



# **Veje til beskæftigelse for flygtninge- og indvandrerkvinder**

En guide baseret på den  
aktuelt bedste viden  
fra de nordiske lande

## Veje til beskæftigelse for flygtninge- og indvandrerkvinder

En guide baseret på den aktuelt bedste viden fra de nordiske lande

Nord 2019:018

ISBN 978-92-893-6112-5 (PRINT)

ISBN 978-92-893-6113-2 (PDF)

ISBN 978-92-893-6114-9 (EPUB)

<http://dx.doi.org/10.6027/Nord2019-018>

© Nordisk Ministerråd 2019

Layout: Pernille Sys Hansen, Damp Design

Tryk: Rosendahls

Printed in Denmark



5041 0457  
Ecolabelled Printed Matter

### Det nordiske samarbejde

Det nordiske samarbejde er en af verdens mest omfattende regionale samarbejdsformer. Samarbejdet omfatter Danmark, Finland, Island, Norge og Sverige samt Færøerne, Grønland og Åland.

Det nordiske samarbejde er både politisk, økonomisk og kulturelt forankret, og er en vigtig medspiller i det europæiske og internationale samarbejde. Det nordiske fællesskab arbejder for et stærkt Norden i et stærkt Europa.

Det nordiske samarbejde ønsker at styrke nordiske og regionale interesser og værdier i en global omverden. Fælles værdier landene imellem er med til at styrke Nordens position som en af verdens mest innovative og konkurrencedygtige regioner.

### Nordisk Ministerråd

**Nordens Hus**

**Ved Stranden 18**

**1061 København K**

**[www.norden.org](http://www.norden.org)**

Download og bestil nordiske publikationer: [www.norden.org/nordpub](http://www.norden.org/nordpub)

# Veje til beskæftigelse for flygtninge- og indvandrerkvinder

En guide baseret på  
den aktuelt bedste viden  
fra de nordiske lande

Udarbejdet af Rambøll Management Consulting  
for Nordisk Ministerråd 2018/2019



# Indhold

Indledning 7

Overordnede tilgange på tværs af de nordiske lande 11

## TEMA 1

Tidlig, opsøgende kontakt og brobygning 17

## TEMA 2

Familieforhold og børnepasning 23

## TEMA 3

Sundhed og sygdomsforståelse 29

## TEMA 4

Opkvalificering og virksomhedsrettet indsats 35

## TEMA 5

Dialog, tillid og forventningsafstemning 43

Metodisk tilgang 48

Bilag 51

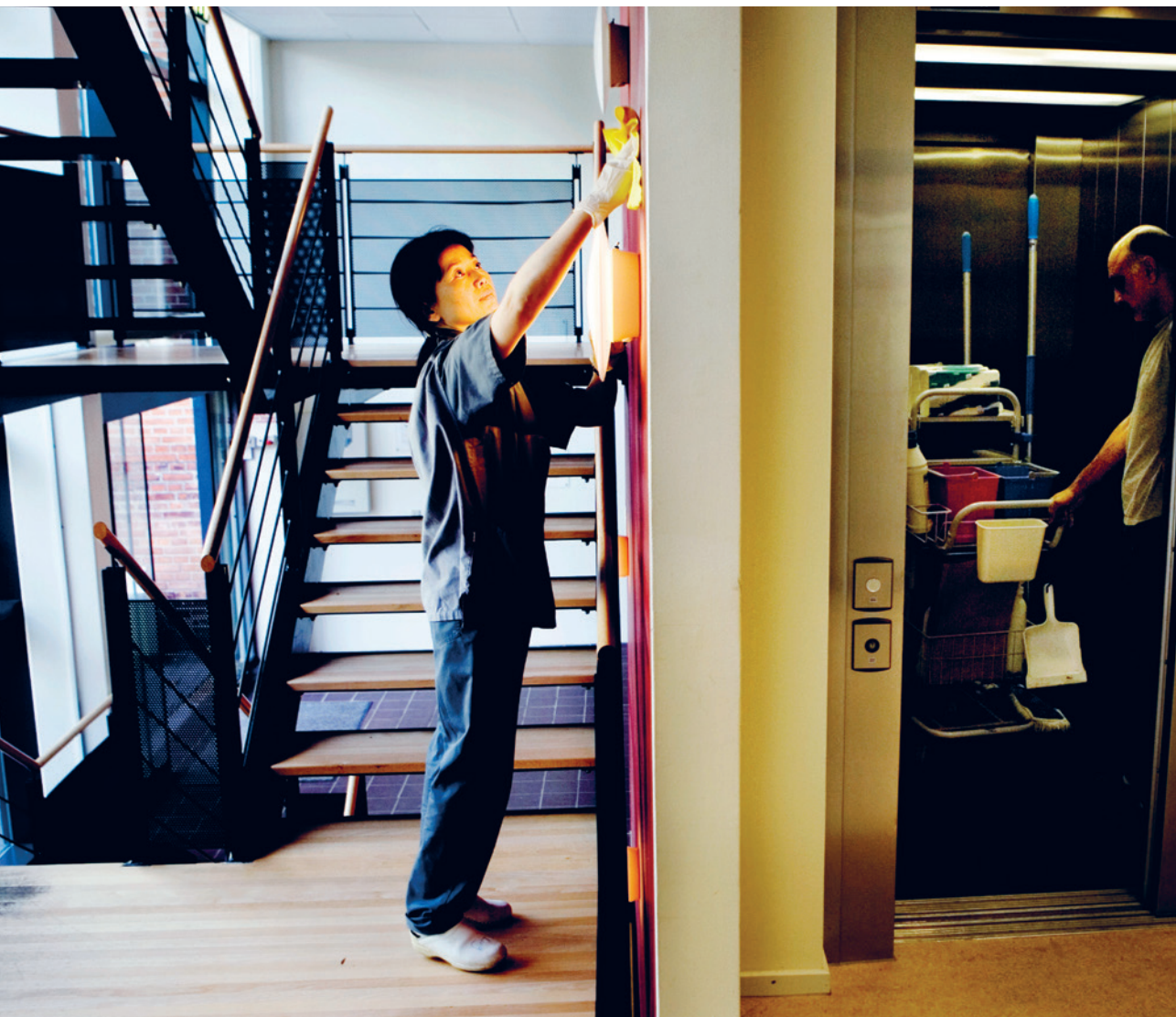


Foto: Thomas Borberg / Ritzau Scanpix



# Indledning

Kvinder med flygtninge- og indvandrerbaggrund er i høj grad udfordret i forhold til at finde fodfæste på de nordiske arbejdsmarkeder. Både i sammenligning med mænd med flygtninge- og indvandrerbaggrund og med andre kvinder i de nordiske lande. Samtidig betyder en lav ledighed i de nordiske lande, at der er efterspørgsel på arbejdskraft. Nordisk viden viser desuden, at en vellykket integration af kvinder er afgørende for deres børns integration. Tilsammen skaber det et stærkt afsæt for at styrke vejen til arbejdsmarkedet for kvinder med flygtninge- og indvandrerbaggrund.

Der er i de seneste år blevet iværksat en række initiativer for at øge flygtninge- og indvandrerkvindernes deltagelse på arbejdsmarkedet i de nordiske lande. Der mangler imidlertid overblik og viden om, hvilke konkrete tilgange og indsatser der er virksomme i og på tværs af de nordiske lande.

På den baggrund er formålet med denne guide at give et videnbaseret og lettilgængeligt indblik i greb og værktøjer, der kan bringes i spil, når kvinder med flygtninge- og indvandrerbaggrund skal tætttere på arbejdsmarkedet i Norden. Vil du vide mere, er der indsat links og henvisninger til de vigtigste publikationer og projekteksempler.

Guiden er målrettet specialister og mellemledere på lokalt og statsligt plan, som arbejder med beskæftigelsesrettet integra-

tion. Det vil sige fx projektledere og afdelingsledere, som planlægger de lokale indsatser i kommuner og regioner, eller specialister eller ledelser fra styrelser, organisationer mv., der understøtter og samarbejder med de lokale indsatser.

Mange af de kortlagte greb og indsatser er ikke blot virksomme for flygtninge- og indvandrerkvinder, men kan også være relevante for mænd og andre ledige borgere langt fra arbejdsmarkedet. Eksisterende viden peger dog på, at kvinder i højere grad end mænd står over for et samspil af udfordringer, hvad angår kvalifikationer, arbejdsidentitet samt kulturelle forventninger til rollen som kvinde. Det har skabt en efterspørgsel efter viden og værktøjer, der adresserer disse udfordringer bedst muligt. Guiden giver et overblik over den aktuelt bedste viden på området. Det skal dog understreges, at viden om, hvad der virker specifikt for målgruppen af kvinder med flygtninge- og indvandrerbaggrund, stadig er mangelfuld.

God læse- og arbejdslyst med fremtidige beskæftigelsesrettede indsatser i Norden!



## Guidens vidensgrundlag (se også s. 48)

Guiden formidler aktuelt bedste viden på feltet, forstået som viden, der er identificeret med afsæt i relevante publikationer, på tværs af de nordiske lande. Der er inkluderet i alt 43 forskningsbaserede publikationer og tidsskriftsartikler såvel som rapporter, evalueringer og analyser udarbejdet af konsulenthuse og ikke-forskningsbaserede institutioner. De 43 publikationer er inkluderet ud fra en samlet vurdering af emnemæssig og metodisk kvalitet. Publikationerne er indsamlet gennem en tværnordisk desk research og netværkssøgning. Herudover har praktikere og embedspersoner på tværs af de nordiske lande deltaget i en workshop, hvor en tidlig analyse er blevet drøftet og har givet feedback på et udkast til guiden.

### *Hvordan er viden på området?*

Overordnet findes der viden omkring den beskæftigelsesrettede integration af kvinder; særligt på tværs af Danmark, Norge, Sverige og Finland. Viden afspejler lignende problemstil-

linger, behov og tematikker på tværs af de nordiske lande og til en vis grad går også konkrete indsattstyper igen. Der er dog forskel på styrken og omfanget af viden for hver af de fem undertematikker, og generelt er viden om den egentlige effekt af konkrete indsatser sparsom. Som sådan peger guiden tydeligt på et behov for videre forskning og vidensopbygning.

I guiden bruges 'viden' om de tværgående tendenser, tematikker og resultater, der er fundet gennem analyse af den inkluderede litteratur. Guiden rummer også en række cases, projekthenvísninger og tiltag, der fungerer som gode eksempler på, hvordan de nordiske lande arbejder med den beskæftigelsesrettede integration. Vidensgrundlaget for disse eksempler varierer, fx er nogle evalueret, men i mange tilfælde er der ikke et stærkt vidensgrundlag. Der refereres derfor til disse cases og projekteksempler som 'erfaringer'.



Foto: Dennis Lehmann / Ritzau Scanpix



## Overordnede tilgange på tværs af de nordiske lande

På tværs af de nordiske lande peger viden på, at det er vigtigt at arbejde med afsæt i en beskæftigelsesrettet og helhedsorienteret tilgang, tilrettelagt ud fra den enkelte kvindes situation og ressourcer.

At der skal arbejdes *beskæftigelsesrettet* betyder, at der helt overordnet og løbende skal være fokus på at få kvinder i beskæftigelsesrettede tilbud, ordinære timer eller i job. Det betyder blandt andet, at opkvalificering, sundhedsmæssige, sociale eller familierettede indsatser skal tilrettelægges, så de understøtter, at kvinder kan deltage i praktikforløb, i opkvalificering og ordinært arbejdsliv. Samtidig skal den samlede indsats ses som et forløb, hvor kvinders kompetencer, netværk og konkrete erfaring og berøring med arbejdsmarkedet styrkes trin for trin – ofte over en længere periode.

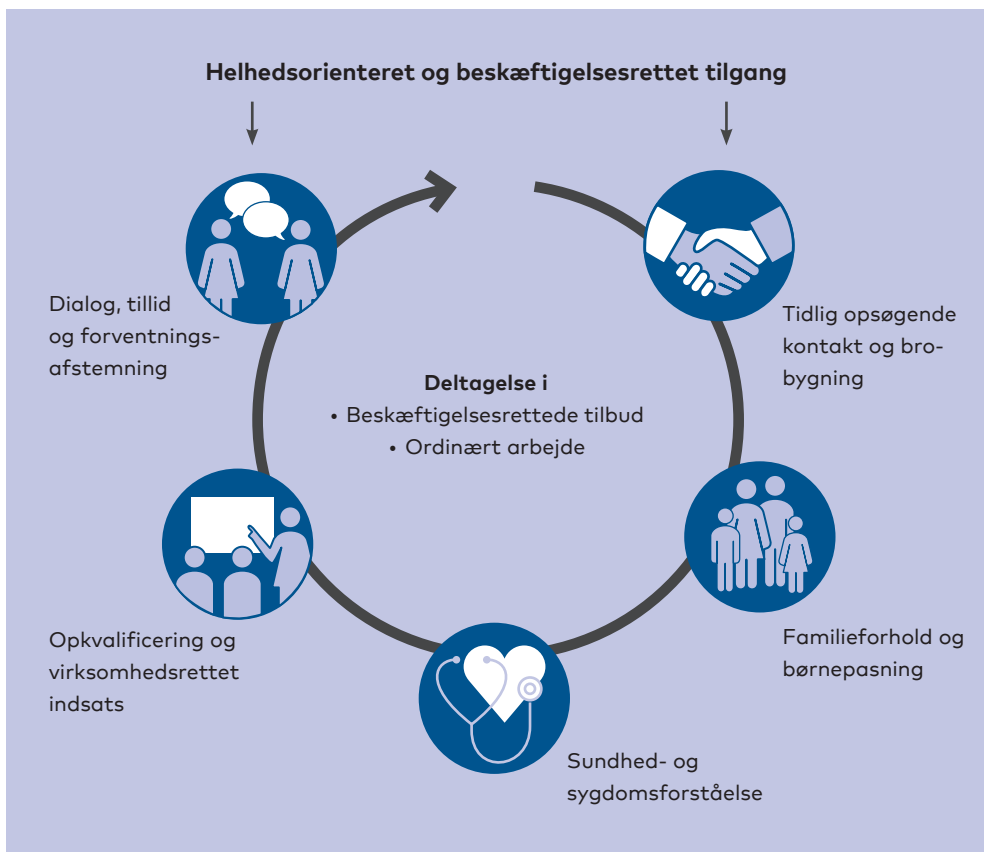
Det er et opmærksomhedspunkt, at kvinder i de nordiske beskæftigelsesindsatser ikke i samme udstrækning som mænd tilbydes og deltager i beskæftigelsesrettede indsatser; både svenske og norske undersøgelser viser, at kvinder i højere grad deltager i introduktionsaktiviteter på deltid, og studier på tværs af Norden viser, at kvinder i mindre grad end mænd deltager i indsatser som fx sprogundervisning og direkte be-

skæftigelsesrettede tilbud. Generelt peger nordisk viden på, at kvinder blandt andet er mindre til stede på arbejdsmarkedet på grund af blandt andet et stort ansvar for familien, gentagne graviditeter og kulturelle forventninger til deres rolle i hjemmet.

Tilgangen til kvinderne skal være *helhedsorienteret*, fordi mange flygtninge- og indvandrerkvinder står over for et samspil af udfordringer: De har ofte begrænset arbejdsmarkeds erfaring og netværk, og de mangler sprog og kompetencer i forhold til arbejdsmarkedets krav og forventninger. Samtidig kan kvinderne være udfordret af de kulturelle forventninger til rollen som kvinde og mor.

Viden fra de nordiske lande peger på, at en helhedsorienteret indsats for kvinder med fordel kan bygge på de samme værktøjer, der anvendes over for mænd og andre grupper af ledige langt fra arbejdsmarkedet. Men at det kan være nødvendigt i nogen grad at tilpasse og kombinere disse indsatser for at møde det samspil af udfordringer, som nogle kvinder står over for. Det kan fx være i form af en større fleksibilitet i den praktiske tilrettelæggelse, forløb, der strækker sig over længere tid, ekstra håndholdt støtte eller ekstra undervisningsforløb for kvinderne.

En *helhedsorienteret tilgang* indebærer, at indsatsen for kvinder tager hånd om alle relevante aspekter af deres situation, fx familiemæssige, sociale og sundhedsmæssige aspekter såvel som opbygning af kompetencer og erhvervs erfaring. Det indebærer også, at de aktiviteter og indsatser, der iværksættes, er koordineret på tværs af de professionelle sektorer og fagligheder, så der er sammenhæng i indsatsen – både fra kvindernes og myndighedernes perspektiv.



Fordi målgruppen er meget forskelligartet, skal indsatsen altid tilrettelægges ud fra den *enkelte kvindes situation* og behov. Ikke alle indvandrerkvinder er udfordret på arbejdsmarkedet – og kvinderne kan være udfordret på meget forskellig vis. Guidens greb og værktøjer skal derfor ses som en værktøjskasse, man kan trække på, når der opstår udfordringer i den konkrete indsats. Indsatsen skal også være ressourceorienteret, forstået som, at man skal tage afsæt i kvindernes kompetencer og ressourcer ud fra en positiv forventning til resultater af indsatsen.

## **Fem overordnede tematikker går igen i de nordiske indsatser**

Inden for denne tilgang – der helt overordnet er rettet mod at få kvinder hurtigst muligt i kontakt med arbejdsmarkedet – arbejder man typisk med *fem tematikker* af flygtninge- og indvandrerkvindernes situation på tværs af de nordiske lande: Det drejer sig om, hvordan man sikrer tidlig kontakt og løbende brobygning, hvordan man arbejder med familieforhold og børnepasning samt sundhed og sygdomsopfattelse, og hvordan man styrker kvindernes sproglige og uddannelsesrettede kompetencer og deres tilknytning til arbejdslivet gennem deltagelse i beskæftigelsesrettede tiltag og ordinært arbejde. Endelig er det også en gennemgående tematik at arbejde med dialog, motivation og forventningsafstemning målrettet kvindernes situation.

De fem tematikker skal i praksis ses som tæt sammenvævede, men beskrives på de følgende sider hver for sig for overblikkets skyld. For hver tematik beskrives først, *hvorfor* det er relevant at arbejde med området. Dernæst *hvilke konkrete aktiviteter* og tiltag, der kan bringes i spil, samt de *opmærksomhedspunkter* man skal have for øje i implementeringen. Endelig afrundes hvert tema med en *konkret case* samt *henvisning og links* til viden på området.

## Begreber

I guiden bruges **'viden'** om de tværgående tendenser og resultater, der er fundet i litteraturen på tværs af landene.

Guiden rummer også en række cases, projekthenvisninger og tiltag, der fungerer som gode eksempler på, hvordan de nordiske lande arbejder med den beskæftigelsesrettede integration. Vidensgrundlaget for disse eksempler varierer, fx er nogle evalueret, men der er typisk ikke et stærkt vidensgrundlag for den egentlige effekt af indsatserne. Der refereres derfor til disse cases og projekteksempler som **'erfaringer'**.

I denne guide bruges **'jobkonsulent'** til bredt at betegne de medarbejdere, der arbejder med individuelle borgere i den beskæftigelsesrettede integration af flygtninge- og indvandrerkvinder.

I guiden bruger vi betegnelsen **'kvinder med flygtninge- og indvandrerbaggrund'** som en samlet betegnelse for de nordiske landes varierende definitioner af 'ikke-vestlige', 'etnisk minoritet', 'udenlandskfødte' eller 'udenfor-europafødte'. Betegnelsen dækker indvandrede kvinder eller kvinder med flygtningestatus, som er født i et ikke-vestligt land af forældre uden statsborgerskab i et vestligt land. Vestlige lande er i denne sammenhæng alle EU-lande samt Andorra, Island, Liechtenstein, Monaco, Norge, San Marino, Schweiz, Vatikanstaten, Canada, USA, Australien og New Zealand. Kvinderne kan have opholdstilladelse af forskellige årsager, fx af humanitære grunde eller pga. familiesammenføring, og de kan være nyankomne eller have været bosat i et nordisk land i mange år mv.



Foto: Mads Nissen / Ritzau Scanpix





# TEMA 1



## Tidlig, opsøgende kontakt og brobygning

Beskæftigelsesrettet integration kræver, at myndigheder og civilsamfund skaber tidlig og løbende kontakt til kvinder med flygtninge- og indvandrerbaggrund, der netop er ankommet til landet eller vender tilbage til arbejdsmarkedet efter barsels- eller sygdomsforløb. Samtidig skal myndigheder og civilsamfund identificere og opsøge kvinder, der har været længe i landet uden beskæftigelse, og understøtte brobygningen mellem kvinderne og det omgivende samfund og erhvervsliv.

## HVORFOR er denne indsats relevant?

Viden på området peger på, at mange flygtninge- og indvandrerkvinder har begrænset kendskab til arbejdsmarkedet og de nordiske samfund og institutioner. Nogle kvinder lever desuden isoleret fra det omgivende samfund med begrænset kontakt til myndigheder eller understøttende civilsamfundsindsatser. Og en del kvinder med flere barsler i træk eller et længere sygdomsforløb mister kontakten til arbejdsmarkedet og deres arbejdsrettede netværk. Der er derfor behov for en tidlig, opsøgende kontakt og brobygning mellem kvinder, myndigheder og arbejdsmarkedet. Det gælder både for nyankomne kvinder og kvinder, der har levet i landet i længere tid.

## Hvilke AKTIVITETER og TILTAG kan man arbejde med?

Viden peger gennemgående på, at der er brug for at række ud og etablere kontakt til kvinder i de områder og fora, hvor de bor og færdes. De typiske aktiviteter er rettet mod at identificere og skabe en første kontakt til kvinderne og at brobygge til de offentlige myndigheder og beskæftigelsesrettede tilbud. Konkret er der gode erfaringer med tiltag som:

- *Indkredsning* af kvinder i målgruppen gennem fx myndigheders IT-databaser om lønindkomst til identifikation af kvinder, som igennem flere år er blevet forsørget af ægtefælle eller det offentlige. Herefter tages der direkte kontakt til kvinderne gennem fx telefonopkald og direkte opsøgende arbejde med tilbud om en konkret indsats.
- *Præsentation og synliggørelse af relevante tilbud* til kvinderne gennem *oplæg* på eksisterende arrangementer i lokalområdet eller omdeling af informationsmateriale gennem *myndigheds- eller civilsamfundsaktører*, som har kontakt til målgruppen. Det kan fx være sundhedsplejersker, bydelsmødre, opsøgende indsatser i lokalområdet mv.
- *Informations- og netværksskabende møder* og arrangementer, som styrker viden om samfundet.

- Åbent-hus eller drop-in tilbud, hvor flygtninge- og indvandrerkvinder kan komme og tale med en psykolog, sundhedsplejerske, sygeplejerske eller en jobkonsulent.
- *Tilbud* om hjælp til at forstå kommunikation fra og etablere kontakt til det offentlige system og de myndigheder, som er relevante for kvindernes livssituation.
- Aktiviteter der styrker kvindernes *sociale og arbejdsrettede netværk*, fx gennem mentortilbud, bydelsmødre, grupperettede tilbud eller sociale møder og arrangementer.

### **Hvad skal man være OPMÆRKSOM på?**

Viden peger generelt på, at tidlig og forsat kontakt til kvinderne er central, både for nyankomne kvinder og for kvinder, der har været længere tid i landet:

For nyankomne kvinder skal der tages tidligt fat på virksomhedsrettede indsatser, så kvinderne opbygger en forståelse af, hvad det vil sige at være på arbejdsmarkedet og for at understøtte deres motivation for at komme på arbejdsmarkedet. Viden peger i den forbindelse på, at jo længere tid kvinderne er væk fra arbejdsmarkedet, des sværere er det at få dem i job.

For de kvinder, der har været længere tid i landet, og som fx mister kontakten til arbejdsmarkedet på grund af barsler eller sygdomsforløb, er en hurtig (gen)opstart på jobrettet indsats vigtig for at etablere eller videreudvikle tilknytning til og netværk på arbejdsmarkedet. For kvinder der har gentagne barsler, kan der brobygges gennem tiltag som barselsgrupper (se også tema 2).

På tværs af de nordiske lande peger viden på, at civilsamfundsorganisationerne har en særlig rolle at spille som brobygere mellem offentlige myndigheder og de kvinder, der lever isoleret fra det omkringliggende samfund. Civilsamfundsinitiativer kan styrke kvindernes viden og erfaring ved at udvide deres lokale netværk samt bistå den offentlige sektor i positiv kontakt til kvinder med flygtninge- og indvandrerbaggrund.

### **CASE: Bydelsmødrene, Danmark, Sverige, Norge og Finland**

Bydelsmødrene er en civilsamfundsbaseeret indsats, der har til formål at opsøge og støtte isolerede kvinder med flygtninge- og indvandrerbaggrund. Der findes bydelsmødre i Sverige, Norge, Finland og i Danmark, hvor indsatsen har eksisteret længst og er mest udbredt. Indsatsen identificerer de frivillige 'bydelsmødre', som selv har flygtninge- eller indvandrerbaggrund og forbindelse til lokale områder, hvor mange indvandrere bor, og uddanner dem til rollen som lokale mentorer for andre, mere isolerede flygtninge- og indvandrerkvinder. Bydelsmødrene har derfor en unik position for at skabe kontakt til og ligeværdige relationer med kvinder, som ellers ikke har stærke forbindelser til det omgivende samfund, og for at dele af deres egne erfaringer og viden om samfundet.

Bydelsmødrene støtter særligt kvinderne gennem det opsøgende arbejde, hvor de besøger kvinderne, fx i deres hjem, og går i dialog med kvinderne om emner, der er relevante for den enkelte kvinde. Samtalerne er vigtige, fordi de er med til at bygge bro mellem kvinderne og indsatser, som lokalsamfundet og myndighederne kan tilbyde kvinderne. Indsatsen støtter kvinderne og giver dem en følelse af selvtillid, tryghed og kendskab til det område og land, de bor i.

**Kilde:** Deloitte (2015). Evaluering af bydelsmødrene.

## Inspirationsmaterialer til videre læsning

Joyce, Patrick (2017). Inspiration för integration – en ESO-rapport om arbetsmarknadspolitik för nyanlända i fem länder. Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2017:7. Regeringskansliet. ([https://eso.expertgrupp.se/wp-content/uploads/2017/12/171123-ESO-2017\\_7-korr-171215.pdf](https://eso.expertgrupp.se/wp-content/uploads/2017/12/171123-ESO-2017_7-korr-171215.pdf))

Styrelsen for International Rekruttering og Integration (2018). Sådan får de bedste kommuner flygtningkvinder i job. Styrelsen for International Rekruttering og Integration. (<https://www.integrationsviden.dk/beskaeftigelse/1.-aktiv-indsats/sadan-far-de-bedste-kommuner-flygtningkvinder-i-beskaeftigelse>)

Deloitte (2015). Evaluering af Bydelsmødrene. Evalueringsrapport. (<https://bydelsmor.dk/media/3c011155-b5d2-4cb8-af49-44eed9b063c1/glhbug/Bydelsmor/PDF-filer/Evalueringer/Deloitte%20Evaluering%20af%20Bydelsmødre%202015.pdf>)



Foto: Christian Lindgren / Ritzau Scanpix



# TEMA 2



## Familieforhold og børnepasning

Familieforhold og pligter i forhold til børnepasning har stor betydning for flygtninge- og indvandrerkvinders integration på arbejdsmarkedet. Der skal arbejdes med kønsroller, familieværdier og kvindernes forpligtelser i hjemmet, og arbejdsrettede tiltag bør være fleksible. Det er også vigtigt at inddrage ægtefællen, familien og det bredere netværk, så der sikres den nødvendige opbakning til, at kvinderne arbejder.

## HVORFOR er denne indsats relevant?

Megen viden viser, at kulturelle forventninger hos kvinder, deres ægtefælles og omgivende netværk, til kvinders rolle i hjemmet kan være barrierer for kvinders arbejdsmarkedsintegration. Derfor er familiens og ægtefællens opbakning til kvindernes arbejdsmarkedsdeltagelse af betydning. Også praktiske udfordringer med børnepasning, afhentning fra institutioner, gentagne barsler og manglende økonomiske incitamentter til at arbejde kan virke som en barriere for kvinders arbejdsmarkedsintegration. Endelig peger viden på, at flygtningekvindes integration ikke kun er afgørende for egen, men også for deres børns udvikling og integration. Det understreger betydningen af kvinders integration på arbejdsmarkedet.

## Hvilke AKTIVITETER og TILTAG kan man arbejde med?

Viden peger på, at man konkret kan gribe til en række forskellige tiltag og aktiviteter inden for dette tema:

- *Tilpassede og fleksible indsatser* er en vigtig løftestang til at sikre kvinderne den nødvendige fleksibilitet, hvor arbejde og familieliv kan kombineres. Fx tillader det norske introduktionsprogram kortere dage til nogle småbørnsmødre for at imødekomme deres behov for fleksibilitet og dermed understøtte og bevare motivation. Dette kan således være med til at forhindre, at fx ventetid på børnepasningsmuligheder eller korte åbningstider i børneinstitutionerne bliver barrierer for deltagelse på arbejdsmarkedet.
- Dialog med kvinder og deres ægtefælle med *information om børnepasningstilbud* og de positive udviklingsaspekter for børnene i forhold til sprogudvikling og generel integration. Viden viser, at der særligt skal sættes fokus på at overkomme barrierer i form af manglende tillid til institutionerne, for lange ventetider på børnepasningsordninger, skæve arbejdstider på job og økonomiske barrierer, hvis flygtninge- og indvandrerfamilier skal benytte børnepasningstilbud i samme grad, som resten af befolkningen.



- *Barselsgrupper og familiekonsulenter* kan bidrage til at fastholde kontakten mellem myndigheder og kvinderne, imens de er på barsel. Fx vælger nogle af de danske jobcentre at holde kontakten til kvinderne gennem deres familiekonsulenter eller at give kvinderne tilbud om deltagelse i frivillige barselsgrupper for flygtninge- og indvandrerkvinder.
- Et yderligere tiltag er *fællessamtaler* for både kvinder og *deres ægtefæller*, fx afholdes der i nogle danske kommuner fællessamtaler for kvinder og deres ægtefæller, hvor job- eller familiekonsulenterne kan komme ind på kønsroller, deling af familiemæssige pligter eller økonomiske fordele ved, at kvinderne arbejder.
- Desuden kan *økonomiske incitamenter* have betydning. I Finland, Sverige, Norge og Danmark har der været fokus på at rette op på uhensigtsmæssige økonomiske ordninger, der har tilskyndet flygtninge- og indvandrerkvinderne til at passe egne børn i hjemmet.

### **Hvad skal man være OPMÆRKSOM på?**

Når tiltag og aktiviteter sættes i værk, er det vigtigt at være opmærksom på at arbejde helhedsorienteret med kvinderne og omgivende netværk og familie omkring forventningerne til kvindernes rolle i hjemmet og på arbejdsmarkedet. Under fællessamtaler med ægtefæller kan det fx specifikt fremhæves, at mødres deltagelse i samfundet og arbejdsmarkedet fremmer børnenes integration og muligheder på sigt. Det er samtidig vigtigt, at jobkonsulenten ikke overdriver de kulturelle barrierer, i form af familieforpligtelser, kultur og kendskab til arbejdsmarkedet, da noget viden peger på, at overdreven fokus på disse kan blive en barriere i sig selv for kvindernes arbejdsmarkedsdeltagelse.

Når der arbejdes med en bredere deltagerkreds, fx i form af barselsgrupper eller på opkvalificeringskurser, kan det være en fordel at arbejde med en blandet deltagerkreds af flygtninge- og indvandrerkvinder og kvinder født i landet. Det kan være en løftestang for snakken om moderrollen og deling af huslige

pligter, og hvordan dette kombineres med ordinært arbejde. Deltagelse af en blandet gruppe af kvinder kan også styrke netværk og give flygtninge- og indvandrerkvinder mulighed for at øve sproget.

Manglende brug af offentlige børnepasningstilbud kan være en central barriere for flygtninge- og indvandrerkvinders deltagelse på arbejdsmarkedet i de nordiske lande. Det er derfor et særligt opmærksomhedspunkt, at jobkonsulenten afdækker kvindernes og deres ægtefællers eventuelle skepsis overfor og spørgsmål til brug af børnepasningstilbud.

### **CASE: Familiecentraler i Norden**

Familiecentraler (Sverige) og familiehuse (Danmark og Norge) er et tilbud til børnefamilier i Norden. Familiecentraler og familiehuse er mødesteder med det formål at fremme sundhed og trivsel hos gravide og forældre med børn på 0–5 år. Siden flygtningekrisen har man særligt i Sverige haft gode erfaringer med at udvikle aktiviteter i familiecentralerne, der er særligt målrettet familier med anden etnisk baggrund. Her får familier med småbørn tilbudt svenskundervisning, forældreuddannelse, familierådgivning samt tilbud om førskoleaktiviteter. Flygtninge- og indvandrerfamilier får gennem disse tilbud kendskab til svenske familieværdier samt introduktion til lokalsamfundet og de relevante myndighedsområder, som forældre og børnene kommer til at være i dialog med i deres fremtidige liv i Sverige. Derudover har familiecentralerne arbejdet særligt med at invitere og inddrage hele familien i de tilbudte aktiviteter således, at både fædre og mødre aktivt tager del i forældreansvaret.

Kilde: Petra Kouvonon et al. (2012). Nordens Børn – udvikling af nordiske familiecentre, Nordens Velfærdscenter. ([https://nordicwelfare.org/wp-content/uploads/2012/12/tidigainsatser\\_danska2-1.pdf](https://nordicwelfare.org/wp-content/uploads/2012/12/tidigainsatser_danska2-1.pdf))

## Inspirationsmaterialer til videre læsning

Landell, Elin, Kajsa Rosén & Anna Envall (2012). *Med rätt att delta Nyanlända kvinnor och anhöriginvandrare på arbetsmarknaden*. Statens offentliga utredningar SOU 2012:68. (<https://www.regeringen.se/49baff/contentassets/fde8f-60006f74609a153cf9ba5c5b9co/med-ratt-att-delta---nyanlandakvinnor-och-anhoriginvandrare-pa-arbetsmarknaden-sou-201269-hela-betankandet>)

Orupabo, Julia & Ida Drange (2015). *Kvinner med minoritetsbakgrunn i arbeidsmarkedet. Effekten av tiltak og stønader for arbeidsmarkedstilknnytning*. Forskningsrådet. (<https://www.forskningsradet.no/om-forskningsradet/publikasjoner/2015/kvinner-med-innvandringsbakgrunn-i-arbeidsmarkedet/>)

OECD (2018). *Finland must focus on integrating migrant women and their children to boost their contribution to the economy and society*. OECD publishing.

(<http://www.oecd.org/finland/finland-must-focus-on-integrating-migrant-women-and-their-children-to-boost-their-contribution-to-the-economy-and-society.htm>)



Foto: Mads Schmidt Rasmussen / norden.org

# TEMA 3



## Sundhed og sygdomsforståelse

Sundhed og sygdomsforståelse handler om, hvordan kvinders sundhed fremmes, samt deres forståelse af sygdom og sundhed i forhold til deltagelsen på arbejdsmarkedet. Her kan vejledning, sundhedsfremmende tiltag og dialog med de praktiserende læger medvirke til at fremme kvindernes sundhed og sygdomsforståelse.

## **HVORFOR er denne indsats relevant?**

Viden viser, at der blandt nogle flygtninge- og indvandrerkvinder er en anden forståelse af sundhed og sygdom i forhold til arbejdsevnen. Dette omhandler fx, hvornår sygdom er en decideret hindring for at arbejde, og hvordan graviditet skal ses i den sammenhæng. Det er vigtigt at gå i dialog og forventningsafstemme med kvinderne omkring, hvornår sygdom er en barriere for job. Viden peger også på, at flygtningekvinder generelt oplever at have dårligere helbred end den generelle befolkning, og at en del lider af psykiske problemer, fx angst eller depression. Viden viser, at flygtninge med psykiske problemer har betydeligt lavere beskæftigelsesgrad end flygtninge uden disse problemer, hvorfor håndtering af disse udfordringer skal indtænkes i den beskæftigelsesrettede indsats.

## **Hvilke AKTIVITETER og TILTAG kan man arbejde med?**

Viden viser, at sundhedsfremme og håndtering af forskelligheder i sygdomsforståelse ofte er et element i de nordiske indsatser ud fra et helhedsorienteret perspektiv. Konkret kan indsatser om sundhed og sygdomsforståelse indebære en række forskellige aktiviteter og tiltag:

- Der kan af jobkonsulenter gennemføres *dialog og vejledning* om sundhedsfremmende tiltag og sygdomsforståelse, hvor der gennem vejledning af kvinderne sættes fokus på, hvilken sygdomsforståelse og tilgang til sundhed der er i landet, og hvordan dette påvirker forventninger fra arbejdsgivere om fremmøde og forebyggelse af fravær.
- I tillæg kan der tilbydes *sundhedsfremmende tiltag* såsom fysisk aktivitet og kostvejledning til kvinderne. Dette er blandt andet et tilbud, som i høj grad benyttes af kvinderne, der deltager i Jobbsjansen i Norge (se boks om Jobbsjansen).

- Desuden kan jobkonsulenter aktivt *koordinere med læger og sundhedsfagligt personale* omkring den enkelte kvindes sundhedstilstand og behov for sundhedsfremmende tiltag eller tilpassede beskæftigelsesrettede indsatser.

### **Hvad skal man være OPMÆRKSOM på?**

I samtalen om sundhed og sygdomsforståelse mellem jobkonsulenten og den enkelte kvinde kan der konkret arbejdes med en fælles forståelse af betydningen heraf i forhold til deltagelse på arbejdsmarkedet. Dialogen kan konkret sigte mod at skabe refleksion omkring fx:

- at graviditet ikke som udgangspunkt gør, at man er syg eller ude af stand til at gå på arbejde eller er uarbejdsdygtig
- at der er mange grader og former for sygdomme, og at man i nogle situationer godt kan gå på arbejde alligevel eller i nogen grad arbejde
- at mindre smerter i hverdagsaktiviteter ikke behøver at betyde, at man slet ikke er i stand til at gå på arbejde.

Det er samtidig vigtigt at sikre, at der på tværs af aktører er en fælles forståelse af kvindernes sundhedstilstand og behov. Fx er der gode erfaringer fra Danmark med, at jobkonsulenter forventningsafstemmer med de praktiserende læger om, hvornår de tilbudte integrations- og arbejdsmarkedsrettede aktiviteter skal tage et særligt hensyn til den enkelte kvindes fysiske og psykiske helbred og behov og muligheder for sundhedsfremmende tilbud. Denne koordination mellem aktørerne kan med fordel inddrage kvinderne, og det kan tydeliggøres over for dem, at den finder sted.

## **Eksempel på indsats om sundhed og sygdomsforståelse: Sundhedstiltag i *Jobbsjansen* i Norge**

*Jobbsjansen* er en norsk indsats, der har til formål at få flere flygtninge og indvandrere inkluderet i arbejdsfællesskabet. For at få flygtninge- og indvandrerkvinder motiveret til at gennemføre projektet har man i *Jobbsjansen* arbejdet særligt på at inkludere sundhedstiltag som en integreret del af indsatsen. Flygtninge- og indvandrerkvinder i *Jobbsjansen* modtager i gennemsnit dobbelt så mange sundhedstiltag som flygtninge- og indvandrer mænd. I *Jobbsjansen* har man haft gode erfaringer med at inddrage sundhedstiltag tidligt i forløbet og med at iværksætte tiltagene parallelt med andre opkvalificerende tiltag. Eksempler på sundhedstiltag, som man har anvendt i projektet, er vejledning omhandlende kost, motion, personlig hygiejne, stresshåndtering samt arbejdet på at etablere og opretholde tæt kontakt med praktiserende læge.

*Jobbsjansens* inklusion af sundhedsfremmende tiltag i beskæftigelsesindsatsen skal ses som en del af en helhedsorienteret indsats, hvor det anerkendes, at flygtninge- og indvandrerkvindernes helbred og sundhedsforståelse er vigtige at inkludere og arbejde med for at opnå en succesfuld gennemførelse af projektet. *Jobbsjansen* i Norge er et eksempel på, hvordan man kan indarbejde parallelle sundhedstiltag i integrationsindsatsen samt et eksempel på, at helbred og sygdomsforståelse med fordel kan integreres for at øge projektdeltagernes gennemførelse og udbytte af indsatsen.

Kilde: Ideas2evidence. Hilde Lerfaldet, Lisa Knatterud Wold og Asle Høgetøl (2017). Flere i arbeid med Jobbsjansen: En kunnskapsoppsummering av Jobbsjansen i perioden 2005–2016 (<https://www.imdi.no/contentassets/1971862679ea4081a3c-80b13a42615a4/rapport-flere-i-arbeid-med-jobbsjansen-en-kunnskapsoppsummering-av-jobbsjansen-i-perioden-2005-2016.pdf>)



## Inspirationsmaterialer til videre læsning

Styrelsen for International Rekruttering og Integration (2018). *Sådan får de bedste kommuner flygtningekvinder i job*. Styrelsen for International Rekruttering og Integration (<https://www.integrationsviden.dk/beskaeftigelse/1.-aktiv-indsats/sadan-far-de-bedste-kommuner-flygtningekvinder-i-beskaeftigelse>)

Lerfaldet, Hilde, Lisa Knatterud Wold & Asle Høgestøl (2017). *Flere i arbeid med Jobbsjansen: En kunnskapsoppsummering av Jobbsjansen i perioden 2005-2016*. Integrerings- og mangfoldsdirektoratet. (<https://www.imdi.no/contentassets/1971862679ea4081a3c-80b13a42615a4/rapport-flere-i-arbeid-med-jobbsjansen-en-kunnskapsoppsummering-av-jobbsjansen-i-perioden-2005-2016.pdf>)

Waktmar, Allan (2017). Internationella kvinnor – Samordnad Handlingsplan Ett FINSAM-finansierat jämställdhetsprojekt i Malmö. Sluttrapport, version 1.0. Arbetsförmedlingen. (<https://www.finsamimalmo.se/portals/finsam/FinsamDokument/Internationella%20kvinnor%20Slutrapport%201.0.pdf>)



Foto: Joachim Adrian / Ritzau Scanpix



# TEMA 4



## Opkvalificering og virksomhedsrettet indsats

Flygtninge- og indvandrerkvinder har generelt færre faglige, sproglige og personlige kompetencer i forhold til den tilsvarende gruppe af mænd i Norden, og mindre erhvervserfaring og arbejdsidentitet. Der skal arbejdes på at overkomme disse barrierer og på at styrke kompetencer og arbejds-erfaring, gerne gennem kombinerede og fleksible tilbud samt tilbud, som er forankret på virksomheden.

## **HVORFOR er denne indsats relevant?**

Tilstrækkelige sproglige og faglige kompetencer er afgørende for at deltage på arbejdsmarkedet i de nordiske lande. Kvindernes begrænsede uddannelsesmæssige og sproglige kompetencer udgør derfor en central barriere for kvindernes deltagelse i virksomhedsrettede indsatser og ordinære jobs. Samtidig peger viden på, at der er et højt udbytte af uddannelse og sprogtræning i form af styrket arbejdsmarkedstilknytning – både for kvinder og for deres børn. Opkvalificering kan derfor have stor betydning for arbejdsmarkedsdeltagelsen.

Viden peger også på, at kvinderne på tværs af de nordiske lande i mindre grad deltager i beskæftigelsesrettede tilbud end mændene, fx i form af virksomhedspraktikker eller beskæftigelsestilbud under introduktionsprogrammerne, som ofte er skridt i retning af ordinær beskæftigelse. Deltagelse i beskæftigelsesrettede tilbud har stor betydning for de efterfølgende beskæftigelseschancer, og der er derfor behov for tiltag, der fremmer kvindernes deltagelse i beskæftigelsesrettede tilbud og virksomhedspraktikker på det ordinære arbejdsmarked.

## Hvilke AKTIVITETER og TILTAG kan man arbejde med?

Opkvalificering og virksomhedsrettet indsats handler om at give kvinderne de sproglige, faglige og personlige kompetencer samt den erfaring, der er nødvendig for at træde ind på arbejdsmarkedet. Det bør hovedsageligt finde sted gennem tiltag fra det ordinære integrations- og beskæftigelsessystem, som fx virksomhedsrettet indsats, introduktionsprogram, sprogtræning, generel opkvalificering mv. Dog er der behov for en vis tilpasning til kvindernes kompetenceniveau og familiemæssige situation, gennem fx:

- *Tilpasset beskæftigelsesrettet undervisning og opkvalificeringsforløb*, hvor kvinderne har længere eller mere tid til at lære stoffet, hvis det vurderes nødvendigt for den enkelte. Det handler om at tilpasse formatet for uddannelsen og opkvalificeringen, så det er muligt for kvinderne at gennemføre forløbene og fastholde deres motivation for deltagelse.
- *Kombination af sprogundervisning med virksomhedsrettede tiltag* i parallelle og sammenhængende forløb for flygtninge- og indvandrerkvinderne.
- *Kombination af sociale arrangementer med sprogundervisning*, fx gennem sprogcafeer og andre sociale aktiviteter, hvor der sættes fokus på sproglig udvikling som supplerende tilbud til officiel sprogundervisning.
- *Informationstiltag og løbende, tæt opfølgning på kvinderne*. Svensk viden peger på, at tæt opfølgning på kvinderne og øget information øger de beskæftigelsesrettede resultater af introduktionsprogrammet. Særligt har der været gode resultater for kvinder med lav uddannelse. Dansk viden peger på, at tæt opfølgning under virksomhedsforløb har stor betydning for fastholdelse af kvinderne.

- *Tæt samarbejde med virksomhederne* omkring det rette match og tilbud for kvinderne.
- *Undervisning i samfundsforhold og arbejdsmarkedskultur* som led i forberedelse til at begå sig på en ordinær arbejdsplads. På tværs af de nordiske lande vil denne undervisning ofte foregå i forbindelse med integrationsprogrammet. Det udelukker dog ikke behov for yderligere undervisning som forberedelse til konkrete indsatser og job. Der kan bl.a. vejledes om, hvilke kompetence- og uddannelseskrav der stilles af arbejdsgiverne til specifikke stillinger, fx hygiejnekurser til rengøringspersonale.
- Tiltag, der styrker *bevidsthed og kompetencer blandt jobkonsulenter*, hvad angår bias i vurderingen af kvindernes parathed til at deltage i virksomhedsrettede tilbud eller opkvalificering. Formålet er at sikre kvinderne samme grad af deltagelse i de beskæftigelsesrettede indsatser som mændene.

### **Hvad skal man være OPMÆRKSOM på?**

Når der igangsættes virksomhedsrettede indsatser, ses der gode resultater med en *place-then-train*-model, hvor en konkret arbejdspladsplacering danner rammerne for yderligere opkvalificering. En sådan model har blandt andet med gode resultater været anvendt i programmer målrettet kvinder som *Jobbsjansen* i Norge. Som jobkonsulent skal man her være opmærksom på at samarbejde tæt og forventningsafstemme med de virksomheder, hvor kvinderne placeres i praktik. For dermed at sikre kvindernes løbende oplæring og udvikling af kompetencer og en løbende dialog om de udfordringer, der kan opstå i kvindernes møde med arbejdsmarkedet. Det er også

nødvendigt at sikre, at virksomhedernes behov og udfordringer bliver hørt og mødt.

Der skal arbejdes med, at kvinderne får tilbud om og deltager i beskæftigelsesrettede indsatser i samme udstrækning som mænd. Viden peger på, at det særligt er kvindernes forpligtelser i hjemmet, kønsroller og manglende kompetencer, der hænger sammen med en ringere deltagelse. Enkelte undersøgelser peger på, at også jobkonsulentens antagelse omkring kvindernes parathed og betydningen af deres kulturelle baggrund kan spille ind. Svenske erfaringer viser, at tæt opfølgning og information i nogen grad kan øge kvindernes deltagelse i tilbud og deres resultater heraf. Generelt peger viden på, at muligheden for at tilpasse tilbuddene til kvindernes konkrete situation og behov har betydning (se også tema 2).

### **Eksempel på indsats: KYKY-projektet i Finland**

Et eksempel på en opkvalificeringsindsats, hvor der tages særligt hensyn til deltagernes familiesituation ved at tilbyde gratis børnepasning under kursusforløbene, er det finske KYKY-projekt. Det har til formål at aktivere hjemmegående flygtninge- og indvandrerforældre i Helsinki. Det er primært kvinder, der deltager i projektet, men fædre er også velkomne. Projektet har bestået af at skræddersy en indsats, der understøtter, at deltagerne på sigt kan overgå til videreuddannelse og arbejde.

Konkret har projektet bestået af tre elementer: 1) peer-to-peer-arbejde, hvor vejledere, der selv har været igennem integrationsprocessen i Finland, støtter deltagernes selvstændighed og individuelle karriere- og uddannelsespla-

ner, 2) finskkurser for hjemmegående forældre for at forbedre sprogkundskaber og samfundskundskaber med henblik på at videreudvikle deltagernes individuelle planer, og 3) udvikling af uddannelsestilbud til målgruppen, der har finsk som andet sprog, så disse tilbud modsvarer målgruppens behov for sproglig understøttelse.

**Kilde:** Oxford Research (2018). Nyanlända kvinnors etablering – En komparativ studie av nyanlända kvinnors etablering på arbetsmarknaden i Norden och de etableringspolitiska insatserna.



## Inspirationsmaterialer til videre læsning

Arendt, Jakob Nielsen (2018). *Sammenhængen mellem beskæftigelse og uddannelse for ikke-vestlige flygtninge og familiesammenførte*. Arbejds-papir nr. 54. ROCKWOOL Fondens Forskningsenhed.

(<https://www.rockwoolfonden.dk/app/uploads/2018/06/Arbejds-papir-54-Sammenh%C3%A6ngen-mellem-besk%C3%A6ftigelse-og-uddannelse.pdf>)

Kavli, Hanne Cecilie & Heidi Nicolaisen (2016). *Integrert eller marginalisert? Innvandrede kvinner i norsk arbeidsliv*. Tidsskrift for samfunnsforskning 2016:4.

([https://www.idunn.no/tfs/2016/04/integrert\\_eller\\_marginalisert\\_innvandrede\\_kvinner\\_i\\_norsk\\_](https://www.idunn.no/tfs/2016/04/integrert_eller_marginalisert_innvandrede_kvinner_i_norsk_))

Statskontoret (2018). *Sammanställning av kunskap om utomeuropeiskt födda kvinnor som står utanför arbetskraften*. Slutrapport. Statskontoret 2018:3.

(<http://www.statskontoret.se/globalassets/publikationer/2018/201803.pdf>)

Udlændinge- og Integrationsministeriet (2017). *Startevaluering af implementeringen af to- og treparts-aftalerne om integration*. Udlændinge- og Integrationsministeriet (<http://uim.dk/publikationer/startevaluering-af-implementering-af-to-og-treparts-aftalerne-om-integration/@@download/publication>)



Foto: Mads Jensen Koustrup / Ritzau Scanpix



# TEMA 5



## Dialog, tillid og forventningsafstemning

Tillidsbaseret, motiverende dialog og forventningsafstemning er et gennemgående fokuspunkt for at motivere og fastholde kvinderne med flygtninge- og indvandrerbaggrund i jobrettede forløb. Inddragelse af frivillige gennem fx mentorindsatser kan bidrage til at skabe tillid og dialog mellem kvinderne og offentlige myndigheder og virksomheder.

## HVORFOR er denne indsats relevant?

Ny viden på beskæftigelsesområdet viser, at jobkonsulenters engagement og tro på borgernes jobchancer har stor betydning for alle ledige. Viden viser også, at jobkonsulenters forventninger til kvinder og mænd kan variere, og at kvinderne får mindre indsats. Viden peger på, at kvinder og mænd som udgangspunkt mødes ens af jobkonsulenterne, mens nogle kvinder med flygtninge- og indvandrerbaggrund, der har minimal arbejds erfaring og manglende kendskab til forventninger fra kommende arbejdsgivere, kan have et særligt behov for vejledning til at forstå og forventningsafstemme omkring samfundet og arbejdsmarkedet samt støtte til at opbygge arbejdsidentitet og fastholde motivationen.

## Hvilke AKTIVITETER og TILTAG kan man arbejde med?

Viden peger på, at dialog og forventningsafstemning er et centralt element i en virksom indsats. Dialog og forventningsafstemning kan tage afsæt i en række forskellige typer aktiviteter:

- I alle de nordiske lande arbejdes der med den *motiverende samtale* mellem jobkonsulenten og den enkelte kvinde som led i et jobrettet forløb. Samtalen skal konkret indeholde forventningsafstemning om, hvad det kræver at deltage i et bestemt job, uddannelsesforløb, indsats etc.
- Et konkret element i dialogen er at stille *krav til kvindernes deltagelse* i beskæftigelsesrettede tilbud, der sikrer dem hurtig kontakt til arbejdsmarkedet og kan medvirke til at styrke deres arbejdsidentitet og motivation. På samme måde kan der tales om konsekvenser ved manglende fremmøde eller deltagelse, så kvinderne er bevidste om en eventuel sanktionering ved manglende overholdelse af forpligtelser.
- Også *mentorforløb* eller andre én-til-én tilbud kan danne rammer for en dialogbaseret indsats for kvinderne. Der

er eksempler på, at mentortilbud anvendes både i regi af jobcentre, civilsamfund eller på virksomheder i alle de nordiske lande.

- *Coaching og gruppebaseret samtale* i myndighedsregi er et yderligere redskab baseret på tillidsbaseret og motive-rende dialog. Blandt andet norske erfaringer fra indsatsen Jobbsjansen viser, at gruppesamtaler øger kvindernes motivation, selvtillid, og selvværd, hvilket igen øger lysten til at deltage i beskæftigelsesrettede initiativer.

### **Hvad skal man være OPMÆRKSOM på?**

Viden på tværs af de nordiske lande viser, at civilsamfunds-initiativer kan understøtte myndighedernes dialog med kvinderne gennem en lokalt baseret støtte, der tager udgangspunkt i en dyb forståelse af den enkelte kvindes livssituation. Viden peger på, at i disse tillidsbaserede relationer med mentorer føler kvinderne sig hørt og forstået af de frivillige på en anden måde end med jobkonsulenter og andre medarbejdere, der repræsenterer det offentlige system med tilhørende sanktioner og krav.

#### **CASE: KVINFOs Mentornetværk, Danmark**

KVINFOs mentornetværk i Danmark er en frivilligt baseret mentorindsats, der har til formål at lette flygtninge- og indvandrerkvinders integration i det danske samfund og indtræden på arbejdsmarkedet. Deltagelse i netværket indebærer, at flygtninge- og indvandrerkvinder matches med kvinder, der allerede er forankret på det danske arbejdsmarked og kan hjælpe med at åbne døre. Specifikt tager matchet udgangspunkt i, at mentor og mentee har lignende uddannelse, faglighed, erhvervs erfaring, interesser eller personlige ønsker. KVINFO har dog også fokus på at målrette deres tilbud mod kvinder længere fra arbejdsmarkedet.

Mentornetværket har fokus på, at relationen mellem mentor og mentee skal være ligeværdig, og at begge parter deltager frivilligt. De mødes løbende og erfaringsudveksler om beskæftigelsesrettede emner såsom jobmuligheder, jobansøgning, ansættelsessamtaler og dansk arbejdskultur. Det er også en mulighed, at mentorindsatsen lægger vægt på sociale eller sproglige mål, fx at blive understøttet i at skabe et bredere netværk og forbedre sproglige kompetencer.

Evalueringsresultater af KVINFOs mentornetværk er positive og viser, at tilbuddets succes blandt andet udspringer af den helhedsorienterede tilgang, hvor der tages hånd om kvindernes individuelle barrierer, fx manglende kompetencer og sprog, deres sociale og kulturelle situation samt konkrete barrierer og/eller muligheder på arbejdsmarkedet. Fokus på den enkelte kvindes situation og konkrete værktøjer til at integrere hende i samfundet og på arbejdsmarkedet fremhæves også som essentielle for indsatsens succes.

**Kilde:** Bloksgaard, L. (2010). Integration, mentoring & networking: Erfaringer fra KVINFO's mentornetværk for indvandrere og flygtningekvinder i Danmark. Aalborg: Institut for Historie, Internationale Studier og Samfundsforhold, Aalborg Universitet. FREIA's tekstserie, Nr. 73.

## Inspirationsmaterialer til videre læsning

Waktmar, Allan (2017). *Internationella kvinnor – Samordnad Handlingsplan Ett FINSAM-finansierat jämställdhetsprojekt i Malmö.*

*Sluttrapport, version 1.0.* Arbetsförmedlingen.

(<https://www.finsamimalmo.se/portals/finsam/FinsamDokument/Internationella%20kvinnor%20Slutrapport%201.0.pdf>)

Bloksgaard, Lotte (2010). *Integration, mentoring & networking. Erfaringer fra KVINFO's mentornetværk for indvandrere- og flygtningkvinder i Danmark.* FREIA Aalborg Universitet.

([http://vbn.aau.dk/files/19821710/FREIA\\_wp\\_73.pdf](http://vbn.aau.dk/files/19821710/FREIA_wp_73.pdf))

Lerfaldet, Hilde, Lisa Knatterud Wold & Asle Høgestøl (2017). *Flere I arbeid med Jobbsjansen: En kunnskapsoppsummering av Jobbsjansen i perioden 2005-2016.* Integrerings- og mangfoldsdirektoratet.

(<https://www.imdi.no/contentassets/1971862679ea4081a3c-80b13a42615a4/rapport-flere-i-arbeid-med-jobbsjansen-en-kunnskapsoppsummering-av-jobbsjansen-i-perioden-2005-2016.pdf>)

# Metodisk tilgang

Guiden er baseret på en række udvalgte og relevante publikationer, der omhandler erfaringer med den beskæftigelsesrettede integration af kvinder med flygtninge- og indvandrerbaggrund i Danmark, Finland, Island, Norge og Sverige. Der er identificeret 56 og inkluderet i alt 43 forskningsbaserede publikationer og tidsskriftsartikler såvel som rapporter, evalueringer og analyser udarbejdet af konsulenthuse og ikke-forskningsbaserede institutioner ud fra en samlet vurdering af hver publikations emnemæssige relevans og deres metodiske kvalitet<sup>1</sup>. De udvalgte studier og publikationer er analyseret på tværs, og herigennem er de fem tema-tikker er identificeret. Publikationerne er indsamlet gennem en tværnordisk desk research og netværkssøgning, og publikationerne er dernæst kodet og analyseret systematisk på tværs. Der er afholdt en workshop, hvor prakti-kere og embedspersoner på tværs af de

<sup>1</sup> For at blive inkluderet i guidens analysegrundlag er alle de indsamlede publikationer analyseret og vurderet efter følgende kriterier: Dels skal publikationen være emnemæssigt relevant jf. guidens overordnede formål og undersøgelsesspørgsmål. Dels skal der være tale om en metodisk kvalitet, der er middel eller bedre end middel, vurderet ud fra en sammenvejning af kriterierne overførbarhed, transparens, pålidelighed og validitet. Den metodiske tilgang er nærmere beskrevet i det metodiske bilag, der kan rekvireres ved henvendelse til Nordisk Ministerråd.

nordiske lande har ydet input til den indledende analyse, og et udkast til guiden er desuden sendt til gennemlæsning blandt udvalgte aktører, der vurderes at være i kernemålgruppen for guiden med henblik på input til den endelige version.

Det skal bemærkes, at indsatsen for kvinder skal ses som baseret på og tæt integreret i den generelle beskæftigelsesrettede indsats for mænd og svagere ledige. Meget viden fra disse områder kan overføres, men givet de særlige behov for kvindemålgruppen er denne guide kun baseret på viden, der specifikt og konkret er skabt med afsæt i målgruppen flygtninge- indvandrerkvinder.

## Hvor stærk er den aktuelle viden på feltet?

Det gælder overordnet, at der findes viden på feltet, særligt i Danmark, Norge, Sverige og Finland og i mindre grad fra Island. Den indsamlede viden afspejler i ret vid udstrækning de samme problemstillinger og behov hos målgruppen, og der kan også identificeres lignende tematikker, indsatsstyper og erfaringer på tværs af landene.

Der er ikke tale om et samlet vidensfelt, i den forstand at de inkluderede publikationer refererer systematisk til hinanden og bygger videre på tidligere viden. Dog findes der særligt nyere pub-



likationer, der arbejder sammenfattende med viden inden for og på tværs af de enkelte lande.

Omfanget af viden varierer til en vis grad på tværs af de identificerede tematikker: Der er fundet en del publikationer med viden om beskæftigelsesrettede indsatser, lidt færre men stadig en del publikationer med viden om betydningen af den helhedsorienterede indsats, de familiemæssige forhold og betydningen af dialog og tillid, og endelig er der fundet få publikationer med viden omkring sundhed og sygdomsforståelse og tidlig brobygning til kvinderne.

Selvom der er viden på feltet, må styrken af viden generelt karakteriseres som mindre stærk. Særligt mangler der viden om effekt af konkrete indsatser. Viden om de tværgående tematikker, indsatstyper, samt de konkrete erfaringer i relation til målgruppen vurderes dog som tilstrækkeligt solide og brugbare til at inspirere specialister og ledere i de nordiske lande. Samtidig er guiden også et godt afsæt for det videre arbejde med systematisk at styrke og vidensbasere indsatsen og pege på, hvor der kan arbejdes med metodeudvikling.

- På tværs af landene er fokus og typen af den indsamlede viden også forskellig: Sverige og Norge har flere forskningsbaserede publikationer om integration af kvinder eller publikationer med et solidt evalueringsafsæt.
- Danmark har i sammenligning med Sverige og Norge en højere andel evalueringer og praksisbaserede studier.
- Finland og Island har færre publikationer, og hvor de finske publikationer er vidensbaserede, er de islandske publikationer hovedsagelig erfaringsbaserede.

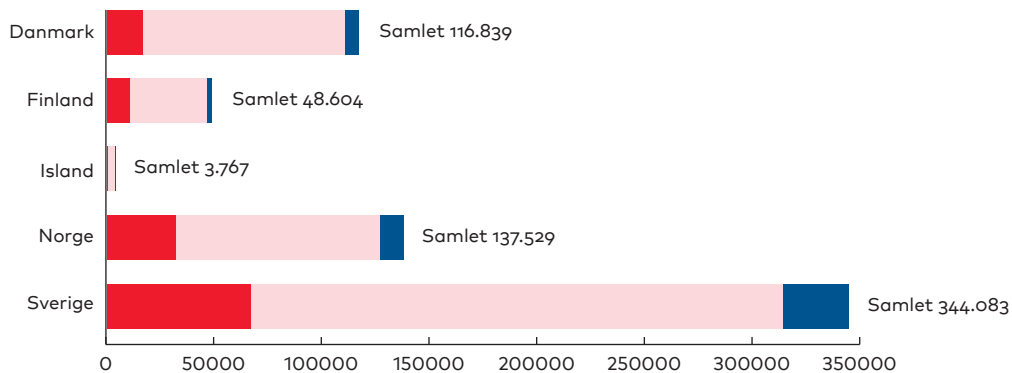
De inkluderede publikationer baserer sig på en række forskellige metoder, særligt interviews, kvalitative dybdestudier, forskellige evalueringsdesigns mv. Generelt er det et fåtal af studier, der kan betegnes som egentlige effektstudier.

Studier fra alle landene peger entydigt på et behov for mere forskning og viden, hvad angår den beskæftigelsesrettede integration af kvinder med flygtninge- og indvandrerbaggrund.



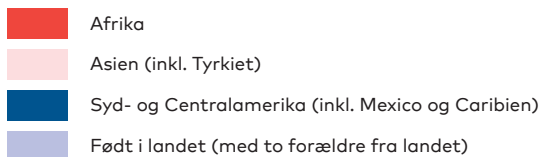
Foto: Mads Jensen / Ritzau Scanpix

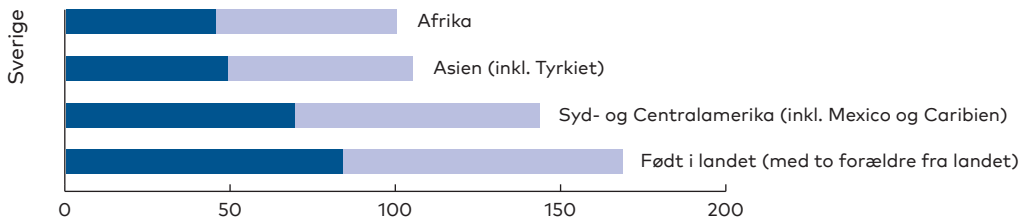
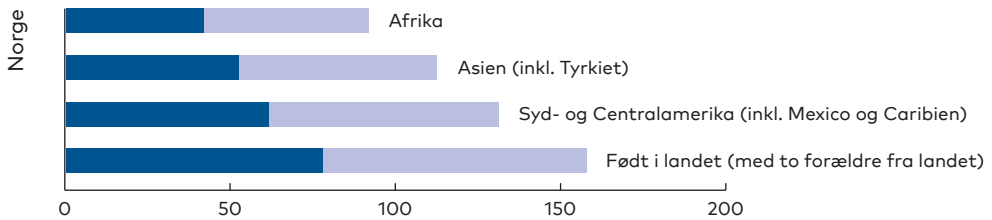
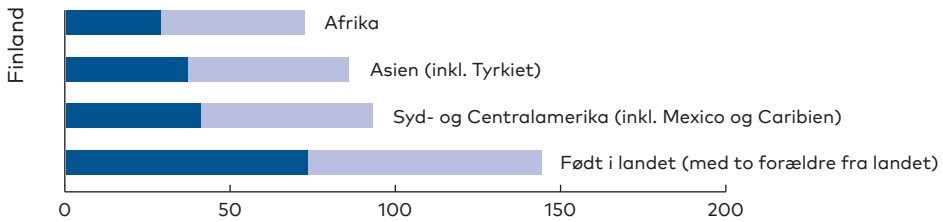
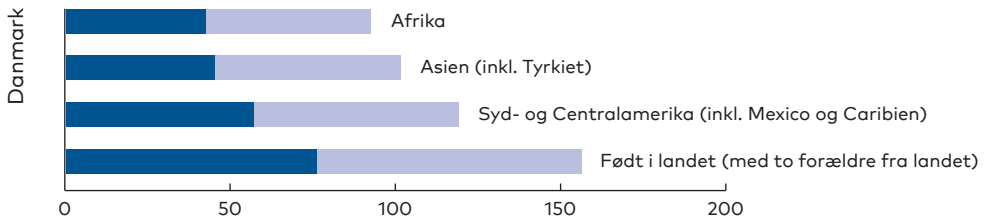
# Bilag



Antal kvinder i alderen 20-64 år bosat i de fem nordiske lande, som var født Afrika, Asien og Syd- og Centralamerika (inkl. Mexico og Caribien).

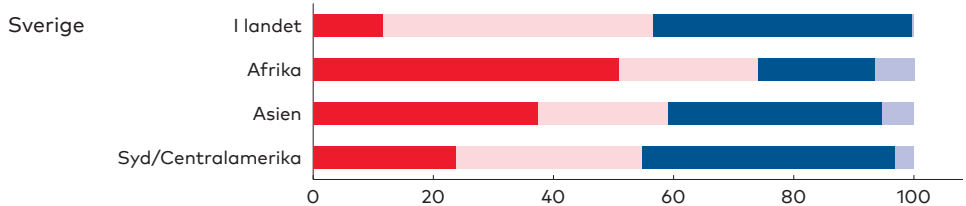
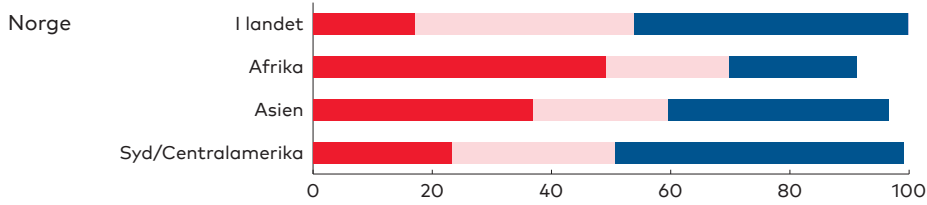
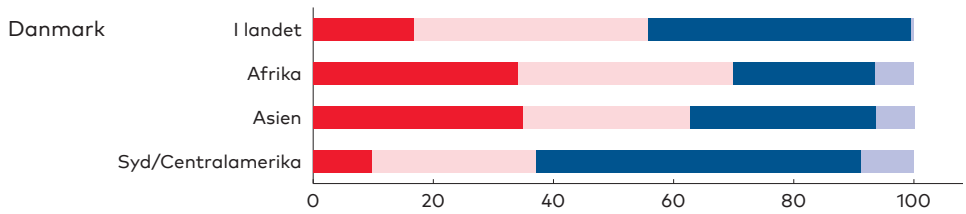
Kilde: Nordic Statistics Database (m. data fra de nationale statistiske bureauer).





Beskæftigelsesrater blandt kvinder i alderen 20-64 år i fire af de nordiske lande (data for Island ikke tilgængelige).

Kilde: Nordic Statistics Database (m. data fra de nationale statistiske bureauer). Tilsvarende data ikke tilgængelige fra Island.



- Grundskole
- Gym. & korte vid.
- Mellemlang og lang vid. udd.
- Ukendt

Procent af kvinder bosat i Danmark, Norge og Sverige og født i hhv. landet (med to forældre født i landet), Afrika, Asien og Syd- eller Centralamerika (inkl. Mexico og Caribien) med hhv. grundskolen, gymnasium og korte videregående uddannelser, eller mellemlange og lange videregående uddannelser.

Kilde: Nordic Statistics Database (m. data fra de nationale statistiske bureauer). Tilsvarende data ikke tilgængelige fra Island og Finland.



Foto: Casper Dalhoff / Ritzau Scanpix





**Nordisk Ministerråd**  
**Nordens Hus**  
**Ved Stranden 18**  
**1061 København K**  
**[www.norden.org](http://www.norden.org)**

Dette er en guide, som giver viden om gode metoder, værktøjer og tiltag, der kan få indvandrerkvinder i arbejde. Guiden er rettet mod fagpersoner og mellemledere på kommunalt og statsligt niveau, som arbejder med arbejdsinkludering af kvinder med indvandrerbaggrund. Guiden baserer sig på en række publikationer, som handler om erfaringer med arbejdsrettet indsats for indvandrerkvinder, som ud fra en række kriterier opfylder metodiske krav. Guiden har fokus på helhedsorienterede og arbejdsrettede indsatser.