



(U)virksomme mekanismer i beskæftigelsesindsatsen for flygtninge

Belyst ved borgere, beskæftigelsesmedarbejdere og arbejdsgivere

SPECIALE

**29. MAJ 2020
AALBORG UNIVERSITET
Line Frejlev**

Standardtitelblad

Uddannelse: Politik og Administration	Semester: 10. Semester
Udarbejdet af (Navn(e)) Line Frejlev	
Opgavens art: Speciale	
Titel på opgave: (U)virksomme mekanismer i beskæftigelsesindsatsen for flygtninge	
Vejleders navn: Rasmus Lind Ravn	
Afleveringsdato: 29. maj 2020	
Antal normalsider (excl. bilag, indholdsfortegnelse og litteraturliste): 82,25	
Antal anslag (excl. bilag, indholdsfortegnelse og litteraturliste): 197.409	
Tilladte normalsider jf. studieordning/formalia i moodle: 75 *Jeg har fået dispensation til at må skrive 10% mere, og dermed i alt: 82,5 normalsider	

Abstract

The latest changes within integration and foreign policy, which derived from Act 140, raised great concern among different actors in the society because they feared that the new focus on self-support and repatriation in the employment initiative for refugees would cause some other effects than just the intended. This thesis, therefore, raises a wondering question about, which possible unintended effects the latest changes within the employment initiative for refugees have on their labor market integration. On behalf of this wonder, the thesis seeks to clarify which mechanisms amongst citizens, caseworkers and employers affects labor market integration amongst refugees and family reunited and under which circumstances and for whom they become effective.

This has been investigated through a qualitative case study and realistic evaluation with a certain focus on side-effects. For this, a program theory for each of the three actors has been developed, which has been investigated through empirical data of qualitative interviews. The thesis' intention has been to clarify which unintended effects the latest political changes have on the labor market integration of refugees, wherefore, the thesis has a special focus on mechanisms in the employment initiative for refugees.

Based on the methodological frame, the basis in realistic evaluation and the certain focus on side-effects the thesis finds that the employment initiative for refugees works better for some than others, and the initiative leads to other results than just the intended. The analysis of the program theory for refugees shows that the mechanisms about the experience of pressure and the experience of financial uncertainty derives various modes of action than just the intended, especially amongst women and refugees with a lack of resources. As they do not react to the mechanisms as intended, they can instead be retained in their situation, which, unfortunately, do not raise their chances of getting into employment. Furthermore, the analysis of the mechanism about the experience of an uncertain existence and fear, likewise indicates that the refugees in the target group react with various modes of actions than intended. Instead of wanting to return to their country of origin, as intended, they are instead being retained in their situation as a cause of the uncertainty and lack of options for action. This aspires a further unintended action because their motivation for getting a job is negatively affected as a cause of their uncertain future. The analysis of the program theory for refugees, therefore, shows that despite the activation of the mechanisms, they do not contribute positively to their labor market integration, wherefore they can be considered ineffective.

Finally, the analysis of the program theory for employers shows that the mechanism of the employers' willingness to recruit refugees in situations with lack of labor, is negatively affected by the new focus in the employment initiative for refugees. Employers will, as a cause of this, lose encouragement to recruit refugees and their involvement in the employment initiative for refugees will, therefore, be hampered. The analysis of the program theory for employers, therefore, shows that refugees' probability of labor market integration can be affected negatively as a consequence to this, why the mechanism can be considered ineffective.

Indhold

Kapitel 1. Indledning.....	6
Kapitel 2. Problemfelt	6
2.1 Paradigmeskifte inden for integrations- og udlændingepolitikken.....	6
2.2 Problemformulering.....	8
2.2.1 Afgrænsning af specialets problemformulering	8
2.2.2 Specialets forskningsmæssige bidrag	10
2.3 Læsevejledning	10
Kapitel 3. Den realistiske evalueringstradition.....	11
3.1 Undersøgelsens relevans	11
3.2 Den realistiske evaluering	12
3.2.1 Kontekst.....	14
3.2.2 Mekanismer.....	15
3.2.3 Outcome.....	18
3.3 Bieffektsevaluering.....	18
3.4 Afklarende pointer om den realistiske evaluering.....	19
Kapitel 4. Forskningsdesign og undersøgelsesmetode.....	21
4.1 Casestudiet som forskningsdesign.....	21
4.2 Kvalitativ undersøgelsesmetode	24
4.2.1 Specialets informanter og deres udvælgelse.....	24
4.2.2 Refleksioner over informanternes betydning for empirien	26
4.2.3 Refleksioner bag interviewguide	28
4.2.4 Gennemførsel af interviews	29
4.2.5 Bearbejdning af den indsamlede empiri.....	30
Kapitel 5. Delanalyse 1: Udvikling af programteori.....	31
5.1 Programantagelser for den beskæftigelsesrettede integrationsindsats.....	32
5.1.1 Programteori for flygtninge.....	34
5.1.2 Programteori for arbejdsgivere.....	44
Kapitel 6. Delanalyse 2: Belysning af programteori.....	50
6.1 Belysning af programteori for flygtninge	51
6.1.1 Mekanisme 1: Oplevelse af pres	51
6.1.2 Mekanisme 2: Oplevelse af økonomisk usikkerhed.....	58
6.1.3 Mekanisme 3: Alliance	61
6.1.4 Mekanisme 4: Oplevelse af usikker tilværelse og frygt.....	65
6.2 Belysning af programteori for arbejdsgivere.....	68
6.2.1 Mekanisme 1: Villighed til ansættelse af flygtninge	68

6.2.2 Mekanisme 2: Oplevelse af gode forløb	75
Kapitel 7. Konklusion.....	79
Kapitel 8. Litteratur	81

Kapitel 1. Indledning

De seneste ændringer inden for integrations- og udlændingepolitikken, der fulgte med Lov 140, vakte stor bekymring blandt forskellige aktører i samfundet, da man frygtede, at det nye fokus, på selvforsørgelse og hjemsendelse i beskæftigelsesindsatsen for flygtninge, ville medføre nogle andre virkninger end de tilsigtede. Nærværende speciale udspringer derfor på baggrund af en undren omkring, hvilke mulige utilsigtede virkninger de seneste ændringer, har for flygtnings arbejdsmarkedsintegration. På baggrund heraf er det specialets intention at belyse, hvilke mekanismer blandt borgere, beskæftigelsesmedarbejdere og arbejdsgivere påvirker arbejdsmarkedsintegration blandt flygtninge og familiesammenførte, og under hvilke omstændigheder og for hvem træder de i kraft.

Dette vil blive belyst gennem et kvalitativt casestudie samt realistisk evaluering, med et særligt fokus på bieffekter. Hertil udarbejdes der en programteori for hver af de tre aktører, hvilke vil blive belyst via empiri fra kvalitative interviews. I henhold til specialets intention, er der særskilt fokus på mekanismer i den beskæftigelsesrettede indsats.

Kapitel 2. Problemfelt

2.1 Paradigmeskifte inden for integrations- og udlændingepolitikken

Da et politisk paradigmeskifte blev en realitet inden for integrations- og udlændingepolitikken i februar 2019, ved vedtagelsen af Lov 140, skabte det stor frustration og bekymring blandt samfundets forskellige aktører. Med vedtagelsen af Lov 140 blev de tidligere års fokus på integration af flygtninge i stedet ændret til at være målrettet selvforsørgelse og hjemsendelse. Flygtninge skulle fremadrettet i endnu højere grad tilskyndes til at arbejde, forsørge sig selv og vende hjem til deres hjemland, så snart dette er muligt (Altinget, 2019; Westersø, 2019; Thorup, 2019; Bæksgaard & Kauffmann, 2019; UIM, 2019c).

Paradigmeskiftet afledte som nævnt stor frustration og bekymring, hvorfor organisationer advarede mod en række konsekvenser, som de frygtede den nye lov ville føre med sig. Fagbevægelsens Hovedorganisation påpegede, at man med loven ville hindre arbejdsmarkedsintegrationen blandt flygtninge, hvilken, paradoksalt nok, hidtil har vist sig at være den mest effektive måde at få indvandrere og flygtninge integreret på. Kommunernes Landsforening frygtede hernæst, at loven ville hindre kommunernes kerneopgave, hvilken er at få flygtninge i beskæftigelse, da ændringerne hverken motiverer til integration eller deltagelse på arbejdsmarkedet (Bæksgaard & Kauffmann, 2019). Dansk Socialrådgiverforening forudså hertil, at andelen på offentlig forsørgelse blot ville

vokse, som resultat af den nye lov og dets stramninger, da loven fjerner den enkelte flygtnings beskæftigelsesmotivation, hvilket yderligere gør det sværere, at hjælpe dem i beskæftigelse (Bæksgaard & Kauffmann, 2019). Dansk Arbejdsgiverforening mente tillige, at den nye lov ville påvirke den enkeltes incitament til at søge beskæftigelse, da loven blot vil skabe usikkerhed for den enkelte flygtning i forhold til, hvorvidt det overhovedet kan betale sig, hvis de alligevel ikke kan blive i landet. Erhvervslivet frygtede derfor, at de på sigt vil miste værdifuld arbejdskraft, som følge af målgruppens midlertidige opholdstilladelser, hjemsendelse og deres mulighed for at repatriere (Bæksgaard & Kauffmann, 2019). En nyere undersøgelse peger hertil på, at virksomhederne kan blive mere tilbageholdende med at vil investere i og ansætte flygtning, som en konsekvens af loven (Bredgaard & Ravn, 2019a; Bredgaard & Ravn, 2019b). Et studie fra Dansk Flygtningehjælp indikerer endvidere, at flygtninges motivation og tro på fremtiden er påvirket af den usikkerhed og uvished, de befinder sig i. Dette gør, at de ikke kan planlægge eller drømme langsigtet, hvilket blandt andet har betydning for deres incitament til at søge og opnå beskæftigelse (Bæksgaard, 2019: 5, 16-17). Yderligere har en nyere undersøgelse vist, at Lov 140 påvirker den oplevede integration negativt, hvilket kan føre til at målgruppens overskud, motivation og incitament til at søge beskæftigelse påvirkes negativt (Frejlev, 2020: 34-35).

På baggrund af ovenstående bekymringer, udfordringer og forskningsmæssige bidrag, synes den beskæftigelsesrettede integrationsindsats hensigter at være udfordret, da flere af de nye tiltag angiveligt kan være kontraproduktive, og dermed ikke føre til, at flygtninge opnår beskæftigelse mens de opholder sig i landet. Ovenstående peger ligeledes på, at de tre væsentligste aktører, i forbindelse med arbejdsmarkedsintegrationen, hvilke er flygtninge, beskæftigelsesmedarbejdere og arbejdsgivere (Bredgaard & Thomsen, 2018: 8), forventes at være påvirket, om end utilsigtet og negativt af de seneste ændringer. Ovenstående indikerer derfor, at den beskæftigelsesrettede integrationsindsats kan have nogle andre virkninger, end de der reelt set er formuleret som lovens formål. På den baggrund er det essentielt at belyse, hvad der virker, for hvem og under hvilke omstændigheder i den beskæftigelsesrettede integrationsindsats.

2.2 Problemformulering

På baggrund af de ovenstående mulige utilsigtede virkninger, som de seneste ændringer inden for den beskæftigelsesrettede integrationsindsats kan medføre for arbejdsmarkedsintegrationen af flygtninge, er projektets problemformulering følgende:

”Hvilke mekanismer blandt borgere, beskæftigelsesmedarbejdere og arbejdsgivere påvirker arbejdsmarkedsintegration blandt flygtninge og familiesammenførte, og under hvilke omstændigheder og for hvem træder de i kraft?”

Til at undersøge og besvare specialets problemformulering anvendes et kvalitativt casestudie samt realistisk evaluering, som evalueringstilgang, med særligt fokus på bieffekter. Denne undersøgelsesmetode muliggør en dybdegående undersøgelse af, hvilke mekanismer der blandt borgere, beskæftigelsesmedarbejdere og arbejdsgivere påvirker arbejdsmarkedsintegration blandt flygtninge og familiesammenførte, og under hvilke omstændigheder og for hvem, de træder i kraft, hvilket vil blive belyst gennem kvalitative interviews. Hertil er der udarbejdet en programteori for hver af de tre aktører, der vil blive belyst og forfinet, via den indsamlede empiri, med henblik på at kunne besvare specialets problemformulering.

2.2.1 Afgrænsning af specialets problemformulering

For at sikre præcision i besvarelsen af specialets problemformulering er hensigten med dette afsnit at foretage klare afgrænsninger for at tydeliggøre, i hvilket lys specialets resultater skal ses i.

Først og fremmest er det væsentlig at klarlægge at betegnelsen den ”beskæftigelsesrettede integrationsindsats” i nærværende speciale vil blive brugt som en samlet betegnelse for de ændringer, der fulgte af Trepartsaftalen i år 2016 samt de seneste ændringer, der fulgte med Lov 140. Dette skyldes, at de virksomhedsrettede indsatser, der blev en følge af Trepartsaftalens øgede beskæftigelsesrettede fokus, fortsat gør sig gældende efter Lov 140’s ikrafttrædelse, om end fokuset er et andet. Denne samlede betegnelse vil hernæst blive brugt på trods af, at indsatsen med Lov 140, har ændret navn til selvforsørgelses- og hjemrejseprogram (Bredgaard & Thomsen, 2018: 18-19; Trepartsaftale, 2016: 2; Regeringen & Dansk Folkeparti, 2018: 29-30).

For det andet refererer begrebet ”påvirker”, i problemformuleringen, til specialets fokus på bieffekter. Begrebet indebærer således både de utilsigtede og utilsigtede konsekvenser, både de positive og negative, som bieffektsmodellen er kendetegnet ved at beskæftige sig med. Yderligere detaljer om evalueringstilgangen og dennes relevans følger i afsnit 3.1 og 3.2.

For det tredje er det nødvendigt at tydeliggøre, hvorfor problemformulering ønskes belyst gennem henholdsvis flygtninge, beskæftigelsesmedarbejdere og arbejdsgivere. Dette skyldes, at de tre aktører kan betragtes som de væsentligste aktører i den beskæftigelsesrettede integrationsindsats, hvorfor det antages, at de har afgørende betydning for arbejdsmarkedsintegration af flygtninge. De tre aktører fremgår hernæst alle i en af de tre tilgange, som den aktive arbejdsmarkedspolitik er betinget af, hvilke er udbuds-, match- og efterspørgsels-tilgangen (Bredgaard, 2017: 2; Bredgaard & Thomsen, 2018: 8). Udbudstilgangen vedrører de der er jobsøgende, hvilket i dette tilfælde er flygtninge, da det er dem der skal i beskæftigelse, hvor efterspørgsels-tilgangen omvendt er målrettet arbejdsgivere, der skal opmuntres og forberedes på at rekruttere flygtninge. Hertil har beskæftigelsesmedarbejdere til opgave at forsøge at matche den enkelte flygtning med arbejdsgivernes efterspørgsel på arbejdskraft (Bredgaard, 2017: 2-3; Bredgaard & Thomsen, 2018: 9-14). I og med samspillet og konstellationen mellem de tre forskellige tilgange, kan have indvirkning på arbejdsmarkedsintegration af flygtninge underbygger det, hvorfor det er blandt disse tre aktører, at specialets problemformulering ønskes belyst. Det er hertil relevant at uddybe begrebet “arbejdsmarkedsintegration”, da dette er et væsentligt begreb i specialets problemformulering og er relateret til de ovenstående aktører. Arbejdsmarkedsintegration bygger på en opfattelse af, at de personer, der står uden for arbejdsmarkedet, af forskellige årsager ikke er integreret på arbejdsmarkedet. En person er derfor først integreret på arbejdsmarkedet, når vedkommende er en del af et formelt ansættelsesforhold, og vil blive betragtet som værende mere integreret des længere tid vedkommende befinder sig i beskæftigelse (Felbo-Kolding, 2019: 8).

Qua specialets fokus på beskæftigelsesindsatsen for flygtninge, og hvilke mekanismer der påvirker arbejdsmarkedsintegrationen blandt dem, er det nødvendigt med en uddybning af hvilken forståelse, der ligger bag begrebet “flygtning”. Nærværende speciale betragter flygtninge som mennesker, der af årsager som krig, religion, race, politiske holdninger med videre, har forladt sit hjemland, da et fortsat ophold i eget hjemland kan have ført til tortur, fængsling eller sågar drab (DFH, u.å.,b). Specialet afgrænser sig hernæst til at omhandle de nyankomne flygtninge fra flygtningekrisen i år 2014-2015, på trods af at Danmark ellers generelt har haft tradition for at modtage flygtninge i forskellige perioder gennem tiden (Breidahl, Brodtkin, & Höjer, ikke publiceret manus: 7-9). Dette skyldes, at det er på baggrund af den foregående flygtningekrise, de seneste reformer på integrations- og udlændingeområdet er blevet til (Trepartsaftale, 2016; Regeringen & Dansk Folkeparti, 2018: 30, 32).

2.2.2 Specialets forskningsmæssige bidrag

Specialets case, den beskæftigelsesrettede integrationsindsats, er hernæst forskningsmæssig relevant, da den muliggør en øget viden omkring hvilke mekanismer i den beskæftigelsesrettede integrationsindsats, der påvirker arbejdsmarkedsintegration blandt flygtninge og familiesammenførte samt under hvilke omstændigheder og for hvem, de træder i kraft. Empirisk kan specialet derfor bidrage til den eksisterende forskning, i og med de seneste ændrings betydning, for den beskæftigelsesrettede integrationsindsats, for så vidt er underbelyst. Der ligger derfor en nyhedsværdi i at belyse, hvorledes de seneste ændringer har påvirket arbejdsmarkedsintegrationen blandt flygtninge, særligt når metoderne er de samme men fokuset et andet. Yderligere vil specialet kunne bidrage til metodisk læring, da undersøgelsesmetoden, med afsæt i den realistiske evaluering, har fokus på bieffekter, hvilken som evalueringstilgang er sparsomt anvendt. På den baggrund er det specialets håb at kunne bidrage til, at evalueringstilgangens potentiale og fordele fremhæves, med henblik på at højne dets anvendelighed i forhold til evaluering af offentlig politik.

2.3 Læsevejledning

Forud for den videre læsning henvises til bilag 1, hvori den historiske udvikling og organisering inde for integrations- og udlændingepolitikken beskrives, med særligt fokus på de senes politiske ændringer. I kapitel 3 vil det evalueringsmæssige afsæt i den realistiske evalueringstradition, med særligt fokus på bieffekter, blive fremlagt, hvorefter kapitel 4 præsenterer specialets forskningsdesign og undersøgelsesmetode. I kapitel 5 udvikles og oplyses programteorier for flygtninge, beskæftigelsesmedarbejdere og arbejdsgivere, og disse belyses i kapitel 6, med særligt fokus på bieffekter. Slutteligt præsenterer kapitel 7 specialets konklusioner, hvilke udledes på baggrund af den indsamlede empiri.

Kapitel 3. Den realistiske evalueringstradition

I det følgende kapitel vil specialets evalueringsmæssige afsæt blive fremlagt. Først fremhæves det hvorfor nærværende undersøgelse er relevant, hvorefter den realistiske evalueringstradition vil blive udfoldet, med alle dens facetter, og slutteligt følger en kort uddybning af bieffektsevalueringen som tilgang.

3.1 Undersøgelsens relevans

Nærværende undersøgelse og evalueringstilgang er aktuel af forskellige årsager. Det er blandt andet almenkendt, at resultatet af politiske interventioner sjældent er som forventet. Det kan derfor med rette antages, at det uventede altid vil forekomme. Al historie kan hertil anses som en række begivenheder af utilsigtede konsekvenser, hvorfor politik kan betragtes som en måde, hvorpå konsekvenser af tidligere politiske interventioner håndteres (Vedung, 2009: 102-104, 111). Politiske handlinger kan hertil i nogle tilfælde endda blive selvmodvirkende, og dermed give anledning til ikke-intenderende bieffekter (Vedung, 2009: 103-104), hvilket afsnit 2.1 peger på er en reel mulighed i forhold til de seneste ændringer, der fulgte med Lov 140. Udover at det er selvsagt, at politiske interventioner ofte fører andre resultater med sig, end blot de tilsigtede, så underbygger de forskellige organisationers bekymringer og de forskningsmæssige bidrag, at det er relevant at gennemføre en realistisk evaluering med fokus på bieffekter, da det tyder på, at de seneste ændringer kan have utilsigtet indvirkning på den beskæftigelsesrettede integrationsindsats og dermed arbejdsmarkedsintegration af flygtninge. På den baggrund fremkommer det derfor ikke usandsynligt, at paradigmeskiftet kan risikere at skabe flere problemer, end dem det reelt set skulle bidrage til at løse (Vedung, 2009: 103, 111).

Bieffektsevaluering er dog sparsomt anvendt som evalueringstilgang, hvilket virker paradoksalt, når det netop er almenkendt, at politiske interventioner ofte fører andre såvel tilsigtede som utilsigtede konsekvenser med sig (Vedung, 2009: 103; Bredgaard, Drejer & Nielsen, 2016: 286; Bredgaard, 2016: 23). Nærværende speciale aktualiseres blot yderligere ved det faktum, da det må antages, at være en vigtig evalueringsopgave at klarlægge, hvilke bieffekter, og dermed positive og negative konsekvenser, de seneste ændringer har ført med sig, og endda i endnu højere grad, når målgruppen for interventionen anses som værende særligt udfordret.

Med baggrunden for valget af evalueringstilgangen, vil den realistiske evaluering, som bieffektsevaluering indgår under, blive udfoldet i det følgende.

3.2 Den realistiske evaluering

Den realistiske evaluering er udviklet af briterne Ray Pawson og Nick Tilley, og med henvisning til navnet, var denne baseret på kritisk realisme som videnskabsteoretisk fundament. Dette ændrede Pawson dog sidenhen i sit værk fra 2013, til korrigerbar realisme, da han ikke mente, at samfundskritik hører sig til i evalueringssammenhænge, hvilket modsat gør sig gældende i kritisk realisme (Pawson, 2013: 84).

Pawson og Tilleys evalueringstilgang opstod imidlertid som en kritik af den eksperimentelle evalueringstradition, der anvender randomiserede og kontrollerede forsøg (RCT-studiet). Den eksperimentelle evalueringstradition kritiseres blandt andet for at begrænser sig til kun at undersøge, om en indsats har haft en effekt eller ej, hvorfor den ikke kan bidrage med forklaringer på, hvorfor en indsats har virket og et givent resultat er fremkommet (Pawson & Tilley, 1997: 8, 11, 30). Yderligere mener Pawson og Tilley, at effekterne af en given indsats altid er påvirket af den kontekst, hvor indsatsen udspiller sig i, hvorfor det ikke er givet, at en indsats, der har virket i én sammenhæng, ligeledes vil gøre det i en anden. I og med indsatser indgår i komplekse sociale systemer, vil en indsats effekter altid være påvirket af den kontekst, den udspiller sig i (Pawson, 2013: 79). Ifølge Pawson og Tilley vil selve indsatsen i den eksperimentelle evalueringstradition derfor forblive en "sort boks" (Pawson & Tilley, 1997: 30). For at finde ud af, hvorfor en indsats netop har virket, mener de, at det er nødvendigt med et evalueringsredskab, i form af programteorier, der kan belyse hvorfor og hvordan en indsats virker (Pawson & Tilley, 1997: 11; Pawson & Tilley, 2004: 2).

Herved udspringer endnu en kritik af den eksperimentelle evalueringstradition, da de eksperimentelle og kvasiekperimentelle metoder bygger på en radikal anderledes kausalitetsforståelse. Her betragtes kausalitet som noget eksternt, der kan fremkomme ved at isolere andre forklaringer på, hvorfor et bestemt resultat fremkommer. Hvorvidt en indsats har effekt eller ej undersøges derfor på baggrund af en kontrol- og en deltagergruppe, hvorfor den eksperimentelle evalueringstradition "kun" kan udlede kausalitet på baggrund af, at indsats X skaber effekterne Y (Pawson & Tilley, 1997: 215; Ravn, 2019: 109). På den baggrund mener Pawson ikke, at de effekter og resultater et givent eksperimentelt studie har, kan anvendes i en anden kontekst. Det skyldes at konteksten, inden for realistisk evaluering, som påpeget i ovenstående, har en afgørende betydning for, hvorvidt mekanismen, der har ført til det specifikke resultat, egentlig aktiveres. Pawson mener derfor ikke, den eksperimentelle evalueringstradition kan besvare, hvorfor en indsats virker, hvilket inden for den realistiske evaluering anses som afgørende for at kunne forklare noget om kausalitet (Ravn, 2019: 109-110).

Realistisk evaluering baserer sig derfor på en såkaldt generativ kausalitetsforståelse, der bygger på, at indsatser og disses forandringer er genereret på baggrund af underliggende og usynlige mekanismer (Pawson & Tilley, 1997: 215). Inden for den realistiske evaluering tror man derfor ikke på, at det er indsatserne i sig selv, der virker, men i stedet, at “ (...) *programmes work only if people choose to make them work.* ” (Pawson, 2006: 24) og “ (...) *it is the interpretations of their subjects that produces results.*” (Pawson, 2013: 34). Indsatserne stiller derfor “blot” ressourcer til rådighed for deltagerne (f.eks. viden, pisk eller gulerod), og hvorvidt og hvordan deltagerne reagerer på disse vil variere, da de hver især handler og ræsonnerer forskelligt (Pawson & Tilley, 1997: 38, 215; Pawson & Tilley, 2004: 5-6; Pawson, 2006: 24; Pawson, 2013: 34, 134; Ravn, 2018: 7). Dette kan relateres til en væsentlig pointe ved bieffektsevaluering, da resultatet af en politisk intervention netop er betinget af, hvordan de involverede aktører reagere på de ressourcer, de stilles til rådighed (Vedung, 2009: 112). Hvordan deltagerne reagerer herpå har derfor betydning for hvorvidt og om, en indsats fører andre resultater med sig end blot de tilsigtede. Den generative kausalitetsforståelse forudsætter derfor, at de deltagende aktører ændrer adfærd på baggrund af de ressourcer indsatsen leverer. Dermed lyder den generative kausalitetsforståelse, at indsats X skaber kun effekterne Y, hvis den/de mekanismer sættes i spil, hvilket kun vil/kan ske under de rette omstændigheder og dermed inden for den rette kontekst (Ravn, 2018: 6-7). For at kunne vurdere om en indsats virker eller ej, kræver det, at grænserne for hvornår og hvor en indsats virker, spores, hvilket kræver at den “sorte boks” åbnes (Pawson, 2006: 25).

Inden for den realistiske evaluering åbnes den “sorte boks” gennem de tidligere nævnte programteorier, der er et kendetegnende redskab inden for den teoribaserede evalueringstradition, som realistisk evaluering indgår under. Programteorierne betegnes hertil som de underliggende antagelser om, hvad der virker for hvem og under hvilke omstændigheder (Pawson & Tilley, 1997: 217; Pawson & Tilley, 2004: 2). Alle indsatser er hertil funderet i en antagelse om, at ved at levere denne indsats, på denne måde og under disse vilkår, vil det føre til en forbedret situation, for de deltagere, der er i indsatsens målgruppe (Pawson, 2006: 26). Hensigten i den realistiske evaluering er derfor at gøre indsatsernes implicitte antagelser eksplicitte gennem udarbejdelse af programteori (Bredgaard, Salado-Rasmussen & Sieling-Monas, 2016: 340; Ravn, 2019: 110). I den realistiske evaluering muliggøres dette ved hjælp af den såkaldte CMO-konfiguration (context-mechanism-outcome), der bidrager til at identificere, hvorfor, hvordan og for hvem en indsats virker (Bredgaard, Salado-Rasmussen & Sieling-Monas, 2016: 340; Pawson & Tilley, 1997: 217). CMO-

konfigurationen er en programteoretisk formel, der bidrager til, at de implicitte antagelser i en indsats kan underlægges empirisk belysning.

$$\text{Kontekst} + \text{Mekanisme} = \text{Outcome}$$

Den programteoretiske formel opbygges på baggrund af antagelser om, hvordan en mekanisme (M) aktiveres i en given kontekst (K), der skaber bestemte resultater (O). CMO-konfigurationen kan derfor betragtes som en hypotese, der specificerer, hvorledes en given indsats forventes at virke samt under hvilke omstændigheder mekanismen vil aktiveres (Bredgaard, Salado-Rasmussen & Sieling-Monas, 2016: 342; Ravn, 2019: 111). Om end det er konteksten, der afgør om en mekanisme træder i kræft og skaber effekter, så er det mekanismen, der forbinder indsatsens kontekst med de pågældende resultater (Ravn, 2018: 6; Ravn, 2019: 110).

I og med de tre aspekter, kontekst, mekanisme og outcome, er centrale begreber inden for realistisk evaluering, er det væsentligt at disse bliver uddybet. Dette er særligt vigtigt, da der inden for forskningen har været en tilbagevendende uklarhed omkring, hvornår noget kan betragtes som en mekanisme, og hvornår der er tale om en kontekst (Pawson, 2018: 210). Hernæst har der særligt været uklarhed omkring mekanismebegrebet, da det i evalueringsforskningen igennem tiden er blevet anvendt og defineret på et utal af måder. En hyppig fejl, som evalueringsforskere igennem tiden har begået, er, at en indsats aktiviteter forveksles med mekanismer (Astbury & Leeuw, 2010: 367). Tilsyneladende hersker der større klarhed over, hvad outcome indebærer, da det i højere grad enten kan observeres eller måles (Pawson, 2018: 210; Dalkin et al., 2015: 4). Dette indikerer, at en uddybning af begreberne er nødvendig, hvilket derfor følger i nedenstående.

3.2.1 Kontekst

I den realistiske evaluering er begrebet kontekst det, der er bredest favnende, da det som kategori i princippet kan indeholde alt og endda flere lag (Pawson, 2006: 31; Pawson, 2013: 36-37; Ravn, 2019: 114). Den gennemgående pointe er dog, at konteksten kan betragtes som en faktor, der afgør hvorvidt en mekanisme virker eller ej. Rationalet bag dette er, at for at en mekanisme kan blive til et givent resultat, afhænger det af, hvorvidt konteksten formår at aktivere den pågældende mekanisme (Pawson & Tilley, 2004: 7; Bredgaard, Salado-Rasmussen & Sieling-Monas, 2016: 341). Det tydeliggøres hermed, at konteksten er mekanismens partnerkoncept, da konteksten har betydning for, hvorvidt og om mekanismen kommer i spil (Pawson, 2006: 24).

Pawson har hertil identificeret fire forskellige kontekst-lag, hvorigennem kontekster kan forekomme på forskellige niveauer. Det er henholdsvis individniveau, det interpersonelle niveau, det

institutionelle niveau og det infrastrukturelle niveau (Pawson, 2006: 31; Pawson, 2013: 36-37). *Individniveauet* vedrører de egenskaber og kapaciteter, som både deltagere og hovedaktører, i en given indsats, besidder, i forhold til at kunne føre interventionen videre. Det *interpersonelle niveau* omhandler i stedet den relation, der er imellem de aktører, der leverer en indsats. Mere specifikt kan dette eksempelvis være i forhold til, om samarbejdet er givtigt eller det modsatte, eller præget af god kommunikation eller mangel på samme. Dernæst indeholder det *institutionelle niveau* de regler, normer og skikke, som en indsats er præget af. Det *infrastrukturelle niveau*, der er det fjerde og sidste kontekstlag, rummer hertil de bredere samfundsmæssige sociale, økonomiske og kulturelle vilkår og rammer, som den givne indsats udspiller sig i (Pawson, 2006: 31; Pawson, 2013: 37).

De kontekstuelle lag beskriver Pawson nærmest selv som værende komplicerede, sammenflettede og i bevægelse, hvorfor de kontekster, der aktiverer og trigger en mekanisme, ofte er en kombination af forskellige kontekstlag (Pawson, 2013: 37). Nærværende speciale vil hertil primært beskæftige sig med *individniveauet* og det *interpersonelle niveau*.

3.2.2 Mekanismer

Mekanisme er imidlertid det begreb, der er størst forvirring omkring, om end det ikke er lige så bredt favnende som kontekstbegrebet. Mekanismer er dog et af de væsentligste aspekter inden for den realistiske evaluering, da det er ved hjælp af mekanismerne det er muligt at forklare, hvad der i den konkrete indsats, får indsatsen til at virke (Pawson, 2006: 23; Bredgaard, Salado-Rasmussen & Sieling-Monas, 2016: 340). Pawson beskriver derfor mekanismer, som værende “ (...) *the engines of explanation in realist analysis*.” (Pawson, 2006: 23) og som “agents of change”, da de kan forklare, hvad der præcist er ved indsatsen, der fører til ændrede adfærdsmønstre (Pawson, 2013: 115; Pawson, 2006: 23). Mekanismebegrebet er dog hertil meget følsomt, da de resultater, det leder af sig, afhænger af partnerkonceptet kontekst, der er styrende for hvorvidt og om en mekanisme aktiveres (Bredgaard, Salado-Rasmussen & Sieling-Monas, 2016: 340; Pawson, 2006: 24; Astbury & Leeuw, 2010: 369-370). Dette har derfor væsentlig betydning for, hvorvidt og om resultatet af en given indsats er tilsigtet eller ej, samt hvorvidt konsekvenserne heraf er positive eller negative, jf. afsnit 3.3.

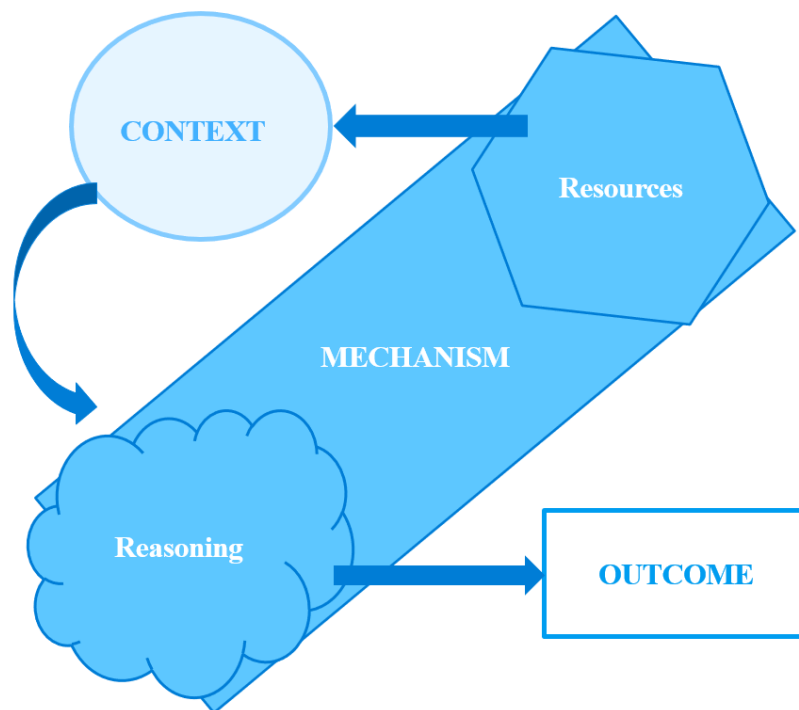
Selvom mekanismer betragtes som et væsentligt element til at forklare, hvad der får en indsats til at virke, er mekanismerne dog uobserverbare. Dette skyldes, at de opererer på et andet niveau i systemet, end der hvor selve udfaldet bliver skabt og at de samtidig forekommer på forskellige tider, i forhold til hvornår udfaldet skabes (Wetshorp, 2018: 45). Mekanismer er derfor underliggende og usynlige forhold, der skaber forandring, og som forbinder en indsats med et givent resultat (Wetshorp, 2018:

45; Bredgaard, Salado-Rasmussen & Sieling-Monas, 2016: 340; Dalkin et al., 2015: 3; Astbury & Leeuw, 2010: 368-371).

Om end mekanismer er underliggende, kan de ifølge Pawson identificeres ved at se nærmere på de ressourcer (f.eks. viden, pisk eller gulerod), som en indsats stiller til rådighed for deltagerne. Som beskrevet tidligere, er det ressourcerne, der får deltagerne til at reflektere og ræsonnere, for til sidst at ændre adfærd. En indsats virker derfor såfremt den formår at ændre de deltagende aktørers handlinger og ræsonnementer som ønsket, hvorfor disse benævnes psykologiske mekanismer (Pawson & Tilley, 1997: 216; Pawson & Tilley, 2004: 7; Pawson, 2013: 115; Dalkin et al., 2015: 3). I forlængelse hertil inddrages Dalkin mfl.'s alternative operationaliseringsforslag til CMO-konfigurationen, da de mener, at forholdet mellem ressourcer og ræsonnementer er undervurderet, i forhold til at forstå og identificere mekanismer. Dalkin mfl. mener, at ved at adskille de ressourcer, der tilføres en kontekst, fra de ræsonnementer, som de skaber, i højere grad gør det muligt at skelne mellem, hvad der er en mekanisme, og hvad der er en kontekst og dermed identificere og operationalisere mekanismer (Dalkin et al., 2015: 4-5), hvilket derfor også adresser den tidligere skitserede uklarhed herom. Logikken bag den reviderede CMO-konfiguration, der blot skal betragtes som et tillæg til den oprindelige konfiguration, beror på, at en indsats stiller nogle ressourcer til rådighed for deltagerne, og disse introduceres i en given kontekst, der får deltagerne til at ændre holdning og ræsonnere. Dette fører til adfærdsændringer blandt deltagerne, der medfører et outcome, hvilket nedenstående formel og figur illustrerer (Dalkin et al., 2015: 4-5).

$$M (Resources) + C \rightarrow M (Reasoning) = O$$

Figur 1: Dalkin mfl.'s reviderede CMO-konfiguration



Kilde: Dalkin et al., 2015

Af den reviderede CMO-konfiguration fremgår det, at de ressourcer der stilles til rådighed indføres i en eksisterende kontekst, hvilket kan føre til en ændring i deltagernes ræsonnement, der til sidst medføre et givent outcome. På baggrund af disse betragtninger vil nærværende speciale tage afsæt heri. Dette gøres dels fordi der i evalueringsforskningen er enighed om, at det er svært at identificere mekanismer og adskille dem fra kontekster, og dernæst for at gøre udarbejdelsen af programteoriene så tydelig som muligt.

Slutteligt skal det pointeres, at mekanismer kan udvikle sig over tid. Det betyder, at det, der startede som en mekanisme, kan udvikle sig til en kontekst eller sågar et outcome. Dermed er en mekanisme ikke endegyldig, da den kan udvikle sig til et andet aspekt, og samtidig betyder det også, at det, der betragtes som en mekanisme i én programteori sagtens kan agere som kontekst i en anden (Westhorp, 2018: 46; Pawson, 2018: 210; Jagosh et al., 2015: 3-4). Dette tydeliggør, hvorfor der kan være uklarhed omkring, hvornår og hvordan der skelnes mellem en mekanisme og en kontekst. Det stiller samtidig også krav til en høj grad af operationalisering, da dette er væsentligt for de kommende programteoriens belysning.

3.2.3 Outcome

Det tredje og sidste begreb er outcome, hvilket som nævnt, skabes gennem kombinationen af mekanismer og kontekster. I modsætning til den eksperimentelle evalueringstradition, der har fokus på om en indsats har virket, har den realistiske evaluering i stedet fokus på, hvad der gør at indsatsen virker, for hvem og under hvilke omstændigheder (Pawson & Tilley, 1997: 217; Bredgaard, Salado-Rasmussen & Sieling-Monas, 2016: 341-342). Inden for realistisk evaluering kan outcome hernæst undersøges gennem intra-programvariation. Herigennem kan forskellige deltagere, inden for den samme målgruppe, sammenlignes med henblik på at anskueliggøre, om en indsats virker bedre for nogle deltagere end andre (Pawson & Tilley, 1997; Ravn, 2018: 8). I forhold til nærværende undersøgelse vil intra-programvariation blive anvendt til at identificere, om indsatsen, inden for hver af de tre aktører i den beskæftigelsesrettede integrationsindsats, virker forskelligt blandt deltagerne.

Et givent outcome kan hernæst både være intenderende og ikke-intenderende konsekvenser af en indsats, jf. afsnit 3.3, hvorfor den realistiske evaluering er særligt anvendelige i forhold til at undersøge, hvilke bieffekter en indsats kan have, hvilket underbygger specialets evalueringsdesign. En indsats kan frembringe andre virkninger og resultater, end de der var intentionen, hvilket denne evalueringsform muliggør at undersøge (Pawson & Tilley, 2004: 8; Bredgaard, Salado-Rasmussen & Sieling-Monas, 2016: 341-342; Krogstrup, 2016: 111).

3.3 Bieffektsevaluering

I ovenstående afsnit er den realistiske evaluering blevet udfoldet, hvortil der løbende er lavet koblinger til bieffektsevalueringen for at tydeliggøre, hvordan de to evalueringsgrene spiller sammen. Selvom disse sammenkoblinger er lavet løbende i de foregående afsnit, er det nødvendigt at udfolde de generelle aspekter bag bieffektsmodellen, da det både supplerer relevansen af og argumentet for at gennemføre denne type evaluering.

Bieffektevaluering er udviklet af den anerkendte svenske evalueringsforsker Evert Vedung, og evalueringstilgangen bygger på en antagelse om, at interventioner fører andre resultater med sig end blot de tilsigtede. Resultatet af en politisk intervention er derfor sjældent som forventet. Interventioner kan derfor ofte risikere at skabe flere problemer, end dem de reelt set skulle løse. Derfor kan bieffekter betragtes som en konsekvens, der er afledt af den pågældende intervention (Vedung, 2009: 103, 111). Som tidligere beskrevet er konsekvenserne og dermed resultatet af en politisk intervention betinget af, hvordan de involverede aktører reagerer på de muligheder og ressourcer, som en intervention stiller til rådighed for dem (Vedung, 2009: 112). På den baggrund vil Peter Dahler-Larsens såkaldte Janus-variabel blive inddraget, hvilken indikerer, at et fænomen kan udspille sig på forskellige måder,

der enten er positiv og tilsigtet eller negativt og utilsigtet, hvilket afhænger af hvorledes programdeltagerne reagerer og fortolker de ressourcer, de stilles til rådighed (Dahler-Larsen, 2018b: 6-7, 13, 15). Denne kan derfor anvendes til at identificere, hvornår en intervention fører nogle andre resultater med sig end blot de tilsigtede. Inddragelsen af denne vil yderligere blive uddybet i kapitel 5.

Bieffekter er hertil logisk funderet i de mål, som en intervention indeholder, hvorfra det er muligt at identificere både de tilsigtede og utilsigtede positive og negative konsekvenser en intervention afleder (Vedung, 2009: 103, 106, 113; Bredgaard, 2016: 23; Bredgaard, Drejer & Nielsen, 2016: 286). Ordet bieffekt har imidlertid en negativ klang, hvilket er et særligt opmærksomhedspunkt. Det er ikke givet, at en intervention udelukkende afleder negative konsekvenser, hvorfor det er særligt vigtigt, at evaluator er åben for, at en intervention endda kan have positive, om end utilsigtede, konsekvenser (Vedung, 2009: 106).

Bieffekter er væsentlige at belyse i forbindelse med evaluering af offentlig politik, men er til trods herfor stærkt undervurderet og overses ofte (Vedung, 2009: 103; Bredgaard, 2016: 23). Evalueringslitteratur nævner sjældent bieffekter, og når det sker, er det ofte i form af en fodnote. Dette virker dog paradoksalt, idet mange evalueringsmodeller har vanskeligt ved at vise, hvordan de skal håndtere bieffekter af en intervention (Vedung, 2009: 103; Bredgaard, Drejer & Nielsen, 2016: 286). Evalueringsformen er hertil kritiseret for ikke at være tilstrækkelig systematisk (Bredgaard, 2016: 23), hvilket enten kan skyldes, at den som evalueringsmodel er for usystematisk, eller også skyldes det den sparsomme anvendelse af evalueringsmodellen, hvorfor det ikke har været muligt at bidrage til udviklingen heraf.

Om end bieffektsevaluering som evalueringsmodel er kritiseret og sparsomt anvendt, er håbet og hensigten med specialet at bidrage til, at evalueringsformens relevans og potentiale styrkes og at specialet samtidig kan bidrage til en gennemskuelig tilgang samt anvendelse af evalueringsformen, som modsvar på kritikken.

3.4 Afklarende pointer om den realistiske evaluering

Nu hvor den ovenstående ramme for den realistiske evaluering samt specialets fokus på bieffekter er på plads, følger nogle afklarende pointer vedrørende den realistiske evaluering i det nedenstående.

Som anført i starten af kapitlet, udspringer den realistiske evaluering af en kritik af den eksperimentelle evalueringstradition, og det faktum, at denne tradition “kun” kan belyse *om* en indsats har haft effekt eller ej, og ikke *hvorfor* en indsats har virket. Ret paradoksalt er den realistiske

evaluering hertil kritiseret for ikke at kunne undersøge effekter, hvilket synes mærkværdigt, når dette netop ikke er den realistiske evalueringens intention. Rasmus Ravn peger i den forbindelse på, at den malplacerede kritik kan skyldes den ukritiske og synonyme brug af begreberne “outcome”, “resultater”, “virkning” og “effekt” inden for den danske litteratur, der vedrører virkningsevaluering. Ravn mener derfor, at ved at anse realistisk evaluering som en *procesbaseret tilgang til outcome-forskning*, fremfor en *procesbaseret tilgang til effektevaluering*, vil det bidrage til, at den malplacerede kritik fjernes (Ravn, 2019: 120; Ravn, 2018).

Realistiske evalueringer har hernæst en lavere grad af intern validitet, i forhold til eksperimentelle evalueringsformer, da realistiske evalueringer “kun” sandsynliggør, at en given indsats har ført til et bestemt resultat. Den realistiske evaluering afviser hernæst ambitionen om at kunne lave generalisering på tværs af kontekster, og dermed høj ekstern validitet, hvilket skyldes, at det, der, ifølge den realistiske evaluering, virker i én sammenhæng, ikke partout gør det i en anden (Ravn, 2018: 9-10). Den realistiske evaluering har derfor, i modsætning til den eksperimentelle evalueringstradition, en betydeligt lavere intern validitet, og dernæst er den eksterne validitet ikke af betydning qua designet og den generative kausalitetsforståelse. Hernæst er målet, inden for realistisk evaluering, at opnå teoretisk/analytisk generaliserbarhed (Collins, Onwuegbuzie & Jiao, 2007; Onwuegbuzie & Leech, 2010), hvilket traditionen for inddragelse af samfundsvidenskabelig teori, der gør sig gældende inden for den teoribaserede evaluering og herunder realistisk evaluering, dermed bidrager til (Funnell & Rogers, 2011: 19; Bredgaard, Salado-Rasmussen & Sieling-Monas, 2016: 334). I den realistiske evaluering tager generaliseringerne hernæst afsæt i de opstillede CMO-konfigurationer, hvilke der dannes læresætninger på baggrund af (Dahler-Larsen & Krogstrup, 2003; Pawson, 2006: 100). Læresætningerne forlyder derfor ofte, “Under de og de omstændigheder er sandsynligheden større, for at indsatsen virker, men det er under forudsætning af, at de og de mekanismer aktiveres, hvilket de og de tiltag kan øge sandsynligheden for .” (Ravn, 2018:10). Dette tydeliggør blot, at den realistiske evaluering forkaster ambitionen om at kunne generalisere på tværs.

Med disse afsluttende pointer på plads, vil specialets undersøgelsesmetode samt refleksioner blive præsenteret i det efterfølgende kapitel.

Kapitel 4. Forskningsdesign og undersøgelsesmetode

Efter ovenstående præsentation af specialets evalueringsmæssige afsæt vil det følgende kapitel udfolde undersøgelsens forskningsdesign, samt hvilke metodiske overvejelser nærværende undersøgelse er betinget af. Der tages hertil afsæt i den kvalitative metode til at besvare specialet problemformulering, da denne egner sig bedst til at få indsigt i, hvorfor (hvorfor ikke) en indsats virker, og dermed programteoriens mekanismer og sammenhænge (Pawson, 2013: 20-21), hvilket undersøgelsen er særligt optaget af.

4.1 Casestudiet som forskningsdesign

Til at besvare specialets problemformulering anvendes casestudiet som forskningsdesign, da dette muliggør en dybdegående belysning af, hvilke mekanismer der blandt borgere, beskæftigelsesmedarbejdere og arbejdsgivere påvirker arbejdsmarkedsintegration blandt flygtninge og familiesammenførte, og under hvilke omstændigheder og for hvem, de træder i kraft. Casestudiet er særligt egnet hertil, i og med fænomenet, der er underlagt specialets interesse, kan komme under lup. Det er herigennem derfor muligt at komme i dybden med feltet, der er underlagt undersøgelsens interesse (Antoft & Salomonsen, 2007: 29-30). Den beskæftigelsesrettede integrationsindsats er hertil specialets overordnede case, og gennem casestudiet er intentionen at søge at forstå, hvilke mekanismer der påvirker arbejdsmarkedsintegration blandt flygtninge og familiesammenførte, og under hvilke omstændigheder og for hvem, de træder i kraft. Dette gøres, som tidligere anført, ud fra de væsentligste aktører i den beskæftigelsesrettede integrationsindsats, hvorfor undersøgelsen foregår inden for de rammer, casen udspiller sig i og blandt de aktører der særligt er i berøring hermed (Antoft & Salomonsen, 2007: 32). Casestudiets fokus på det komplekse er hernæst yderst relevant, da belysning af programteori er en kompleks og udfordrende opgave, grundet de mange aspekter, i form af mekanismer og kontekster, der kan have indvirkning på i hvilken grad, for hvem og under hvilke omstændigheder en indsats virker, hvorfor casestudiet vurderes som særligt egnet hertil. I relation hertil kan den beskæftigelsesrettede integrationsindsats betragtes som én case, hvorfor der designmæssigt er tale om et single casedesign, da casen hermed kun har et subjekt (Yin, 1981: 100-101). Dermed anvendes den beskæftigelsesrettede integrationsindsats som én case til at belyse specialets problemformulering.

Casestudiet skal hernæst anses som en empirisk analyse, der har til formål at undersøge et givent fænomen i den kontekst, det udspiller sig i. Som forskningsdesign retter casestudiet derfor særligt fokus mod den sammenhæng, der er imellem det, som undersøgelsen ønsker at belyse og dennes kontekst (Antoft & Salomonsen, 2007: 32). Dette kan relateres til den realistiske evaluering, hvor

kontekster betinger, hvorvidt og om en mekanisme aktiveres. Herved opstår der overensstemmelse mellem casestudiet som forskningsdesign og den videnskabsteoretiske tilgang, i form af kritisk realisme, som specialet er underlagt, qua det evalueringsmæssige afsæt i realistisk evaluering. Inden for kritisk realisme anses virkeligheden som værende kompleks og kontekstuel, og den består hertil af mange forskellige lag og heraf sammenhænge (Ingemann, 2014: 88-89, 91-92). Dette kommer bandt andet til udtryk ved, at de mekanismer, der får en indsats til at virke, befinder sig på et uobserverbart niveau, hvorfor mekanismerne er skjulte og befinder sig under overfladen (Ravn, 2019: 105; Jespersen, 2013: 180; Wetshorp, 2018: 45; Dalkin et al., 2015: 3; Astbury & Leeuw, 2010: 368-371). Virkeligheden anses hernæst for at eksistere uafhængigt af observatøren, og da virkeligheden hertil er lagdelt, er det ikke muligt at indsamle universel viden, men kun dele af den komplekse virkelighed (Ravn, 2019: 105, 145-146; Jespersen, 2013: 180). Som forskningsdesign muliggør casestudiet derfor en undersøgelse af komplekse og lagdelte sammenhænge, der er kontekstbestemte.

Specialet kan hernæst betragtes som et teoritestende casestudie, idet der tages afsæt i eksisterende empiri med henblik på at videreudvikle og nuancere eksisterende teori. Hensigten med det teoritestende casestudie er derfor at bidrage til en reformulering og præcisering af den belyste teori, samt dennes rækkevidde og gyldighed (Antoft & Salomonsen, 2007: 41-43). På den baggrund er der derfor i høj grad overensstemmelse mellem det teoritestende casestudie og specialets evalueringsmæssige afsæt, der netop har til formål at belyse og forfine programteori. Om end det teoritestende casestudie harmonerer med specialets evalueringsmæssige afsæt, kan der imidlertid også argumenteres for, at casen ligeledes tenderer mod det ateoretiske casestudie. Dette kommer til udtryk i kapitel 5, hvor specialets programteorier udvikles, og hvor tilgangen hertil ikke er drevet af overordnede teoretiske perspektiver, men i højere grad af en forsknings- og empirisk tilgang, hvilket det ateoretiske casestudie er kendetegnet ved (Antoft & Salomonsen, 2007: 34). Ateoretiske casestudier har til formål at generere ny empirisk viden, hvortil det teoritestende casestudie i stedet søger at videreudvikle og nuancere teori. Det teoritestende casestudie synes dog at harmonere bedst med specialets evalueringsmæssige afsæt, om end der ligeledes kan argumenteres for en kombination af begge.

Inden for det kvalitative casestudie eksisterer der imidlertid en antagelse om, at uanfægtet hvad en given case, er en case af, vil denne repræsentere en generel sammenhæng. Specialets case kan hernæst siges at repræsentere et overordnet fænomen i det danske samfund, hvilket er den aktive beskæftigelsesindsats, og herunder nærmere den beskæftigelsesrettede integrationsindsats for flygtninge. På den baggrund læner nærværende casestudie sig op ad den paradigmatisk case, idet

specialets case kan siges at repræsentere en overordnet politisk og samfundsmæssig tendens om, hvad der virker i den beskæftigelsesrettede integrationsindsats, og dermed påvirker arbejdsmarkedsintegrationen af flygtninge (Flyvbjerg, 2006: 232; Antoft & Salomonsen, 2007: 43, 45). Casen er hernæst kun repræsentativ for de seneste ændringer, der har haft betydning for den beskæftigelsesrettede integrationsindsats. Dette skyldes, at de virksomhedsrettede indsatser, der fulgte med Trepartsaftalen i 2016, fortsat gør sig gældende under Lov 140, om end disse indsatser har fået et andet sigte, grundet paradigmeskiftet og det øgede fokus på selvforsørgelse og hjemsendelse. Casen er på den baggrund ikke repræsentativ for tidligere lovgivning grundet paradigmeskiftet.

Afslutningsvist er det her væsentligt at vende blikket mod specialets generaliseringspotentiale, i og med casestudiet er kritiseret for at have udfordringer herved, udelukkende på baggrund af én case (Flyvbjerg, 2015: 471; Antoft & Salomonsen, 2007: 49). Den paradigmatisk case giver imidlertid mulighed for indsigt i en række teoretiske aspekter, hvorfor en såkaldt analytisk generalisering er mulig, hvilket er i tråd med den realistiske evaluering, hvor målet er at opnå teoretisk/analytisk generaliserbarhed, jf. afsnit 3.4. Denne generaliseringsform anvender tidligere udviklet teori til at strukturere og sammenligne de empiriske fund, der fremkommer under casestudiet (Antoft & Salomonsen, 2007: 49). Til at sikre kvaliteten af den analytiske generalisering, er der tre krav, der skal efterleves. Først og fremmest skal det være muligt at sammenfatte kompliceret materiale, uden at noget væsentligt går tabt. Dette er forsøgt overholdt gennem udarbejdelsen af programteoriene samt deres detaljerings- og sammenhængsgrad, om end der dog er foretaget nogle afgrænsninger for programteoriernes spændvidde, i forhold til de væsentligste aspekter i den beskæftigelsesrettede integrationsindsats. For det andet er det væsentligt, at specialets generaliseringer er forenelige med anden viden og forskning på området, hvilket i høj grad vurderes at være tilfældet, grundet den empiriske og forskningsmæssige tilgang, der i kapitel 5 er anvendt til at udarbejde og informere programteoriene med. Det tredje og sidste krav omhandler, at det skal være muligt at teste generaliseringerne (Antoft & Sørensen, 2007: 51). For at imødekomme dette bærer specialet præg af en eksplicit fremgangsmåde, hvor til- og fravalg samt øvrige omstændigheders betydning er fremlagt, for at gøre processen så gennemsigtig som overhovedet muligt. Det vurderes derfor at specialets forskellige metodiske refleksioner bidrager til, at det er muligt at teste generaliseringerne, der ud fra den realistiske evaluering vil tage form af læresætninger, jf. afsnit 3.4.

4.2 Kvalitativ undersøgelsesmetode

Som tidligere anført egner den kvalitative metode sig bedst til at belyse og forstå, hvorfor (hvorfor ikke) en indsats virker. Den kvalitative metode muliggør derfor, at der kan indsamles dybdegående og nuanceret empiri omkring hvilke mekanismer, der i den beskæftigelsesrettede integrationsindsats påvirker arbejdsmarkedsintegration af flygtninge, hvilket kan bidrage til at besvare specialet problemformulering, og dermed også under hvilke omstændigheder og for hvem de træder i kraft. I de følgende afsnit vil de kvalitative metodiske overvejelser blive fremlagt for at tydeliggøre, hvad den indsamlede empiri er betinget af.

4.2.1 Specialets informanter og deres udvælgelse

Da nærværende speciale ønsker at opnå viden om, hvilke mekanismer der blandt borgere, beskæftigelsesmedarbejdere og arbejdsgivere påvirker arbejdsmarkedsintegration blandt flygtninge og familiesammenførte, og under hvilke omstændigheder og for hvem de træder i kraft, er det naturligt, at specialet tager udgangspunkt i flygtninge, beskæftigelsesmedarbejdere og arbejdsgivere som informanter. Dette understøttes af den realistiske evalueringstilgang, der mener, at for at finde ud af hvorfor (hvorfor ikke) en indsats virker, skal svaret findes blandt dem, der deltager i indsatsen samt blandt dem, der arbejder med den, da de besidder såkaldt “tavs” viden herom (Pawson, 2013: 20-21). Udvælgelsen og adgangen til informanterne er dog præget af flere forskellige faktorer, hvilket vil blive gennemgået i det følgende.

Først og fremmest skal det bemærkes, at adgangen til flygtninge, beskæftigelsesmedarbejdere og hertil også virksomhedskonsulenter, er opnået gennem et specialesamarbejde med et stort europæisk studie kaldet FLOW, der undersøger globale flygtningestrømme og deres påvirkning på nordiske velfærdsstater (FLOW, u.å.). I regi af dette projekt er en forskningsgruppe, som min vejleder Rasmus Ravn er en del af, aktuelt i gang med at gennemføre et casestudie af Hjørring kommunes beskæftigelsesrettede integrationsindsats, hvorigennem jeg har fået adgang til informanter i form af flygtninge, beskæftigelsesmedarbejdere og virksomhedskonsulenter. Inddragelsen af interviews med virksomhedskonsulenter er hertil relevant, da det i Hjørring kommune er dem, der er involveret i kontakten med virksomhederne, hvorfor de, lige såvel som beskæftigelsesmedarbejderne, har betydning for borgernes forløb i den beskæftigelsesrettede indsats, der, som tidligere nævnt, efter de seneste ændringer nu benævnes selvforsørgelses- og hjemrejseprogram. Den bekvemmelige adgang til disse informanter betyder hernæst, at det ikke er specialets egne udvælgelseskriterier, der har ligget til grund herfor. Det var hertil forskningsgruppens intention, at der skulle tages udgangspunkt i de to største nyankomne flygtningegrupper, siden flygtningekrisens

start, hvilke er fra Syrien og Eritrea. Hernæst skulle der gennemføres interviews med seks-otte kvinder og mænd inden for hver af de etniske grupper, for at sikre variation, hvoraf jeg ville have adgang til et udvalg af disse interviews. Dog blev gennemførslen af interviews med flygtninge påvirket af corona-epidemien, hvorfor denne usædvanlige situation har betydet, at de planlagte interviews med flygtninge ikke har været mulig at realisere. Grundet omstændighederne har det derfor kun været muligt at afholde interviews med fire flygtningekvinder, hvilke foregik forud for Danmarks nedlukning og håndtering af corona-epidemien. Hvilken betydning dette har for specialets empiri vil blive berørt i det efterfølgende afsnit. En oversigt over specialets informanter blandt flygtninge, beskæftigelsesmedarbejdere og virksomhedskonsulenter er hertil at finde i bilag 2 og 3, og af hensyn til informanternes anonymitet vil disse blive refereret til, som henholdsvis F (flygtning), BM (beskæftigelsesmedarbejder) og VK (virksomhedskonsulent), med hertil hørende nummerering. Det skal hertil nævnes, at en af de informanter der benævnes BM ikke har myndighedsansvar, men grundet informantens særlige kontakt til flygtningekvinder, gennem vedkommendes arbejde, vil informanten blive benævnt BM, hvilket ligeledes understøtter vedkommendes anonymitet.

Udvælgelsen af specialets informanter i form af arbejdsgivere har dog været udfordret, grundet corona-epidemien og den usædvanlige situation Danmark, samt den øvrige del af verden, pludselig stod i. Oprindeligt var intentionen at arbejdsgivere skulle udvælges ud fra den formålsbestemte strategi (Harrits, Pedersen & Halkier, 2012: 161; Ingemann et al., 2018: 166), hvor der med afsæt i Bredgaards arbejdsgivertypologier skulle udvælges fire arbejdsgivere der kunne klassificeres som værende engagerede arbejdsgivere og fire der kunne betragtes som negative arbejdsgivere (Bredgaard, 2017). Intentionen var, at med disse to typer arbejdsgivere som informanter, ville det være muligt at belyse programantagelserne bag programteorien for arbejdsgivere og hermed belyse hvorvidt og om indsatsen virker bedre for nogle arbejdsgivere end andre som følge af intra-programvariation. Den ændrede samfundssituation påvirkede dog denne intention, hvorfor udvælgelsesstrategien blev ændret til en mere bekvemmelig tilgang (Harrits, Pedersen & Halkier, 2012: 163-164), samt fokus på kun de engagerede arbejdsgivere. Yderligere om, hvorfor udvælgelsesstrategien blev ændret og hvad denne ligeledes er betinget af, er beskrevet i bilag 4.

Til trods for en korrigeret udvælgelsesstrategi for arbejdsgiverne lykkedes det at få udvalgt seks virksomheder, der kan klassificeres som engagerede arbejdsgivere, hvilke varierer i forhold til branche og virksomhedens størrelse. Arbejdsgiverne repræsenterer virksomhederne Arla, De

Forenede Dampvaskerier, Hi-Con, midtVask, Norisol og Salling Group. En oversigt og yderligere informationer omkring arbejdsgiverne ses i bilag 6.

I skemaet nedenfor ses en oversigt over specialets informanter, hvor det efterfølgende afsnit vil fremhæve, hvilken betydning de forskellige informanter har for specialets empiri.

Skema 1: Oversigt over specialets informanter

Flygtninge	Beskæftigelsesmedarbejdere	Virksomhedskonsulenter	Arbejdsgivere
4	6	3	6

4.2.2 Refleksioner over informanternes betydning for empirien

Det er væsentligt at reflektere over specialets forskellige informanter samt empirien, der indsamles via interviewene, da disse aspekter har betydning for resultaterne samt kvaliteten af specialet (Harrits, Pedersen & Halkier, 2012: 147). Dette er særligt aktuelt da corona-epidemien har fået betydning for specialets empiri og dets anvendelse. Hernæst skal det pointeres, at idet empirien fra interviews med flygtninge, beskæftigelsesmedarbejdere og virksomhedskonsulenter er indsamlet i regi af et andet forskningsprojekt, kan dette få konsekvenser i den forstand, at det ikke er forventeligt at alle aspekter i den kommende analyse, vil kunne belyses fyldestgørende. Selvom forskningsområdet er inden for samme felt, kan det ikke forventes at interviewene indfanger de eksakte aspekter, der skal belyses i dette speciale, hvilket derfor er en mulig konsekvens ved at anvende sekundær empiri.

Blandt specialets seks informanter, der er beskæftigelsesmedarbejdere, gør det sig gældende, at de har varierende stillinger og indgår på forskellig vis i de tilbud, som Hjørring kommune har i regi af deres beskæftigelsesrettede integrationsindsats. Informanternes forskellige stillinger og arbejdsområder gør, at de naturligt fokuserer og agerer forskelligt i forbindelse med den beskæftigelsesrettede integrationsindsats, hvilket derfor også kommer til udtryk i interviewene, og dermed bidrager til en nuanceret empiri. Som anført i ovenstående afsnit blev interviews med flygtninge påvirket af den aktuelle corona-epidemi, hvilket har fået konsekvenser for specialet. Særligt er det en udfordring, at tre ud af de fire flygtninge er fra Eritrea, og samtidig er alle kvinder, hvorfor der er en skæv nationalitets- og kønsfordeling, hvilket kan besværliggøre at belyse intra-programvariation for målgruppen. Under optimale omstændigheder ville interviews med flygtninge i stedet have båret præg af en lige fordeling

mellem mænd og kvinder og så vidt muligt også i forhold til etnicitet. Corona-situationen har derfor gjort, at det ikke har været muligt at indsamle tilstrækkelig empiri til at belyse programteorien for flygtninge hensigtsmæssigt. På den baggrund har jeg set mig nødsaget til at anvende den indsamlede empiri fra beskæftigelsesmedarbejdere og virksomhedskonsulenter til at belyse programteorien for flygtninge. Der kan dog argumenteres for og imod dette valg, dels fordi, at det i realiteten var muligt at belyse den udarbejdede programteori for beskæftigelsesmedarbejdere, da empirien hertil var tilstrækkelig. Omvendt vurderes det, at i og med det er flygtninge, der er målgruppen for den beskæftigelsesrettede integrationsindsats, er det mest hensigtsmæssigt at belyse denne. Hernæst er det særligt her, der forskningsmæssigt mangler viden om, hvilke mekanismer der påvirker arbejdsmarkedsintegrationen af flygtninge og familiesammenførte, og under hvilke omstændigheder og for hvem de træder i kraft. Yderligere kan det bidrage til, at flere nuancer vil blive fremhævet, i forhold til om indsatsen virker bedre for nogle end andre inden for målgruppen, da disse informanter har et unikt indblik i målgruppen i kraft af deres arbejde med disse borgere. Med valget om at anvende empiri fra interviews med beskæftigelsesmedarbejdere og virksomhedskonsulenter til at belyse programteorien for flygtninge, betyder det, at den udarbejdede programteori for beskæftigelsesmedarbejdere, der skulle have været præsenteret i næste kapitel, udgår. Dette får dermed også konsekvenser for specialets problemformulering, da det herved ikke er muligt at belyse, hvilke mekanismer blandt beskæftigelsesmedarbejdere, der påvirker arbejdsmarkedsintegration blandt flygtninge, hvorfor beskæftigelsesmedarbejderperspektivet udgår af specialets problemformulering. Udviklingen af programteorien for beskæftigelsesmedarbejdere er imidlertid at finde i bilag 19.

Blandt de seks informanter, der repræsenterer forskellige virksomheder, der alle er klassificeret som engagerede arbejdsgivere, er der ligeledes forskel på informanternes stillinger, hvilket dels kan forklares med størrelsen på de forskellige virksomheder. Informanternes stillinger spænder fra fabrikschef, Senior Manager med corporate responsibility, Område Ansvarlig, CSR-chef, HR- og Kommunikationschef samt Talent Manager. Det antages derfor at informanternes forskellige stillinger betinger både varierende men også hvilken viden, de giver indsigt i. Det antages derfor, at på trods af at alle arbejdsgivere betragtes som værende engagerede arbejdsgivere, vil der kunne opstå nuancer i forhold til, hvad der i den beskæftigelsesrettede integrationsindsats virker bedst for denne type arbejdsgiver.

I og med jeg ved udvælgelsesfasen så mig nødsaget til at ændre strategi, har det betydet, at det via interviewene udelukkende er muligt at belyse programteorien for arbejdsgivere ud fra engagerede

arbejdsgivere. Dette betyder, at det med empirien fra interviewene ikke er muligt at belyse, hvorvidt og om indsatsen fungerer forskelligt blandt arbejdsgiverne, jf. intra-programvariation og Bredgaards arbejdsgivertypologier. Hernæst antages det at mulige bieffekter af den beskæftigelsesrettede integrationsindsats, formentlig ikke vil være lige så fremtrædende for de engagerede arbejdsgivere, som de kan forventes at være for negative arbejdsgivere. Dette er derfor en konsekvens af den ændrede udvælgelsesstrategi, hvilket specialets empiri og konklusioner bærer præg af.

Ovenstående illustrerer således, at der er forskellige aspekter, der kan have indvirkning på specialets empiri og dets anvendelse, hvilket har betydning for specialets kvalitet og resultater. Ved at tydeliggøre hvilke overvejelser der ligger bag, er intentionen at skabe gennemsigtighed omkring, hvad specialets resultater kan være udfordret samt betinget af, og hvilke valg dette har ført med sig.

4.2.3 Refleksioner bag interviewguide

Inden for den kvalitative forskning anses interviewguiden som et afgørende værktøj for empirien og de endelige konklusioner, da interviewguiden kan være med til at betinge rækkevidden, dybden og kvaliteten heraf. Det følgende afsnit har derfor til hensigt at klarlægge hvilke refleksioner og valg, der ligger bag specialets interviewguide. Denne er hernæst opstillet efter endt udarbejdelse af programteoriene, der præsenteres i det efterfølgende kapitel.

Det skal først og fremmest pointeres, at afsnittet udelukkende beskæftiger sig med interviewguiden til arbejdsgiverne, da interviewene med flygtninge, beskæftigelsesmedarbejdere og virksomhedskonsulenter er indsamlet i regi af det tidligere omtalte forskningsprojekt.

Rammerne for interviewguiden til arbejdsgiverne er funderet i tre tematikker med dertilhørende forskningsspørgsmål, hvilke fremgår af bilag 7. Hensigten var først og fremmest at få det historiske fundament på plads via den første tematik, i forhold til hvilke erfaringer den enkelte virksomhed har med at have flygtninge ansat. De sidste to tematikker tager afsæt i de to mekanismer, der er identificeret gennem udarbejdelsen af programteorien, hvilken er at finde i afsnit 5.1.2. Selvom specialet ikke er drevet af en overordnet teoretisk tilgang, men nærmere en forsknings- og empirisk tilgang, er det nødvendigt at operationalisere de opstillede forskningsspørgsmål, da programantagelserne, de er funderet på, bygger på en vis grad af empirisk kompleksitet. De endelige interviewspørgsmål er derfor forsimplet, i et forsøg på at gøre dem målbare (Harrits, Pedersen & Halkier, 2012: 153). For at skabe klarhed omkring operationaliseringsprocessen har jeg valgt at udarbejde et empirisk operationaliseringsdisplay, for hver af de to mekanismer, der gør sig gældende i programteorien for arbejdsgivere. Dette er gjort med henblik på at skabe illustrativ klarhed omkring,

hvordan antagelserne bag programteorien er blevet til interviewspørgsmål. Det historiske tema og forskningsspørgsmål er dog udeladt, da det ikke indgår som en mekanisme i programteorien for arbejdsgivere. De empiriske operationaliseringsdisplays er hertil at finde i bilag 8.

Efter operationaliseringsprocessen er specialets endelige interviewguide blevet til. Det er så vidt muligt forsøgt at opstille guiden efter de tre tematikker, hvorunder de forskellige interviewspørgsmål er rangeret efter, hvad jeg vurderede ville give det bedste flow i interviewsituationen. Specialets endelige interviewguide for arbejdsgivere er at finde i bilag 9. Det skal hertil tilføjes, at under normale omstændigheder ville et pilot-interview have været udført med henblik på at tilpasse den udarbejdede interviewguide. De forskellige årsager, der er fremhævet i bilag 4 medførte dog, at dette blev prioriteret fra.

4.2.4 Gennemførelse af interviews

Gennemførelse af specialets interviews, har lige såvel som udvælgelsen og adgangen til informanterne, været præget af den usædvanlige corona-situation. Det betyder at de interviews, der blev gennemført før Danmark lukkede ned i midten af marts måned, alle er gennemført som almindelige tilstedeværelses interviews. Det skal hertil pointeres, at der under de fire interviews med flygtningekvinder har været en tolk til stede, der har sikret kommunikation i interviewsituationen. Empirien fra disse interviews er derfor tolkens oversættelser, og dermed ikke informantens egne ord, men en oversættelse der ligger tæt op ad.

De efterfølgende interviews med arbejdsgivere er derfor alle blevet gennemført som telefoninterviews, da andet ikke har været muligt. Det betyder derfor, at den nærhed og relation, der i interviewsituationen kan være afgørende for, at man som interviewer får righoldige svar (Harrits, Pedersen og Halkier, 2012: 158, 166), kan have været påvirket under disse telefoninterviews. Der har derfor været en naturlig distance mellem informant og interviewer, da det ikke på samme måde har været muligt at skabe scenen og rammerne for interviewet (Thagaard, 2004: 102), da dette kun har været muligt verbalt, i modsætning til interviews med tilstedeværelse, hvor øjenkontakt, gestikulationer med videre er muligt. Selvom telefoninterviewene kan have været mærket af den manglende nærhed og relation, er det dog også muligt, at telefonen som middel for interviewet kan have bidraget til andre og endda mere bramfrie svar, da den naturlige distance ligeledes gør, at man ikke på samme måde kan stå til regnskab for givne udtalelser, som det er i en reel interviewsituation.

De gennemførte interviews er hernæst udført som semistrukturerede interviews, hvilket har gjort det har været muligt at afvige fra interviewguiden og forfølge de aspekter, der enten fyldte for den

enkelte, eller der hvor samtalen naturligt blev ført hen (Harrits, Pedersen & Halkier, 2012: 149). De gennemførte interviews kan hertil betragtes ud fra minearbejder-tilgangen, i forhold til den vidensproduktion der fremstilles. Det skyldes at empirien, som interviewet har til hensigt at indfange, er et udsnit af informanternes virkelighed (Kvale & Brinkmann, 2009: 67; Tanggaard & Brinkmann, 2015: 29, 31), hvilket derfor, jf. kritisk realisme, kun kan betragtes som et udtryk for en del af den eksisterende virkelighed (Ravn, 2019: 145-146).

Efter endt empiriindsamling er samtlige interviews blevet transskriberet. Dette er gjort med henblik på at kunne anvende og bearbejde den indsamlede empiri i den efterfølgende analyse, hvor det kvalitative materiale vil blive anvendt til at belyse programteorien for henholdsvis flygtninge og arbejdsgivere. De forskellige interviews er derfor i overvejende grad oversat direkte. Dog er ord, lyde, tænkepauser med videre, der kan indikere, at man som interviewer aktivt følger med og lytter, udeladt, til fordel for at højne læsevenligheden. Interviews med flygtninge, beskæftigelsesmedarbejdere og arbejdsgivere er at finde i bilag 21-36, og interviews med virksomhedskonsulenter fremgår af de vedlagte lydfiler. Dette skyldes, at disse interviews blev udført sent i processen, hvorfor det ikke har været muligt at transskribere disse. I forbindelse med deres anvendelse vil der derfor blive refereret til det tidspunkt i lydfilen, hvor en given pointe fremgår.

4.2.5 Bearbejdning af den indsamlede empiri

Til at bearbejde den indsamlede empiri er der anvendt kodning, hvilken muliggør, at empirien kan nedbrydes i mindre samt analyserbare dele, hvoraf en kvalitativ indholdsanalyse kan foretages. Igennem denne kvalitative teknik er det muligt at sammenligne og fortolke informanternes udsagn (Jakobsen, 2012: 171; Olsen, 2003: 6), hvorfra det er muligt at belyse hvilke mekanismer blandt flygtninge og arbejdsgivere, der påvirker arbejdsmarkedsintegration blandt flygtninge, og under hvilke omstændigheder og for hvem de træder i kraft.

Der er hertil anvendt både lukket og åben kodning med primært henblik på at karakterisere udsagn i forhold til den realistiske evaluering og dermed, hvad virker, for hvem og under hvilke omstændigheder. Som tidligere nævnt er der særligt fokus på mekanismer og disses sammenhænge (kontekster), da de kan bidrage med indsigt i hvorfor (hvorfor ikke) en indsats virker, hvilket den kvalitative metode muliggør at få indsigt i. Hernæst er der ligeledes fokus på mulige bieffekter, og dermed også outcome, om end outcome ikke kan undersøges endegyldigt kvalitativt, men kræver kvantitative data i form af opgørelser (Pawson, 2013: 20-21). Specialets kodelister er hertil at finde i bilag 10 og 11.

Efter ovenstående præsentation af specialets forskningsdesign og undersøgelsesmetode vil programteorier for flygtninge og arbejdsgivere blive udviklet samt præsenteret i det følgende kapitel.

Kapitel 5. Delanalyse 1: Udvikling af programteori

Programteorier er eksplicitte antagelser om, hvad der virker for hvem og under hvilke omstændigheder (Weiss, 2007: 68; Bredgaard, Salado-Rasmussen & Sieling-Monas, 2016: 333; Dahler-Larsen, 2018a: 128). Hensigten med programteorien er derfor at gøre indsatsens implicitte antagelser eksplicitte. Pawson og Tilley beskriver hertil indsatser som værende “ (...) *hypothesis about social betterment. Programmes chart out a perceived course whereby wrongs might be put to rights, deficiencies of behaviour corrected, inequalities of condition alleviated.*” (Pawson & Tilley, 2004: 2). Det er derfor programteoriens opgave at kortlægge de forestillinger om, hvorfor en given indsats vil medføre en bestemt type resultater overfor bestemte deltagere i en given kontekst (Bredgaard, Salado-Rasmussen & Sieling-Monas, 2016: 345-346; Dahler-Larsen, 2018a: 128). Endvidere indeholder programteorier begrundelser for, hvorfor en indsats og nye virkemidler skal igangsættes, hvorved programteorier anvendes til at udpege de mekanismer, der i den rette kontekst vil skabe positive outcomes (Dahler-Larsen, 2018a: 128; Krogstrup, 2016: 109).

I og med programteorier er hovedobjektet inden for realistisk evaluering, er det afgørende, at disse er evaluerbare og kan underlægges empirisk belysning. Dette stiller krav til evaluators udformning af programteorien i forhold til detaljeringsgrad og overskuelighed, da det ikke er programteoriens opgave at afspejle alle aspekter af en indsats. Meget billedligt beskriver Peter Dahler-Larsen det således, at et landkort i skalaen 1:1 er ubrugeligt, og at en programteori skal betragtes som et landkort og ikke selve landskabet. Programteoriens opgave er nærmere at identificere de sammenhænge, som man gennem evalueringen ønsker at opnå viden om (Bredgaard, Salado-Rasmussen & Sieling-Monas, 2016: 346, 350; Dahler-Larsen, 2018a: 136, 161; Bredgaard, Salado-Rasmussen & Sieling-Monas, 2016: 357). Det er imidlertid dog også vigtigt, at programteori ikke gøres for simpel (Dahler-Larsen, 2018a: 129), hvorfor det er væsentligt, at programteorien angiver de sammenhænge og antagelser, der “ (...) *forklarer eller guider en social handling med henblik på at identificere, hvad der sker fra en interventions begyndelse, til der kan identificeres et outcome.* ” (Krogstrup, 2016: 111). På den baggrund er programteori en kontekstnær teori om, hvordan en indsats angiveligt burde virke (Ravn, 2019: 102).

Dahler-Larsen fremhæver dog ligeledes, at evaluatore i dag kan have behov for at udarbejde mere

komplekse programteorier, idet de interventioner, der skal evalueres, rummer en større grad af kompleksitet, og miljøerne de skal agere og implementeres i ligeså. Hernæst fordrer en kompleks programteori i højere grad, at mulig tvetydighed kan belyses i forhold til om programdeltagerne tolker og reagerer forskelligt på et givent fænomen, og dermed de ressourcer de stilles til rådighed (Dahler-Larsen, 2018b: 7, 10-11). Dette synes derfor fordelagtigt i forhold til at få indsigt i, hvilke mulige bieffekter, der kan følge af interventionen, hvilket derfor underbygger valget om at inddrage den tidligere omtalte Janus variabel, jf. afsnit 3.3. Inddragelsen af dette aspekt åbner derfor op for interessante indsigter, der kan nuancere den klassiske belysning af programteori.

Antagelserne, som programteoriene er funderet på, kan hernæst udledes gennem forskellige kilder og metoder samt foregå på enten en deduktiv eller induktiv måde, hvilke i praksis ofte overlapper hinanden (Funnell & Rogers, 2011: 108-116; Bredgaard, Salado-Rasmussen & Sieling-Monas, 2016: 348; Krogstrup, 2016: 112-113; Sieling-Monas & Bredgaard, 2015: 31). Nærværende speciale tager afsæt i både den deduktive og induktive måde at udarbejde programteorier på, hvor blandt andet lovgivning, eksisterende forskning og beslutningstagernes implicite antagelser om, hvad der virker for hvem og under hvilke omstændigheder i den beskæftigelsesrettede integrationsindsats, vil blive suppleret med aspekter fra interviews med interessenter. Forud for specialet har jeg via min praktikrapport, en delvis interessentevaluering, indsamlet empiri, med henblik på at kunne udarbejde og oplyse programteori til nærværende speciale og dermed bieffektsevaluering af den beskæftigelsesrettede integrationsindsats (Frejlev, 2020: 10, 16). Interessenterne, fra den forudgående undersøgelse, er formanden for Dansk Socialrådgiverforening (DSF), en chefkonsulent fra Dansk Arbejdsgiverforening (DA), en medarbejder fra Dansk Flygtningehjælps vidensindsats (DFH), en leder af et Job- og Integrationshus samt en sprogskolelærer. Yderligere informationer omkring interessenterne er at finde i bilag 12.

5.1 Programantagelser for den beskæftigelsesrettede integrationsindsats

Der er imidlertid store krav til nærværende evaluering, da programteoriens detaljeringsgrad og overskuelighed er afgørende for evalueringens endelige udsagnskraft (Dahler-Larsen, 2018a: 160). Den følgende udformning af programteoriene er derfor præget af såvel til- og fravalg (Bredgaard, Salado-Rasmussen & Sieling-Monas, 2016: 350-351), og yderligere beskriver Sue C. Funnell og Patricia J. Rogers det således: *“How we think about a program theory influences how we present it, and how we present the program theory influences how we think about it.”* (Funnell & Rogers, 2011: 241). Programteorien er derfor styrende for evalueringen, da den betinger hvorledes man opfatter,

tilgår og evaluerer indsatsen (Funnell & Rogers, 2011: 241; Bredgaard, Salado-Rasmussen & Sieling-Monas, 2016: 350-351).

Til at illustrere de kausale sammenhænge, der antages at eksistere blandt de væsentligste aktiviteter i den beskæftigelsesrettede integrationsindsats, samt for de forventede resultater, anvendes et såkaldt rute/proces-diagram. Valget om at præsentere de tre programteorier via dette diagram skyldes, at det rummer såvel målgruppen, aktiviteter (indsatsen), mekanismer og kontekster samt kortsigtede, mellemsigtede og langsigtede mål, hvilket bidrager til en helhedsforståelse omkring de programantagelser, der gør sig gældende for hver af de involverede aktører i den beskæftigelsesrettede integrationsindsats (Bredgaard, Salado-Rasmussen & Sieling-Monas, 2016: 353-354; Dahler-Larsen, & Krogstrup 2003: 60). Eksisterende forskning, der ligeledes har gjort brug af rutediagrammet, har dog valgt at angive mekanismer og kontekster i en og samme kolonne, hvilket jeg finder uhensigtsmæssigt, særligt med tanke for, at der inden for den realistiske evaluering har været en tilbagevendende uklarhed omkring, hvornår og hvordan der skelnes mellem netop mekanismer og kontekster. På den baggrund finder jeg det hensigtsmæssigt at opføre en selvstændig kolonne for mekanismer og en for kontekster. Dette bidrager yderligere til, at det er nemmere at skitsere, hvilke eksakte aspekter der kan føre videre til de kortsigtede mål. Yderligere har jeg med afsæt i Dalkin mfl.'s videreudvikling af Pawson og Tilley's CMO-konfiguration, valgt at indsætte pile imellem kolonnen for mekanismer og kontekster, der går begge veje, i programteorien for flygtninge. Dette er gjort for at illustrere den tankegang der ligger bag, at en indsats stiller nogle ressourcer til rådighed for deltagerne, og disse introduceres i en given kontekst, der får deltagerne til at ændre holdning og ræsonnere. De indsatte pile relaterer sig således til den generative kausalitetsforståelse, som den realistiske evaluering bygger på, samt måden hvorpå Dalkin mfl. illustrerer den reviderede CMO-konfiguration, jf. figur 1. Med disse forskellige led i diagrammet, er det muligt at synliggøre, hvilke antagelser evalueringen har til formål at belyse. Særligt for programteoriernes antagelser er, at det er disses gyldighed og rækkevidde, der skal belyses og slutteligt forfines gennem evalueringen (Bredgaard, Salado-Rasmussen & Sieling-Monas, 2016: 354).

I kraft af at realistisk evaluering udspringer af den teoribaserede evaluering, indeholder programteorier ofte samfundsvidenskabelig teori, også kaldet middle-range teori, hvilke kan bidrage til informering af programteorier (Funnell & Rogers, 2011: 19; Bredgaard, Salado-Rasmussen & Sieling-Monas, 2016: 334). Tilgangen til specialets tre programteorier er dog ikke drevet af overordnede teoretiske perspektiver, men i højere grad af en forsknings- og empirisk tilgang.

De to programteorier vil i de følgende afsnit blive beskrevet og udviklet hver for sig, og de centrale begreber i programteorien vil løbende blive udfoldet. Først vil programteorien for flygtninge blive præsenteret, hvorefter programteorien for arbejdsgivere følger, og den udgåede programteori for beskæftigelsesmedarbejdere er som tidligere nævnt at finde i bilag 19. Endeligt skal det tilføjes, at de to følgende programteorier ikke rummer alle faktorer, der kan have betydning for flygtninges arbejdsmarkedsintegration. De medtagne aspekter relaterer sig til de områder de seneste reformer har beskæftiget sig med, i forbindelse med den beskæftigelsesrettede integrationsindsats.

5.1.1 Programteori for flygtninge

Målgruppen for den beskæftigelsesrettede integrationsindsats er flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, og særligt de nyankomne ikke-vestlige, der kom til Danmark under flygtningekrisen i år 2014-2015. Borgerne i målgruppen deltager i det kommunale Selvforsørgelses- og hjemrejseprogram og modtager selvforsørgelses- og hjemsendelsesydelse og er dermed på offentlig forsørgelse (Regeringen og Dansk Folkeparti, 2018: 30; UIM, 2019b). Yderligere er målgruppen kendetegnet ved, at de har begrænset tilknytning til arbejdsmarkedet, de har sværere ved at fastholde beskæftigelse og de klarer sig generelt dårligere på arbejdsmarkedet end andre udsatte ledige, hvorfor målgruppen er mere udsat og udfordret end øvrige målgrupper (Rosholm, Sørensen & Skipper, 2018: 10; Arendt, 2019: 1; Deloitte, 2019: 3-4; Schultz-Nielsen, 2016: 7). Hernæst er de mandlige flygtninges beskæftigelsesgrad markant højere end kvindernes (Deloitte, 2019: 3; Finansministeriet, 2018: 3), hvilket de seneste tal indikerer, da 60% af mændene er i beskæftigelse efter tre års ophold i landet, mod 18% blandt kvinderne (Integrationsbarometer, 2019)

De væsentligste *aktiviteter* i den beskæftigelsesrettede integrationsindsats, som målgruppen deltager i, bygger, jf. bilag 1, på en tidlig indsats med virksomhedsrettede forløb i form af virksomhedspraktik, IGU-forløb og job med løntilskud, hvilke har til formål at sikre, at målgruppen hurtigst muligt opnår kontakt og kendskab til arbejdsmarkedet. En oversigt over disse aktiviteter fremgår af nedenstående skema, der er baseret ud fra bilag 1.

Skema 2: Oversigt over de væsentligste aktiviteter i den beskæftigelsesrettede integrationsindsats

Virksomhedspraktik	Der må maksimalt gå to til fire uger, fra den enkelte flygtning starter i det kommunale selvforsørgelses- og hjemrejseprogram, og til at vedkommende er startet i virksomhedspraktik. Virksomhedspraktikken er et forløb af 13 ugers varighed, og ved afslutning må der maksimalt være seks uger imellem, at et nyt forløb går i gang. Hensigten med virksomhedspraktikken er, at de nyankomne flygtninge hurtigt skal opnå større kendskab og tilknytning til arbejdsmarkedet.
IGU-forløb	Dette er et toårigt forløb, der indeholder praktik i en virksomhed samt tyve ugers undervisning i dansk samt faglig opkvalificering. Forløbet er målrettet flygtninge i alderen 18-40 år, og har ligeledes til formål at skabe større tilknytning til arbejdsmarkedet samt styrke og forbedre flygtninges sproglige samt faglige kvalifikationer. Under et IGU-forløb tildeles den enkelte en elevløn.
Løntilskud	Denne ordning giver flygtninge mulighed for at blive oplært på en arbejdsplads samt forbedre sine sprogkunderskaber. En ansættelse med løntilskud indebærer, at den private eller offentlige virksomhed, hvor vedkommende er ansat, betaler en del af lønnen og resten gives der tilskud til.
Selvforsørgelses- og hjemsendelsesydelse	Borgerne i målgruppen har pligt til at deltage i de ovenstående aktiviteter, som er en del af deres selvforsørgelses- og hjemrejseprogram, og kvitteres med den såkaldte selvforsørgelses- og hjemsendelsesydelse. Såfremt den enkelte borger i målgruppen ikke deltager i de ovenstående aktiviteter, kan de blive sanktioneret, og dermed trukket i deres ydelse.
Repatriering	Den enkelte flygtning bliver ved hver samtale, i regi af deres beskæftigelsesindsats/ selvforsørgelses- og hjemrejseprogram, vejledt omkring deres mulighed for at repatriere. Formålet med dette er at give flere flygtninge lyst til at repatriere, når det er muligt, og samtidig at minde dem om, at deres opholdstilladelser er midlertidige.

Ud fra de ovenstående aktiviteter skelnes der i programteorien imellem tre stadier af mål, hvilke er kort-, mellem- og langsigtede.

Det *langsigtede mål* med Lov 140 er hjemsendelse og/eller repatriering blandt målgruppens borgere. Vejen hertil kan ikke siges at gå igennem det *mellemsigtede mål*, men indtil det er sikkert og muligt for de pågældende flygtninge at vende hjem, er det mellemsigtede mål, at de kommer i ordinær beskæftigelse. I den tid borgerne befinder sig i Danmark, skal de ligge samfundet mindst muligt til last, hvilket de gør ved at blive selvforsørgende (Regeringen og Dansk Folkeparti, 2018). Vejen hertil går hernæst igennem de *kortsigtete mål*, hvilke for målgruppen er, at de generelt opnår større kendskab og tilknytning til det danske arbejdsmarked. Dette opnås gennem en større kontakt- og fastholdelse til arbejdsmarkedet, hvilket de beskæftigelsesrettede initiativer dels skal sikre. Disse skal yderligere bidrage til, at målgruppen får opbygget og udviklet en arbejdsidentitet, og at de samtidig undervejs får tillært sig nogle nye kompetencer og kvalifikationer. Endvidere skal de beskæftigelsesrettede aktiviteter medføre, at borgerne bliver motiveret til at arbejde og blive selvforsørgende (Trepartsaftalen, 2016).

Til programteorien for flygtninge har det været muligt at identificere fire mekanismer, hvor tre af dem antages at forbinde de beskrevne aktiviteter med de ovenstående kort- og mellemsigtede mål, og den fjerde antages at relatere sig til det langsigtede mål. Mekanismerne vil blive gennemgået en efter en med de dertilhørende identificerede kontekster, der betinger, hvorvidt de aktiveres eller ej. Yderligere skal det forinden pointeres, at der i litteraturen spores en generel tendens til, at der blandt målgruppens deltagere kan være forskel på, hvordan og om en indsats virker for den enkelte, hvorfor der er tale om intra-programvariation (Andersen, Dustmann & Landersø, 2019; Arendt, 2019; Frejlev, 2020; DFH, 2019; UIM, 2017). Derfor er det ikke kun en given kontekst der betinger, om en mekanisme aktiveres, men ligeledes intra-programvariationen inden for målgruppens deltagere, hvorfor denne variation også kan betragtes som en form for kontekst. Ved de identificerede mekanismer, hvor det kan gøre sig gældende, at indsatsen vil virke bedre for nogle flygtninge end andre, vil dette blive fremhævet i det følgende.

Mekanisme 1: Oplevelsen af pres

Som anført i bilag 1 og i ovenstående, skal den enkelte flygtning allerede to til fire uger inde i deres selvforsørgelses- og hjemrejseprogram ud i virksomhedspraktik for hurtigere at opnå kendskab og tilknytning til arbejdsmarkedet (Bredgaard & Thomsen, 2018: 18-19; Trepartsaftale, 2016: 2; Forening Nydansker & Cevea, 2018: 26; Rockwool Fondens Forskningsenhed, 2019). Studier af sygedagpengemodtagere har vist, at des hurtigere der igangsættes initiativer, des hurtigere vil målgruppen motiveres til at komme ud af deres sygemelding og tilbage til beskæftigelse (Sieling-Monas & Bredgaard, 2015; Arbejdsmarkedsstyrelsen, 2013). Antagelsen bag mekanismen er derfor, at beskæftigelsessystemets tydelige ivrighed og pres, for at få målgruppen i beskæftigelse, vil presse målgruppen til at ville opnå beskæftigelse. Hvorvidt oplevelsen af pres får flygtninge til at ændre adfærd og komme nærmere beskæftigelse, er imidlertid betinget af forskellige kontekstuelle faktorer.

Først og fremmest viser en række studier, blandt andre ledige målgrupper, at hvorledes den enkelte reagerer på beskæftigelsessystemets pres afhænger af den enkeltes ressourcer. Der er hertil evidens for, at beskæftigelsessystemets pres særligt højner de ressourcestærke lediges beskæftigelsesmuligheder, hvortil den eksisterende viden for udsatte ledige dog er mere varierende. Forskningen peger blandt andet på, at disse borgere er for mentalt og fysisk dårlige til, at de kan reagere på beskæftigelsessystemets pres (Jensen, 2014; Graversen, 2012; Ravn, 2019), og samtidig peges der ligeledes på, at de tidlige virksomhedsrettede forløb kan have positive effekter for disse borgere (Rambøll, 2018a). Hernæst viser undersøgelser blandt ikke-vestlige flygtninge og

indvandrere, at presset fra beskæftigelsessystemet og de tidlige virksomhedsrettede forløb har positive beskæftigelseseffekter for særligt mandlige flygtninge, men ingen effekter for kvindelige flygtninge. Der peges endvidere på, at det særligt bidrager til, at en større andel mænd deltager i virksomhedspraktik umiddelbart efter deres ankomst, og generelt søger arbejde tidligere end hidtil (Arendt & Pozzoli, 2013; Arendt, 2019; SIRI, 2018). I forhold til kvinderne peger studier ligeledes på at en årsag til at kvinderne ikke, i lige så høj grad som mændene, reagerer på beskæftigelsessystemets pres, kan skyldes en kulturel barriere, da flere af dem har været vant til at være hjemmegående, og derfor har begrænset arbejdsmarkedserfaring og –identitet. Yderligere kan flygtningekvinder have en anden helbreds- og sygdomsforståelse i forhold til, hvornår dette reelt set hindrer dem i at arbejde (UIM, 2017; SIRI, 2018; Nordisk Ministerråd, 2019; Rambøll, 2020). Ovenstående understreger dermed, at de ressourcer og erfaringer, som den enkelte flygtning besidder, kan betinge hvorvidt de formår at reagere på oplevelsen af beskæftigelsessystemets pres.

Endvidere peger forskning på, at flygtninges forandringsparathed og villighed, kan have betydning for, hvordan de reagerer på oplevelsen af pres fra beskæftigelsessystemet. Grundet de nye levevilkår de befinder sig i, er deres handle og reaktionsmuligheder naturligt både ændrede og udfordrede. Forskning peger hertil på, at når en forandring og ønsket reaktion påtvinges et individ, vil den enkelte ofte være mindre omstillingsparat, i og med det overskud, som den pågældende forandring kræver, ikke vil være til stede grundet omstændighederne (Illeris, 2007). En sådan forandringsproces kan, i flygtninges tilfælde, betragtes som en ekstrem og usædvanlig forandringsproces (Andreasen et al., 2013), hvorfor deres reaktion på det pres, som beskæftigelsessystemet påfører dem, kan medføre to udfaldsmuligheder. De ressourcestærke flygtninge forventes at tilpasse sig, og reagere på det oplevede pres, hvorimod de ressourcesvage flygtninge kan forventes at gøre modstand, da de vil forsøge at beskytte sig mod forandringen, hvorfor oplevelsen af pres ikke vil bringe dem nærmere beskæftigelse (Cuthill, 2017; Illeris, 2007).

I relation til ovenstående, peger yderligere forskning på, at det er væsentligt, at den enkelte kan se meningen med forløbet, da deres motivation ellers påvirkes negativt (Illeris, 2007; Koch-udvalget, 2015; Ravn & Bredgaard, forthcoming), hvilket kan bevirke, at presset mister sin effekt. For at den enkelte oplever forløbene som meningsfulde peger studier på, at det er væsentligt, at virksomhedsforløbene indeholder reelle arbejdsopgaver (DAMVAD, 2015) og at den enkelte ledige hertil er medkonstruktør i forløbet, da det kan skabe en større ejerskabsfølelse og dermed mening med forløbet (Illeris, 2007; Antonovsky, 2000). I forlængelse heraf viser anden forskning, at delagtiggørelse i de virksomhedsrettede forløb kan have betydning for et succesfuldt match

(Eskelinen & Olesen, 2010), hvilket kan have betydning for, om virksomhedspraktikken er vellykket eller ej, da det afhænger af, om der forinden er foretaget en grundig afklaring af borgerens kompetencer, udfordringer og behov. Manglende forventnings- og kompetenceafklaring kan føre til dårlige match, der resulterer i sammenbrudte og meningsløse forløb, hvorfor forventningerne, hos enten borgeren, virksomheden eller jobcenteret, ikke indfries (Bredgaard et al, 2011; Forening Nydansker & Cevea, 2018). Oplevelsen af meningsfulde forløb kan derfor betinge, hvorvidt og om det oplevede pres kan bidrage til, at målgruppen kommer nærmere beskæftigelse.

Hvorvidt oplevelsen af beskæftigelsessystemets pres medfører, at flygtninge hurtigere kommer i beskæftigelse, er ud fra ovenstående betinget af hvem der deltager i indsatsen, da indsatsen kan virke bedre for nogle end for andre, jf. intra-programvariation. Hertil kan deltagernes forandringsparathed og villighed samt opfattelse af om virksomhedsforløbene er meningsfulde betinge, hvorvidt og om det oplevede pres reelt set fører dem nærmere beskæftigelse eller blot det modsatte.

Mekanisme 2: Oplevelse af økonomisk usikkerhed

Den beskæftigelsesrettede integrationsindsats bygger på en generel antagelse om, at det ikke skal være attraktivt for målgruppen at være på offentlig forsørgelse, men at det rettere skal kunne betale sig at arbejde (Bredgaard & Thomsen, 2018: 20). Denne incitament-strategi er imidlertid et velkendt redskab, da den igennem tiden har dannet baggrund for forskellige policy-tiltag. Antagelsen bag incitament-strategien er derfor, at des større økonomisk incitament og tilskyndelse der er til at søge arbejde (oplevelse af økonomisk usikkerhed), des større vil beskæftigelseschancerne blive, da jobsøgningen herved intensiveres (Økonomi- og Indenrigsministeriet, 2018; Lassen, 2017; Regeringen, 2016; Regeringen; 2017). Hensigten med den reducerede selvforsørgelses- og hjemsendelsesydelse er derfor, at målgruppen i højere grad end tidligere, skal tilskyndes til at komme i beskæftigelse, gennem en oplevelse af økonomisk usikkerhed. Studier peger dog hertil på, at forskellige kontekstuelle betingelser har betydning for, hvorvidt og om dette kan ske fyldest.

Eksisterende forskning blandt flygtninge peger først og fremmest på, at de økonomiske incitamenter ikke har den samme virkning for alle i målgruppen. Interessenter peger hertil på, at oplevelsen af økonomisk usikkerhed kun bringer de ressourcestærke flygtninge nærmere beskæftigelse (bilag 13, DA; bilag 15, DSF), hvortil studier viser, at der kun er tale om en begrænset positiv beskæftigelseseffekt for mænd og en minimal effekt for kvinder (Andersen, Dustmann & Landersø, 2019; DFH, 2019). Kvindernes ofte begrænsede arbejdsmarkedserfaring samt -identitet, kan hertil betyde, at de ikke på samme måde som mændene, kan reagere på det økonomiske incitament, såfremt

de har været vant til at blive forsørget af deres ægtefælle eller familie. Forskning viser hernæst, at de økonomiske incitamenter blot virker kontraproduktive blandt de udsatte borgere i målgruppen, i og med deres handlekraft og motivation til beskæftigelse påvirkes negativt (Bækgaard, 2019; DFH, 2019). Hertil peger interviews med interessenter på, at den psykiske belastning, som oplevelsen af økonomisk usikkerhed er, kan aflede følgevirkninger i form af eksilstres, der kan risikere at medføre, at målgruppens svageste borgere fastholdes i offentlig forsørgelse. Dette kan i værste tilfælde føre til, at målgrupper forsøger sig med alternative indtægtskilder, hvilket andre studier bekræfter (bilag 14, DFH; 15, DSF; Frejlev, 2020: 24-25; Andersen, Dustmann & Landersø, 2019; DFH, 2019). Blandt øvrige ledige målgrupper ses samme tendens, hvor de økonomiske incitamenter i højere grad bringer de ressourcestærke i beskæftigelse og omvendt kan virke kontraproduktive for de øvrige (Lassen, 2017; Rasmussen et al., 2012; Caswell et al., 2011; Økonomi- og Indenrigsministeriet, 2018).

Udover at ydelsens beløbsmæssige størrelse kan danne et grundlag for økonomisk tilskyndelse til arbejde, gennem en oplevelse af økonomisk usikkerhed, så kan borgerne i målgruppen yderligere få deres ydelse reduceret, såfremt de ikke deltager i de virksomhedsrettede forløb (Regeringen & Dansk Folkeparti, 2018: 30). Studier af kontanthjælpsmodtagere peger dog på, at sanktionerings-funktionen blot virker kontraproduktiv og skaber yderligere følgevirkninger, der kombineret med de øvrige problematikker, blot forværrer situationen (Rasmussen et al., 2018: 73-74). Dette bekræftes af interviewet med en sprogskolelærer, der på tættest hold oplever, hvordan sanktioneringerne kan påvirke borgerne negativt og utilsigtet (bilag 17, sprogskole).

Hvorvidt og om flygtninges oplevelse af økonomisk usikkerhed fører til, at de kommer nærmere beskæftigelse, og dermed om mekanismen aktiveres, afhænger på baggrund af ovenstående af den enkelte flygtnings ressourcer og kapacitet til at reagere herpå, samt deres køn, grundet et kulturelt aspekt.

Mekanisme 3: Alliance

Et andet aspekt, der kan have betydning for, at målgruppen kommer nærmere beskæftigelse er, at der imellem den enkelte borger og sagsbehandleren er et godt og stærkt samarbejde. Til at uddybe dette inddrages middle-range-teorien *Working Alliance* af Bordin samt nyere og eksisterende forskning. Antagelsen i working-alliance-teorien er, at et godt og konstruktivt samarbejde mellem borger og sagsbehandler, der bygger på tillid, inddragelse og selvbestemmelse, kan bidrage til, at den

pågældende borgers motivation og aktive deltagelse øges (Bordin, 1979; Bordin, 1983; Ravn, 2019; Ravn & Bredgaard, forthcoming; Ravn, 2017). Bordins working-alliance-teori er således en relationsbaseret forandringsproces, hvor alliancen særligt kan være afgørende for borgere, der har udfordringer, der rækker udover ledighed (Bordin, 1979: 252; Bordin, 1983: 35; Ravn, 2017: 19). Dette kommer til udtryk ved, at alliancen mellem borger og sagsbehandler skal ses som et samarbejde om forandring, hvor borgeren er den der søger forandringen, og sagsbehandleren er den, der skal hjælpe forandringen på vej (Bordin, 1983: 35-36; Ravn, 2019: 161). Der er dog nogle særlige kontekstuelle betingelser der gør sig gældende, førend alliancen kan opfattes som virkningsfuld og føre til progression mod beskæftigelse.

Forandringspotentialet, og dermed hvorvidt samarbejdet kan føre til progression mod arbejdsmarkedet, afhænger, ifølge teorien, af kvaliteten af alliancen, og denne beror på tre gensidigt afhængige elementer. Først og fremmest er det afgørende, at der er klarhed samt enighed omkring målene, som indsatsen skal bidrage til. I forhold til nærværende undersøgelse, er det derfor væsentligt, at den enkelte borger kan se meningen med at deltage i den beskæftigelsesrettede indsats og at vedkommende ønsker at opnå beskæftigelse. For det andet afhænger forandringen af, om borgeren kan se formålet med de indsatser og forløb, som vedkommende skal deltage i, for at kunne opnå målene. Dette afhænger af, om borgeren inddrages i tilrettelæggelsen af forløbet, og at der så vidt muligt tages højde for borgerens ønsker. Dette særligt i forhold til at opretholde motivationen. Det tredje og sidste aspekt, der har betydning for alliancens samlede styrke og forandringspotentialer, er forholdet mellem den enkelte borger og sagsbehandleren. Det kan derfor være afgørende, om borgeren tror på og opfatter, at vedkommendes sagsbehandler vil dem det bedste (Bordin, 1983: 35-36; Ravn, 2019: 161-162; Ravn, 2017: 19). Et nyere studie bekræfter ovenstående og peger samtidig på, at det kan være afgørende for samarbejdet, at sagsbehandleren har forståelse for borgerens situation og tror på vedkommendes beskæftigelsesmuligheder (Ravn, 2019). Anden forskning finder hertil, at sagsbehandlerens tro på, at det kan lykkes for den enkelte borger, har en reel effekt på deres beskæftigelsesmuligheder, og manglen herpå det eksakt modsatte (Rosholm et al., 2018a; Rosholm, Sørensen & Skipper, 2017a; Rosholm et al., 2018b; Rosholm, Sørensen & Skipper, 2017b). Yderligere peger forskningen på, at såfremt borgeren oplever, at sagsbehandleren er dedikeret og gør en ekstra indsats for dem, så vil de selv blive villige til at gøre en ekstra indsats. Dog viser studiet ligeledes, at lige så givtigt samarbejdet kan være, i forhold til at bringe borgeren nærmere beskæftigelse, lige så dysfunktionelt kan det være,

såfremt manglende tillid, sagsbehandlerskifte eller et dårligt førstehåndsindtryk har fundet sted (Ravn, 2019).

Af ovenstående ses det, at alliancen har stor betydning for målgruppens progression og vej mod beskæftigelse. Dog er alliancen og dens virke betinget af, hvordan borgerne opfatter samarbejdet med sagsbehandleren. Alliancens styrke har derfor betydning for, hvorvidt og om alliancen bidrager til progression mod arbejdsmarkedet.

Mekanisme 4: Oplevelse af usikker tilværelse og frygt

Den fjerde og sidste mekanisme bygger hernæst på en antagelse om, at den enkelte flygtning finder den løbende vejledning om repatriering og påmindelse om opholdets midlertidighed tilstrækkelig ubehagelig til, at de til sidst ønsker at vende hjem. Som tidligere nævnt kan tre af de identificerede mekanismer antages at forbinde de beskrevne aktiviteter med de kort- og mellemsigtede mål, hvilke er de tre ovenstående mekanismer, hvor denne mekanisme rettere kan relateres til det langsigtede mål om, at den enkelte vender tilbage til sit hjemland. Der er imidlertid nogle kontekstuelle betingelser, der har betydning for, hvorvidt og om dette sker fyldest.

Fra interessentinterviewet med en leder af et Job- og Integrationshus peges der på, at den enkelte beskæftigelsesmedarbejders vejledning, om borgerens repatrieringsmuligheder, kan have indvirkning på, hvordan borgeren reagerer. I starten forventede de, at det nye og skærpede fokus på midlertidigt ophold og øget vejledning om repatriering, ville gøre det svært at samarbejde med borgeren, om at de skal i beskæftigelse, mens de opholder sig i landet, hvilket interessenten dog ikke oplever har været tilfældet. Det er imidlertid interessentens opfattelse, at mange ønsker at vende hjem til deres hjemland, hvorfor det ikke har gjort en større forskel i deres praksis (bilag 16, leder af job- og integrationshus).

Dog mener interessenterne fra henholdsvis DFH, DSF samt en underviser fra en sprogskole, at målgruppen på baggrund heraf føler sig uvelkommen, og at usikkerheden om egen fremtid gør, at de konsekvent lever med en frygt for at blive sendt hjem, hvilket kan medføre psykiske konsekvenser i form af stress og angst. Dette kan dels bevirke, at de ikke kan reagere som ønsket, på det usikre opholdsgrundlag og vejledning om repatriering, da uvisheden kan påvirke deres handlekraft, og dernæst kan det påvirke deres motivation til at komme i beskæftigelse, da de ikke kan se meningen hermed, hvis de alligevel blot skal sendes hjem (bilag 14, DFH; 15, DSF; 17, sprogskole).

Forskningsmæssigt er der dog tale om et område der for så vidt er underbelyst, idet der ikke er andre målgrupper, hvor der kan trækkes på lignende forskningsresultater. Dette skyldes, at de midlertidige opholdstilladelser og mulighed for repatriering er et særegent element for målgruppen. Et studie fra Dansk Flygtningehjælp underbygger dog, at den usikkerhed og de bekymringer der følger, af ikke at vide hvad fremtiden bringer, gør, at de kan blive magtesløs, miste deres tro på fremtiden samt motivationen for at komme i beskæftigelse (Bækgaard, 2019). Yderligere fremhæves det, at *“Det svækker indlæringssevnen at leve med den konstante uvished. Det er psykisk meget belastende at være uønsket og frataget enhver handlemulighed.”* (Bækgaard, 2019: 19). Til dette kan ventetidsstudier af asylmodtagere relateres, da de peger på, at lang ventetid og uvished forbundet med deres asylproces, er en stor belastning der skaber modløshed (Hainmueller, Hangartner & Lawrence, 2016; Hvidtfeldt & Schultz-Nielsen, 2017). Studier viser endvidere, at des længere ventetid en asylansøger oplever, des flere psykiske problemer ville det føre mig sig, hvilket påvirker deres beskæftigelsesmuligheder negativt (Hainmueller, Hangartner & Lawrence, 2016; Hvidtfeldt & Schultz-Nielsen, 2017; Hallas et al., 2007). Hertil kan et nyere og igangværende projekts tidlige fund, vedrørende asylansøgers pre-integrationsfase inddrages, da disse peger på, at asylansøgere møder modstridende logikker i de systemer, de indgår i. Dette ses ved, at ventetiden i asylcentre fordrer, at de er passive og afventende, hvilket kan påvirke deres handle- samt beskæftigelsesmuligheder, når og hvis de engang skal tage aktivt del i den videre beskæftigelsesindsats. De foreløbige og tidlige fund indikerer således, at denne målgruppe kan have svært ved at afkode, hvilken rolle de skal indtage, passiv eller aktiv, grundet de modstridende logikker de møder i systemet, de indgår i, jf. bilag 18, hvilket kan antages får til følge, at de ikke reagerer som ønsket, da deres påvirkede og indskrænkede handlemuligheder blot kan risikere at fastholde dem i deres situation.

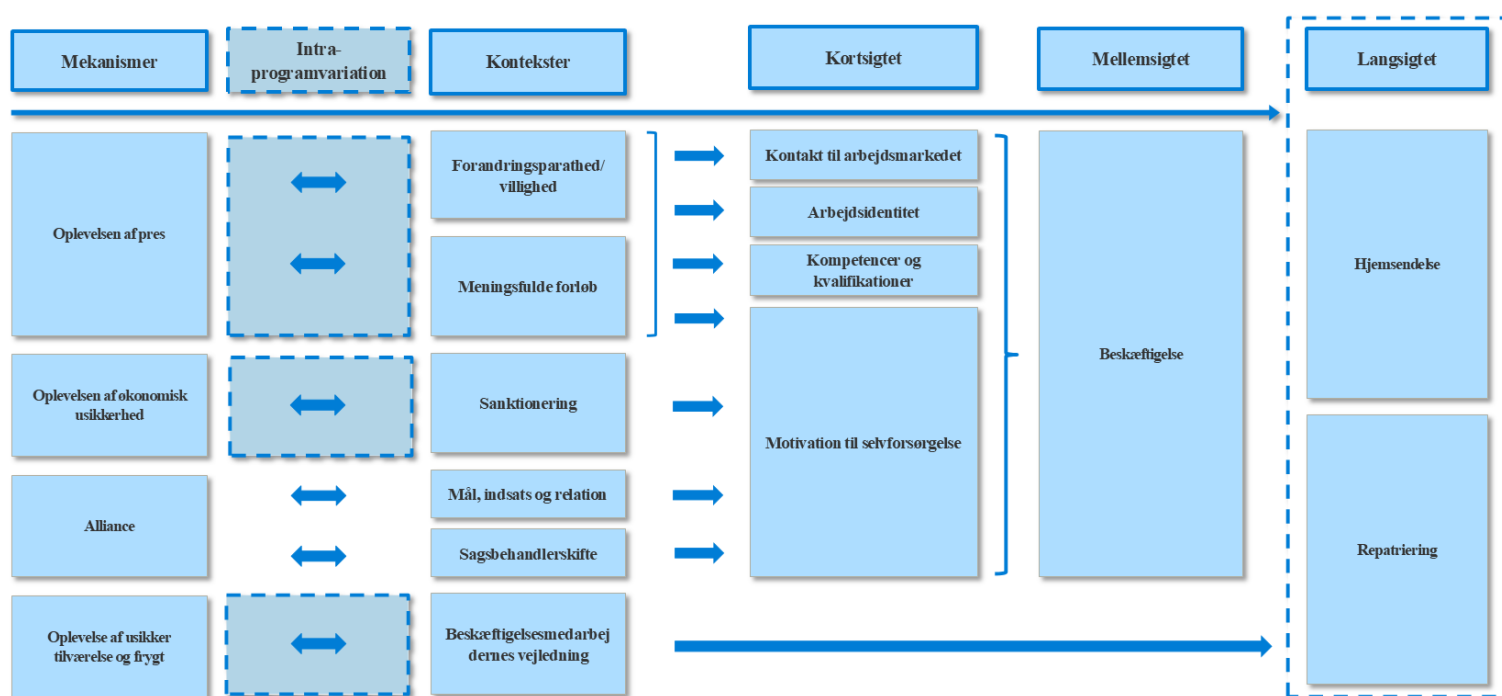
Af ovenstående indikeres det, at det ikke er givet, at flygtninge vil respondere som forventet, på baggrund af oplevelsen af en usikker tilværelse og frygt, da det er muligt, at de som reaktion herpå blot forholder sig passive, da uvisheden kan føre til, at målgruppen fastholdes i deres situation. Yderligere kan det usikre opholds- og fremtidsgrundlag påvirke den enkeltes motivation til at opnå beskæftigelse, mens vedkommende opholder sig i landet, hvorfor mekanismen kan påvirke borgernes beskæftigelsesmuligheder negativt.

5.1.1.1 Illustration af programantagelser for flygtninge

På baggrund af ovenstående beskrivelse og udvikling af programantagelserne for flygtninge i den beskæftigelsesrettede integrationsindsats, er disse illustreret i nedenstående figur og bilag 20. Jeg har valgt at opstille to figurer til at skabe visuel klarhed over, hvilke programantagelser og outcomes der

følger af de officielle målsætninger, og hvilke bieffekter der kan følge af den beskæftigelsesrettede integrationsindsats, jf. ovenstående gennemgang og udvikling af programteori. Dette bidrager samtidig til at tydeliggøre, hvordan intra-programvariationen gør sig gældende. Nedenstående figur illustrerer derfor programantagelserne for de officielle målsætninger, og dermed for de af målgruppens deltagere, hvor indsatsen virker, om end i højere grad, hvilket ud fra ovenstående særligt er for mænd, de ressourcestærke og de med få psykiske såvel som fysiske problemer. Af pladsmæssige hensyn er bivirknings-antagelserne placeret i bilag 20, der illustrerer de utilsigtede konsekvenser, der formodentlig kan følge for de af målgruppens deltagere, hvor indsatsen ikke virker.

Figur 2. Programantagelser for de officielle målsætninger i den beskæftigelsesrettede integrationsindsats for flygtninge



Af hensyn til pladsen i ovenstående figur og de øvrige, er de to første aspekter i rute/process-diagrammet udeladt, hvilke er målgruppen og aktiviteter i indsatsen. Dette skyldes, at disse er fastlagte og ikke yderligere skal underlægges belysning, og at disse i forvejen er uddybet i det ovenstående. Dette bidrager samtidig til, at et større fokus kan rettes mod de mekanismer og sammenhænge, som er væsentlige for nærværende undersøgelse. Under de fem øverste kolonner angiver den gennemgående pil selve ruten og processen for, hvorledes sammenhængen i programantagelserne skal læses og forstås. Under kolonnen for mekanismer angives de mekanismer,

der på baggrund af ovenstående er identificeret. Til højre herfor er der indsat en stiplet-kolonne, der angiver den tidligere omtalte intra-programvariation, hvilken indebærer, at indsatsen virker bedre for nogle af målgruppens deltagere end andre. I ovenstående figur antages det, at indsatsen virker. Intra-programvariationen kan derfor betragtes som en kontekst, da denne betinger, hvorvidt og om mekanismen aktiveres. Som tidligere anført i afsnit 5.1, har jeg valgt at indsætte pile imellem kolonnen for mekanismer og kontekster, der går begge veje, for at illustreret den tankegang der ligger bag, at en indsats stiller nogle ressourcer til rådighed for deltagerne, og disse introduceres i en given kontekst, der kan få deltagerne til at ændre holdning og ræsonnere. Fra de identificerede kontekster er der ført pile over til de kortsigtede outcomes, hvilke føres videre til de mellemsigtede outcomes. Det langsigtede outcome har jeg valgt ikke at forbinde til de øvrige outcomes, idet vejen via beskæftigelse, ikke fører til hverken hjemsendelse eller repatriering. Denne kolonne er derfor markeret for sig selv, med en stiplet linje rundt om, da dette er den langsigtede politiske intention, om end den ikke går via de kort- og mellemsigtede mål. De identificerede og illustrerede programantagelser er derfor i tråd med den politiske intention om, at flygtninge forventes at holde sig beskæftigede og selvforsørgende mens de opholder sig i landet.

Med disse ovenstående programantagelser for den officielle målsætning på plads og bivirkningsantagelserne, der fremgår af bilag 20, vil programantagelserne for arbejdsgiverne blive udviklet og præsenteret i det følgende afsnit.

5.1.2 Programteori for arbejdsgivere

Arbejdsgiverne er en helt særlig *aktør* i den beskæftigelsesrettede integrationsindsats, da de i sidste ende afgør flygtninges beskæftigelsesmuligheder. Derfor betragtes arbejdsgivere som “gatekeepers”, da de afgør, hvem der ansættes og hvem der ikke gør (Bredgaard & Ravn, 2019: 2). Arbejdsgiverne har hertil nemt ved at tilpasse deres arbejdskraft efter omstændigheder, da arbejdsmarkedet i Danmark er kendetegnet ved en høj grad af fleksibilitet. Dette muliggør, at de nemt kan hyre og fyre medarbejdere, og dermed tilpasse arbejdsstyrken inden for korte tidshorisonter (Bredgaard, Larsen & Madsen, 2005: 8-9; Bredgaard, 2015a: 27-30; Knudsen & Lind, 2012: 6).

De væsentligste *aktiviteter* i den beskæftigelsesrettede integrationsindsats, hvor arbejdsgiverne er involveret, vedrører dernæst virksomhedspraktik, IGU-forløb og job med løntilskud. Som beskrevet i bilag 1 fik virksomhederne i forbindelse med Trepartsaftalen i 2016 en mere aktiv rolle, i forbindelse med ansættelse af flygtninge, hvortil der fulgte nogle forbedrede vilkår (Bredgaard & Thomsen, 2018: 20; Trepartsaftale, 2016). Virksomheder ville i forbindelse med ansættelse af flygtninge blive

belønnet økonomisk og samtidig modtage bonusser ved længerevarende ansættelse (Bredgaard & Ravn, 2019: 3; Bredgaard & Thomsen, 2018: 20). I nedenstående skema ses en oversigt over, hvilke aktiviteter arbejdsgiverne er involveret i, i den beskæftigelsesrettede integrationsindsats.

Skema 3: Oversigt over aktiviteter arbejdsgivere er involveret i, via den beskæftigelsesrettede integrationsindsats

Virksomhedspraktik	Arbejdsgivere kan have flygtninge ansat i et praktikforløb, uden at have omkostninger herved i form af løn. Herigennem har arbejdsgivere mulighed for at vurdere den pågældende flygtninges arbejdsindsats samt kvalitet og håndtering af opgaver, i forhold til en eventuel forlængelse af praktikforløbet eller sågar fastansættelse. Praktikforløbet kan hernæst være af 4-13 ugers varighed.
IGU-forløb	Arbejdsgivere kan hernæst have flygtninge ansat i IGU-forløb, der er et toårigt forløb, der rummer virksomhedspraktik og uddannelsesforløb. Under et IGU-forløb tildeles den pågældende flygtning en elevløn.
Løntilskud	Arbejdsgivere kan yderligere have flygtninge ansat med løntilskud, hvor private virksomheder har mulighed for at få dækket op mod 50% af de samlede udgifter til vedkommendes løn. Arbejdsgiver kan undervejs i perioden vurdere hvorvidt og om løntilskuddet skal forlænges, eller om den pågældende flygtning er klar til at varetage et job på lige fod med de øvrige medarbejdere. Et løntilskud er almindeligvis på 3 måneders varighed og kan forlænges i op til 12 måneder (STAR, u.å.).

Hensigten med de ovenstående aktiviteter er dels at sikre, at borgere, inden for indsatsens målgruppe, kommer nærmere beskæftigelse, men for arbejdsgiverne er der tillige nogle bestemte og ønskede mål på såvel den kort som langsigtede bane.

Det *langsigtede mål* for arbejdsgivere og virksomheders involvering i den beskæftigelsesrettede integrationsindsats er, at de kan profitere heraf, ved at få kvalificeret arbejdskraft. Mange brancher og virksomheder står i dag over for en udfordring i forhold til mangel på arbejdskraft (Troldborg & Bang-Petersen, 2018; Bang-Petersen, 2019), hvorfor ovenstående aktiviteter dels vil kunne bidrage til at imødekomme dette. Imens specialet er blevet udarbejdet, har Danmark og den øvrige del af verden, som nævnt, dog været ramt af Covid-19, hvorfor arbejdsmarkedssituationen allerede nu har ændret sig som følge heraf. Til trods for denne nye realitetsændring, så går vejen til det langsigtede mål igennem de *kortsigtede mål*, hvor der på baggrund af aktiviteterne kan skabes produktive medarbejdere, da de har mulighed for at lære dem godt op. Oplæringen bidrager samtidig til, at medarbejderne tilegner sig *firm-specifik skills*, der på et længere sigte kan bidrage til øget produktivitet i den pågældende virksomhed (Begg, 2013: 142).

Til programteorien for arbejdsgivere har det været muligt at identificere to mekanismer, der antages at forbinde de beskrevne aktiviteter med de ovenstående kortsigtede og langsigtede mål.

Mekanisme 1: Villighed til ansættelse af flygtninge

Den første mekanisme udspringer af det faktum, at det danske arbejdsmarked hidtil har oplevet et stigende behov for arbejdskraft. Mange virksomheder har tidligere oplevet mangel på særligt ufaglært arbejdskraft, og det frygtes hertil, at såfremt manglen på arbejdskraft forsætter, vil det kunne bremse den ellers positive udvikling, der har fundet sted på det danske arbejdsmarked (Troldborg & Bang-Petersen, 2018; Bang-Petersen, 2019; STAR, 2019). På trods af den ændrede arbejdsmarkedssituation, grundt Covid-19, er antagelsen bag mekanismen, at såfremt arbejdsgiverne oplever mangel på arbejdskraft, så er det arbejdsgivernes villighed til at ansætte flygtninge, der betinger, om dette vil blive imødekommet.

Der er imidlertid nogle kontekstuelle forudsætninger, der betinger, hvorvidt denne mekanisme aktiveres og gør sig gældende og samtidig kan virkningen heraf være påvirket af, hvem der deltager i indsatsen, hvorfor der kan være tale om intra-programvariation, jf. de tidligere omtalte arbejdsgivertypologier Bredgaard har udviklet. Det er imidlertid ikke muligt at belyse, om indsatsen virker bedre for nogle arbejdsgivere end andre, grundet den ændrede udvælgelsesstrategi. På baggrund heraf er det kun muligt at belyse, hvorvidt og om mekanismen aktiveres blandt de engagerede arbejdsgivere, hvilket der kan være både fordele og ulemper ved, som påpeget i afsnit 4.2.2. Under andre omstændigheder vil typen af arbejdsgiver formodentlig have betydning for, om oplevelsen af mangel på arbejdskraft fører til større villighed til at ansætte flygtninge.

Hernæst peges der på, at situationen på arbejdsmarkedet, om end før Covid-19, kan have betydet, at arbejdsgivere var mere villige til at ansætte flygtninge. Arbejdsmarkedsforskeren Henning Jørgensen peger i den forbindelse på, at *“Arbejdsgiverne er blevet mindre kræsne, fordi de har behov for flere hænder.”* (Gripping & Clausen, 2016). Dette indikerer et nyere studie af Hjørring kommunes investeringsstrategi ligeledes, da de positive beskæftigelseseffekter formodentlig kan tilskrives den daværende højkonjunktur, hvorfor det ikke er givet, at lignende effekter vil gøre sig gældende i en situation med stigende arbejdsløshed (Ravn & Nielsen, 2019: 57). Det kan derfor tyde på, at arbejdsgivere, der oplever mangel på arbejdskraft, gradvist kan ende med at nedjustere deres krav og forventninger til potentielle medarbejdere, og dermed blive mere villig til at ansætte flygtninge, for at få dækket behovet for arbejdskraft.

Der spores hernæst nogle økonomiske kontekstuelle betingelser, der kan have betydning for arbejdsgiveres villighed til at rekruttere flygtninge. Studier peger hertil på, at arbejdsgivernes villighed til at ansætte flygtninge kan være påvirket af virksomhedens kort- og langsigtede syn på indtægt og produktivitet. Virksomheden kan på kort sigt miste indkomst, ved at ansætte en flygtning, da oplæring og eventuel uddannelse oftest er forbundet med omkostninger og en tidskrævende proces. Den indtægtsmæssige motivation for virksomheden kan derimod styrkes, såfremt virksomheden har fokus på det økonomiske afkast, som investeringen i en flygtning kan give, i form af øget indtægt og produktivitet på sigt (Begg, 2013; Andersen, 2004; Zschirnt & Ruedin, 2016).

Af interviewet med interessen fra DA fremhæves et væsentligt aspekt, der kan stå til hinder for, at arbejdsgivere, der oplever mangel på arbejdskraft, kan være tilbageholdende med at rekruttere flygtninge. Dette ses ved, at lovens forskrifter om midlertidigt ophold, hjemsendelse og repatriering kan medføre, at virksomhederne mister arbejdskraft de har investeret i. På den baggrund kan arbejdsgivere blive mere varsomme og miste tilskyndelse til at ville ansætte flygtninge, endda til trods for at de oplever mangel på arbejdskraft (bilag 13, DA), hvilket bekymringerne i afsnit 2.1 ligeledes antyder.

En afsluttende og sidste kontekst, der antages at have betydning for arbejdsgivernes villighed til at ansætte flygtninge, ses ved virksomhedens medarbejdere. Deres indstilling og tilgang til at have en flygtning som kollega, kan have betydning for arbejdsgiverens villighed til at ansætte flygtninge. Medarbejdernes indstilling kan dog være betinget af hvilken virksomhed og branche der er tale om, og dernæst om det vedrører arbejde, hvor man passer sig selv eller om man skal samarbejde i teams.

På baggrund af ovenstående, har de anførte kontekstuelle betingelser en afgørende betydning for, hvorvidt og om arbejdsgivere er villige til at ansætte flygtninge, såfremt de oplever mangel på arbejdskraft.

Mekanisme 2: Oplevelsen af gode forløb

Den anden og sidste mekanisme bygger på en antagelse om, at des flere og bedre forløb virksomhederne oplever, des mere tilfredse er de med arbejdskraften, de får ud af det, hvilket kan føre til ansættelse af flygtninge (Bredgaard & Thomsen, 2018: 20; Trepartsaftale, 2016). Der er imidlertid nogle kontekstuelle betingelser der kan være afgørende for, hvorvidt og om arbejdsgiverne har en oplevelse af gode forløb.

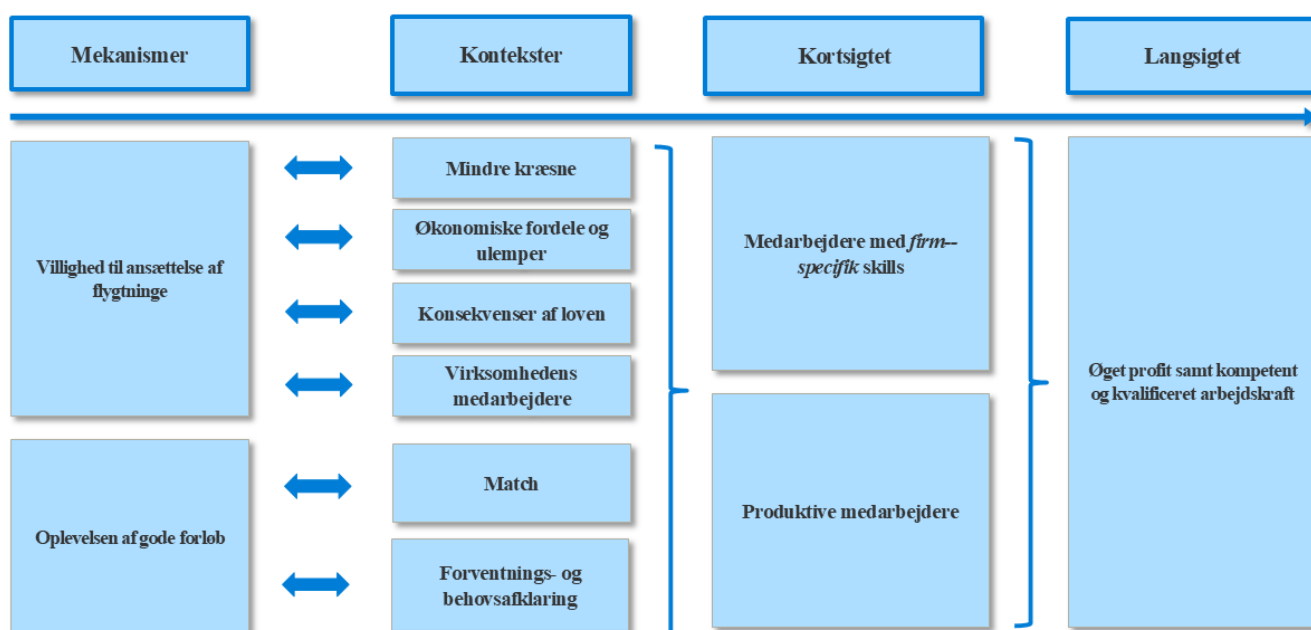
Som fremhævet i programteorien for flygtninge, kan matchet mellem borger og virksomhed være afgørende for om forløbet bliver vellykket eller ej. Som nævnt afhænger dette af, om der forinden er blevet foretaget en grundig afdækning af borgerens kompetencer, behov, udfordringer samt forventningsafstemning fra såvel borgerens, jobcenterets og virksomhedens side af. I tilfælde hvor dette ikke er sket i tilstrækkelig grad, kan det føre til afbrudte forløb med negative erfaringer og bristede forventninger, hvilket i værste tilfælde kan føre til, at virksomhederne, uanfægtet hvilken arbejdsgivertype de kan klassificeres som, vil blive tilbageholdende med at rekruttere flygtninge fremadrettet.

Hvorvidt arbejdsgivere oplever forløbet som godt, og det fører til en reel ansættelse af den pågældende flygtning, er betinget af de ovenstående forhold.

5.1.2.1 Illustration af programantagelser for arbejdsgivere

På baggrund af ovenstående beskrivelse og udvikling af programantagelserne for arbejdsgivere, der er involveret i den beskæftigelsesrettede integrationsindsats, er disse illustreret i nedenstående figur 3. Der er ikke opstillet bivirknings-antagelser for arbejdsgiverne af den årsag, at det ikke direkte er konsekvenserne for arbejdsgiverne, der er relevant for nærværende speciale, men rettere de konsekvenser det kan aflede for borgerne i målgruppen, at mekanismerne ikke aktiveres, og arbejdsgiverne derfor ikke ansætter borgerne.

Figur 3: Programantagelser for arbejdsgivere og deres involvering i den beskæftigelsesrettede integrationsindsats



Ovenstående figur skal “læses” på samme måde som illustrationen af programantagelserne for flygtninge. Lige såvel som ved programteorien for flygtninge, hvor der er indsat en stiplet-kolonne, der angiver intra-programvariation, kunne dette have været gjort i ovenstående. Dette er dog udeladt, da udvælgelseskriteriet for informanterne har betydet, at det ikke er muligt at belyse, hvorvidt og om indsatsen virker bedre for nogle arbejdsgivere end andre. Arbejdsgivertypen kunne hernæst også have fremgået som en kontekst i ovenstående, men er udeladt af samme årsag. Slutteligt skelnes der kun mellem kort- og langsigtede outcomes, og i modsætning til illustrationen for flygtninge, er de kort- og langsigtede mål her forbundet.

5.1.3 Refleksioner og kritik på baggrund af de udarbejdede programteorier

Gennem ovenstående proces med at udarbejde og informere programteorierne har læringsprocessen undervejs ført såvel refleksioner som kritik med sig, hvilket kort vil blive præsenteret i nedenstående.

Som nævnt i afsnit 5.1, forud for præsentation af programteorierne, finder jeg det ikke hensigtsmæssigt, at mekanismer og kontekster fremgår i den samme boks ved anvendelse af et rute/proces-diagram. Illustrativt bidrager det ikke til, at der skabes klarhed mellem de to begreber, til trods for at de i litteraturen er kritiseret for manglen herpå. Det anbefales derfor, at fremtidig forskning søger at holde disse adskilt i det diagram, der udvælges til at præsentere programantagelserne illustrativt. De ovenstående illustrerede programteorier er et eksempel herpå. Yderligere kan der rettes en kritik imod, at diagrammer, der kan anvendes til at illustrere programantagelser, ikke rummer et element, der tager højde for intra-programvariation. Til trods for at dette kan være besværligt at belyse, bør det imidlertid være et element, som fremtidig forskning bør inkorporere i illustrationen af programantagelser, da det er et faktum, at en indsats kan virke forskellig blandt deltagerne, hvorfor dette bør fremgå illustrativt. I illustrationerne af programantagelserne for flygtninge, er den indsatte stiplede-kolonne mellem mekanisme og kontekster, et forsøg på at inkorporere dette element i diagrammet.

Hernæst er jeg via min egen læringsproces, med at udarbejde programteori, blevet opmærksom på, med hvilken lethed programaktiviteter i indsatsen kan forveksles med mekanismer. Dette har blot tydeliggjort, hvor vigtigt det er at have fokus på det psykologiske aspekt ved mekanismen, i forhold til om de ressourcer der stilles til rådighed, skaber ræsonnement hos den enkelte, og hvorvidt det fører til ændret adfærd. På baggrund af disse egne indsigter og erfaringer følger derfor et opmærksomhedspunkt herom. Samtidig rettes en kritik mod dele af den eksisterende forskning, da

jeg finder, at dele af den eksisterende forskning selv forveksler programaktiviteter i indsatsen med mekanismer. Dette er et opmærksomhedspunkt, som fremtidig forskning bør tage til efterretning.

Slutteligt skal det bemærkes, at identificering af mekanismer og kontekster kan være en “never ending proces”, da det afhænger af hvordan, hvornår og hvem der tilgår programantagelserne. Programantagelser vil derfor altid kunne forbedres, da placering af elementer i de forskellige “kasser” hermed ikke er givet, og besværliggøres yderligere ved, at det kan betragtes som eksempelvis en mekanisme i én sammenhæng, kan være en kontekst eller et outcome i en anden.

Efter ovenstående præsentation og udvikling af programantagelserne for flygtninge og arbejdsgivere vil disse blive belyst i det følgende kapitel via den indsamlede empiri, for herigennem at kunne besvare problemformulering, om hvilke mekanismer blandt flygtninge og arbejdsgivere der påvirker arbejdsmarkedsintegration, og under hvilke omstændigheder og for hvem de træder i kraft.

Kapitel 6. Delanalyse 2: Belysning af programteori

Det følgende kapitel vil belyse de udarbejdede programteorier for flygtninge og arbejdsgivere, med særligt fokus på bieffekter, for herigennem at kunne besvare specialets problemformulering om, hvilke mekanismer der blandt borgere og arbejdsgivere påvirker arbejdsmarkedsintegration blandt flygtninge og familiesammenførte, og under hvilke omstændigheder og for hvem de træder i kraft. Dette gøres ud fra specialets i alt 19 interviews, der fordeler sig mellem flygtninge, beskæftigelsesmedarbejdere, virksomhedskonsulenter og arbejdsgivere. Analysen har særligt fokus på mekanismer og kontekster i forhold til hvorvidt og om, de identificerede kontekster aktiverer den pågældende identificerede mekanisme, og hvorvidt disses aktivering eller mangel på samme medfører utilsigtede positive eller negative konsekvenser. Til dette vil den tidligere omtalte Janus-variabel inddrages, da denne kan anvendes til at identificere mekanismer, der aktiveres, men afleder anden handling og reaktion end tilsigtet, blandt deltagerne. En mekanisme vil hertil blive betragtet som uvirksom hvis den enten aktiveres, men afleder andre handlinger og reaktioner end ønsket, jf. Janus-variabel, eller såfremt den slet ikke aktiveres. Mekanismerne vil derfor blive betragtet som uvirksom, når og hvis den ikke formår at bringe flygtninge nærmere beskæftigelse. Med ovenstående rammer på plads vil de udarbejdede programteorier blive belyst og slutteligt revideret.

6.1 Belysning af programteori for flygtninge

Nærværende afsnit har til hensigt at belyse programteorien for flygtninge, hvilket vil blive gjort via empiri fra interviews med flygtninge, beskæftigelsesmedarbejdere og virksomhedskonsulenter. De identificerede fire mekanismer, med hertil hørende kontekster, vil i det følgende blive belyst separat.

6.1.1 Mekanisme 1: Oplevelse af pres

I dette afsnit vil mekanismen vedrørende oplevelse af pres blive belyst med henblik på at klarlægge, hvorvidt og om konteksterne, forandringsparathed/villighed, meningsfulde forløb og intra-programvariation, aktiverer mekanismen eller ej, samt hvorvidt dette afleder utilsigtede positive eller negative konsekvenser. Til dette vil specialets kode 1 blive anvendt, da denne indfanger empiri herom, jf. bilag 10.

6.1.1.1 Forandringsparathed og villighed

Antagelsen bag mekanismen er som tidligere anført, at beskæftigelsessystemets tydelige ivrighed og pres, kan få borgerne til at gøre en aktiv indsats for at komme i beskæftigelse. I kraft af selvforsørgelses- og hjemsendelsesprogrammets indretning, forventes oplevelsen af pres at gøre sig gældende i hele forløbet, da det er et krav, at borgerne er aktive. Af den indsamlede empiri er det imidlertid særligt oplevelsen af pres, i starten af deres forløb, der er i fokus, hvorfor dette kommer til udtryk i besvarelsen. Hvorvidt og om borgerne i målgruppen reagerer på den tidlige beskæftigelsesrettede indsats, og oplever dette som et pres, er desuden betinget af, hvor forandringsparat og villig borgerne i målgruppen er, jf. afsnit 5.1.1.

Interviews med virksomhedskonsulenter peger på, at det tidlige beskæftigelsesmæssige pres kan være u hensigtsmæssigt for borgerne i målgruppen (VK1, (14:00-15:00; 38:08); VK2, (33:45); VK3, (40:20)). VK1 fremhæver, at beskæftigelsessystemet generelt er fremmed og uvant for målgruppen, hvorfor der er tale om mange nye ting de skal kunne kapere. Det tidlige pres via den beskæftigelsesrettede indsats kan derfor siges at være u hensigtsmæssigt, da borgerne i starten er forvirrede og blinde for, hvad de i realiteten indgår i, og hvad der forventes af dem. Hertil har mange af de nyankomne borgere ofte en række komplekse problemstillinger med sig, qua den måde de er kommet til landet på, hvilket gør, at de i starten af deres forløb kan virke sure, forvirrede og uforstående. I og med borgerne ikke når at "lande" i deres nye tilværelse, besværliggør det deres mulighed for at forstå, hvad hensigten med den første praktik er, hvilket derfor kan påvirke det videre forløb (VK1, (14:00-15:00, 38:08; 39:00; 40:00)). Dette underbygger VK2, da systemet de møder er så markant anderledes, fra hvad de kommer fra (VK2, (35:40)), hvortil VK1 påpeger, at det kræver tid og tålmodighed, førend de forstår, at praktikkerne de sendes ud i skal ses som en oplæring, hvori

de gør sig nogle erfaringer, de kan bruge i deres videre forløb (VK1, (14:00-15:00)). VK2 beretter hertil, at vedkommende ofte oplever at borgerne i målgruppen kan være nervøse, utrygge og bange ved den første praktik, da borgerne ikke er klar over, hvad de går ind til (VK2, (33:45; 35:40)). Dertil har VK3 erfaret, at i de tilfælde, hvor det går for hurtigt, kan det føre til dårlige oplevelser, hvilket skader mere end det gavner, og kan føre til at nogle borgere bliver tabt i processen (VK3, (40:20)). Dette tilslutter VK1 sig og påpeger endvidere, at målgruppen i højere grad, end andre udsatte borgere, har brug for gode og succesfulde oplevelser. At oplevelsen er positiv fra start, har afgørende betydning for deres sandsynlighed for at komme i beskæftigelse (VK1, (15:20)). BM6 fremhæver hernæst, at “ (...) *hvis man ikke giver dem plads, og allerede fra dag et ligger et pres, det kan ikke hjælpe noget.* ” (bilag 30, BM6: 328). Det skyldes, at deres villighed til at gennemføre en forandring påvirkes heraf (bilag 30, BM6), hvilket ifølge afsnit 5.1.1. kan resultere i modstand mod forandringen. Dette tilslutter BM5 sig ligeledes og underbygger, at det kræver et stort mentalt overskud af dem at kunne overskue det system og forløb de er en del af, førend det kan føre til øgede beskæftigelsesmuligheder (bilag 29, BM5).

Ovenstående indikerer, at flygtninges handle- og reaktionsmuligheder er påvirket og begrænset af dels den flugt de har været på, og dels deres nye tilstedeværelse i et system, der er uvant for dem. Det kan heraf udledes, at virksomhedskonsulenter og beskæftigelsesmedarbejdere ikke oplever, at målgruppen er forandringsparat i starten af deres S og H-program, da de end ikke når at “lande” i deres nye tilværelse, og derfor er uforstående, utrygge og forvirrede over den praktik de sendes ud i. Ovenstående indikerer dermed, at borgerne ikke kan reagere som ønsket, på oplevelsen af pres, da systemet og deres nye livssituation er uvant for dem. Dette kan derfor betragtes som en Janus-variabel, da mekanismen tilbyder forskellige handlemuligheder, hvoraf denne kan betragtes som negativ, da den ikke fører til, at borgerne bringes nærmere beskæftigelse.

6.1.1.2 Meningsfulde forløb

På trods af de ovenstående perspektiver på flygtninges forandringsparathed og villighed, mener samtlige af de interviewede beskæftigelsesmedarbejdere og virksomhedskonsulent, at det er vigtigt at målgruppen hurtigt kommer i gang med den virksomhedsrettede indsats, om end dette ud fra ovenstående kan synes uhensigtsmæssigt (bilag 25-30, BM1-BM6; VK1-VK3). Dette skyldes, at tidligere erfaring med lang liggetid blot gør det sværere at få borgeren i beskæftigelse, da kedsomheden, ved at gå derhjemme, ofte fører til manglende motivation og troen på, at der er en arbejdsplads, der kan bruge en (bilag 25, BM1; 27, BM3; 30, BM6; VK2, (11:10)). Hertil fremhæver BM6, at i perioder med inaktivitet “*Så begynder man at opfinde nogle ting, der alligevel ikke er et*

problem, men alligevel, man ser sig selv som et problem. ” (bilag 30, BM6: 329), hvilket BM1 understøtter, og tilføjer samtidig, at “ (...) *jo hurtigere vi får dem ud og får dem aktiveret, jo hurtigere tilegner de sig også nogle kompetencer, og jo hurtigere tilegner de sig også dansk (...)*” (bilag 25, BM1: 223), og samtidig har disse borgere brug for at komme ud og få tankerne ledt et andet sted hen (bilag 25, BM1). Om end der kan være en væsentlig pointe ved, at få målgruppen aktiveret, så peger såvel beskæftigelsesmedarbejdere som virksomhedskonsulenter på, at det kan være svært at etablere gode og meningsfulde forløb, inden for den korte tidshorisont på to til fire uger (bilag 25-30, BM1-BM6; VK1-VK3), hvilket kan betinge hvorvidt oplevelsen af pres fører til beskæftigelse. BM1 påpeger hertil, at det oftest er mere realistisk, at borgerne starter i den første praktik efter seks uger (bilag 25, BM1), og de tre virksomhedskonsulenter beretter enstemmigt, at de har svært ved at etablere et godt match mellem den enkelte borger og virksomhed, inden for den korte tidshorisont (VK1, (41:30), VK2, (29:30-31:15) og VK3, (40:30)). Til dette fremhæver BM3, at grundet det begrænsede kendskab de kan nå at få til borgeren, er det ikke sikkert, at “ (...) *det giver mening, der hvor de bliver sendt hen, fordi at det bare lige er der, vi har fundet et sted.* ” (bilag 27, BM3: 266), hvorfor det i starten er svært at finde meningsfulde praktikker til disse borgere. Til trods herfor påpeger BM6 og VK2, at det er afgørende, at praktikken giver mening for den enkelte, og særligt at matchet mellem borger og virksomhed er godt, da borgerne i starten har brug for at føle sig tryk og velkommen (bilag 30, BM6; VK2, (26:17-26:40)). Af den årsag er den første virksomhedsrettede praktik ofte en såkaldt sprogpraktik, der har til hensigt at få borgeren i gang med at tale dansk og give borgeren indsigt i dansk arbejdsmarkedskultur, hvorfor denne ikke er målrettet beskæftigelse (bilag 30, BM6; VK1, (43:30)). Dette må antages at kunne forvirre målgruppen, da de som tidligere anført, kan have svært ved at forstå konceptet og hensigten med praktikken i forvejen, da det er uvant for dem. To af virksomhedskonsulenterne anfører dog, at det i forvejen er sjældent, at den første praktik fører noget videre af sig, og at virksomhederne ofte har svært ved at håndtere borgerne i den første praktik, da de kan være forvirrede og utrygge (VK1, (41:30-43:30); VK2, (29:30-31:15, 33:45)).

Som det fremgår af empirien i ovenstående og i afsnit 5.1.1, er det væsentligt, at de tidlige praktikker, som borgerne kan føle sig mere eller mindre parat til at indgå i, giver mening for dem, da det har betydning for deres motivation for at komme i beskæftigelse. Hertil fremhæver BM1, VK1 og VK2 vigtigheden af, at borgerne ikke sendes ud i 13 ugers praktikker hver gang, da disse kan blive selvmodvirkende, idet det kan være svært for den enkelte at opretholde motivationen, såfremt der ikke er et job i udsigte. Deres erfaring er derfor, at kortere praktikker af fire-fem ugers varigheder fungerer bedre, da det er nemmere at opretholde motivationen, da det er en overkommelig periode,

hvor de skal dedikere sig hertil (bilag 25, BM1; VK1, (17:30-18:45); VK2, (11:38)). BM3 mener hertil, at det er væsentligt hele tiden at have fokus på, om den enkelte lærer noget og opnår nye kompetencer, da dette ellers kan påvirke deres engagement (bilag 27, BM3). Samtidig er BM3, VK2 og VK3 enige om, at praktikker for praktikkens skyld er uhensigtsmæssige, og sågar kan have samme negative påvirkning på beskæftigelsen som inaktivitet. Dette kan hernæst påvirke samarbejdet og tilliden imellem dem, hvilket ikke er givtigt for det videre arbejde mod beskæftigelse (bilag 27, BM3; VK2, (28:04); VK3, (40:20-43:15)). Udover at praktikkerne skal være overskuelige, lærerige og meningsfulde for den enkelte, så pointerer BM4 og BM5 at det er vigtigt, at de samtidig formår at lave en plan sammen med borgeren, der er realistisk i forhold til, hvordan deres hverdag ser ud. Ofte skal der derfor arbejdes med deres mindset, da borgerens eget syn på ønsker og kompetencer, ikke nødvendigvis er realiserbar i en dansk kontekst og i forhold til, hvordan deres hverdag ser ud. Lykkes dette ikke, kan borgeren have svært ved at se meningen med forløbet, hvilket kan påvirke deres motivation samt samarbejde med deres sagsbehandler (bilag 28-29, BM4 og BM5).

På baggrund af ovenstående synes oplevelsen af pres, fra den tidlige beskæftigelsesrettede indsats, ikke at føre målgruppen nærmere beskæftigelse. Borgerne er mærket af den hurtige proces og aktivering og konstruktionen af meningsfulde forløb kan hertil være svær at efterleve, hvilket kan antages at hindre den læring og intention, der er tiltænkt med den første praktik. Herved fører oplevelsen af pres ikke den ønskede handling med sig, om end mekanismen dog aktiveres, hvorfor dette kan ses som en Janus-variabel, da ressourcerne, de forventes at reagere på, ikke fortolkes som ønsket. Mekanismen kan derfor betragtes som uvirksom, da borgerne ikke bringes nærmere beskæftigelse som tiltænkt.

6.1.1.3 Forskel på mænd og kvinder

Som tidligere beskrevet peger eksisterende forskning på, at den beskæftigelsesrettede integrationsindsats virker bedre for ressourcestærke borgere, og inden for målgruppen endda bedre for mænd end kvinder, hvilket blot bekræftes af den indsamlede empiri.

De interviewede beskæftigelsesmedarbejdere peger på, at det for mændene i målgruppen gør sig gældende, at de fra deres hjemland har været vant til at arbejde og forsørge familien, hvorfor det falder mere naturligt for dem, end kvinderne, at de hurtigt skal finde et arbejde og at de samtidig er mere ressourcestærke (bilag 25-30, BM1-BM6). BM1 og BM2 pointerer hertil, at særligt de syriske mænd i målgruppen hurtigere kommer i beskæftigelse, hvilket de mener kan tilskrives deres medbragte erfaringer fra hjemlandet. Mændene fra Eritrea har derimod haft for høje forventninger, i

forhold til deres egne kompetencer. Samtidig har de eritreanske mænd ofte svært ved at forstå, hvorfor det er vigtigt, at de gør det godt i deres praktikker, selvom der ikke er udsigt til et job efterfølgende. De har derfor måtte arbejde med at få de eritreanske mænd til at forstå, at det er de erfaringer og kompetencer, som de opnår ved at være i praktik, der kan være givtige i forhold til en fremtidig ansættelse (bilag 25-26, BM1 og BM2). Samlet for mændene i målgruppen gør det sig dog gældende, at de kan have svært ved at acceptere deres nye situation, da den er væsentlig anderledes end fra deres tid i deres hjemland. BM4 påpeger i den forbindelse, at;

“ (...) der kan jo være en helt anden proces i at sige, at man havde et helt fantastisk arbejde og et fantastisk liv i sit hjemland, med høj anseelse, og så kommer man til Danmark og skal kæmpe med næb og klør for at få job som rengøringsassistent eller på en fiskefabrik (...) ”. (bilag 28, BM4: 279).

Mændene kan derfor have svært ved at tilpasse sig dette, da det i forhold til deres tidligere liv kan udfordre deres stolthed og opfattelse af, hvad der er velset at beskæftige sig med (bilag 28, BM4). Mændenes stolthed kan ligeledes komme til udtryk i forhold til IGU-forløbene, da de betragter det som et nederlag, at de går til det halve i løn, hvilket kan medføre, at de ikke ønsker at indgå i et IGU-forløb. Mændene kan have svært ved at forstå og acceptere, at de øvrige medarbejdere har uddannet sig, og at deres eget udgangspunkt derfor er væsentlig anderledes (bilag 28, BM4; VK2, (12:40); VK3, (20:30-23:30)).

Til trods heraf er det naturligt for mændene, at de skal tjene til føden og sikre familiens økonomi, hvorfor det ikke er givet, at de oplever den beskæftigelsesrettede indsats som et pres, og at det derfor ikke er det, der betinger, at mændene kommer nærmere beskæftigelse, om end det formentlig kan bidrage hertil. Ud fra ovenstående kan det derfor konstateres, at mekanismen på et generelt niveau er virksom for mændene i målgruppen, og oplevelsen af pres dermed fører dem nærmere beskæftigelse.

For kvinderne i målgruppen er der dog nogle andre betingelser, der gør sig gældende i forhold til, hvorvidt de reagerer på og oplever et pres fra beskæftigelsessystemet. Kvinderne har først og fremmest ingen eller minimal uddannelse samt erhvervserfaring, og alle de interviewede beskæftigelsesmedarbejderne fremhæver og bekræfter, at kvinderne har været vant til en identitet som hjemmegående husmor (bilag 25-30, BM1-BM6). Hertil påpeger BM4, at kvinderne har været vant til at få anerkendelse for at holde hus og passe børn, hvilket derfor kan være noget de holder ekstra godt fast i, da beskæftigelsessystemet, de bliver pålagt at være en del af, stiller krav de ikke er forvante med (bilag 28, BM4). Den, i nogle tilfælde, forstærkede identitets fastholdelse bevidner

derfor om, at såfremt kvinderne i målgruppen oplever et pres fra beskæftigelsessystemet, kan det virke kontraproduktivt, da kvinderne ikke er forandringsparate eller villige. Dette underbygges med følgende udsagn fra BM4 der beretter, at “ (...) *der ligger så meget i den identitet, fordi det er det man kan, så det er også svært ikke at holde fast i den, fordi man ved, at det er jeg god til .* ” (bilag 28, BM4: 274), og uddyber hertil, at det kan være endnu sværere for dem, såfremt der ikke er noget andet, der træder i stedet for (bilag 28, BM4). Husmoderrollen kan på den baggrund blive forstærket, hvorfor oplevelsen af pres i en sådan situation ikke vil føre til, at kvinderne kommer nærmere beskæftigelse, men nærmere det modsatte. Dette indikerer en Janus-variabel, da kvinderne ud fra ovenstående vil reagere anderledes, på de ressourcer der stilles til rådighed, end ønsket.

I og med kvinderne har været vant til en særlig rolle i hjemmet, qua deres kultur og hertil hørende kønsrolle, beretter flere af de interviewede beskæftigelsesmedarbejdere om, at dette skaber udfordringer i forhold til kvindens beskæftigelsesmuligheder. Dette ses ved, at kvindernes ægtefæller ofte vil skulle indtage en mere behjælpelig rolle i forhold til at passe samt hente og aflevere børn, da kvindernes beskæftigelsesmuligheder typisk befinder sig indenfor køkken- og rengøringsjobs, hvilket ofte er underlagt tidlige eller sene arbejdstider (bilag 26, 28-30, BM2; BM4-BM6). Tre af de fire interviewede flygtningekvinder beretter dog om, at deres ægtefæller gerne er behjælpelige med børnene i forhold til sene arbejdstider (bilag 21- 22, 24, F1; F2; F4), hvor BM4 og VK1 dog særligt gør opmærksom på, at det langt fra er i alle tilfælde, hvor manden har lyst til at tage ansvar og hjælpe til med både børn og hjemmet. Kvinderne kan derfor risikere at arbejde dobbelt, da manden fortsat forventer, at hun tager sig af det huslige samt børnene, selvom hun måtte komme i praktik eller beskæftigelse (bilag 28, BM4; VK1, (31:10-31:30)). Hertil påpeger BM5 og BM6 at det kan være gavnligt at gøre brug af rollemønstre til at vise, hvordan andre flygtninge har fået det til at fungere, og endda også fællessamtaler, for at tydeliggøre overfor manden, hvorfor det er vigtigt at kvinden kommer i beskæftigelse (bilag 29-30, BM5-BM6). I den forbindelse gør VK1 og VK2 opmærksom på et vigtigt aspekt, idet nogle af kvinderne, der endda er motiverede for at komme i beskæftigelse, kan være underlagt nogle traditioner og kønsrolleopfattelser der gør, at enten deres ægtefælle eller øvrige familie presser dem til at blive hjemme, hvilket hæmmer deres beskæftigelsesmuligheder samt indsatsens virke (VK1, (32:50-35:55); VK2, (17:03-17:40)). Dette kan betegnes som negativ social kontrol, hvilket forskningsmæssigt, i forhold til flygtningekvinders beskæftigelsesmuligheder, for så vidt er underbelyst. Et nyere studie for Københavns kommune indikerer dog, at den sociale kontrol særligt kommer til udtryk i æresrelaterede konflikter i forbindelse med kontrol af kvindernes seksualitet, og særligt med henblik på at begrænse kvindens mulighed for at opholde sig i situationer

med personer af det modsatte køn, der kan give anledning til skamfuld adfærd samt upassende kontakt. Af den årsag blander nogle ægtefæller sig i kvindens beskæftigelsesforløb og deltager i samtaler på jobcenteret (Følner & Kristensen, 2020: 4, 8). Hertil beretter VK3 om lignende oplevelser, da nogle jobs kan være svære at få kvinderne i, da de vil skulle arbejde blandt mange mænd, hvortil VK2 fortæller om situationer, hvor kvindens mand har været med til praktiksamtaler (VK3, (26:25-27:20); VK2, (17:24-17:40)). I og med området er underbelyst og den indsamlede empiri er begrænset herom, henstilles der til, at det må være op til videre forskning at gå i dybden hermed. Dog indikeres det, at særligt kvindernes ægtefæller kan være en kontekstuel faktor der betinger, hvorvidt og om oplevelsen af pres bringer dem nærmere beskæftigelse.

Yderligere tilkendegiver BM3, BM5 og VK1, at det kan være udfordrende at få de enlige mødre i beskæftigelse, da skæve arbejdstider og udfordringer med at få børnene passet samt hentet kan spille ind (bilag 28-29, BM4-BM5; VK1, (10:30, 30:20)). I og med at disse kvinder er ene kan det antages, at de i højere grad oplever et beskæftigelsesmæssigt pres. Dog kan deres situation gøre, at de ikke kan handle som ønsket på mekanismen, og de derfor ikke kommer nærmere beskæftigelse. BM1 fremhæver hertil, at dette ikke gør sig gældende for de enlige eritreanske kvinder, da de ikke på samme måde er sat i "bås", som de syriske kvinder, hvorfor de bedre kan se muligheder. BM1 eksemplificerer dette med, at vedkommende har en eritreansk kvinde, der gerne vil arbejde hver anden weekend, selvom hun er alene med fem børn, da hun godt kan finde pasningsmuligheder til dem (bilag 25, BM1). Blandt de interviewede beskæftigelsesmedarbejdere opfattes kvinderne fra Eritrea generelt som værende lettere at arbejde med, da de har et andet mindset, da de har været vant til at lave noget udover det huslige, og samtidig er de ofte mere fleksible i forhold til arbejdssted, såfremt dette kræver transport eller anden tilpasning (bilag 25-26, 29, BM1-BM2, BM5). Dette indikerer F2, der gerne tager toget eller sågar påbegynder at tage kørekort, hvis dette måtte blive nødvendigt (bilag 22, F2), og BM4 påpeger ligeledes, at de eritreanske kvinder eksempelvis ikke på samme måde, som de syriske kvinder, kan se længden på en uniform som en hindring for at få et arbejde, hvilke nogle syriske kvinder vil afvise, da de ikke vil føle sig tilstrækkelig tildækket (bilag 28, BM4). BM1 og BM2 peger hertil på, at de ofte skal arbejde ekstra med de syriske kvinders mindset, da de i højere grad kun har været vant til at være hjemmegående (bilag 25-26, BM1-BM2). Særligt kan transport betragtes som en udfordring, hvor BM5 fortæller, at vedkommende gør meget ud af at pointere, at tre kilometer til arbejde ikke er langt og vil være et privilegie for de fleste (bilag 29, BM5). Dette ses eksempelvis ved F4, der ikke ønsker at arbejde for langt væk, da hun ønsker at være tilgængelig, såfremt hendes børn har brug for hende (bilag 24, F4). Yderligere fremhæver BM1,

at der ved de syriske kvinder kan være en udfordring i at de har en markant anden sygdomsforståelse og rolle, der ofte ikke hænger sammen med det de reelt set fejler og hvad de kan, hvorfor de kan være svære at arbejde med og få placeret i hensigtsmæssige praktikker (bilag 25, BM1).

Et sidste og væsentligt aspekt blandt kvinderne i målgruppen, der kan have betydning for om mekanismen aktiveres, er at nogle af de ufaglærte jobs som kvinderne kan varetage ikke er velsete i deres hjemland, hvilket derfor kan medføre, at de ikke tager dem. Dette anfører VK1 og VK3, da de oplever, at eksempelvis rengøring kan anses som noget beskidt og billigt arbejde, hvilket derfor er pinligt at udføre, hvis man tidligere har været vant til at være velstående i sit hjemland. Arbejde i landbruget betragtes ligeledes som nedværdigende, da det lugter og ikke er fint nok. Beskæftigelsesmedarbejdere og virksomhedskonsulenter skal derfor bruge meget tid på at informere dem og tydeliggøre, at arbejdet kan være midlertidigt og de er nødt til at starte et sted (VK1, (35:45-36:00); VK3, (26:25-27:20)).

For flygtningekvinderne kan der på baggrund af ovenstående konstateres, at de ikke har de samme forudsætninger for at ræsonnere og handle, som flygtningemændene, hvorfor indsatsen, ud fra empirien, vil virke bedre for mændene end for kvinderne. Dette skyldes at kvinderne, i langt højere grad end mændene, er bundet af kultur og traditioner fra deres hjemland, der kan stå til hindre for, at oplevelsen af pres fra beskæftigelsessystemet vil bringe dem nærmere beskæftigelse. Ud fra Janusvariablen kan det derfor udledes, at mekanismen kan føre til, at kvindernes husmoderrolle forstærkes, hvorfor de reagerer anderledes på mekanismen end forventet. Mekanismen synes derfor uvirksom for flygtningekvinder, da de ikke bringes nærmere beskæftigelse, hvilket derfor kan betragtes som en utilsigtet negativ konsekvens.

6.1.2 Mekanisme 2: Oplevelse af økonomisk usikkerhed

Det følgende afsnit vil belyse mekanismen vedrørende oplevelsen af økonomisk usikkerhed i forhold til at klarlægge, om intra-programvariation gør, at indsatsen virker bedre for nogle end for andre, og om beskæftigelsesmedarbejdernes mulighed for at sanktionere borgerne, påvirker om oplevelsen af yderligere økonomisk usikkerhed fører dem nærmere beskæftigelse. Specialets kode 2 vil hertil blive anvendt, da denne indfanger empiri herom.

6.1.2.1 Reaktioner på økonomiske incitament

Af den indsamlede empiri blandt beskæftigelsesmedarbejderne er der enighed om, at oplevelsen af økonomisk usikkerhed, har størst virkning for de ressourcestærke flygtninge, da de har ressourcerne og overskuddet til at reagere på incitamentet (bilag 25-29, BM1-BM5). BM5 påpeger dertil, at det

for nogen bliver gjort tilstrækkeligt ubehageligt at være på offentlig forsørgelse, hvorfor de bliver motiverede til at gøre en indsats for at komme ud af systemet (bilag 29, BM5), hvilket BM3 tilslutter sig, og samtidig udtaler, at;

“ (...) der så vi faktisk, at vi fik flere i arbejde fordi at de pludselig stod med et større problem i forhold til pengene, rent ud sagt. Så der var en pisk, der faktisk, som overraskende for mig, gav rigtig mange resultater.” (bilag 27, BM3: 260).

Yderligere tilføjer BM1, at de ressourcestærke herved kan se, at det kan betale sig at arbejde, hvilket derfor motiverer dem yderligere til at komme i beskæftigelse (bilag 25, BM1). På den baggrund bekræfter empirien programantagelsen for de ressourcestærke flygtninge, hvor mekanismen vil aktiveres, og bidrage til at borgeren kommer nærmere beskæftigelse, hvorfor mekanismen her er virksom.

Omvendt er det for de borgere i målgruppen, der er svagest og længst væk fra arbejdsmarkedet, da de har andre udfordringer og problemer, der gør, at de ikke har overskud til at tænke eller handle beskæftigelsesrettet, idet deres økonomi ikke hænger sammen (bilag 25-29, BM1-BM5), hvorfor programantagelserne for de ressource svage borgere ligeledes bekræftes af empirien. BM4 tilføjer endvidere, at oplevelsen af økonomisk usikkerhed blot vil fastholde disse borgere i en situation der stresser dem, og endda gør dem endnu mere uflytbare i systemet (bilag 28, BM4). Dette eksemplificerer BM5 med følgende udsagn, omkring borgere i målgruppen, der er i ressourceforløb;

“Jeg tror, der virker beløbet lidt ligegyldigt for dem, fordi de har det dårligt. Der motiverer det ikke. Derfor er det ikke nogen betydning, fordi de kan måske ikke reagere på et incitament - altså, flere eller færre penge, det betyder jo ikke andet end hvor stort et rådighedsbeløb de nu engang har.” (bilag 29, BM5: 310).

Ovenstående understreger, at disse borgere ikke har overskud til at reagere på det økonomiske incitament, hvorfor deres økonomiske råderum bliver et vilkår for dem. Dette tillægger BM2 og BM4 sig, da de ligeledes pointerer, at borgerne i stedet tilpasser sig og lærer at leve med det, hvorfor det bliver et vilkår for dem (bilag 26 og 28, BM2; BM4). Dette bekræftes af interviewene med flygtninge, da tre af dem beretter om, at deres økonomi er stram, men at de kan overleve og har vænnet sig til det (bilag 22-24, F2-F4). Hernæst bekræfter F3 og F4 at den reducerede ydelse ikke intensiverer deres

jobsøgning, snarere tværtimod (bilag 23-24, F3-F4). De oplever derfor ikke, at den økonomiske usikkerhed presser dem ud på arbejdsmarkedet, hvorfor programantagelserne om, at de ressourcesvage blot vil blive fastholdt i offentlig forsørgelse, bekræftes i empirien. Mekanismen, om oplevelsen af økonomisk usikkerhed, aktiveres herved ud fra ovenstående, men de ressourcesvage borgere handler dog ikke som ønsket herpå. Dette kan betragtes som en Janus-variabel, idet mekanismen giver anledning til forskellige handlemuligheder, hvoraf denne kan betragtes som negativ, da den ikke bringer de ressourcesvage borgere nærmere beskæftigelse, hvorfor mekanismen i dette tilfælde kan betragtes som uvirksom. I tillæg hertil indikerer BM1 at vedkommende igennem årene har erfaret, at et øget økonomisk fundament for disse borgere giver dem mere ro og dermed overskud til at forsøge at komme i beskæftigelse. Omvendt er det dog, når økonomien er dårlig, da den ofte ender med at overskygge det hele (bilag 25, BM1). Slutteligt skal det nævnes, at der kan være forskel på hvorledes man som mand eller kvinde reagerer på mekanismen, som anført i afsnit 5.1.1. Dette antyder BM3, da vedkommende anfører, at det økonomiske incitament kan have svag indvirkning på særligt kvinder, da de, som tidligere nævnt, har været vant til at være hjemmegående, og dermed ikke har været vant til at tjene til familiens økonomi (bilag 27, BM3). Det indikeres hermed, om end svagt, at det økonomiske incitament angiveligt har større virkning for mænd, da de er vant til at tjene penge og forsørge familien. Dette bekræftes hernæst af en ny analyse fra Rockwool Fonden, der viser, at den økonomiske usikkerhed, ved den lave ydelse, bringer mændene hurtigere i beskæftigelse (Arendt, 2020).

6.1.2.2 Sanktionering

I forhold til hvorvidt og om målgruppen reagerer på de sanktioneringer, som beskæftigelsesmedarbejderne kan gøre brug af, såfremt de ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet, er det imidlertid ikke muligt at belyse fyldestgørende, da der af den indsamlede empiri ikke fremgår tilstrækkelige aspekter herom. Dette kan betragtes som en konsekvens af, at der anvendes empiri, der er indsamlet i regi af et andet forskningsprojekt, om end forskningsområdet er inden for samme felt. Til trods herfor indikerer BM3 og BM5, at det er afgørende, at sanktioneringerne giver mening for den enkelte, da de skal kunne forstå og reflektere over det. Ellers er det ikke sandsynligt at de lærer af konsekvenserne og ændrer adfærd på baggrund heraf (bilag 27 og 29, BM3; BM5). Endvidere påpeger BM5, blandt dem der sanktioneres, at de enten har forståelse herfor, og godt er klar over, at de ikke har overholdt en aftale eller reglerne, hvor andre modsat bliver sure og er uforstående herfor (bilag 29, BM5). BM6 udtaler i den forbindelse, at vedkommende foretrækker at igangsætte en indsats, der kan hjælpe borgerne på rette spor, og rette op på den adfærd der har gjort, at en sanktionering kan

udløses, da vedkommende tror på, at det giver borgeren de nødvendige redskaber til at få løst udfordringen (bilag 30, BM6). Om end grundlaget er begrænset, kan det dog, kombineret med det ovenstående, antages at de ressourcesvage og udfordrede borgere ikke reagerer som ønsket på sanktioner, hvis de i forvejen ikke reagerer som ønsket på den reducerede ydelse. Dog vil sanktioneringerne formentlig virke for de resourcestærke borgere, idet det kan forventes, at det blot vil motivere dem yderligere til at komme i beskæftigelse. Omvendt indikere det begrænsede grundlag, at de ressourcesvage borgere ikke vil reagere på sanktioneringerne som ønsket. Det kan i relation til ovenstående antages, at sanktioner blot vil fastholde disse borgere yderligere i offentlig forsørgelse, end hvad den reducerede ydelse i forvejen gør.

6.1.3 Mekanisme 3: Alliance

I nærværende afsnit vil mekanismen om alliancen, og dermed samarbejdet mellem borger og beskæftigelsesmedarbejder blive belyst med henblik på at klarlægge, hvorvidt og om alliancen bidrager til borgernes progression mod arbejdsmarkedet. Til dette vil specialets kode 3 blive anvendt, da denne, jf. bilag 10, indfanger empiri herom.

6.1.3.1 Mål, indsats og relation

Ifølge Bordins working-alliance-teori kan et godt og konstruktivt samarbejde mellem borger og sagsbehandler føre til, at den enkelte borger bliver mere motiveret for at komme i beskæftigelse, såfremt samarbejdet er indbegrebet af tillid, inddragelse og medbestemmelse. Af interviewene med de fire flygtninge fremgår det, at de alle føler, at der er blevet lyttet til, hvilke ønsker de har haft, særligt i forhold til brancher relateret til mulige praktiksteder, og at de derfor oplever, at have haft medbestemmelse i den plan, der er lagt for dem (bilag 21-24, F1-F4). F1 udtaler, at hun derfor ikke oplever forløbet som tvang, hvilket for hende betyder meget, da det bliver mindre stressende for hende at være i (bilag 21, F1). F2 og F4 pointerer endvidere, at i og med de kan tale om tingene og indgå kompromiser, er det nemmere at blive enige om målene, og planerne de laver (bilag 22 of 24, F2; F4). De fire flygtningekvinder giver yderligere alle tilsagn om, at de har et godt samarbejde med deres sagsbehandler og at vedkommende er sød og hjælpsom overfor dem (bilag 21-14, F1-F4). For F4 har det særligt haft betydning, at hendes sagsbehandler hjalp hende i en periode, hvor hun var syg. Det var for hende en tryghed at vide, at vedkommende var til rådighed og gerne ville hjælpe hende. Sagsbehandlere bliver hertil beskrevet som en hjælpende hånd der giver tryghed, hvilke F4 mener er vigtigt, når man opholder sig i et nyt land og alt er fremmed (bilag 24, F4). I relation hertil påpeger F1 og F2, at når de oplever, at deres sagsbehandlere er søde og gerne vil hjælpe dem, giver det dem lyst til at gøre en ekstra indsats selv, hvortil F2 udtaler, at det motiverer på en god måde (bilag 21-22,

F1-F2). Med afsæt i disse pointer fra de fire flygtningekvinder og deres oplevelse af samarbejdet med deres sagsbehandler, fremgår det, om end på et begrænset grundlag, at Bordins teori om working-alliance sker fyldest, og dermed bidrager til, at borgerne motiveres til at komme i beskæftigelse, hvorfor mekanismen kan betragtes som virksom.

I og med det empiriske grundlag for flygtninge er begrænset, bliver disse suppleret af beskæftigelsesmedarbejdernes syn på, hvad der er vigtigt i samarbejdet, førend det fører til, at borgerne motiveres til beskæftigelse.

I henhold til Bordins antagelse om, at alliancen mellem borger og sagsbehandler særligt kan være afgørende for borgere der har udfordringer ud over ledighed, tydeliggør BM5, at relationen kan være ekstra afgørende for flygtninge og familiesammenførte, da de ofte har mere i bagagen end øvrige udsatte målgrupper. De kan derfor have brug for endnu mere tryghed, støtte samt tilgængelighed, end øvrige borgere i beskæftigelsessystemet (bilag 29, BM5). Dette tilslutter VK1 sig, da vedkommende i sit arbejde med målgruppen ligeledes oplever, at nem og tilgængelig kontakt skaber tryghed hos borgerne (VK1, (12:15-12:40)). Der er hernæst stor enighed om, at det vigtigste for samarbejdet er en god relation, da det betinger hvilke resultater forløbene fører med sig (bilag 25-29, BM1-BM5; VK1, (12:58)). BM2 fremhæver i den forbindelse, at ærlighed og oprigtighed er vigtigt for relationen, hvortil BM3 tilføjer, at dette kan føre til, at de oplever relationen som sikker, hvilket BM3 oplever bidrager til, at borgerne blive mere modtagelige for deres vejledning og støtte (bilag 26-27, BM2-BM3). I forlængelse heraf pointer VK1, at det kan være afgørende, at borgerne føler sig trygge, da det betinger hvor ærlige og motiverede de er (VK1, (04:45-06:00)). BM1, BM5 og VK1 fremhæver ligeledes, at det er vigtigt for deres relation at borgerne oplever, at de ønsker at hjælpe dem og samtidig tror på, at de løsninger de anbefaler dem, er de rigtige. Det er deres erfaring at borgerne er mere villig og forandringsparate, når dette gør sig gældende (bilag 25 og 29, BM1; BM5 VK1, (04:45, 09:29)), hvorfor programantagelserne hermed bekræftes af empirien. VK1 oplever yderligere, at borgerne i endnu højere grad motiveres, når de kan se, at alle de involverede aktører arbejder sammen for at borgeren kommer i mål, hvorfor en helhedsfornemmelse og et tæt samarbejde tillige kan bidrage positivt hertil (VK1, (21:15)). I den forbindelse pointerer BM1 og BM3 at de prioriterer at snakke samt hjælpe borgerne med andre ting udover det beskæftigelsesrettede, da det er med til at skabe tillid og en relation, der ikke kun formelt er funderet på det forhold, de er pålagt at have, i forbindelse med borgernes deltagelse i beskæftigelsesindsatsen (bilag 25 og 27, BM1; BM3). BM1 udtaler hertil;

“ (...) at kunne hjælpe med en lille ting, som fylder utroligt med ved borgeren, det er også sådan noget der hurtigt er med til at skabe en relation, for så føler de, at de bliver hørt, når de kommer ind, og at der er noget hjælp at hente. ” (bilag 25, BM1: 220).

Den tillid og relation, der kan afledes af det mere uformelle samarbejde, har ligeledes positiv indvirkning på, at borgeren oplever, at deres sagsbehandler vil dem det bedste, hvilket kan medføre at de selv gør en ekstra indsats. I forlængelse heraf påpeger BM3, at vedkommende i relation til det mere uformelle samarbejde gør meget brug af korte hverdagsopkald, da borgerne herved oplever en tæt og nær kontakt, der ikke kun relaterer sig til deres beskæftigelsesindsats, hvilken vedkommende oplever styrker relationen (bilag 27, BM3). Til dette fremhæver BM1 og BM2, at et godt samarbejde er nødvendigt for at kunne presse borgeren, stille krav samt sætte grænser, da det er lettere at få dem til at gøre noget, de oplever som værende urimeligt, hvis relationen imellem dem er stærk og tillidsfuld (bilag 25-26, BM1-BM2), hvortil BM6 udtaler, at *“ (...) hvis denne tillid ikke er der, jamen så kan vi ikke lykkedes med opgaven”* (bilag 30, BM6: 321). BM1 og BM5 tilføjer i forlængelse heraf, at den gode relation ligeledes bidrager til, at en dårlig samtale eller en svær meddelelse ikke påvirker samarbejdet eller de efterfølgende møder (bilag 25 og 29, BM1; BM5). Dog anfører BM6 at samarbejdet og relationen yderligere er betinget af, at borgeren er med i processen og har realistiske mål, da samarbejdet ellers ikke har potentiale. BM6 udtaler i den forbindelse;

“(...) at de bedste resultater, de skabes, når borgeren ved konkret hvad formålet med indsatsen er, (...) og borgerens ønske er realistisk, for hvis det ikke er realistisk, jamen, lige meget hvor godt samarbejde vi har, så kan vi ikke tage et skridt videre.” (bilag 30, BM6: 321).

Ovenstående er dermed i overensstemmelse med Bordins working-alliance-teori, i og med borgerens tillid og tro på, at deres sagsbehandler vil dem det bedste, afgør hvor meget de kan skubbe på, og hvor meget de er villige til selv at gøre en ekstra indsats. Yderligere bekræftes det af empirien, at det afgørende at borgerne er med i processen og målene er realistiske, da samarbejdet ellers ikke vil fremkalde den ønskede forandringsproces-

Særligt for målgruppen og relationen til disse borgere er hernæst, at denne ofte skabes og går igennem en tolk. Udover alliancen vurderes ekstra afgørende for denne målgruppe, grundet deres såkaldte ekstra baggage, så har det sproglige aspekt betydning for relationen, idet denne etableres gennem en sekundær part, og dermed ikke konsekvent direkte mellem borger og sagsbehandler. Dette er et aspekt

som øvrige målgrupper ikke er betinget af. Blandt de interviewede beskæftigelsesmedarbejdere er der en generel holdning til, at tolke er vigtige for deres relation til borgerne (bilag 25-27 og 29, BM1-BM3; BM5). Særligt fremhæver BM3 og BM5, at det kan bidrage til at borgeren føler sig bedre tilpas, og finder støtte i den pågældende tolk. Dette er særligt givtigt i tilfælde, hvor borgerne har svært ved sprog, da det yderligere kan besværliggøre at italesætte og arbejde med de udfordringer, borgeren kan have i forhold til at komme i arbejde. BM3 og BM5 er enige om, at tolken skaber tryghed for borgeren og sikre samtidig afklaring og færre misforståelser (bilag 27 og 29, BM3; BM5). Derudover angiver BM1 og BM5 at for de borgere i målgruppen, der er særligt udfordret, er tolken afgørende, da det sikrer færre misforståelser, og dermed sandsynligheden for et bedre samarbejde, da misforståelser kan være særligt ødelæggende for arbejdet med de udsatte borgere (bilag 25 og 29, BM1; BM5). Yderligere gør BM3 opmærksom på, at det er væsentligt, at tolken formår at oversætte direkte, da det ellers kan have betydning for deres vejledning og aftaler med borgeren (bilag 27, BM3). Hertil pointerer BM2 og BM5, at det kan have betydning hvorvidt tolken er til stede, foregår over video eller telefon, da det med nogen borgere er vigtigt man kan have øjenkontakt med dem, og ved andre borgere med eksempelvis PTSD kan det forstyrre, at der ligger en telefon på bordet (bilag 26, BM2). Ovenstående indikerer således, at beskæftigelsesmedarbejdernes anvendelse af tolk har betydning for relationen til deres borgere, hvorfor disse betragtes som et væsentligt aspekt, der kan betinge alliancens styrke. I henhold til Bordins working-alliance-teori, hvor borgeren betragtes, som den der søger forandringen, og sagsbehandleren er den der hjælper forandringen på vej, kan der på baggrund af ovenstående argumenteres for, at tolken medierer dette, og derfor er bindeleddet for relationen, da samtalerne foregår og muliggøres via vedkommende.

6.1.3.2 Sagsbehandlerskifte

I forhold til hvorvidt og om et sagsbehandlerskifte har betydning for alliancen og dermed borgerens motivation for at komme i beskæftigelse, er dette kun muligt at belyse ud fra et begrænset grundlag, da det ikke har været fremtrædende i den indsamlede empiri. Blandt de interviewede flygtningekvinder har F2 og F4 oplevet at få en ny sagsbehandler, men dette har umiddelbart ikke haft nogen betydning. F4 udtaler dog, at hun i starten var nervøs omkring det, da hun havde været vant til den første sagsbehandler (bilag 22 og 24, F2; F4). Til dette pointerer BM3 og BM6, at ændringer i den enkeltes situation kan gøre at et sagsbehandlerskifte er nødvendigt, og særligt hvis tilliden har lidt under det (bilag 27 og 30, BM3; BM6). BM6 tilføjer endvidere, at det i den forbindelse er vigtigt med en god overlevering, både for at undgå, at der er information omkring borgeren der går

tabt samt for at klæde den nye sagsbehandler på bedst muligt. Yderligere er det væsentligt at klarlægge for borgeren, hvorfor de får en anden sagsbehandler, da dette kan hindre, at de er skeptiske og forudindtaget inden de møder den nye (bilag 30, BM6). På dette begrænsede grundlag er det derfor ikke muligt at vurdere, om sagsbehandlerskiftet påvirker eller aktiverer alliancen, og dermed borgernes motivation for at komme i beskæftigelse. Dog peger eksisterende forskning på, at et sagsbehandlerskifte kan påvirke den enkeltes sandsynlighed for at komme i beskæftigelse negativt, som angivet i udarbejdelsen af programantagelserne i afsnit 5.1.1.

Ovenstående underbygger at et godt og konstruktivt samarbejde, der er funderet på tillid, inddragelse og selvbestemmelse, bidrager positivt til borgernes motivation og vej mod beskæftigelse. Empirien fra interviewene med beskæftigelsesmedarbejderne og VK1 bekræfter hernæst de begrænsede empiriske fund blandt flygtningekvinder om, at mekanismen, i form af alliancen, aktiveres af de kontekstuelle betingelser, og dermed bidrager til, at borgerne er motiverede for at komme i beskæftigelse. Mekanismen kan på den baggrund klassificeres som virksom for flygtnings arbejdsmarkedsintegration.

6.1.4 Mekanisme 4: Oplevelse af usikker tilværelse og frygt

I dette afsnit vil mekanismen om oplevelse af usikker tilværelse og frygt blive belyst i den henseende at afklare, hvorvidt og om intra-programvariation gør, at indsatsen virker bedre for nogle end for andre, og om beskæftigelsesmedarbejdernes vejledning om repatriering bidrager til, at borgerne ønsker at vende tilbage til deres hjemland. Til dette vil specialets kode 4 blive anvendt, da denne indfanger empiri herom, jf. bilag 10.

6.1.4.1 Flygtnings reaktion

Det fremgår af den indsamlede empiri blandt beskæftigelsesmedarbejdere, at borgerne i målgruppen er nervøse for deres opholdstilladelser, da de ikke ved, hvad de skal forholde sig til (bilag 25-27 og 29, BM1-BM3; BM5). De oplever at borgerne er meget bekymrede for, om de skal sendes hjem, hvortil særligt BM1 og BM2 pointerer, at de oplever det påvirker deres lyst samt fokus til at finde et arbejde, da deres motivation herfor påvirkes negativt. BM1 har dertil en oplevelse af, at målgruppen følger politikken tæt, og de er hurtige til at forhøre sig på jobcenteret, hvis de er i tvivl om, hvilken betydning nye ændringer kan have for dem (bilag 25-26, BM1; BM2). I den indsamlede empiri spores imidlertid en svag forskel blandt de ressourcestærke og -svage borgere i målgruppen, i forhold til hvordan de reagerer på oplevelsen af en usikker tilværelse. For de ressource svage borgere fremhæver BM1, at det gør sig gældende, at uvisheden fylder ekstra meget blandt dem, hvorfor de ofte spørger om de bliver sendt hjem. Dette fylder derfor ofte i deres samtaler, hvilket BM2 ligeledes oplever, om

end det fylder mere i nogle perioder end andre (bilag 25-26, BM1-BM2). F2 udtaler hertil, at den usikre tilværelse fylder så meget, at nervøsiteten og bekymringerne gør det svært at koncentrere sig om at søge beskæftigelse (bilag 22, F2). Til dette har BM1 erfaret, at såfremt disse borgere ikke kan se en fremtid eller hensigt med forløbet de er i gang med, grundet de midlertidige opholdstilladelser, og deraf oplevelsen af en usikker tilværelse, kan de ikke se meningen med at gøre en indsats, hvis de alligevel skal sendes hjem (bilag 25, BM1). Denne oplevelse kan derfor være med til at fastholde dem i deres situation, hvilket derfor ikke fører til ændret adfærd. BM5 udtaler hertil, at det presser dem, og det kan både mærkes og ses på dem (bilag 29, BM5). Blandt de ressourcestærke synes oplevelsen af en usikker tilværelse blot at forblive en bekymring, hvorfor det ikke medfører ændret adfærd (bilag 24, 27 og 29, F4; BM3; BM5). Dette er derfor i overensstemmelse med programantagelserne, da den enkelte mister troen på fremtiden samt motivationen for at komme i beskæftigelse. Borgerne indtager derfor en mere passiv rolle, der derfor ikke fører til den ønskede adfærdsændring.

Af ovenstående ses det, at mekanismen, om oplevelsen af en usikker tilværelse, aktiveres, uanfægtet borgernes ressourcer, men at denne ikke afleder de ønskede handlinger. Denne kan derfor betragtes som en Janus-variabel, da mekanismen tilbyder forskellige handlemuligheder, hvoraf den negative og utilsigtede her er resultatet. Dernæst ses det ligeledes af ovenstående, idet mekanismen aktiveres, da svækker det borgernes beskæftigelsesmuligheder, hvilket derfor kan betragtes som en utilsigtet negativ konsekvens heraf.

6.1.4.2 Beskæftigelsesmedarbejdernes vejledning

Yderligere kan den enkelte beskæftigelsesmedarbejders præsentation af og vejledning om borgerens muligheder og opholdsgrundlag have indvirkning på, hvis og hvordan borgeren reagerer på mekanismen, jf. afsnit 5.1.1. Blandt de seks interviewede beskæftigelsesmedarbejdere oplever fem af dem, at borgerne reagerer negativt på deres vejledning om deres mulighed for at repatriere, hvor BM6 er den eneste der tilkendegiver, at vedkommende ikke oplever en stor reaktion blandt borgerne, når repatriering nævnes i deres samtaler (bilag 25-30, BM1-BM6). Af interviews med flygtninge beretter F1 og F2 at de er klar over, at deres sagsbehandler skal vejlede dem om deres repatrieringsmuligheder ved hver samtale, men at de bliver kede af det hver gang, da det er svært at få at vide, selvom deres sagsbehandler siger det på en pæn måde (bilag 21-22, F1; F2). F2 uddyber dette med, at hun ikke føler sig velkommen, og det virker demotiverende, når de netop sidder og laver planer for, hvad der skal arbejdes med og hvad målet med praktik og arbejde er. Yderligere føler F2 at vejledningen blot forstærker og minder dem om, hvor usikker en tilværelse og fremtid de har, hvorfor det kan virke meningsløst at skulle forsøge at opnå beskæftigelse (bilag 22, F2). Dette bekræftes af fem af

beskæftigelsesmedarbejderne der oplever, at borgerne kan bryde sammen, da de blive bange og kede af det, føler sig uvelkommen og samtidig føler, de skal forsvare, hvorfor de ikke kan vende hjem. BM4 og BM5 uddyber hertil, at mange af borgerne føler det som et overgreb, når repatriering nævnes, hvilket derfor kan skabe nogle svære situationer og påvirke deres samarbejde, da den enkelte borger kan føle, at sagsbehandleren ikke har forståelse for den situation, de er i (bilag 25-29, BM1-BM5). Endvidere fremhæver BM5, at borgerne mange gange er uforstående overfor, at de bliver ved med at nævne deres repatrieringsmuligheder, når de i forvejen føler, de lever op til de krav og forventninger, deres sagsbehandler stiller (bilag 29, BM5). BM6 mener hertil, at det har stor betydning hvornår og hvordan det præsenteres i samtalen og ligeledes hvor meget de lader det fylde, da det har betydning for borgernes reaktion (bilag 30, BM6). Hertil påpeger BM2 og BM3, at der dog er enkelte borgere i målgruppen, hvor det ikke er hensigtsmæssigt at nævne, da de kan være for traumatiserede eller eksempelvis FN-kvote-flygtninge, hvorfor det for dem ikke vil give mening at nævne (bilag 26-27, BM2; BM3). Hernæst er der en generelle tendens blandt beskæftigelsesmedarbejderne til, at de nævner borgernes repatrieringsmuligheder i slutningen af samtalen, således at de ikke risikere at det fylder hele samtalen og derfor påvirker det øvrige, de skulle have ud af samtalen (bilag 25-27 og 29-30, BM1-BM3; BM5-BM6). Dertil påpeger BM3, at såfremt det placeres i starten af samtalen kan den øvrige del af samtalen virke ligegyldig for borgen, da de får en opfattelse af, at deres sagsbehandler ønsker, at de skal vende tilbage til deres hjemland (bilag 27, BM3). Til trods for ovenstående generelle tendens, fremhæver BM2 og BM6, at der er enkelte borgere der selv ønsker at vende tilbage til deres hjemland, og derfor er meget opsøgende og oplyste omkring deres repatrieringsmuligheder (bilag 26 og 30, BM2; BM6). Hvorvidt dette skyldes den kontinuerlige vejledning, at borgerne ikke har følt sig velkommen, samt det er tilpas ubehageligt at opholde sig i landet, og som konsekvens af det ønsker at vende hjem, er dog ikke til at sige. De seneste tal på repatrieringsområdet viser dog, at der har været en stigning i antal der repatriere, fra 176 i år 2018 til 215 i år 2019 (DFH, u.å.,c), hvorfor det ikke kan udelukkes, at den kontinuerlige repatrieringsvejledning har bidraget hertil.

Der kan på baggrund af ovenstående argumenteres for, at for enkelte af borgerne i målgruppen, kan den gentagne vejledning om repatriering, øge oplevelsen af en usikker tilværelse og dermed medføre, at de ønsker at vende tilbage til deres hjemland, hvorfor mekanismen synes virksom for et fåtal i målgruppen. Imidlertid indikerer den gennemgående tendens i stedet, at den gentagne vejledning forstærker den usikre tilværelse de oplever at befinde sig i, hvilket ud fra ovenstående kan bidrage til, at de fastholdes i situationen. Mekanismen kan derfor betragtes som en Janus-variabel, da denne giver

anledning til andre handlemuligheder, hvorfor borgerne ikke reagerer som ønsket herpå. Det kan i den forbindelse diskuteres, hvorvidt der er tale om en positiv eller negativ tilsigtet eller utilsigtet konsekvens. Dette skyldes, at mekanismen dels formår, om end begrænset, at få enkelte af borgerne til at ville vende hjem som tilsigtet, men dernæst synes det for størstedelen blot at fastholde dem i en situation uden handlekraft, hvilket er en utilsigtet negativ konsekvens. Dette afleder yderligere en negativ utilsigtet konsekvens, da borgerne mister motivationen til at komme i beskæftigelse, da de ikke kan se hensigten hermed. Mekanismen kan derfor siges at medføre en utilsigtet negativ konsekvens for de kort- og mellemsigtede mål i indsatsen, i forsøget på at realisere det langsigtede mål. På den baggrund er mekanismen uhensigtsmæssig for de mål og forventninger, der er til borgerne, mens de opholder sig i landet, da de forventes at være i beskæftigelse og kunne forsørge sig selv.

Af pladsmæssige hensyn er det her ikke muligt at sammenfatte resultaterne af den ovenstående belysning af den udarbejdede programteori for flygtninge. Analysens resultater vil derfor blive præsenteret i konklusionen.

6.2 Belysning af programteori for arbejdsgivere

I det følgende afsnit vil programteorien for arbejdsgivere blive belyst med afsæt i den indsamlede empiri blandt arbejdsgivere, hvortil relevante aspekter fra interviews med beskæftigelsesmedarbejdere og virksomhedskonsulenter vil supplere. Som tidligere nævnt har den ændrede udvælgelsesstrategi for arbejdsgivere den betydning, at mulige bieffekter og uvirksomme mekanismer, for arbejdsmarkedsintegrationen af flygtninge, formodentlig ikke vil være lige så fremtrædende ved engagerede arbejdsgivere. Det følgende vil derfor i højere grad bære præg af, hvilke mulige kontekstuelle betingelser der kan være uhensigtsmæssige for mekanismernes aktivering.

6.2.1 Mekanisme 1: Villighed til ansættelse af flygtninge

I nærværende afsnit vil mekanismen om villigheden til at ansætte flygtninge blive belyst i den henseende at kunne afdække, hvorvidt og om de forskellige identificerede kontekster kan føre til at mekanismen aktiveres eller ej, og om dette afleder utilsigtede positive eller negative konsekvenser. Hertil vil specialets kode 5 blive anvendt, da denne jf. bilag 11, indfanger empiri herom.

6.2.1.1 Mindre kræse

Ud fra interviews med beskæftigelsesmedarbejdere og virksomhedskonsulenter fremgår det, at de oplevede, den daværende højkonjunktur bidrog til, at virksomhederne i højere grad var villige til at ansætte flygtninge, grundet mangel på arbejdskraft (bilag 25-26, BM1; BM2; VK2, (52:26-53:09); VK3, (49:00-49:20)). Dermed bekræftes det af empirien, at arbejdsgivernes mangel på arbejdskraft kan føre til, at de nedjusterer deres krav og forventninger til potentielle medarbejdere, som angivet i udarbejdelsen af programteorien i afsnit 5.1.2. BM1 udtaler i relation til dette, at;

” (...) kravene har jo vendt fra, at det er virksomhederne der kan stille krav, og nu er det mere dem, virksomhederne, der er nødt til at indfinde sig med, hvad er det, der er af ledige, og de kompetencer de har. Før har de jo kunnet stille så høje krav. Her og nu er de jo nødt til at nedprioritere de krav, hvis de vil have noget arbejdskraft, og det har åbnet op for, at vores borgere kan komme ud på arbejdsmarkedet. ” (bilag 25, BM1: 230)

Dermed kan den daværende højkonjunktur tilsiges at have været særlig gavnlig for målgruppens beskæftigelsesmuligheder. Dette tilkendegives ligeledes i interviews med DFD, midtVask og Norisol, der alle beretter, at årsagen, til de rekrutterer flygtninge, skyldes mangel på arbejdskraft (bilag 32, 34 og 35, DFD; MV; Norisol). Norisol har haft store udfordringer med at rekruttere medarbejdere, i og med der har været et gab, imellem dem der forlader virksomheden, og de der kommer ind. Dernæst er der kun mellem ti og femten, der bliver uddannet om året i Danmark, hvorfor der er stor efterspørgsel på dem. Virksomheden så derfor et potentiale i at rekruttere flygtninge og investere i dem, hvorfor de oprettede et uddannelsesforløb, der giver merit til teknisk-isolator-uddannelsen, da dette kunne sikre, at deres behov for arbejdskraft blev afdækket herigennem (bilag 35, Norisol). For midtVask, der generelt betragtes som en best-case på området (Forening Nydansker, 2018), fremhæves det, at de generelt har svært ved at rekruttere danskere, da arbejdet ikke er noget danskere er interesseret i, og samtidig oplever de, at de danskere de vil kunne rekruttere i øjeblikket, er for dårlige. Derfor vil de hellere investere i flygtninge, hvilket de gør ved samtidig at tilbyde dem at tage en industrioperatøruddannelse, som en del af deres arbejde på vaskeriet (bilag 34, MV). De tre øvrige arbejdsgivere fra Arla, Salling Group og Hi-Con beretter dog, at de generelt ikke har svært ved at rekruttere, hvortil informanten fra Arla fremhæver, at de er en stor virksomhed med et godt ry, og derfor ikke oplever problemer hermed (bilag 31, 33 og 36, Arla; Hi-Con; SG). På den baggrund kan det af ovenstående udledes, at typen af arbejde og arbejdets specialisering kan have betydning for, om arbejdsgivere har svært ved at rekruttere under en højkonjunktur, og i kraft heraf

bliver mere åbne overfor at ansætte flygtninge. Yderligere fremgår det af interviews med beskæftigelsesmedarbejdere og virksomhedskonsulenter, at branchen ligeledes har betydning herfor, da det ikke er alle brancher, der er åbne for at have flygtninge ansat, hvorfor en højkonjunktur ikke nødvendigvis ændrer på dette (bilag 37-38, BM3; BM4; VK1, (55:10); VK2, (42:40-44:30)). Ud fra ovenstående kan det derfor udledes, at en højkonjunktur bidrager positivt til, at engagerede arbejdsgivere, inden for virksomheder med en særlige type arbejdsopgaver og specialiseringsgrad, vil blive mere villig til at ansætte flygtninge, hvorfor konteksten i et sådant tilfælde vil aktivere mekanismen, og denne vil være virksom.

Som tidligere påpeget er arbejdsmarkedet aktuelt hårdt ramt af konsekvenserne af Covid-19, hvorfor dette er en særlig kontekstuel betingelse, der påvirker arbejdsgivernes villighed til at ansætte flygtninge netop nu. Mange virksomheder har måtte fyre medarbejdere som konsekvens heraf, og BM1, BM2 og DFD frygter, og er samtidig enige om, at det formentlig er disse borgere, der vil blive fyret først, da de er lavest rangeret kvalifikationsmæssigt (bilag 25-26 og 32, BM1; BM2; DFD). Det kan derfor også antages, at såfremt arbejdsgivere i den kommende tid kommer til at mangle arbejdskraft, at borgerne i målgruppen ikke vil stå forrest i forhold til at komme i betragtning til et job, grundet deres manglende uddannelse og kvalificeringer. I relation hertil anfører BM2 og BM4, at arbejdsmarkedet i de seneste år har udviklet sig henimod et større fokus på uddannelse og krav herom, hvorfor det efterhånden bliver sværere at finde ufaglært arbejde, hvilket målgruppen oftest varetager (bilag 26 og 28, BM2; BM4). Dermed kan Covid-19 få den konsekvens for borgerne, at arbejdsgiverne ikke bliver mere villig til at ansætte dem, men rettere kan forventes at blive mere kræsne igen, hvorfor mekanismen ikke vil blive aktiveret. Covid-19 kan derfor tilsiges at have medført en utilsigtet negativ konsekvens, da forholdene kan forventes at påvirke de engagerede arbejdsgivers villighed til at ansætte flygtninge.

6.2.1.2 Sprogkundskaber

I relation til ovenstående spores imidlertid et andet aspekt, og dermed kontekst, der kan betinge hvorvidt arbejdsgiverne er villige til at ansætte flygtninge. Samtlige af de seks interviewede arbejdsgivere tilkendegiver, at sproget kan være en udfordring (bilag 31-36, Arla-SG). Informanten fra Arla fortæller i den forbindelse, at udover de har svært ved at tale dansk, bliver det yderligere en udfordring på deres forskellige driftssteder, da disse medarbejdere generelt ikke er gode til fremmedsprog (bilag 31, Arla). Yderligere anfører DFD, at de ved deres tavlemøder oplever, at kommunikationen og forståelsen er dårlig, da de nogle gange siger ja, selvom de ikke har forstået ordren eller meddelelsen (bilag 32, DFD). Dette bekræfter VK3, der ligeledes oplever, blandt hans

forskellige virksomheder, at der er en tendens til, at disse borgere siger ja, til trods for at de ikke har forstået den pågældende besked. Dette mener VK3 er en stor udfordring, da forståelsen er essentiel på arbejdspladsen, hvilket VK2 tilslutter sig, da det manglende sprog kan hindre dem i at læse en manual og dermed påvirke deres forståelse for fare- og sikkerhedsanvisninger (VK2, (23:14-24:17); VK3, (36:05-36:45)). Informanten fra DFD tilføjer yderligere, at selvom de har opfordret til, at de endelig skal stille spørgsmål, så er der en barriere ved, at der ikke er nogen, der ønsker at skille sig ud, ved at være den der kontinuerligt stiller spørgsmål (bilag 32, DFD). Ved Norisol og Hi-Con har de imidlertid oplevet, at de pågældende medarbejderes sprogfærdigheder har været så dårlige, at de har krævet, at de genoptog danskundervisning uden for arbejdstiden (bilag 33 og 35, Hi-Con; Norisol). Informanten fra Hi-Con mener hertil, at der burde være et krav om et vist niveau dansk, da deres sprogfærdigheder har været så begrænsede, at de har brugt lang tid på at forklare (bilag 33, Hi-Con). Ved Salling Group og midtVask har de forsøgt at imødekomme udfordring ved at oprette virksomhedsorganiseret danskundervisning, hvilket de har haft stor succes med, da medarbejderne herigennem tilegner sig sprog, de kan gå ud og anvende med det samme (bilag 34 og 36, MV; SG). Til trods for at virksomhederne oplever flygtninges sprogkundskaber som en udfordring, mener flere af beskæftigelsesmedarbejderne, at de hurtigere lærer sproget ude på virksomhederne end gennem sprogskole (bilag 27-29, BM3-BM5). Dette tilslutter BM6 sig dog ikke, da vedkommende kun oplever, at det forbedrer deres faglige sprog og dermed ikke det daglige sprog (bilag 30, BM6).

Der kan på baggrund heraf udledes, at selvom de engagerede arbejdsgivere oplever udfordringer med flygtningenes sprog, har de på trods heraf valgt at ansætte flygtningene, og dermed håndterer det ved at kræve, at de genoptager danskundervisning eller opretter virksomhedsorganiseret danskundervisning. Mekanismen kan derfor siges at aktiveres på trods heraf.

6.2.1.3 Økonomiske fordele og ulemper

Som anført i afsnit 5.1.2 kan der hernæst være nogle økonomiske kontekstuelle betingelser der kan påvirke, hvorvidt arbejdsgiverne er tilbøjelige til at ville ansætte flygtninge, som følge af mangel på arbejdskraft, hvilket kan afhænge af den enkelte virksomheds økonomiske sigte. Af interviews med Arla og DFD indikeres det, at begge finder kompensationsmuligheder og IGU-ordning gode, da det gør det billigere for virksomheden, hvilket er væsentligt i forhold til den tid og ressourcer de selv skal ligge i det. Om end dette er gode muligheder, peges der imidlertid på, at det væsentligste er, om virksomheden har overskud til at tage en flygtning ind, da det kræver en ekstra indsats, og derfor er omkostningstungt, i forhold til øvrige medarbejdere (bilag 31-32, Arla; DFD). I forbindelse hermed udtaler informanten fra Arla, at i og med de er en stor virksomhed, så betyder kompensationen reelt

set ikke noget for dem, i det store billede, men at det formentlig vil have større betydning for en mindre virksomhed (bilag 31, Arla). I tillæg til dette fremhæver informanten fra midtVask nogle væsentlige perspektiver og erfaringer de har gjort sig. Det vedrører det økonomiske perspektiv og intention bag mange forløb, der har betydning for, hvorvidt det giver mening for den enkelte virksomhed. Informanten fra midtVask indikerer, at udfordringen for mange virksomheder er, at de laver såkaldte CSR-projekter, hvor tidsperspektivet bliver for kortsigtet. Hernæst er mange fokuseret på hvor omkostningstungt og tidskrævende det er, hvilket Arla og DFD i dette tilfælde er eksempler på. Udfordringen ved CSR-projekterne, ifølge midtVask, er, at projekterne oprettes for at gøre noget godt for den enkelte, og derfor har forløbene ofte begrænset virke og omfang, og vurderes derfor som krævende og omkostningstunge for virksomhederne. MidtVasks erfaringer er i stedet, at de bedste resultater afstedkommer ved at have et strategisk og langsigtet perspektiv, da det tjener virksomheden bedre. Informanten fremhæver derfor særligt den organisatoriske klargøring som essentiel, da det herigennem tydeliggøres, hvad det kræver. Særligt væsentligt er det, at der økonomisk tages højde for, at der kan opstå udfordringer. På den måde bliver det organisatorisk acceptabelt, da der allerede er taget højde herfor. Dette er ikke muligt, når der tænkes kortsigtet, da omkostninger i forbindelse med tid og ressourcer kommer til at fylde, hvilket derfor ofte bliver årsagen til, at man undlader at igangsætte forløb (bilag 34, MV). I kraft af midtVasks erfaring på området, er informanten ofte ud og holde oplæg, hvor vedkommende altid anbefaler følgende:

”Lad være med at lave CSR-projekter, de dur ikke. I skal lave rekrutteringsprojekter, for rekruttering... vi laver heller ikke integration her. Det vi laver kan så godt føre til en bedre integration, og det er rigtig fint, men det er ikke vores ærinde. Vores ærinde er ikke at integrere dem i det danske samfund, vores ærinde er at gøre en forskel ved at sikre dem job. Det har så en ekstrem integrerende effekt, det er vi fuldstændig klar over, men det er ikke pseudo-integration, det er altså at vi stiller krav til dem i forhold til job, og det tror jeg også er rigtig vigtig.” (bilag 34, MV: 381).

MidtVask advokerer derfor for, at der laves rekrutteringsprojekter fremfor CSR-projektet, og dermed for et mere strategisk og langsigtet perspektiv på indtægter, fremfor det kortsigtede syn på omkostninger, som mange ofte forbinder med det “bøvl”, der er med en ny medarbejder, der ikke er vant til kulturen på arbejdspladsen og heller ikke kan sproget. At dette scenarie gør sig gældende ses ved, at ud af de 50 flygtninge Arla havde i forløb, var der 10-15% der blev ansat, hvorfor det har

været forbundet med mange omkostninger, i forhold til hvad Arla selv har fået ud af det. Omvendt er det ved midtVask, hvor rekrutteringsstrategien er blevet anvendt, hvor alle de 16 flygtninge, de har haft i forløb, alle er ansat efterfølgende.

På baggrund af ovenstående kan det derfor udledes, at såfremt virksomhederne har et kortsigtet økonomisk perspektiv, kan det medføre at mekanismen ikke aktiveres, da omkostningerne, ved at ansætte eller have en flygtning i forløb, vurderes højere end de økonomiske fordele herved. Dermed kan den økonomiske tilskyndelse udlignes ved de udfordringer, der antages at kunne opstå, hvortil mekanismen ikke vil aktiveres. Omvendt kan det konstateres, at såfremt virksomheden har et langsigtet økonomisk perspektiv i rekrutteringsøjemed, vil dette bidrage til at mekanismen aktiveres og dermed er virksom. Den indsamlede empiri bekræfter dermed, at arbejdsgivernes tilbøjelighed til at ansætte flygtninge, som følge af mangel på arbejdskraft, afhænger af den enkelte virksomheds økonomiske sigte, som angivet i udarbejdelsen af programteorien.

6.2.1.4 Konsekvenser af Lov 140

Af den indsamlede empiri spores hernæst nogle tendenser og foranstaltninger, der har fulgt af Lov 140's ændrede fokus på midlertidigt ophold, hjemsendelse og repatriering. Norisol udtaler hertil, at det ændrede fokus har gjort dem usikre, hvorfor de det seneste år har været tilbageholdende med at rekruttere blandt målgruppen. Virksomheden vil grundet det nye fokus kunne risikere, at de medarbejdere, der er påbegyndt et uddannelsesforløb som teknisk-isolatør, sendes hjem inden eller efter de er færdiguddannet. Informanten udtaler hertil, "*(...) og så har vi jo investeret både tid og penge i en, hvor man kan sige, at det har været lidt spild (...)*" (bilag 35, Norisol: 388), hvorfor deres lyst til at rekruttere flygtninge er blevet påvirket. Ved Salling Group har det ændrede fokus ført til, at de er begyndt at lave nogle tidsbegrænsede ansættelser af et års varighed, da de ved det er en mulighed, at nogle af deres medarbejdere kan blive sendt tilbage til deres hjemland. Kontrakterne kan hernæst forlænges, såfremt den enkelte medarbejder får forlænget sin opholdstilladelse (bilag 36, SG). Ved DFD finder de midlertidigheden af medarbejdernes opholdstilladelser og muligheden for hjemsendelse uhensigtsmæssig, "*(...) for hvis de kan blive hjemsendt i morgen og det er en rigtig god medarbejder, jamen så er vi jo på den.*" (bilag 32, DFD: 356). Udover at virksomhederne rammes af uvisheden og midlertidigheden, så har det ændrede fokus ligeledes stor betydning for de medarbejdere, det ændrede fokus vedrører. Informanten fra DFD beretter hertil om en oplevelse på deres vaskeri i Aalborg, hvor politiet kom og hentede en af de ansatte, der skulle sendes hjem, hvilket skabte stor bekymring og usikkerhed blandt de øvrige medarbejdere (bilag 32, DFD). Informanterne fra Norisol og midtVask oplever ligeledes, at det ændrede fokus har skabt usikkerhed blandt

medarbejderne, hvorfor de af flere omgang har haft samtaler med dem herom (bilag 34-35, Norisol; MV). Endvidere har midtVask oplevet, at nogle af deres medarbejdere har valgt at springe fra deres uddannelse, som midtVask tilbyder i forbindelse med deres arbejde, da de ikke kunne se meningen hermed, hvis de alligevel bare skulle sendes hjem (bilag 34, MV). Arla har imidlertid ikke været mærket af det ændrede fokus indtil videre, hvortil informanten tilføjer, at da de er en stor virksomhed, er de vant til, der er en stor udveksling blandt medarbejderne, og det for dem er et vilkår ved at have medarbejdere med forskellige nationaliteter ansat. Informanten fra Arla tror dog personligt, at det kan påvirke den enkelte flygtnings motivation, og dermed at de ikke kaster sig ind i noget helhjertet, når de konsekvent er på lånt tid (bilag 31, Arla). Af ovenstående kan det derfor udledes, at de engagerede arbejdsgivere er begyndt at blive mere varsomme samt har mistet tilskyndelse til at ville ansætte flygtninge, grundet det ændrede fokus. I og med det gør sig gældende for disse arbejdsgivere, forventes det i særdeleshed også at påvirke de negative arbejdsgiveres villighed til at ville ansætte flygtninge. Dermed bekræfter empirien de negative konsekvenser, som interessenten fra DA fremlagde. Konteksten fører derfor ikke til at mekanismen aktiveres. Mekanismen bliver derfor uvirksom, hvorfor denne kan karakteriseres som en utilsigtet negativ konsekvens, da den påvirker arbejdsgivernes villighed til at ansætte flygtninge uhensigtsmæssigt.

6.2.1.5 Virksomhedens medarbejdere

Den sidste kontekst vedrører virksomhedens medarbejdere, og hvorvidt deres indstilling og tilgang til at have en flygtning som kollega har betydning for arbejdsgiverens villighed til at ville ansætte. Blandt de interviewede arbejdsgivere er der en generel opfattelse af, at medarbejderne har en positiv indstilling til det, og at de har taget åbent imod flygtningene, lige såvel som ved andre medarbejdere. Ligeledes fremhæves det, at medarbejderne ofte er dem behjælpelige med problemer, der rækker udover arbejde (bilag 31-33 og 35-36, Arla; DFD; Hi-Con; Norisol; SG). Salling Group og midtVask påpeger hertil, at de som arbejdsplads generelt har en positiv indstilling hertil, hvilket skinner igennem medarbejderne, da det er en rummelig arbejdsplads med mange nationaliteter (bilag 34 og 36, MV; SG). Yderligere bemærker DFD og Arla, at medarbejderne har været stolte af, at de i kraft af deres arbejde har kunnet hjælpe med at tage samfundsansvar (bilag 31-32, Arla; DFD). Norisol og midtVask fortæller hertil, at de har gjort meget ud af at forberede samt informere medarbejderne om, hvad de kunne forvente, og hvordan tingene skulle håndteres, samt hvorfor virksomheden havde valgt at ansætte flygtninge (bilag 34-35, MV; Norisol). Til dette påpeger informanten fra DFD, at det handler meget om lederens indstilling til at tage det sociale ansvar, for “ *Hvis lederen går forrest og*

siger vi skal det her, jamen så kommer medarbejderne med.” (bilag 32, DFD: 353), hvorfor dette har stor betydning for, med hvilken indstilling og tilgang medarbejderne møder en kollega, der er flygtning. Dette kan eksemplificeres med en oplevelse, en af BM2’s borgere har haft, da borgeren oplevede, at de øvrige kollegaer ikke ville tale med vedkommende. BM2 er hertil overbevist om, at dette skyldtes kollegaernes indstilling, da arbejdsgiveren formentlig ikke havde ansat manden, hvis vedkommende ikke var overbevist om, at det ville være en god ide. Det kan derfor tyde på, at manglende information og forberedelse af de øvrige medarbejdere kan have spillet ind i den pågældende situation (bilag 26, BM2). Til dette pointerer informanten fra DFD, at såfremt det ikke fungerer socialt imellem medarbejderne og den enkelte flygtning, så er det ikke optimalt at ansætte, da det er nødvendigt at der er et godt samspil (bilag 32, DFD). Det kan på baggrund af ovenstående konstateres, at medarbejderes indstilling i virksomheden, samt tilgang til at have en flygtning som kollega, har betydning for arbejdsgiverens villighed til at ansætte flygtninge. Dermed formår konteksten at aktivere mekanismen, hvilket formodentlig kan tilskrives, at der er tale om engagerede arbejdsgivere og virksomhedernes generelle tilgang til at tage del i det sociale ansvar.

6.2.2 Mekanisme 2: Oplevelse af gode forløb

I det følgende afsnit vil mekanismen om oplevelsen af gode forløb blive belyst, med henblik på at klarlægge, hvorvidt og om matchet samt forventnings- og behovsafklaring bidrager til, at mekanismen aktiveres eller ej, samt hvorvidt dette afleder utilsigtede positive eller negative konsekvenser. Til dette vil specialets kode 6 blive anvendt, da denne indfanger de empiriske aspekter herom, jf. bilag 11.

6.2.2.1 Forventnings- og behovsafklaring

Blandt de interviewede arbejdsgivere fremgår der forskellige erfaringer med, om der forud for et forløb eller en ansættelse har været foretaget tilstrækkelig forventnings- og behovsafklaring mellem dem, jobcenteret og den pågældende borger. Generelt er tendensen, at forløbene har levet op til forventningerne, men omvendt har nogle af virksomhederne ligeledes oplevet situationer, hvor manglende forventnings- og behovsafklaring har gjort sig gældende (bilag 31-36, Arla-SG). MidtVask oplevede særligt i starten, at de borgere de fik ud, ikke havde den nødvendige hurtighed og at deres hænder ikke var skruet rigtig på, i forhold til arbejdsopgaverne på vaskeriet. De gjorde derfor kommunen opmærksom på, at det ikke var holdbart i længden, hvortil kommunen bad dem om at beholde dem for en periode, da det var godt for de pågældende flygtninge. Derfor oplevede midtVask i starten, at det var samarbejdet med kommunen, der skabte størst problemer, i og med “

(...) de er kommet med nogle der slet ikke passer ind og så har det været os der har skullet sige nej til dem, fordi de altså, ja altså de har ikke lige været så gode til at afdække behovene i starten (...) ” (bilag 34, MV: 376). Dette ændrede sig imidlertid efter midtVask strammede deres krav til rekruttering, da de valgte at inkorporere uddannelsen til industrioperatør, som en del af ansættelsen, hvorfor de efterfølgende oplevede en mere passende forventnings- og behovsafklaring (bilag 34, MV). Norisol har i relation hertil oplevet, at nogle af de flygtninge de har haft i forløb, selv har afbrudt forløbet og er sprunget fra uddannelsen, til stor ærgrelse for virksomheden. Informanten fra Norisol tilføjer, at de føler, der har manglet afklaring, da de i nogle tilfælde har investeret i nogle medarbejdere, der i virkeligheden har været placeret forkert, grundet manglende interesse og forståelse for, at uddannelsen var en del af forløbet (bilag 35, Norisol). Informanten fra Arla beretter ligeledes om forløb og borgere, hvor der ikke har været lavet tilstrækkelige vurderinger af den enkelte, hvilket særligt gjorde sig gældende ved det projekt de kørte i starten af flygtningekrisen. Informanten udtaler hertil;

“ (...) en del af dem der kom, de kom med nogle virkelig store ar på sjælen, nogle af dem der nåede frem, og nogle af dem var måske ikke reelt forberedt på, at skulle ud og have et arbejde så hurtigt som de kom. Og det var faktisk en stor udfordring. ” (bilag 31, Arla: 339).

Arla oplevede derfor store udfordringer med at mange af borgerne i forløbene var dårlige og traumatiserede og havde svært ved at møde ind, som resultat af dette, hvorfor der var meget der skulle tages højde for. Informanten udtaler hertil, at der manglede en bedre afklaring af borgerne de fik ind samt en reel klargøring af dem, fra jobcenterets side af, da de ikke var parate. De var ikke forberedte på, at de skulle ud at arbejde, og derfor heller ikke på hvad der blev forventet af dem (bilag 31, Arla). Til dette pointerer DFD, at det er afgørende, at der er et godt samarbejde med jobcenteret, da det betinger kvaliteten af forløbene, der etableres (bilag 32, DFD).

6.2.2.2 Match

Til trods for oplevelser med manglende forventnings- og behovsafklaring, har de interviewede arbejdsgivere overvejende haft positive og vellykkede forløb og dermed match. De forløb virksomhederne har haft, der ikke har levet op til forventningerne, har båret præg af et dårligt match grundet manglende afklaring (bilag 31-36, Arla-SG). Informanten fra Arla anfører i den forbindelse, at det er nødvendigt med et større fokus på matchet og vigtigheden af det (bilag 31, Arla), hvortil

informanten fra Salling Group påpeger, at dårlige matches, ikke kan undgås, da der, ligesom ved øvrig rekruttering, altid vil være nogle der falder igennem (bilag 36, SG).

Informanten fra DFD fremhæver i forlængelse af ovenstående, at deres erfaring er, at matchet er bedst, når det forstås af én fra jobcenteret, som har kendskab til dem. Det er en fordel, da den enkelte kontaktperson kender virksomheden, og ved hvad de efterspørger og forventer i forhold til ny arbejdskraft, hvorfor virksomheden er mere tryk herved. Det bliver ligeledes for rodet og demotiverende, at skulle starte forfra hver gang, med at præsentere virksomheden, dens behov samt krav, hvorfor sandsynligheden for, at matchet bliver godt ikke er lige så stort, som hvis kontakten går igennem den samme kontaktperson hver gang (bilag 32, DFD). Dette tilslutter VK2 sig, da vedkommende bekræfter, at et detaljeret kendskab og indsigt i nogle faste virksomheder bidrager til, at det er lettere at lave gode match, ud fra de behov og krav som virksomhederne måtte have (VK2, (29:30-31:15)).

Oplevelsen af gode match og forløb, med en tilstrækkelig forventnings- og behovsaflæring, kan derfor ud fra ovenstående bidrage til, at arbejdsgiverne er villige til at ansætte flygtninge, hvorfor dette medfører at mekanismen aktiveres og hertil er virksom, hvorfor empirien bekræfter programantagelsen. Omvendt kan det ligeledes konstateres, at i tilfælde hvor forventnings- og behovsaflæringen ikke har været tilstrækkelig, har det på trods heraf ikke påvirket de engagerede arbejdsgivers lyst til at rekruttere flygtninge.

6.2.2.3 Samarbejde med jobcenter

Slutteligt skal det bemærkes, at der i den indsamlede empiri, om end svagt, peges på nogle faktorer, der kan påvirke oplevelsen af et godt forløb. Norisol peger blandt andet på, at de i forbindelse med deres forløb har oplevet jobcentersystemet meget bureaukratisk og forbundet med meget tidsbrug, da der følger en lang række administrative aspekter, planer og midler, der skal søges, hvorfor det ikke bare lige er til at gå til (bilag 35, Norisol). Hertil fremhæver DFD at de oplever stor forskel på deres samarbejde med de forskellige jobcentre, da der er stor forskel på hvor smidig processen er. Særligt er der forskel på, hvorledes jobcentrene lader det være op til virksomheden selv at udfylde skemaer i VITAS, deres beskæftigelsessystem, eller om de gør det på vegne af virksomheden. Dette mener DFD har stor betydning for den service og smidighed de oplever i processen, i forbindelse med et forløb, og at des enklere det er, des mere attraktivt bliver det for virksomheden (bilag 32, DFD). Der kan på dette spæde grundlag derfor antages, at oplever virksomhederne for meget tidsforbrug og usmidige processer i samarbejde med det enkelte jobcenter, kan det påvirke hvor attraktivt virksomheden

oplever, at det pågældende forløb er. Processen og samarbejdet kan derfor have stor betydning for oplevelsen af et godt forløb og dermed om mekanismen aktiveres. Et samarbejde med jobcenteret, der er præget af god service og en smidig proces, vil derfor bidrage positivt til, at arbejdsgiverne oplever, at hele forløbet og processen har været god, hvorfor mekanismen her vil være virksom og bidrage positivt til, at arbejdsgiveren vil rekruttere flygtninge.

Af pladsmæssige hensyn er det ligeledes her ikke muligt at sammenfatte resultaterne af den ovenstående belysning af den udarbejdede programteori for arbejdsgivere, hvorfor analysens resultater derfor vil blive præsenteret i den følgende konklusion.

Kapitel 7. Konklusion

Dette speciale, har på baggrund af ovenstående analyse, belyst problemformulering om;

”Hvilke mekanismer blandt borgere og arbejdsgivere påvirker arbejdsmarkedsintegration blandt flygtninge og familiesammenførte, og under hvilke omstændigheder og for hvem træder de i kraft?”

I analysen af programteorien for flygtninge finder jeg, at den beskæftigelsesrettede integrationsindsats virker bedre for nogle flygtninge end andre, hvorfor indsatsen samtidig fører nogle andre resultater med sig end blot de tilsigtede. De følgende resultater vil derfor særligt være centreret om de utilsigtede negative konsekvenser heraf, jf. specialets fokus på bieffekter. Ovenstående analyser viser først og fremmest at oplevelsen af pres afleder forskellige handlemåder, hvorfor der er tale om en Janus-variabel. Empirien viser, at oplevelsen af pres fra beskæftigelsessystemet kan bringe mænd nærmere beskæftigelse, hvor det modsatte gør sig gældende for kvinderne. De har sværere ved at reagere på oplevelsen af pres (mekanisme), da kultur og traditioner i højere grad betinger deres handlemuligheder, hvorfor de ikke har de samme forudsætninger for at reagere på mekanismen, som mændene har. Gennemsnitligt set for målgruppen gør det sig ligeledes gældende, at det tidlige beskæftigelsesmæssige pres ikke har den ønskede virkning, da beskæftigelsessystemet for flygtningene er uvant, hvorfor de ikke kan reagere som tiltænkt. Mekanismen aktiveres, om end det kun primært er blandt mændene, denne kan forventes at have den ønskede positive beskæftigelseseffekt. Endvidere viser analysen, at oplevelsen af økonomisk usikkerhed (mekanisme) ligeledes kan aflede forskellige reaktionsmuligheder, og dermed en Janus-variabel. Analysen viser, at de ressourcetsvage borgere oplever den økonomiske usikkerhed, men at de på trods heraf ikke kan reagere på incitamentet og dermed i stedet fastholdes i offentlig forsørgelse, da de tilpasser sig vilkårene. De reagerer derfor ikke som ønsket herpå, og motiveres derfor ikke til at komme i beskæftigelse. Omvendt motiveres særligt mænd og ressourcestærke flygtninge til at komme i beskæftigelse, hvorfor mekanismen kan have en positiv og tilsigtet virkning blandt dem. Slutteligt finder jeg i analysen af programteorien for flygtninge, at oplevelsen af en usikker tilværelse og frygt (mekanisme) blot bidrager til, at de fastholdes i en situation, hvor de ikke ændrer adfærd men i stedet bliver modløse, hvorfor denne ligeledes kan betragtes som en Janus-variabel. Det indikeres hernæst svagt, at et stigende fåtal formodentlig begynder at ville repatriere, og dermed reagere som tilsigtet på mekanismen, hvortil størstedelen dog fastholdes og bliver passive, da de mister troen på

fremtiden. Dette afleder yderligere en utilsigtet konsekvens, da borgerne ikke kan se meningen med at komme i beskæftigelse, hvorfor deres beskæftigelsesmuligheder påvirkes negativt som konsekvens heraf.

Analysen af programteorien for flygtninge viser dermed, at på trods af at mekanismerne aktiveres, er de ikke virksomme i forhold til at bringe særligt kvinder og ressourcesvage borgere nærmere beskæftigelse. Mekanismerne er rettere uvirksomme for disse borgere, da de ikke bidrager positivt til deres arbejdsmarkedsintegration.

I analysen af programteorien for arbejdsgivere har det ikke på samme vis været muligt at identificere bieffekter, grundet den ændrede udvælgelsesstrategi. Dog kommer det i analysen til udtryk, at mekanismen om arbejdsgiveres villighed til at ansætte flygtninge, kan hindres, som konsekvens af det seneste fokusskifte der fulgte med Lov 140. I og med de engagerede arbejdsgivere er blevet mere varsomme og har mistet tilskyndelse til at ville rekruttere flygtninge, bidrager dette ikke til mekanismens aktivering, hvilket derfor kan anses som en konsekvens af det seneste fokusskifte. Da dette gør sig gældende for de engagerede arbejdsgivere, antages det også at gøre sig gældende for de negative arbejdsgivere. Det ændrede fokus får dermed betydning for de kort- og mellemsigtede mål for målgruppen, i forhold til at opnå beskæftigelse mens de opholder sig i landet, da arbejdsgivernes involvering i den beskæftigelsesrettede integrationsindsats hæmmes på baggrund heraf. Mekanismen vurderes på den baggrund at være uvirksom, da det kan få negativ indvirkning på flygtninges arbejdsmarkedsintegration.

På baggrund af disse analytiske fund er programteoriene for flygtninge og arbejdsgivere revideret, og er af pladmæssige hensyn at finde i bilag 37 og 38.

Afslutningsvist skal det pointeres, at specialet har bidraget til at opstille, og i nogen grad belyse, programteori for den beskæftigelsesrettede integrationsindsats med særligt fokus på bieffekter. På baggrund af de empiriske fund og de reviderede programteorier, er grundstenene dermed lagt for videre belysning og test af sammenhænge i programteoriene. Dette kan med fordel gøres kvantitativt for at få reelle data på og omkring bieffekterne. Specialets teoretiske grundlag er begrænset, grundet det empiriske fokus, hvorfor det må være op til videre forskning at beskæftige sig med dette, i forhold til videre belysning af programteoriene.

Kapitel 8. Litteratur

- **Altinget (2019):** “*L140 (Udlændinge- og Integrationsministeriet) (Vedtaget)*”. Lokalisere d. 17. oktober 2019 på hjemmesiden www.altinget.dk. Udgivet d. 21. februar 2019. Link til hjemmeside: <https://www.altinget.dk/artikel/l-140-udlaendinge-og-integrationsministerietvedtaget>
- **Amilon, A. & Andersen, H. L. (2019):** “*Sagsbehandlerrelaterede forhold som påvirker lediges jobchancer. Litteraturgennemgang*”. VIVE – Viden til Velfærd. Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- **Andersen, P. (2004):** “*Forskning, uddannelse, offentlige goder og eksternaliteter*”. Samfundsøkonomen, nr. 2. Djøf Forlag.
- **Andersen, L. H., Dustmann, C. & Landersø, R. (2019):** “*Lowering welfare benefits: intended and unintended consequences for migrants and their families*”. Rockwool Fondens Forskningsenhed. Study paper no. 138. Marts 2019.
- **Antoft, R. & Salomonsen, H. H. (2007):** “*Det kvalitative casestudium – introduktion til en forskningsstrategi*” i: Antoft, R., Jacobsen, M. H., Jørgensen, A. & Kristiansen, S. (red.): “*Håndværk og horisonter. Tradition og nytænkning i kvalitativ metode*”. Syddansk Universitetsforlag.
- **Antonovsky, A. (2000):** “*Helbredets mysterium*”. Hans Reitzels Forlag
- **Andreasen, B. K. et al (2003):** “*Perspektiver på rum og forandring*”. Aalborg Universitetsforlag.
- **Arbejdsmarkedsstyrelsen (2013):** “*Afrapportering fra det tværministerielle sygedagpengeudvalg*”. København, Arbejdsmarkedsstyrelsen

- **Arendt, J. N. (2019):** “*Employment effects of a job-first policy for refugees*”. Rockwool Fondens Forskningsenhed. Study paper 139.
- **Arendt, J. N. (2020):** “*The Effect of Welfare Benefit Reductions on the Integration of Refugees*”. Rockwool Fondens Forskningsenhed. Study Paper 151.
- **Arendt, J. N. og Pozzoli, D. (2013):** “*Effekter af beskæftigelses- og uddannelsesrettede indsatser for ikke-vestlige ledige indvandrere – En oversigt over danske og internationale kvantitative studier*”. KORA - Det Nationale Institut for Kommuner og Regioners Analyse og Forskning.
- **Astbury, B. & Leeuw, F. L. (2010):** “*Unpacking Black Boxes: Mechanisms and Theory Building in Evaluation*”, American Journal of Evaluation, 31 (3)
- **Bang-Petersen, J. (2019):** “*Arbejdsmarkedet mangler også ufaglærte*”. Lokaliseret d. 6. april 2020 på hjemmesiden www.da.dk. Udgivet d. 10. januar 2019. Link til hjemmeside: <https://www.da.dk/politik-og-analyser/beskaeftigelse/2018/arbejdsmarkedet-mangler-ogsaa-ufaglaerte/>
- **Begg, D. (2013):** “*Foundations of Economics*”. McGraw-Hill Education, 5. udgave.
- **Behaghel, L., Crépon, B. & Gurgand, M. (2014):** “*Private and Public Provision of Counseling to Job-Seekers: Evidence from a Large Controlled Experiment*”, American Economic Journal: Applied Economics, 6(4), pp. 142–174.
- **Behncke, S., Frölich, M. & Lechner, M. (2007):** “*Public Employment Services and Employers: How Important are Networks with Firms?*”. IZA Discussion Paper Series. No. 3005.

- **Bolvig, I. & Arendt, J. N. (2018):** ”Nationale rammer for integrationsindsatsen for flygtninge 1997-2017. Integrationsloven, danskuddannelse og udlændingelov”. VIVE – Viden til Velfærd. Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

- **Bordin, E. S. (1979):** “*The generalizability of the psychoanalytic concept of the working alliance*”. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 16 (Fall).

- **Bordin, E. C. (1983):** “*A Working Alliance Based Model of Supervision*”. University of Michigan.

- **Bredgaard, T. et al. (2011):** “*Hvad virker i aktiveringsindsatsen?*”. Aalborg Universitet. Forsknings Center for Evaluering og NewInsight.

- **Bredgaard, T. (2015a):** “*Dansk flexicurity*” i: Bredgaard, T & Madsen, P. K. (red.): “*Dansk flexicurity –fleksibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet*”. Hans Reitzels Forlag.

- **Bredgaard, T. (2015b):** “*Evaluating what works for whom in active labor market policies*”. *European Journal of Social Security*, 17 (4).

- **Bredgaard, T. (2016):** “*Introduktion*”. i: Bredgaard, T. (red.): “*Evaluering af offentlig politik og administration*”. 1. udgave. København: Hans Reitzels Forlag

- **Bredgaard, T. (2017):** “*Employers and Active Labor Market Policies: Typologies and Evidence*”. *Social Policy & Society*.

- **Bredgaard, T. Drejer, I. & Nielsen, K. (2016):** “*Målopfyldelsesevaluering og effektevaluering*”. i: Bredgaard, T. (red.): “*Evaluering af offentlig politik og administration*”. 1. udgave. København: Hans Reitzels Forlag

- **Bredgaard, T., Larsen, F. & Madsen, P. K. (2005):** “*The flexible Danish labor market – a review*”. CARMA – Center for Arbejdsmarkedsforskning. Aalborg Universitet.

- **Bredgaard, T. & Ravn, R. L. (2019a):** ”Forskere: Virksomheder er skeptiske over for paradigmeskiftet i udlændinge politikken”. Lokaliseret d. 17. oktober på hjemmesiden www.altinget.dk. Udgivet d. 16. august 2019. Link til hjemmeside: https://www.altinget.dk/arbejdsmarked/artikel/forskere-virksomheder-er-skeptiske-over-for-paradigmeskiftet-i-udlaendingepolitikken?ref=newsletter&refid=32019&SNSubscribed=true&utm_source=nyhedsbrev&utm_medium=e-mail&utm_campaign=arbejdsmarked

- **Bredgaard, T. & Ravn, R. L. (2019b):** “Employer preferences towards recruitment of refugees? A Danish vignette study”. Aalborg Universitet

- **Bredgaard, T., Salado-Rasmussen, J. & Sieling-Monas, S. M. (2016):** “Virkningsevaluering”, i: Bredgaard, T. (red.): “Evaluering af offentlig politik og administration”. 1. udgave. København: Hans Reitzels Forlag

- **Bredgaard, T. & Thomsen, T. (2018):** ”Integration of refugees in the Danish labor market”. Nordic Journal of Working Life Studies. Aalborg Universitet.

- **Breidahl, K. N., Brodtkin, E. Z., & Höjer, S. (Ikke publiceret manus):** “Making Asylum and the Role of NGOs: A Street-Level Perspective on "Sticky" Problem”. Paper presented at Organizing Migration and Integration in Contemporary Societies, Gothenburg, Sweden.

- **Bækgaard, B. (2019):** “Vi tager jo drømmene fra dem”. Dansk Flygtningehjælp.

- **Bæksgaard, A. & Kauffmann, J. (2019):** ”Organisationer råber vagt i gevær: Lov 140 skader integrationen”. Lokaliseret d. 17. oktober 2019 på hjemmesiden www.politikken.dk. Udgivet d. 23. januar 2019. Link til hjemmeside: <https://politiken.dk/indland/politik/art6992543/Lov-140-skader-integration>

- **Caswell, D. et al. (2011):** “Når kassen smækkes i – Analyser af økonomiske sanktioner over for kontanthjælpsmodtagere”. Anvendt Kommunal Forskning.

- **Collins, K. M. T., Onwuegbuzie, A. J. & Jiao, Q. G. (2007):** “A Mixed Methods Investigation of Mixed Methods Sampling Designs in Social and Health Science Research.” Journal of Mixed Methods Research, vol. 1 (3), pp. 267–94.

- **Cuthill, F. (2017):** “*Repositioning of “self”: Social recognition as path to resilience for destitute asylum seekers in the United Kingdom*”. Social Theory & Health. Vol. 15, 2.

- **Dahler-Larsen, P. (2018a):** “*Evaluering af projekter – og andre ting, som ikke er ting*”. Syddansk Universitetsforlag. 2. udgave.

- **Dahler-Larsen, P. (2018b):** “*Theory-Based Evaluation Meets Ambiguity: The Role of Janus Variables*”. American Journal of Evaluation. Vol. 39(1)

- **Dahler-Larsen, P. & Krogstrup, H. K. (2003):** “*Nye veje i evaluering*”. 1. udgave. Hans Reitzels Forlag.

- **Dalkin, S. M. et al. (2015):** “*What’s in a mechanism? Development of a key concept in realist evaluation*”, Implementation Science, 10 (1)

- **DAMVAD (2015):** “*Analyse af drivkræfter og barrierer for den virksomhedsrettede indsats for ikke-arbejdsmarkedspare borgere*”.

- **Dandanell, N. (2015):** “*Regeringens integrationsydelse er vedtaget*”. Lokaliseret d. 14. december 2019 på hjemmesiden [www. jyllands-posten.dk](http://www.jyllands-posten.dk). Udgivet d. 26. august 2015. Link til hjemmeside: <https://jyllands-posten.dk/politik/ECE7966734/regeringens-integrationsydelse-er-vedtaget1/>

- **Danneris, S. & Dall, T. (2017):** “*Expressing and responding to self-efficacy in meetings between clients and social work professionals*”. Nordic Social Work Research. Routledge, 7 (2).

- **Danneris, S. & Herup Nielsen, M. (2018):** “*Bringing the client back in: A comparison between political rationality and the experiences of the unemployed*”. Social Policy & Administration.
- **Dansk Flygtningehjælp (2019):** “*Begrænset beskæftigelseseffekt og negative sociale konsekvenser – en sammenfatning af forskningsbaseret viden om effekter af lave ydelser til flygtninge*”. Temanotat. Maj 2019.
- **Dansk Flygtningehjælp (u.å.), a:** ”Om DFH”. Lokaliseret d. 12. marts 2020 på hjemmesiden www.flygtning.dk. Link til hjemmeside: <https://flygtning.dk/om-dfh>
- **Dansk Flygtningehjælp (u.å.), b:** “25 spørgsmål og svar om flygtninge”. Lokaliseret d. 25. april 2020 på hjemmesiden www.flygtning.dk. Link til hjemmeside: <https://flygtning.dk/nyheder-og-fakta/25-spørgsmål-og-svar-om-flygtninge>
- **Dansk Flygtningehjælp(u.å), c:** ”Statistik”. Lokaliseret d. 27. april 2020 på hjemmesiden www.flygtning.dk. Link til hjemmeside: <https://flygtning.dk/danmark/om-at-vende-hjem/viden-om-repatrering/statistik>
- **Danmarkshistorien (u.å.):** ”Danmarks første integrationslov 1998”. Lokaliseret d. 12. marts 2020 på hjemmesiden www.danmarkshistorien.dk. Link til hjemmesiden: <https://danmarkshistorien.dk/leksikon-og-kilder/vis/materiale/danmarks-foerste-integrationslov-1998/>
- **Deloitte (2019):** “*Analyse af flygtninges fastholdelse i beskæftigelse*”.
- **Eichhorst, W. & Konle-seidl, R. (2016):** “*Evaluating Labor Market Policy*”. Bonn.
- **Ejrnæs, M. (2001):** ” *Integrationsloven – en case der illustrerer etniske minoriteters medborgerstatus*”. AMID Working Paper. Serie 1/2001.

- **Ekspertgruppen (2015):** ”Delrapportering: Integrationsindsatsen for nyankomne flygtninge og familiesammenførte udlændinge, Ekspertgruppen om udredningen af den aktive beskæftigelsesindsats”. (Integrationsprogram for flygtninge og familiesammenførte udlændinge).

- **Eskelinen, L. & Olesen, S. P. (2010):** “Beskæftigelsesindsatsen og dens virkninger set fra kontanthjælpsmodtagernes perspektiv”. AKF, Anvendt Kommunal Forskning.

- **Felbo-Kolding, J. (2019):** “Central- og østeuropæiske arbejdsmigranter integration på det danske arbejdsmarked”. FAOS – Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier. Rapport 168.

- **Finansministeriet (2018):** “Økonomisk analyse: Beskæftigelsen stiger blandt ikke-vestlige indvandrere”. Finansministeriet – Center for økonomisk politik. København.

- **Firepartsaftalen (2010):** ”4-partsaftale om styrkelse af den beskæftigelsesrettede integration”. Vedtaget d. 8. oktober 2010.

- **Firepartsaftalen (2014):** ”Firepartsaftale 2014 om styrkelse af den beskæftigelsesrettede integration”. Vedtaget juni 2014.

- **FLOW (u.å.):** “Global Flows of Migrants and their Impact on North European Welfare States (FLOW)”. Lokaliseret d. 27. april 2020 på hjemmesiden www.flow.aau.dk. Link til hjemmeside: <https://www.flow.aau.dk/>

- **Flyvbjerg, B. (2006):** “Five Misunderstandings About Case-Study Research”, Qualitative Inquiry, 12(2)

- **Flyvbjerg, B. (2015):** “Fem misforståelser om casestudiet” i: Brinkmann, S. & Tanggaard, L. (red.): “Kvalitative metoder – en grundbog”. Hans Reitzels Forlag.

- **Forening Nydansker (2018):** “*Fra flygtning til faglært - En kortlægning af nordiske erfaringer med at rette integrationsindsatser mod erhvervsuddannelse*”. Nordisk Ministerråd.
- **Forening Nydansker & Cevea (2018):** “*Fra flygtning til kollega – status og nye perspektiver på den arbejdsmarkedsrettede integration af flygtninge*”.
- **Frejlev, L. (2020):** “*Hvordan påvirker Lov 140 integrationen i Danmark? En delvis interessant evaluering af, hvordan relevante interessenter oplever, at Lov 140 påvirker den oplevede integration*”. Praktikrapport. Aalborg Universitet
- **Funnell, S. C. & Rogers, P. J. (2011):** “*Purposeful Program Theory - Effective use of Theories of Change and Logic Models*”. 1. San Francisco: John Wiley & Sons.
- **Følner, B. & Kristensen, A.T.B. (2020):** “*Social kontrol som barriere for etniske minoritetskvinders beskæftigelse i Københavns Kommune*”. Als Research for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i Københavns Kommune.
- **Garby-Holm, D. T. (2018):** “*Mette Frederiksen: Paradigmeskifte i udlændingepolitikken er sund fornuft*”. Lokaliseret d. 2. november 2019 på hjemmesiden www.piopio.dk. Udgivet d. 28. november 2018. Link til hjemmeside: <https://piopio.dk/mette-frederiksen-paradigmeskifte-i-udlaendingepolitikken-er-sund-fornuft>
- **Graversen, B. K. (2012):** “*Effekter af virksomhedsrettet aktivering for udsatte ledige – En litteraturoversigt*”. København: SFI, Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- **Gripping, G. & Clusen, N. S. (2016):** “*Arbejdsmarkedsforsker: Mangle på hænder får kontanthjælpsmodtagere i job*”. Lokaliseret d. 13. april. 2020 på hjemmesiden www.dr.dk. Udgivet d. 11. januar 2016. Link til hjemmeside: <https://www.dr.dk/nyheder/regionale/syd/arbejdsmarkedsforsker-mangel-paa-haender-faar-kontanthjaelpsmodtagere-i-job>

- **Hainmueller, J. et al.(2016):** “Do Lower Caseloads Improve the Performance of Public Employment Services ? New Evidence from German Employment Offices”, Scandinavian Journal of Economics, 00(0), pp. 1–34.

- **Hainmueller, J., Hangartner, D. & Lawrence, D. (2016):** ” When lives are put on hold: Lengthy asylum processes decrease employment among refugees”. Social Science, Vol. 2, nr. 8. August 2016.

- **Hallas, P. et al. (2007):** “Length of stay in asylum centres and mental health in asylum seekers: a retrospective study from Denmark”. BMC Public Health, 7:288

- **Hansen, H. C. & Natland, S. (2017):** “The working relationship between social worker and service user in an activation policy context”. Nordic Social Work Research. Routledge, 7 (2).

- **Harrits, G. S., Pedersen, C. S. & Halkier, B. (2012):** “Indsamling af interviewdata” i: Andersen, L. B., Hansen, K. M. & Klemmensen, R. (red.): ”Metoder i statskundskab”. Hans Reitzels Forlag.

- **Hvidtfeldt, C. & Schultz-Nielsen, M. L. (2017):** “Flygtninge og asylansøgere I Danmark 1992-2016. Antal, ventetid, bosætning og lovgivning”. Rockwool Fondens Forskningsenhed. Arbejdspapir nr. 50. København 2017.

- **Illeris, K. (2007):** “Læring”. Roskilde Universitetsforlag.

- **Ingemann, J. H. (2014):** “Videnskabsteori for økonomi, politik og forvaltning”. Samfundslitteratur, 1. udgave, 2. oplag.

- **Ingemann et al. (2018):** “Kvalitative undersøgelser i praksis: viden om mennesker og samfund”. Samfundslitteratur, 1. udgave.

- **Integrationsbarometer (2019):** ”Hvor mange er i arbejde? ”. Lokaliseret d. 15. marts 2020 på hjemmesiden www.integrationsbarometer.dk. Link til hjemmeside: <https://integrationsbarometer.dk/aktuelt/7>

- **Jagosh, J. et al. (2015):** “A realist evaluation of community-based participatory research: partnership synergy, trust building and related ripple effects”. BMC Public Health. BMC Public Health, 15 (1).

- **Jakobsen, M. L. F. (2012):** “Kvalitativ analyse: Kodning” i: Andersen, L. B., Hansen, K. M. & Klemmensen, R. (red.): “Metoder i statskundskab”. Hans Reitzels Forlag.

- **Jensen, B. (2014):** “Hvad ved vi om modtagerne af kontanthjælp? ”. Rockwool Fondens Forskningsenhed og Syddansk Universitetsforlag.

- **Jespersen, J. (2013):** “Kritisk realisme – teori og praksis” i: Fuglsang, L. et. al. (red.): “Videnskabsteori i samfundsvidenskaberne”. Samfundslitteratur, 3. udgave, 2. oplag

- **Jobcenter (u.å.):** “Virksomhedsservice - få hjælp fra dit jobcenter”.

- **Klindt, M. P. & Ravn, R. (2019):** “Den “rådne banan” er human kapital – en analyse af kommunernes brug af uddannelse i beskæftigelsesindsatsen”. Tidsskrift for Arbejdsliv, 21. Årg.

- **Knudsen, H. & Lind, J. (2012):** “De danske modeller –Plus ça change, plus c’est la même chose?” Tidsskrift for Arbejdsliv, 14 årg., nr. 2.

- **Koch-udvalget (2015):** “Nye veje mod job – for borgere i udkanten af arbejdsmarkedet”. Ekspertgruppen om udredning af den aktive beskæftigelsesindsats.

- **Korsgaard, K. (2019):** “Venstre om finanslov: Regeringen er “begyndt at slå hul på paradigmeskiftet”. Lokaliseret d. 23. december på www.altinget.dk. Udgivet d. 4 december 2019. Link til hjemmeside: <https://www.altinget.dk/artikel/venstre-om-finanslov-regeringen->

- **Krogstrup, H. K. (2016):** “*Evalueringsmodeller*”. Hans Reitzels Forlag. 3. udgave.
- **Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009):** “*Interview. Introduktion til et håndværk*.” Hans Reitzels Forlag, 2. udgave.
- **Larsen et al. (2018):** “*På vej med nye beskæftigelsesindsatser overfor udsatte borgere II – De næste resultater fra LISES-projektet*”. Aalborg Universitet.
- **Lassen, H. (2009):** “*Den anden virkelighed. Tanker og tal om integration i Danmark*”. Informations Forlag
- **Lassen, H. (2017):** “*En supertanker ændrer kurs. En analyse af beskæftigelsen blandt personer med en ikke-vestlig baggrund på det danske arbejdsmarked fra 1996 til 2016*”. Ph.d. Det Samfundsvidenskabelige Fakultet & Aalborg Universitet.
- **Lipsky, M. (2010):** “*Street-Level Bureaucracy - Dilemmas of the Individual in Public Service*”. Russell Sage Foundation.
- **Maibom, J., Rosholm, M. & Svarer, M. (2017):** “*Experimental Evidence on the Effects of Early Meetings and Activation*”, The Scandinavian Journal of Economics, 119(3), pp. 541–570
- **Nordisk Ministerråd (2019):** “*Veje til beskæftigelse for flygtninge- og indvandrerkvinder – en guide baseret på aktuelt bedste viden fra de nordiske lande*”.
- **Olsen, H. (2003):** “*Kvalitative analysestrategier og kvalitetssikring. Tværgående tendenser i engelsksproget og skandinavisk kvalitativ metodelitteratur sammenholdt med Steinar Kvaales InterView*”. Sociologisk Forskning, Vol. 40, nr. 1

- **Olsen, S. M. (2015):** ”De borgerlige indgår asylaftale ”. Lokaliseret d. 14. december 2019 på hjemmesiden www.berlingske.dk. Udgivet d. 1. juli 2015. Link til hjemmeside: <https://www.berlingske.dk/politik/de-borgerlige-indgaar-asylaftale>

- **Onwuegbuzie, A. J. & Leech, N. L. (2010):** “*Generalization Practices in Qualitative Research: A Mixed Methods Case Study*”, *Quality & Quantity* 44 (5): 881–92.

- **Pawson, R. (2006):** “*Evidence-based Policy: A Realist Perspective*”. London: SAGE Publications Ltd.

- **Pawson, R. (2013):** “*The Science of Evaluation. A Realist Manifesto*”. London: SAGE Publications Ltd.

- **Pawson, R. (2018):** “*Realist Memorabilia*”, i: Emmel, N. et al. (2018): “*Doing realist research*”. SAGE.

- **Pawson, R. & Tilley, N. (1997):** “*Realistic Evaluation*”. London: SAGE Publications Ltd.

- **Pawson, R. Tilley, N. (2004):** “*Realist Evaluation*”. The British Cabinet Office.

- **Rambøll (2018a):** “*Opsamlingsnotat. Evaluering af JobFirst*“. For Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Maj 2018.

- **Rambøll (2018b):** ”*Evaluering af Integrationsgrunduddannelsen (IGU)*”. For Udlændinge og Integrationsministeriet. Juni 2018.

- **Rambøll (2019):** ”*I mål med integration*”. For Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

- **Rambøll (2020):** “*Evaluering af pulje om styrket indsats for flygtninge- og indvandrerkvinder længst fra arbejdsmarkedet*”. For Styrelsen for International Rekruttering

og Integration.

- **Rasmussen, J. et al (2012):** “Litteraturreview ifm. BeskæftigelsesIndikatorProjektet”
- **Ravn, R. L. (2017):** “Hvad virker, for hvem, under hvilke omstændigheder og hvorfor? - Virkningsevaluering af elementer I Hjørring Kommunes investeringsstrategi “Flere I Job og Uddannelse”. Aalborg Universitet
- **Ravn, R. L. (2018):** “Realistisk evaluering: et supplement eller alternativ til effektevaluering? ”. Metode og Forskningsdesign (3).
- **Ravn, R. L. (2019):** “Beskæftigelsesrettet rehabilitering. En evaluering af Hjørring kommunes investering på beskæftigelsesområdet”. Aalborg Universitet. Ph.d. Afhandling.
- **Ravn, R. L. & Bredgaard, T. (forthcomming):** “Relationships matter - the impact of working alliances in employment services”. Aalborg Universitet.
- **Ravn, R. L. & Nielsen, K. (2019):** “Employments effects of investments in public employment services for disadvantaged social assistance recipients”. European Journal of Social Security. Vol 21 (1).
- **Regeringen (2016):** “Helhedsplan – for et stærkere Danmark”. København, Regeringen.
- **Regeringen (2017):** “Sådan forlænger vi opsvinget. Jobreformens fase II”. København, Regeringen.
- **Regeringen & Dansk Folkeparti (2018):** ”Finansloven for 2019”. Offentliggjort 30. november 2018.
- **Regeringen, Radikale Venstre, Socialistisk Folkeparti, Enhedslisten & Alternativet (2019):** “Finanslov for 2019”. Offentliggjort d. 2. december 2019.

- **Rockwool Fondens Forskningsenhed (2019):** “*Tidlig jobrettet integrationsindsats virker kun for mandlige flygtninge*”.
- **Rosholm, M. et al. (2018a):** “*Effektive sagsbehandlerstrategier i beskæftigelsesindsatsen*”. Væksthusets Forskningscenter og Aarhus Universitet. 1. udgave, 1. oplag. Juni 2018.
- **Rosholm, M. et al. (2018b):** “*Virksomme elementer på vejen til job*”. Væksthusets Forskningscenter og Aarhus Universitet. 1. udgave, 1. oplag. November 2018.
- **Rosholm, M. & Svarer, M. (2008):** “*The threat effect of active labor market programmes*”. Scandinavian Journal of Economics, 110 (2)
- **Rosholm, M. & Svarer, M. (2011):** “*Effekter af virksomhedsrettet aktivering i den aktive arbejdsmarkedspolitik*”.
- **Rosholm, M., Sørensen, K. L. & Skipper, L. (2017a):** “*Sagsbehandlerens betydning for udsatte borgeres jobchancer*”. Væksthusets Forskningscenter og Aarhus Universitet. 1. udgave, 1. oplag. Marts 2017.
- **Rosholm, M., Sørensen, K. L. & Skipper, L. (2017b):** “*BIP - Indikatorer og jobsandsynlighed. Hovedpointer*”. Væksthusets Forskningscenter og Aarhus Universitet. 1. udgave 1. oplag.
- **Rosholm, M., Sørensen, K. L. & Skipper, L. (2018):** “*Ikke-vestlige indvandrere. Karakteristik, jobparathed og aktive indsatser*”. Væksthusets Forskningscenter og Aarhus Universitet. 1. udgave, 1. oplag. November 2018
- **Salado-Rasmussen, J. & Bredgaard, T. (2016):** “*Virkningssyntese - en alternativ tilgang til metaanalyse*”. Økonomi og Politik, 89 (3).
- **Sammen om integration (2016):** “*Om initiativet*”. Lokaliseret d. 4. april 2020 på hjemmesiden www.sammenomintegration.dk. Sidst opdateret d. 23. december 2016. Link til

hjemmeside: <http://sammenomintegration.dk/om-initiativet/om-initiativet>

- **Sammen om integration (2017):** “*Historier fra hele landet*”. Lokaliseret d. 28. marts 2020 på hjemmesiden www.sammenomintegration.dk. Sidst opdateret d. 24. juli 2017. Link til hjemmeside: <http://www.sammenomintegration.dk/hvad-goer-andre/historier-fra-hele-landet/historier-fra-hele-landet>
- **Schultz-Nielsen, M. L. (2016):** “*Arbejdsmarkedstilknytning for flygtninge og indvandrere – ankomsten til Danmark i perioden 1997-2011*”. Rockwool Fondens Forskningsenhed og Syddansk Universitetsforlag.
- **Sieling-Monas, S. M. & Bredgaard, T. (2015):** “*Er der evidens for antagelserne i beskæftigelsesindsatsen for sygedagpengemodtagere?*”, Tidsskrift for Arbejdsliv, 1
- **Simonsen, K. B. (2017):** “*Integration af indvandrere i Danmark*”. Politica. 49. årgang, nr. 3.
- **Stenild, K. & Martens, A. (2009):** “*Integrationspolitikens historie og den politiske dagsorden*”. Samfundsøkonomen, nr. 1.
- **Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (u.å.), a:** “*Job med løntilskud*”. Lokaliseret d. 24. marts 2020 på hjemmesiden www.star.dk. Link til hjemmeside: <https://star.dk/indsatser-og-ordninger/virksomhedsrettede-redskaber/job-med-loentilskud/>
- **Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (u.å.), b** “*Virksomhedsservice og rekruttering*”. Lokaliseret d. 9. april 2020 på hjemmesiden www.star.dk. Sidst opdateret d. 3. februar 2020. Link til hjemmeside <https://star.dk/indsatser-og-ordninger/virksomhedsservice-og-rekruttering/>
- **Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (2019):** “*Rekrutteringssurvey*”. Rapport, december 2019.

- **Styrelsen for International Rekruttering og Integration (2018):** *“Sådan får de bedste kommuner flygtningekvinder i job. Kortlægning af 9 kommuners beskæftigelsesindsats målrettet nyankomne kvindelige flygtninge og kvindelige familiesammenførte til flygtninge”*.
- **Tanggaard, L. & Brinkmann, S. (2015):** *“Interviewet: Samtalen som forskningsmetode”* i: Brinkmann, S. & Tanggaard, L. (red.): *“Kvalitative metoder –engrundbog”*. Hans Reitzels Forlag.
- **Thagaard, T. (2004):** *“Systematik og indlevelse: En indføring i kvalitativ metode”*. Akademisk Forlag.
- **Thorup, M. L. (2019):** *” Venstre forsøger at få paradigmeskiftet til at give mening for vennerne i erhvervslivet”*. Lokaliseret d. 2. november 2019 på hjemmesiden www.information.dk. Udgivet d. 22. februar 2019. Link til hjemmesiden: <https://www.information.dk/indland/2019/02/venstre-forsoeger-faa-paradigmeskiftet-give-mening-vennerne-erhvervslivet>
- **Trepartsaftalen (2016):** *”Trepartsaftale om arbejdsmarkedsintegration”*. Vedtaget d. 17. marts 2016.
- **Troldborg, J. & Bang-Petersen, J. (2018):** *“ Mangel på arbejdskraft 2018”*. Dansk Arbejdsgiverforening.
- **Uddannelses- og Forskningsministeriet (2019):** *”Integrationsgrunduddannelsen”*. Lokaliseret d. 18. oktober 2019 på hjemmesiden www.ufm.dk. Sidst opdateret d. 25. juni 2019. Link til hjemmeside: <https://ufm.dk/uddannelse/integration-pa-uddannelsesområdet/uddannelser/integrationsgrunduddannelsen>
- **Udlændinge & Integrationsministeriet (2015):** *“Indførelse af integrationsydelse pr. 1. september 2015”*. Lokaliseret d. 23. december på hjemmesiden www.uim.dk. Senest opdateret d. 13. april 2018. Lokaliseret på hjemmeside:

<https://uim.dk/nyheder/2015/indforelse-af-integrationsydelse-pr-1-september-2015>

- **Udlændinge- og Integrationsministeriet (2017):** ”*Startevaluering af implementering af to- og trepartsaftalerne om integration*”.
- **Udlændinge- og Integrationsministeriet, (2019a):** ”*Integrationsgrunduddannelse “IGU: Nøgletal*”. Faktaark.
- **Udlændinge- og Integrationsministeriet, (2019b):** ”*Selvforsørgelses- og hjemsendelsesprogrammet og introduktionsprogrammet*”. Lokaliseret d. 17. oktober 2019 på hjemmesiden www.uim.dk. Sidst opdateret d. 22. juli 2019. Link til hjemmeside: <https://uim.dk/arbejdsomrader/Integration/Selvforsorgelses-og-hjemrejseprogrammet-og-introduktionsprogrammet>
- **Udlændinge- og Integrationsministeriet, (2019c):** ”*Repatriering*”. Lokaliseret d. 17. oktober 2019 på hjemmesiden www.uim.dk. Sidst opdateret d. 17. september 2019. Link til hjemmeside: <https://uim.dk/arbejdsomrader/Integration/repatriering>
- **Udlændinge- og Integrationsministeriet (2020):** ”*Generelt om IGU*”. Lokaliseret d. 25. marts 2020 på hjemmesiden www.uim.dk. Sidst opdateret 10. januar 2020. Link til hjemmeside: <https://uim.dk/arbejdsomrader/Integration/bonus-og-igu/generelt-om-igu>
- **Udlændinge- og Integrationsministeriet (u.å.):** ”*Bonus ved IGU-ansættelse*”. Lokaliseret d. 24. marts 2020 på hjemmesiden www.uim.dk. Link til hjemmeside: <https://uim.dk/arbejdsomrader/Integration/bonus-og-igu/bonus-ved-igu-ansaettelse>
- **van Berkel, R. & Knies, E. (2016):** ”*Performance Management, Caseloads and the Frontline Provision of Social Services*”, *Social Policy & Administration*, 50(1), pp. 59–78.
- **Van den Berg, G. J., Kjaersgaard, L. & Rosholm, M. (2012):** ”*To meet or not to meet (your caseworker): That is the question*”. IZA Discussion Paper No. 6476.

- **Vedung, E. (2009):** “Utvärdering i politik och förvaltning”. Studentlitteratur. 3. udgave
- **Westersø, R. S. (2019):** ”Nu er paradigmeskiftet vedtaget i Folketinget ”. Lokaliseret d. 17. oktober 2019 på hjemmesiden www.nyheder.tv2.dk. Udgivet d. 21. februar 2019. Link til hjemmesiden: <https://nyheder.tv2.dk/politik/2019-02-21-nu-er-paradigmeskiftet-vedtaget-i-folketinget>
- **Westhorp, G. (2018):** “Understanding mechanisms in realist evaluation and research”, i: Emmel, N. et al. (2018): “Doing realist research”. SAGE.
- **Yin, R. K. (1981):** “The Case Study as A Serious Research Strategy”. Science Communication, vol. 3, nr. 1.
- **Zschirnt, E. & Ruedin, D. (2016):**” Ethnic discrimination in hiring decision: a meta-analysis of correspondence tests 1990-2015". Journal of Ethnic and Migration Studies. Vol. 42, no. 7.
- **Økonomi- og Indenrigsministeriet (2018):** “Incitament til beskæftigelse”. Økonomisk analyse, nr. 35. Juni 2018.