



Projekt
Virksomhedsrettet
Integration

Gode idéer
7

Pjecen er skrevet til virksomheder, der overvejer at integrere ledige udlændinge. Med udgangspunkt i trappemodellen beskrives virksomhedens rolle og muligheder for at integrere nye medarbejdere – trin for trin.

Integration på virksomheden – en kort introduktion til trappemodellen

Integration på virksomheden

– en kort introduktion til trappemodellen



Hvorfor integration?

En af de vigtigste udfordringer i dag er at øge integrationen af flygtninge og indvandrere på arbejdsmarkedet. Bedre integration er nemlig nødvendig for at sikre væksten og velfærden i fremtiden.

Integrationen på arbejdsmarkedet handler ikke alene om, at der ansættes flere udlændinge. Det handler også om opkvalificering. En del af de ledige udlændinge har nemlig ikke de kvalifikationer, som virksomhederne efterspørger - endnu. Ved at virksomhederne indgår i opkvalificeringen, øges rekrutteringsgrundlaget. Dertil sikrer virksomheden sig en arbejdskraft, der har netop de kvalifikationer, som virksomheden har brug for.

Integration, som sker via opkvalificering på virksomheden, kan beskrives som en trappemodell: Den ledige udlænding bevæger sig gradvist tættere på en ordinær ansættelse - går trin op ad trappen - efterhånden som de sproglige og faglige kvalifikationer øges.

Tanken bag trappemodellen er, at opkvalificeringen på virksomhederne sikrer en fast og varig tilknytning til arbejdsmarkedet.

Denne pjece henvender sig til virksomheder, der overvejer at integrere ledige udlændinge. Pjecen giver en kort introduktion til trappemodellen og beskriver de enkelte redskaber og støtteordninger, som ligger deri. Formålet er at give virksomhederne et billede af, hvordan de konkret kan være med til at integrere flere udlændinge på arbejdsmarkedet.

Samarbejde med kommunen

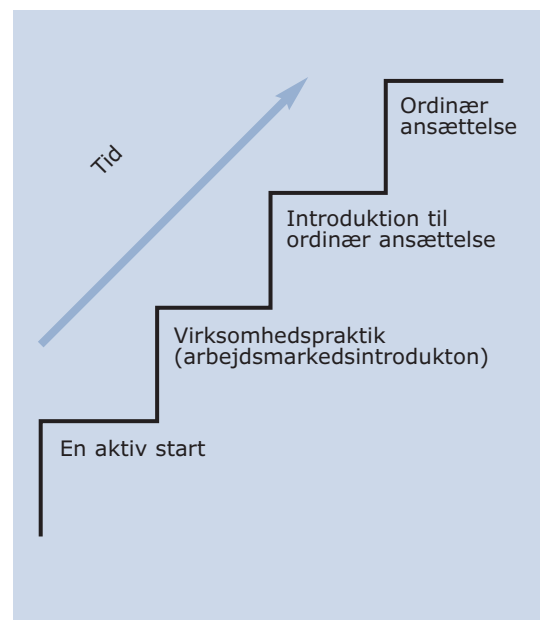
Mange ledige udlændinge modtager kontanthjælp og får derfor hjælp af kommunen til at finde arbejde. I opkvalificeringsperioden kan kommunen støtte virksomheden med økonomiske tilskud og uddannelse af den ledige.

Derfor vil virksomheden ofte skulle indgå et samarbejde med kommunens jobkonsulent. Trappemodellen er omdrejningspunktet for kommunens integrationsarbejde, og modellen bliver dermed også central for integrationen på virksomheden.

Trappemodellen

Trappemodellen består af 4 trin, hvor det sidste trin er ordinær ansættelse. Det er ikke alle ledige udlændinge, som har behov for at træde alle trin på trappen. Det er deres kvalifikationer, som bestemmer, hvilket trin de starter på - eller om de kan springe et trin over.

Trappemodell for arbejdsmarkedsintegration



I det følgende kan du læse om de enkelte trin og om virksomhedens rolle og muligheder for at integrere nye medarbejdere.

De fire trin

1. En aktiv start
På første trin på trappen er den ledige endnu ikke klar til at blive opkvalificeret på en virksomhed. Det kan fx være, at personen har behov for at lære dansk eller for et kursus, der introducerer det danske arbejdsmarked. Det er også her, at kommunen påbegynder afklaringen af den lediges kompetencer og jobønsker. På dette trin er virksomheden sjældent inddraget.

2. Virksomhedspraktik

Det andet trin på trappen er virksomhedspraktik. Under en virksomhedspraktik mangler den ledige faglige, sproglige eller sociale kvalifikationer og kan derfor ikke varetage et job på normale løn- og ansættelsesvilkår (eller et job med løntilskud). Personen er derfor ikke ansat i virksomheden, men modtager sin ydelse fra kommunen.

Der kan være forskellige formål med den lediges praktik alt afhængigt af den enkeltes behov, fx:

- Introduktion til kultur- og arbejdsforhold på danske virksomheder
- Arbejdsprøvning
- Kompetenceafklaring
- Introduktion til forskellige brancher
- Sproglig og faglig opkvalificering

Varigheden af en virksomhedspraktik er afhængig af den enkeltes behov for opkvalificering. Virksomhedspraktikken kan vare op til 26 uger og kan i særlige tilfælde forlænges yderligere. Hvis praktikken varer mere end 13 uger, skal virksomheden drøfte forløbet med medarbejderne.

3. Introduktion til ordinær ansættelse

Når den ledige person har opnået visse faglige og sproglige kvalifikationer, kan vedkommende træde tredje trin på trappen. Her er flere muligheder:

- Ansættelse med løntilskud
- Ansættelse på særlige løn- og ansættelsesvilkår

Løntilskud: Personen kan ansættes i virksomheden på almindelig overenskomstmæssig løn, hvor virksomheden i en periode modtager tilskud til lønnen fra kommunen. Formålet er at sikre en hurtig opkvalificering, så personen kan yde samme indsats som de andre medarbejdere. Løntilskud kan gives i op til 1 år. Der er mulighed for en gradvis nedsættelse af løntilskuddet.

Ansættelse på særlige løn- og ansættelsesvilkår: Flere af de overenskomstberettigede organisationer har på centralt niveau aftalt særlige løn- og ansættelsesvilkår for flygtning og indvandrere. For disse aftaler gælder, at en del af arbejdstiden anvendes på opkvalificering, og at der betales løn svarende til den indsats, medarbejderen giver på virksomheden. På baggrund af den centrale aftale kan der laves individuelle aftaler mellem virksomheden, den ledige og en medarbejderrepræsentant. Kommunen kan afholde udgifter til faglig og sproglig opkvalificering under ansættelsen.

4. Ordinær ansættelse

Når medarbejderen har erhvervet sig de nødvendige kvalifikationer, ansættes personen på ordinære vilkår og indgår på lige fod med de andre medarbejdere.

Mentor

Et godt redskab til at sikre integrationen på virksomheden er mentorfunktionen. En mentor er en erfaren medarbejder, som "tager hånd om" en ny kollega. Mentoren hjælper til i starten - både fagligt og socialt. Kommunen kan i kombination med fx en virksomhedspraktik eller en ordinær ansættelse yde et økonomisk bidrag til en mentor.