

EVALUERING AF KAMPAGNEN "SAMMEN OM INTEGRATION"

Virksomhedspartnerskab - Sammen om integration

Rapport – MARTS 2018

[Indholdsfortegnelse]

Baggrund	2
Sammen om integration	2
Om evalueringen	3
Resumé	5
Anbefalinger	8
Om: Sammen om integration	10
Kampagneaktiviteter	10
Kampagneelementer generelt	10
Integrationskoordinatorer og partnerskabsvirksomheder	12
Regionale integrationskoordinatorer	12
Partnerskabsvirksomheder	13
Del 1: Virksomhederne	16
Resultater fra spørgeskemaundersøgelse	16
Virksomhedernes motivation for deltagelse i kampagnen	16
Virksomhedernes kendskab til kampagnens hjemmeside	18
Virksomhedernes samarbejde med integrationskoordinatorerne	19
Virksomhedernes brug af IGU-hotlinen	23
Integrationsaftale	23
Virksomhedernes udsagn fra personlige interview	24
Partnerskabsvirksomhedernes ansættelse af flygtninge	25
Antal forløb for personer omfattet af integrationsprogrammet	26
Udvalgte eksempler på samarbejde i partnerskabet	26
Virksomhedscase 1 – TDC	27
Virksomhedscase 2 – Danske Fragtmænd	28
Virksomhedscase 3 – Arla Foods	30
Virksomhedscase 4 – Slagtermester Laustsen	31
Del 2: Aktørsamarbejdet	33
Resultater fra spørgeskemaundersøgelse	33
Kommunernes vurdering af integrationskoordinatorernes rolle	33
Udvalgte kommuners udsagn fra personlige interview	36
Samarbejdsstrukturen mellem SIRI og STAR	37

Baggrund

Sammen om integration

”Sammen om integration” er et partnerskab, hvor virksomheder, Jobservice Danmark og de kommunale jobcentre samarbejder for at få flere flygtninge i arbejde. Målet er at synliggøre virksomhedernes vigtige indsats for at integrere flygtninge på arbejdsmarkedet, og at motivere virksomhederne til at deltage i integrationsindsatsen. Partnerskabet blev etableret ved regeringens topmøde om integration i september 2015.

I alt har 197 virksomheder igennem projektperioden været en del af partnerskabet. Virksomhederne er fordelt over hele landet med en bred sammensætning fordelt på forskellige brancher, virksomhedsstørrelser og tidligere integrationserfaring. På evalueringstidspunktet (oktober 2017) var der i alt 173 aktive partnerskabsvirksomheder.

Kampagnen ”Sammen om integration” er et samarbejde mellem flere partnere. Partnerne er Styrelsen for International Rekruttering og Integration (herefter SIRI) og Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (herefter STAR). I forbindelse med kampagnen er der ansat integrationskoordinatorer, der er ansat i SIRI, men fysisk sidder på de regionale arbejdsmarkedskontorer under STAR.

LG Insight har gennemført en evaluering af virksomhedspartnerskabet ”Sammen om integration”. Evalueringen omfatter to spor:

- ▷ Spor 1: Evaluering af kampagnens aktiviteter og resultater – bl.a. hvilken betydning kampagnen har haft for virksomhedernes forudsætninger og interesse for deltagelse i integrationsindsatsen.
- ▷ Spor 2: Evaluering af integrationskoordinatorernes funktion som koordinator og bindeled mellem STAR, SIRI og kommunerne og virksomheder, herunder hvordan koordineringen og rammerne omkring den beskæftigelses-rettede integration fungerer.

I nærværende rapport er resultater fra evalueringen fremstillet. Rapporten er opdelt i to hovedafsnit. I første del præsenteres resultater fra virksomhedsspoet, mens anden del omhandler integrationskoordinatorernes funktion, bl.a. samarbejdet mellem samarbejdspartnerne.

Om evalueringen

Evalueringen af spor 1 har fokus på følgende evalueringsområder:

1. Har etableringen af virksomhedspartnerskabet og den tilknyttede oplysningskampagne bidraget til, at virksomheder generelt har opnået mere viden om og større interesse for at bidrage til integration af flygtninge som følge af partnerskabet?
2. Oplever virksomheder tilknyttet partnerskabet, at målet om at bringe flygtninge tættere på arbejdsmarkedet og i job er nemt og ubureaukratisk grundet støtten fra virksomhedspartnerskabet?
3. Hvordan har virksomhederne oplevet udbyttet af samarbejdet med integrationskoordinatorerne – virksomhedernes vurderede udbytte af besøg, viden om muligheder i forhold til integration af flygtninge m.m.?
4. Hvilke tilbud fra virksomhedspartnerskabet, oplever virksomhederne, har bidraget til, at virksomhederne har eller haft flygtninge i virksomhedsforløb og måske har ansat flygtninge i ordinære job?
5. Hvilke aktiviteter har integrationskoordinatorerne tilbudt virksomheder?
6. Kender virksomhederne til websitet sammenomintegration.dk og redskaberne, og hvordan vurderer virksomhederne sitet?

Evalueringen af spor 2 afdækker:

1. Oplever kommunerne, at de har fået hjælp til, hvordan en styrket jobrettet integrationsindsats kan tilrettelægges – bl.a. viden om god/lovede praksis i andre kommuner i form af cases og gode eksempler?
2. Kender relevante kommunale (virksomhedsfaglige) medarbejdere til websitet sammenomintegration.dk og redskaberne, der findes der?
3. Hvordan er den organisatoriske model tilrettelagt, og er denne model fortsat hensigtsmæssig (fordele og ulemper ved fordeling af roller-/ansvar og organisatorisk placering af opgaver/medarbejdere m.m.)?

Evalueringen omfatter en spørgeskemaundersøgelse, hvor alle partnerskabsvirksomheder i "Sammen om integration" er inviteret til at deltage. På evalueringstidspunktet (oktober 2017) var i alt 173 aktive partnerskabsvirksomheder, mens 24 var ophørte (i alt har der været 197 virksomheder tilknyttet partnerskabet). Aktive partnerskabsvirksomheder er undersøgt via CVR-register. 106 virksomheder har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen – svarende til en svarprocent på 61 pct.

LG Insight har gennemført interview med 6 partnerskabsvirksomheder, herunder indsamlet konkrete eksempler på samarbejde mellem 6 virksomheder og integrationskoordinatorerne. Derudover er der gennemført interview med udvalgte virksomheder med henblik på at pege på anbefalinger til, hvordan virksomheds-partnerskabet kan styrkes fremadrettet.

Der er gennemført spørgeskemaundersøgelser omfattende alle kommuner. I alt har 77 kommunale aktører med ansvar for integrationsindsatsen besvaret spørgeskemaet (svarede til en svarprocent på ca. 79 pct.). Derudover har LG Insight gennemført interview med 3 kommuner, der alle har haft et samarbejde med én af de tre integrationskoordinatorer.

LG Insight har desuden gennemført interview med integrationskoordinatorerne og ledere/koordinatorer af de regionale arbejdsmarkedskontorer.

Endelig bygger evalueringen på materialestudier, herunder analyse af materialer på sammenomintegration.dk m.m.

Kampagnen ”Sammen om integration” har som mål også at bygge bro mellem civilsamfundet, virksomheder og kommuner (det tredje spor i kampagnen), og at styrke de frivilliges rolle i at hjælpe flygtninge i arbejde. Dette kampagnespor indgår ikke i denne evaluering.

Kampagnens hjemmeside ”sammenomintegration.dk” har ikke fra start været pålagt tracking-koder, hvorfor data til belysning af antal besøg på hjemmesiden og de besøgendes profil m.m. ikke har været tilgængelige. Evalueringen rummer følgelig ikke dokumentation af besøg på kampagnesitet.

Resumé

Virksomhedspartnerskab

I alt var 173 virksomheder pr. 15. november 2017 partnerskabsvirksomheder. De 173 virksomheder fordeler sig over hele landet og i 39 kommuner.

124 af de 173 virksomheder er placeret i Region Syddanmark (svarende til 63 pct. af partnerskabsvirksomhederne). 58 virksomheder har adresse i Region Sjælland/Hovedstaden og 10 i Region Midt- og Nordjylland. Evalueringen viser således, at kampagnen har haft størst tilslutning blandt virksomheder på Fyn (Middelfart), Sjælland og i hovedstadsområdet.

Den største andel af partnerskabsvirksomheder findes indenfor brancherne detail, industri, hotel- og restauration samt bygge- og anlæg. 2/3 af partnerskabsvirksomhederne er indenfor disse brancher.

Partnerskabets resultater

Evalueringsdata fra STAR viser, at partnerskabsvirksomhederne har oplevet en fordobling af antallet af ordinære beskæftigede omfattet af integrationsprogrammet – dette svarer til en stigning fra 578 ansatte i året før partnerskabets etablering til 1.160 ansatte i ordinær beskæftigelse pr. 30. september 2017.

Godt en tredjedel (37 pct.) af de personer fra integrationsprogrammet, som virksomhederne i ”Sammen om integration” har haft i støttet beskæftigelse, er kommet i job et halvt år efter.

Partnerskabsvirksomhederne har desuden oplevet en stor stigning i antallet af støttede forløb de seneste år, sammenlignet med året før partnerskabets etablering. Der har i partnerskabsvirksomhederne været en stigning på 513,5 pct. af personer omfattet af integrationsprogrammet i løntilskud (fra 52 til 319 personer) og en stigning på 366,2 pct. af personer omfattet af integrationsprogrammet i virksomhedspraktik (fra 553 til 2578 personer).

Virksomhedernes vurdering af partnerskabet

Virksomhederne er især drevet af et ønske om at bidrage positivt til integrationsindsatsen i Danmark. Godt 60 pct. af virksomhederne svarer i spørgeskemaundersøgelsen, at dette ønske har været den primære grund til deres deltagelse i partnerskabet ”Sammen om integration”.

69 pct. af partnerskabsvirksomhederne svarer i evalueringen, at virksomhedspartnerskabet i høj grad eller i nogen grad har motiveret virksomheden til at understøtte integrationsindsatsen i Danmark.

33 pct. af partnerskabsvirksomhederne kender til kampagnens hjemmeside, og af dem har 17 virksomheder brugt hjemmesiden aktivt. Hjemmesiden er således kun i mindre grad kendt og brugt af partnerskabsvirksomhederne.

De virksomheder der har gjort brug af hjemmesiden sammenomintegration.dk oplyser, at de især har fået inspiration på hjemmesiden fra videoerne om integrationsgrunduddannelsen (IGU) og praktikforløb samt fået inspiration fra cases om, hvordan andre partnerskabs-virksomheder arbejder med integration.

En stor andel - 90 pct. af de partnerskabsvirksomheder, som har haft et en til en besøg af en integrationskoordinator (31 virksomheder), udtrykker tilfredshed med udbyttet af besøg fra integrationskoordinatoren, og ingen virksomheder har været utilfredse med besøg fra integrationskoordinatoren.

61 pct. af virksomhederne som har samarbejdet med integrationskoordinatorerne oplyser, at de har brugt koordinatoren til at indgå en integrationsaftale eller en jobserviceaftale med integration¹. 19 pct. af virksomhederne har brugt integrationskoordinatoren til at rekruttere arbejdskraft, og 16 pct. har i kraft af besøg af koordinatoren efterfølgende haft et virksomhedsbesøg fra det lokale jobcenter.

39 pct. af virksomhederne mener, at deres integrationsindsats i høj eller nogen grad er øget som følge af partnerskabet og som følge af virksomhedernes mulighed for at modtage støtte fra en integrationskoordinator, mens 29 pct. mener det kun i mindre grad er tilfældet.

17 virksomheder har søgt rådgivning om IGU på IGU-hotlinen. Virksomhederne finder rådgivningen god og dækkende, og virksomhederne vil igen søge hjælp ved brug af IGU-hotlinen, hvis de får behov herfor.

23 pct. af virksomhederne er enige i udsagnet om, at 'siden deres virksomhed blev en del af partnerskabet er det blevet nemmere for virksomheden at skaffe den nødvendige hjælp, når der opstår udfordringer vedrørende flygtninge i virksomhedspraktik eller virksomhedsforløb'. 58 pct. har svaret enten eller og 18 pct. er lidt eller meget uenige i udsagnet.

Kommunernes vurdering af partnerskabet

I alt svarer 48 kommuner, at de har kendskab til integrationskoordinatoren, mens 29 svarer, at de ikke har haft et samarbejde med koordinatoren. Det svarer til, at ca. halvdelen af landets kommuner i løbet af virksomhedspartnerskabets toårige projektperiode har fået kendskab til integrationskoordinatorerne.

¹ Der er i alt blevet indgået 8 integrationsaftaler og 13 jobserviceaftaler med integration. Jobservice Danmark arbejde fremadrettet med integration og integrationsaftaler som en del af jobserviceaftaler for at sikre at alle virksomheder får tilbud om samarbejde om beskæftigelsesrettet integrationsindsats i forbindelse med tilbud om en jobserviceaftale.

88 pct. af kommunerne med kendskab til integrationskoordinatoren er i høj/nogen grad enige i udsagnet om, at integrationskoordinatorerne er videnspersoner, som kan støtte beskæftigelsesindsatsen i deres kommune.

Tilsvarende finder 83 pct. af kommunerne, at integrationskoordinatorerne er med til at styrke det tværkommunale samarbejde med eksempelvis andre kommuner, asylcentre og uddannelsesinstitutioner.

Kommunerne har især fået viden om IGU-forløb fra integrationskoordinatorerne, ligesom koordinatorerne har medvirket til at sprede viden og erfaring om virksomhedsrettet integration mellem kommunerne.

Godt 1/3 af kommunerne svarer, at integrationskoordinatorerne har formidlet et tværkommunalt samarbejde, gjort opmærksom på virksomheds-partnerskabet og oplyst om kampagnens hjemmeside.

Anbefalinger

Evalueringen peger på følgende anbefalinger til fremadrettet at styrke virksomhedsrettet samarbejde:

Samarbejdet med virksomhederne

Som det fremgår af resumeet ovenfor tilkendegiver en stor del af virksomhederne, at virksomhedspartnerskabet i høj grad eller i nogen grad har motiveret dem til at understøtte integrationsindsatsen i Danmark. Størstedelen af de partnerskabsvirksomheder, som har haft en til en møder med integrationskoordinatorerne, udtrykker tilfredshed med udbyttet af besøget.

Virksomheder tilkendegiver dog i evalueringen, at de kun i mindre omfang oplever, at det er blevet nemmere for dem at rekruttere flygtninge.

Det anbefales derfor, at:

- ▶ Samarbejdet i højere grad imødekommer virksomhedernes ønsker i forhold til rekruttering af arbejdskraft.
- ▶ (Fortsat) styrke det tværkommunale samarbejde, så virksomhederne oplever mere ensartede samarbejdsformer med kommunerne, og oplever at deres integrationsaftaler bliver brugt i praksis.
- ▶ Etablere netværk (integrationsforum) mellem virksomheder, så virksomheder kan dele viden og erfaring med hinanden.

Samarbejdet med kommunerne

En stor andel af kommuner, der har kendskab til integrationskoordinatorerne (IK'erne) ser IK'erne som videnspersoner, som kan støtte beskæftigelsesindsatsen i deres kommune og vurderer, at de er med til at styrke det tværkommunale samarbejde med eksempelvis andre kommuner, asylcentre og uddannelsesinstitutioner. Der er dog en forholdsvis stor andel af kommunerne, der tilkendegiver, at de ikke kender IK'erne, og flere kommuner efterspørger et mere individuelt samarbejde med integrationskoordinatorerne.

For at styrke integrationskoordinatorindsatsen anbefaler LG Insight derfor, at:

- ▶ Sætte fokus på at udbrede kendskabet til virksomhedsrettet samarbejde og til integrationskoordinatorerne.
- ▶ At der etableres et mere individuelt samarbejde med integrationskoordinatorerne – f.eks. ved regelmæssige servicebesøg, hvor den virksomhedsnære integrationsindsats kan udvikles.

-
- ▶ Netværksmøder for kommunerne i højere grad koordineres med øvrige netværksmøder, så kommunerne ikke oplever overlappende temanetværksmøder.
 - ▶ Integrationskoordinatorerne i høj grad fokuserer på deres rolle som understøttende for den virksomhedsnære integrationsindsats, herunder ved at have bredere fokus udover IGU-forløb.

Organisering af partnerskabet

- ▶ Den eksisterende model hvor integrationskoordinatorerne er ansat under SIRI, men placeret i AMK-kontorerne under STAR, opleves som både positiv og udfordrende, men modellen bør videreføres.
- ▶ Der skal yderligere fokus på at integrationskoordinatorerne oplever et personalemæssigt og fagligt tilhørsforhold til SIRI og samtidig fagligt integreres i AMK-kontorerens faglige miljø.

Om: Sammen om integration

Kampagneaktiviteter

Virksomheder kan som værter for virksomhedspraktik og/eller rekruttering af flygtninge bidrage væsentligt til integrationsindsatsen. Samtidig udgør flygtninge en mulig relevant arbejdskraft for virksomheder, som de kommende år kan komme til at opleve rekrutteringsudfordringer.

Kampagnen ”Sammen om integration” har overordnet til formål at motivere (flere) virksomheder til at bidrage til integrationsindsatsen. Siden kampagnen blev iværksat på baggrund af ’Marienborgtopmødet’ om integration i september 2015, har kampagnen omfattet en bred vifte af tiltag.

I dette afsnit gives en generel præsentation af elementer i kampagnen, herunder en mere uddybende beskrivelse af integrationskoordinatorernes arbejde og en præsentation af partnerskabsvirksomhederne.

Kampagneelementer generelt

Kampagnen omfatter følgende hovedelementer:

Partnerskabsvirksomheder, hvor virksomheder kan indgå partnerskab og herigennem profilere virksomheden som en virksomhed med et samfundsansvarligt image og/eller tilbyde flygtninge ansættelse i virksomhedsforløb (f.eks. praktik, IGU-forløb eller ansættelse på ordinære vilkår).

Integrationsaftaler, hvor virksomheder ligeledes har kunne indgå integrationsaftaler med Jobservice Danmark. Med en integrationsaftale kan virksomheder med afdelinger i flere kommuner og/eller virksomheder, som rekrutterer på tværs af kommuner få et tovholder-jobcenter som sin primære samarbejdspartner. Integrationsaftaler er derfor primært tiltænkt større virksomheder med filialer i flere kommuner, så én indgang til kommunerne sikres. Derudover beskriver aftalen virksomhedens behov og kapacitet i form af virksomhedspladser, jobtyper m.m., hvilket skaber klare vejledninger og giver grundlag for etablering af ensartede samarbejdsformer med jobcentrene. Integration kan ligeledes være en del af en jobserviceaftale, fremadrettet vil integrationsaftaler blive lavet som jobserviceaftaler, hvori integrationselementer er indarbejdet.

Kampagnehjemmesiden ”sammenomintegration.dk”, hvor virksomheder kan hente information, søge inspiration, rådgivning og viden om, hvor de eventuelt søger yderligere viden. På hjemmesiden kan virksomheder også læse eller se videofilm om konkrete cases fra virksomheder, der har ansat flygtninge i virksomhedspraktik, startet IGU-forløb el.lign.

Etablering af IGU-hotline: Der er etableret en hotline, som virksomheder og f.eks. kommunale aktører kan ringe til og søge hjælp til spørgsmål vedr. etablering af IGU – f.eks. løn, ansættelsesforhold, relevante kursustyper osv. I alt er IGU-hotlinen blevet kontaktet af 794 brugere i perioden 1. juli 2016 til 1. oktober 2017, ligesom 258 virksomheder har ringet vedrørende rekruttering².

Eksponering af kampagnen: Der er indrykket annoncer om kampagnen i trykte medier som aviser og fagblade el.lign., målrettet virksomheder indenfor bestemte brancher. Annonceringen har bl.a. omfattet annoncer i både landsdækkende og regionale aviser som f.eks. erhvervsaviser, Nordjyske Stiftstidende og Bornholms Tidende. Derudover har kampagnen været eksponeret gennem webannere i medier som Børsen, Ekstra Bladet og JP³.

Kampagnen har desuden været eksponeret via LinkedIn og YouTube, hvor især en række videofilm om IGU har opnået et højt antal visninger og klik. F.eks. er der 63.266, der har set opdateringen om hotlinen til IGU, mens 35.905 har set en video om Norisol, hvor virksomheden begrundet sine motiver for brug af IGU, bl.a. deler den sine positive erfaringer med IGU-forløb.

I marts/april 2017 blev der rettet henvendelse til bl.a. 55 erhvervsråd og 32 brancheorganisationer for at øge kendskabet til partnerskabet. Artikler og evt. cases blev gennem 37 organisationer formidlet til virksomheder⁴.

Dialogmøder med virksomheder: SIRI har arrangeret i alt 3 dialogmøder med virksomheder. Møderne er gennemført i Region Sjælland med deltagelse af i alt 51 personer (heraf 23 virksomhedsrepræsentanter), i Region Midt- og Nordjylland deltog i alt 76 personer (heraf 41 virksomhedsrepræsentanter) samt i Region Syd med 44 deltagere (heraf 16 virksomhedsrepræsentanter). I alt har 171 deltaget i dialogmøder, heraf 80 repræsentanter fra virksomheder.

Formålet med dialogmøderne var at skabe interesse for partnerskabet blandt virksomheder. Dialogmøderne har bl.a. omfattet præsentation af partnerskabet og IGU, dialog med virksomhedsrepræsentanterne om deres interesser og muligheder for deltagelse i integrationsindsatsen m.m.

Virksomhedskampagnen som led i ”Sammen om integration”: For at udbrede kendskabet til Jobservice Danmark og virksomhedspartnerskabet ”Sammen om integration” samt for at understøtte virksomhedsservicen ude på jobcentrene, blev virksomhedskampagnen gennemført i perioden 1. november 2015 til 1. april 2016. Kampagnen var målrettet de 1.000 største virksomheder.

² Status på Jobservice Danmarks hotline, notat, STAR, 27. november 2017. Henvendelser vedr. rekruttering vedrører ikke specifik rekruttering af flygtninge.

³ Trykte annoncer er eksponeret for i alt 1.140.572 læsere. Online annoncer har fået 1.487.723 visninger.

⁴ Henvendelserne blev modtaget positivt af såvel organisationerne som erhvervsrådene. Hovedparten tilkendegav interesse for at bringe artikler/cases – bl.a. Danske Slagtemestre, Håndværkerforeningen i København, Dansk Transport og Logistik, Plastindustrien, De Samvirkende Købmænd osv.

Phoner-kampagne: Her fik virksomheder tilbudt et virksomhedsbesøg. Virksomhedskampagnen resulterede i at i alt 2.750 virksomheder blev kontaktet (fordelt 68 kommuner), heraf fik 403 virksomhedsbesøg eller et telefonmøde og der blev i alt sendt 1.700 materialepakker til virksomheder over hele landet.

Integrationskoordinatorer og partnerskabsvirksomheder

Regionale integrationskoordinatorer

Der er i alt ansat tre integrationskoordinatorer. Integrationskoordinatorerne er ansat under SIRI, men deres arbejdssted er de regionale arbejdsmarkedskontorer (henholdsvis i Roskilde/AMK-Øst, Odense/AMK-Syd og i Aalborg/AMK-Midt-Nord). I personaleforhold refererer integrationskoordinatorerne til lederen i SIRI, mens de indgår i et delt fagligt miljø/lederskab mellem ledere af de regionale AMK-kontorer og leder i SIRI.

Integrationskoordinatorernes rolle og opgaver er både relateret til virksomheder, hvor målet er, at integrationskoordinatorerne skal have en opsøgende virksomhedskontakt og etablere virksomhedssamarbejde (integrationsaftaler m.m.). Koordinatorerne skal desuden styrke samarbejdet med kommuner og understøtte det tværkommunale samarbejde, videns- og erfaringsdele kommuner imellem samt styrke den virksomhedsnære integration.

Koordinatorerne dækker tre regionale områder – henholdsvis Hovedstaden og Sjælland, Region Syddanmark samt Midt- og Nordjylland. Koordinatorerne dækker således et meget bredt geografisk område, hvor antallet af virksomheder og kommuner er meget stort, men også med meget stor variation i forhold til antal virksomheder og kommuner i de enkelte regioner⁵.

Integrationskoordinatorerne har desuden en bred opgaveportefølje, hvor de både har opgaver relateret til virksomheder (bl.a. at bemane IGU-hotlinen) og i relation til kommunerne.

Integrationskoordinatorerne har forskellige uddannelses- og erfaringsmæssige baggrunde, men alle har relevante og dækkende kompetencer i forhold til kendskab til integrationsområdet, virksomheder og kommuner. En koordinator har en baggrund fra integration i en kommune, mens en anden koordinator har en baggrund i det private erhvervsliv. Endelig har en koordinator en mangeårig baggrund indenfor det beskæftigelsesfaglige system.

Integrationskoordinatorerne har tilrettelagt deres indsats forskelligt – dels betinget af regionale forskelle i vilkår for samarbejde med kommuner og virksomheder, dels betinget af individuelle strategiske beslutninger. Det varierer derfor, hvordan integrationskoordinatoren har haft fokus på at opbygge et samarbejde

⁵ Således omfatter Region Hovedstaden/Sjælland 145.627 virksomheder (2016/(Danmarks Statistik) og 46 kommuner, Region Syddanmark 61.847 virksomheder og 22 kommuner og Region Midt-/Nordjylland godt 100.653 virksomheder og 30 kommuner.

med kommunerne. Dette er bl.a. foregået gennem netværksaktiviteter, hvor kommunernes samarbejde med virksomheder er blevet styrket og/eller ved, at koordinatoren har besøgt størstedelen af kommunerne i regionen og herved etableret en tæt samarbejdsrelation, bl.a. med afholdelse af regelmæssige sparringsmøder med kommunerne.

Integrationskoordinatorerne har bl.a. iværksat følgende netværksaktiviteter:

- ⇒ Netværksmøder om IGU-forløb
- ⇒ Netværksmøder om tværkommunale samarbejdsformer
- ⇒ Netværksmøder om samarbejdet med virksomheder i regionen
- ⇒ Samarbejde med uddannelsesfaglige (VEU)-aktører i regionerne med henblik på at sammensætte et træffende tilbud af kurser/uddannelser med værdi for IGU-forløb

Fælles for alle integrationskoordinatorer er, at de har skabt netværk med kommuner, hvor man er mødtes regelmæssigt omkring varierende temaer med fokus på den virksomhedsnære integrationsopgave. Derudover har koordinatorene været en drivkraft i udbredelsen af IGU-forløb – både i forhold til at styrke kommunerne, at bistå virksomheder (gennem hotlinen) og i forbindelse med etablering af relevante kurser i kombination med IGU-forløb.

Evalueringen viser, at koordinatorene hidtil primært har haft fokus på at opbygge samarbejdet med kommunerne, og at koordinatorene kun i mindre udstrækning har prioriteret det virksomhedsrettede arbejde. Denne prioritering er et resultat af en strategisk beslutning, hvor koordinatorene har søgt at styrke kommunernes kompetencer i forhold til samarbejdet med virksomheder i integrationsindsatsen, så koordinatorene i mindre grad selv er opsøgende/-udførende i forhold til samarbejdet med virksomhederne.

Integrationskoordinatorerne har anvendt mange ressourcer i forbindelse med rådgivning om IGU-forløb. De besidder en stor viden om både lovgivning og udfordringer/løsninger ifm. sammensætning af IGU-forløb. Et videns- og rådgivningsområde som kommunerne i stigende grad har benyttet sig af – både ved selv at søge rådgivning, men også ved at henvise virksomheder direkte til koordinatorene og/eller IGU-hotlinen.

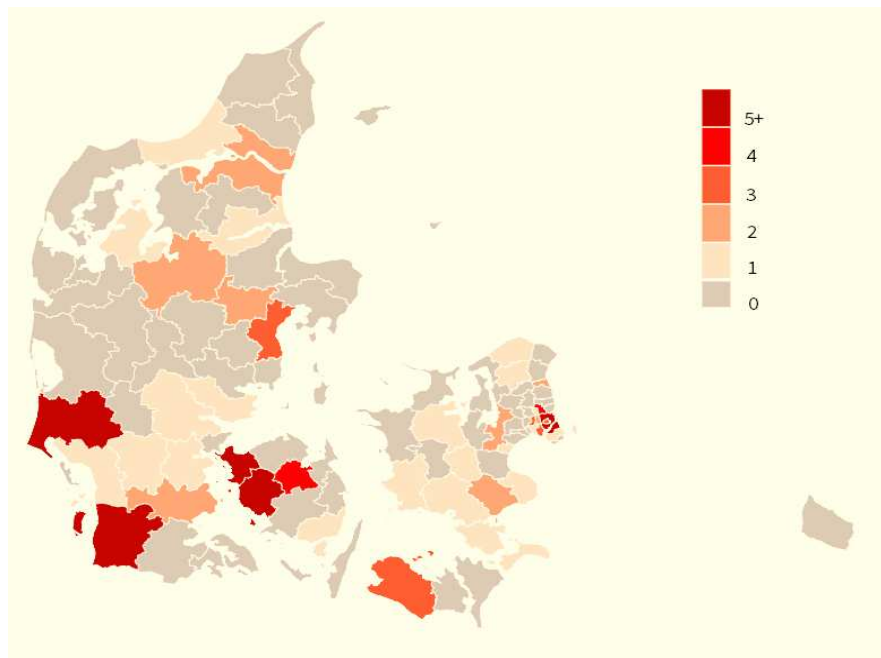
Resultaterne af koordinatorenes funktion – målt gennem virksomheders og kommuners vurderinger heraf præsenteres i de følgende afsnit. Tilsvarende gives sidst i rapporten en vurdering af koordinatorenes placering i et krydsfelt mellem SIRI og de regionale arbejdsmarkedskontorer.

Partnerskabsvirksomheder

LG Insight har gennemført en profilanalyse af de 197 partnerskabsvirksomheder, som har været tilknyttet kampagnen ”Sammen om integration” igennem perioden.

De 197 partnerskabsvirksomheder er fordelt over hele landet og i 42 kommuner, som illustreret på kortet/figuren nedenfor.

Figur 1: Partnerskabsvirksomheder fordelt på kommuner, nov. 2017



Kilde: STAR, 13. oktober 2017

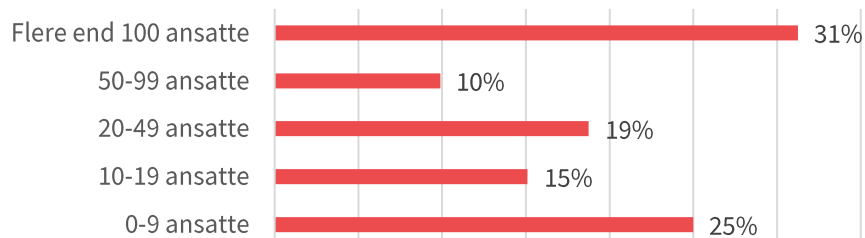
81 af de 197 deltagende virksomheder er beliggende i Middelfart kommune. Dette skyldes især et meget tæt samarbejde mellem Middelfart Kommune og virksomhederne i kommunen, hvor virksomheder både indgår lokale samarbejdsaftaler og samtidig tilknyttes som partnerskabsvirksomheder. Derudover er der også flere virksomheder i henholdsvis Tønder Kommune og Varde Kommune, som er partnerskabsvirksomheder.

124 ud af de 197 virksomheder er placeret i Region Syddanmark (svarende til 63 pct. af partnerskabsvirksomhederne). 58 virksomheder har adresse i Region Sjælland/Hovedstaden og 10 i Region Midt- og Nordjylland. Evalueringen viser således, at kampagnen har haft størst tilslutning blandt virksomheder på Fyn (Middelfart), Sjælland og i Hovedstadsområdet.

Der er en større andel af store virksomheder, som er partnerskabsvirksomheder. 31 pct. af partnerskabsvirksomhederne har over 100 ansatte, men som det fremgår af figur 2, er også mindre virksomheder repræsenteret. Således har 40 pct. af partnerskabsvirksomhederne under 20 ansatte.

De mindre partnerskabsvirksomheder er især beliggende i Region Syddanmark, mens de store virksomheder er beliggende i Region Hovedstaden.

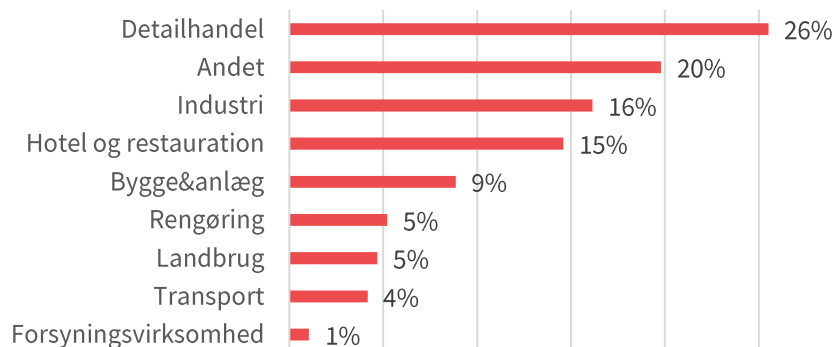
Figur 2: Partnerskabsvirksomheder fordelt på virksomhedsstørrelse, nov. 2017



Kilde: LG Insight

Den største andel af partnerskabsvirksomheder er indenfor brancherne detail (supermarkeder osv.), industri, hotel- og restauration samt bygge- og anlæg. 2/3 af partnerskabsvirksomhederne er indenfor disse brancher.

Figur 3: Partnerskabsvirksomheder fordelt på brancher, november 2017



Kilde: STAR, 13. oktober 2017. Grundet afrunding giver fordelingen 101 %.

Kategorien "andet" omfatter en forholdsvis bred gruppe af virksomheder indenfor sundhed, finans, undervisning samt kommunikation.

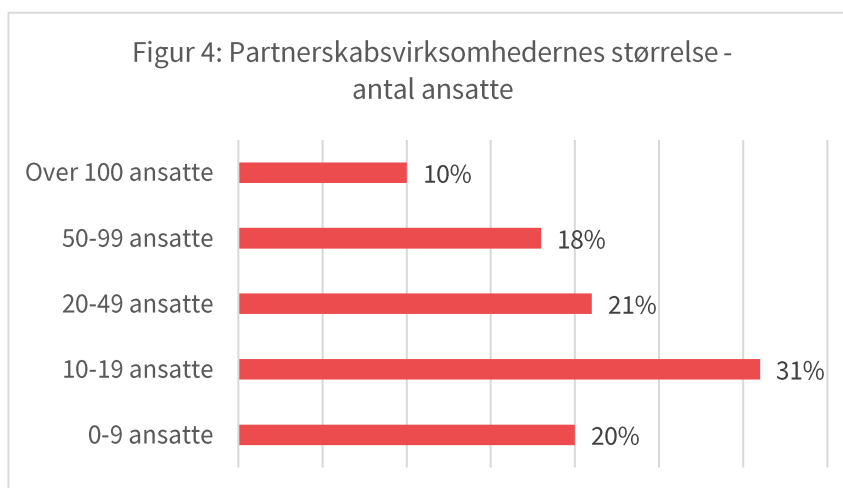
Del 1: Virksomhederne

Resultater fra spørgeskemaundersøgelse

Alle partnerskabsvirksomheder er blevet inviteret til at deltage i evalueringen af ”Sammen om integration”. En gennemgang af partnerskabsvirksomhederne viser, at der på evalueringstidspunktet var i alt 173 aktive partnerskabsvirksomheder⁶. 106 virksomheder har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen – svarende til en svarprocent på 61 pct.

Hovedparten af de deltagende partnerskabsvirksomheder er indenfor fremstillingsindustri, detailhandel, hotel og restauration samt bygge og anlæg – i alt 86 pct. af virksomhederne er indenfor disse brancher.

De deltagende partnerskabsvirksomheder i spørgeskemaundersøgelsen omfatter både store, mellemstore og mindre virksomheder. Det fremgår af figur 4, at 28 pct. har mere end 50 ansatte, mens 52 pct. har mellem 10-49 ansatte. 20 pct. af virksomhederne har under 10 ansatte.



Kilde: LG Insight, spørgeskemaundersøgelse (N=106)

Virksomhedernes motivation for deltagelse i kampagnen

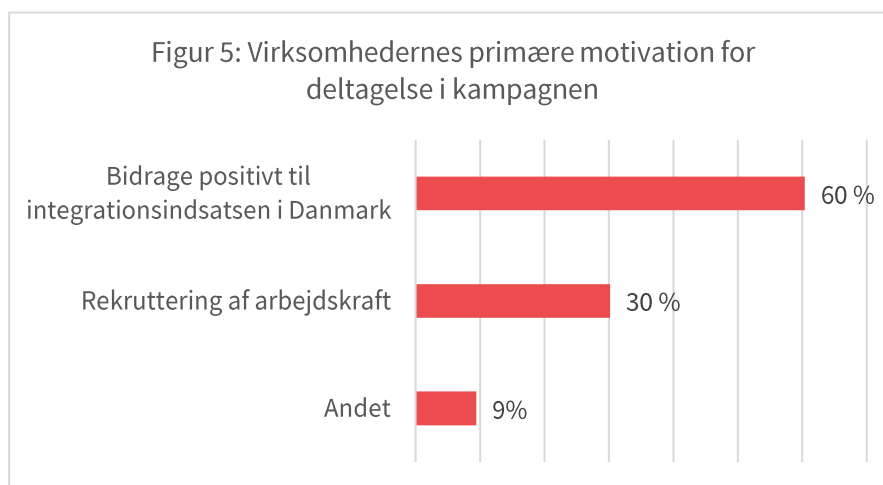
Virksomhederne er især drevet af et ønske om at bidrage positivt til integrationsindsatsen i Danmark. Godt 60 pct. af partnerskabsvirksomhederne svarer i spørgeskemaundersøgelsen, at dette hensyn har været den primære årsag til deres deltagelse i partnerskabet ”Sammen om integration”.

⁶ Ved evalueringstidspunktet (oktober 2017) var i alt 173 aktive partnerskabsvirksomheder, mens 24 var ophørte (i alt har der været 197 virksomheder tilknyttet partnerskabet). Aktive partnerskabsvirksomheder er undersøgt via CVR-register.

Det er primært større virksomheder (med mere end 50 ansatte) indenfor detail og hotel- og restauration, som er motiveret af et ønske om at bidrage positivt til integrationsindsatsen i Danmark.

Godt 30 pct. af virksomhederne er primært motiveret til at deltage i kampagnen af rekrutteringsmæssige årsager. Virksomhederne tilkendegiver, at de forudser behov for arbejdskraft og finder, at flygtninge er en relevant/interessant arbejdskraftreserve. Det er især mellemstore virksomheder indenfor industrien og bygge og anlæg, som er motiveret af rekrutteringshensyn.

Ca. 9 pct. af virksomhederne angiver andre årsager til deres deltagelse i partnerskabet – bl.a. hensynet til samarbejdet med kommunen osv.



Kilde: LG Insight, spørgeskemaundersøgelse (N=106)

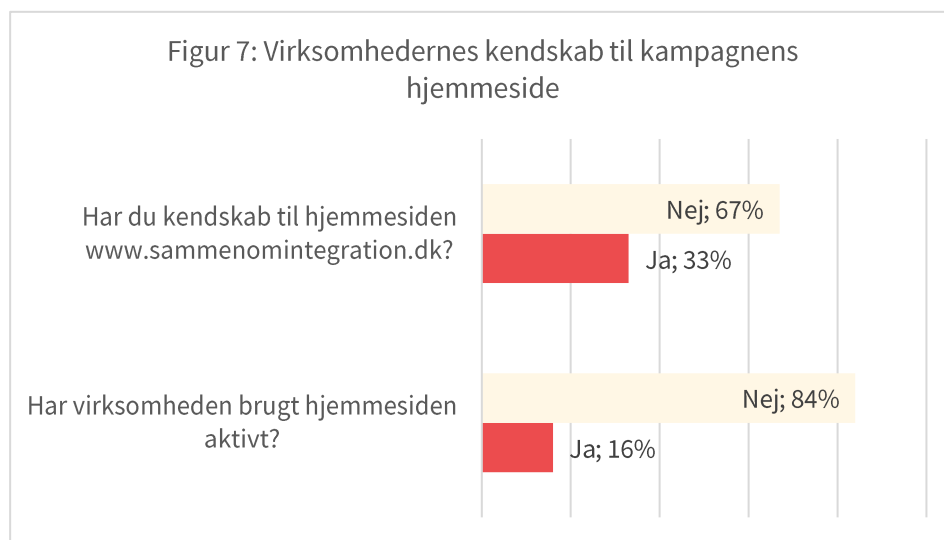
69 pct. af virksomhederne svarer i spørgeskemaundersøgelsen, at virksomhedspartnerskabet i høj grad eller i nogen grad har motiveret virksomheden til at understøtte integrationsindsatsen i Danmark. 23 pct. svarer, at det kun i mindre grad er tilfældet, mens 4 pct. ikke ved det (jvf. figur 6).



Kilde: LG Insight, spørgeskemaundersøgelse (N=106)

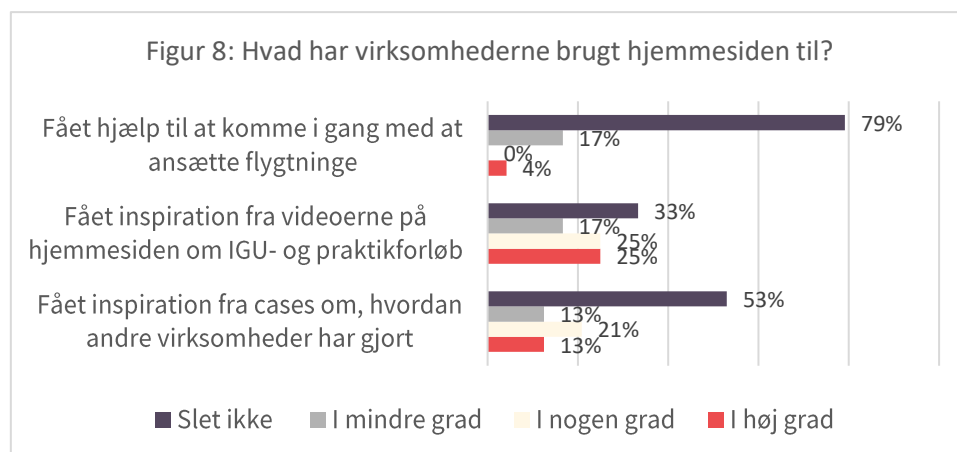
Virksomhedernes kendskab til kampagnens hjemmeside

33 pct. af partnerskabsvirksomhederne kender til kampagnens hjemmeside (www.sammenomintegration.dk), og heraf har 16 pct. brugt hjemmesiden aktivt (svarende til 17 partnerskabsvirksomheder).



Kilde: LG Insight, spørgeskemaundersøgelse (N=106)

LG Insight har spurgt virksomhederne, hvad de har brugt kampagnens hjemmeside til. Svarene fremgår af figur 8 nedenfor:



Kilde: LG Insight, spørgeskemaundersøgelse (N=17)

50 pct. af virksomhederne har i høj/nogen grad brugt hjemmesiden og fået inspiration fra videoerne om integrationsgrunduddannelsen (IGU) og praktikforløb. 34 pct. har i høj/nogen grad fået inspiration fra cases om, hvordan andre virksomheder arbejder med integration.

En større andel (96 pct.) af virksomhederne oplyser, at de i ringe grad eller slet ikke har fået hjælp konkret via hjemmesiden til at komme i gang med at ansætte flygtninge. Det skal bemærkes, at hjemmesidens primære formål er at give

virksomhederne inspiration til deltagelse i integrationsindsatsen og ikke konkret støtte virksomhederne med rekruttering af arbejdskraft.

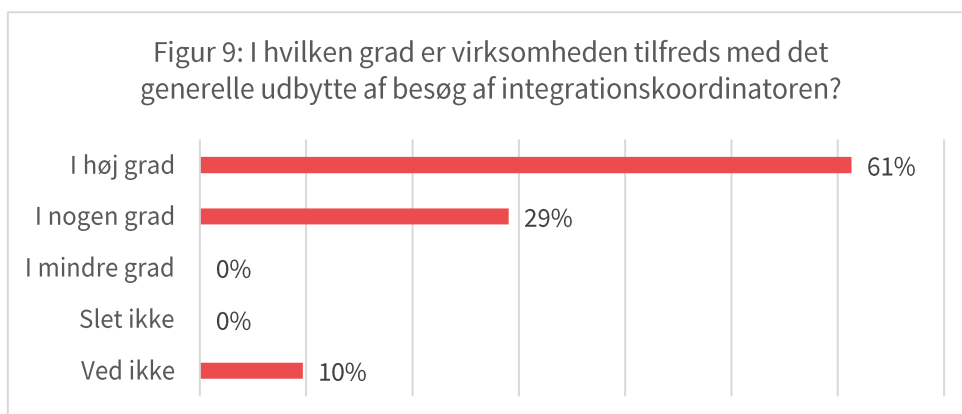
I fritext i spørgeskemaet har virksomhederne kunnet uddybe, hvad de i givet fald har savnet på hjemmesiden. LG Insight har kategoriseret virksomhedernes svar i nedenstående hovedgrupper af svar:

- ➔ Godt 3/4 af virksomhederne finder det positivt, at hjemmesiden formidler inspiration og gode råd fra andre virksomheder.
- ➔ Ca. halvdelen af virksomhederne udtrykker ønske om, at hjemmesiden i højere grad oplyser, hvor mange flygtninge fordelt på kommuner som er klar til job – og gerne opdelt på brancher.
- ➔ Godt 1/3 af virksomhederne peger på, at hjemmesidens ”nyheder” og aktivitetsoversigter ikke er virksomhedsrelevante – f.eks. præsenteres kurser i lovgivning og lignende.
- ➔ Godt 1/3 af virksomhederne finder, at hjemmesiden har et for generelt integrationsfagligt indhold og savner, at hjemmesiden mere direkte er målrettet virksomhedernes interesser og behov.
- ➔ Godt 1/4 af virksomhederne peger på, at hjemmesiden med fordel kunne være mere ”lækker” med flere fotos, videoer og grafik.

Virksomhedernes samarbejde med integrationskoordinatorerne

31 virksomheder (svarende til 29 pct. af de deltagende virksomheder i spørgeskemaundersøgelsen) oplyser, at de har haft et eller flere besøg af integrationskoordinatoren. 61 pct. har ikke haft besøg, mens 10 pct. svarer ”ved ikke”. Det bemærkes, at integrationskoordinatorernes indirekte kontakt til virksomhederne f.eks. via kommuner, virksomhedskonsulenter, netværksmøder mv. ikke afspejles i disse tal (se side 12-13 for integrationskoordinatorernes arbejdsopgaver).

90 % af virksomhederne udtrykker i høj grad eller i nogen grad at være tilfredse med det generelle udbytte af deres besøg af integrationskoordinatoren:

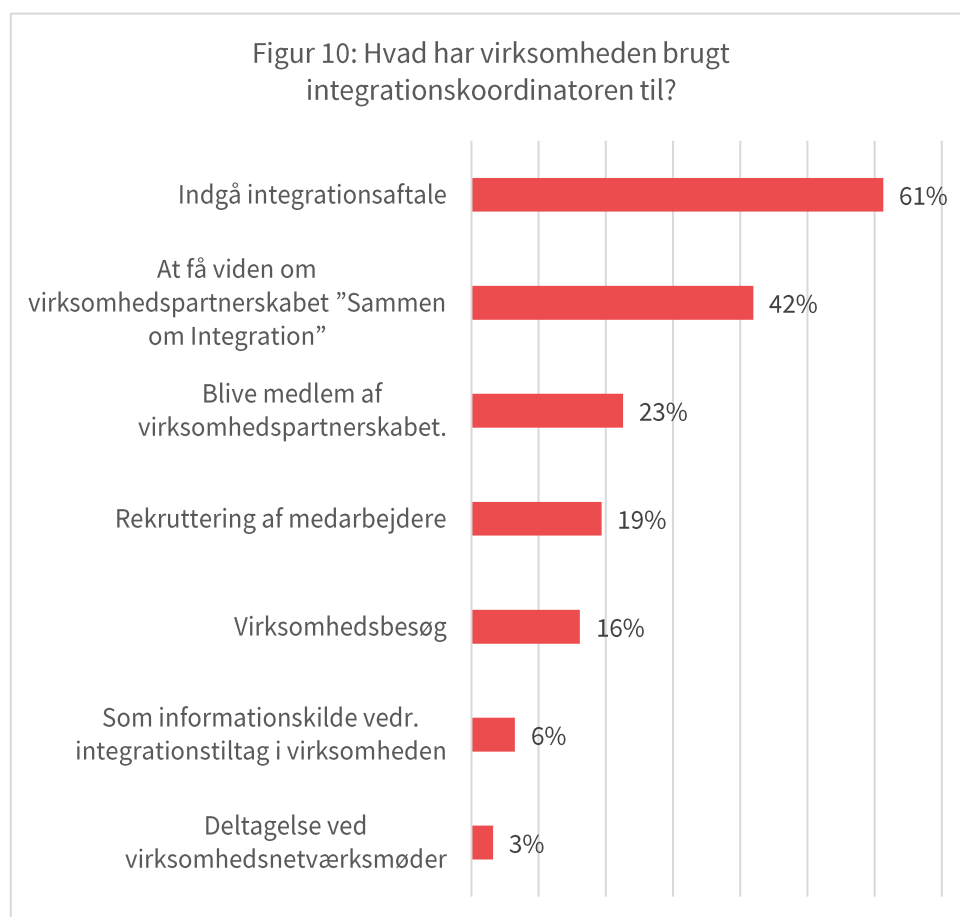


Kilde: LG Insight, spørgeskemaundersøgelse (N=31)

En stor andel af virksomhederne tilkendegiver en høj grad (61 pct.) eller nogen grad (29 pct.) af tilfredshed med udbyttet af deres besøg af integrationskoordinatoren, og ingen virksomheder har været utilfredse.

61 pct. af virksomhederne, som har haft et en til en besøg af en integrationskoordinator, svarende til 19 virksomheder, oplyser, at de har brugt integrationskoordinatoren til at indgå en integrationsaftale. Der er i perioden blevet indgået 8 integrationsaftaler og 13 Jobserviceaftaler. 42 pct. har fået mere viden om virksomhedspartnerskabet, og 23 pct. er blevet medlemmer.

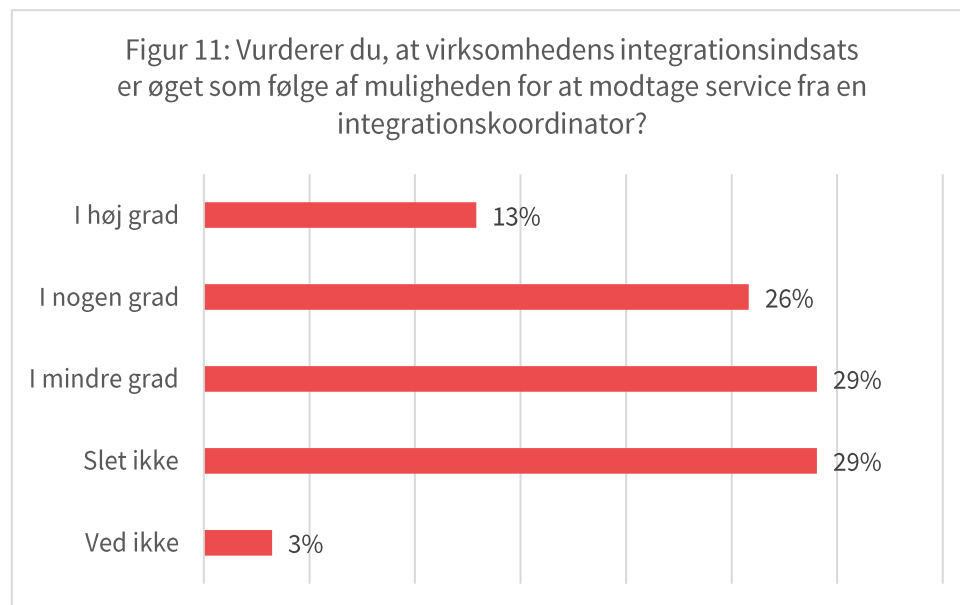
19 pct. af de virksomhederne, som har haft et en til en besøg af en integrationskoordinator, har brugt integrationskoordinatoren direkte til at rekruttere arbejdskraft, og 16 pct. har i kraft af besøg af integrationskoordinatoren fået et virksomhedsbesøg fra det lokale jobcenter.



Kilde: LG Insight, spørgeskemaundersøgelse (N=31)

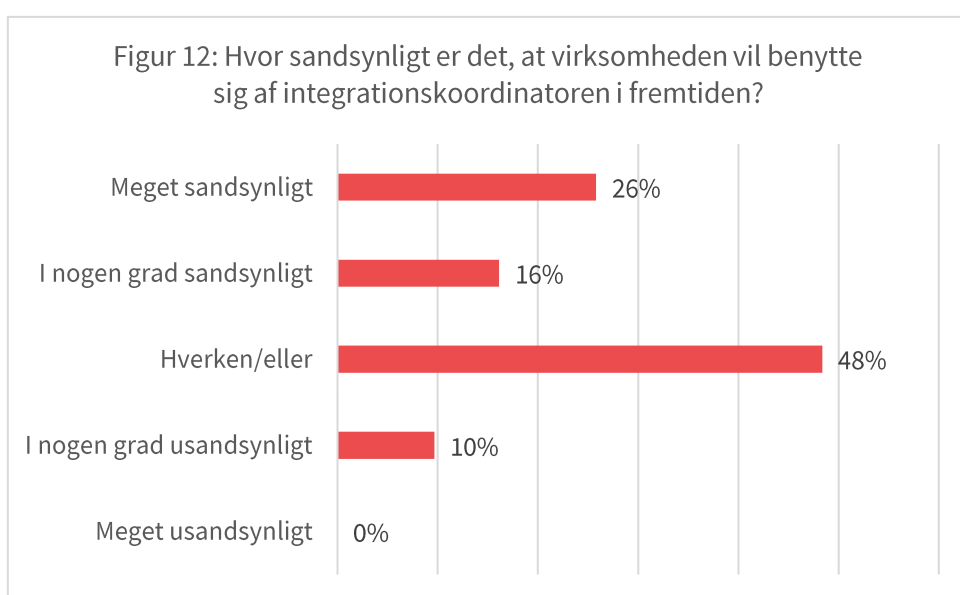
Virksomhederne har givet deres bud på, hvordan samarbejdet med integrationskoordinatorerne kan styrkes fremover. Virksomhederne peger især på, at integrationskoordinatorerne bør komme oftere på besøg, men også at der er brug for (mere) koordinering mellem integrationskoordinatoren og de lokale jobcentre. Enkelte oplever, at de i forbindelse med IGU-aftaler har stået alene med en masse udfordringer ift. administration, planlægning osv.

39 pct. af virksomhederne vurderer, at deres integrationsindsats er øget som følge af muligheden for at modtage støtte fra en integrationskoordinator. 29 pct. finder, at det kun i mindre grad er tilfældet, og 29 pct. finder slet ikke, at deres muligheder er øget med mulighed for støtte fra en integrationskoordinator.



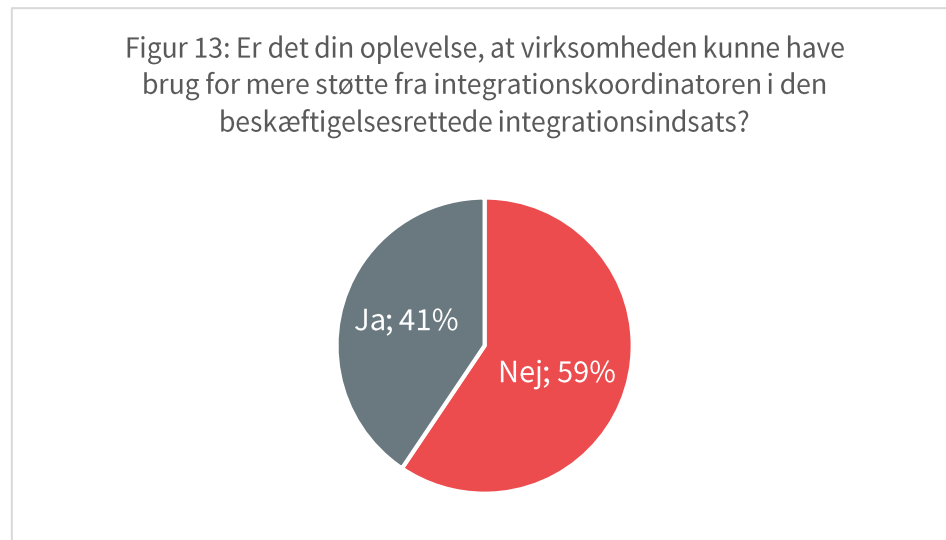
Kilde: LG Insight, spørgeskemaundersøgelse (N=31)

26 pct. af virksomhederne svarer i evalueringen, at det er meget sandsynligt, at de også i fremtiden vil samarbejde med integrationskoordinatoren, mens 16 pct. finder det 'i nogen grad sandsynligt'. 48 pct. er uafklarede hermed, mens 10 pct. finder det 'i nogen grad usandsynligt'. Når virksomheder ikke ønsker at søge samarbejde fremover, er det typisk på grund af negative erfaringer med ansættelse af flygtninge og ikke på grund af utilfredshed med integrationskoordinatoren.



Kilde: LG Insight, spørgeskemaundersøgelse (N=31)

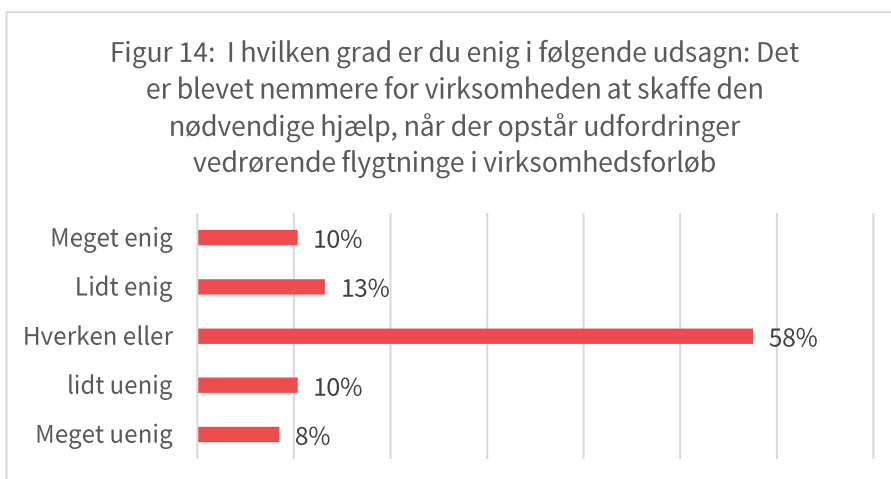
41 pct. af samtlige 106 virksomheder, som har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen, finder, at de kunne have brug for mere støtte fra integrationskoordinatoren i forbindelse med integrationsindsatsen. 59 pct. af virksomhederne oplever omvendt, at de ikke har brug for støtte.



Kilde: LG Insight, spørgeskemaundersøgelse (N=106)

23 pct. af virksomhederne er enige eller lidt enige i udsagnet om, at 'siden deres virksomheder er blevet en del af "Sammen om integration", er det blevet nemmere for virksomheden at skaffe den nødvendige hjælp, når der opstår udfordringer vedrørende flygtninge i virksomhedsforløb'.

58 pct. af virksomhederne har svaret hverken eller til udsagnet om, hvorvidt 'det er blevet nemmere for virksomheden at skaffe den nødvendige hjælp, når der opstår udfordringer vedrørende flygtninge i virksomhedsforløb'.

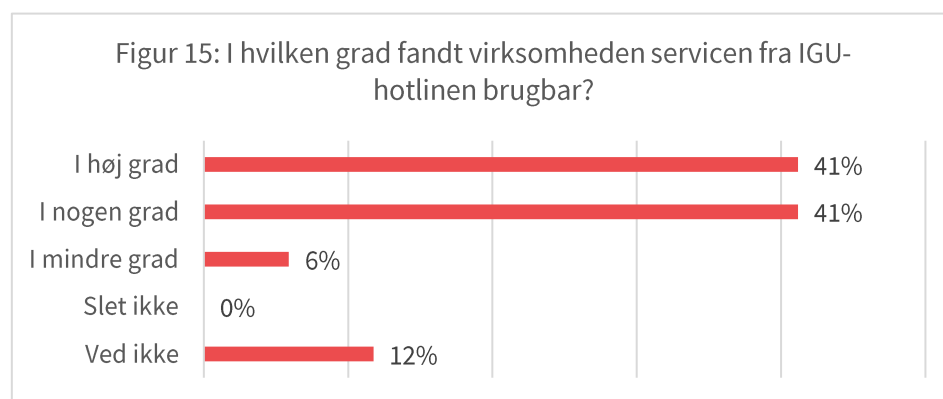


Kilde: LG Insight, spørgeskemaundersøgelse (N=106)

Virksomhedernes brug af IGU-hotlinen

16 pct. af virksomhederne (17 virksomheder) svarer i evalueringen, at de har gjort brug af IGU-hotlinen, mens 84 pct. ikke har. Der er således kun en forholdsvis lille gruppe virksomheder, som har gjort brug af IGU-hotlinen og derfor har erfaring i forhold til vurdering af udbyttet.

82 pct. af virksomhederne oplyser, at de i høj eller nogen grad fandt servicen fra IGU-hotlinen brugbar, mens det kun er 6 pct. som i mindre grad fandt servicen brugbar, og 12 pct. af virksomhederne svarer ”ved ikke”.

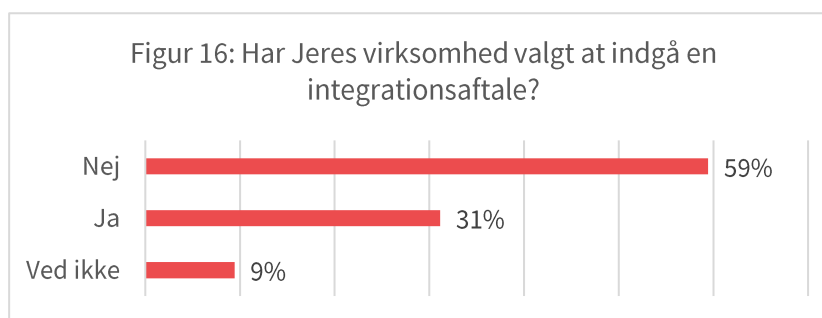


Kilde: LG Insight, spørgeskemaundersøgelse (N=106)

Alle virksomheder, som har benyttet IGU-hotlinen, vil gøre det igen, hvis de får brug for rådgivning om IGU. 76 pct. svarer, at det i høj grad er sandsynligt, mens 24 pct. svarer, at det i nogen grad er sandsynligt.

Integrationsaftale

31 pct. af de deltagende virksomheder i evalueringen, svarer at de har valgt at indgå en integrationsaftale med Jobservice Danmark svarende til 33 virksomheder.⁷ 59 pct. har ikke en integrations-aftale, mens 9 pct. af virksomhederne svarer ”ved ikke”. Svarene fremgår af figur 16 nedenfor:



Kilde: LG Insight, spørgeskemaundersøgelse (N=106)

⁷ Der er i alt blevet indgået 8 integrationsaftaler og 13 Jobserviceaftaler. Jobservice Danmark arbejder fremadrettet med integration og integrationsaftaler som en del af jobserviceaftaler for at sikre at alle virksomheder får tilbud om samarbejde om beskæftigelsesrettet integrationsindsats i forbindelse med tilbud om en jobserviceaftale.

I fritest har enkelte virksomheder uddybet, hvorfor de har valgt at indgå en integrationsaftale. De fremhæver bl.a. følgende årsager:

- ▶ Virksomhederne har aktuelt – eller vil indenfor nær fremtid – have et rekrutteringsbehov
- ▶ Virksomhederne rekrutterer arbejdskraft i flere kommuner og forventer, at en integrationsaftale gør samarbejdet enkelt
- ▶ Virksomhederne vil gerne sende et positivt signal til omverdenen og profilere sig på, at de har indgået en integrationsaftale

I fritest har enkelte virksomheder uddybet, hvorfor de har valgt ikke at indgå en integrationsaftale. De fremhæver bl.a. følgende årsager:

- ▷ Virksomhederne har ikke hørt om integrationsaftalen og har ikke fået tilbud om at indgå en aftale
- ▷ Virksomhederne finder det besværligt at indgå en integrationsaftale – enten fordi de oplever, det er bureaukratisk, og/eller fordi de forventer, at det forudsætter nogle krævende interne godkendelsesprocedurer
- ▷ Virksomhederne har ikke brug for en integrationsaftale, da de enten ikke har rekrutteringsbehov, og/eller fordi de allerede har et godt samarbejde med det lokale jobcenter

Virksomhedernes udsagn fra personlige interview

LG Insight har gennemført interview med i alt 6 virksomhedsrepræsentanter (alle partnerskabsvirksomheder) for at afdække deres bud på, hvordan partnerskabet eventuelt kan styrkes yderligere. I dette afsnit præsenteres budskaberne fra virksomheder, mens vi efterfølgende giver konkrete præsentationer af 4 udvalgte partnerskabsvirksomheder. I de 4 cases præsenteres virksomhedernes erfaringer med deltagelse i partnerskabet.

Generelt fremhæver de 6 virksomhedsrepræsentanter, at de fortrinsvis er motiveret af et ønske om at sikre virksomheden arbejdskraft, men at også ønsket om at bidrage til integrationen har betydning. Flere virksomheder forudser, at de indenfor kort tid vil have et rekrutteringsbehov og oplever allerede, at der kan være udfordringer med at skaffe arbejdskraft.

De interviewede virksomhedsrepræsentanter fremhæver, at mentorordninger er værdifuld og har betydning for deres ønsker og muligheder for at ansætte flygtninge med ringe sprogkunderskaber, manglende faglighed og kendskab til dansk arbejdspladskultur. De finder alle, at en mentor på arbejdspladsen giver den nødvendige støtte til nyansatte flygtninge.

Virksomhedsrepræsentanterne peger også på fortsatte udfordringer i forbindelse med ansættelse af flygtninge. Især IGU-ordningen oplever de som udfordrende

– både med lønadministration i forbindelse med kurser, den ansattes motivation, planlægning af IGU-kursus osv.

Derudover peger flere virksomhedsrepræsentanter på, at der (fortsat) er behov for at styrke det tværkommunale samarbejde. Der gives i interview eksempler på, at virksomheder ved henvendelse til jobcentrene – men også ved henvendelse til skiftende medarbejdere i jobcentrene - hver gang skal give de samme oplysninger (også selvom de er partnerskabsvirksomheder).

Virksomhedsrepræsentanterne peger på følgende indsatsområder, som virksomhedsrettet samarbejde skal have fokus på:

- Afholdelse af virksomhedsnetværksmøder, hvor virksomheder med samme profil mødes og kan erfaringsudveksle med hinanden.
- Større grad af samarbejde på tværs af kommuner, men også en større grad af ”disciplin” blandt aktørerne, så virksomheden oplever, at konsulenten på jobcentret kender til basisoplysninger om virksomheden.
- Klar forventningsafstemning med flygtninge fra kommunens side inden et forløb i en virksomhed, herunder især med om forløbet er et praktikforløb og/eller om der er udsigt til ansættelse.
- Større grad af opfølgning fra kommunens side ift. flygtninge, der deltager i et forløb i en virksomhed – især i starten af forløbet.
- Virksomheder skal motiveres til at deltage i et samarbejde igennem direkte og personlig kontakt til virksomhederne, og det skal gøres (mere) tydeligt, hvilke fordele virksomhederne kan opnå.

Partnerskabsvirksomhedernes ansættelse af flygtninge

Data i dette notat er udarbejdet af STAR og er baseret på et særudtræk, der har til formål at skabe klarhed over resultaterne af virksomhedspartnerskabet ”Sammen om integration”. Tallene viser, hvor mange personer fra integrationsprogrammet, som virksomhederne i Sammen om integration har haft i støttet forløb, og der er kommet i ordinær beskæftigelse.

Tallene fra STAR viser, at:

- ▶ Virksomhedernes andel af ansatte fra integrationsprogrammet er på 0,8 pct. af alle medarbejdere.
- ▶ Virksomhederne har oplevet en stor stigning i antallet af støttede forløb det seneste år sammenlignet med året før partnerskabets etablering.
- ▶ Virksomhederne har oplevet en mindre stigning i antallet af ordinære beskæftigede fra integrationsprogrammet.
- ▶ Mere end hver tredje person, der har været i forløb i virksomheden, er i ordinær beskæftigelse et halvt år efter afsluttet forløb.

Antal forløb for personer omfattet af integrationsprogrammet

Virksomhederne i ”Sammen om integration” har det seneste år haft en betydelig stigning i antallet af beskæftigede personer omfattet af integrationsprogrammet sammenlignet med året inden partnerskabets etablering.

Som det fremgår af tabel 1, har virksomhederne i ”Sammen om integration” oplevet en forholdsmæssig stor stigning i andelen af personer fra integrationsprogrammet, der er ansat i støttet beskæftigelse.

Tabel 1: Personer omfattet af integrationsprogrammet fordelt på ansættelse.

	Periode	Alle berørte personer*	Ordinær beskæftigelse	Løntilskud	Virksomhedspraktik	Mentor
Før partnerskabet	1. okt. 2014 – 30. sept. 2015	1.143	578	52	553	81
Under Partnerskabet	1. okt. 2015 – 30. sept. 2016	2.799	793	201	2.104	432
	1. okt. 2016 – 30. sept. 2017	3.591	1.160	319	2.578	593
	Stigning, pct.	214,2%	100,7%	513,5%	366,2%	632,1%

Note: Kategorien ”Alle berørte personer” dækker over alle unikke personer, der har været beskæftiget i virksomheden. De andre kategorier kan godt summere op til mere end ”alle berørte personer”, såfremt givne personer har været inde over flere kategorier i perioden. IGU-forløb hører under ”ordinær beskæftigelse”.

Tabel 2 viser antallet af personer omfattet af integrationsprogrammet, der har været i støttet beskæftigelse i 2016 på en virksomhed omfattet af Virksomhedspartnerskabet ”Sammen om integration”, og som seks måneder efter endt forløb er ansat i ordinær beskæftigelse i en vilkårlig virksomhed.

Tabel 2: Personer omfattet af integrationsprogrammet, der i år 2016 har været i forløb og har opnået ansættelse i en virksomhed seks mdr. efter afsluttet forløb.

	Alle ansættelsestyper	Løntilskud	Virksomhedspraktik	Mentor
Antal forløb i 2016	1.016	107	785	318
Ansæt 6 mdr. efter afsluttet forløb	375	96	268	96
Andel efterfølgende ansat, pct.	37%	90%	34%	30%

Note: Kategorien ”Alle ansættelsestyper” dækker over alle unikke personer, der har været i et forløb i virksomheden. De andre kategorier kan godt summere op til mere end ”alle ansættelsestyper”, såfremt givne personer har været inde over flere kategorier i perioden.

Det fremgår af tabel 2, at godt en tredjedel af alle de personer fra integrationsprogrammet, som virksomhederne i ”Sammen om integration” har haft i støttet beskæftigelse, er kommet i job et halvt år efter. Konkret var 107 personer omfattet af integrationsprogrammet i 2016 f.eks. i et løntilskudsforløb, hvor 96 af disse personer (90 pct.) var kommet i ordinær beskæftigelse i en vilkårlig virksomhed et halvt år efter forløbets afslutning.

Udvalgte eksempler på samarbejde i partnerskabet

LG Insight har gennemført 4 evalueringer af konkrete samarbejder mellem integrationskoordinatorerne og 4 udvalgte partnerskabsvirksomheder.

Formålet med casene er at vise, hvordan udvalgte partnerskabsvirksomheder har oplevet samarbejdet med integrationskoordinatorerne, deres motiv for at indgå i partnerskabet samt deres vurderede udbytte heraf.

I det følgende præsenteres de fire virksomhedseksempler.

Virksomhedscase 1 – TDC

Branche: Tele- og datakommunikation
Ansatte: Over 1000 medarbejdere i Danmark
Hovedkontor: København SV
Forløb: 7 IGU-aftaler med jobcentret i København

Blandt de første virksomheder til at indgå en integrationsaftale

TDC vil gerne afspejle samfundet i sammensætningen af medarbejdere. TDC havde ikke forudgående erfaring med ansættelse af flygtninge under integrationsprogrammet, men var alligevel blandt de første virksomheder, der valgte at indgå i virksomhedspartnerskabet. Den første integrationsaftale blev indgået i juni 2016 med jobcentret i København.

For TDC giver partnerskabet mulighed for at finde de bedste kandidater, og nogle af de ansatte flygtninge forventes at blive fastansat.

TDC får ligeledes mulighed for at styrke integrationsborgeres⁸ kompetencer på det danske arbejdsmarked og herved bidrage til, at flere integrationsborgere får en tilknytning til det danske arbejdsmarked.

Gode samarbejdspartnere i virksomhedspartnerskabet

Koordineringen af integrationsaftalen er varetaget af integrationskoordinatoren i AMK Øst. Integrationskoordinatoren har stået for organisering og planlægning mellem hhv. TDC og Københavns Kommune. Koordinatoren har stået for den første kontakt til Københavns Kommune, hvor fokus har været på at etablere et realistisk samarbejde mellem kommunen og TDC, herunder at finde en egnet medarbejder som kontaktperson i jobcentret.

TDC har primært haft kontakt til integrationskoordinatoren umiddelbart efter indgåelsen i virksomhedspartnerskabet, men de har været tilfredse med samarbejdet. Integrationskoordinatoren har indkaldt til møder hver fjerde måned med TDC, i starten var det dog oftere samt koordineret opfølgingsmøder med Københavns Kommune. I samarbejdet med integrationskoordinatoren har TDC fået afklaret kriterier for kompetencer og forventninger til integrationsborgere. TDC blev vejledt til at tage én integrationsborger ad gangen frem for at tage 15-20 samtidig, og det har været en god løsning for virksomheden.

⁸ Med integrationsborgere menes personer omfattet af integrationsprogrammet.

OVERENSKOMST- OG PERSONALEJURA KONSULENT HOS TDC

TDC har haft en god oplevelse i samarbejdet med integrationskoordinatoren og har ingen forslag til, hvordan samarbejdet kan forbedres.

Jobcentret i Københavns Kommune har stået for screening af potentielle kandidater, der er relevante for TDC, og rekrutteringen af kandidater fungerer fornuftigt. TDC har haft løbende kontakt til jobcentret, hvor de har haft en god dialog omkring screening af kandidater.

TDC har påbegyndt en integrationsaftale med jobcentret i Aarhus, hvor de på nuværende tidspunkt er ved at screene relevante kandidater.

Virksomhedspartnerskabet har sat integration på dagsordenen

TDC mener i høj grad, at virksomhedspartnerskabet har været med til at sætte integration på dagsordenen. TDC fremhæver styrken i, at statsministeren er afsenderen på "Sammen om integration".

Godt udbytte af virksomhedspartnerskabet

- ⇒ TDC har fået gode medarbejdere
- ⇒ TDC har fået god branding på baggrund af deltagelsen i virksomhedspartnerskabet.
- ⇒ TDC's medarbejdere har støttet op omkring indgåelsen af partnerskabet, og medarbejderne har været positive overfor TDC's ønske om at bidrage til at hjælpe integrationsborgere ind på arbejdsmarkedet.

Virksomhedscase 2 – Danske Fragtmænd

Branche: Transport og logistikvirksomhed
Ansatte: Over 3000 medarbejdere i Danmark
Hovedkontor: Åbyhøj
Forløb: 15 IGU-forløb halvårligt

God arbejdskraft gennem integrationsborgere

Danske Fragtmænd havde ikke forudgående integrationserfaring, de så en mulighed for at rekruttere medarbejdere ved at indgå i partnerskabet.

For Danske Fragtmænd er partnerskabet primært en strategi i forhold til at øge deres rekrutteringsgrundlag på længere sigt samtidig med, at virksomheden kan være med til at tage et socialt ansvar og bidrage til integrationsindsatsen. Danske Fragtmænd forventer derfor, at nogle af de ansatte flygtninge i virksomhedspraktik vil blive fastansat allerede på kortere sigt.

Derudover har Danske Fragtmænd en interesse i at forbedre samarbejdet mellem uddannelsesinstitutioner (AMU) og ansatte i IGU-forløb, hvorfor de startede samarbejdet med integrationskoordinatoren i AMK Syd i januar 2017.

Integrationskoordinatoren som rådgiver og sparringspartner

Koordineringen af integrationsaftalen er varetaget af integrationskoordinatoren. Koordinatoren har bistået Danske Fragtmænd med konkret rådgivning, herunder bistået med etablering af IGU-aftaler på virksomheden.

Integrationskoordinatoren er gået operationelt ind i samarbejdet med Danske Fragtmænd, hvor hun opfattes som vigtig personlig rådgiver, imens hun for kommunerne opfattes som sparringspartner.

INTEGRATIONSKOORDINATOR

Min rolle har været at sørge for, at Danske Fragtmænd får en håndholdt rådgivning, og at Danske Fragtmænd oplever samarbejdet med kommunerne som nemt.

Integrationskoordinatoren har hjulpet Danske Fragtmænd ift. samarbejdet med kommunerne - bl.a. ved at udbrede kendskabet til IGU-ordningen. I starten havde koordinatoren møder ugentligt eller hver anden uge med Danske Fragtmænd, og mødefrekvensen er efterfølgende blevet reduceret til månedlige møder. Derudover besvarer integrationskoordinatoren løbende spørgsmål fra Danske Fragtmænd, der primært er relateret til lovgivning.

Integrationskoordinatoren har desuden formidlet kontakt mellem Danske Fragtmænd og forskellige kommuner. Danske Fragtmænd har løbende haft informationsmøder med kommuner, som de enten samarbejder med eller gerne vil samarbejde med om integrationsindsatsen fremadrettet.

Virksomhedspartnerskabet som kontinuerligt samarbejde

Danske Fragtmænd har etableret samarbejde med 11 kommuner, men de har været i dialog med flere kommuner. Alle kommunerne har screenet flygtninge for at finde relevante kandidater, men alle kommuner har ikke kunnet finde relevante kandidater. Danske Fragtmænd har for nylig påbegyndt en integrationsaftale med jobcentret i Skanderborg.

Danske Fragtmænd har en ambition om at have 30 integrationsborgere om året i et IGU-forløb med 15 borgere, der starter hvert halve år. Derudover har Danske Fragtmænd været med til at profilere deres erfaringer med IGU-forløb, ligesom de har bidraget til udvikling af uddannelses tilbud under IGU.

Virksomhedspartnerskabet har sat integration på dagsordenen

Danske Fragtmænd mener, at virksomhedspartnerskabet "Sammen om integration" har været med til at sætte integration på dagsordenen. Danske Fragtmænd fremhæver dog, at virksomhedernes interesse i partnerskabet både skyldes et ansvar for at løfte integrationsindsatsen og muligheden for rekruttering af medarbejdere igennem virksomhedspartnerskabet.

Godt udbytte af virksomhedspartnerskabet

- ⇒ Danske Fragtmænd har fået gode medarbejdere, og virksomheden ser at indsatsen kan styrke deres rekrutteringsgrundlag.
- ⇒ Danske Fragtmæng har igennem samarbejdet med integrationskoordinatoren startet flere IGU-forløb, ligesom virksomheden har fået etableret et godt samarbejde med kommuner.
- ⇒ Danske Fragtmænd har haft lyst til at være med i partnerskabet og mener i høj grad, at involveringen i partnerskabet handler om lyst.
- ⇒ Danske Fragtmænd påpeger, at det er vigtigt, at virksomheden har en fast kontaktperson på jobcentre for at få et velfungerende samarbejde.

Virksomhedscase 3 – Arla Foods

Branche: Fødevarerproduktion og mejeriprodukter

Ansatte: Over 1000 medarbejdere

Arbejdsplads: Aarhus

Forløb: 40-45 virksomhedspraktikforløb i 15 kommuner

Blandt de første virksomheder til at indgå en integrationsaftale

Arla Foods havde forud for partnerskabet nogen erfaring med ansættelse af flygtninge i virksomhedspraktik, men driftslederne havde forskellige erfaringer. Et mål for Arla er med partnerskabet og integrationsaftalen at opbygge en mere ensartet koncernindsats i forhold til ansættelse af flygtninge.

Integrationsaftalen blev indgået i 2016 samtidig med, at Arla desværre måtte afskedige et større antal medarbejdere. Arla Foods har derfor primært været vært for flygtninge i virksomhedspraktik, men har som mål, at integrationsindsatsen skal øge deres grundlag for rekruttering af medarbejdere.

Koordineret indsats med Aarhus kommune som tovholder

Koordineringen af integrationsaftalen er varetaget af jobcentret i Aarhus Kommune, hvor der blev udarbejdet en rammeaftale vedr. ”Sammen om integration” med 15 kommuner. Jobcentret i Aarhus Kommune har været tovholder for integrationsaftalen på tværs af kommunerne.

Arla Foods og Aarhus kommune har sammen afklaret, hvilke arbejdsopgaver flygtninge under integrationsprogrammet kan varetage, og her blev det ligeledes aftalt, at virksomhedspraktik var løsningen for Arla Foods.

SENIOR MANAGER, CORPORATE RESPONSIBILITY, ARLA FOODS

For at gøre indsatsen koordineret skulle vi (*red.* Arla Foods) finde ud af, hvilke typer jobs vi tænkte, at flygtninge kunne varetage og gøre det klart, at det primært var virksomhedspraktik, som vi kunne tilbyde.

Arla Foods stod i starten for formidlingen og møder med jobcentrene. Integrationsaftalen foregår nu direkte mellem Aarhus Kommune og de andre jobcentre. Arla Foods har fundet det fornuftigt at indgå i en forpligtende aftale.

Arla Foods har haft et godt samarbejde med de kommunale jobcentre og fremhæver, at integrationsaftalen med tovholderkommune betyder, at samarbejdet med kommunerne bliver mere enkelt og ensartet. Arla Foods finder, at integrationskoordinatorerne kan være virksomheder behjælpelig med at indgå integrationsaftaler og formidle samarbejdet til kommunerne.

Virksomhedspartnerskabet har sat integration på dagsordenen

Arla Foods oplever, at partnerskabet har sat integration på dagsordenen i koncernen og skabt en bred interesse herfor. Koncernen stiller sig til rådighed for træning af flygtninge i virksomhedspraktik, og herigennem får flygtninge under integrationsprogrammet kendskab til arbejdsmarkedet samt faglige og sproglige kompetencer.

Arla Foods har også høstet en masse erfaringer. De er som virksomhed blevet styrket i at arbejde med integration, ligesom de har erfaret, at deres samfundsmæssige ansvar giver en stolthed blandt medarbejderne i koncernen.

Udbytte af virksomhedspartnerskabet

- ⇒ Arla har haft 40-45 integrationsborgere i virksomhedspraktik, hvoraf nogle efterfølgende er blevet fastansat, imens andre flygtninge er kommet i beskæftigelse i andre virksomheder.
- ⇒ Involveringen i partnerskabet har givet en følelse af stolthed blandt medarbejderne og blandt driftsledere med ansvar for integrationsborgerne.

Virksomhedscase 4 – Slagtermester Laustsen

Branche: Slagter- og viktualieforretning
Ansatte: Under 10 medarbejdere
Arbejdsplads: Assens
Forløb: 1 IGU-forløb i Assens kommune

Det er vigtigt at finde styrker hos den enkelte integrationsborger

Slagter Laustsen havde som lille virksomhed ikke forudgående integrationserfaring, men så en mulighed for at rekruttere en medarbejder ved at indgå i virksomhedspartnerskabet ”Sammen om integration”.

Hos Slagter Laustsen vil de gerne tage et medansvar for at hjælpe flygtninge ind på arbejdsmarkedet. Slagter Laustsen har kortlagt borgerens kompetencer og tilrettelagt arbejdsopgaver i IGU-forløbet herefter.

Gode samarbejdspartnere i virksomhedspartnerskabet

Koordineringen af aftalen er varetaget af integrationskoordinatoren i AMK Syd, der forud for aftalen har haft kendskab til Slagter Laustsen. Integrationskoordinatoren vejledte Slagter Laustsen til at vælge IGU.

Slagter Laustsen har fået en god vejledning omkring IGU-forløbet fra integrationskoordinatoren, og de har haft et godt samarbejde. For Slagter Laustsen har det været vigtigt med støtte fra integrationskoordinatoren, når der er opstået udfordringer, og de har oplevet en god støtte og rådgivning.

VIRKSOMHEDSEJER, SLAGTER LAUSTSEN

Det er vigtigt at have et integrationsteam, der møder op indenfor kort tid, såfremt der opstår udfordringer.

Virksomhedspartnerskabet er også relevant for mindre virksomheder

Slagter Laustsen mener, at det er en pligt at tage imod flygtninge for mindre såvel som større virksomheder.

Slagter Laustsen påpeger, at virksomhedspartnerskabet skal appellere til mindre virksomheder. For at få mindre virksomheder interesseret kræver det en markedsføring, der både er landsdækkende og lokal. Mindre virksomheder skal evt. støttes mere ved indgåelse i partnerskabet, da de ikke har samme kapacitet og ressourcer til at varetage koordineringen af samarbejdet.

Godt udbytte af virksomhedspartnerskabet

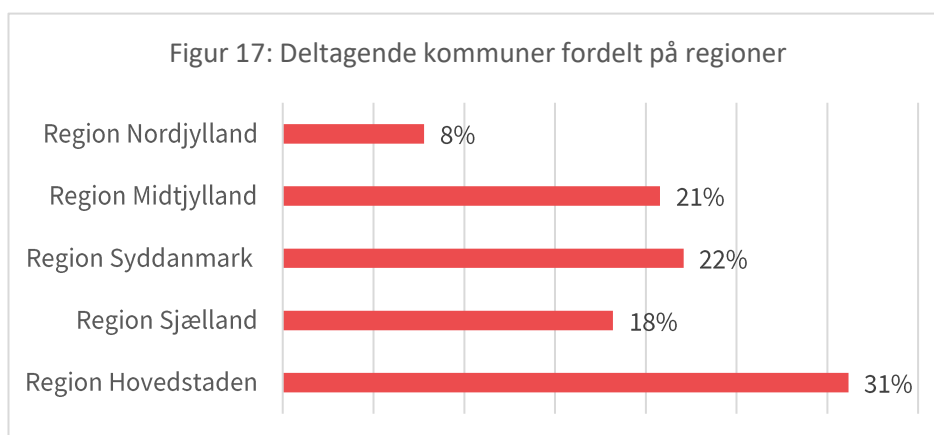
- ⇒ Samarbejdet med integrationskoordinatoren har betydet, at Slagter Laustsen har ansat en flygtning i IGU-forløb.
- ⇒ Slagter Laustsen roser integrationskoordinatoren for, at virksomheden under hele forløbet har modtaget god og dækkende rådgivning og støtte. Som lille virksomhed er det vigtigt, at de har haft støtte fra integrationskoordinatoren når de stødte på udfordringer – enten i relation til borgeren i forløbet og/eller i forhold til lovgivning osv.

Del 2: Aktørsamarbejdet

Resultater fra spørgeskemaundersøgelse

I alt har 77 kommuner deltaget i evalueringen af samarbejdet med integrationskoordinatorerne. Det giver en samlet svarprocent på ca. 79 pct.

Kommunernes fordeling på regioner er vist i nedenstående figur:

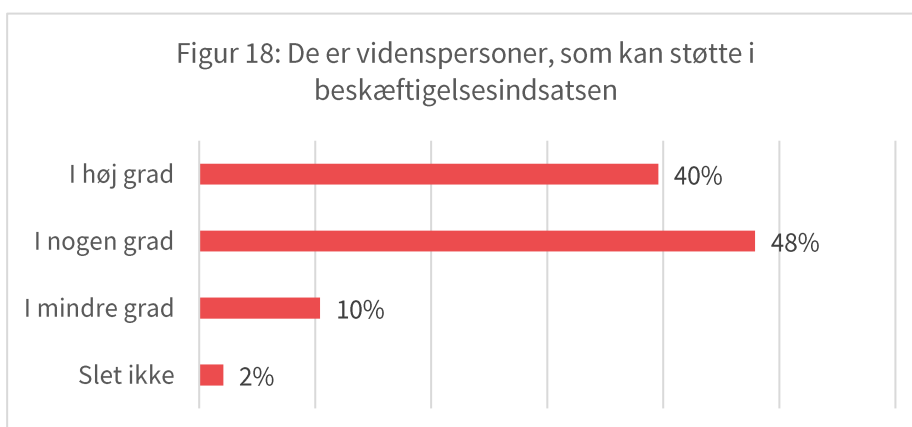


Kilde: LG Insight, spørgeskemaundersøgelse, N=77

I alt svarer 48 kommuner, at de har kendskab til integrationskoordinatoren, mens 29 svarer, at de ikke har haft et samarbejde med koordinatoren. Kun kommuner som har samarbejdet med til integrationskoordinatoren (dvs. 48 kommuner) indgår i evalueringen, og deres svar præsenteres i dette afsnit.

Kommunernes vurdering af integrationskoordinatorernes rolle

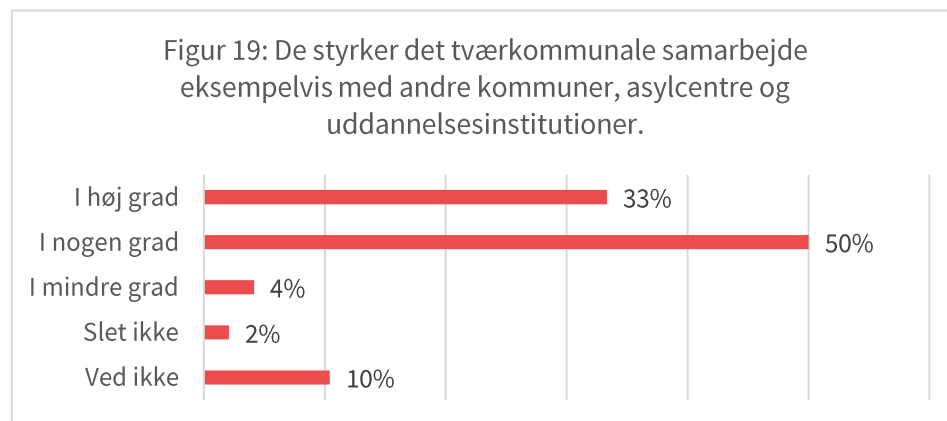
88 pct. af de deltagende kommuner er i høj/nogen grad enige i udsagnet om, at integrationskoordinatorerne er videnspersoner, som kan støtte beskæftigelsesindsatsen. Det fremgår af figur 18. nedenfor



Kilde: LG Insight, spørgeskemaundersøgelse, N=48

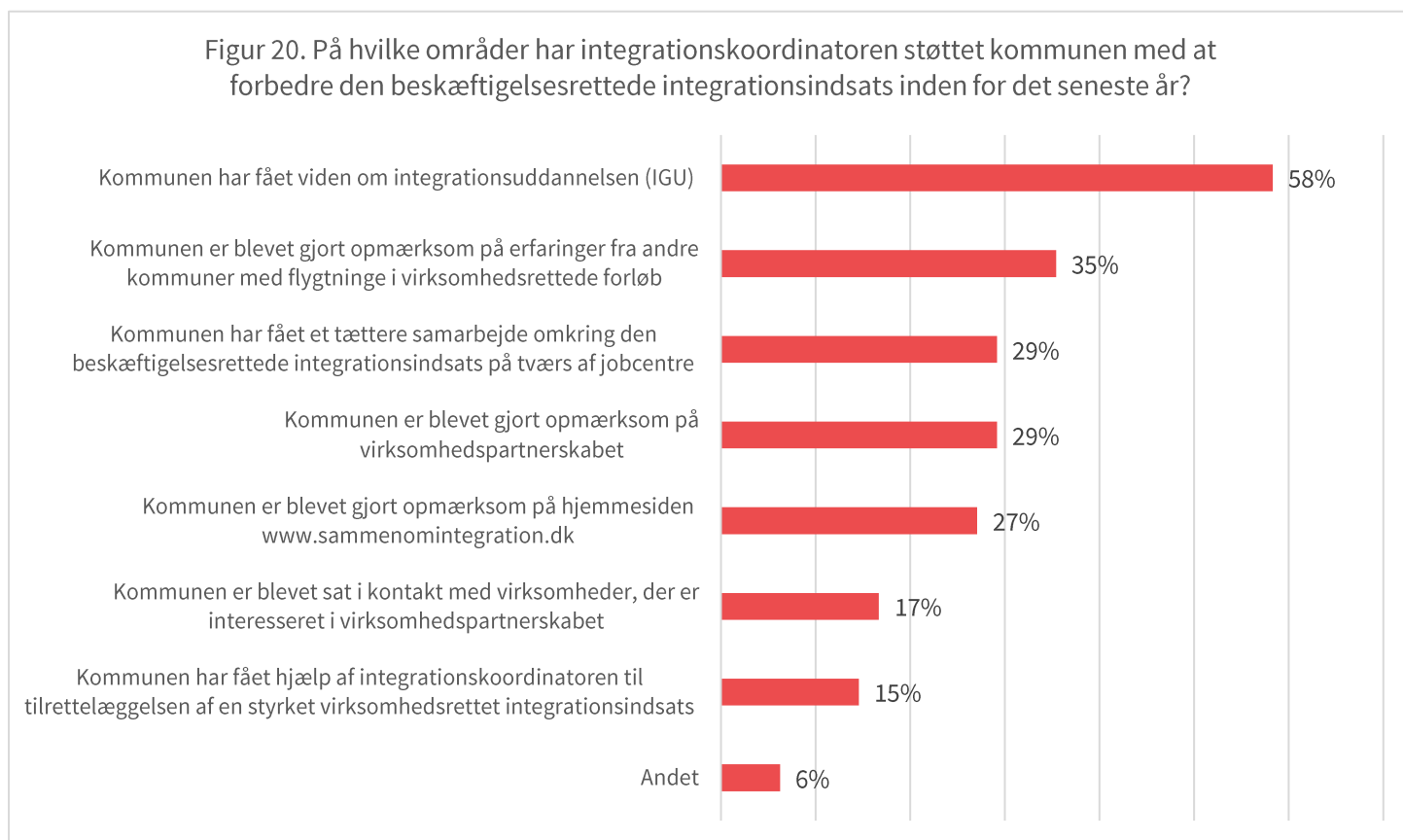
10 pct. af kommunerne er i mindre grad enige i udsagnet om, at koordinatorene er videnspersoner, mens 2 pct. slet ikke er enige i udsagnet.

Tilsvarende finder 83 pct. af kommunerne, at integrationskoordinatorerne er med til at styrke det tværkommunale samarbejde med eksempelvis andre kommuner, asylcentre og uddannelsesinstitutioner. 4 pct. er i mindre grad enige i dette udsagn, og 2 pct. er slet ikke enige.



Kilde: LG Insight, spørgeskemaundersøgelse, N=48

Kommunerne har i evalueringen angivet, på hvilke områder integrationskoordinatoren har støttet kommunen. Svarene fremgår af figur 20.



Kilde: LG Insight, spørgeskemaundersøgelse, N=48

Kommunerne har især fået viden om IGU-forløb fra integrationskoordinatorerne, ligesom koordinatorerne har medvirket til at sprede viden og erfaring om virksomhedsrettet integration mellem kommunerne.

En næsten lige stor andel af kommunerne svarer (ca. 30 pct.), at koordinatorerne har formidlet et tværkommunalt samarbejde, gjort opmærksom på virksomhedspartnerskabet og oplyst om kampagnens hjemmeside.

En mindre andel af kommunerne (henholdsvis 17 pct. og 15 pct.) svarer, at integrationskoordinatorerne har skabt kontakt til virksomheder med interesse for partnerskabet eller styrket kommunens virksomhedsnære indsats.

Enkelte kommuner uddyber i fritekst kategorien ”andet”. Det omfatter bl.a. konkret sparring i enkeltsager, hvor integrationskoordinatoren har rådgivet kommunen eller etablering af samarbejde med AMU i forbindelse med etablering af en IGU-aftale mellem en virksomhed og en flygtning.

I evalueringen har flere kommuner uddybet, hvordan og på hvilke områder de oplever, at samarbejdet med integrationskoordinatoren har styrket den beskæftigelsesrettede integration. De angiver bl.a. følgende svar:

- ▶ Integrationskoordinatorerne har stor viden om IGU og kan give detaljeret rådgivning om regler, eksempler på forløb osv.
- ▶ Integrationskoordinatorerne har været en værdifuld samarbejdspartner i forbindelse med udvikling af AMU-tilbud i kombination med IGU
- ▶ Integrationskoordinatorerne har medvirket til at formidle det tværkommunale samarbejde – bl.a. via netværksmøder, hvor kommunerne deler viden og erfaringer med hinanden

Generelt indikerer kommunernes svar i spørgeskemaet, at integrationskoordinatorerne har haft forskellige fokusområder i deres arbejde, herunder har de grebet samarbejdet med kommunerne forskelligt an. I nogle regioner har koordinatorerne haft et tættere personligt samarbejde med kommunerne, mens det i andre regioner primært er sket via netværksmøder osv.

Evalueringen peger desuden på, at kommunerne især fremhæver integrationskoordinatorernes rolle som videnspersoner i relation til IGU-lovgivningen. Kommunerne ser positivt på, at de kan hente viden herom hos koordinatorerne, og/-eller at de kan formidle spørgsmål videre fra virksomheder om IGU-forhold til integrationskoordinatorerne/IGU-hotlinen.

I evalueringen har kommunerne i fritekst givet forslag til nye initiativer, der via integrationskoordinatorerne kan understøtte kommunernes beskæftigelsesrettede integrationsindsats. De giver bl.a. følgende anbefalinger:

- ▶ Integrationskoordinatorerne bør i højere grad komme (jævnligt) på besøg i kommunerne og derigennem opbygge en større viden om kommunernes vilkår og behov. Dette vil give koordinatorerne bedre

mulighed for at formidle erfaringer kommunerne imellem og rådgive de enkelte kommuner om virksomhedsindsatser.

- ▶ Integrationskoordinatorerne bør have mere viden om det virksomhedsnære integrationsarbejde, så de i langt højere grad er i stand til at rådgive kommunerne om udviklingen af dette. Koordinatorerne bør være eksperter på et bredere virksomhedsområde end IGU.
- ▶ Integrationskoordinatorerne bør i højere grad fremover understøtte kommunernes arbejde med at formidle kontakt til og samarbejde med virksomheder om integrationsindsatsen.
- ▶ Integrationskoordinatorernes ressourcer bør øges, så der er flere konsulenter i hver region. Deres opgaveportefølje er bred – det samme er deres geografi og antal kommuner – og det er vanskeligt for koordinatorerne at løfte alle opgaver dækkende.
- ▶ Integrationskoordinatorerne bør ikke uden om kommunerne iværksætte aktiviteter eller kampagner el.lign. Enkelte kommuner fremhæver, at de har oplevet overlappende virksomhedsaktiviteter – f.eks. med 'Phoner-kampagnen', som var sammenfaldende med kommuners egne kampagnetiltag rettet mod virksomheder.

Udvalgte kommuners udsagn fra personlige interview

I evalueringen indgår 3 interview med udvalgte kommuner, der alle har kendskab til partnerskabet og samarbejdet med integrationskoordinatorerne.

Det er forskelligt, i hvor høj grad de tre kommunale integrationsfaglige aktører oplever værdien af integrationskoordinatorerne i dagligdagen. 2 aktører har alene kontakt til koordinatorerne gennem deltagelse i netværksmøder, mens den tredje aktør har et mere personligt samarbejde med koordinatoren.

Alle har deltaget i forskellige tværkommunale netværksmøder, herunder har alle deltaget i møder om IGU. De finder generelt, at møderne er gode, og at koordinatorerne har dækkende faglighed i forhold til at kunne svare på (de fleste) af de spørgsmål vedrørende IGU, som stilles på møderne. De er dog i tvivl om, hvorvidt koordinatorerne har en position (placeret regionalt på AMK kontorerne og ikke centralt i SIRI/STAR), hvor de også kan formidle forslag til ændringer videre til rette niveau og myndighed.

De tre interviewede kommunale aktører oplever, at netværksmøderne har en god form og en træffende faglighed. Temaerne opleves relevante, og de oplever, at oplæggene er gode, og at erfaringsudvekslingen er berigende.

Enkelte aktører fremhæver, at der på integrationsområdet udbydes en del netværksmøder for de samme aktører. De peger på 3-4 forskellige netværk, hvor de deltager, og hvor temaerne ikke altid er koordineret. De finder, at netværksudbydere i højere grad bør samarbejde, men også at integrationskoordinatorerne

kan bruge eksisterende netværks-infrastruktur til at formidle faglighed og information fra partnerskabet ”Sammen om integration”.

To af aktørerne peger på, at netværksmøderne altid bør have fokus på det virksomhedsnære samarbejde. De oplever, at enkelte temaer har savnet dette fokus og for generelt har handlet om integrationsindsatser.

To kommunale aktører anbefaler, at integrationskoordinatorerne i højere grad kommer på besøg i de enkelte kommuner, så de opbygger/vedligeholder et stort kendskab til den kommunale praksis. Servicebesøg i kommunerne kan give lejlighed til at stoppe op og reflektere over egen indsats i kommunen og kan give anledning til konkret sparring fra koordinatoren.

En enkelt af de interviewede aktører har haft jævnlige sparringsmøder/servicebesøg af koordinatoren. Aktøren oplever møderne som meget værdifulde, da de som lille kommune kan få konkret viden om, hvordan andre kommuner løser samme udfordringer, herunder sparring i enkeltsager.

Phoner-kampagnerne opleves som udbytterige i forhold til at skabe branding omkring integrationsindsatsen og kontakt til nye virksomheder. De kommunale aktører fremhæver, at det er vigtigt at kontakt til virksomheder altid koordineres med kommunerne for at undgå dobbeltkontakt. En af kommunerne anbefaler, at partnerskabet alene varetager overordnede kampagnetiltag, mens den direkte kontakt til virksomhederne varetages af kommunen.

Samarbejdsstrukturen mellem SIRI og STAR

Evalueringen har haft fokus på organiseringen af partnerskabet, der er et samarbejde mellem aktører i de to styrelser (SIRI/STAR). Den vedrører bl.a. styregruppemedlemmernes oplevede værdi af styregruppemøder samt integrationskoordinatorernes organisatoriske og fysiske placering.

Denne del af evalueringen bygger primært på interview med integrationskoordinatorerne og ledere/koordinatorer i AMK-kontorerne.

Medlemmer af styregruppen finder, at møderne har manglet en regelmæssighed, men at møderne generelt opleves som gode med dækkende information om partnerskabet samt drøftelser af aktiviteter m.m. Flere peger på, at integrationskoordinatorerne bør deltage i styregruppen.

Styregruppemedlemmerne oplever, at møderne især har planlægningsmæssig karakter. Beslutningsgrundlaget for styregruppen opleves kun i begrænset omfang som effekt fokuseret med datadrevet information om eksponeringsgrader for kampagneaktiviteter, effekter af kampagnen m.m.

Der er bred enighed om, at partnerskabet har bidraget til at skabe et tættere samarbejde regionalt og lokalt mellem integrations- og beskæftigelsesfaglige medarbejdere i SIRI, STAR og lokalt i kommunerne. Med samarbejdet er der

etableret relationer og mødefora, hvor viden deles, og hvor aktiviteter kan og bliver koordineret mellem relevante aktører.

Der er ligeledes enighed om, at der er fordele ved at integrationskoordinatorerne fysisk er placeret i AMK-kontorerne under STAR. Det giver koordinatorerne en tættere relation til kommunerne. Den delte ordning med, at koordinatorerne er ansat under SIRI, men fysisk sidder på AMK-kontorerne, hvor de er tænkt at indgå i det faglige miljø, opleves som både positiv og udfordrende.

Det er positivt, at partnerskabet i sig selv er med til at sikre et tættere samarbejde mellem styrelserne, og at integrationskoordinatorerne kan være med til at dagsordensætte integration i AMK-kontorenes strategier og indsatser. F.eks. tilkendegives i interview, at de regionale beskæftigelsesråd har stort fokus på integrationsindsatsen, og at partnerskabet har været medvirkende til, at rådene i stigende grad følger integrationsindsatserne regionalt.

Omvendt indebærer konstruktionen også en risiko for, at integrationskoordinatorerne bliver isolerede, selvberørende og overspecialiserede:

- ▶ Isolerede, fordi koordinatorerne kan opleve, at de ikke rigtigt hører til noget sted, og at der er en risiko for, at de både fagligt og personalemæssigt kan blive glemt af såvel SIRI som af AMK-enhederne.
- ▶ Selvberørende, fordi de i høj grad selv definerer deres arbejdsfunktion, strategier og konkrete aktiviteter. Der er fordele ved, at koordinatorerne i nogen udstrækning kan tilpasse indsatser efter regionale forhold, men der er også fordele ved at koordinatorerne (i højere grad) drager nytte af læring og erfaringer på tværs af regionerne.
- ▶ Overspecialiserede, fordi SIRI betaler løn, hvorfor AMK-kontorerne ikke kan integrere de integrationsfaglige opgaver i andre funktioner. En mere fleksibel ordning kunne f.eks. betyde, at ledelsen i AMK f.eks. kunne vælge en halv integrationskoordinator og at integrere den resterende andel i f.eks. andet virksomhedsrettet arbejde i AMK.

Der er uenighed blandt de interviewede omkring fordele og ulemper ved den nuværende konstruktion. Der er enighed om, at integrationskoordinatorerne varetager et vigtigt og godt arbejde, men at ressourcerammen er for lille i forhold til de opgaver (og mål), som de forventes at realisere.

Der er uenighed blandt de interviewede om, hvorvidt integrationskoordinatorerne bør være ansat under SIRI eller under AMK-kontorerne. Og/eller om AMK-enhederne skal have ressourcerne og arbejde under en samarbejdsaftale med SIRI, men at de selv har ledelsesretten til at organisere indsatsen. Enkelte AMK-ledere finder den nuværende konstruktion god, mens andre ser fordele ved at indsatsen kan integreres i andre (AMK) opgaver/funktioner.