



FAKTA OM ORDNINGER FOR
AT ANSÆTTE ELLER INDSLUSE
FLYGTNINGE PÅ VIRKSOMHEDER

HØRESTA

KORT FORTALT

Denne folder beskriver de forskellige ordninger, der kan hjælpe nytilkomne flygtninge og familiesammenførte ind på arbejdsmarkedet.

Det typiske vil være, at det er jobcentret, der henvender sig til virksomheden. Men virksomheden kan også henvende sig til det lokale jobcenter herom. Se en oversigt [her](#).

Der er i dag en række beskæftigelsesordninger på arbejdsmarkedet for nyankomne flygtninge og familiesammenførte, der har fået opholdstilladelse. Det drejer sig bl.a. om:

1. Virksomhedspraktik
2. Job med løntilskud
3. Integrationsgrunduddannelse
4. Opkvalificering i forbindelse med ansættelse
5. Bonusordning ved ordinær ansættelse

Integrationsgrunduddannelsen (IGU) er for nyankomne flygtninge og familiesammenførte, som har fået opholdstilladelse og maks. har været i landet i fem år. Det er en ny ordning fra 1. juli 2016.

Herudover eksisterer der en række andre muligheder, for at jobcentre og virksomheder indgår et samarbejde:

6. En beskæftigelsesrettet integrationsaftale
7. Partnerskabsaftaler mellem en virksomhed og en kommune om virksomhedspraktik og evt. opkvalificering
8. Virksomhedscentre

Bliver der anvendt arbejdsmarkedsuddannelser (AMU) som led i opkvalificering, kan disse udbydes på andre sprog end dansk.

DER ER FLERE MULIGHEDER FOR AT TAGE FLYGTNINGE OG FAMILIESAMMENFØRTE IND PÅ VIRKSOMHEDEN

Mulighed	Formål	Varighed	Økonomi for virksomhed	Særlige hensyn
Virksomhedspraktik	Giver den ledige mulighed for at styrke sine kompetencer og sin tilknytning til arbejdsmarkedet. Det er en mulighed for virksomheden at møde en potentiel ny medarbejder.	Aktivitetsparate borgere: Op til 13 uger med mulighed for forlængelse yderligere 13 uger. Jobparate borgere: Som hovedregel fire uger. Som aktivitetsparat, hvis personen ikke har erhvervs erfaring, har langvarig ledighed eller i øvrigt har vanskeligt ved at opnå beskæftigelse med løntilskud	Uden lønudgift for virksomheden.	Maksimalt én person i støttet beskæftigelse for hver fem ordinært ansatte, hvis virksomheden har under 50 ansatte. For større virksomheder kan der herudover være én person for hver ti ordinært ansatte.
Job med løntilskud	Ansættelse af en ledig med løntilskud for en periode. Derved har virksomheden mulighed for at oplære nye medarbejdere eller afprøve samarbejdet før en egentlig ansættelse.	Maksimalt et år.	Tilskud på ca. 75 kr. pr. time i private virksomheder.	Krav om, at der er tale om merbeskæftigelse i forhold til det gennemsnitlige antal ansatte. Den ledige må ikke erstatte en ansat, der er blevet afskediget. Intet krav om forhold mellem personer i job med løntilskud og ordinært ansatte.
Vejledning og opkvalificering	Jobcentret kan efter integrationsprogrammet give tilbud om vejledning og opkvalificering til ledige udlændinge, f.eks. forud for eller i kombination med virksomhedspraktik og løntilskud.		Uden udgift for virksomheden.	Det er en betingelse, at tilbuddet skal udvikle udlændingens kompetencer med henblik på opkvalificering til arbejdsmarkedet.
Integrationsgrunduddannelsen	Virksomhed og flygtning kan aftale en ansættelse. Der skal indgå 20 ugers undervisning i forløbet. Det kan bestå af AMU-kurser, danskundervisning, AVU, FVU og HF-fag.	To år Kan starte efter virksomhedspraktik og løntilskud på virksomheden i IGU-stilling.	Virksomheden betaler overenskomstsmæssig løn ifølge EGU-satserne. Virksomheden betaler ikke løn, når medarbejderen deltager i undervisning. Der er en bonusordning for virksomheden.	Rimelighedskrav og merbeskæftigelseskravet gælder ikke for IGU-stillinger. Ét forløb pr. flygtning og flygtningen må ikke tidligere være ansat på virksomheden. Der skal anvendes en særlig ansættelseskontrakt.
Opkvalificering i forbindelse med ordinær ansættelse	Jobcentret kan efter aftale med en arbejdsgiver tilbyde en udlænding opkvalificering, selv om vedkommende ansættes uden løntilskud.		Uden udgift for virksomheden.	Det er en betingelse for at yde tilskud til opkvalificering, at der er tale om opkvalificering, som virksomheden almindeligvis ikke forudsættes at tilvejebringe.

1. BESKÆFTIGELSESDORDNINGER FOR NYANKOMNE

Flygtninge og familiesammenførte, der har fået opholdstilladelse og modtager en ydelse, skal deltage i et integrationsprogram.

Det kan bestå af vejledning og opkvalificering, herunder danskuddannelse og ét tilbud om tre måneders opkvalificering, virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud.

Det er et krav, at flygtninge og familiesammenførte får et tilbud om virksomhedspraktik og løntilskud inden for de første fire uger efter ankomsten til en kommune. Det er kommunen, der tilbyder indsatsen.

Det typiske vil være, at det er jobcentret, der henvender sig til virksomheden. Men virksomheden kan også henvende sig til det lokale jobcenter herom. Se en oversigt [her](#).

Virksomhedspraktik for nyankomne flygtninge og familiesammenførte

- Op til 13 uger, hvis personen ikke har erhvervs erfaring, har langvarig ledighed eller i øvrigt har vanskeligt ved at opnå beskæftigelse med løntilskud. Mulighed for forlængelse op til 26 uger efter en konkret vurdering. Der kan forlænges yderligere efter en konkret vurdering.
- Ellers fire uger for jobparate.
- Ingen udgifter til løn for virksomheden, da flygtningen ikke er ansat men modtager offentlig forsørgelse under praktikken.
- Hvis der er tale om perioder på over 13 uger, påhviler det virksomheden at drøfte spørgsmålet om brug af virksomhedspraktik med en repræsentant for medarbejderne.
- Virksomhedspraktik kan ikke være konkurrenceforvridende.
- Der skal være et rimeligt forhold mellem antallet af medarbejdere på ordinære vilkår og antallet af personer i virksomhedspraktik eller med løntilskud. Derfor kan virksomheder have:
 - * 1 person for hver 5 ordinært ansatte, hvis virksomheden har 0-50 ansatte, dog altid 1 person,
 - * 1 person herud over for hver 10 ordinært ansatte, når virksomheden har mere end 50 ansatte.
- I opgørelsen af medarbejdere indgår gennemsnittet af antal medarbejdere i de seneste tre måneder. Personer med offentlige tilskud eller medarbejdere, ansat i et bestemt tidsrum, indgår ikke. (Rimelighedskravet).
- En virksomhed bliver defineret ved et p-nummer.

Ansættelse med løntilskud for nyankomne flygtninge og familiesammenførte

- Løntilskud kan gives i op til et år.
- Virksomheden udbetaler overenskomstmæssig løn og modtager løntilskud på op til ca. 75 kr./time.

- Udbetaling af løntilskud må ikke være konkurrenceforvridende.
- Personer omfattet af integrationsprogrammet, der er i job med løntilskud, er ikke omfattet af rimelighedskravet.
- Ansættelsen skal føre til en nettoudvidelse af antal medarbejdere i virksomheden. Ved en nettoudvidelse forstås merbeskæftigelse i forhold til det gennemsnitlige antal i de foregående 12 måneder, og at ansættelsen ikke sker til en stilling, der er blevet ledig ved afskedigelse eller fratrædelse af en ansat medarbejder uden støtte inden for de forudgående tre måneder. Det betragtes dog også som en nettoudvidelse, når en person med løntilskud afløser en fastansat, der er på orlov eller under uddannelse. (Merbeskæftigelseskravet).
- Det påhviler virksomhederne, at der bliver udarbejdet en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesbrev, hvori den ansatte medarbejder bliver oplyst om løn- og arbejdsvilkår og den forventede ansættelsesperiode.
- En virksomhed bliver defineret ved et p-nummer.

Integrationsuddannelse (IGU) for nytilkomne flygtninge og familiesammenførte

- Med trepartsaftalen om integration fra den 17. marts 2016 er det muligt fra 1. juli 2016 frem til den 30. juni 2019 at ansætte nyankomne flygtninge og familiesammenførte i en ny form for ansættelse. Målgruppen er flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, der har haft opholdstilladelse i mindre end fem år.
- DA har udgivet en særskilt pjece om IGU. Denne findes [her](#).

Kort fortalt er en IGU-ansættelse kendetegnet ved følgende:

- En virksomhed og en flygtning indgår en aftale om ansættelse i 24 måneder. Der skal anvendes en særlig ansættelseskontrakt, som skal registreres på www.siri.dk.
- IGU-eleven skal aflønnes efter de EGU-satser, der er aftalt i den på virksomheden gældende overenskomst.
- Hvis der ikke er aftalt EGU-satser i virksomhedens overenskomst, skal virksomheden uanset elevens alder aflønne med elevsatsernes trin et i det første år og trin to det efterfølgende år.
- Hvis virksomheden ikke er omfattet af overenskomst, skal den bruge elevsatsernes trin et og to i uddannelsesområdet overenskomst. Det vil sige den overenskomst, som skal bruges for erhvervsuddannelseselever.
- IGU-eleven er i øvrigt omfattet af den overenskomst, der gælder for det pågældende arbejde på virksomheden. Det vil sige regler om arbejdstid, genebetaling, opsigelse m.v.
- Virksomhed og flygtning skal aftale 20 ugers undervisning i perioden. Flygtningen modtager en offentlig ydelse, når han/hun deltager i undervisningen.
- Virksomheden udsteder et bevis til flygtningen, når forløbet er gennemført.

- Det er muligt, at flygtningen fortsætter fra virksomhedspraktik eller et job med løntilskud til en IGU-ansættelse.
- Rimelighedskravet og merbeskæftigelseskravet gælder ikke for IGU-forløb. Et IGU-forløb er en ordinær ansættelse.

2. TILBUD VED ORDINÆR ANSÆTTELSE

Der er ordninger, hvor der i forbindelse med ansættelsen er mulighed for at yde støtte til f.eks. opkvalificering.

Det typiske vil være, at det er jobcentret, der henvender sig til virksomheden. Men virksomheden kan også henvende sig til det lokale jobcenter herom. Se en oversigt [her](#).

Opkvalificering ved ansættelse

Kommunen kan tilbyde opkvalificering ved ansættelse uden løntilskud. Opkvalificering skal være udover, hvad virksomheden forventes at tilvejebringe.

Hjælpemidler

- Kommuner har mulighed for at give tilskud til hjælpemidler i form af arbejdsredskaber og mindre arbejdspladsindretninger. Det er en betingelse for at give tilskud, at:
 - a. tilskuddet er af afgørende betydning for ansættelsen eller beskæftigelsen i egen virksomhed eller
 - b. redskabet eller arbejdspladsindretningen kompenserer for personens eventuelle begrænsning i arbejdsevnen

Bonusordning ved ordinær ansættelse

Ansætter en virksomhed en flygtning i en ordinær stilling, har virksomheden mulighed for at søge om en bonus efter henholdsvis seks og 12 måneder. Ordningen omfatter private arbejdsgivere.

Det er et krav, at flygtningen er ansat i 19 timer pr. uge, svarende til minimum 76 timer i gennemsnit om måneden.

Bonusbeløbet afhænger af, hvor lang tid flygtningen har haft opholdstilladelse i Danmark.

For flygtninge, der har været i landet i mindre end et år, er beløbet 20.000 kr. til virksomheden efter seks måneders ansættelse og yderligere med 20.000 kr. efter 12 måneders ansættelse.

For flygtninge, der været i landet mellem et og to år, er beløbet 15.000 kr. til virksomheden efter seks måneders ansættelse og yderligere med 15.000 kr. efter 12 måneders ansættelse.

Jobrotation

- Det er også muligt at anvende jobrotation, hvis den ledige kan indgå som erstatningsarbejdskraft. Betingelsen er, at flygtningen har været ledig i seks måneder.
- Virksomheden modtager et tilskud på ca. 180 kr. til dækning af lønudgifter til medarbejderen, som deltager i uddannelse, og den ledige, der er på virksomheden i jobrotation.
- Der skal være en time til time-relation mellem den beskæftigede i uddannelse og vikaren.

- Ledige jobrotationsstillinger vil kunne vikariere for flere beskæftigede.
- Vikaren skal ansættes med overenskomstmæssig løn eller den sædvanligt gældende løn for tilsvarende arbejde. Vikaren vil være omfattet af de for lønmodtagere gældende regler, som er fastsat ved lov.
- Ansættelsen af vikaren skal som minimum være på ti timer pr. uge og maks. vare i seks måneder.
- Det er et krav, at kontanthjælpsmodtagere har modtaget ydelsen i en sammenhængende periode på mindst seks måneder. Det gælder også for personer, der modtager integrationsydelse. Det er en betingelse, at personen ved ansættelsen har været omfattet af integrationsprogrammet efter integrationsloven i en sammenhængende periode på mindst seks måneder.

3. SÆRLIGE VIRKSOMHEDSLØSNINGER

Der er mulighed for, at virksomheder indgår aftaler med kommuner om at deltage i beskæftigelsesindsatsen.

Det typiske vil være, at det er jobcentret, der henvender sig til virksomheden. Men virksomheden kan også henvende sig til det lokale jobcenter herom. Se en oversigt [her](#).

Virksomheder, der vil gøre en særlig indsats for at ansætte flygtninge, kan henvende sig til Jobservice Danmark på telefon 72 20 03 50.

Partnerskab om integration – aftale om integration og en indgang for virksomheder

På regeringens topmøde om integration på Marienborg blev der etableret et partnerskab med virksomheder om integration af flygtninge. Alle virksomheder – store som små – kan være med i partnerskabet. Målgruppen er flygtninge, som har fået asyl i Danmark og er omfattet af integrationsprogrammet.

Aftale om integration

En beskæftigelsesrettet integrationsaftale tager udgangspunkt i virksomhedens behov og kan bygge på samarbejde mellem flere jobcentre.

Aftalen kan både omhandle hjælp til rekruttering på ordinære vilkår, virksomhedsrettet opkvalificering og målrettede uddannelses tilbud til personer i integrationsprogrammet.

Integrationsaftalen tager udgangspunkt i virksomhedens behov og bygger på en tydelig forventningsafstemning mellem virksomheden og jobcentrene med fokus på behov og udfordringer.

Aftalen er et supplement til den indsats, der i øvrigt foregår fra kommunernes side i forhold til virksomhederne.

Hotline

Virksomheder, som vil gøre en særlig indsats for at ansætte flygtninge, kan henvende sig til Jobservice Danmark på telefon 72 20 03 50. Som en del af partnerskabet etableres en ekstraordinær landsdækkende virksomhedsservice. Det giver virksomheder mulighed for at indgå en beskæftigelsesrettet integrationsaftale eller rådgivning i forhold til regler på beskæftigelsesområdet.

Partnerskabsaftaler mellem en virksomhed og en kommune om virksomhedspraktik og evt. opkvalificering

Der kan ydes tilskud til virksomheder, der indgår såkaldte partnerskabsaftaler, som led i beskæftigelsesindsatsen. Partnerskabsaftalen fastsætter de overordnede rammer for samarbejdet.

Indsatsen under en partnerskabsaftale sker i form af virksomhedspraktik. Målgruppen er de svageste ledige.

Der gælder de samme regler for inddragelse af medarbejderrepræsentanter, som under virksomhedspraktik for kontanthjælpsmodtagere.

Virksomheden kan inden for rammerne af aftalen vælge at købe uddannelse og tilknytte en mentor til den ledige. Det er virksomheden selv, der afgør, hvornår uddannelse og inddragelse af en mentor kan indgå i praktikforløbet.

Virksomheden kan få tilskud til de dokumenterede afholdte udgifter, herunder også til administration, hvis det er en del af aftalen.

Virksomhedscentre om virksomhedspraktik og evt. opkvalificering

Et virksomhedscenter kan blive oprettet efter aftale med jobcentret. I virksomhedscentret indgår de ledige i løsning af arbejdsopgaver for virksomheden – i virksomhedspraktik eller i et særligt tilrettelagt projekt.

Målgruppen er de svageste ledige, som er langt fra arbejdsmarkedet. Det vil sige, personer der er aktivitetsparate, ledighedsydelsespersoner m.fl.

Det indebærer, at der bliver etableret hold på mindst fire ledige. Jobcenter og virksomhed indgår herefter en skriftlig kontrakt om mål med virksomhedscentret, antal pladser, arbejdsopgaver, mentorfunktionen, økonomi og andet.

Virksomheden er ansvarlig for driften af virksomhedscentret, mens jobcentret står for visitation, opfølgning, støtte til mentor og til de ledige.

Jobcentret kan give et fast økonomisk tilskud til mentorfunktionen. Der kan knyttes individuelle eller fælles støt-teaktiviteter til virksomhedscentret, f.eks. psykologhjælp, sprogundervisning, motion/træning og andet.

4. OPKVALIFICERING VIA AMU-KURSER PÅ ANDRE SPROG END DANSK

Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU) udvikles og udbydes med henblik på ufraglærtes og faglærtes kompetencebehov.

- Deltager flygtningen som led i opkvalificering i Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU), kan undervisningen også foregå på andre sprog end dansk eller med en kombination af dansk og et andet sprog. Hvis undervisningen foregår på andre sprog end dansk, vil det fremgå ved annonceringen af uddannelsen.
- AMU har også udviklet forskellige kurser, som er målrettet tosprogede, f.eks. i dansk som andetsprog og introduktion til det danske arbejdsmarked. Skolerne kan udbyde de forskellige kurser enkeltstående ligesom andre AMU-kurser.

- Den enkelte skole kan også tilrettelægge særlige uddannelsesforløb til tosprogede. Disse kurser består af mindst to AMU-kurser eller enkeltfag. Ofte indgår dansk som andetsprog eller nogle af de andre AMU-kurser, der er udviklet til tosprogede. Det er muligt at forlænge de enkelte kurser, som indgår i uddannelsesforløbet, med op til 25 pct. Der kan eventuelt også indlægges praktik.

Kilde: Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, integrationsloven og DA's personalejura håndbog. For yderligere information læs mere hos [Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering](#), hos [CABI](#) eller Ministeriet for Børn, Unge og Ligestilling.



HORESTA ARBEJDSGIVER

Vodroffsvej 32

1900 Frederiksberg

Tlf. 35 24 80 80

horesta@horesta.dk

www.horesta.dk