Prøve i Dansk 3 og Studieprøven. <http://uim.dk/arbejdsomrader/danskundervisning-og-prover-for-udlaendinge/danskuddannelse/danskprøver-1>.

¹⁴ Fem pct. af virksomhederne angiver, at kommunerne har kunnet levere relevante kandidater, men ikke nok i forhold til deres behov. Otte pct. af virksomhederne angiver, at kommunen ikke har kunnet levere nok relevante kandidater i forhold til deres behov.

4.2 Fase 2: Etablering af forløb

Den anden fase i et IGU-forløb omfatter den konkrete etablering af IGU-forløbet. I fasen indgår hovedsageligt to aktiviteter. Disse er præsenteret i figuren herunder og uddybes under figuren.

Figur 4-6: Aktiviteter i fase 2: Etablering af IGU-forløb



4.2.1 Udarbejdelse af skriftlig aftale om IGU-forløbet

Når en borger og virksomhed indgår en aftale om et IGU-forløb, skal parterne indgå en IGU-ansættelseskontrakt. Kontrakten oprettes online i VITAS af virksomheden, før forløbet påbegyndes, og senest en måned efter, at aftalen er indgået. Systemet VITAS¹⁵ administrerer blandt andet udbetaling af ansættelse med løntilskud og tilgås med NemID.¹⁶

Ifølge både kommuner og virksomheder påtager kommunen sig en aktiv rolle i forhold til indgåelse af kontrakten mellem virksomheden og borgeren. Flertallet af virksomhederne angiver i survey, at de har fået hjælp til at indgå kontrakten (76 pct.), hvoraf størstedelen har fået hjælp af kommunen (86 pct.).¹⁷ Fem pct. har i stedet fået hjælp af uddannelsesinstitutioner, hvortil de resterende ni pct. har fået hjælp fra enten en anden virksomhed eller gennem rådgivning fra SIRI eller Jobservice Danmark.

4.2.2 Udarbejdelse af og vejledning om undervisningsplan

I forbindelse med indgåelsen af IGU-forløbet udarbejdes en undervisningsplan for den IGU-ansatte. Undervisningsplanen skal angive de kurser, det forventes, at den IGU-ansatte gennemfører under IGU-forløbet. Undervisningsplanen oprettes online i VITAS inden udgangen af den første måned af ansættelsen.¹⁸ Undervisningsplanerne kan efter udarbejdelse justeres løbende.

Flertallet af virksomhederne angiver i Rambølls survey, at de har fået hjælp til at indgå kontrakten (69 pct.).¹⁹ Størstedelen af virksomhederne angiver, at de har fået hjælp af kommunen (78 pct.). Derudover har nogle virksomheder fået hjælp af uddannelsesinstitutionerne (12 pct.). I nogle tilfælde har andre virksomheder, Styrelsen for International Rekruttering og Integration, Jobservice Danmark eller anden aktør ligeledes haft en rolle.

I survey og under interviewene uddyber virksomheder og kommuner, at der er behov for hjælp til at udfylde undervisningsplanerne. De er udfordret af, at udfyldelsen forudsætter særlig information og overblik over relevante AMU-kurser, som virksomheder og kommuner ikke umiddelbart har adgang til. Der er meldt ud, blandt andet på UIMs hjemmeside, at VEU-centrene står til rådighed med hjælp til at udforme IGU-undervisningsplaner. På baggrund af de indsamlede data kan vi dog ikke afgøre, hvor stort kendskabet til denne udmelding er blandt aktørerne.

Under interviewene blev det tydeligt, at det varierer mellem kommuner, hvor meget hjælp virksomhederne oplever at have fået. De virksomheder, som under interviewene tilkendegiver, at de ikke har fået megen hjælp fra kommunen, efterspørger mere hjælp. Ligeledes efterspørger disse virksomheder, at kommunen tager et større ansvar.

¹⁵ VITAS er en forkortelse for virksomhedstilskudsadministrationssystemet.

¹⁶ <http://uim.dk/arbejdsomrader/Integration/integrationsgrunduddannelsen/hvordan-aftales-et-igu-forlob>.

¹⁷ Dertil svarer størstedelen af kommunerne ligeledes, at de i høj/meget høj grad har påtaget sig en aktiv rolle i indgåelsen af kontrakten mellem den IGU-ansatte og virksomheden (87 pct.).

¹⁸ <http://uim.dk/arbejdsomrader/Integration/integrationsgrunduddannelsen/hvordan-aftales-et-igu-forlob>.

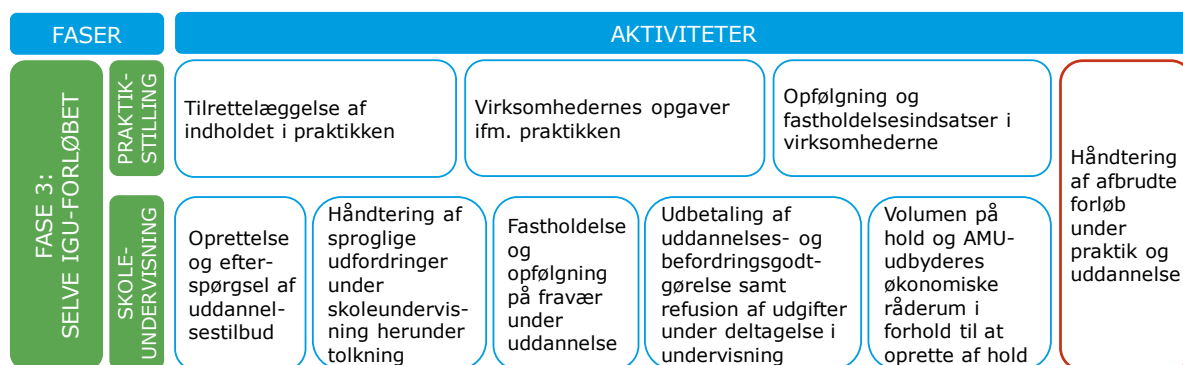
¹⁹ Dertil svarer størstedelen af kommunerne ligeledes, at de i høj/meget høj grad har påtaget sig en aktiv rolle i indgåelsen af kontrakten mellem den IGU-ansatte og virksomheden (86 pct.).

Kommunerne forklarer under interviewene, at de har hjulpet virksomhederne på forskellig vis. Nogle kommuner har eksempelvis kompetenceopbygget virksomhederne til i højere grad at kunne udfylde kontrakten og undervisningsplanen selv, mens andre kommuner blot har gjort det for de virksomheder, som har fundet det udfordrende. Kommunerne har i disse tilfælde udfyldt planen på baggrund af, hvilke kompetencer virksomhederne har efterspurgt hos den de IGU-ansatte. Det er særligt de store virksomheder med professionelle HR-afdelinger, som selv er i stand til og vælger at udfylde kontrakt og undervisningsplan.

4.3 Fase 3: IGU-forløbet

Som det fremgår af lovteksten, skal et IGU-forløb omfatte en praktikstilling og skoleundervisning. Forløbet varer to år, hvoraf 20 uger er skoleundervisning. Praktik og skoleundervisning skal udgøre 32-37 timer om ugen i gennemsnit gennem IGU-forløbet. Heraf skal praktikken mindst udgøre 25 timer om ugen i gennemsnit.²⁰ I figuren herunder præsenteres de aktiviteter, der indgår i selve forløbet inden for praktik og skoleundervisningen. Aktiviteterne gennemgås under figuren.

Figur 4-7: Aktiviteter i fase 3: IGU-forløbet



4.3.1 Eksempler på typiske IGU-forløb

Der er forskel på udformningen af selve IGU-forløbene. Særligt placeringen af AMU-kurserne varierer fra branche til branche og fra virksomhed til virksomhed. Nedenfor præsenteres tre typiske eksempler på IGU-forløb, illustreret i Figur 4-8²¹.

Figur 4-8: Eksempler på kombination af praktik og skole i typiske IGU-forløb

EKSEMPEL 1



EKSEMPEL 2



EKSEMPEL 3



I det første eksempel er den IGU-ansattes skoleundervisning fordelt jævnt på tværs af forløbet. Den IGU-ansatte påbegynder forløbet i praktik i virksomheden, hvor vedkommende oplæres i at varetage opgaverne i virksomheden. Efter en periode i praktik deltager den IGU-ansatte i skoleundervisning. Denne vekselvirkning mellem praktik og uddannelse forekommer, indtil de 20 ugers skoleundervisning er opnået. I den resterende del af den IGU-ansattes forløb, er vedkommende udelukkende i praktik.

²⁰ <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=181798>.

²¹ Der kan findes andre kombinationer af praktik og skole end vist i disse typiske typer af forløb.

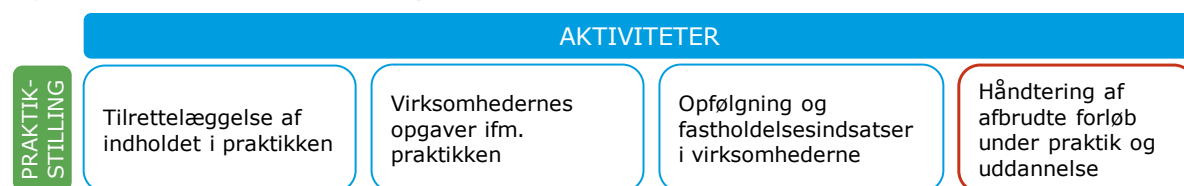
I det andet eksempel gennemfører den IGU-ansatte skoleundervisningen, inden praktik påbegyndes. Dette foregår eksempelvis i virksomheder, hvor det er nødvendigt, at den IGU-ansatte har et bestemt fagligt niveau, før praktikken kan påbegyndes. Dette er fx være inden for transportbranchen, hvor den IGU-ansatte skal erhverve sig et kørekort, inden vedkommende kan påbegynde praktikken. Efter den IGU-ansatte har bestået de relevante uddannelser, er vedkommende i praktik i den resterende del af forløbet.

I det tredje eksempel foregår en del af uddannelsen sideløbende med praktik. I disse tilfælde vil den IGU-ansatte have en arbejdsuge på 30 timer, hvortil de resterende syv timer er uddannelse, typisk sprogundervisning. Skoleundervisningen kan enten ligge en hverdag om ugen, weekender eller om aftenen. Det faglige uddannelsesforløb vil hovedsageligt være samlet i en eller flere blokke under IGU-forløbet. Når den IGU-ansatte deltager i disse kurser, er det ikke sideløbende med praktik.

4.3.2 Lønnet praktikstilling

Et hovedelement i IGU-forløbet er den lønnede praktikstilling. Praktikstillingen dækker hele IGU-forløbet med undtagelse af de 20 uger, hvor den IGU-ansatte har skoleundervisning.²² Praktikken udgøres hovedsageligt af tre-fire aktiviteter, der fremgår nedenfor i figuren. Disse præsenteres under figuren.

Figur 4-9: Aktiviteter i fase 3 under praktik



Tilrettelæggelse af indholdet i praktikstillingen

Kommunerne peger i interviewene på, at det er forskelligt, hvordan indholdet af de IGU-ansattes praktikstillinger udformes, herunder hvilke arbejdsopgaver de tildeles. Dette afhænger blandt andet af branchen og størrelsen af virksomheden.

Ifølge kommunerne skal de IGU-ansatte have varierende og udfordrende arbejdsopgaver, ligesom de skal have ansvar under praktikken. Dette bidrager til, at de IGU-ansatte får succesoplevelser under praktikken, og til at motivere de IGU-ansatte. Ligeledes vokser de IGU-ansatte med opgaverne og kan derved varetage og have ansvaret for flere arbejdsopgaver. Enkelte kommuner peger dog på, at det er en udfordring, at enkelte virksomheder har svært ved at finde tilstrækkelige arbejdsopgaver til den IGU-ansatte, enten på grund af de dansksproglige eller de faglige kompetencer. Dette kan medføre, at de IGU-ansatte i højere grad får forefaldende opgaver. I interviewene uddyber enkelte kommuner, at det oftere er tilfældet i offentlige virksomheder, at der mangler reelle arbejdsopgaver.

Ud over meningsfulde arbejdsopgaver peger nogle kommuner på, at det er vigtigt, at de IGU-ansatte inddrages aktivt i forløbet. Det gælder eksempelvis i forhold til at sikre, at virksomheden har et tilstrækkeligt indblik i den IGU-ansattes kompetencer og ønsker for forløbet. Hvad angår den IGU-ansattes kompetencer, bør virksomhederne, ifølge kommunerne, have øje for, hvilke konkrete kompetencer den IGU-ansatte allerede har, og hvor der er behov for opkvalificering. Med dette overblik bliver virksomheden i stand til at understøtte tilrettelæggelse af den rette skoleundervisning til den IGU-ansatte.

Virksomhedernes opgaver

Virksomhederne har en række opgaver i forbindelse med IGU-ansættelsen:

²² <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=181798> "Lov om integrationsgrunduddannelse (IGU)".

- Løbende understøttelse af den IGU-ansatte
- Løbende justering af undervisningsplanen
- Virksomhedsbonus
- Udbetaling af de IGU-ansattes løn.

For det første **understøtter virksomhederne løbende den IGU-ansatte** både i forhold til administrative og personlige udfordringer. Det indebærer ifølge virksomheder og enkelte kommuner blandt andet at understøtte den IGU-ansattes udfordringer. Dette er eksempelvis håndtering af SKAT og udfordringer med varierende lønsatser, som virksomhederne anvender ressourcer til at hjælpe til med.

Undervisningsplanen kan efter udarbejdelse løbende justeres af virksomhederne i VITAS. Under interviewene forklarer flere virksomheder, at de i høj grad gør brug af dette. Det gælder fx i tilfælde, hvor virksomhederne under praktikken opnår større viden om, hvilke kompetencer den IGU-ansatte besidder i forhold til den specifikke virksomheds arbejdsopgaver.

Private virksomheder, som indgår i IGU-forløbet, har mulighed for at søge om en økonomisk virksomhedsbonus i VITAS. Det er muligt at søge om den første **virksomhedsbonus** på 20.000 kr., når den IGU-ansatte har været i forløbet i seks måneder. Det er muligt at søge om den anden virksomhedsbonus på 20.000 kr., når den IGU-ansatte har fuldført den toårige IGU-ansættelse.²³

Kommunerne har påtaget sig en særlig rolle i forhold til rådgivning af virksomheder om ansøgninger om virksomhedsbonus, hvor en tredjedel af virksomhederne angiver, at de har fået hjælp til at søge om bonussen (32 pct.). Det er dog ikke alle virksomheder, som har brug for hjælp; en tredjedel finder det i meget høj/høj grad let at søge om bonussen (32 pct.). Dette afhænger i nogle tilfælde af, hvor meget erfaring virksomheden har med VITAS.

Under praktikken udbetales den IGU-ansattes løn af virksomheden. Aflønningen sker efter erhvervsgrunduddannelseslønsatser, der følger en kollektiv overenskomst på det pågældende faglige område, der er gældende for virksomheden. Er virksomheden ikke dækket af en kollektiv overenskomst eller er omfattet af en kollektiv overenskomst, der ikke indeholder erhvervsgrunduddannelseslønsatser, aflønnes den IGU-ansatte med elevsatserne for første og andet år.²⁴

I tabellen nedenfor er vist medianen for timeaflønning på tværs af brancher på baggrund af oplysninger i de IGU-kontrakter, der er indberettet til SIRI.

Table 4-1: Aflønning i timepris for IGU-ansatte på tværs af branche

Branche	Median
Offentlig forvaltning og forsvar; socialsikring	kr. 51
Engroshandel og detailhandel	kr. 71
Fremstillingsvirksomhed	kr. 71
Transport og godshåndtering	kr. 65
Landbrug, skovbrug og fiskeri	kr. 71
Overnatningsfaciliteter og restaurationsvirksomhed	kr. 77
Administrative tjenesteydelser og hjælpetjenester	kr. 69

²³ <http://uim.dk/arbejdsomrader/Integration/integrationsgrunduddannelsen/virksomhedsbonus>.

Sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger	kr. 51
Bygge- og anlægsvirksomhed	kr. 80
Undervisning	kr. 55
Andre serviceydelser	kr. 70
Kultur, forlystelser og sport	kr. 67
Liberale, videnskabelige og tekniske tjenesteydelser	kr. 68
Information og kommunikation	kr. 58
Fast ejendom	kr. 71
Pengeinstitut- og finansvirksomhed, forsikring	kr. 84

N = 1.384.

Note: Der er knyttet en usikkerhed til lønoplysningerne. Opgørelsen af timeløn er baseret på indberetninger til SIRI. Der findes tre typer indberetninger af lønoplysninger: Pr. time, pr. uge og pr. måned. For at kunne opgøre timeløn, er indberetningerne pr. uge og pr. måned omregnet ved at antage, at der er tale om en fuldtidsansættelse. 1,5 pct. af den højeste og den laveste timeløn indgår ikke i opgørelsen. Beregningen tager udgangspunkt i 1.384 aftaler registreret i IGU-forløb i perioden juli 2016 til marts 2018.

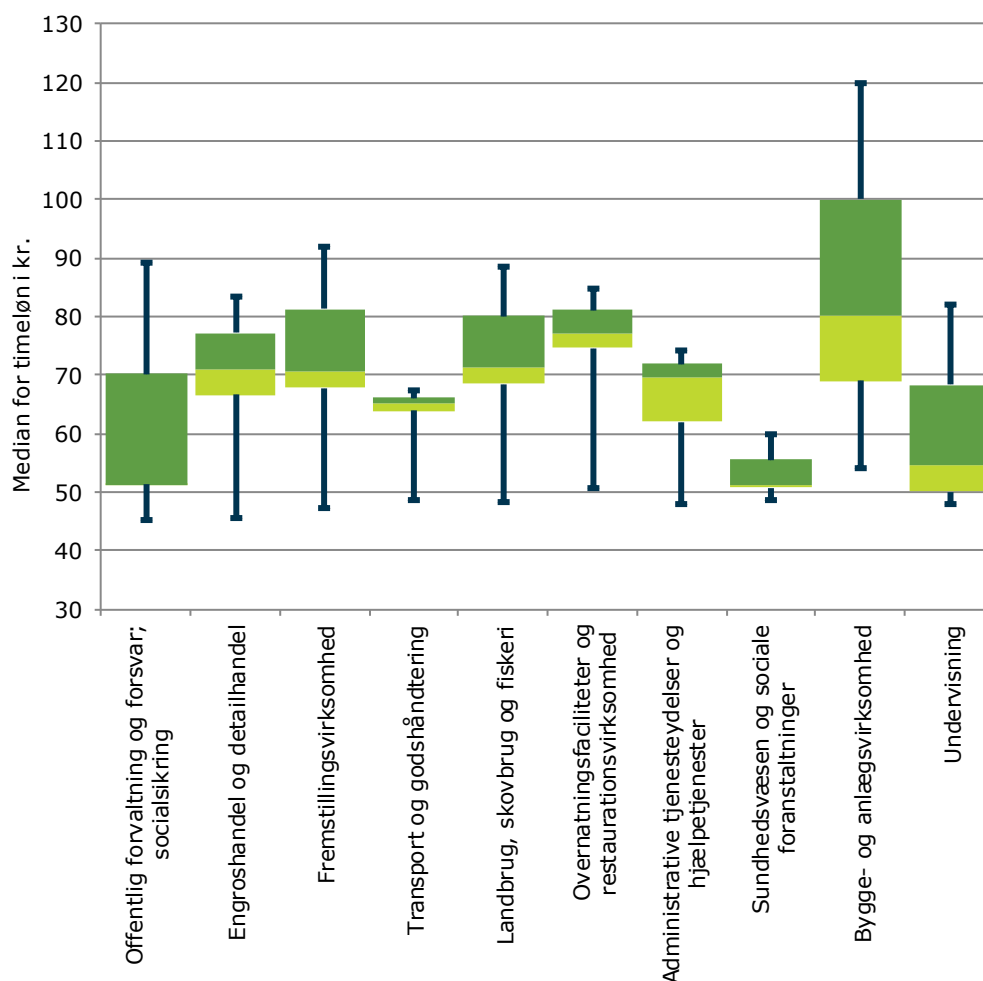
Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik og SIRI.

Som tabellen viser, varierer medianen for den estimerede timeløn alt efter, hvilken branche den IGU-ansatte arbejder indenfor. I bygge- og anlægsbranchen er medianen for timeløn for de IGU-ansatte 80 kr., hvorimod den laveste median findes i brancherne offentlig forvaltning og forsvar; socialsikring og sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger (51 kr.).

For at få et indblik i spredningen af lønsatserne pr. time illustreres kvartilerne for hver branche i figuren herunder

Ydergrænser for boksene i figuren angiver mindste og maksimale registrerede timepriser. Den nederste lodrette streg viser den nederste kvartil af timeprisesatser inden for branchen. Det betyder, at en ud fire IGU-ansatte har timepris inden for dette interval. Mellem 25-50 pct. af IGU-ansattes aflønning illustreres i den lysegrønne boks (2. kvartil). På samme vis gælder, at den timepris, som mellem 50-75 pct. af de IGU-ansatte aflønnes med, illustreres i den mørkegrønne boks (3. kvartil). Den øverste lodrette streg viser den øverste kvartil af timeprisesatser inden for branchen, som dermed er udtryk for den maksimale timepris, der er indberettet.

Figur 4-10: Aflønning i timepris for IGU-ansatte på tværs af branche (median og kvartiler)



N = 1.384.

Note: Den øverste streg angiver maksimal antal kr. i timen inden for branchen (4. kvartil), hvorimod den laveste streg angiver minimum (1. kvartil). Den lysegrønne boks angiver 2. kvartil (dvs. 25-50 pct.). Den mørkegrønne boks angiver 3. kvartil (dvs. 50-75 pct.). Medianen ligger, hvor den lysegrønne og den mørkegrønne boks mødes.

Der er knyttet en usikkerhed til lønoplysningerne. Opgørelsen af timeløn er baseret på indberetninger til SIRI. Der findes tre typer indberetninger af lønoplysninger: Pr. time, pr. uge og pr. måned. For at kunne opgøre timeløn er indberetningerne pr. uge og pr. måned omregnet ved at antage, at der er tale om en fuldtidsansættelse. 1,5 pct. af den højeste og den laveste timeløn indgår ikke i opgørelsen. Beregningen tager udgangspunkt i 1.384 aftaler registreret i IGU-forløb i perioden juli 2016 til marts 2018.

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

Som figuren viser, er der særligt i bygge- og anlægsbranchen tale om en stor lønspredning. Dette ses blandt andet ved, at de lavestlønnede IGU-ansatte inden for denne branche tjener ca. 55 kr. i timen, hvortil de IGU-ansatte, der tjener mest, tjener 121 kr. i timen. Samtidig er der 20 kr. i forskel på timebasis mellem medianen og 3. kvartil.

Spredningen i transport og godshåndtering er derimod lille. De lavestlønnede IGU-ansatte tjener ca. 49 kr. i timen, hvortil de IGU-ansatte, der tjener mest, er aflønnet med ca. 68 kr. i timen. Forskelle på løn pr. time mellem medianen og 3. kvartil er få kroner.

Det skal nævnes, at der er knyttet en usikkerhed til lønoplysningerne. Opgørelsen af timeløn er baseret på indberetninger til SIRI, hvor en stor del af indberetningerne er angivet med en løn pr. uge eller pr. måned. For at skabe et sammenligningsgrundlag vist i timeløn er indberetningerne omregnet ved at antage, at der er tale om en fuldtidsansættelse på 37 timer om ugen.

Spredningen mellem brancherne kan blandt andet være udtryk for, at nogle private virksomheder og få kommuner vælger at udbetale mere i løn til IGU-ansatte, end det er pålagt dem. En årsag til dette er blandt andet, at de ønsker at sikre, at den IGU-ansatte tjener tilstrækkeligt til, at vedkommendes familie kan klare sig. Ligeledes udbetales den højere løn i nogle tilfælde med henblik på at øge de IGU-ansattes oplevelse af ordningens attraktivitet. Nogle virksomheder har bl.a. valgt at udbetale et fast beløb til de IGU-ansatte hver måned, lige meget hvor meget personen er til undervisning, hvor uddannelsesgodtgørelsen egentlig er tiltænkt til at erstatte lønudbetaling. Dette gør virksomhederne for at sikre de IGU-ansatte en stabil og ens indtægt fra måned til måned, så de IGU-ansatte ikke oplever udsving alt efter, om de er til undervisning.

Opfølgning og fastholdelsesindsatser i virksomhederne

For at understøtte fastholdelse af de IGU-ansatte i virksomheden har flere virksomheder etableret egne, selvfinansierede mentorordninger.

Mentorordningerne er drevet af en eller flere medarbejdere, som løbende følger op på den IGU-ansattes udvikling og udfordringer i og uden for praktikstillingen. Virksomhederne har i forbindelse med de gennemførte interviews, præsenteret flere positive eksempler, hvor mentorsamarbejdet har fungeret særdeles godt og gør en forskel for de IGU-ansattes forløb. Nogle af disse eksempler fremgår af nedenstående boks.

Boks 4-3: Eksempler på succesfulde mentorsamarbejder på virksomhederne

"Vi søgte mentorer, der er andre steder i organisationen, og som også kan arabisk. ... For vi har ikke krav til sprogniveauet, når de starter, så hvis det virkelig brænder på, kan man ringe til den mentor. Jeg tror virkelig, det har været med til vores IGU-succes, at de har haft en at gå til, når de har sproglige barrierer. Man kan også hjælpe med de forskellige små praktiske ting i hverdagen."

"... vi har to yngre tømrere, som er meget socialt anlagte. Vi har en situation, hvor [ordinær medarbejder på virksomheden] spurgte, hvad han [den IGU-ansatte] lavede, når han havde fri. Han hørte radio fra Zanzibar. Så købte [medarbejderen] et tv og fik den sat op hjemme hos ham i sin fritid. ... Så nu ser [den IGU-ansatte] dansk børne-tv."

Kilde: Interviews med virksomheder gennemført af Rambøll i 2018 i forbindelse med IGU-ordningen.

Flertallet af kommunerne angiver ligeledes i survey, at de har påtaget sig en aktiv rolle i forhold til løbende at følge op efter etablering af IGU-forløb (81 pct.), og i forhold til at fastholde de IGU-ansatte i ordningen (84 pct.). Eksempler på fastholdelsesindsatser i kommunerne omfatter samtaler og hyppig kontakt, åben rådgivning på jobcenter eller administrativ og personlig støtte til IGU-ansat.

Af nedenstående boks fremgår flere eksempler på fastholdelsesindsatser. Det er forskelligt, om den kommunale opfølgning foregår løbende eller med faste intervaller. Ifølge kommunerne er denne opfølgning til for at sikre fastholdelse af den IGU-ansatte og den IGU-ansattes udvikling i forløbet. I interviews efterspørger flere virksomheder dog, at kommunerne har en tættere opfølgning med de IGU-ansatte under forløbet. Denne problemstilling uddybes i kapitlet med drivkræfter og barrierer.

Boks 4-4: Eksempler på fastholdelsesindsatser i kommunerne

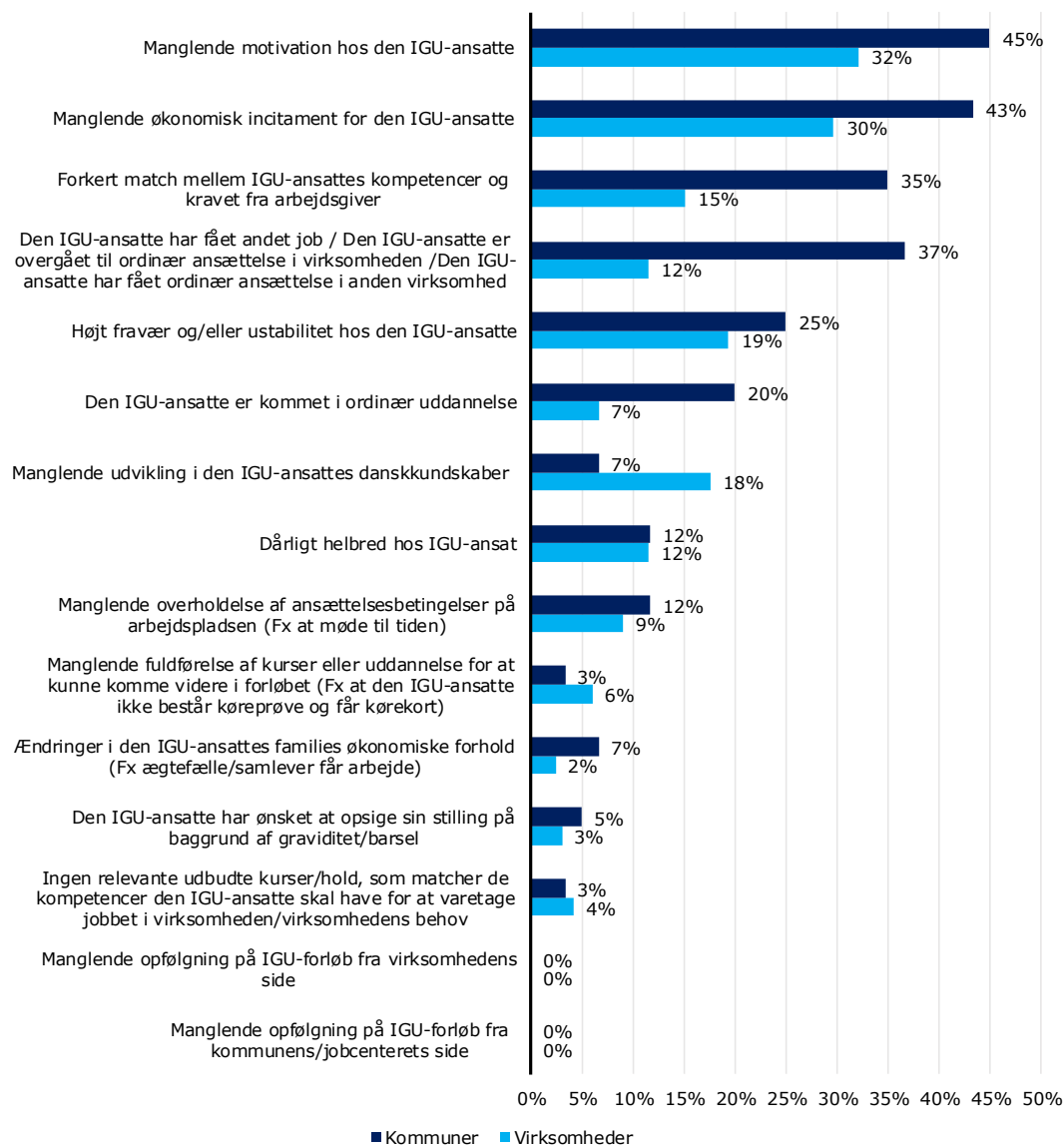
- **Samtaler og hyppig kontakt på virksomheden med både borger og virksomhed.** Under samtaler og anden kontakt er der en åben dialog omkring de krav, der er i ordningen, og dertil de udfordringer, der kan være fra både eksisterende ansatte, borgeren og alle øvrige interessenter i samarbejdet. Disse udfordringer håndteres under samtalerne.
- **Åben rådgivning på jobcenter en gang om ugen:** Giver mulighed for at virksomheder og borgere let kan komme i kontakt med kommunen og få hjælp med eventuelle problemer og udfordringer forbundet med ordningen.
- **Støtte IGU-ansat ved at undersøge muligheder for samkørsel:** Dette bidrager til at lette eventuelle transportudfordringer i forbindelse med at deltage i praktik eller skoleundervisning.
- **Fokus er på at opretholde motivation hos den IGU-ansatte:** Dette gøres eksempelvis ved at tale om muligheder og konsekvenser, eksempelvis vise de muligheder, som IGU-forløbet giver for deres fremadrettede liv.
- **Nogen gør det i form af en decideret fastholdelsesmentor/opfølgningsmentor.** Nogle kommuner gennemfører en intensiv opfølgning og evaluering de første tre måneder af forløbet. Herefter trapper de ned og stopper, når de kan mærke, at det går, som det skal.

Kilde: Survey til kommuner og interviews med kommuner gennemført af Rambøll i 2018 i forbindelse med IGU-ordningen.

Håndtering af løbende afbrudte IGU-forløb

Den IGU-ansatte kan afbryde forløbet på ethvert tidspunkt i forløbet. Som beskrevet i kapitel 3, afbryder 36 pct. af IGU-ansatte deres forløb, og en fjerdedel af disse påbegynder ikke forløbet. I figuren herunder fremgår kommunernes og virksomhedernes vurderinger af årsagerne hertil.

Figur 4-11: Årsager til afbrudte forløb



N for virksomheder = 539, n for kommuner = 71.

Note: Svarene summerer til mere end 100 pct., da det var muligt at angive op til fem svar. Figuren omfatter udelukkende svarkategorier, som både virksomheder og kommuner har fået. For virksomhederne indgår ikke svarkategorierne; Den IGU-ansatte har fået en ny IGU-ansættelse i anden virksomhed (1 pct.); Manglende økonomisk incitament for os i forhold til at have IGU-forløb (1 pct.); Manglende aktivitet i virksomheden (1 pct.). For kommuner indgår ikke; Den IGU-ansattes geografiske mobilitet (5 pct.). Ligeledes indgår svarkategorien Andet ikke for begge.

Kilde: Survey til kommuner og virksomheder gennemført af Rambøll i 2018 i forbindelse med IGU-ordningen.

Figuren viser, at de primære årsager til afbrud er:

- Manglende motivation hos den IGU-ansatte
- Manglende økonomisk incitament for den IGU-ansatte
- Forkert match mellem IGU-ansattes kompetencer og krav fra arbejdsgiver
- Den IGU-ansatte har fået andet job/er overgået til ordinær ansættelse i virksomheden eller anden virksomhed
- Højt fravær og/eller ustabilitet hos den IGU-ansatte
- Den IGU-ansatte er kommet i ordinær uddannelse samt

- Manglende udvikling i dansk kundskaber.

Som figuren viser, er der forskelle i, hvor mange årsager til afbrud som kommunerne har valgt, sammenlignet med virksomhederne. Kommunerne har således angivet flere primære årsager end virksomhederne. Dette skyldes formentlig, at kommunerne svarer på baggrund af et større antal IGU-ansatte, hvorimod virksomhederne har færre IGU-forløb at basere sin besvarelse på.

I Rambølls survey angiver virksomhederne, at det er den IGU-ansatte, der afbryder forløbene i 60 pct. af tilfældene. De resterende 40 pct. af forløbene, der afbrydes, afbrydes i stedet af virksomheden selv. Ud af de virksomheder, som selv vælger at afbryde IGU-forløb, er 80 pct. private virksomheder. De resterende 20 pct., der selv vælger at afbryde IGU-forløb, er således offentlige virksomheder.

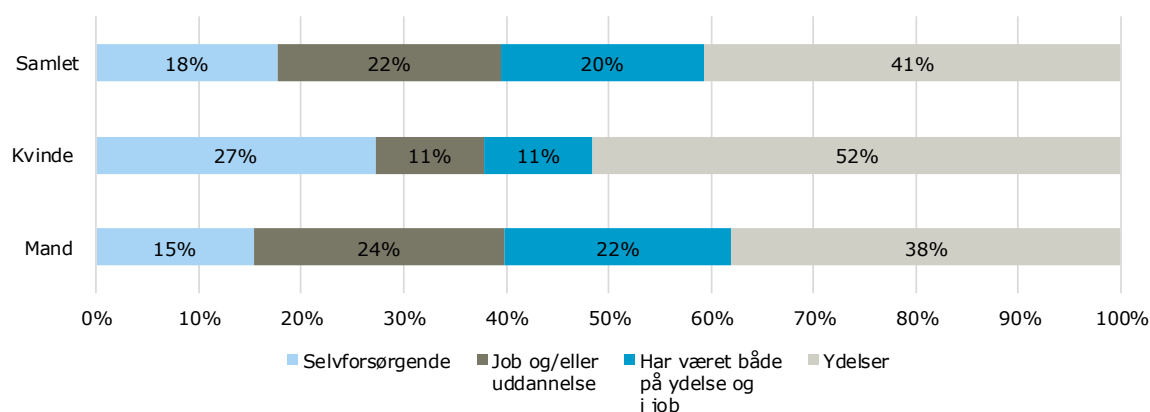
Fra interviewene med virksomheder og IGU-ansatte ved vi, at årsagerne til afbrud varierer alt efter, om det er virksomheden, der opsiger kontrakten, eller om det er den IGU-ansatte, der siger op.

Opsiger den IGU-ansatte selv kontrakten med virksomheden, skyldes det hovedsageligt manglende økonomiske incitamenter. Når virksomheder opsiger kontrakten, skyldes det ifølge virksomhederne hovedsageligt fravær, "upassende" opførsel og/eller manglende match med sociale og sproglige evner. Virksomhederne angiver dertil, at de har fået hjælp til at håndtere eventuelle samarbejdsvanskeligheder (47 pct.), hvoraf 89 pct. har fået hjælp af kommuner.

For de IGU-ansatte, som afbryder forløbet, fremgår deres forsørgelsesgrundlag umiddelbart efter afbrud i nedenstående figur. Som det illustreres i figuren, er to femtedele af de IGU-ansatte overgået til at være på ydelse efter afbrud. For en femtedel af de IGU-ansatte, som afbryder IGU-ansættelsesforløbet, er de overgået til at være i job og/eller uddannelse.

Som det fremgår af figuren, overgår en større andel af mændene til job og/eller uddannelse, end det er tilfældet for kvinderne. Dette skal ses i relation til, at der, som tidligere beskrevet, er en tendens til, at mandlige IGU-ansatte afbryder IGU-forløb oftere end kvindelige IGU-ansatte (37 pct. af de mandlige afbryder, hvortil 30 pct. af de kvindelige afbryder).

Figur 4-12: De IGU-ansattes status umiddelbart efter afbrud



N = 930 forløb; 927 IGU-kontrakter.

Note: Tallene bygger på de IGU-ansatte, som jævnfør kontrakten skulle begynde i IGU i perioden juli 2016 til september 2017. Tre af de IGU-ansatte er skiftet til et andet IGU-forløb undervejs og vil således optræde to gange i det fulde antal IGU-forløb, mens de vil optræde én gang i den individbaserede fordeling på køn.

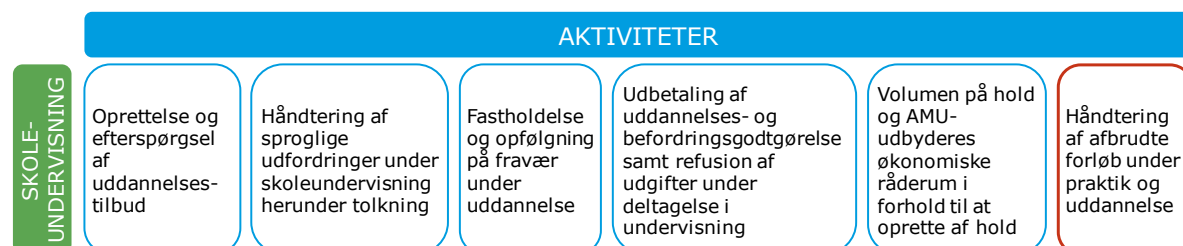
Kilde: Udlændinge- og Integrationsministeriets beregninger på baggrund af registerdata fra SIRI, Danmarks Statistik, STAR og Beskæftigelsesministeriets DREAM-database.

4.3.3 Skoleundervisning med uddannelsesgodtgørelse

Integrationsgrunduddannelsen omfatter 20 ugers skoleundervisning à 37 timer med uddannelsesgodtgørelse. Skoleundervisningen omfatter undervisning i almen og erhvervsrettede uddannelser.²⁵

I dette afsnit uddybes indledningsvist, hvad skoleundervisningen dækker over. Efterfølgende kortlægges vi de aktiviteter, der foregår under skoleundervisningen. Aktiviteterne er følgende:

Figur 4-13: Aktiviteter under fase 3: Skoleundervisning



De 20 ugers skoleundervisning kan sammensættes af arbejdsmarkedsuddannelser (AMU), forberedende voksenundervisning (FVU), almen voksenuddannelse (AVU), Hf-enkeltfagsundervisning og Danskuddannelse til voksne udlændinge.²⁶ Sammensætningen af den enkelte IGU-ansattes skoleundervisning kan blandt andet afhænge af den IGU-ansattes dansksproglige kompetencer.

Som beskrevet tidligere, indplaceres 59 pct. af de IGU-ansatte på Danskuddannelse 2, svarende til, at de har en kort skole- og uddannelsesbaggrund fra hjemlandet. 31 pct. indplaceres derimod på Danskuddannelse 1, hvor forudsætningen for at deltage er, at den IGU-ansatte ikke kan læse og skrive på vedkommendes modersmål og/eller er latinsk analfabet. De resterende ni pct. af de IGU-ansatte indplaceres på en Danskuddannelse 3, hvilket betyder, at de har en mellemlang eller lang skoleuddannelse fra hjemlandet.

Denne viden om, hvilken Danskuddannelse de IGU-ansatte indplaceres på, er relevant i forhold til de dansksproglige krav, der sættes til deltagelse i de uddannelser, som de 20 ugers skoleundervisning kan sammensættes af på nær danskuddannelserne.

Nedenfor i boksen oplistes de dansksproglige krav til de IGU-ansatte, som varierer fra uddannelse til uddannelse.

Boks 4-5: Oversigt over de dansksproglige krav for deltagelse i AMU, FVU, AVU og Hf

- **Ordinær AMU:** Dansksproglige kompetencer svarende til bestået Danskuddannelse 2.
- **Ordinær AMU kombineret med AMU's dansk som andetsprog:** Dansksproglige kompetencer svarende til bestået Danskuddannelse 1.
- **FVU-start:** Deltagerens dansksproglige kompetencer skal være på et niveau, så de efter deltagelse i FVU-start kan opnå et mundtligt dansk niveau svarende til bestået Danskuddannelse 1.
- **FVU-læsning og FVU-matematik:** Dansksproglige kompetencer ca. svarende til bestået Danskuddannelse 1.
- **AVU:** Dansksproglige kompetencer svarende til minimum bestået Danskuddannelse 2.
- **Hf-enkeltfag:** For at blive optaget på hf-enkeltfag kræves det, at ansøgeren har afsluttet 9. klasse i henhold til lov om folkeskolen eller har gennemført en undervisning, der står mål med, hvad der almindeligvis kræves i folkeskolen. Dansk i 9. klasse er på G-niveau.

Kilde: STUK.

²⁵ <http://uim.dk/arbejdsomrader/Integration/integrationsgrunduddannelsen/hvad-indeholder-et-igu-forlob>

²⁶ <http://uim.dk/arbejdsomrader/Integration/integrationsgrunduddannelsen/hvad-indeholder-et-igu-forlob>

I forbindelse med tilrettelæggelsen af evalueringen er det besluttet, at ud af de forskellige uddannelsesudbydere vil det være mest relevant at inddrage AMU-udbydere i evalueringen. Dette skyldes, at det er et krav, at alle IGU-ansatte som en del af skoleundervisningen deltager i AMU-undervisning i større eller mindre grad. Derfor lægger dette afsnit et tydeligt fokus på AMU-udbydere.

Der er forskellige krav til, hvordan skoleundervisningen skal fordeles på almen og erhvervsrettet uddannelse. Har den IGU-ansatte bestået Prøve i Dansk 1, 2 eller 3 inden IGU-forløbet, skal erhvervsrettede AMU-kurser udgøre mindst otte af de 20 ugers skoleundervisning. Har den IGU-ansatte ikke bestået Prøve i Dansk, skal AMU blot indgå som et element i de 20 ugers skoleundervisning. I de tilfælde er der således ikke krav til, hvor meget AMU-kurserne skal udgøre af undervisningsforløbet. Det betyder også, at det er muligt for den IGU-ansatte hovedsageligt at modtage danskundervisning under skoleundervisningen.²⁷

Opgørelsen af antal ugers skoleundervisning à 37 timer udregnes på baggrund af undervisningstimerne, som skal ganges med en faktor. For AMU indgår hver undervisningstime med en faktor 1 i opgørelsen, mens hver undervisningstime inden for følgende indgår med en faktor 2 i opgørelsen af skoleundervisningstimer (som følge af beregning af forberedelsestid):

- Undervisning i henhold til lov om danskuddannelse til voksne udlændinge m.fl.
- Forberedende voksenundervisning (FVU), jf. lov om forberedende voksenundervisning og ordblindeundervisning for voksne
- Almen voksenuddannelse (AVU) efter lov om almen voksenuddannelse
- Anerkendelse af realkompetence i forhold til fag i almen voksenuddannelse
- Hf-enkeltfagsundervisning.

Udgifter til skoleundervisningen er indeholdt i IGU-aftalen. Hvis de IGU-ansatte deltager i undervisning ud over de 20 uger, gælder de almindelige regler for deltagerbetaling.²⁸

Oprettelse og efterspørgsel af uddannelsestilbud

Kontakten mellem AMU-udbydere og IGU-ansatte skabes hovedsageligt gennem kommunerne (78 pct.) og herefter gennem virksomhederne (57 pct.).²⁹ De enkelte uddannelsestilbud oprettes hovedsageligt i samarbejde mellem AMU-udbydere og kommunerne (80 pct. af AMU-udbydere angiver dette), dernæst oprettes de på AMU-udbydere eget initiativ (35 pct.) eller i samarbejde mellem AMU-udbydere og virksomheder (35 pct.).

Der kan enten oprettes særlige AMU-uddannelsestilbud til IGU-ansatte, eller de IGU-ansatte kan deltage på ordinære AMU-kurser. I de uddannelsestilbud, som er særligt målrettede IGU-ansatte, omfatter kurserne:

- Ordinære AMU-kurser (90 pct.)
- AMU-kurser i dansk som andetsprog (65 pct.)
- Andre AMU-kurser udviklet særligt til tosprogede (35 pct.).³⁰

En tiendedel af AMU-udbydere angiver derudover, at uddannelsestilbuddene, som særligt er målrettede IGU-ansatte, er tænkt sammen med andre uddannelsestilbud såsom FVU-start og danskuddannelser (10 pct.). Størstedelen af uddannelsestilbuddene, der er særligt oprettet til IGU-ansatte, gennemføres (71 pct.).

²⁷ <http://sammenomintegration.dk/filer/igu-inspirationshaefte-om-undervisningsplaner-samarbejdsmodeller-og-gode-eksempler-pa-uddannelsesforloebet-i-integrationsgrunduddannelsen-igu.pdf>

²⁸ <http://uim.dk/arbejdsomrader/Integration/integrationsgrunduddannelsen/hvad-indeholder-et-igu-forlob>; <http://sammenomintegration.dk/filer/igu-inspirationshaefte-om-undervisningsplaner-samarbejdsmodeller-og-gode-eksempler-pa-uddannelsesforloebet-i-integrationsgrunduddannelsen-igu.pdf>

²⁹ Summerer ikke til 100 pct., da det var muligt at vælge flere svarmuligheder.

³⁰ Summerer ikke til 100 pct., da det var muligt at vælge flere svarmuligheder.

I forhold til indholdet i uddannelsesstilbuddene har nogle AMU-udbydere anvendt erfaringer fra tilrettelæggelse af kurser til "seks ugers jobrettet uddannelse"³¹. I interviewene påpeger nogle AMU-udbydere, at niveauet og indholdet fra disse kurser i en vis udstrækning stemmer overens med det, der tilbydes IGU-ansatte. I den forbindelse påpeger VEU-centrene, at det er gavnligt for AMU-udbyderne at have tidligere erfaring med undervisning af den generelle gruppe af tosprogede.

Som nævnt tidligere har VEU-centrene arbejdet aktivt med at fremme IGU-ordningen generelt. I forhold til AMU-udbyderne har VEU-centre eksempelvis været tovholder for en netværksgruppe, hvor AMU-udbyderne har haft mulighed for at mødes om den IGU-ansatte og de har taget kontakt til sprogcentre.

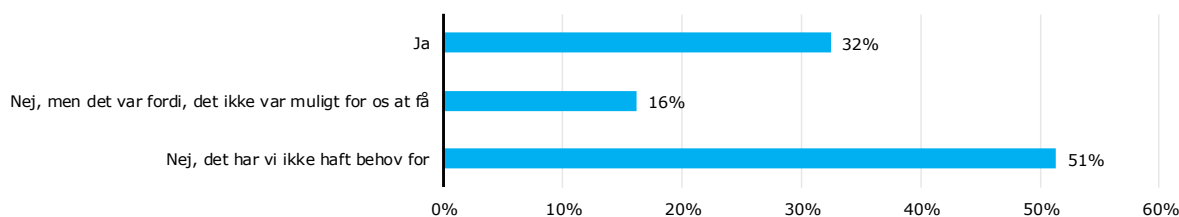
Nogle AMU-udbydere henviser under interviewene til, at det kan have en betydning for ordningen, at VEU-centrene lukker fra den 1. januar 2019 på baggrund af Trepartsaftalen om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse fra oktober 2017. Flere henviser til, at det er afgørende for ordningen, at der er aktører, der driver og tilskynder AMU-udbydere og virksomheder til at benytte den.

Det er hensigten, at VEU-centrenes vejledningsopgaver fremadrettet skal løses via den nationale og institutionsuafhængige voksenvejledning, mens den opsøgende indsats skal udføres dels af de enkelte AMU-udbydere, dels som led i en målrettet opsøgende indsats i tilknytning til bl.a. arbejdsmarkedets parters overenskomstaftale om uddannelsesinitiativer. Den for nyligt vedtagne RAR-model for koordination og aktørsamarbejde vil understøtte den koordineringsindsats, som VEU-centrene hidtil har varetaget i forhold til voksen- og efteruddannelsesindsatsen, herunder koordineringsarbejdet i forhold til at understøtte uddannelsesdelen af IGU.

Håndtering af sproglige udfordringer under skoleundervisning, herunder tolkning

AMU-kurserne foregår hovedsageligt på dansk. Grundet målgruppens sproglige udfordringer er der i nogle tilfælde anvendt tolk. Nedenstående figur viser, i hvor høj grad dette er forekommet.

Figur 4-14: Oversigt over anvendelsen af tolk



N = 37.

Kilde: Survey til AMU-udbydere gennemført af Rambøll i 2018 i forbindelse med IGU-ordningen.

Som det fremgår af figuren, har en tredjedel af AMU-udbyderne anvendt tolk i undervisningen. I survey og interviews uddyber flere af dem, at de har haft positive oplevelser med dette, mens enkelte har haft negative oplevelser.

Der er ikke afsat midler til tolkning i IGU-ordningen, og da det ifølge AMU-udbyderne er dyrt at benytte tolke, medfører det en begrænset brug. Nogle interviewede AMU-udbydere oplever dette som en udfordring, fordi der er behov for at inddrage tolke i undervisningen. Det gør sig særligt gældende i fagligt tunge fag såsom certifikatkurser.

³¹ "Seks ugers jobrettet uddannelse" er pr. 1. marts 2017 en ret for dagpengemodtagere med færrest kompetencer. Målgruppen for aftale om "seks ugers jobrettet uddannelse" er ufaglærte og faglærte ledige samt ledige med korte videregående uddannelser, der samtidig har en erhvervsuddannelse. Aftalen går ud på, at målgruppen løbende kan tilmelde sig kurser, der fremgår af en positivliste.

Anvendes tolkebistand ikke, arbejder nogle af AMU-udbydere i stedet med at understøtte forståelsen af den fagspecifikke undervisning ved, at der i op til en tredjedel af tiden kan være overlap med undervisning i erhvervsrettet dansk som andetsprog. Derudover er der mulighed for at forlænge ordinære AMU-kurser med op til 25 pct. af den normerede varighed, hvis de tilrettelægges for tosprogede. To femtedele af AMU-udbydere i Rambølls survey angiver, at varigheden af de ordinære AMU-kurser, som særligt er målrettede IGU-ansatte, er forlænget (40 pct.). Dette kan fx udmønte sig i, at et truckcertifikatkursus med en varighed på 10 dage i stedet gennemføres over 20 dage med dansk sideløbende.

Udover de økonomiske udfordringer, oplever AMU-udbydere, at anvendelse af tolke kræver, at alle IGU-ansatte har behov for tolkning på samme sprog. Er dette ikke tilfældet, er det en praktisk udfordring at have mere end en eller to tolke på et hold. Af denne årsag forsøger AMU-udbydere at få deltagere med samme sprog samlet på ét hold.

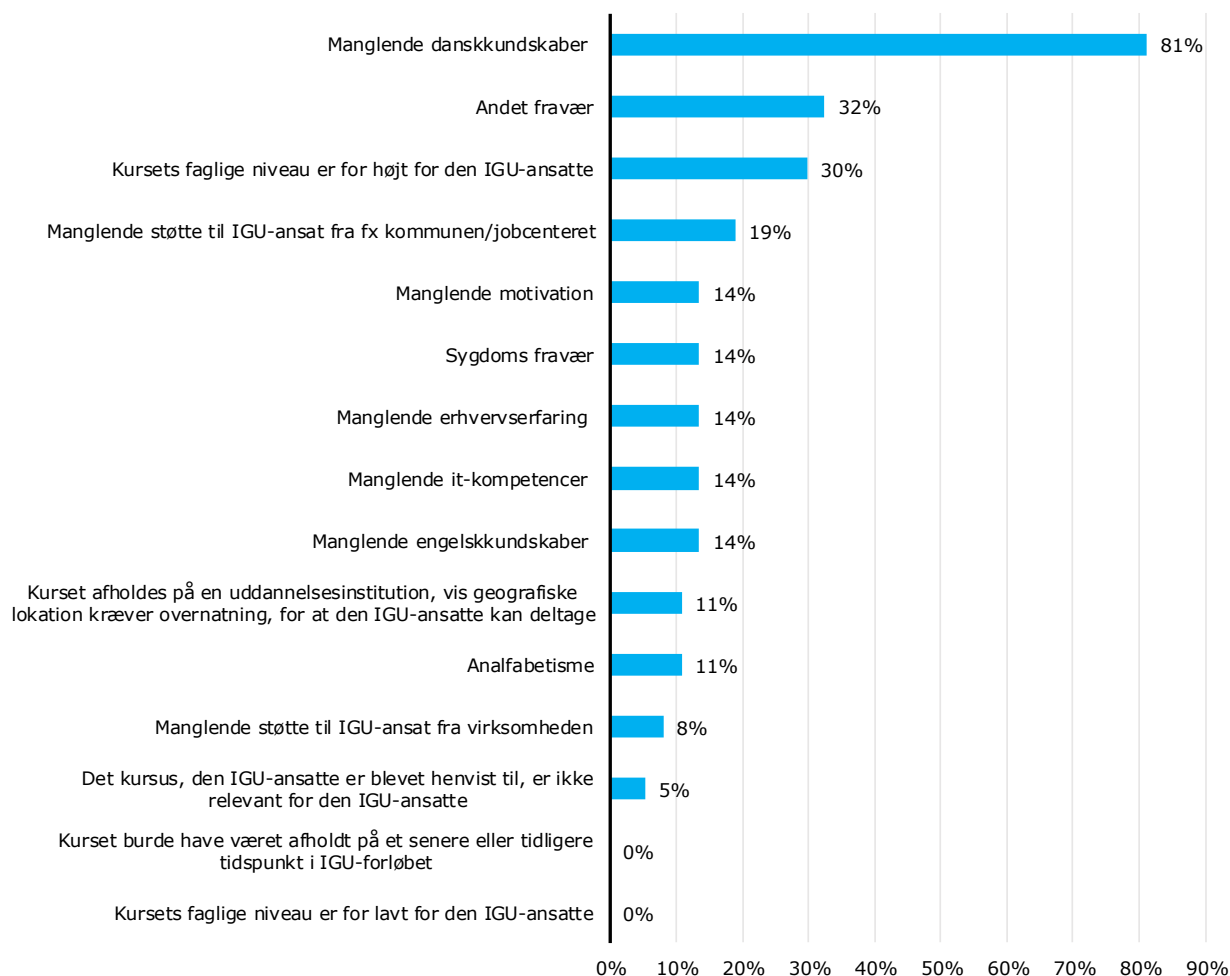
Ifølge virksomhederne tager flertallet af de IGU-ansatte på kurser enkeltvis (62 pct.), dvs. der ikke er flere IGU-ansatte fra samme virksomhed på samme kursus. Halvdelen af AMU-udbydere angiver ligeledes, at de ikke oplever at have IGU-ansatte fra samme virksomhed på samme hold (46 pct.), mens en tredjedel oplever at have IGU-ansatte fra samme virksomhed på samme hold (30 pct.).

Af de virksomheder, som sender flere IGU-ansatte samlet på kursus (18 pct.), er enkelte af kurserne udelukkende oprettet til og for denne ene virksomhed. Det er tilfældet for nogle virksomheder, som har et stort antal IGU-ansatte.

Håndtering af afbrudte forløb og fravær under uddannelse

De IGU-ansatte kan løbende afbryde AMU-kurserne og have fravær under uddannelsen. Figuren herunder viser AMU-udbydernes vurdering af udfordringer i forhold til IGU-ansattes gennemførelse af AMU-kurser.

Figur 4-15: Udfordringer i forhold til IGU-ansattes gennemførelse af AMU-kursus



N = 37.

Note: Svarerne summerer til mere end 100 pct., da det var muligt at angive op til fem svar.

Kilde: Survey til AMU-udbydere gennemført af Rambøll i 2018 i forbindelse med IGU-ordningen.

Figuren viser, at de primære årsager til afbrud er:

- Manglende danskundskaber
- Andet fravær end sygdom
- Det faglige niveau på kurset er for højt for den IGU-ansatte.

Ifølge AMU-udbyderne er der generelt ikke forskel på, hvilke AMU-kurser IGU-ansatte oftest afbryder (43 pct.).

Ifølge både kommuner og AMU-udbydere er fravær på AMU-kurserne en udfordring. Samtidig oplever kommuner og AMU-udbydere, at der er mangel på opfølgning på fravær. Fraværet kan medføre, at deltageren ikke opnår et kursusbevis, hvis underviseren vurderer, at deltageren ikke har nået målet med kurset.

Nogle virksomheder forsøger at understøtte fastholdelse ved at sikre, at den IGU-ansatte får mulighed for at stifte bekendtskab til branchen og arbejdspladsen, inden uddannelsen påbegyndes.

Formålet hermed er, at den IGU-ansatte, inden uddannelsen påbegyndes, kan vurdere, hvorvidt branchen er interessant for vedkommende. Derudover bidrager det til, at den IGU-ansatte kan se meningen med uddannelsen og derfor i højere grad gennemfører den.

Udbetaling af uddannelses- og befodringsgodtgørelse samt refusion af udgifter under deltagelse i skoleundervisning

Den IGU-ansatte kan modtage uddannelsesgodtgørelse, når vedkommende modtager skoleundervisning. Uddannelsesgodtgørelsen svarer til integrationsydelsen.

For at modtage uddannelsesgodtgørelsen skal den IGU-ansatte ansøge om godtgørelse i den kommune, hvor vedkommende bor. Uddannelsesgodtgørelsen skal søges for hver måned, hvor den IGU-ansatte har modtaget skoleundervisning. Dette gøres ved at udfylde en blanket.³²

Yderligere kan den IGU-ansatte søge om befodringsgodtgørelse og refundering af udgifter til kost og logi. Befodringsgodtgørelsen, hvoraf en del er egenbetaling, kan søges for dage, hvor der foregår skoleundervisning. Den kan søges af den IGU-ansatte på samme tidspunkt som uddannelsesgodtgørelsen.³³

Deltager den IGU-ansatte på AMU-kurser, der geografisk er beliggende langt fra egen bopæl, betales kost og logi som hovedregel af AMU-udbyderne, som efterfølgende får udgifterne refunderet. Hvis virksomheden eller den IGU-ansatte har udlæg i denne forbindelse, kan de dog også søge om refusion.³⁴

På tværs af aktørerne berettes i fokusgruppeinterviewene om, at de IGU-ansatte er udfordret i at ansøge om uddannelsesgodtgørelse, befodringsgodtgørelse og refusion selvstændigt. Det skyldes hovedsageligt de IGU-ansattes sproglige barrierer og udfordringer med at forstå reglerne bag refusionsordningen.

Kommunerne angiver, at de spiller en aktiv rolle i forhold til at rådgive den IGU-ansatte om at søge om uddannelsesgodtgørelse (82 pct.). I nogle tilfælde søger de IGU-ansatte i stedet råd hos virksomhederne, når de skal have hjælp til uddannelsesgodtgørelsen.

Volumen på hold og AMU-udbydernes økonomiske råderum i forhold til at oprette af hold

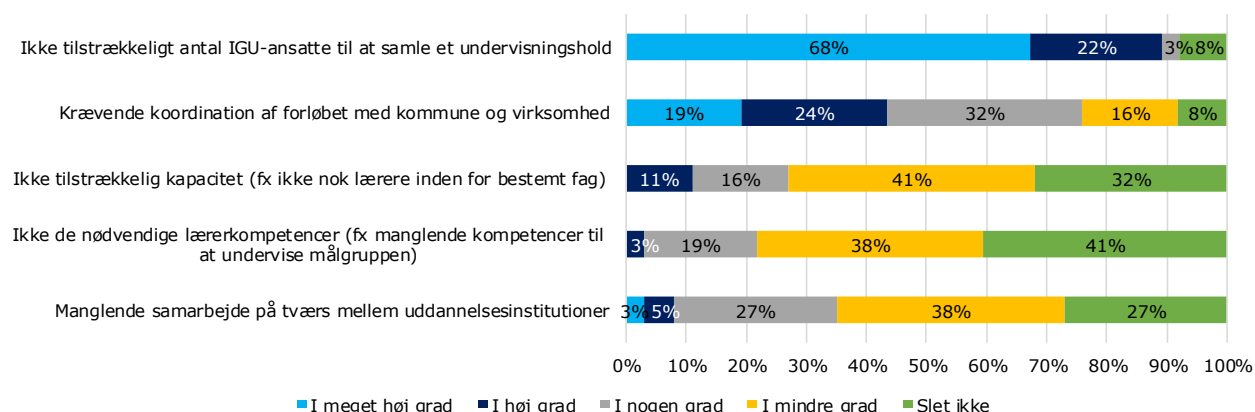
AMU-udbyderne fastsætter selv grænsen for minimum antal deltagere på et AMU-kursus. Nedenstående figur viser udfordringer for etablering og gennemførelsen af uddannelsestilbud til IGU-ansatte.

³² <http://uim.dk/arbejdsomrader/Integration/integrationsgrunduddannelsen/godtgorelse-lon-og-arbejdsvilkar-under-igu-forlobet>

³³ <http://uim.dk/arbejdsomrader/Integration/integrationsgrunduddannelsen/godtgorelse-lon-og-arbejdsvilkar-under-igu-forlobet>

³⁴ <http://uim.dk/arbejdsomrader/Integration/integrationsgrunduddannelsen/kost-og-logi-for-igu-deltagere>

Figur 4-16: Udfordringer i etableringen og driften af uddannelsesstilbuddene til IGU-ansatte



N = 37.

Note: Både AMU-udbydere, som har haft og ikke har haft IGU-ansatte, indgår i figuren.

Kilde: Survey til AMU-udbydere gennemført af Rambøll i 2018 i forbindelse med IGU-ordningen.

Som det fremgår af figuren, angiver størstedelen af AMU-udbydere, at det er en udfordring for etableringen og driften af uddannelsesstilbuddene til IGU-ansatte, at der ikke kan samles et tilstrækkeligt antal IGU-ansatte til, at det kan blive rentabelt for dem at oprette og gennemføre et undervisningshold.

AMU-udbydere, der ikke har haft IGU-ansatte på kurser, peger ligeledes på, at manglende efterspørgsel og antal IGU-ansatte i forhold til at oprette rentable hold er den største barriere i forhold til etablering og drift af uddannelsesstilbud.³⁵ AMU-udbydere uddyber under interviewene, at udfordringen består i, om der eksisterer et tilstrækkeligt antal IGU-ansatte, som har behov for den samme fagundervisning, som kan følge undervisningen på det samme tidspunkt og på samme lokation.

Det er ifølge flere AMU-udbydere nødvendigt, at kommunen har en understøttende rolle i forhold til at sikre en vis volumen på holdene. Det kan eksempelvis ske ved, at flere kommuner koordinerer på tværs i forhold til at samle deltagere nok til at gennemføre AMU-hold (40 pct. angiver i høj/meget høj grad), eller ved at sende kommunens IGU-ansatte på kursus på et specifikt tidspunkt, ligesom nogle få kommuner ligeledes har erfaring med at foretage tværkommunale kursus køb. Der er desuden i udmøntningen af Trepartsaftale III om etablering af RAR-model for koordination og aktørsamarbejde fra marts 2018 aftalt, at de otte Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR) skal "koordinere tværkommunale kursus køb, bl.a. i forbindelse med politiske tiltag så som integrationsgrunduddannelsen (IGU), så VEU-udbydere i højere grad kan oprette og gennemføre hold også for små målgrupper, som har særlige uddannelsesbehov"³⁶.

4.4 Kommunernes organisering og opkvalificering af kommunale medarbejdere

I dette afsnit kortlægger vi, hvordan kommunerne har organiseret IGU-ordningen, og hvorledes kommunale medarbejdere opkvalificeres til at kunne benytte og rådgive om ordningen.

Kommunernes arbejde med IGU-ordningen er forankret i jobcenteret. Organiseringen inden for jobcenteret varierer på tværs af kommunerne. I nogle kommuner er der oprettet særlige stillinger til arbejdet med IGU-ordningen. Det kommer fx til udtryk i såkaldte IGU-konsulenter, som udelukkende beskæftiger sig med IGU-ansatte. Konsulenternes opgaveportefølje lægger sig i

³⁵ Af de, der ikke har haft IGU-ansatte på kurser (endnu), angiver 50 pct., at det skyldes manglende efterspørgsel efter kurser, og 50 pct., at der ikke er tilstrækkeligt antal IGU-ansatte til at samle undervisningshold. Andre årsager er manglende sprogkunderskab hos IGU-ansatte (19 pct.), for krævende koordination med kommunen og virksomhederne (19 pct.), manglende samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner (3 pct.), har ikke de nødvendige lærerkompetencer (3 pct.) og andet (16 pct.). Der var mulighed for at angive op til tre svar, hvorfor procenterne ikke summerer til 100.

³⁶ Udmøntning af Trepartsaftale III - etablering af RAR-model for koordination og aktørsamarbejde, <http://www.ft.dk/samling/20171/almde/BEU/bilag/213/1864969/index.htm>.

snitfladen mellem koordinerende sagsbehandler og virksomhedskonsulenter, dog uden myndighedsansvar. Dermed indebærer arbejdet både etablering og opfølgning på IGU-forløb.

Andre kommuner har ikke organiseret sig med særligt fokus på IGU-ordningen. Her arbejder alle virksomhedskonsulenter med ansvar for målgruppen med IGU-ordningen på lige vilkår med øvrige indsatser. Disse kommuner har dog oftest prioriteret at udnævne en IGU-ekspert, som er kontaktperson for alle spørgsmål omhandlende IGU.

Et særligt forhold, der gør sig gældende for de IGU-ansatte, er, at de opfattes som selvforsøgende. De kommunale virksomheds- og IGU-konsulenter har derved ikke myndighedsansvar for de IGU-ansatte og har således ikke mulighed for at sanktionere de IGU-ansatte ved fx fravær. Dette adskiller sig fx fra borgere i beskæftigelsessystemet, som er i praktik, hvor der ligger et myndighedsansvar hos jobcentret, og sagsbehandlere kan sanktionere borgerne ved manglende fremmøde. Den eneste sanktioneringsmulighed, som kommunen har over for den IGU-ansatte, er, hvis den IGU-ansatte takker nej til at påbegynde IGU-forløbet eller afbryder IGU-forløbet uden gyldig grund³⁷.

I Rambølls survey angiver alle kommuner, at de har gjort noget aktivt for at klæde medarbejderne på til at anvende ordningen. Jobcentermedarbejdere er hovedsageligt klædt på ved hjælp af informationsmateriale fra SIRI, STAR, UIM.dk, sammenomintegration.dk. Størstedelen angiver, at de har anvendt informationsmateriale fra Styrelsen for International Rekruttering og Integration og/eller Integrationskoordinator (87 pct.), mens over halvdelen angiver, at de har anvendt UIM.dk og/eller sammenomintegration.dk til at få information om IGU-ordningen (61 pct.). Informationsmaterialet er anvendt til at vejlede nytilkomne om muligheden for IGU-forløb, op søge virksomheder for at igangsætte IGU-forløb, vejlede virksomheder om oprettelse og om andre forhold til IGU-ordningen. Derudover har kommunerne haft gavn af netværksmøderne i regi af SIRI og egne tiltag. Evalueringen peger desuden på, at kommunerne anvender en række forskellige greb for at styrke medarbejdernes opkvalificering, eksempelvis at udpege en IGU-ansvarlig og gennem tværkommunal sparring. De lokale tiltag uddybes i nedenstående boks.

Boks 4-6: Eksempler på lokale tiltag til at opkvalificere medarbejdere i IGU-ordningen

- **Udpege IGU-ansvarlig:** Den IGU-ansvarlige har det primære ansvar for at indhente al nødvendigt materiale og videreformidle til de relevante aktører. I nogle tilfælde har den IGU-ansvarlige ligeledes det primære ansvar for at etablere IGU-forløb.
- **Gennemgang af lovgivning for fagkoordinator og oplæg for medarbejdere.** Dette bidrager til at klæde medarbejderne på til at benytte og rådgive om ordningen.
- **Nedsættelse af task force til vidensopsamling:** Kommunen indsamler den relevante viden til at kunne benytte og rådgive om ordningen, viden, som er nødvendig for at håndtere ordningens udfordringer.
- **Tværkommunal sparring om IGU-ordningen:** Kommunerne har gjort sig forskellige erfaringer med ordningen, eksempelvis i forhold til at håndtere og overkomme løbende udfordringer. På den baggrund erfaringsudveksler de eksempelvis på netværksmøder.
- **Udarbejdet eget informationsmateriale:** Informationsmaterialet udarbejdes til at klæde medarbejderne og samarbejdspartnere på til at benytte og rådgive om ordningen. Informationsmaterialet omfatter eksempelvis et dokument med titlen "Ofte stillede spørgsmål om IGU" på baggrund af løbende spørgsmål og svar om ordningen. Et andet eksempel er, at informationsmaterialet inkluderer nettoløsberegninger til brug for virksomhederne.
- **Arbejde med aktionslæring for at lære at anvende ordningen til målgruppen:** Aktionslæring såsom læringsgrupper er anvendt for at give jobcentermedarbejderne mulighed for at drøfte anvendelse af ordningen som et tilbud til målgruppen i praksis. På den måde har de kunnet drøfte udfordringer og drivkræfter i forhold til anvendelsen.

Kilde: Survey og interviews med kommuner gennemført af Rambøll i 2018 i forbindelse med IGU-ordningen.

³⁷ Ankestyrelsens principafgørelse 9-18 om kontanthjælp – integrationsydelse – uddannelseshjælp – sanktion – IGU – uddannelse – arbejde, offentliggørelsesdato 15.03.2018 af Økonomi- og Indenrigsministeriet.

5. UDBYTTET, DRIVKRÆFTER OG BARRIERER

Kapitlet beskriver det udbytte og de drivkræfter og barrierer, som analysen af datakilder på tværs af aktørerne har vist er af betydning for ordningens implementering. I sammenhæng hermed vil også de involverede aktørers ideer til justeringer af IGU-ordningen blive beskrevet. I nedenstående boks oplistes hovedpointerne for kapitlet.

Boks 5-1: Hovedpointer for udbytte, drivkræfter og barrierer

Udbyttet af IGU-ordningen

- Både virksomheder og kommuner vurderer, at deltagelse i IGU-ordningen styrker de **IGU-ansattes** fortrolighed med arbejdsmarkedet og det ordinære uddannelsessystem samt deres faglige, sociale og sproglige kompetencer.
- Evalueringen indikerer, at de IGU-ansatte oplever øget produktivitet i udførelsen af deres arbejdsopgaver.
- På det personlige plan indikerer evalueringen, at de IGU-ansatte får et fagligt og socialt netværk og succesoplevelser gennem IGU-forløbet, der giver dem tro på sig selv.
- Både kommuner og virksomheder angiver, at IGU-ordningen kan fungere som en trædesten på vej til det ordinære arbejdsmarked og uddannelsessystem. Dog ser kommunerne i højere grad end virksomhederne ordningen som en trædesten til ordinær beskæftigelse, mens virksomhederne i højere grad end kommunerne ser ordningen som en trædesten til ordinær uddannelse.
- 52 pct. af **virksomhederne** tilkendegiver, at de i meget høj eller i høj grad er tilfredse med IGU-ordningen, mens 64 pct. har været glade for den IGU-ansattes indsats i forhold til aflønning. Nogle af virksomhederne anvender desuden IGU-ordningen som rekrutteringskanal: Ni pct. af virksomhederne har allerede ansat en IGU-ansat på ordinære vilkår, mens 25 pct. overvejer at gøre det.
- Yderligere indikeres det, at **virksomhedernes medarbejdere** får øget kendskab til flygtninge som gruppe samt øget interesse hos virksomhederne for flygtninge som ressource.

Motivation og barrierer for målgruppen

Følgende faktorer kan både optræde som motivation og barrierer for målgruppens deltagelse:

- **Økonomi, arbejdserfaring og fremtidsudsigter** spiller ind på målgruppens motivation for at være i IGU-forløb. En særlig vigtig faktor er økonomien i ordningen, hvor lave lønniveauer, forvirring om skiftende indtægtskilde og usikkerhed om job efter endt forløb udgør barrierer. Styrket arbejdsmarkedserfaring og adgang til arbejdspladser, der normalt er svære at blive ansat hos, er omvendt motivationsfaktorer for de IGU-ansatte.
- **Mobilitet og fleksibilitet** er centrale faktorer, da begrænsninger i målgruppens mobilitet og fleksibilitet, særligt på grund af økonomi og familieforhold, optræder som en central barriere for deltagelse i IGU-forløbet. Fx kan kurser af flere dages varighed andre steder i landet eller sene aftener med danskundervisning være svære at få til at hænge sammen med familielivet.
- Derudover er der indikationer på, at **IGU-ordningens omdømme i deltageres omgangskreds kan have både positiv og negativ** betydning for målgruppens motivation for at deltage.

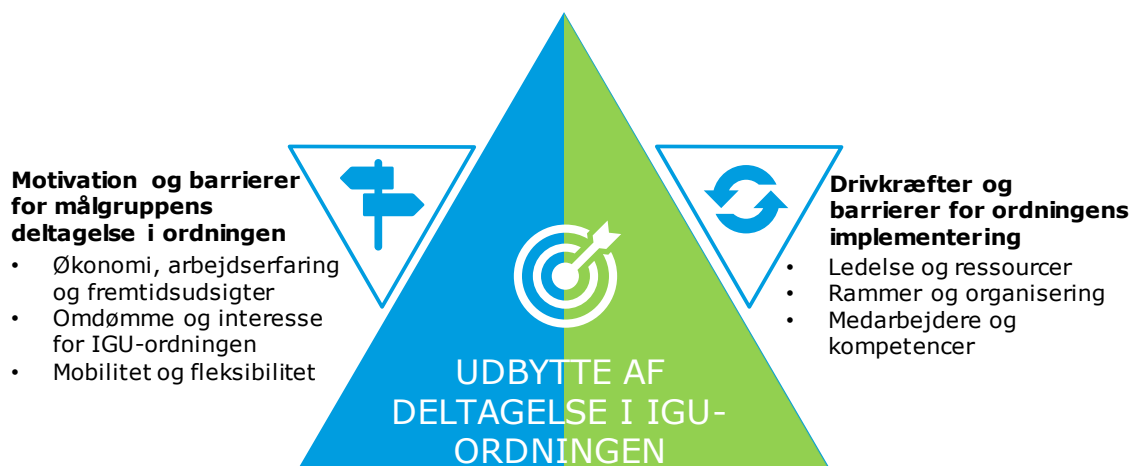
Drivkræfter og barrierer for ordningens implementering

Følgende faktorer kan både optræde som drivkræfter og barrierer for ordningens implementering:

- **Ledelse og ressourcer** er en central drivkraft for ordningens implementering: Politisk og ledelsesmæssig prioritering har en stor betydning for ordningens succes. Ønsket om at tage socialt ansvar og behovet for rekruttering kan også øge ordningens udrulning. Ressourcer, fx begrænsninger i økonomi til oprettelse og drift af uddannelseshold, er en central barriere for undervisningen i IGU-ordningen og dermed for forløbets samlede implementeringssucces.
- **Rammerne og organiseringen af ordningen** er centrale drivkræfter og barrierer for implementeringen af ordningen. Her opleves barrierer, som fx at målgruppeafgrænsningen er snæver, der er uklarheder om lovgivningen, og der mangler rammer for fastholdelse og efterværn. En drivkraft er, når der forventningsafstemmes blandt aktørerne om, hvordan ansvarsdelingen skal være.
- **Medarbejderne og deres kompetencer** er en drivkraft for IGU-forløbet, hvis de har de fornødne kompetencer og viden, og en barriere, hvis ikke.

Indeværende kapitel er opdelt i tre hovedafsnit, der detaljeret beskriver evalueringens resultater for henholdsvis 1. udbytte, 2. motivation og barrierer for målgruppens deltagelse og 3. drivkræfter og barrierer for ordningens implementering. Se også Figur 5-1.

Figur 5-1: Udbytte, drivkræfter og barrierer i IGU-ordningen



5.1 Udbytte af deltagelse i IGU-ordningen

I dette afsnit gennemgår vi udbytte og resultater af ordningen i forhold til de resultater på mellemlangt sigt, der er identificeret i forbindelse med udvikling af forandringsteorien for ordningen (se forandringsteorien i bilagsrapporten).

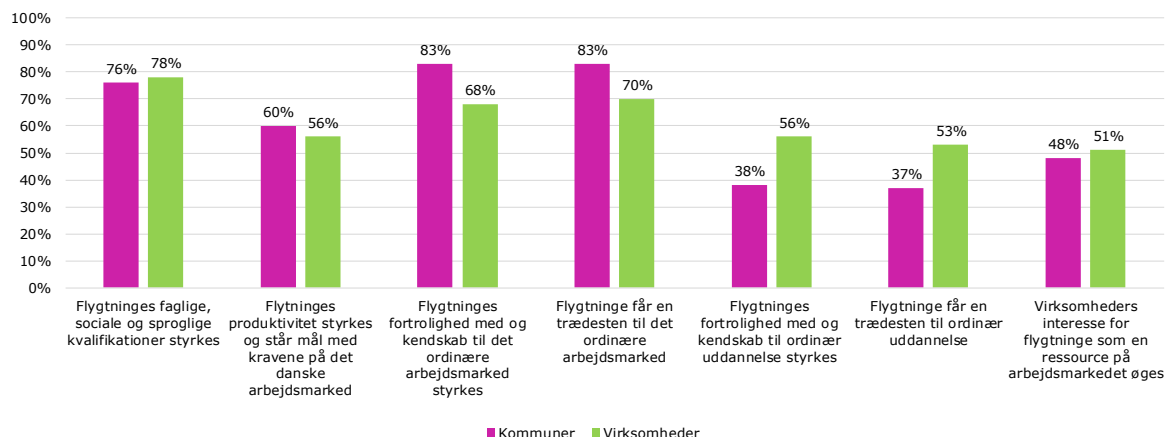
Fra survey og interviews er det tydeligt, at både IGU-ansatte, virksomheder og øvrige aktører har udbytte af IGU-ordningen. Figuren herunder viser, hvad udbyttet udgøres af for IGU-ansatte og virksomheder.

Figur 5-2: Resultater på mellemlangt sigt for IGU-ansatte og virksomheder

RESULTATER PÅ MELLEMLANG SIGT			
IGU-ANSATTE		VIRKSOMHEDER	
Den IGU-ansattes faglige, sociale og sproglige kvalifikationer er styrket	Den IGU-ansattes produktivitet er styrket og står mål med kravene på det danske arbejdsmarked	Den IGU-ansattes fortrolighed med og kendskab til ordinær uddannelse er styrket	Virksomheders interesse for flygtninge som en ressource på arbejdsmarkedet er øget
Den IGU-ansatte har et fagligt og socialt netværk	Den IGU-ansattes fortrolighed med og kendskab til det danske arbejdsmarked er styrket	Den IGU-ansatte anvender IGU-ordningen som trædesten til uddannelse	Virksomhedernes medarbejdere har styrket kendskab til flygtninge som gruppe og deres udfordringer
Den IGU-ansatte har succesoplevelser, har tro på sig selv og er en rollemodel for andre	Den IGU-ansatte anvender IGU-ordningen som trædesten til ordinær beskæftigelse		

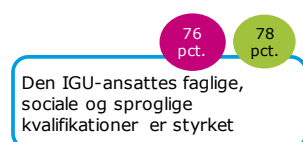
I Rambølls survey er kommuner og virksomheder blevet bedt om at vurdere ordningens udbytte i forhold til en række af de mellemlange resultater, jf. figuren herover. Det samlede overblik over disse surveybesvarelser fremgår af figuren nedenfor og gennemgås i detaljer i de følgende afsnit.

Figur 5-3: Andel af kommuner og virksomheder, som i høj grad/i meget høj grad vurderer, at IGU-ordningen overordnet bidrager til, at ...



N = 70 kommuner, 522 virksomheder. I opgørelsen indgår udelukkende besvarelser fra de virksomheder, som de facto har haft en eller flere IGU-ansatte i forløb. Dvs. de virksomheder, som har indgået en kontrakt om et IGU-forløb, hvor IGU-forløbet er afbrudt, inden det er påbegyndt, er ikke medtaget.
Kilde: Survey til virksomheder og kommuner gennemført af Rambøll i 2018 i forbindelse med IGU-ordningen.

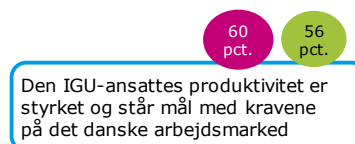
5.1.1 Resultater for IGU-ansatte



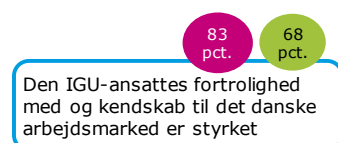
Der er gennemgående enighed blandt alle aktører om, at IGU-ordningen bidrager til at udvikle de IGU-ansattes faglige, sociale og sproglige kvalifikationer³⁸. I spørgeskemaet har henholdsvis 76 pct. af de kommunale respondenter og 78 pct. af virksomhedsrespondenterne angivet, at disse kvalifikationer styrkes i høj eller i meget høj grad.

Dette underbygges af resultater fra interviewene. Her bliver både de IGU-ansattes sproglige udvikling og faglige opkvalificering til at kunne varetage arbejdsopgaver fremhævet som et udbytte af ordningen af enkelte virksomheder og kommuner samt flere af de IGU-ansatte selv. Det nævnes af virksomhederne, at det, at de IGU-ansatte er nødsaget til at tale dansk for at indgå i det sociale samvær på arbejdspladsen, er medvirkende til, at de hurtigere lærer dansk. AMU-udbydere vurderer specifikt, at AMU-kurserne bidrager til at styrke de IGU-ansattes danskkompetencer og faglige kvalifikationer. De sociale kompetencer bliver også styrket, og som et separat resultat af deltagelse i IGU-ordningen får de IGU-ansatte et fagligt og socialt netværk blandt deres kolleger på arbejdspladsen. Her fremgår det i interviewene, at de IGU-ansatte kan benytte deres faglige netværk til at få hjælp af deres kolleger til jobsøgning.

Det vurderes i surveyundersøgelsen af både kommunerne (60 pct.) og virksomhederne (56 pct.), at de IGU-ansattes produktivitet styrkes gennem IGU-ordningen og står mål med kravene på det danske arbejdsmarked i høj eller i meget høj grad.



Dette understøttes også af flere interviewede virksomheder. Enkelte virksomheder nævner i uddybende kommentarer, at de IGU-ansatte opnår viden om, hvilke kompetencekrav der stilles på det danske arbejdsmarked, og de IGU-ansatte oplever derfor i praksis, hvilke krav de skal leve op til på det ordinære arbejdsmarked.



Kommuner (83 pct.) og virksomheder (68 pct.) vurderer desuden, at de IGU-ansatte får styrket fortrolighed med og kendskab til det danske arbejdsmarked i høj eller i meget høj grad, da de selv oplever at være på arbejdsmarkedet.

³⁸ Det er endnu ikke muligt at kortlægge de IGU-ansattes progression i danskundskaber fra Danskuddannelser grundet stor variation i forløbslængde hos de IGU-ansatte.

83 pct. 70 pct.
Den IGU-ansatte anvender IGU-ordningen som trædesten til ordinær beskæftigelse

Aktørerne vurderer også, at de IGU-ansatte anvender IGU-ordningen som trædesten til ordinær beskæftigelse. Henholdsvis 83 pct. af kommunerne og 70 pct. af virksomhederne vurderer, at dette er tilfældet i høj eller meget høj grad. Det er bemærkelsesværdigt, at kommunerne er mere positive end virksomhederne omkring IGU-ordningens evne til at fungere som trædesten til det ordinære arbejdsmarked. Dette er bemærkelsesværdigt, fordi virksomhederne – forskelligt fra kommunerne – oplever den IGU-ansatte på arbejdspladsen. De interviewede IGU-ansatte selv fremhæver primært, at de forventer at finde et ordinært job efter gennemførelse af deres IGU-forløb, mens enkelte planlægger at videreudanne sig med det samme eller inden for nogle år efter gennemførelse.

For så vidt angår forhold relateret til uddannelse, vurderer kommunerne (38 pct.) og i særlig grad virksomhederne (56 pct.) i surveyundersøgelsen, at de IGU-ansatte får styrket fortrolighed med og kendskab til ordinær uddannelse, og at de anvender IGU-ordningen

38 pct. 56 pct.
Den IGU-ansattes fortrolighed med og kendskab til ordinær uddannelse er styrket

37 pct. 53 pct.
Den IGU-ansatte anvender IGU-ordningen som trædesten til uddannelse

som trædesten til uddannelse. Her er det henholdsvis 37 pct. af de kommunale respondenter og 53 pct. af virksomhedsrespondenterne, der vurderer, at IGU-ordningen er en trædesten til uddannelse i høj eller i meget høj grad. Dette understøttes af udtalelser blandt de interviewede virksomheder, hvor flere fremhæver uddannelse som et næste skridt for de IGU-ansatte efter gennemførelsen af deres forløb. Disse virksomheder forventer ikke, at de IGU-ansatte nødvendigvis vil opnå nok kompetencer til et ordinært job på baggrund af IGU-forløbet. Atter er der således en forskel på kommunernes og virksomhedernes vurdering, hvor virksomhederne i højere grad end kommunerne ser IGU-ordningen som trædesten på vejen til ordinær uddannelse.

Som yderligere resultater vurderer kommunerne og virksomhederne i surveykommentarerne, at de IGU-ansatte har succesoplevelser i IGU-forløbet, har tro på sig selv og er rollemodeller for andre integrationsborgere. Det fremhæves i kommentarer i både survey og interviewene, at de IGU-ansattes personlige udvikling gennem succesoplevelserne og selve IGU-forløbet er med til at give dem mere tro på sig selv og egne evner. En kommune fremhæver i interviewet, at de kvindelige IGU-ansatte kan inspirere andre i minoritetsmiljøet ved gennem deres IGU-forløb at opnå konkrete resultater som fx lønforhøjelse og beskæftigelse, der kan gøre dem til rollemodeller i miljøet.

Endelig fremhæver enkelte kommuner og virksomheder i surveykommentarerne, at de IGU-ansatte bliver generelt integreret i samfundet, som en langsigtet virkning af IGU-ordningen. Dette kan også relateres til virksomhedernes udbytte ved deltagelse i IGU-ordningen, som præsenteres nedenfor.

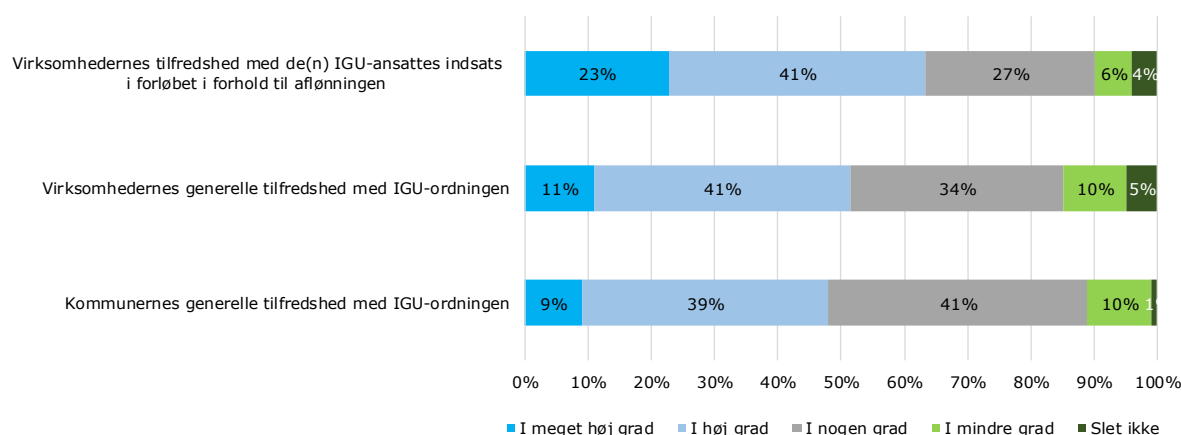
5.1.2 Virksomhedernes udbytte af deltagelse i IGU-ordningen

For det første indikerer besvarelser i Rambølls survey, at IGU-ordningen bidrager til gensidigt kendskab og respekt mellem virksomhedernes medarbejdere og de IGU-ansatte. Det nævnes fx, at kendskabet til hinandens kulturer øges, herunder gennem medarbejdernes øgede indsigt i flygtningemålgruppen og dens udfordringer. For det andet vurderes det af 48 pct. af kommunerne og 51 pct. af virksomhederne, som har besvaret surveyen, i høj eller meget høj grad, at virksomhedernes interesse for flygtninge som en ressource på arbejdsmarkedet øges gennem IGU-ordningen.

48 pct. 51 pct.
Virksomheders interesse for flygtninge som en ressource på arbejdsmarkedet er øget

Virksomhedernes udbytte af ordningen afspejles desuden i deres tilfredshed med ordningen, som fremgår af figuren herunder.

Figur 5-4: Virksomhedernes vurdering af tilfredshed med de(n) IGU-ansattes indsats i forhold til aflønning og virksomhedernes og kommunernes tilfredshed med IGU-ordningen generelt



N for kommuner = 69, n = 522 virksomheder for det første spørgsmål angående tilfredshed med IGU-ansattes indsats og n = 539 i andet spørgsmål om tilfredshed med IGU-ordningen generelt. Der er en forskel på 17 virksomheder i antal besvarelser mellem de to spørgsmål. Det skyldes, at de IGU-kontrakter, der er indgået i 17 virksomheder, er afbrudt, inden forløbet er igangsat, og derfor kan disse virksomheder ikke svare på deres tilfredshed med den IGU-ansattes indsats.

Kilde: Survey til virksomheder gennemført af Rambøll i 2018 i forbindelse med IGU-ordningen.

Figuren viser først og fremmest, at virksomhederne er tilfredse med de(n) IGU-ansattes indsats i IGU-forløbet i forhold til aflønningen. 64 pct. vurderer således i meget høj eller i høj grad, at dette er tilfældet. 27 pct. svarer i nogen grad til dette spørgsmål.

For det andet viser figuren, at halvdelen af virksomhederne i meget høj eller i høj grad er tilfredse med IGU-ordningen generelt (52 pct.). Til dette angiver 34 pct. i nogen grad. Til sammenligning er det for kommunerne samlet set 48 pct., der i meget høj eller i høj grad er tilfredse med IGU-ordningen generelt, mens 41 pct. i nogen grad er tilfredse.

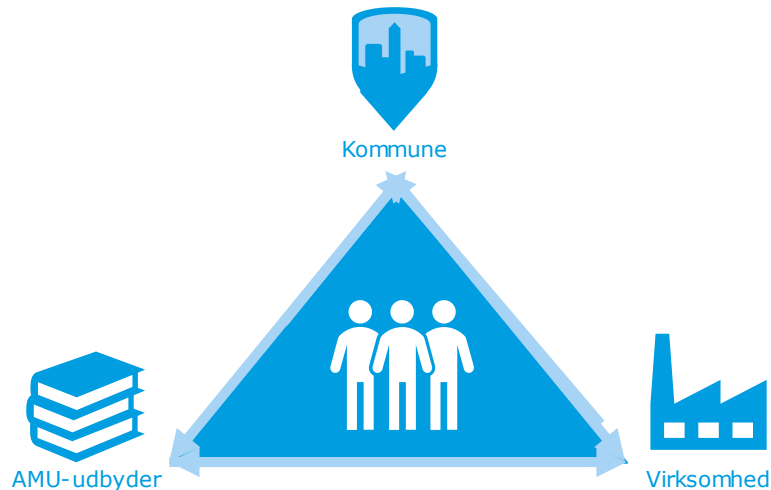
Det er således blot 15 og 10 pct. af virksomhederne, der har angivet, at de i mindre grad eller slet ikke er tilfredse med IGU-ordningen (15 pct.) og/eller været glade for den IGU-ansattes indsats i forhold til aflønningen (10 pct.). Der ses ikke nogen tendenser ift., hvilke typer af virksomheder der vurderer dette i forhold til hverken sektor, størrelse eller branche.

Virksomhedernes udbytte af ordningen afspejles samtidig i deres ønske om fortsat brug af ordningen. Ni pct. af virksomhederne har allerede ansat en eller flere IGU-ansatte i ordinært arbejde (ni pct. af virksomhederne, der har besvaret Rambølls survey) og flere overvejer at ansætte IGU-ansatte i ordinært arbejde eller som elev efterfølgende (hhv. 25 pct. og 13 pct.). Samtidig angiver 88 pct. af virksomhederne, at de vil eller måske vil overveje at indgå (flere) IGU-forløb (hhv. 43 og 45 pct.).

5.1.3 Samarbejdet mellem aktørerne i IGU-ordningen

De tre aktører; kommuner, AMU-udbydere og virksomheder, er i surveyen blevet bedt om at vurdere deres samarbejde med hinanden.

Figur 5-5: Samarbejde mellem de tre aktører



Samlet angiver 83 pct. af kommunerne, at de er helt enige eller enige i, at samarbejdet med virksomhederne har fungeret godt. 36 pct. af kommunerne er af samme vurdering i forhold til deres samarbejde med AMU-udbyderne. 40 pct. af kommunerne angiver derimod, at de hverken er enige eller uenige. De resterende 23 pct. af kommunerne er uenige eller helt uenige i, at samarbejdet med AMU-udbyderne har fungeret godt.

Flere end halvdelen af AMU-udbyderne er samtidig helt enige eller enige i, at samarbejdet med kommunen har fungeret godt (65 pct.), hvortil 24 pct. hverken er enige eller uenige.

Hvad angår AMU-udbydernes vurdering af samarbejdet med virksomhederne, er 49 pct. helt enige eller enige i, at det har fungeret godt. 41 pct. er hverken enige eller uenige.

Sluttelig er virksomhederne blevet spurgt om, i hvilken grad det har været nemt at få hjælp fra kommunen/jobcenteret i relation til IGU-ordningen. 56 pct. svarer i meget høj eller i høj grad, hvortil 27 pct. vurderer, at dette gør sig gældende i nogen grad. 11 pct. af virksomhederne mener, at det i mindre grad har været nemt at få hjælp, hvor de resterende 5 pct. svarer, at det slet ikke har været nemt.

Samlet tyder dette på, at kommunerne og virksomhedernes samarbejde har fungeret godt. Samarbejdet med AMU-udbyderne har ligeledes fungeret godt, men i mindre grad end med kommuner og virksomheder indbyrdes. Samarbejdet mellem de tre aktører, herunder drivkræfter og barrierer i samarbejdet, uddybes løbende i de følgende afsnit.

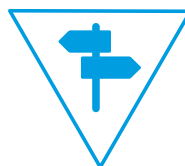
5.2 Motivation og barrierer for målgruppens deltagelse i ordningen

I afsnittet belyses motivationsfaktorer og barrierer for målgruppens deltagelse i ordningen, samt de involverede aktørers ideer til justering af IGU-ordningen. Motivation fremmer deltagelsen i ordningen, mens barrierer skal forstås som hindringer for deltagelse i ordningen efter intentionen. De temaer, som motivation og barrierer knytter sig til, er listet i Figur 5-6 og udfoldes nedenfor. Temaerne er forhold, der er fremkommet gennem analyse af de indsamlede erfaringer. Aktørernes ideer til justering af IGU-ordningen oplystes løbende under de relevante temaer. De inkluderede ideer til justeringer af ordningen er udvalgt på baggrund af en analyse af de involverede aktørers ideer, hvor de mest gennemgående ideer, der går igen på tværs af aktører og datakilder, er inkluderet i evalueringen.

Figur 5-6: Oversigt over temaerne for motivation og barrierer for målgruppens deltagelse i IGU-ordningen

Motivation og barrierer for målgruppens deltagelse i ordningen

- Økonomi, arbejds erfaring og fremtidsudsigter
- Mobilitet og fleksibilitet
- Omdømme og interesse for IGU-ordningen



5.2.1 Økonomi, arbejds erfaring og fremtidsudsigter

En drivkraft for at indgå i ordningen, der peges på blandt alle de involverede aktører, er den arbejds erfaring, som IGU-forløbet giver. IGU-forløbet opfattes af de IGU-ansatte som en trædesten til arbejdsmarkedet, der åbner døre til arbejdspladser, målgruppen ikke ellers havde fået adgang til. De IGU-ansatte fremhæver, at IGU-forløbet giver mulighed for at forbedre deres CV og på sigt chancerne for at komme i arbejde. Kommunerne påpeger, at udsigten til permanent opholdstilladelse kan fungere som drivkraft for at deltage i IGU-forløbet, fordi de IGU-ansatte oplever, at ordinært arbejde er fremmede for at opnå permanent opholdstilladelse. Flere af virksomhederne karakteriserer desuden de IGU-ansatte som motiverede og engagerede og peger på, at de tænker langsigtet og drives af, at IGU-forløbet giver muligheder på sigt. De IGU-ansatte er utålmodige efter at komme i fast arbejde og er stressede over, at der ikke er lovning på job efter endt forløb. Denne usikkerhed om fremtiden udgør således en barriere for, om borgerne ønsker at indgå i et IGU-forløb, ligesom det er en barriere i forhold til at fastholde de IGU-ansatte i forløbet.

En helt central barriere, som kommer til udtryk blandt alle aktørerne, relaterer sig til økonomien for de IGU-ansatte. Det påpeges, at lønnen fra virksomhederne i nogle tilfælde er for lav, særligt fordi de IGU-ansatte selv skal afholde udgifter til transport. Da lønnen varierer mellem private og offentlige virksomheder, er det særligt en barriere for at indgå i et IGU-forløb i det offentlige, hvor lønnen er lavest³⁹. Det lave lønniveau er demotiverende for de IGU-ansatte, som omtaler at føle sig udnyttet. De IGU-ansatte er også uforstående overfor, at der er variation på tværs af IGU-forløb. Lønniveauet udgør således en barriere for, at borgerne ønsker at indgå i et IGU-forløb frem for at være på ydelse eller tage ufaglært arbejde til en bedre løn. Da en IGU-ansat anses for at være selvforsørgende, ændres den økonomiske situation for den enkelte ved overgangen fra integrationsydelse til IGU-løn, herunder mulighederne for at modtage offentlige tilskud til transport mv., og for nogle IGU-ansatte medfører ændringerne, at de oplever, at der ikke er økonomisk incitament til at overgå til IGU.

De IGU-ansatte er desuden forvirrede over, at deres indtægt kan variere alt efter, om de er på løn som led i deres praktikstilling eller på uddannelsesgodtgørelsen under skoleforløbet. Forskellen i udbetalingen påvirkes ligeledes af, at de IGU-ansatte ofte betaler A-skat af lønnen men B-skat af uddannelsesgodtgørelsen. Dette skaber en usikkerhed for de IGU-ansatte, som er i tvivl, om de modtager det rigtige beløb. Desuden er der flere, som oplever udfordringer i forbindelse med administration af uddannelsesgodtgørelse. For nogle har det betydet, at de i nogle måneder

³⁹ Den nye overenskomst 2018 på det statslige område forventes at få betydning for niveauet for elev- og lærlingelønninger i de kommende år.

ikke har fået udbetalt uddannelsesgodtgørelsen. En sådan ustabilitet og uklarhed påvirker den IGU-ansattes motivation negativt.

Med henblik på at overkomme disse barrierer har de IGU-ansatte, virksomhederne og kommunerne i fokusgruppeinterviewene og i survey foreslået flere løsninger, hvoraf aktørernes mest markante **ideer til justeringer** af IGU-ordningen er:

- Uddannelsesgodtgørelse afvikles. I stedet betaler virksomheden den IGU-ansatte samme lønsats under hele IGU-forløbet, uanset om den IGU-ansatte er i praktik eller på kursus. Virksomheden modtager refusion for de perioder, hvor den IGU-ansatte er på kursus
- Der kan med fordel skabes økonomisk grundlag for, at IGU-forløb opleves som mere økonomisk fordelagtigt end at være på offentlig understøttelse
- Lønsats bør harmoneres på tværs af private og offentlige virksomheder.

5.2.2 Mobilitet og fleksibilitet

Begrænsninger i målgruppens mobilitet og fleksibilitet, særligt på grund af økonomi og familieforhold, optræder som en central barriere: Kommunerne, AMU-udbydere, virksomhederne og de IGU-ansatte peger i interviewene alle på, at lang transporttid til kurser og arbejdsplads påvirker den IGU-ansattes deltagelse negativt. Den lange transporttid er for nogle tilstrækkelig grund til, at de IGU-ansatte bliver demotiverede til at tage på arbejde og i stedet bliver hjemme. Desuden udgør transportudgifterne i sig selv en barriere, da gruppen ofte har få økonomiske ressourcer til rådighed. Ligeledes er det en barriere for nogle i målgruppen (særligt dem med børn), hvis kurserne strækker sig over flere dage, fx aftenskole, hvilket kræver megen fleksibilitet i den IGU-ansattes hverdag og er svært at få til at hænge sammen med familielivet for nogle IGU-ansatte.

5.2.3 Omdømme og interesse for IGU-ordningen

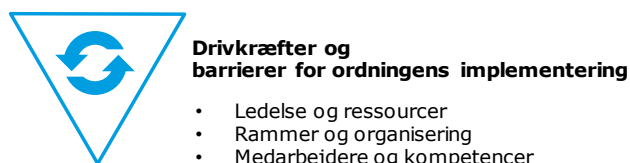
De IGU-ansattes motivation til at indgå i et IGU-forløb er blandt andet relateret til ordningens omdømme blandt deres omgangskreds. I interviewene påpeges det blandt nogle kommuner, at der har været udfordringer omkring ordningens omdømme i opstarten af forsøgsperioden. Det har haft en negativ betydning for muligheden for at rekruttere deltagere til ordningen. Det skyldes hovedsageligt de økonomiske forhold, herunder lønniveauet. Nogle aktører indikerer dog, at ordningens omdømme er blevet bedre, end det var i starten.

Et positivt omdømme af ordningen kan omvendt motivere målgruppen til deltagelse. En kommunal aktør fortæller, at ordningen fx har fået et positivt omdømme blandt kvindelige flygtninge og familiesammenførte, fordi de kvindelige IGU-ansatte i nogle tilfælde er blevet rollemodeller. Deres udbytte i form af bedre løn og inklusion på en arbejdsplads agerer motivationsfaktor for andre i målgruppen og bidrager til ordningens positive omdømme. At få skabt en positiv fortælling omkring ordningen, og de muligheder den åbner, er med andre ord ikke uvæsentligt.

5.3 Drivkræfter og barrierer for ordningens implementering

I nærværende afsnit kortlægges de faktorer, som evalueringen indikerer fungerer som drivkræfter og barrierer for ordningens implementering. Barriererne og drivkræfterne kan relateres til følgende tre temaer, som afsnittet er struktureret over, jf. figuren herunder, ledelse og ressourcer, rammer og organisering eller medarbejdere og kompetencer. Disse forhold er fremkommet gennem analyse af de indsamlede erfaringer. De involverede aktørers ideer til justering af IGU-ordningen oplistes løbende under de relevante temaer. De inkluderede ideer til justeringer af ordningen er udvalgt på baggrund af en analyse af de involverede aktørers ideer, hvor de mest gennemgående ideer, der går igen på tværs af aktører og datakilder, er inkluderet i evalueringen.

Figur 5-7: Oversigt over temaer for drivkræfter og barrierer for ordningens implementering



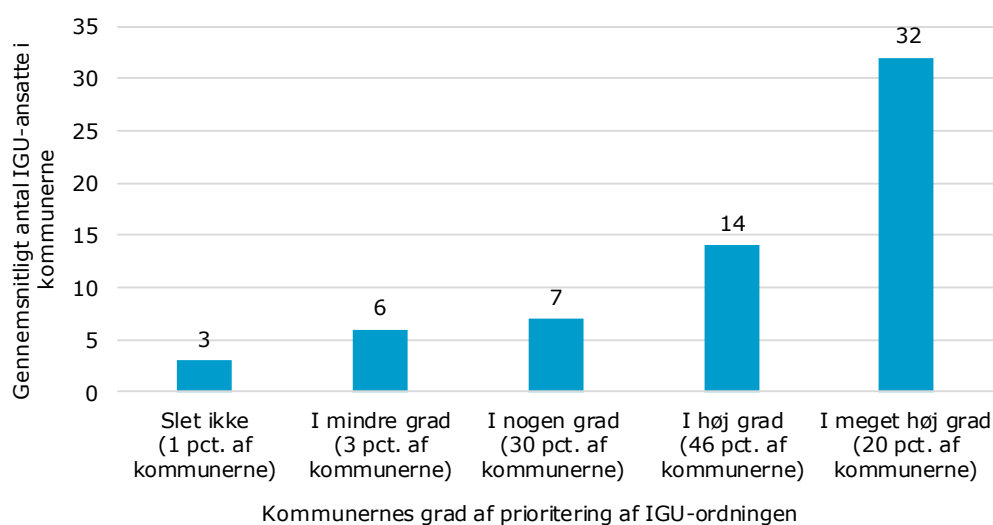
5.3.1 Ledelse og ressourcer

Afsnittet relaterer sig til de ressourcer, som ordningen kræver for de involverede aktører, samt hvorvidt ordningen prioriteres ledelsesmæssigt, og hvad der ligger til grund herfor. Desuden belyser afsnittet årsager, der ligger til grund for, at aktørerne ønsker at deltage i ordningen. Analysen ser på fire forskellige aspekter af ledelse og ressourcer: Politisk og ledelsesmæssige prioritering, ønske om at tage socialt ansvar, rekruttering og rekrutteringsgrundlag samt økonomi og ressourcer.

Politisk og ledelsesmæssig prioritering

Evalueringen peger på, at en særlig vigtig faktor for, om ordningen implementeres som tiltænkt, er politisk og ledelsesmæssige prioritering af ordningen. I Rambølls survey svarer 20 pct. af kommunerne, at de prioriterer IGU-ordningen i meget høj grad, og 46 pct. angiver, at dette er tilfældet i høj grad, jf. figuren herunder.

Figur 5-8: Gennemsnitligt antal IGU-ansatte i kommunerne efter i hvor høj grad, IGU-ordningen prioriteres i kommunen



N = 65.

Note: De seks kommuner, der ikke indgår i opgørelsen, har ikke svaret på et af spørgsmålene.

Kilde: Rambølls survey i forbindelse med evalueringen af IGU-ordningen.

Figuren viser samtidig en tendens til, at de kommuner, der prioriterer ordningen i meget høj grad, har et gennemsnitligt højere antal IGU-ansatte sammenlignet med de øvrige kommuner.

Ud af de 66 pct. af kommunerne, der har angivet, at de prioriterer ordningen i høj eller i meget høj grad, har 52 pct. svaret, at den politiske prioritering ligger til grund herfor. Dette kommer også til udtryk i interviewene med kommunerne. Her berettes der om, at det er vigtigt for kommuner såvel som virksomheder, at der er politisk opbakning, og at der er nogen, der går forrest, hvis ordningen skal prioriteres. Den politiske prioritering er en drivkraft ved, at der derigennem sættes pres på, at ledere og medarbejdere i kommunen i den daglige drift har større fokus på at anvende indsatsen frem for andre tiltag. I tillæg hertil har det været en drivkraft for AMU-udbydernes deltagelse i IGU-ordningen, at VEU-centrenes resultatkontrakt med Undervisningsministeriet for 2017, hvori understøttelse af, at AMU bliver benyttet af flygtninge, fremgik som en prioritet, har skabt politisk fokus på anvendelse af IGU-ordningen blandt AMU-udbydernes.

Udover politisk prioritering har kommunerne flere grunde til at prioritere anvendelsen af ordningen. Rambølls survey viser, at kommunernes primære drivkraft for at bruge ordningen er, at de ser IGU-ordningen som en trædesten til det ordinære arbejdsmarked (88 pct.), og at de mener, at ordningen bidrager til, at flere flygtninge bliver selvforsørgende hurtigst muligt (74 pct.). Ligeledes svarer næsten alle kommuner (91 pct.), der prioriterer IGU-ordningen i høj grad, at det skyldes, at de vurderer det som et brugbart redskab i integrationsindsatsen. Når det kommer til barrierer for ordningens implementering i kommunerne, svarer størstedelen af de kommuner, der ikke prioriterer ordningen højt, at det skyldes, de i stedet prioriterer ordinære ansættelser (92 pct.).

Ønske om at tage socialt ansvar

Ønsket om at tage socialt ansvar er en fremtrædende drivkraft for særligt virksomheder og AMU-udbydernes deltagelse i ordningen. Hos AMU-udbydernes og virksomhederne drives deltagelsen ifølge surveybesvarelserne og interviewene af, at aktørerne ønsker at bidrage til integrationsindsatsen, og at de ønsker at tage socialt ansvar. 69 pct. af virksomhederne svarer, at en afgørende motivationsfaktor for at ansætte en eller flere flygtninge i et IGU-forløb er, at de generelt ønsker at tage socialt ansvar. CSR-vinklen fremhæves også som betydningsfuld for flere af virksomhederne i interviewene, der italesætter det som en primær årsag til at deltage. De større virksomheder fremhæver i interviewene, at de anser det som deres ansvar at tage del i ordningen og ønsker at være med til at understøtte implementeringen.

Rekruttering og rekrutteringsgrundlag

En sekundær drivkraft for nogle virksomheders deltagelse i IGU-ordningen, udover ønsket om at tage et socialt ansvar, er muligheden for at kunne rekruttere nye medarbejdere. I surveyen svarer 17 pct. af virksomhederne, at en afgørende motivationsfaktor for at have IGU-ansatte har været, at der er mangel på arbejdskraft til at varetage arbejdsopgaverne. Dette uddybes i interviewene med virksomhederne, som påpeger, at de ser IGU-ordningen som en mulighed for at styrke rekruttering. Dette gælder særligt, hvis virksomheden er inden for en branche med enkle arbejdsopgaver, der er mangel på arbejdskraft i branchen og/eller virksomhederne tidligere har haft positive erfaringer med ansættelse inden for målgruppen.

De barrierer, der fremhæves i forbindelse med rekruttering gennem IGU-ordningen, er først og fremmest de IGU-ansattes sproglige kompetencer. Nogle brancher kræver i højere grad end andre, at de ansatte er sprogligt stærke, og derfor skal de IGU-ansatte ligeså være det. Et eksempel på dette er, at det inden for omsorgsarbejde er vigtigt, at den IGU-ansatte kan kommunikere med fx patienterne. Af samme årsag stiller nogle virksomheder krav til borgernes sproglige niveau, når de rekrutterer til IGU-forløb. En anden barriere for rekruttering gennem IGU-ordningen relaterer sig til de IGU-ansattes forståelse for kulturen på arbejdspladsen. Nogle virksomheder oplever, at de IGU-ansatte har svært ved at begå sig på en arbejdsplads. Blandt andet har nogle oplevet, at de IGU-ansatte ikke møder til tiden.

I interviewene beretter AMU-udbydere, virksomheder og kommuner, at målgruppens begrænsede volumen gør rekrutteringsgrundlaget tyndt. Dette gør det svært af fylde AMU-holdene og for virksomhederne at finde det rette match. Blandt AMU-udbydere, kommuner og IGU-ansatte er der flere, som peger på aldersbegrænsningen som én af flere årsager til den manglende volumen. Disse aktører er uforstående over for, at flygtninge og familiesammenførte over 39 år ikke kan komme i IGU-forløb. De IGU-ansatte beretter blandt andet om venner og familiemedlemmer, som gerne vil i IGU-forløb, men er for gamle til dette. Desuden peger flere af kommunerne i interviewene på, at en anden årsag til manglende volumen er, at der i ordningen ikke er mulighed for at tage højde for barsel, da de IGU-ansatte får trukket deres barsel fra de to års IGU-forløb.

Med henblik på at overkomme disse barrierer har de IGU-ansatte, virksomhederne og kommunerne i fokusgruppeinterviewene og i survey foreslået flere løsninger, hvoraf aktørernes mest markante **ideer til justeringer** af IGU-ordningen er:

- IGU-ansatte skal have et intensivt forløb med danskundervisning, før de påbegynder praktikforløb i virksomheden
- IGU-ansatte skal gennemføre et forforløb, inden IGU-forløbet påbegyndes, hvor der er fokus på at forstå kulturen på danske arbejdspladser⁴⁰
- Aldersgrænse for de IGU-ansattes deltagelse i ordningen med fordel kan hæves
- Ordningen kan udvides til også at omfatte flygtninge og familiesammenførte, der har været i landet i over fem år, som aldrig har haft tilknytning til arbejdsmarkedet
- Det bør være muligt i forløbet at tage højde for barsel hos den IGU-ansatte.

Økonomi og ressourcer

En sidste faktor er virksomhedernes og AMU-udbydernes økonomi og ressourceforbrug i forbindelse med ordningen. Hovedsageligt optræder økonomi og ressourceforbrug som en barriere, idet den økonomiske kompensation eller indtjening ikke står mål med ressourceforbruget, hvilket demotiverer nogle af virksomhederne og AMU-udbyderne for at deltage i ordningen. Virksomhedsbonusser fungerer i ret begrænset udstrækning som en drivkraft for deltagelse i ordningen. I surveyen fremgår det, at 56 pct. af de private virksomheder med minimum én IGU-ansat har modtaget virksomhedsbonus, og at det for 15 pct. endnu ikke er relevant grundet varighed af forløb. 80 pct. af de virksomheder, der har modtaget virksomhedsbonus, vurderer, at det i nogen grad, mindre grad eller slet ikke har været medvirkende til, at de har oprettet IGU-stillinger. Det kommer dog til udtryk blandt nogle af virksomhederne i interviewene, at virksomhedsbonusser har en betydning og agerer en form for kompensation, selvom den ikke opvejer de fulde omkostninger forbundet med ordningen.

I interviewene fremhæver flere af virksomhederne, at det er tidskrævende at have IGU-ansatte. Det har for nogle virksomheder betydet, at de har haft færre IGU-ansatte end planlagt. Derudover svarer 23 pct. af virksomhederne i surveyen, at den administrative byrde forbundet med ordningen er en barriere for at oprette flere IGU-forløb. Der peges således på, at ordningen er ressourcekrævende. Nogle virksomheder mener, at det er lettere for store virksomheder med HR-afdelinger at have IGU-ansatte. Dette fordi HR-afdelingerne kan stå for organiseringen omkring de IGU-ansatte, mens det er en større udfordring for de mindre virksomheder at organisere.

⁴⁰ AMU udbyder sådanne forløb med introduktion til arbejdsmarkedet, som kommunerne kan benytte til borgerne.

I interviewene og surveyen kommer det til udtryk hos AMU-udbydere, at der er en økonomisk barriere i, at det er svært at fylde holdene op. Det skyldes primært de IGU-ansattes dansksproglige kompetencer, der betyder, at de ikke kan deltage i det ordinære AMU-tilbud – der skal etableres særlige hold, hvilket er vanskeligt, da det er en begrænset målgruppe med differentierede behov. AMU-udbydere uddyber under interviewene, at udfordringen består i, at der ikke altid er nok i målgruppen, som matcher de relevante karakteristika (fag og sprog), som kan følge undervisningen på det samme tidspunkt og på lokationen for kurserne, til at holdene oprettes. Derudover påpeger nogle af de interviewede AMU-udbydere, ligesom virksomhederne, at den administrative arbejdsbyrde er stor, og at det er omkostningsfuldt at deltage i IGU-ordningen, hvorfor nogle vælger ikke at gå ind i det.

Med henblik på at overkomme disse barrierer har de IGU-ansatte, virksomhederne og kommunerne i fokusgruppeinterviewene og i survey foreslået flere løsninger, hvoraf aktørernes mest markante **ideer til justeringer** af IGU-ordningen er:

- Økonomisk tilskud til virksomhederne, der modsvarer de ressourcer, som virksomhederne anvender til at understøtte de IGU-ansatte
- Understøttelse fra centralt hold af tværkommunale kursuskøb
- Midler til dækning af tolkeudgifter kan med fordel indtænkes i ordningen.

5.3.2 Rammer og organisering

Her gennemgås drivkræfter og barrierer forbundet med arbejdsgange og processer samt rammer for og information om ordningen. Hvis ordningens organisering er meningsfuld for de involverede aktører, er det en drivkraft. På samme måde er manglende sammenhæng i ordningen en barriere for at tage del i ordningen. Der ses i det følgende på to forskellige aspekter af rammer og organisering: Uklarhed om lovgivning og fastholdelse og efterværn.

Uklarhed omkring lovgivning

En central barriere for ordningens implementering består af uklarheder om lovgivningen. En række af de interviewede aktører fra virksomheder, AMU-udbydere, IGU-ansatte og kommuner peger på, at der har været en række forhold omkring lovgivning og regler for ordningens implementering, der ikke har været klare i ordningens opstart og implementering. Der er fortsat en række forhold, der skaber afsæt for spørgsmål og tvivl. Uklarhederne handler blandt andet om, hvorvidt det er muligt for virksomhederne og AMU-udbydere at få finansieret en tolk, om det for virksomhederne er muligt at tilkøbe ekstra dansk ved FVU, og hvorvidt IGU-ansatte må indgå i et nyt IGU-forløb, hvis det første afbrydes. Ligeledes fortæller de IGU-ansatte, at de ikke kan forstå de lønforskelle, der er fra IGU-ansat til IGU-ansat baseret på forskelle i de overenskomstmæssige lønsatser. En virksomhed beretter desuden om en IGU-ansat, der ikke kendte til reglerne omkring fravær og derfor troede, at op til 20 pct. fravær i undervisningen var tilladt. Kommunerne er i forlængelse heraf i tvivl om, hvorvidt de må følge op på de IGU-ansattes fremmøde på kurserne, samtidig med, at virksomhederne efterspørger, at kommunerne følger tættere op på fremmøde til undervisning. Kommunerne er desuden i tvivl om og efterspørger sanktionsmuligheder i tilfælde af, at den IGU-ansatte ikke møder op til undervisning.

I interviewene peger virksomhederne på, at en drivkraft for, at samarbejdet fungerer, er forventningsafstemning blandt alle parter om, hvordan ansvarsfordelingen skal være i de tilfælde, hvor det ikke klart fremgår af lovgivningen. Nogle virksomheder vil gerne hjælpe de IGU-ansatte med praktiske udfordringer, men mangler en klarhed omkring, hvorvidt det også er virksomhedernes rolle.

Med henblik på at overkomme disse barrierer, har de IGU-ansatte, virksomhederne og kommunerne i fokusgruppeinterviewene og i survey foreslået flere løsninger, hvoraf aktørernes mest markante **ideer til justeringer** af IGU-ordningen er:

- Udvikling af formidlingsmaterialer, der formidles aktivt til de involverede aktører i et lettilgængeligt sprog (fx om lovgivning, oversigt over mulige skoleophold mv.) kan med fordel udvikles målgruppeorienteret

- Præcisering af ansvarsdelingen mellem de involverede aktører
- Mulighed for erfaringsdeling og vidensinput i netværk for kommunale konsulenter understøttet af myndighedseksperter.

Fastholdelse og efterværn

En faktor med betydning for IGU-ordningens implementering er behovet for at fastholde de IGU-ansatte og tilbyde efterværn, som ikke er et fast element i ordningen. Særligt virksomhederne efterspørger, at kommunerne står for fastholdelse og efterværn i forhold til de IGU-ansatte. Virksomhederne oplever, at de til tider skal hjælpe med diverse personlige problemer og udfordringer. De oplever, at de er nødsaget til at følge op på de IGU-ansatte, fordi ingen andre gør det. Nogle virksomheders opfattelse er, at kommunerne slipper borgerne, så snart de kommer i IGU-forløb, fordi borgerne anses for selvforsørgende. Dette fremstilles som problematisk, da virksomhederne ikke oplever, at de IGU-ansatte er selvkørende, når de er kommet i IGU-forløb. Tværtimod har mange stadig behov for hjælp til lavpraktiske ting såsom ansøgning om uddannelsesgodtgørelse.

I interviewene kommer det også til udtryk, at erfaringerne med samarbejde med anden aktør omkring IGU-ansatte er blandede. I denne sammenhæng er anden aktører forstået som private virksomheder, der er indkøbt af kommuner til at udføre dele af beskæftigelsesindsatsen. Nogle virksomheder oplever, at anden aktør i højere grad er drevet af, at få de IGU-ansatte ud af deres hænder, så de kan "krydse af i boksen", hvilket resulterer i mangel på opfølgning efterfølgende. Disse virksomheder har fx valgt ikke at tage IGU-ansatte fra anden aktører. Andre virksomheder oplever, at anden aktør er meget engagerede i ordningen og er gode til at tage initiativ i forbindelse med etablering og opstart af forløbet.

Med henblik på at overkomme disse barrierer har de IGU-ansatte, virksomhederne og kommunerne i fokusgruppeinterviewene og i survey foreslået flere løsninger, hvoraf aktørernes mest markante **ideer til justeringer** af IGU-ordningen er:

- Der er behov for et fast efterværnstilbud til de IGU-ansatte, når de er i praktik, som en del af ordningen.

5.3.3 Medarbejdere og kompetencer

I dette afsnit gennemgås drivkræfter og barrierer knyttet til medarbejderne i virksomhederne og kommunerne, herunder deres motivation, kompetencer, tilgang og forståelse af egen rolle. Medarbejderne agerer som drivkraft for ordningen ved at motivere borgerne og virksomhederne til at anvende ordningen. Hvis medarbejderne mangler kompetencer eller ressourcer til at støtte op om forløbet, er det ligeledes en barriere. Der ses i det følgende på to forskellige aspekter af medarbejdere og kompetencer, nemlig virksomhedernes medarbejdere som ressource samt kommunale medarbejdere og kompetencer.

Virksomhedernes medarbejdere som ressource

Virksomhedernes medarbejdere udgør en vigtig ressource i at få den IGU-ansatte inkluderet på arbejdspladsen. Medarbejdernes engagement og motivation til at arbejde med målgruppen er en drivkraft for at gøre brug af ordningen. Nogle virksomheder fortæller i interviewene, at de har positive erfaringer med mentorordninger, hvor de IGU-ansatte tilknyttes en medarbejder, der agerer vejleder og sparringspartner. Virksomhederne fremhæver, at det er givende for både medarbejdere og IGU-ansatte, da begge parter bliver motiverede og lærer af det. Flere IGU-ansatte påpeger, at kollegerne er meget villige til at hjælpe dem.

Virksomhederne oplever, at de i vid udstrækning skal bruge tid på at vejlede og hjælpe de IGU-ansatte med problematikker og spørgsmål, der relaterer sig til både IGU-forløbet, at orientere sig i samfund og beskæftigelsessystem samt det at være nyankommet til landet. Det påpeges, at der er nogle særlige udfordringer på spil hos målgruppen, som kræver særlige kompetencer blandt medarbejderne at håndtere. De IGU-ansatte har i nogle tilfælde private udfordringer, fx knyttet

op til traumer fra krig i deres hjemland, som er svære at håndtere for medarbejderne. En virksomhed har desuden oplevet, at der opstår konflikter mellem religiøse minoriteter og mobning af IGU-ansatte fra andre kulturer, når de IGU-ansatte er samlet på kurser. Nogle beretter også om situationer, hvor ledere eller medarbejdere har befundet sig i et etisk dilemma, relateret til den IGU-ansattes private situation. Et eksempel er en virksomhed, der har oplevet, at en opsagt IGU-ansat senere er vendt tilbage og har bedt om genansættelse, fordi det ville styrke vedkommendes sag om opholdstilladelse. Virksomhederne oplever derfor et behov for at klæde medarbejderne på til at kunne håndtere disse situationer.

Med henblik på at overkomme disse barrierer har de IGU-ansatte, virksomhederne og kommunerne i fokusgruppeinterviewene og i survey foreslået flere løsninger, hvoraf aktørernes mest markante **ideer til justeringer** af IGU-ordningen er:

- Der er behov for konkrete redskaber og vejledning til virksomhederne i forhold til at sikre en indledende såvel som løbende forventningsafstemning med borgerne om forløbet hos dem.

Kommunale medarbejdere og kompetencer

Det er en drivkraft for, at ordningen anvendes, at de rette medarbejdere har kendskab og evner til at anvende og formidle om ordningen. Omvendt er det en barriere for ordningens implementering, hvis medarbejderne ikke har de rette kompetencer og er klædt på til opgaven. På trods af, at kommunerne svarer i surveyen, at de har klædt deres medarbejdere på til ordningen, beretter enkelte virksomheder og IGU-ansatte om, at de kommunale medarbejdere mangler viden om ordningen. Dette betyder, at de har svært ved at vejlede de IGU-ansatte og virksomhederne rigtigt.

Med henblik på at overkomme disse barrierer har de IGU-ansatte, virksomhederne og kommunerne i fokusgruppeinterviewene og i survey foreslået flere løsninger, hvoraf aktørernes mest markante **ideer til justeringer** af IGU-ordningen er:

- Der bør udvikles ensrettet kompetenceudviklingsmateriale til de medarbejdere i kommunen, der varetager arbejdet med IGU-ordningen.