



Rekruttering gennem tidlig
kompetenceafklaring af flygtninge på asylcentre

ERFARINGER & BEST PRACTICE



Publikationen er udgivet i regi af Talent Management – et initiativ under Industriens Fond.

Integrationsnet

En del af Dansk Flygtningehjælp

Indholdsfortegnelse

Side 4-6



Introduktion

Side 7-14



Metoder

Tidlig indsats, effektiv kompetenceafklaring og strategisk fordeling

Side 15-26



Typologier & cases

Mød bl.a. Ali, Leyla og Amir.

Side 27-33



Resultater

Hvad virker for hvilke målgrupper?

Side 34-36



Business Case

Derfor betaler den tidlige indsats sig for kommunerne

Side 37-39



Rekruttering i industrien

Hvad er forudsætningerne for succes?

Side 40



Anbefalinger

Introduktion

Denne e-bog introducerer projektet Talent Managements erfaringer med rekruttering til industrien i Danmark gennem tidlig kompetenceafklaring af flygtninge.

Her finder du en beskrivelse af Talent Managements rekrutteringsmetoder og fem persontypologier, som har været kendetegnende for projektets målgruppe. Herudover kan du høre fem cases, der knytter sig til typologierne. Vi præsenterer herefter en business-case, der tydeliggør, hvorfor tidlig kompetenceafklaring kan betale sig for kommunerne. Og slutteligt introduceres du til en undersøgelse, der viser, hvilke forudsætninger, der skal til for at rekruttering til industrien kan lykkes.

Projektet Talent Management er et initiativ under Industriens Fond – udviklet og drevet af Integrationsnet. Baggrunden for indsatsen er to-sidet: Industriens Fond oplever mangel på arbejdskraft til industriens virksomheder, og Integrationsnet arbejder med at flytte perspektiverne på integration fra et spørgsmål om integration til et spørgsmål om rekruttering.

Formålet med projektet har derfor været at sikre nem og smidig rekruttering af arbejdskraft til Industriens virksomheder gennem strategisk kompetenceafklaring af flygtninge allerede fra asylfasen.



Introduktion

Formålet med den tidlige virksomhedsrettede indsats er at påvirke flygtninges boligplacering til områder, hvor kompetencer og arbejdsudbud passer sammen – og på den måde sikre flygtninge arbejde, og industriens virksomheder arbejdskraft.

Indsatsens sekundære formål er at videreudvikle og formidle en model for tidlig kompetenceafklaring af flygtninge. Modellen præsenteres under resultater i e-bogen.

Talent Management (benævnes herfra TM) er udført i partnerskab mellem Integrationsnet, Sønderborg Kommune, Asylprojekt Sønderborg og Danfoss. Herudover har 10 kommuner deltaget: Tårnby, Sønderborg, Aabenraa, Tønder, Haderslev, Kolding, Vejen, Billund, Vordingborg og Hillerød.

Indsatsen har involveret 279 flygtninge, landets asylcentre samt 1400 danske industrivirksomheder. Herudover har erhvervsråd og virksomhedsnetværk været involveret i udviklingen og formidlingen af indsatsen.

På næste side præsenteres et visuelt overblik over indsatsen.

FORMÅL



ØGE
ARBEJDSUDBUDET
GENNEM STRATEGISK
KOMPETENCEAFKLAR-
ING AF FLYGTNINGE

PROJEKTPERIODE



2016-
2018

STØTTET AF

**INDUSTRIENS
FOND** FREMMER DANSK
KONKURRENCEEVNE
The Danish Industry Foundation

TM HJÆLPER



1400
VIRKSOMHEDER

TM SAMARBEJDER MED



10 KOMMUNER



30 ASYLCENTRE

TM KOMPETENCEAFKLARER

279

FLYGTNINGE



60 %

FRA SYRIEN



24 %
KVINDER



76 %
MÆND

PARTNERE



Integrationsnet



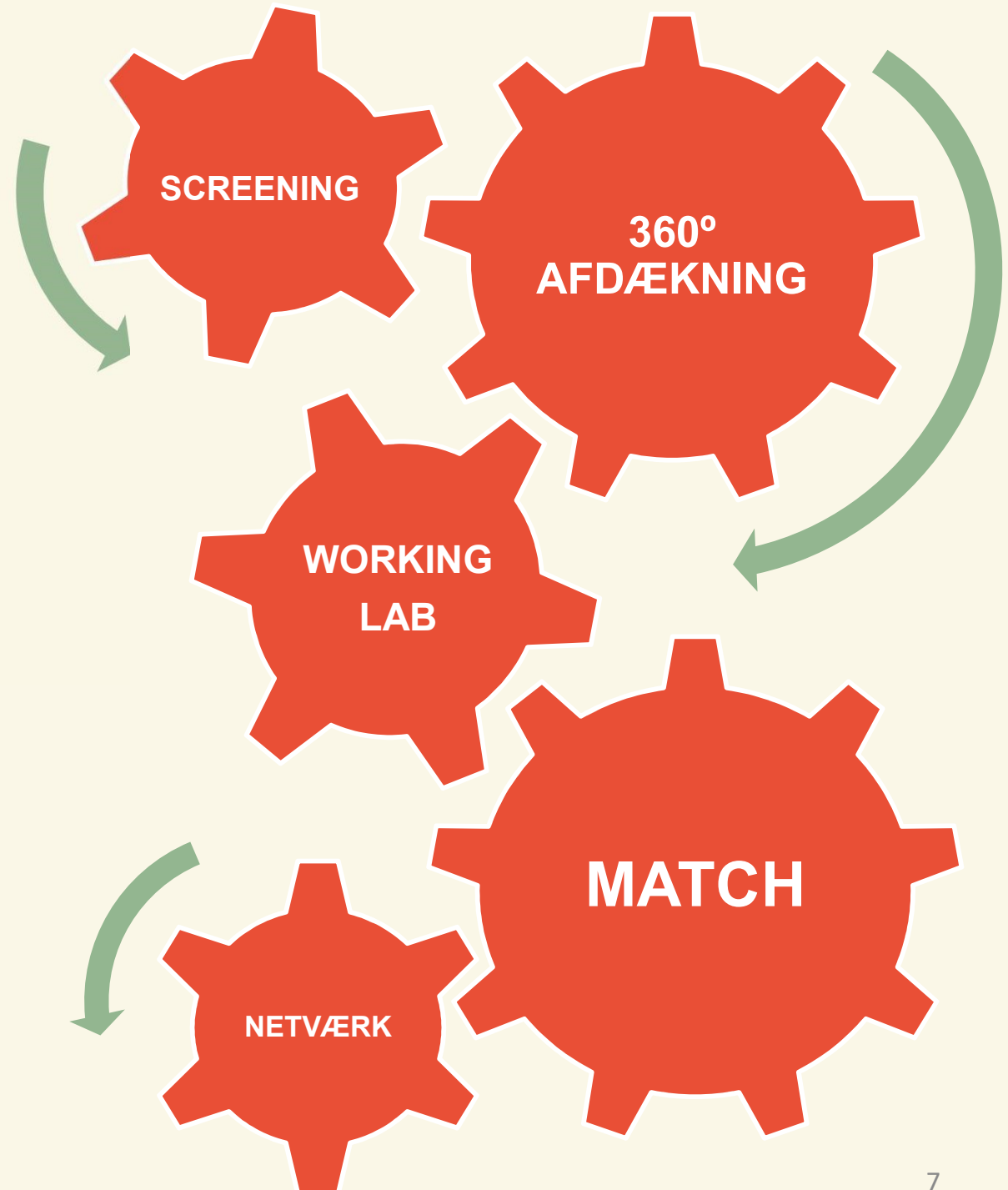
ASYLPROJEKT
SØNDERBORG

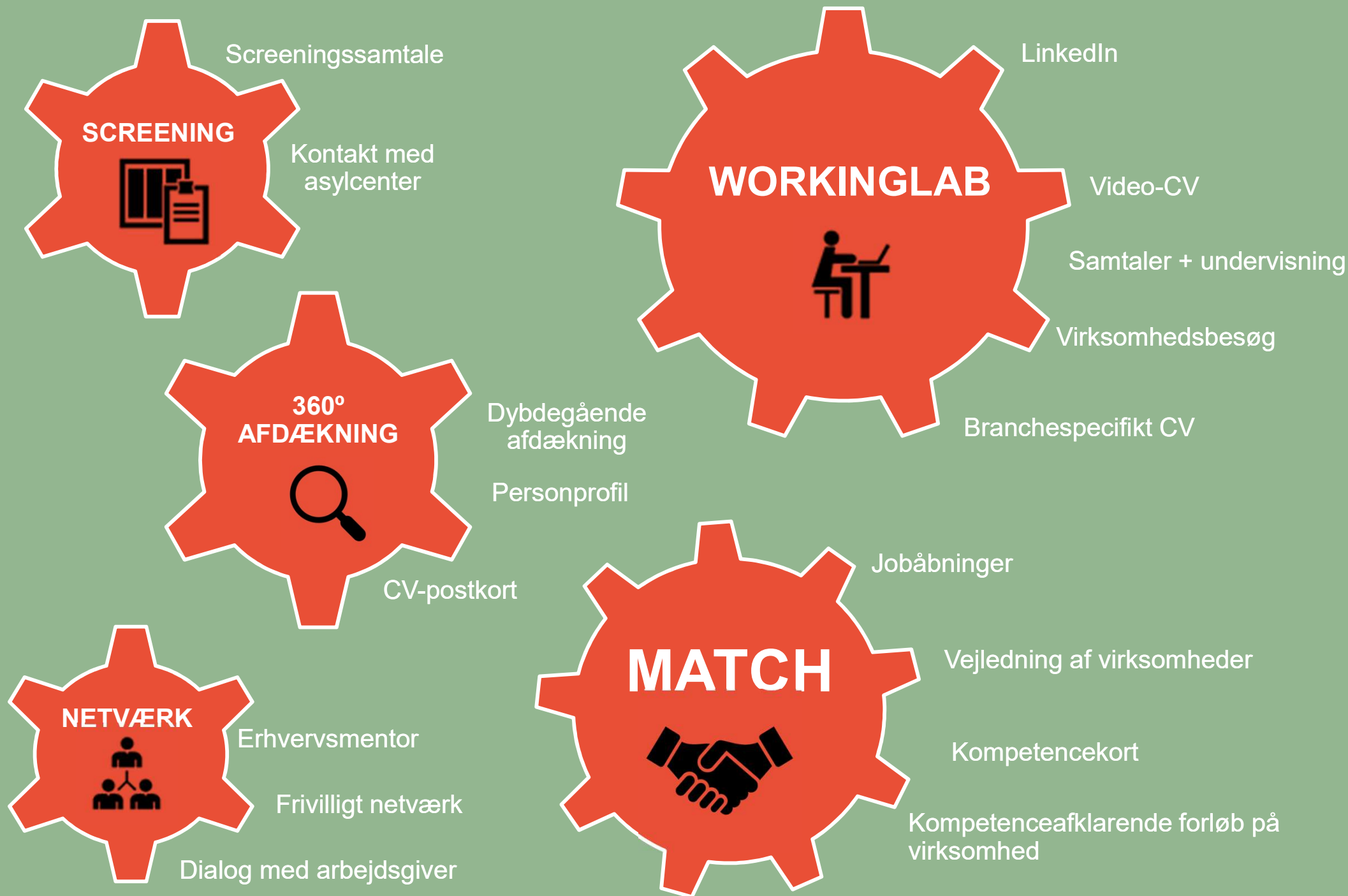
Metoder

Indsatsområder

For at sikre en smidig rekruttering har projektet anvendt en række forskellige metoder kategoriseret i fem overordnede indsatsområder. I dette afsnit kan du læse om metoderne og deres sammenhæng.

Metoderne er alle tilrettelagt med udgangspunkt i virksomhedernes behov og det individuelle fokus på kandidaterne. De er med til at sikre det gode match mellem kandidat og virksomhed. Således har rekrutteringen større mulighed for at lykkes. På næste side præsenteres et visuelt overblik over metoderne under de enkelte indsatsområder.





Metoder

Overblik

Under hvert indsatsområde er der arbejdet med en række metodiske greb, der matches til den enkelte kandidat. Her kan du læse om formålet med det enkelte område samt hvilke metoder, der hører under hvilke indsatsområder.



Systematisk screening af kandidaternes kompetencer, så snart de har fået opholdstilladelse og inden overgivelse til kommunen – dvs. allerede på asylcentre.



360° graders afdækning af kandidatens ressourcer, faglige kompetencer, uddannelsesbaggrund, sociale og personlige kompetencer. Konkret vurderes også uddannelsespapirer og uddannelsesniveau hos Styrelsen for Vurdering af Udenlandske Uddannelser.



Workinglabs med fx sparring på CV, ansøgninger, virksomhedskontakt, træning i arbejdspladskultur, afdækning af arbejdsidentitet, netværk, brug af LinkedIn og andre arbejdsmarkedsrelaterede emner.



Match med udgangspunkt i de lokale virksomheders behov for arbejdskraft og kandidatens kompetencer. Personlighedsprofilen, individuelle brancherettede kompetenceafklarings- og praktikforløb, kompetencekort og mentor.



Netværk for at sikre fastholdelse i arbejde. Vi sætter her fokus på etablering af et stærkt netværk og anvendelse af erhvervsmentorer for at fastholde kandidaterne i job.

Metoder

Screening

De tre mest nyskabende og effektfulde metoder, der er anvendt i projektet, er: **Screeningssamtale, video-CV'er og CV-postkort.** Alle tre metoder er tilpasset behovene hos industriens virksomheder.

På denne side kan du læse om screeningssamtalen – og på den næste side kan du se et uddrag af et udfyldt og anonymiseret screeningsskema.



I TM er der gennemført systematiske screeninger af kandidaters kompetencer. Dette er gjort så snart opholdstilladelsen er godkendt og inden overgivelse til ny bopælskommune. Dvs. allerede på asylcentre. Screeningen er foretaget med udgangspunkt i virksomhedernes behov for arbejdskraft og er udført i samarbejde med asylcenter, Integrationsnet og kommune.

I screeningen er der fokus på ressourcer, ikke begrænsninger.

Screeningen tager ikke kun udgangspunkt i facts omkring kandidatens faglige kompetencer og erhvervserfaringer. Den går i dybden med motivationsniveau, sociale kompetencer ift. arbejdsmarkedet, netværk, familie, kulturelle opmærksomhedspunkter og mobilitet og kandidaten stilles spørgsmål som fx:

- Hvem har ansvaret for din integration/din vej til job?
- Hvilke kompetencer vil du selv fremhæve som spidskompetencer?
- Hvordan vurderer du selv din motivation ift. arbejdsmarkedet?

Desuden indhentes andenhåndsviden om kandidaten fra fx asylcenteret.

En typisk screening varer 2 timer og afholdes med tolk. Den bliver et dokument på ca. 7-10 sider, som overleveres til den pågældende bopælskommune med TM's anbefalinger og beskrivelse af fremtidig indsats.

	og tog imod og ekspederede ordrer fra disse kunder. M. var glad for dette job og tjente godt men stoppede, da han ville i gang med studie. Øvrig erfaring M. har arbejdet som DJ ved fester og andre arrangementer sammen med sin bror, som er sanger. <i>M. forklarer, at det er almindeligt i Iran at tjene penge ved at tage flere forskellige job indenfor forskellige brancher. Dette er nødvendigt for at sikre en indtægt.</i> <i>M. vurderer, at hvis han kunne have fortsat sit studie- og arbejdsliv i Iran, ville han have valgt arbejde som entreprenør.</i>
Deltagelse i jobkurser eller praktik i Danmark	Ja Hvis ja, hvilke: M. har været i ekstern praktik i asyltiden i den kristne skole. Her var han hjælpelærer i matematik og idræt. Han har ligeledes været i praktik i taekwondo-klubben. Derudover har han haft intern praktik som vagt på asylcenteret.
Ønsker/muligheder ift. beskæftigelsesstatus	Fuldtid
Fremtidsønsker til job i Danmark	1. Entreprenør 2. Import/eksportarbejde 3. "Noget hvor man kan bruge sit liv og er i kontakt med danske kolleger" Disse er hans fokuspunkter i ufaglært arbejde. M. klarer at de fleste job i DK kræver, at man har uddannelse. Han har meget fokus på selv at tage uddannelse og er mindre motiveret for ufaglært arbejde. Han forstår dog, at det som første skridt på vejen kan være nødvendigt i en periode at tage ufaglært arbejde for at blive selvforsørgende. Selvforsørgelse er en vigtig motivation for ham.
FRIVILLIGT ARBEJDE	
Erfaring fra frivilligt	Nej Hvis ja, hvad:
MOTIVATION	
Har kandidaten overvejet, hvordan han eller hun vil søge arbejde i Danmark?	Ja. Han ved at det ofte lykkes via netværk.

	Han håber at blive boligplaceret centralt, så det giver bedre transportmuligheder til praktik/job. Men siger, at "han ikke har andre valg", hvis han boligplaceres uden for byen og er dermed indstillet på lang transporttid.
Har kandidaten fysiske, psykiske eller sociale udfordringer, der har indflydelse på mobilitet?	Nej
PERSONLIGE FORHOLD	
Interesser uden for arbejde: Fx sport / hobby	Han har været taekwondo-træner. Vil gerne fortsætte med denne interesse.
Sociale kompetencer ift. arbejdsmarkedet: - Hvordan er du til at arbejde? - Fortræder du at arbejde alene eller i grupper? - Hvordan har du det med at få nye opgaver på arbejde? - Leder du selv om nye opgaver, når du har løst det du skulle, eller venter du på at din chef kontakter dig? - Hvordan har du det med at lære nye kolleger at kende? - Andet? (ensomhed/isolation, sociale kompetencer, samarbejdsevner, kommunikation, selvtillid, imødekommenhed, udadvendt/indadvendt, initiativrig, humor etc.)	Han er en social og udadvendt person, som gerne samarbejder med andre. Han er god til at skabe nye relationer. Han har respekt for andre mennesker og er pligtopfyldende. Han vil gerne følge retningslinjer og regler, men er også god til at få nye ideer ved løsning af arbejdsopgaver. Han mener, han er en tålmodig person, der er god til at tilpasse sig. Han er selv opsøgende i forhold til nye arbejdsopgaver, hvis han har afsluttet det igangværende. <i>Han fremtræder som en omgængelig og positiv person, som er nem at tale med. Han er smilende og præsentabel. Han virker ambitiøs og målrettet.</i>
Er der kulturelle forhold, som vil være relevante ift. fremtidig beskæftigelse? - Religion - Arbejde med personer af andet køn? - Beklædning - Fremmøde	Nej
Familieforhold - Alene eller del af en familie? - Familiesammenføring? - Familiens forventninger - Forventer din familie, at du finder arbejde?	Hans søster og svoger bor i Lemvig. De har boet her henholdsvis 10 og ca. 25 år. Svogeren har en restaurant. Han har danske bekendte i Ålborg og Hillerød. Han har en bror i Tyskland.

Metoder

Screening

Vidste du, at ...

en screening der kun afklarer konkrete facts om personen kun sjældent giver et billede af de egentlige kompetencer og ressourcer, som kandidaten kan tilbyde?



For at kunne afholde en effektiv og helhedsorienteret screeningssamtale, er der, udover et professionelt screeningsskema, brug for at sætte stemningen og møde kandidaterne der, hvor de er. TM har arbejdet helt bevidst med dette aspekt, ved at:

1. Skabe en god og imødekommende stemning (small-talk, kaffe/te, give god tid).
2. Skabe tydelighed og gennemsigtighed i samtalen og forklare, hvad formålet med samtalen er.
3. Have en åben og nysgerrig tilgang til kandidaten.
4. Stille åbne spørgsmål. Og ind i mellem så frø om en ny "fortælling" om kandidaten, hvis kandidaten ikke ser egne ressourcer.
5. Forventningsafstemme om fremtidige realistiske muligheder med udgangspunkt i det lokale erhvervsliv.
6. Italesætte mulighederne for at skabe jobåbning, lære dansk, lære konkrete arbejdsopgaver gennem praktik.
7. Være positiv og opmuntrende/motiverende i dialogen med kandidaten. Og ikke mindst at spørge afsluttende: "*Hvad glæder du dig mest til?*"

Metoder

Video-CV'er

En anden metode, som har vækket positiv genklang hos både kommuner og virksomheder, er kandidaternes video-CV'er. Der er blevet lavet i alt 17 videoer. Videoerne er primært blevet delt på LinkedIn og har fået positiv feedback fra både virksomheder og kommuner. Sigtet har i høj grad været at vise kandidaterne netop som kandidater til job og ikke med fokus på deres identitet som flygtning.

Ved at klikke på videoerne til højre, kan du se to eksempler.



Metoder

CV-postkort

En tredje metode, der skal fremhæves, er CV-postkort. Disse er udviklet i tæt samspil med erhvervsråd og virksomheder. De har udtrykt et behov for enkelthed, en måde hvorpå man hurtigt og let kan forholde sig til en kandidat. Flere kandidater har selv gået rundt til virksomhederne med CV-postkortene. Der er udviklet over 200 CV-postkort. Sigtet som med video-CV'erne har været at vise kandidaterne som potentielle medarbejdere. Til højre kan du se to eksempler på CV-postkort.



SVEJSER
søger job

[in](#) Følg os på LinkedIn: Talent Management Rekruttering

ERHVERVSRERFARING

Svejer (5 år).
Har været ansat ved en smed og bl.a. svejset emner som vinduer og døre.
Har endvidere erfaring fra byggebranchen (2 år).
Udførte primært svejsearbejde i opførelsen af et-planshuse men har også erfaring med at lægge fliser primært i badeværelser og køkkener.

PERSONLIG BESKRIVELSE

22 år og kommer fra Afghanistan.
Arbejdsom, mødestabil og lærenem. Udadvendt og hjælpsom.
Stor motivation for at udvikle sine kompetencer indenfor metalbranchen.
Bosiddende i Vejen kommune.

SPROG

Lærer dansk på sprogskole. Begår sig lidt på engelsk, Farsi og dari.

FÅ MERE AT VIDE OM AHMAD

KONTAKT

Rekrutteringskonsulent Mette Østergaard
Tlf. 6020 2375 | Mail: mette.oestergaard.jacobsen@drc.dk

BYGGEBRANCHEN
Arbejdsmand søger job

[in](#) Følg os på LinkedIn: Talent Management Rekruttering

UDDANNELSE

9 år i grundskole

ERHVERVSRERFARING

Erfaring fra byggebranchen siden 1996.
Har arbejdet som arbejdsmand med byggeri/konstruktioner i beton.
Erfaring med hele processen ved opførelse af byggerier.
Erfaring fra midlertidige jobs som chauffør, maler og indenfor restaura-
tion.

PERSONLIG BESKRIVELSE

35 år og kommer fra Syrien.
Ihærdig og arbejdsom. Imødekommende og positiv.
Stort fokus på selvforsørgelse—derfor åben for andre brancher.
Bosiddende i Kolding kommune.

SPROG

Lærer dansk på sprogskole. Kurdisk kurmanji og arabisk.

FÅ MERE AT VIDE OM HAMUDA

KONTAKT

Rekrutteringskonsulent Peter Lux
Tlf. 6020 2374 | Mail: peter.lux.soerensen@drc.dk

Typologier

Målgruppen er bredt sammensat af primært ufaglært arbejdskraft og få med specialiseret arbejdskraft. Herudover er gruppen forskelligartet ift. erhvervserfaring, uddannelsesniveau, alder og kompetencer. Der har således været behov for individuelt at sammensætte metoderne, så de både har matchet kandidatens og erhvervslivets behov og muligheder. Projektet har således arbejdet med metoderne, så der tages højde for, at der skal forskellige indsatser til forskellige mennesker.

Vi præsenterer i dette afsnit fem persontypologier, som er dannet ud fra karakteristika om projektets kandidater, men først en overordnet præsentation af kandidaterne.

En del af kandidaterne har deltaget med status som **asylanter**.

Disse kandidater er som minimum i asylfase 2. Der skal være en overvejende statistisk sandsynlighed for opholdstilladelse – eksempelvis vurderet på baggrund af nationalitet. Kandidaterne har haft særligt efterspurgte kompetencer fra samarbejdende virksomheder og har haft et ønske om boligplacering i en af de deltagende kommuner. De har endvidere været indstillet på at blive flyttet til et andet asylcenter, såfremt dette har været fordelagtigt for virksomheden. Når en virksomhed har tilkendegivet at have interesse og behov for en konkret kandidat, har projektet efterfølgende meddelt dette til Udlændingestyrelsen og anbefalet boligplacering i den kommune, hvor den pågældende virksomhed har adresse.

Formålet med indsatsen for asylanter har således været: Boligplacering på baggrund af erhvervslivets behov for arbejdskraft.

97 kandidater er i denne kategori.

Typologier

Målgruppen af nyankomne flygtninge, som i perioden 2016-2018 har deltaget i TM, er bred og mangfoldig, men fælles for dem er, at de **alle har interesse i og/eller kompetencer inden for industriens område.**

Alle kandidater har ligeledes været parate til at varetage arbejde: De har således ikke haft fysiske, psykiske eller sociale begrænsninger i et omfang, der begrænser deres deltagelse på arbejdsmarkedet.

En anden del af kandidaterne har på visiteringstidspunktet til projektet fået besked om, at de er **boligplacerede** i en af deltagerkommunerne, men har endnu ikke været indrejst i kommunen.

Første kontakt med disse kandidater har altid været på asylcenteret. Formålet med dette har været at få lavet en tidlig screening og kompetenceafklaring, således at planlægningen af den beskæftigelsesrettede indsats kunne starte før eller umiddelbart efter indrejse i kommunen. Perioden er benyttet fx til at matche kandidaten med relevante virksomheder og sikre, at kandidaten tilbydes en bolig, hvor det er muligt at komme frem til virksomheden via offentlig eller anden transport. Kandidaterne er ligeledes ved første screeningssamtale blevet forberedt på det konkrete arbejdsmarked og de muligheder, der er i den enkelte kommune.

Formålet med indsatsen for boligplacerede har været: Selvforsørgelse.

124 kandidater er i denne kategori. Herudaf har
83 modtaget en indsats udover screeningen.

Typologier

Type 1

Asylant

med praktisk erhvervserfaring

CASE:
Hør Amir's historie
Eller læs den [på side 45](#)



Karakteristika

Kandidaterne i type 1 består primært af mænd i alderen 20-45 år. De har ingen eller kort skolegang og har været i job siden deres tidlige ungdom med praktisk erfaring indenfor flere forskellige fag og diverse håndværksmæssige brancher. Kandidaterne udviser stor motivation for at komme i arbejde, og er selv opsøgende i forhold til job. De bruger deres eget netværk til at forhøre sig om jobåbninger og har udvist høj grad af stabilitet i fremmøde og arbejdsindsats.

Udfordringer

- Kandidaterne har begrænsede dansk- og/eller engelskkundskaber.
- De har begrænset erfaring inden for én branche og kan kun udføre en lille del af de samlede arbejdsopgaver inden for faget.

Særlige opmærksomhedspunkter i indsatsen

Ift. virksomhederne har rekrutteringskonsulentens opgave været dels at sikre afklaringsforløbet og understrege, at der ikke er tale om konkurrenceforvridning ved ordinær ansættelse. Og dels, grundet sprogbarrierer, har det været gunstigt at fokusere på løsningen af enkelte opgaver for derefter at bygge nye opgaver på hen af vejen. Desuden er forventningsafstemning mellem virksomhed og kandidat, med fokus på arbejdsopgaver og forventninger til løsning af disse, essentielt for at et match bliver succesfuldt.

Typologier

Type 1

Asylant

med praktisk erhvervserfaring

Her finder du en oversigt over
relevante elementer i indsatsen.



Kontakt med asylcenter
Vurdering af oplysninger
Planlægning af screeningssamtale
Screeningssamtale



Dybdegående afdækning
CV-postkort



Kontakt til arbejdsgiver (flygtningen selv eller
gennem konsulent)
Kompetencekort
Vejledning om jobmuligheder i asyltiden
Kompetenceafklarende forløb



Virksomhedsbesøg
LinkedIn
Samtaler & undervisning – bl.a. om uskrevne
regler på arbejdsmarkedet
Kontakt US vedr. boligplacering
Realkompetenceafklaring i virksomhed eller
kursuscenter



Frivillig erhvervsmentor

Typologier

Type 2

Asylant

med mellemlang
eller lang uddannelse

(eller med kompetencer fra positivlisten)

CASE:
Hør Foued's historie

Eller læs den [på side 46](#)



Karakteristika

Hovedparten af kandidaterne i denne typologi har iransk baggrund og er i alderen 25-35 år. De har en universitetsuddannelse og ingen eller få års erfaring indenfor deres uddannelsesfelt. Under uddannelsesforløbet kan de have haft relevant arbejde. Alle kandidaterne er opmærksomme på at forbedre dansksproglige kompetencer og udbygge netværk, så de optimerer mulighederne for at komme i job. Det gør de ved selvstændigt at opsøge arbejdsgivere, indgå i frivilligt arbejde samt udbyde værksteder og undervisning til andre asylanter. Alle kandidater i denne typologi begår sig på engelsk.

Udfordringer

- Manglende erhvervserfaring og begrænset netværk og viden om det danske arbejdsmarked.
- Danske arbejdsgivere er usikre på kandidaternes faglige niveau.

Særlige opmærksomhedspunkter i indsatsen

Ift. denne typologi er tæt dialog mellem virksomhed og kandidat essentiel - især fordi arbejdsgiverne nærer skepsis overfor kandidatens faglige niveau. For at introducere dialogen, er det givtigt at rekrutteringskonsulenten arrangerer virksomhedsbesøg inden kompetenceafklaringsforløbet, da personligt fremmøde og forbindelse har en afgørende betydning.

Typologier

Type 2

Asylant med mellemlang eller lang uddannelse

Her finder du en oversigt over
relevante elementer i indsatsen.



Kontakt med asylcenter
Vurdering af kandidat
Planlægning af screeningssamtale
Screeningssamtale



Dybdegående afdækning
Uddannelsesdokumenter vurderes ved Styrelsen
for vurdering af Udenlandske Uddannelser.
Personprofiltest
CV-Postkort



Kontakt til arbejdsgiver (flygtningen selv eller
gennem konsulent).
Kompetencekort
Vejledning til arbejdsgiver
Kompetenceafklarende forløb



Virksomhedsbesøg
Professionelt CV
LinkedIn
Samtaler & undervisning
Kontakt Udlændingestyrelsen vedr. boligplacering



Frivillig erhvervsmentor

Typologier

Type 3

Boligplaceret med ingen eller kort skolegang

CASE:
Hør Leyla's historie
Eller læs den [på side 47](#)



Karakteristika

Kandidaterne har ingen eller meget lidt skolegang. Hvad angår kvinderne har de færreste haft tilknytning til arbejdsmarkedet, og mange har været hjemmegående. De har svært ved at forestille sig eller se sig selv inden for en bestemt branche. Mændene har været i job siden tidlig ungdom typisk som landbrugsmedhjælper, arbejdsmænd eller indgået i et familieforetagende. De er opsat på at komme i job hurtigt for at kunne forsørge sig selv og åbne og fleksible overfor ufaglært arbejde i brancher, der er nye for dem. Kvinderne har ofte brug for hjælp til at se de kompetencer og ressourcer, de har med fra arbejdet i hjemmet.

Udfordringer

Der er stort frafald af kvinder i denne gruppe. Nogle kvinder møder pasningsudfordringer i forhold til børn. Mange bliver eller er gravide og/eller har uspecificerede helbredsudfordringer.

Særlige opmærksomhedspunkter i indsatsen

Rekrutteringskonsulenten har haft særlig fokus på at give kandidaterne i denne type særlig grundig introduktion til uskrevne regler og adfærd på det danske arbejdsmarked. Sproglige barrierer har ikke været et problem for denne målgruppe. Kandidaterne har arbejdet med specifikke og konkrete ufaglærte opgaver, som kan instrueres visuelt og ikke kræver forklaring. Alle har forbedret deres sprogkundskaber under virksomhedsforløbet.

Typologier

Type 3

Boligplaceret

med ingen eller kort skolegang

Her finder du en oversigt over
relevante elementer i indsatsen.



Kontakt med asylcenter
Vurdering af oplysninger
Planlægning af screeningssamtale
Screeningssamtale



Dybdegående afdækning
CV-Postkort



Kontakt til arbejdsgiver (flygtningen selv eller
gennem konsulent).
Kompetencekort



Virksomhedsbesøg
Undervisning – bl.a. om uskrevne regler på
arbejdsmarkedet
Motivationssamtaler om realistiske jobmuligheder
LinkedIn
Kompetenceafklarende forløb



Løbende dialog med kandidat og virksomhed
efter ordinær ansættelse
Vejledning om virksomhedsbonus til
arbejdsgivere
Evt. frivillig erhvervsmentor

Typologier

Type 4

Boligplaceret

med grundskole eller praktisk
erhvervserfaring

CASE:

Hør Ali's historie

Eller læs den på side 48



Karakteristika

Kandidaterne er primært mænd i alderen 30-50 år. De har afsluttet grundskole og typisk erhvervet sig arbejde i håndværkerbranchen. Kandidaterne er vant til at arbejde i skiftende brancher og har et stærkt selvforsørgerinstinkt. De er motiveret for at påtage sig de job, der er tilgængelige for dem.

Udfordringer

- Begrænsede dansk- og engelskkundskaber.
- Manglende dokumentation for deres erhvervserfaring.
- Virksomhedernes vurdering af kandidatens faglige niveau, som værende under dansk niveau, er en barriere for potentielle jobåbninger.

Særlige opmærksomhedspunkter i indsatsen

Rekrutteringskonsulenten har ift. denne type fokuseret på at skabe virksomhedsforløb, hvor der er en realistisk chance for at kandidaten kan få job. Fx ved at arbejde med realkompetenceafklaring inden for kandidatens erhvervsområde, da de ikke har officielle uddannelsespapirer, som bekræfter deres faglighed.

Fokus har således ligget på ufaglært arbejde indenfor deres erfaringsområde. IGU-forløb kan også være relevant her.

Typologier

Type 4

Boligplaceret

med grundskole eller praktisk
erhvervserfaring

Her finder du en oversigt over
relevante elementer i indsatsen.



Kontakt med asylcenter
Vurdering af oplysninger
Planlægning af screeningssamtale
Screeningssamtale



Dybdegående afdækning
CV-postkort



Kontakt til arbejdsgiver (flygtningen selv eller
gennem konsulent)
Kompetencekort



Virksomhedsbesøg
LinkedIn
Samtaler & undervisning – i bl.a. uskrevne regler
på arbejdspladsen.
Realkompetenceafklaring
Kompetenceafklarende forløb



Løbende dialog med kandidat og virksomhed
efter overgang til ordinær ansættelse
Vejledning om virksomhedsbonus til
arbejdsgivere
Evt. frivillig erhvervsmentor

Typologier

Type 5

Boligplaceret med mellemlang eller lang uddannelse

CASE:
Hør Ibrahim's historie
Eller læs den på side 49



Karakteristika

Kandidaterne i denne typologi har alle taget en universitetsuddannelse på ml. 3-5 år i hjemlandet. Enkelte har ikke afsluttet uddannelsesforløbet. Kandidaterne er i aldersgruppen 20-35 år. Kandidaterne har ingen eller lidt erfaring indenfor deres uddannelsesfelt. Nogle har erfaring fra et job de har haft sideløbende med studiet. Kandidaterne har fokus på at fortsætte indenfor deres fag og nogle ønsker at uddanne sig på sigt. De er bevidste om, at de skal samle erhvervserfaring til evt. at kunne få adgang til uddannelse.

Udfordringer

- Manglende erhvervserfaring.
- Manglende fagsprog.
- Danske arbejdsgivere er i tvivl om kandidatens faglige niveau.
- Begrænset viden om og netværk til det danske arbejdsmarked.

Særlige opmærksomhedspunkter i indsatsen

Ift. denne type er det vigtigt at oplyse om realistiske job- og uddannelsesmuligheder samt tidsperspektivet i dansk kontekst.

Når der skal matches til en virksomhed, har rekrutteringskonsulenten sikret et personligt møde mellem arbejdsgiver og kandidat, da arbejdsgiver nærer stor skepsis overfor kandidatens faglige niveau.

Typologier

Type 5

Boligplaceret

med mellemlang eller
lang uddannelse

Her finder du en oversigt over
relevante elementer i indsatsen.



Kontakt med asylcenter
Vurdering af oplysninger
Planlægning af screeningssamtale
Screeningssamtale



Dybdegående afklaring
Personprofiltest
CV-Postkort



Kontakt til arbejdsgiver (flygtningen selv eller
gennem konsulent)
Kompetenceafklarende forløb
Kompetencekort
Uddannelsesdokumenter sendes til vurdering



Udarbejde professionelt CV
LinkedIn
Virksomhedsbesøg
Forberede til jobsamtale
Motivationssamtaler om realistisk vej videre i
uddannelse og job



Løbende dialog med kandidat og virksomhed
Vejledning om virksomhedsbonus til
arbejdsgivere
Evt. frivillig erhvervsmentor

Resultater

Du præsenteres i dette afsnit for de vigtigste resultater fra TM. Allerførst kan du læse udsagn fra de forskellige målgrupper:

- Hvilken forskel har TM gjort for kandidaterne, virksomhederne, kommunerne og asylcentrene?
- Og hvilke konkrete resultater har TM haft ift. boligplaceringer og selvforsørgelse?



Resultater

Hvilken forskel gør den tidlige indsats for kandidaterne?

- Føler sig motiveret
- Bliver taget seriøst
- Glæde over at kunne bruge sine kompetencer
- Lettere ved at få netværk og falde til i Danmark

Kandidaterne fortæller:

"Arbejde er meget vigtigt. Jeg møder mennesker og lærer sproget."

"Jeg føler mig nyttig. Jeg har fået erfaring, som også hjælper mig i fremtiden".

"Jeg føler mig heldig, at jeg har fået lov til at starte før tid ift. hvad andre gør. Det er godt, at jeg allerede i asylcenteret har fået en ide om hvilke muligheder, jeg har på det danske arbejdsmarked. Jeg er heldig at være kommet hurtigt i gang".



FORMÅL



ØGE
ARBEJDSUDBUDET
GENNEM STRATEGISK
KOMPETENCEAFKLA-
RING AF FLYGTNINGE

30

BOLIGPLACEREDE I SELVFORSØRGELSER

(4 IGU, 10 SU, 16 ordinært)



221

Kandidater har
fået 360 graders
afdækning.
Heraf 124
boligplacerede.

83

Boligplacerede
kandidater har
modtaget aktiv indsats
ud over afdækningen.



24% i selvforsørgelse
(af alle boligplacerede)



36% i selvforsørgelse
(af dem i aktivt forløb)



33% i uddannelse
(af alle selvforsørgende)



67% af de 30 er blevet
selvforsørgende indenfor 6
måneder
(de øvrige indenfor 12 måneder)

Resultater

Hvilken forskel gør den tidlige indsats for virksomheder?

- Ny rekrutteringskanal er synliggjort
- Det personlige møde med en kandidat gør forskellen ift. forestillinger om sprog- og kulturbarriere
- Mulighed for selv at forme og udvikle medarbejderens kompetencer

Virksomhederne siger:

"Vi fik kandidaten allerede 2 uger efter han var flyttet til kommunen. Vi har oplevet, at han er meget motiveret for at arbejde og gøre en god indsats. Jeg tror, at det er fordi, han er kommet i praktik med det samme. Vi har en anden praktikant, som er meget umotiveret og han har været i DK i 10 år. Det gør en forskel, at de kommer ud med det samme. Han kan ikke sproget endnu, men fordi han er så motiveret, oplever vi det ikke som et problem. Vi bruger tegnsprog og prøver os frem, og så forstår vi oftest hinanden. Og så griner vi også nogle gange af de misforståelser der også er. Vi har tilbudt ham at blive ansat i IGU-forløb, fordi han gør det godt og passer ind i vores virksomhed."

"Vi håber og tror, at det er en fremtidig rekrutteringsbase, at vi kan få fremtidige medarbejdere og lære dem op fra starten".

"Branchen er udfordret på sigt, så denne gode erfaring med tidlig indsats kan vi arbejde videre ud fra fremadrettet".

"Drømmescenariet er, at personen lynhurtigt bliver integreret og kan begå sig på dansk i et vist omfang, så han kan blive fastansat, og han dermed får lov til at blive permanent."



Resultater

Hvilken forskel gør den tidlige indsats for kommunerne?

- Smidigere sagsbehandling
- Virksomhedsrettet kommunikation til både borger og virksomheder
- Ændring af interne procedurer
- Lettere og hurtigere at lave det rette match og hjælpe kandidaten til selvforsørgelse

Kommunerne udtaler om indsatsen:

"Det er en kæmpe hjælp at modtage screeningsmateriale, inden flygtningen kommer til kommunen. Det betyder, vi kan komme i gang med indsatsen tidligere."

"Det har ændret vores tilgang til virksomhederne. Selve retorikken er blevet anderledes. Hvad er det for en arbejdskraft vi står med, og hvad har virksomhederne brug for. Det er det perspektiv"

"Projektet har gjort, at vi er blevet mere bevidste om, hvor afgørende en tidlig indsats er. Det handler om at smede, mens jernet er varmt. Der skal ikke så meget til at fjerne motivationen, hvis ikke de kommer i gang med det samme."

"Det har ændret kommunens procedure for modtagelse af nye flygtninge. Der afholdes nu et møde med alle nyankommne ca. 14 dage før, vi overtager integrationsansvaret"

"Vi har et rigtig godt billede på forhånd. Vi er hurtigere i gang. Kandidaterne er motiveret, man kan mærke, at der er mere motivation blandt kandidaterne end de øvrige borgere"



Resultater

Hvilken forskel gør den tidlige indsats for asylcentrene?

- Smidigere sagsgang
- Virksomhedsrettet kommunikation til både borger og virksomheder
- Asylanterne føler sig taget alvorligt
- Bedre til at vejlede asylanterne
- Bedre til at forholde sig til asylanterne individuelt

Asylcentrene siger:

"Indsatsen allerede i asylcenteret giver helt sikkert en kæmpe gevinst. Man fanger de ressourcestærke og får dem hurtigt ud på arbejdsmarkedet. Det gavner både samfundet og den enkelte asylant. Det giver asylanterne et stort løft personligt, at de bliver inddraget aktivt allerede, mens de er i asylcenteret. Det er en gevinst, at de bliver klædt på allerede i asylcentertid, så de er bedre forberedt på, hvad de kan forvente, der vil ske, når de flytter fra centeret og ud på arbejdsmarkedet og i kommunen."

"Vi har oplevet, at asylanterne bliver taget alvorligt fra start, og at man i Talent Management har forholdt sig til dem individuelt."

"Vi ved nu, at der er stor gevinst ved tidligt at have øjnene åbne for gode ressourcer, som kan blive en gevinst i stedet for at asylanterne passivt ser til, indtil de er flyttet fra centeret".



Resultater

Model for rekruttering

For at opnå disse både kvantitative og kvalitative resultater, har TM udviklet en metode-model, som skitserer de tre essentielle metoder, der skal til.

Ingen af disse tre elementer kan tages ud, da det netop er i sammenhængen mellem dem, at resultaterne kan opnås.

1. Den tidlige indsats

Når flygtninge kommer til landet er deres motivation for at arbejde og skabe sig et selvforsørgende liv i Danmark allerstørst. Den tidlige indsats sikrer, at vi bruger denne motivation effektivt.

2. 360° afdækning

Afdækningen sikrer et dybdegående kendskab til kandidaten, som gør, at alle ressourcer kommer i spil. Og at arbejdsgiver kan få et billede af, hvad det er for en kandidat, de får.

3. Grundig overdragelse

Overdragelsen til kommunerne sikrer at viden ikke lander mellem to stole, og at kandidaten får den indsats, der skal til for at komme hurtigst mulig i job efter boligplacering.



Business case

Vi præsenterer i dette afsnit en business case rettet til kommunerne. Casen viser, hvordan det er en gevinst for den kommunale økonomi, hvis nytilkomne flygtninge og familiesammenførte hurtigt finder beskæftigelse i stedet for at modtage offentlig forsørgelse.



Det er en gevinst for den kommunale økonomi, hvis nytilkomne flygtninge og familiesammenførte hurtigt finder beskæftigelse i stedet for at modtage offentlig forsørgelse.

I dette beregningseksempel er der fokus på gruppen af nytilkomne voksne over 30 år, der modtager integrationsydelse, som er jobparate og som er omfattet af integrationsprogrammet. Beregningseksemplet viser de økonomiske gevinster ved at investere i en strategisk tidlig indsats, der skaber bedre resultater hurtigere for de nytilkomne jobparate.

Det er TM's erfaring, at en strategisk screening af kompetencer for en tidlig indsats i gennemsnit tager 10,5 time.

CASE: Jens Jensen

Jens er ansat på fuldtid som virksomhedskonsulent i Vejby kommune til at arbejde med målgruppen af nytilkomne jobparate. Ud fra erfaringerne i TM er det rimeligt at antage, at Jens kan varetage en løbende indsats for 40 personer - nogenlunde ligeligt fordelt mellem de fem typologier.

Løn til Jens

Jens aflønnes som socialrådgiver, og ud fra de oplysninger, vi har fra Dansk Socialrådgiverforenings hjemmeside, har vi med udgangspunkt i løntrin 34 udregnet hans timepris til 190 kr. (inkl. 1100,- i tillæg, ekskl. pension). Hvis Jens skal bruge 10,5 time skal der investeres kr. 1.995,- kr. ekstra for hver borger.

Business case

Indtægter

Ser vi på, hvor deltagerne fra TM er kommet i job, er der tale om brancher, hvor årslønnen i gennemsnit er på 252.000 kr. Her har vi taget udgangspunkt i overenskomstmæssige mindstelønninger, som fx køkkenmedhjælper, produktionsmedarbejder, butiksansat, hotelansat, rengøringsassistent og buschauffør.

En del af deltagerne i TM har fået job på 20 eller 30 timer om ugen, og en del har fået fuldtidsjob. Vi har derfor i eksemplet nedenfor beregnet den kommunale skatteindtægt ud fra en 30 timers stilling med en årsløn på 203.000 kr. Med denne årsløn bliver den kommunale skatteindtægt ca. 15.500 kr. hver halve år pr. borger. Skatteindtægten er udregnet ud fra den skattepligtige indkomst og en gennemsnitlig kommuneskat på 25 procent. En årlig kommunal nettoudgift for en nyankommen jobparat kandidat udgør 132.505 kr.

(Du kan finde tabellen fra M-PLOY i bilag 1.)

Hvis kommunen får borgeren i ordinær beskæftigelse indenfor 6 måneder ved hjælp af den tidlige indsats, vil den kunne spare halvdelen af udgifterne. Det anslås, at udgifter til danskundervisning og boligstøtte stadig vil skulle afholdes, da kandidaten skal bestå en prøve i Dansk 2 for at søge om permanent opholdstilladelse. Ligesom indtægten ikke vil være høj nok til at boligstøtte kan undgås.

(132.505 minus udgifter til boligstøtte og danskundervisning,
 $7.902 + 14.910 = 109.689/2 = 54.844$)

Business case

Vil du vide mere...

Om hvordan din kommune kan lave denne besparelse?

Kontakt projektchef Else-Marie Ringgaard: else-marie.ringgaard@drc.dk

Integrationsnet
En del af Dansk Flygtningehjælp

Den økonomiske gevinst

Ser vi altså alene på de borgere, som kommer i job, kan vi beregne den kommunaløkonomiske gevinst således:

Halvt års kommunal nettoudgift pr. person	54.844 kr.
Skatteindtægt efter et års ansættelse:	15.500 kr.
Investering løn til Jens:	- 1.995 kr.

Besparelse pr. borger	<u>68.349 kr.</u>
-----------------------	--------------------------

Mulig ekstra bonus

Når der er tale om borgere, som kommer i beskæftigelse eller ordinær uddannelse i mindst seks måneder inden for de første tre år af integrationsperioden, kan kommunen desuden hjemtage **75.000 kr.**

pr. borger i resultattilskud fra staten.
(jvf. §45, stk.8, Lov nr. 665 af 8. juni 2016)

Rekruttering til industrien

En stor del af TM's indsats har handlet om inddragelse af industriens virksomheder, deres behov, rekrutteringsudfordringer og deres perspektiver på flygtninge som alternativ rekrutteringsgruppe. Ud over det daglige oplysningsarbejde og de mange praktiksamtaler har TM lavet en rundringning til 164 industrivirksomheder med det formål at udforske muligheder og barrierer ift. at rekruttere flygtninge.

I alt 132 virksomheder deltog i rundringningen og det statistiske materiale i dette afsnit er baseret herpå.

77 ud af 101 industrivirksomheder har ikke overvejet at rekruttere fra målgruppen af flygtninge. Det er der primært tre årsager til: Sprogbarriere, manglende kompetencer og fordomme fra kunder og/eller medarbejdere.

Rundringning viste overordnet to tendenser:

1. Industrivirksomheder ser *ikke* flygtninge som en umiddelbar potentiel rekrutteringsgruppe.

Flere virksomheder udtrykte, at de "havde hørt" at rekruttering fra denne gruppe var besværlig pga. kandidaternes manglende ressourcer og sprogvanskeligheder. Ofte var disse antagelser baseret på andenhånds erfaringer og ikke virksomhedernes egne.

"Den største udfordring er sprog."

"Den vej har vi ikke tænkt på. Vi har nok en del fordomme om sproget."

Samtidig har projektet vist at kun 40% af kandidaterne kan engelsk (og det på et meget lavt niveau) – og hele 76% ud af dem som kom i arbejde, kom det inden for de første 6 måneder, de var i Danmark. Dette tyder på, at sprog i praksis ikke er så stor en barriere, som det kan gøres til.

Rekrutteringskonsulenterne fra TM oplever, at virksomhederne er mindre forbeholden overfor sprog, når de først har mødt kandidaten og har skabt en personlig relation.

Rekruttering til industrien

Vidste du at....

97 ud af 164 industrivirksomheder ikke oplever rekrutteringsudfordringer – kun indenfor specialiserede områder.

2. Det er afgørende for virksomhederne, at ledelsen har taget aktiv stilling til, om de vil rekruttere fra denne gruppe.

Hvis medarbejdergruppen eller ledelsen har modstand på målgruppen eller ikke har arbejdet strategisk med at inkludere dem på arbejdspladsen, afholder virksomhederne sig fra at indgå et sådant samarbejde. Sådan lyder det fra flere af de adspurgte virksomheder.

"Der skal ske et holdningsskifte på ledelsesniveauet. De ønsker ikke flygtninge af hensyn til kunder, der kunne være imod denne gruppe."

Det tyder således på, at virksomhedernes egne erfaringer med flygtninge samt en aktiv stillingstagen til gruppen er nødvendig for, at industrivirksomhederne får øjnene op for denne gruppe af potentielt nye medarbejdere.

Rekruttering til industrien

De fem kompetencer, som kandidaterne skal besidde for at komme i betragtning:

- Kandidaten skal være stabil
- Kandidaten skal tage selvstændigt initiativ til arbejdsopgaverne
- Kandidaten skal være læringsvillig
- Kandidaten skal være samarbejdsvillig
- Kandidaten skal være motiveret

26% af de adspurgte sagde ja til støtte i rekrutteringen:

“Vi hører meget gerne fra egnede kandidater”

“Vi vil gerne høre om IGU”

“Vi samarbejder med jobcenteret om besættelse af ufaglærte stillinger. Det fungerer godt”

Ydermere angiver 29 virksomheder, at det mest afgørende for dem er, at kandidaterne har den rette indstilling. De er ikke bekymret for at lære dem op i faglige opgaver.



Anbefalinger

Formålet med Talent Management har været at sikre en nem og smidig rekruttering af arbejdskraft til industriens virksomheder gennem strategisk kompetenceafklaring af flygtninge allerede fra asylfasen. Resultaterne fra projektet giver gode indikationer af, hvad der skal til for at dette kan lykkes. Talent Management anbefaler at anvende den udviklede metode-model, hvor følgende tre grundlæggende metoder skal være tilstede:

1. **Tidlig screening** og afklaring er afgørende for at ramme kandidatens motivation.
2. **Helhedsorienteret afdækning** af kompetencer og ressourcer sikrer en dybdegående viden til kommuner og virksomheder.
3. **Grundig overdragelse** af denne viden til kommunerne, er med til at sikre, at kandidaten hurtigt matches med det rette job.

Alle tre elementer skal være tilstede for, at de gode resultater kan opnås.

Projektet har opnået både kvantitative og kvalitative gode resultater og vist, hvordan det er muligt at se og anvende flygtninge, som en alternativ rekrutteringsgruppe til industriens virksomheder.



Vil du vide mere?

KONTAKT: Projektchef Else-Marie Ringgard på tlf. 28 11 96 69
/ else-marie.ringgaard@drc.dk / www.integrationsnet.dk



BYGGEBRANCHEN
arbejdsmand søger job

UFAGLÆRT ARBEJDE
Kandidat søger job

FRISØR
søger job

MEDARBEJDER

KØKKEN
søger job

UFAGLÆRT ARBEJDE
Kandidat søger job

BYGGEBRANCHEN
Arbejdsmand søger

BAGER søger job

UFAGLÆRT ARBEJDE
Kandidat søger job

SOFTWAREINGENIØR

COMPUTER SCIENCE
elér søger job

KØKKENMEDHJÆLP
søger job

VILINGE
ger job

Publikationen er udarbejdet af:

connectio

Bilag 1 – Business case

Kommunens samlede nettoudgifter til målgruppen

For at give et skøn over kommunens samlede udgifter og indtægter til målgruppen inkluderer dette beregningseksempel udgifter til forsørgelse, social-, sundheds- og beskæftigelsesindsats samt skatteindtægter. Afdækningen af disse udgifter og indtægter peger på, at nettoudgiften til en nytilkommet voksen, der er aktivitetsparat, udgør ca. 133.000 kr. årligt. De inkluderede udgifter og indtægter er vist i tabel 9 herunder.

Den største enkeltudgift til målgruppen er forsørgelsesydelsen, som kan opgøres til ca. 72.000 kr. netto for kommunen. Forsørgelsesudgiften er beregnet med udgangspunkt i de seneste forsørgelsesoplysninger om, hvad gruppen koster efter implementering af integrationsydelsen.

Ud over udgifter til forsørgelse har kommunen også andre udgifter til målgruppen. Disse inkluderer blandt andet udgifter til indsatser inden for beskæftigelsesområdet, danskundervisning og andre kommunale områder fx i forbindelse med sociale og sundhedsmæssige indsatser. På indtægtssiden modtager kommunen skatteindtægter.

Se tabel 1: Kommunale udgifter til målgruppen på næste side.

Bilag 1 – Business case.

	Kommunale bruttoudgifter pr. fuldtidsperson	Kommunale nettoudgifter pr. fuldtidsperson
Forsørgelsesudgifter	89.917 kr.	71.934 kr.
Udgifter til beskæftigelsesindsats	30.088 kr.	15.044 kr.
Danskundervisning	29.819 kr.	14.910 kr.
Øvrige udgifter	5.487 kr.	5.225 kr.
Sundhedsudgifter	2.394 kr.	2.394 kr.
Administrative udgifter	37.363 kr.	26.322 kr.
Boligstøtte	15.811 kr.	7.906 kr.
Kommunale Skatteindtægter	-	-11.229 kr.
Samlede kommunale udgifter pr. fuldtidsperson	221.847 kr.	132.505 kr.

Kilde: Kommunale økonomidata, Beskæftigelsesministeriets forløbsdatabase DREAM, Danmarks Statistik og mploys egne beregninger. Anm.: Udgifter til beskæftigelsesindsats, danskuddannelse, social og sundhedsudgifter samt administrative udgifter er beregnet ud fra økonomidata for 1. halvår af 2016 fra 2 kommuner. De 2 kommuner har indgået i samarbejde om afdækning af udgifterne for målgruppen. Forsørgelsesudgifter er trukket fra Jobindsats.dk for januar 2017. Øvrige udgifter omfatter primært sociale udgifter, herunder økonomiske fripladser på daginstitution og enkeltudgifter. Ved udregning af de kommunale nettoudgifter er det forudsat, at kommunen ikke har overskredet driftsloftet.

Kilde: <http://uim.dk/filer/integration/vaerktojer-til-vurdering-af-integrationsarbejdets-okonomiske-effekter/170504-kolding-okonomiske-perspektiver-ved-investering-i-integrationsområdet.pdf>

Bilag 2 – Case 1, Amir

Amir på 30 år kommer fra Iran. Han har søgt om opholdstilladelse i Danmark og opholder sig fortsat på asylcenteret, da hans sag endnu ikke er afgjort. Han har færdiggjort grundskole men har ikke yderligere uddannelse. Han har i Iran forsørget sig selv via småjobs som ufaglært indenfor diverse brancher.

Amir har i asylforløbet været meget aktiv i det lokale byliv. Han kommer eksempelvis i det lokale motionscenter, hvor han har mødt Jens. Jens er bilforhandler og driver egen virksomhed i byen.

Amir og Jens falder i snak i motionscenteret på det begrænsede dansk som Amir kan og ved hjælp af fagter og tegnsprog. Amir er nysgerrig og ønsker at vide, hvordan Jens er blevet så muskuløs. Snakken kommer også til at handle om andet. Amir drømmer om et arbejde og benytter lejligheden til at spørge Jens, om han har nogen i hans netværk, som mangler medarbejdere. Amir er åben over for de fleste typer job.

Jens mangler selv en medarbejder til at klargøre biler. Han har ikke tidligere overvejet at rekruttere medarbejdere fra gruppen af flygtninge. Han har brug for en stabil type, som har øje for detaljer, og som er initiativrig. Mødet med Amir åbner hans øjne for, at Amir kunne være en potentiel kommende medarbejder og tilbyder Amir et praktikforløb.

Asylcenterets jobkonsulent iværksætter det formelle papirarbejde omkring praktikken.

Rekrutteringskonsulent fra Talent Management varetager vejledningen af såvel kandidat som virksomhed og er ansvarlig for opfølgning af forløbet.

Ved første praktikopfølgning fortæller Jens, at han er meget tilfreds med Amir. Amir har særligt øje for detaljen og udviser stabilitet i gennemførelse af arbejdet. Han er ligeledes dygtig til at tage initiativ til nye opgaver. Dette gør, at Jens vurderer ham som en værdifuld medarbejder for virksomheden. Jens ser ligeledes store fremskridt i Amirs dansk-sproglige kompetencer, efter han er blevet en del af en dansk kollegagruppe.

Jens ønsker at tilbyde Amir ansættelse, men er i tvivl om reglerne herfor, og om det har betydning for Amirs igangværende ansøgning om asyl.

Rekrutteringskonsulenten vejleder og understøtter virksomheden ved ansøgning om arbejdstilladelse. Amir vejledes og understøttes om mulighed for privatindkvartering i den lokale by. Godkendelsen til at arbejde, mens asylsagen verserer, bevilges fra Udlændingestyrelsen, og Amir kan således udføre sit arbejde hos Jens og opnå løn for denne indsats.

Amir får senere asylopholdstilladelse og boligplaceres i samme kommune og kan fortsætte sit lønnede arbejde hos Jens, efter han overgår til integration i kommunen. Kommunen modtager således en allerede selvforsørgende flygtning fra første dag.

Det afgørende i denne case var det personlige møde mellem en dansk arbejdsgiver og en potentiel medarbejder, som også er flygtning.

Bilag 2 – Case 2, Foued

Foued er 30 år og kommer fra Iran. Han er uddannet bachelor i computer science og har desuden forskellige certificeringer. I hjemlandet har han arbejdet som underviser indenfor eget fagområde på universitetet. Foued har søgt asyl i Danmark og afventer fortsat afgørelse på opholdstilladelse og opholder sig derfor på asylcenteret.

Foued har på eget initiativ iværksat et IT-kursus for de øvrige asylansøgere på centeret. Indholdet er alt fra generel brug af computer til konkret undervisning i Office-pakken. Foued afvikler selv al undervisning.

Rekrutteringskonsulenten har kontakt til et IT-firma i Billund kommune, som er udfordret i at finde kvalificeret arbejdskraft. Virksomhedsejeren Flemming finder Foueds profil interessant og vil gerne mødes til en samtale om kompetencer og fremtidsmuligheder. Der arrangeres et møde på asylcenteret med deltagelse af Flemming, Foued, rekrutteringskonsulenten og repræsentanter fra asylcenteret.

Ved samtalen afklares faglighed og mulighed for kompetenceafklaring via praktikforløb. Ved mødet fortæller Flemming, at det er svært at finde kandidater, som både forstår programmering/databasedelen samt UI-designfasen (opsætningen til slutbrugeren). Flemmings vurdering er, at Foued umiddelbart kan begge dele.

Foued og Flemming taler ved samtalen om mulige opgaver i afklaringsforløbet. Flemming ser mulighed i at videreudvikle på Foueds IT-kursus og gøre det til et salgsprodukt i virksomheden.

Flemming vurderer, at Foued via en kompetenceafklaring over 12 uger vil kunne opnå kundeansvar, hvilket er et krav for ordinær ansættelse. Idet der er stor geografisk afstand mellem arbejdsplads og asylcenteret etableres der en arbejdsplads for Foued på asylcenteret. Flemming kommer på ugentligt besøg på centeret, hvor han og Foued kan sparre indbyrdes. Flemming stiller ligeledes en computer, telefon og hot-spot til rådighed. Progressionen i afklaringsforløbet følges i et kompetencekort som løbende vurderes.

Rekrutteringskonsulenten indsender anbefaling til Udlændingestyrelsen om boligplacering i den kommune, hvor virksomheden har adresse, såfremt Foued bevilges opholdstilladelse.

Det viser sig hurtigt, at Foued opfylder kravene til en ansættelse i virksomheden. Flemming er dog forbeholden, idet han er usikker på reglerne om arbejdstilladelse, og om han stiller sin virksomhed og Foued dårligere ved at etablere et ansættelsesforhold med en asylant.

Rekrutteringskonsulenten vejleder herom, og Flemming beslutter sig for sammen med Foued at ansøge om arbejdstilladelse.

Rekrutteringskonsulenten bistår dem i denne proces.

Flemming tilbyder Foued fuldtidsansættelse på overenskomstmæssige vilkår. Der ansøges ved Udlændingestyrelsen om godkendelse til at arbejde, mens asylsagen behandles og søges om privat indkvartering nær arbejdsgiver. Dette godkendes og Foued er nu i ansættelse hos arbejdsgiver. Der afventes fortsat afgørelse på asylsagen.

**For kandidater med uddannelse omfattet af positivlisten skal ansøgning om arbejdstilladelse sendes til Styrelsen for International Rekruttering og Integration.*



Bilag 2 – Case 3, Leyla

Leyla er 32 år og kommer fra Syrien. Hun har fået opholdstilladelse og skal sammen med sin ægtefælle og deres fire børn flytte til deres nye bopælskommune. Leyla har gået i skole i hjemlandet, men har aldrig haft arbejde udenfor hjemmet. Leyla fortæller, at hun aldrig har tænkt over muligheden for at tage lønnet arbejde, da der i hendes familie er tradition for, at kvinderne er hjemmegående og har ansvar for børn og hjemmet. Dette har Leyla ikke stillet spørgsmål ved og fundet naturligt.

Leyla er dog en omstillingsparat kvinde, som nu ser muligheder for en ny tilværelse som udearbejdende og er meget motiveret for dette. Hendes ægtefælle er ligeledes meget åben for dette og bakker sin hustru op. Leyla siger, at hun ikke har særlige erhvervs- og uddannelsesmæssige kompetencer at byde ind med, men at hun fx har været vant til at lave mad til store forsamlinger i hjemlandet i private sammenhænge. Hun forestiller sig, at hun kan tage afsæt i disse erfaringer, når hun skal finde arbejde i Danmark. Lysten til at arbejde indenfor køkkenfaget er stor. Fokus i forløbet med Leyla har været at gøre hende bevidst om, at selvom hun ikke har uddannelse eller erhvervserfaring fra hjemlandet, har hun stadig gode kompetencer og erfaringer fra andre sammenhænge, som er værdifulde for jobsøgningen i Danmark. Hun starter således ikke på bar bund, men med gode erfaringer fra det huslige arbejde, der i Danmark ofte også er lønnet arbejde.

Leyla deltager i projektets working labs med fokus på læren om det danske arbejdsmarked og uskrevne regler som findes på en dansk arbejdsplads. I working labs bliver der fokuseret på at træne skills fx af præsentation overfor arbejdsgivere og disse skills øves efterfølgende ved et virksomhedsbesøg i en branchebestemt virksomhed, så træningen kan afprøves i den virkelige verden. Tilbagemeldingerne fra en arbejdsgiver har stor betydning i opfattelsen af og forståelsen for, hvad der er vigtigt at kunne for at få arbejde på en dansk arbejdsplads.

Leyla bliver ligeledes hurtigt efter ankomst til kommunen startet op i en virksomhedsvendt indsats og tilknyttet et erhvervskøkken, så hun kan afprøve sine kompetencer og opleve et professionelt køkken. Der bliver anvendt kompetencekort i praktikforløbet for at følge progressionen og for at fastholde fokus på arbejdsopgaver samt personlige kompetencer, som er nødvendige at opfylde i denne branche. Køkkenchefen giver positive tilbagemeldinger på Leylas indsats og beskriver en engageret og arbejdsom kvinde, som også forbedrer sit danske sprog i løbet af praktikken.

Denne indsats åbner døre for Leyla, da hun beviser at have vilje og evne til at arbejde indenfor køkkenfaget. Hun kommer således i betragtning til et IGU-forløb i et køkken og bliver efter et samtaleforløb tilbudt opstart i IGU. Leyla er således efter kun 7 måneder i hendes nye bopælskommune selvforsørgende som IGU-elev og er godt på vej til at skabe sig en ny tilværelse som udearbejdende kvinde i Danmark. Ægtefælle er ligeledes kommet i IGU-forløb, og sammen har de forbedret familiens levevilkår væsentligt og oplever at yde en indsats. Dette har de begge lagt stor vægt på fra start. Børnene er ligeledes kommet hurtigt i gang i daginstitution og skole og trives her. Familien har fundet balancen mellem familielivet og arbejdslivet for to udearbejdende forældre.

Bilag 2 – Case 4, Ali

Ali er 23 år og kommer fra Syrien. Ali har gået i grundskole i 4 år men har ikke lært at skrive eller læse. Han stoppede skolegangen, da han måtte hjælpe med forefaldende arbejde i faderens malerfirma. Som 18-årig skiftede Ali branche og forsørgede herefter sig selv som herrefrisør.

Ali er bevilget opholdstilladelse og er meddelt boligplacering i Tønder kommune. Ved første interview med rekrutteringskonsulenten fortalte Ali, at han ærgrede sig over, at han skulle flytte til Tønder, da han har familie i Hillerød kommune. Han fortalte også, at der var en mulighed for, at han kunne få job i Hillerød, men at dette nu nok ikke lod sig gøre. Rekrutteringskonsulenten rådede Ali til at holde jobåbningen varm og vejledte ham i, at det som integrationsborger er muligt at flytte kommune, hvis man er selvforsørgende.

Projektet kontaktede henholdsvis arbejdsgiver, x-kommune og y-kommune for at afdække muligheder for ordinær ansættelse samt overdragelse af integrationsansvaret. Ali blev endvidere vejledt om vilkår for etablering i ny bolig og gjort opmærksom på, at dette var hans eget ansvar. Han løste denne boligsituation med hjælp fra familie og arbejdsgiver.

Der blev etableret et kompetenceafklarende forløb på 2 måneder, hvor der foregik oplæring i arbejdsopgaver. Virksomheden blev i denne periode fulgt og understøttet af rekrutteringskonsulenten. Der var via brug af kompetencekort fokus på, om kandidaten løste opgaverne tilfredsstillende og på muligheden for ordinær ansættelse. Virksomheden var meget positiv omkring indgåelse af ansættelsesforhold. Det virksomheden lagde særlig vægt på, var Alis mødestabilitet og forståelse for at begå sig på arbejdspladsen. De har tidligere haft forløb, hvor praktikanter har talt i mobiltelefon og røget cigaretter på ikke aftalte tidspunkter.

Efter de 2 måneders kompetenceafklaring overgik Ali til ordinær ansættelse i fuldtidsstilling.

Rekrutteringskonsulenten har i de efterfølgende måneder løbende haft dialog med virksomheden og bl.a. vejledt om muligheden for at søge om virksomhedsbonus.

Bilag 2 – Case 5, Ibrahim

Kandidaten Ibrahim visiteres til projektet fra asylcenteret, mens han stadig har status som asylant. Ibrahim er 26 år og kommer fra Iran. Han har læst biologi på universitet, men mangler det sidste år af studiet. Ibrahim har et stort ønske om at fortsætte sit studie i Danmark. Han fortæller, at han har særlig interesse for laboratoriearbejde med analyse af diverse prøver fra jord og landbrug. Rekrutteringskonsulenten opsøger relevante virksomheder og opnår kontakt med en virksomhed, der ansætter profiler som Ibrahim. Dog meddeler virksomheden, at det er nødvendigt at deres ansatte taler dansk på et højt niveau. Ibrahim er lærenem og har allerede i asyltiden opnået et godt niveau i dansk.

Virksomheden tøver dog fortsat, og der aftales derfor i første omgang blot et virksomhedsbesøg med det formål at fremvise en dansk relevant arbejdsplads for kandidaten. Besøget afvikles og arbejdsgiver bliver efter dette personlige møde interesseret i Ibrahim pga. hans fremtoning og faglige profil. Virksomheden ligger dog geografisk langt fra asylcenteret, hvor Ibrahim bor, og det er derfor ikke muligt at etablere praktikforløb før Ibrahim evt. boligplaceres i den pågældende kommune. Der findes ikke andre asylcentre i virksomhedens nærområde, hvorfor det ikke er muligt at flytte Ibrahim til et nærmere beliggende asylcenter.

Rekrutteringskonsulenten indsender således i første omgang anmodning til Udlændingestyrelsen med besked om, at virksomheden i den pågældende kommune viser interesse for kandidaten og ønsker at tilbyde praktikforløb med henblik på efterfølgende ansættelse, hvis Ibrahim bor i nærområdet. US bevilger siden opholdstilladelse til Ibrahim og følger anbefalingen om boligplacering i den pågældende kommune.

Efter Ibrahim har fået besked om opholdstilladelse tager rekrutteringskonsulenten igen kontakt til den pågældende virksomhed. Virksomheden er interesseret i at indgå en aftale om praktikforløb med henblik på ordinær ansættelse. Der aftales som første trin i planen et opstartsmøde mellem virksomhed og kandidat, hvor detaljer om det fremtidige samarbejde aftales og kompetencekort udfyldes.

Rekrutteringskonsulenten har involveret jobcenteret fra den pågældende kommune, som således også er aktiv medspiller i planlægningen. Jobcenteret har sørget for at skaffe cykel til kandidaten, så han allerede en uge efter ankomst til kommunen kan starte i fuldtids-virksomhedsforløb i samme virksomhed, som udtrykte interesse for ham, mens han stadig var asylant.

Praktikforløbet gennemføres med tilfredshed fra begge parter.

Der fortsættes med en kortere periode i løntilskud, inden kandidaten overgår til ordinært arbejde indenfor eget fagområde.

Dette giver værdi både for virksomhed og kandidaten og den strategiske boligplacering med afsæt i erhvervslivet blev sikret.