
SAMARBEJDSAFTALE SOM LED I UDMØNTNING AF
INITIATIVET ”INTEGRATIONS- OG BESKÆFTIGELSESAMBASSADØRER”

XX Kommune

KAPITEL 1: SAMARBEJDSAFTALE	3
KAPITEL 2: OVERORDNEDE MÅLSÆTNINGER OG MÅLGRUPPER FOR PROJEKT INTEGRATIONS- OG BESKÆFTIGELSE SAMBASSADØRER	3
KAPITEL 3: DE TRE GRUNDPRINCIPPER FOR INDSATSEN	4
KAPITEL 4: AMBASSADØRENS ROLLE OG KERNEOPGAVER	5
KAPITEL 5: UNDERSTØTTELSE FRA STYRELSEN FOR INTERNATIONAL REKRUTTERING OG INTEGRATION	5
KAPITEL 6: RESULTATMÅL	7
KAPITEL 7: DELMÅL OG INDSATSER	7
KAPITEL 8: ORGANISERING OG ROLLER- OG ANSVAR	10
KAPITEL 9: FORANKRING AF PROJEKTET	10
KAPITEL 10: SPREDNING AF VIDEN	10
KAPITEL 11: EVALUERING AF INDSATSEN	10
KAPITEL 12: JUSTERING AF SAMARBEJDSAFTALEN	11
UNDERSKRIFT	11
BILAGSMATERIALE	11

KAPITEL 1: SAMARBEJDSAFTALE

I forlængelse af tilsagn om støtte fra puljen Støtte til ansættelse af en integrations- og beskæftigelsesambassadør, indgås samarbejdsaftale mellem undertegnede kommune og Styrelsen for International Rekruttering og Integration. Samarbejdsaftalen skal danne afsæt for et vellykket samarbejde, og understøtte udvikling og implementering af en effektiv og virkningsfuld beskæftigelsesrettet integrationsindsats.

Samarbejdsaftalen er tænkt som et dynamisk redskab til brug for samarbejdet mellem Styrelsen for International Rekruttering og Integration og jeres kommune, hvor I får beskrevet potentialer, pejlemærker og mål for jeres indsats. Det betyder også, at samarbejdsaftalen kan justeres undervejs i projektperioden i takt med, at I videreudvikler og styrker jeres indsats, blandt andet på baggrund af tværkommunal videndeling, implementering af viden om best practice og et løbende tilbagespil af viden og data.

I samarbejdsaftalen, som udfoldes her, fastlægges strategi og konkrete mål, ligesom samarbejdsaftalen udfolder en plan for, hvordan målene skal nås.

Samarbejdsaftalen indgås mellem:

Kommune navn

Adresse

By og postnummer

Navn på ansvarlig

Og

Styrelsen for International Rekruttering og Integration
Strandgade 25C, 1216 København K
Dansk og Beskæftigelse
Kontorchef, Nanna Larsen

1. del – overordnet niveau

KAPITEL 2: OVERORDNEDE MÅLSÆTNINGER OG MÅLGRUPPER FOR PROJEKT INTEGRATIONS- OG BESKÆFTIGELSESAMBASSADØRER

Formålet med at ansætte en integrations- og beskæftigelsesambassadør er, at kommuner, der har modtaget mange flygtninge og familiesammenførte til flygtninge i de seneste år, får støtte til at styrke det virksomhedsrettede arbejde med særligt fokus på kvinder og fritidsjob til unge.

Der er i den forbindelse udvalgt 36 kommuner, som har fået midler fra satspuljen til ansættelse af en integrations- og beskæftigelsesambassadør. Ambassadørens rolle er primært at medvirke til at styrke det virksomhedsrettede samarbejde med henblik på at udvikle og styrke den

beskæftigelsesrettede integrationsindsats for flygtninge og familiesammenførte under integrationsprogrammet.

Den overordnede målsætning for indsatsen i de 36 kommuner er, at flere flygtninge og familiesammenførte til flygtninge kommer i beskæftigelse ved;

- at flere nyankomne flygtninge og familiesammenførte til flygtninge i højere grad kommer i virksomhedsrettede tilbud og ordinært arbejde
- at løfte kvindelige flygtninge og kvindelige familiesammenførte til flygtninges tilknytning til arbejdsmarkedet blandt andet gennem målrettede og kontinuerlige virksomhedsforløb med henblik på ansættelse i ordinære job
- at få unge flygtninge og unge familiesammenførte til flygtninge i fritidsjob som en indgang til arbejdsmarkedet
- at virksomhederne oplever at få en bedre og mere koordineret service i takt med, at kommunerne bliver bedre til at matche flygtninge og virksomheder

Målgruppe for projektet integrations- og beskæftigelsesambassadører

Målgruppen for projekt integrations- og beskæftigelsesambassadører er flygtninge og familiesammenførte til flygtninge under integrationsprogrammet, som ikke har en tilknytning til arbejdsmarkedet, herunder kvindelige flygtninge og kvindelige familiesammenførte til flygtninge, der er langt fra arbejdsmarkedet samt unge flygtninge og unge familiesammenførte til flygtninge mellem 13-25 år.

KAPITEL 3: DE TRE GRUNDPRINCIPPER FOR INDSATSEN

Integrations- og beskæftigelsesambassadørprojektet arbejder ud fra tre grundprincipper.

Principperne tager afsæt i den tilgang, der arbejdes ud fra i hele projektet og baserer sig på viden om best practices indenfor beskæftigelsesrettede integrationsindsatser. Det forventes, at der arbejdes med udgangspunkt i de tre grundprincipper i arbejdet med udvikling og implementering af de lokale initiativer, og at det løbende drøftes, hvordan disse principper indtænkes i indsatserne.

De tre grundprincipper er:

1. En helhedsorienteret og sammenhængende indsats
2. En tværgående og tværfaglig indsats
3. En indsats der sikrer borgerinddragelse

KAPITEL 4: AMBASSADØRENS ROLLE OG KERNEOPGAVER

Det vil være integrations- og beskæftigelsesambassadørens kerneopgave at arbejde for, at kommunen opfylder målene i samarbejdsaftalen.

Det skal blandt andet ske ved at ambassadøren:

- Sikrer at der foretages en afdækning af målgruppen i kommunen, herunder kvinder og unge
- Sikrer at der udarbejdes en oversigt over virksomheder og jobåbninger i kommunen
- Sikrer udvikling og igangsættelse af indsatser målrettet kvindelige flygtninge og kvindelige familiesammenførte til flygtninge
- Sikrer at der foretages en afdækning af jobåbninger i forhold at etablere fritidsjobs for unge
- Styrker implementeringen af forløbsstrategi til systematisk opfølgning af progression hos målgruppen
- Sikrer overblik og beskrivelser af klare arbejdsgange mellem job- og virksomhedskonsulenter og øvrige forvaltninger, som styrker det beskæftigelsesrettede fokus i integrationsindsatsen
- Sikrer at der udarbejdes et oplæg til, hvordan en virksomhedsservice kan indrettes, så den er fleksibel i forhold til virksomhedernes efterspørgsel
- Arbejder målrettet på at styrke implementering af best practice i kommunen, herunder de tre grundprincipper om en helhedsorienteret og sammenhængende indsats, en tværgående og tværfaglig indsats og en indsats, der sikrer borgerinddragelse
- Sikrer formidling af projektets resultater internt i kommunen
- Bidrager til formidling af projektets resultater til andre kommuner ved deltagelse i netværksmøder etc.
- Ambassadørens bør kun i et begrænset omfang varetage almindelige driftsopgaver såsom varetagelse af lovpligtige samtaler og etablering af virksomhedspraktik og kun i forbindelse med målgruppen for projektindsatserne

KAPITEL 5: UNDERSTØTTELSE FRA STYRELSEN FOR INTERNATIONAL REKRUTTERING OG INTEGRATION

Der er ansat tre koordinatore i Styrelsen for International Rekruttering og Integration, som vil understøtte ambassadørerne i deres daglige arbejde. De tre koordinatore dækker geografisk hele Danmark, men har hver især tilknyttet en række kommuner, som de har ansvaret for at understøtte.

Denne støtte vil blandt andet ske ved, at ambassadørerne gennem Styrelsen for International Rekruttering og Integration får adgang til viden om virksomme indsatser og støtte til at implementere best practice i kommunerne løbende igennem projektperioden.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration vil endvidere etablere netværk, hvor ambassadørerne kan få og udveksle viden og erfaringer. Netværkene vil som udgangspunkt være geografisk forankret, men der kan også etableres landsdækkende tematiske netværk.

Ambassadørerne vil desuden få tilbud om løbende kompetenceudvikling - tilrettelagt efter behov og ønsker - og med mest mulig fokus på at sikre, at nye kompetencer kan overføres til nye styrkede handlinger i den lokale praksis.

2. del - lokalt niveau

KAPITEL 6: RESULTATMÅL

I følgende kapitel fremgår kommunens overordnede målsætninger for integrationsindsatsen ved deltagelse i integrations- og beskæftigelsesambassadørprojektet for perioden januar 2019 – december 2021 (jf kapitel 2, hvor de overordnede målsætninger er udfoldet):

	Baseline	Mål for 2019	Mål for 2020	Resultatmål for 2021
Andel af målgruppen af nyankomne flygtninge og familiesammenførte til flygtninge i beskæftigelse*				
Andel af målgruppen af kvindelige flygtninge kvindelige familiesammenførte til flygtning i beskæftigelse				
Andel af unge (mellem 13-25 år) flygtninge og unge familiesammenførte flygtninge i fritidsjob				
Antal virksomheder, der samarbejdes med om målgruppen af flygtninge og familiesammenførte til flygtninge				
Andel af virksomheder der er tilfredse med kommunens service og koordinering				

*Andel i lønmodtagerbeskæftigelse efter tre år

KAPITEL 7: DELMÅL OG INDSATSER

I følgende kapitel fremgår kommunens delmål samt indsatsbeskrivelser for integrationsindsatsen ved deltagelse i integrations- og beskæftigelsesambassadørprojektet for perioden januar 2019 – december 2021

Delmål		Visitation	Baseline	2019	2020	2021
Nyankomne	1 % af nyankomne på integrationsydelse, som har ordinære løntimer. <i>Ordinære løntimer i samme måned, som borgeren modtager integrationsydelse.</i>	Jobparat e				
		Aktivitet s-parate				
	2 % af aktiverede nyankomne, som er i virksomhedsrettet aktivering. <i>Virksomhedsrettet aktivering dækker over løntilskud, nyttejob og virksomhedspraktik.</i>	Jobparat e				
		Aktivitet s-parate				
	3 % af nyankomne, som er passive i seneste kvartal. <i>Passivitet betyder, at borgeren ikke har modtaget noget aktiveringstilbud, herunder danskuddannelse, imens vedkommende har modtaget integrationsydelse i perioden.</i>	Jobparat e				
		Aktivitet s-parate				
Kvinder	1 % af kvinder på integrationsydelse, som har ordinære løntimer. <i>Ordinære løntimer i samme måned, som borgeren modtager integrationsydelse.</i>	Jobparat e				
		Aktivitet s-parate				
	2 % af aktiverede kvinder, som er i virksomhedsrettet aktivering. <i>Virksomhedsrettet aktivering dækker over løntilskud, nyttejob og virksomhedspraktik.</i>	Jobparat e				
		Aktivitet s-parate				
	3 % af målgruppens kvinder, som er passive i seneste kvartal. <i>Passivitet betyder, at borgeren ikke har modtaget noget aktiveringstilbud, herunder danskuddannelse, imens vedkommende har modtaget integrationsydelse i perioden.</i>	Jobparat e				
		Aktivitet s-parate				
Unge	Veje til fritidsjob for målgruppen af unge flygtninge og familiesammenførte til flygtninge (13-25 år) afdækkes af metodiske årsager kvalitativt midtvejs i programperioden.					
Virksomheder	Samarbejdet mellem kommuner og virksomheder evalueres på baggrund af to overordnede resultatmål (for virksomhedstilfredshed og antal virksomhedssamarbejder), ligesom øvrige indikatorer vil indgå i evalueringen. Virksomhedssamarbejdet målsættes dog ikke med delmål.					

Målgruppebeskrivelse under initiativet Integrations- og Beskæftigelsesambassadører:

- *Nyankomne:* Alle 18-64-årige flygtninge og familiesammenførte til flygtninge i målgruppen for et integrationsprogram.
- *Kvinder:* Kvindelige 18-64-årige flygtninge og familiesammenførte til flygtninge i målgruppen for et integrationsprogram.

Tidsangivelse af datatræk: Data er baseret på 3. kvartal 2018 – dvs. eksempelvis hvor stor en andel af målgruppen, som har haft ordinære løntimer sideløbende med integrationsydelse, i mindst én af 3. kvartals tre mdr. (delmål 3).

Forbehold: Alle baselinetal er trukket fra Beskæftigelsesministeriets database Jobindsats.dk. Derfor bør tallene tages med det forbehold, at der kan forekomme forventelig variation mellem de tal, som præsenteres her, og de, som senere kan trækkes fra forløbsdatabasen DREAM.

Nyankomne flygtninge

Målgrupper:
Indsatser:

Kvinder

Målgrupper:
Indsatser:

Unge

Målgrupper:
Indsatser:

Virksomheder

Målgruppe:
Indsatser:

Det forventes, at kommunen stiller de nødvendige ressourcer til rådighed i form af kompetencer, medarbejdere, it-udstyr, lokale etc. til at kunne gennemføre en effektiv implementering af indsatserne i hele projektperioden fra 2019 til 2021.

KAPITEL 8: ORGANISERING OG ROLLER- OG ANSVAR

Organisering af projektet

N.B. I dette afsnit er det helt centralt, at I beskriver, hvordan ambassadøren er forankret i ovenstående organisering.

Indsæt her organisationsdiagram for integrations- og beskæftigelsesambassadører

KAPITEL 9: FORANKRING AF PROJEKTET

Det forventes, at der løbende drøftes og udvikles en forankringsplan for indsatserne. Den endelige forankringsplan fremsendes og drøftes med Styrelsen for International Rekruttering og Integration senest juli 2021. Ambassadør og ansvarlig leder er ansvarlig for udarbejdelse af forankringsplanen.

3. del - tværgående niveau

KAPITEL 10: SPREDNING AF VIDEN

Styrelsen for International Rekruttering og Integration offentliggør løbende viden, erfaringer og resultater fra projektet fra samarbejdet overordnet og fra indsatserne. Dette kan foregå i medierne, Styrelsen for International Rekruttering og Integration's hjemmeside eller til netværksmøder med henblik på at sikre videndeling på tværs af kommuner og resten af landet. Styrelsen går i dialog med kommunen forud for eventuel offentliggørelse i de tilfælde, hvor der omtales en specifik kommunal praksis.

Det forventes, at ambassadøren og øvrige relevante medarbejdere i kommunen indgår aktivt i at videreformidle resultater og erfaringer fra projektet, som kan bidrage til denne vidensdeling, og som kan komme til gavn for udvikling og styrkelse af indsatserne i de enkelte kommuner.

KAPITEL 11: EVALUERING AF INDSATSEN

Undervejs i projektperioden skal der gennemføres en samlet evaluering af indsatserne, som skal skabe solid viden, der skal medvirke til at styrke den samlede kommunale integrations- og beskæftigelsesindsats fremover. For at sikre kvalitet i evalueringen forventes det, at undertegnede kommune er indstillet på at indgå i et tæt og konstruktivt samarbejde med evaluator.

Det forventes derfor, at undertegnede kommune bidrager til at frembringe nødvendige data ind til evaluator med henblik på den løbende monitorering og evaluering. Det forventes, for eksempel at kommunen bidrager med oplysninger til evaluator i form af cpr-oplysninger på målgruppen eller videregivelse af oplysninger fra anvendelse af progressionsværktøj.

Det forventes endvidere, at ambassadøren i samarbejde med ledelsen sikrer tilbageløb af data til Styrelsen for International Rekruttering og Integration og evaluator i forbindelse med udarbejdelse

af statusrapporter og evalueringsrapporter for projektet. Kvalitative oplysninger i form af initiativbeskrivelser og fremdriften i de enkelte initiativer vil der også være behov for at få indsamlet og få indblik i.

Ydermere forventes det, at medarbejdere og ledelse i undertegnede kommune i et vist omfang deltager i interviews og møder med Styrelsen for International Rekruttering og Integration med henblik på at fremme og understøtte en datadreven refleksionskultur, som sikrer, at de løbende resultatmålinger bringes i anvendelse for at forbedre indsatserne undervejs gennem justering og tilpasning til gavn for målgrupperne.

KAPITEL 12: JUSTERING AF SAMARBEJDSAFTALEN

I april/maj 2020 vil der, i de tilfælde, hvor der opstår et særligt behov, være mulighed for at justere i de indsatser, der fremgår af samarbejdsaftalen.

Alle justeringer/ændringer skal ske i tæt dialog med Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

UNDERSKRIFT

Kommune, ansvarlig chef/leder

Styrelsen for International Rekruttering og Integration, kontorchef

BILAGSMATERIALE

Bilag 1: Forandringsteori(er)