



Herning
Kommune

Lærdansk
Herning



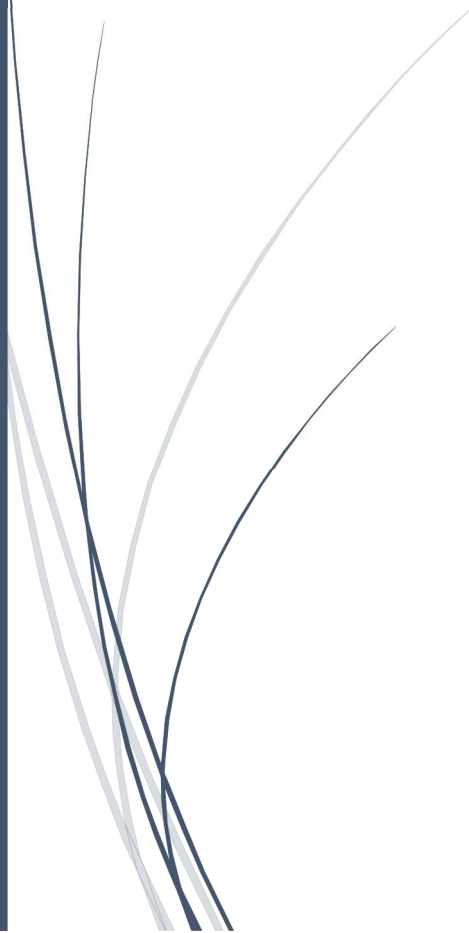
Erhvervsrådet
Herning & Ikast - Brande

INDUSTRIENS
FOND FREMMER DANSK
KONKURRENCEEVNE
The Danish Industry Foundation

Marts 2019

Ny Fremtid

Afsluttende Rapport



Ny Fremtid – afrapportering og evaluering

Indhold

Indledning, baggrund og formål.....	2
Tværgående styre- og projektgruppe.....	3
Erhvervsrådet som døråbner	4
Virksomhedskonsulent på Lærdansk	6
Samspil Lærdansk og Erhvervsrådet	7
Øget brug af mentorstøtte.....	7
Brug af kompetencekort.....	8
Grundlæggende smed	9
Danskundervisning på virksomheden	10
Optræning på produktionsskolen	10
Efterværn ved ansættelse.....	11
Hjælp til SKAT, borger.dk mv.....	11
Den gode modtagelse	12
Virksomhedscenter	13
Virksomhedsinterviews.....	13
Ændrede forudsætninger undervejs og barrierer i projektet.....	15
Projektets resultater	17
Videre drift og afsmitning til andre områder.	18
Bilag (præsentationer, artikler, film, foldere mv.)	20

Indledning, baggrund og formål

Projekt Ny Fremtid påbegyndtes i efteråret 2015, hvor projektansøgningen blev sendt afsted til Industriens Fond på samme tid, som de store flygtningestrømme ramte Europa. Projektet havde til formål at opkvalificere nytilkomne flygtninge til jobs i metalindustrien i Midtjylland med afsæt i virksomhedernes behov for kvalificeret arbejdskraft. Projektet havde desuden til formål at afprøve en samarbejdsmodel mellem centrale aktører i den lokale beskæftigelsesindsats og det lokale erhvervsliv. Fokus i projektet var i udgangspunktet bl.a. en tidligere og bedre kompetenceafdækning af flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, et bedre match mellem disse borgeres kompetenceprofiler og den lokale efterspørgsel på arbejdskraft og en kombination af sproglig og faglig opkvalificering samt praksiserfaring.

Bag ansøgningen stod Herning Kommune, Lær Dansk Herning, Erhvervsrådet Herning og Ikast-Brande samt Herningsholm Erhvervsskole og projektets målgruppe var metalvirksomheder og flygtninge i Herning Kommune.

De centrale elementer i projektet var jf. projektansøgningen følgende:

- Almindelig danskundervisning
- Brancherelateret danskundervisning
- Kompetenceafklaring af den enkelte borger, herunder en konkret individuel realkompetencevurdering
- Tilknytning til en virksomhed i en længere periode
- Kompetenceopbygning både udenfor og på virksomheden via særligt tilrettelagte forløb
- Støtte til borgeren fra virksomhedsansatte mentorer på virksomheden
- Støtte til virksomheden fra projektet under borgerens forløb på virksomheden

Projektet havde som sin primære målgruppe de lokale virksomheder indenfor metalbranchen. Projektets oprindelige målsætning var, at 100 flygtninge skulle deltage i projektet i løbet af projektperioden på 3 år.

Industriens Fond gav i februar 2016 tilsagn, og projektet påbegyndtes derfor pr. 1. marts 2016, og stoppede den 28. februar 2019.

Projektets forudsætninger og målsætninger blev tilpasset flere gange undervejs i projektet, da forudsætningerne ikke viste sig at holde stik. I det følgende gennemgås de elementer og modeller, der er blevet afprøvet i projektperioden. I gennemgangen begrundes de enkelte modeller, og hvad læringen har været af disse. Samtidig beskrives det, hvad baggrunden for at afprøve de forskellige modeller har været, og hvordan projektets oprindelige og undervejs ændrede forudsætninger har haft betydning for de valgte modeller.

De elementer / modeller, der bliver gennemgået i det følgende er:

- Tværgående styre- og projektgruppe
- Erhvervsrådet som døråbner
- Virksomhedskonsulent på Lærdansk
- Samspil mellem Lærdansk og Erhvervsrådet
- Øget brug af mentorstøtte

- Brug af kompetencekort
- Grundlæggende Smed (forløb på erhvervsskolen)
- Danskundervisning på virksomheden
- Op træning på produktionsskolen
- Efterværn ved ansættelse
- Hjælp til SKAT, borger.dk mv.
- Den gode modtagelse
- Virksomhedscenter
- Interviews med udvalgte virksomheder

Afslutningsvis vil der blive samlet op og konkluderet på læringen i projektet samt redegjort for, hvilket af projektets modeller, der bliver sat i drift efter projektafslutningen, og hvilken afsmittende virkning projektet har haft på andre projekter og indsatser i kommunens beskæftigelsesindsats.

Tværgående styre- og projektgruppe.

Som nævnt i indledningen havde projektet til formål at afprøve en samarbejdsmodel mellem centrale aktører i den lokale beskæftigelsesindsats og det lokale erhvervsliv, der blev derfor ved projektets start nedsat en styregruppe og en projektgruppe med relevante aktører fra den lokale beskæftigelsesindsats og det lokale erhvervsliv.

Styregruppen fik følgende deltagere:

- Souschef fra Erhvervsrådet Herning og Ikast-Brande
- Uddannelses- og vejledningschef fra Herningsholm Erhvervsskole
- Sprogskoleforstander fra Lærdansk Herning
- Beskæftigelseschef fra Herning Kommune
- Beskæftigelses- og integrationscenterchef fra Herning Kommune
- Sekretariatsleder fra Beskæftigelsesafdelingen, Herning Kommune
- Afdelingsleder i Beskæftigelse og Integration, Ikast-Brande Kommune
- Projektleder på Ny Fremtid

I styregruppen var der således repræsentation fra både erhvervsfremmeindsatsen, erhvervsuddannelserne, sprogskolen og beskæftigelsesområdet. I projektets første år afholdtes der styregruppemøde hver 14. dag. Længere fremme i projektet neddroges mødefrekvensen, da behovet for at mødes hyppigt blev mindre i takt med, at projektet skred frem. Styregruppens sammensætning har betydet, at de små og store udfordringer, der er opstået i løbet af projektperioden, hurtigt har kunnet løses med beslutninger på tværs af de relevante aktører. Styregruppens bemanning og hyppige mødefrekvens i starten har desuden betydet en stor erfarings- og videnedveksling på tværs af de implicerede interessenter.

Samtidig med nedsættelse af styregruppen blev der også nedsat en projektgruppe.

Projektgruppen bestod af følgende deltagere:

- Erhvervskonsulent fra Erhvervsrådet Herning og Ikast-Brande
- Virksomhedskonsulent fra Herningsholm Erhvervsskole
- Virksomhedskonsulent fra Lærdansk Herning
- Afsnitsleder fra Integrationsafdelingen i Herning Kommune
- Socialrådgiver fra Integrationsafdelingen i Herning Kommune
- Projektleder på Ny Fremtid

Projektgruppens opgave har været at komme med forslag til og beskrivelser af modeller for indsatser i projektet og dermed omsætte den retning og de overordnede linjer styregruppen har givet til praksis. Samtidig har deltagerne i projektgruppen været ansvarlige for den efterfølgende implementering af projektets modeller i praksis. Projektgruppen mødtes i første halvdel af projektperioden en gang om ugen, mens mødefrekvensen i den anden halvdel af projektperioden har været hver 2. uge, da behovet for at mødes blev mindre i takt med at projektet skred frem.

Den hyppige opfølgning i såvel styregruppen som projektgruppen har betydet at alle de udfordringer, der er opstået undervejs i projektet og som har krævet ledelsesmæssige beslutninger hurtigt har kunnet tages op i styregruppen og herved løses. Samtidig har begge grupper være præget af stabilitet og kontinuitet – således har der ikke være udskiftninger i nogen af grupperne undervejs i projektet.

Organiseringen med en tværgående styregruppe og projektgruppe bestående af de væsentligste aktører i projektet har vist sig at være en god og frugtbar model, da den både har betydet, at vigtige beslutninger hurtigt har kunnet træffes, og samtidig har modellen givet en meget stor læring på tværs af aktørerne.

Modellen vil blive anvendt fremover ved lignende projekter, der går på tværs af sektorer og organisationer. Modellen er allerede blevet anvendt i andre projekter i Herning Kommune – heriblandt "Ny Start i Sundhed og Ældre", der er et IGU-projekt, der har til formål at opkvalificere flygtninge til jobs i Herning Kommunes Ældreafdeling og i "Småjobs i Drift og Service", der har til formål via småjobs i kommunens drift-afdeling at opkvalificere kontanthjælpsmodtagere via småjobs.

Erhvervsrådet som døråbner

Det blev hurtigt i projektet besluttet, at den virksomhedskonsulent (fremefter erhvervskonsulent), der skulle have ansvaret for at have den indledende kontakt til virksomhederne og informere om projektet og dets muligheder, skulle være forankret hos det lokale erhvervsråd for Herning og Ikast-Brande Kommune og ikke hos kommunen eller sprogskolen. Tanken bag dette har været, at det med al sandsynlighed er lettere at få virksomhederne i tale, hvis de bliver kontaktet af en repræsentant fra deres egen interesseorganisation. Erhvervsrådet står til rådighed for samtlige virksomheder og iværksættere i de to kommuner, uanset medlemskab eller ej. Erhvervsrådet er således i dialog med en lang række lokale virksomheder.

De nære relationer til virksomhederne har medført, at erhvervskonsulenten fra erhvervsrådet i mange tilfælde har kendt kontaktpersonen i virksomheden og således haft en "åben dør" til virksomheden. I forbindelse med flere virksomhedskontakter i projekt Ny Fremtid har der desuden været tale om, at drøftelse af tema flygtning/indvandrere har haft relation til tidligere drøftelser om virksomhedens arbejdskraftsituation. Det er derfor en nærliggende konklusion, at inddragelse af erhvervsrådet som "døråbner" har været en klar styrkelse af projektets gennemslagskraft overfor virksomhederne.

På virksomhedsmøderne blev projektet præsenteret i detaljer - herunder rammevilkår for praktikforløb, de særlige tilbud om bonus- og mentorordninger, evt. videre forløb i form af ansættelse med løntilskud, fortsat sprogundervisning m.m. Virksomhedens aktuelle og forventede fremtidige arbejdskraftsituation blev desuden drøftet. I tilfælde af aktuel interesse for tilknytning af flygtning/indvandrere blev jobfunktion for mulig kandidat indkredset. Ved møderne fik virksomhederne udleveret en flyer om projektet (Bilag 3). Virksomhedsbesøget og resultatet heraf blev herefter overdraget til virksomhedskonsulenten hos Lær Dansk.

Den primære virksomhedsmålgruppe for projekt "Ny Fremtid" har været fremstillingsvirksomheder i metalbranchen i Herning Kommune. Målgruppen (fremstillingsvirksomheder, jern/metal, min. 5 ansatte, Herning Kommune) blev indkredset til at omfatte 59 virksomheder.

Den primære målgruppe blev senere i projektperioden udvidet til også at omfatte fremstillingsvirksomheder i andre brancher, dette efter aftale med Industriens Fond. Den sekundære målgruppe (fremstillingsvirksomheder, andre brancher end jern/metal, min. 5 ansatte, Herning Kommune) blev brutto opgjort til 87 virksomheder.

Udfaldet af de indledende kontakter til den primære målgruppe af virksomheder inden for jern/metal (59 virksomheder i målgruppen) kan kategoriseres således:

1.	Uddybende møde på virksomheden:		32	
		Heraf aktuel interesse for jobsamtale:		19
		Heraf aftale om senere kontakt:		13
2.	Aftalt møde ej gennemført pga. interne forhold:		2	
3.	Pos. indstilling, evt. møde på senere tidspunkt:		18	
4.	Ej interesse for yderligere uddybning:		7	
5.	I alt		59	

De positivt indstillede virksomheder, hvor møder oprindeligt ikke blev fastlagt, blev siden kontaktet. Heraf resulterede 3 kontakter i jobsamtale.

Den sekundære målgruppe blev taget i anvendelse i foråret 2018. Tilgangen af flygtninge til Herning Kommune var dog – i lighed med resten af landet - på det tidspunkt kraftigt reduceret og udgjorde ganske få. Dette niveau var blivende gennem resten af projektperioden. Grundlaget for rekruttering af nye praktikanter til denne målgruppe viste sig derfor at være på et absolut minimum. Den faldende tilgang i nytillkomne flygtninge beskrives nærmere i afsnittet om ændrede forudsætninger.

I denne målgruppe af virksomheder blev der afholdt indledende møde med 10 virksomheder. Alle steder blev givet udtryk for positiv indstilling til projektet, uden at det dog resulterede i konkrete praktikaftaler.

Virksomhedskonsulent på Lærdansk

Et helt centralt element i projektet har fra start af været, at virksomhedskonsulenten skulle være ansat på sprogskolen og ikke i jobcenteret, som ellers er normal praksis. Ved at have sin base på sprogskolen har virksomhedskonsulenten haft god adgang til viden om de enkelte danskursisters sproglige færdigheder og løbende sproglige udvikling og samtidig også om deres mødestabilitet og sociale kompetencer. Ved at have daglig kontakt til underviserne på sprogskolen har virksomhedskonsulenten løbende kunnet ”plukke” kursister, når de har været klar til at komme i en virksomhedspraktik, og samtidig har hun kunnet lave et kvalificeret match mellem virksomheden og kursist. Da de fleste virksomheder med positiv indstilling til praktikantforløb har stillet krav om et grundlæggende danskniveau, har konsulentens viden om kandidaternes sprogniveau vist sig at være en væsentlig parameter i forbindelse med såvel udvælgelse af kandidater som vejledning af virksomhederne.

Konsulenten har i vid udstrækning argumenteret for, at ”arbejdsplads-dansk” på virksomheden er et godt supplement til danskundervisningen på skolen. Ikke mindst baseret på det faktum, at hvis kandidatens vilje og evne til en fremtid på en arbejdsplads er til stede, vil samtidig sproglig opkvalificering på såvel sprogskole som virksomhed væsentligt reducere de sproglige barrierer.

Konsulenten har desuden mange års erhvervserfaring, bl.a. med rekruttering af medarbejdere. I forbindelse med drøftelser på virksomhederne om organisatoriske og kulturelle forhold har denne erfaring været et stort aktiv. Konsulentens erhvervserfaring har fremmet forståelsen for virksomhedens forventninger, betæneligheder og risici. Denne erfaring har ligeledes fremmet konsulentens forudsætninger for indlevelse i virksomhedens arbejdskraftsituation og dermed fremmet tilliden til konsulenten som formidler af praktikforløb for en flygtning.

Konsulenten har været virksomhedens faste kontaktperson under praktikperioden og i de tilfælde, hvor praktik er efterfulgt af ansættelse med løntilskud. Konsulenten har ligeledes været fast kontakt for praktikanten. Såvel virksomhed som praktikant blev ved praktikforløbets start informeret om og opfordret til ved behov at gøre brug af den fælles kontaktfunktion. Som minimum har kontaktfunktionen indeholdt opfølgende kontakt til virksomheden vedr. fremdrift i forløbet (faglige og kulturelle forhold). Såvel virksomhed som kandidat har altså haft en hotline til virksomhedskonsulenten, hvilket vil blive omtalt nærmere i afsnittet om mentorstøtte og efterværn. For alle virksomheder i projektet, har der således kun været én kontaktperson og ét

telefonnummer, de har skulle forholde sig ved evt. opståede udfordringer eller spørgsmål i relation til praktikken og evt. følgende ansættelse.

Modellen med virksomhedskonsulent ansat på sprogskolen har været en stor succes og har vist sig at være en meget frugtbar model. Siden projektets start er der således blevet ansat yderligere 3 virksomhedskonsulenter med base på sprogskolen finansieret af Herning Kommunes beskæftigelsesafdeling. Modellen er desuden omtalt i SIRIs integrationskit fra 2018 (<http://uim.dk/filer/nyheder-2018/integrationskit.pdf>).

I projektperioden har 37 kandidater været i virksomhedspraktik etableret af virksomhedskonsulenten på Lærdansk – i alt er der blevet etableret 42 virksomhedspraktikker.

Samspil Lærdansk og Erhvervsrådet

Et tæt og løbende samspil mellem erhvervskonsulenten på erhvervsrådet og virksomhedskonsulenten på sprogskolen har været højt prioriteret gennem hele projektperioden. Erhvervsrådets konsulent har orienteret virksomhedskonsulenten om resultatet af den indledende kontakt til virksomhederne (indledende møde og/eller indledende telefonkontakt). Herefter har virksomhedskonsulenten på Lærdansk overtaget den direkte kontakt til de virksomheder, der har ønsket uddybende kontakt med henblik på mulig tilknytning af en flygtning.

Virksomhedens tanker om jobfunktion, evt. krav/ønsker til kandidatens sproglige niveau m.m. er blevet afstemt mellem erhvervs- og virksomhedskonsulent forud for indgåelse af aftale om en jobsamtale med kandidat(er). Efterfølgende er der blevet lavet aftale om et opfølgende møde mellem virksomhed, konsulent og kandidat(er).

Forinden mødet har virksomhedskonsulenten udvalgt en eller flere kandidater på baggrund af den opnåede viden via den tætte dialog med sprogskolens undervisere som beskrevet ovenfor. Herved har konsulenten forsøgt at finde det bedst mulige match i forhold til virksomhedens præferencer. Her er indtrykket af en given kandidats vilje/evne til kulturel tilpasning til en dansk arbejdsplads samt kandidatens sproglige niveau også indgået. Desuden har virksomhedskonsulenten på baggrund af evt. forudgående kendskab til virksomheden forsøgt at vurdere og forebygge mulige "kulturclash" mellem kandidat og virksomhed.

På mødet og "jobsamtalen" er virksomhedens kontaktperson blevet præsenteret for en eller flere kandidater, virksomhed/afdeling er besigtiget, jobfunktion og arbejdstider gennemgået og praktiske forhold vedr. praktik blevet præciseres m.m.

Øget brug af mentorstøtte

I projektansøgningen anførtes øget brug af mentorstøtte som et centralt element i Ny Fremtid (støtte til borgeren fra virksomhedsansatte mentorer). Der har i projektet derfor været mulighed for at bevillige intern mentorstøtte ved hvert praktikforløb – dette anvendes kun i mindre omfang ved sædvanlige praktikforløb. Sædvanligvis har mentorstøtten været på 2 timers mentorbetaling pr. uge (svarende til virksomhedsmentors timeløn). Denne mulighed er blevet anvendt i langt de fleste tilfælde – målet med mentorstøtten har været, at borgeren har fået godt indblik i

arbejdspladsen, og er han blevet selvkørende – herved understøttes en positiv fremdrift undervejs i hele forløbet – både fagligt og personligt.

Mentoren på virksomheden har som oftest været den nærmeste leder – som har hovedansvaret for, at kandidaten har fået en god start. En god start omfatter: positiv modtagelse, præsentation af virksomheden, introduktion til såvel job som kolleger, orientering om praktiske forhold. Mentor vil typisk være en kulturbærer for virksomheden og har stået for at indføre borgeren i virksomhedens kultur, omgangstone, skrevne og uskrevne regler. Mentor har desuden fungeret som den livline, borgeren trygt har kunnet henvende sig til ved behov.

Ved særlige tilfælde har man bevilget 4 timers mentorbetaling pr. uge. I flere tilfælde, har virksomhederne haft svært ved at afsætte ressourcer til mentorfunktionen uagtet lønkomensationen i mentorstøtten, og samtidig har nogle virksomheder haft svært ved at se mentor som en afgørende brik i forhold til kandidatens kompetenceafklaring og -udvikling. I de tilfælde har virksomhedskonsulenten på Lærdansk været anvendt som en "ekstern" mentor. Den eksterne mentoropgave har primært været med henblik på en tættere opfølgning, "udrykning" ved særlige behov – f.eks. udfordringer med kulturforskelle og mødestabilitet og derudover selvfølgelig de sædvanlige opfølgingsmøder.

Erfaringerne fra projektet er, at mentorstøtte i mange tilfælde er en nødvendighed for at sikre den gode integration på arbejdspladsen – især i den første tid, hvor kandidaten er på virksomheden. Mentor kan støtte og informere borgeren, hvorved mange problemer kan tages i opløbet, inden de udvikler sig. I de tilfælde, hvor virksomheden ikke selv kan afsætte ressourcer til mentorstøtte kan det have stor værdi, at virksomhedskonsulenten så kan tilbyde en ekstern mentor.

Brug af kompetencekort

I projektansøgningen var kompetenceafklaring af den enkelte borger et centralt element. For at skabe et fundament for en systematisk kompetenceafklaring- og udvikling af den enkelte kandidat udarbejdede projektgruppen allerede i opstartsfasen et kompetencekort (Bilag 6)

Kompetencekortet har 2 formål – det ene er at få beskrevet, hvilke konkrete opgaver, borgeren skal løse for virksomheden og følge op, hvordan borgeren udvikler sig i forhold til opgaveløsningen undervejs i praktikken. Det andet formål er at kunne følge borgerens udvikling i forhold til opgaveløsningen på virksomheden – f.eks. personlige, sproglige og kulturelle kompetencer.

Virksomhedskonsulenten har sammen med virksomheden (typisk mentor) udfyldt kortet sammen med kandidaten i forhold til de opgaver, der har været relevante i virksomheden, og det er blevet vurderet undervejs, hvordan kandidaten klarede sig i forhold til de forskellige kompetencer/opgaver.

Ved projektstart var det ambitionen, at kompetencekortets opfølgende del løbende skulle udfyldes af kontaktpersonen på virksomheden. Det viste sig dog, at det gav bedre mening, at kompetencekortet blev udfyldt i samarbejde med LærDansk-konsulenten, da virksomhederne har givet udtryk for, at de ikke har kunnet afsætte ressourcer til selv at varetage den løbende opfølgning og registrering i kompetencekortet.

Kompetencekortet har vist sig at skabe et godt fundament for drøftelse af udviklingen hos borgeren – og hvilke opgaver der skal løses – kompetencekortet har kort sagt fungeret som et godt dialogværktøj med fokus på progression. Endvidere er kompetencekortet et godt udgangspunkt i forbindelse med virksomhedskonsulentens journalisering/tilbagemelding til kommunen/sagsbehandler.

De gode erfaringer med kompetencekortet, har betydet, at det i dag anvendes bredt og også ved etablerede praktikker uden for projektets regi. I det tidligere omtalte projekt ”Småjobs i Drift og Service” indgår kompetencekortet (i en lettere tilrettet version) ligeledes som et fast element i opfølgning på borgerens kompetenceudvikling undervejs i deltagelsen i projektet.

Grundlæggende smed

Et andet element i projektansøgningen var et kursusforløb på erhvervsskolen, der havde til formål - i et realistisk værkstedsmiljø - at opkvalificere borgerne til jobs i metalindustrien. Afsættet var, at der skulle køre 3 ugers holdforløb for 15 deltagere ad gangen på erhvervsskolen. Det viste sig dog hurtigt, at der slet ikke var projektdeltagere nok til at stille hold i den størrelsesorden. Samtidig viste det sig hurtigt, at de fleste metalvirksomheders faglige forventninger til kandidater omfattede et vist kendskab til råvare og forarbejdning. I det mindste en forventning om, at en kandidat havde flair for metalbearbejdning. Projektgruppen drøftede derfor mulige tiltag til fremme af virksomhedernes indstilling samt til optimering af match mellem kompetencer hos kandidat og virksomhedens forventning. Resultatet blev oprettelse af kurset ”Grundlæggende smed” hos Herningsholm Erhvervsskole. Kurset blev tilbudt de kandidater, der efter screening hos Lær Dansk blev vurderet egnede til deltagelse. På kurset ”Grundlæggende smed” deltog der typisk 1-2 projektdeltagere ad gangen, hvorfor der var behov for mere eller mindre individuel tolkning for deltagerne fra projektet.

Kurset var af 16 dages varighed (fuldtid) på Erhvervsskolen. Formål og indhold i kurset var:

- Afklaring af mødestabilitet
- ”Vender hænderne rigtigt” i forhold til metal?
- Intro til job i metalindustrien
- Intro til svejsning
- Arbejdsmiljø- og sikkerhedscertifikat

I tillæg til det grundlæggende kursus blev enkelte bevilget et mere specialiseret kursus. På erhvervsskolen blev også gennemført truck-kursus til udvalgte kandidater.

Resultat, gennemførte kurser:

- 7 gennemførte Grundlæggende Smed-kurser
- 7 gennemførte truck-kurser
- 3 gennemførte specialkurser (indenfor svejsning)

Det er erfaringen, at Grundlæggende Smed-kurset har været et godt argument på efterfølgende møder med virksomheder i metalbranchen. Tiltaget har bidraget til at reducere virksomhedernes

usikkerhed og risikofaktor i forbindelse med overvejelser om tilknytning af kandidat i praktik. Nogle kandidater blev således også sorteret fra projektet efter deltagelse i ”Grundlæggende smed”, da de kompetencer, de havde med fra deres hjemland, ikke matchede de kompetencer, virksomhederne i projektet efterspurgte.

Danskundervisning på virksomheden

Ret hurtigt i projektet begyndte de deltagende virksomheder at melde tilbage, at danskundskaberne hos kandidaterne var på et lavere niveau end virksomhederne havde forventet, og at det lave niveau samtidig gav problemer både i forhold til kandidaternes opgaveløsning, men også i forhold til den sociale interaktion med kollegerne i virksomheden.

På baggrund af de mange tilbagemeldinger fra de deltagende virksomheder besluttede projektet at tilbyde gratis virksomhedsforlagt, individuel og målrettet danskundervisning til de deltagende virksomheder for at imødekomme problematikken med deltagerens begrænsede danskundskaber. Virksomhederne har dog haft svært ved at få indpasset undervisningen i den daglige drift, og alle adspurgte virksomheder på nær én har derfor takket nej til tilbuddet. Nogle virksomheder har også udtrykt bekymring for, at nogle af deres ansatte måske ikke lige syntes godt om, at der blev tilbudt så meget ekstra opmærksomhed over for denne gruppe af kandidater. Men samtidig udtrykker de fleste virksomheder dog også, at kandidaternes sprogundskaber er for dårlige.

En virksomhed har, som nævnt, takket ja – her har kandidaten fået undervisning både på virksomheden og ekstra timer på skolen – dette til trods, blev kandidaten ikke tilbudt ansættelse efter udløb af virksomhedspraktik.

Projektet har således prøvet at løse en udfordring som størstedelen af de deltagende virksomheder har givet udtryk for, men til trods for tilbud om gratis og målrettet eneundervisning på virksomheden, er det altså kun én virksomhed, der har takket ja til tilbuddet.

Optræning på produktionsskolen

Undervejs i projektperioden søgte projektet Industriens Fond om og fik tilladelse til at udvide målgruppen for virksomheder til at omfatte andre former for fremstillingsindustri end metal. Den primære årsag til dette var de høje kompetencekrav, som mange af metalvirksomhederne har stillet, og som ikke har kunnet honoreres blandt de ledige flygtninge, der har været til rådighed. Udvidelsen af målgruppen afstedkom et behov for at kunne afprøve flygtninge i forhold til arbejde i træindustrien. Et sådant forløb var ikke muligt at lave i samarbejde med den lokale erhvervsskole. Projektet indgik derfor en aftale med den lokale produktionsskole om et afklarings- og afprøvningsforløb rettet mod træindustrien.

Formålet med optræning på produktionsskolen var dels kompetenceafklaring og dels intro til håndværksmæssige fag.

Forløbet har primært været rettet mod unge kandidater, da produktionsskolens normale målgruppe er unge under 25 år.

Da unge flygtninge typisk kommer i et forløb, der er rettet mod videre uddannelse (bogligt) – har der kun været 2 kandidater igennem forløbet på produktionsskolen. Her fik de indblik i primært

tømrer-opgaver og kendskab til de værktøjer, som der anvendes i dette fag – og ikke mindst navnet på de forskellige værktøjer.

De to kandidater har bl.a. afprøvet:

- slibning af stemmejern
- forskellige maskiner
- pudse-opgaver
- høvle-opgaver

Herudover er der talt sikkerhed på arbejdspladsen, hvilket klart vurderes, er et område, der blandt virksomhederne er stort fokus på.

Da det er et begrænset antal kandidater, der har været igennem forløbet, er erfaringsgrundlaget ikke stort, men de umiddelbare tilbagemeldinger har været gode, og de to unge kandidater har kunnet profitere godt af det ungdomsmiljø, der er på produktionsskolen, og de gode redskaber produktionsskolen har til optræning og kompetenceafklaring. Herning Kommune har da også sidenhen købt flere enkeltpladser til afklaring på produktionsskolen af borgere, der ellers ikke er i målgruppe for produktionsskoleophold.

Efterværn ved ansættelse

For at understøtte at virksomhederne, der har deltaget i projektet, har fået så god en oplevelse som muligt med at ansætte en flygtning i såvel praktik, som løntilskud og ordinær ansættelse, har alle deltagende virksomheder fra start fået tilbudt en "hotline" hos virksomhedskonsulenten. Hotlinen har bestået i, at de har haft et direkte nummer til virksomhedskonsulenten, som de har kunnet benytte, hvis der er opstået udfordringer undervejs i praktikken eller ansættelsen – fx manglende fremmøde o.l.

Efterværnet, som er en udvidet periode med hotlinen, er allerede trådt i kraft ved ansættelse med løntilskud i projektet, da kandidaten her oppebærer en normal løn. Virksomheden er blevet oplyst om, at der til stadighed er en hotline til virksomhedskonsulenten ved LærDansk – også efter ordinær ansættelse – hvis der skulle opstå tvivlsspørgsmål eller andre udfordringer i forhold til ansættelsen. Virksomhederne er også blevet anbefalet, at kandidaten fortsætter med dansk-undervisning efter ansættelse (der tilbydes aftenundervisning når kandidaten går i job).

2 virksomheder har efter hhv. 6 mdr. og 1 års ansættelse henvendt sig om bl.a. mulighederne for voksenlærlingeansættelse og efterspørgsel med oplysninger om/hjælp til ansøgning for permanent opholdstilladelse, så virksomhederne har gjort brug af hotlinen også længe efter ansættelse af kandidater. Flere virksomheder har desuden gjort opmærksomme på, at de har været meget tilfredse med den service, de har fået fra virksomhedskonsulenten i hele forløbet.

Hjælp til SKAT, borger.dk mv.

På opfølgingsmøder har nogle virksomheder omtalt, at kandidaternes manglende viden om en lønseddels sammensætning, reduktion af ydelser som følge af ændringer i indkomst, boligstøtte, friplads m.m. har været en udfordring for virksomheden. Disse kandidater har trukket på kolleger eller virksomhedens bogholderi for at få en forklaring på forholdene. Gældende regler og

sammenhænge kan også være svært tilgængelige for de fleste danskere. Så det er fuldt forståeligt, at borgeren søger hjælp til blandt andet viden om påvirkning af eventuel ægtefælles integrationsydelse, friplads til børnene, forskudsregistrering ved SKAT, boligstøtte.

I nogle virksomheder skønner ledelsen dog, at den hjælpeindsats, der har måttet yde kandidaten, har nået for stort et omfang.

Det er i projektet derfor også blevet en opgave at få informeret borgerne om andre muligheder for at få forklaring og svar på spørgsmål i forhold til skat, borger.dk, boligstøtte med videre. Projektgruppen har derfor udarbejdet brochuren "Fra integrationsydelse til løn" (bilag 11). Heri informeres om praktiske forhold med link til relevante aktører for yderligere hjælp og vejledning. Brochuren findes på dansk og er også oversat til arabisk og triginya.

Denne folder anvendes nu også udenfor "Projekt Ny Fremtid" – til andre flygtninge, der går i job med løntilskud/ordinært job.

Den gode modtagelse

Virksomhederne har generelt udtrykt en grundlæggende positiv indstilling til projektet. Der hvor den gode indstilling (frem for et rekrutteringsbehov) har ført til oprettelse af praktikplads, har det dog i flere tilfælde vist sig, at man i virksomheden i mere eller mindre grad har forsømt at informere og forberede organisationen på modtagelse af en ny kollega med flygtningebaggrund og med en helt anden kultur. Det kan blandt skyldes et udslag af manglende match mellem en "af hjertet-beslutning" og intern forberedelse af kolleger. For nogle af virksomhederne kan det også have spillet ind, at de tidligere har haft erfaring med ansættelse af østeuropæisk arbejdskraft, og har troet, at disse erfaringer direkte kunne omsættes til at tage en flygtning i praktik.

Det er vurderingen, at den "fysiske" del af introduktionen (virksomhed, branche, produkt, produktion, arbejdsopgaver) generelt har fungeret tilfredsstillende. Mens det til gengæld i flere tilfælde har knebet med den "bløde" del.

Før praktikstart omfatter den bløde og mere menneskelige del bl.a. forberedelse af kolleger, indskærpelse af at der er tale om en ledelsesbeslutning, begrundelse for tilknytning af flygtning, accept på kollegers "medejerskab" af praktikforløbet, accept af "roller" (mentor, sidemandsoplærer m.m.), forståelse for møde mellem to arbejdspladskulturer.

Ved praktikstart indgår velkomst og introduktion til såvel virksomhed, kolleger som jobfunktion. I praktikforløbet indgår ikke mindst kollegers vilje og evne til praktikantens socialisering (herunder deltagelse i fælles pauser), tålmodig indlevelse i sproglige udfordringer, tålmodighed ved oplæring, motiverende anerkendelse m.m.

For at understøtte den "gode modtagelse" har projektgruppen udarbejdet brochuren "Du får en ny kollega i praktik – Han er flygtning/indvandrer – Tag godt imod ham" (Bilag 10).

Brochuren indeholder råd og vejledning til mødet mellem forskellige sprog og kulturer. Den henvender sig både til ledelsen og de nye kolleger. Til ledelsen som tjekliste i forbindelse med

introduktion og opfølgning og til kollegerne som inspiration til at hjælpe praktikanten til at falde godt til på arbejdspladsen.

Indholdet i folderen er i en vis udstrækning inspireret af det materiale CABI har udarbejdet i projektet "Task Force til Industrien" (<https://www.cabiweb.dk/temaer/nydanskere-og-integration/i-virksomheden/>)

Virksomhedscenter

Da flygtningestrømmen i 2017 og i 2018 aftog ret så kraftigt, blev der reduceret i antallet af flygtninge i projektets målgruppe. Den mindskede tilgang af nye flygtninge i kombination med arbejdsmarkedets mangel på kvalificeret arbejdskraft, har betydet, at størstedelen af de flygtninge som "kan og vil" er i gang på arbejdsmarkedet – enten i job med løntilskud eller ordinært job. Det betyder, at de ledige flygtninge, som har kunnet indgå i projektets målgruppe i forskellig udstrækning, har haft udfordringer, der har betydet, at de ikke umiddelbart har kunnet indgå i virksomhedernes produktion på lige vilkår med virksomhedens øvrige ansatte.

Projektet har derfor haft behov for afklaringssteder/virksomheder til lidt svagere flygtninge i projektet – det kan være fysisk eller psykisk belastede borgere og lign. Herning Kommune har derfor på foranledning af projektgruppen lavet aftale med 2 lokale virksomheder om et antal faste praktikpladser til flygtninge med behov for ekstra støtte i optræningen – primært udfordrede borgere i.f.t fysik, psyke, skånehensyn, kognitiv adfærd m.m.

De 2 virksomheder tilbyder praktikpladser til kandidater, som skal afklares i.f.t. arbejdstider og funktionalitet. Ved disse praktikforløb har der været tilbudt 4 mentortimer pr. uge. Hvilket er væsentligt højere, end hvad der normalt bliver tilbudt. Samtidig er de involverede virksomheder indforstået med, at der skal en særlig og typisk længerevarende indsats til før kandidaterne kan blive lønsomme medarbejdere.

Fordelen ved praktikforløb ved disse "virksomhedscentre" er, at kontaktpersonerne/mentorerne er vant til at arbejde med udfordrede borgere – både i dagligdagen, men også i.f.t. tilbagemelding, så det har givet god erfaring/mening, da der også har været afsat "tid" til ekstra side-oplæring og personlig kontakt. Projektet har derfor gode erfaringer med disse virksomhedscentre målrettet flygtninge med behov for en ekstra indsats.

Virksomhedsinterviews

Lidt over halvvejs i projektperioden påbegyndte projektgruppen en interviewrunde med 8 af de virksomheder, der havde været involveret i projektet. Formålet med interviewrunden var at samle op på de deltagende virksomheders erfaringer med at deltage i projektet med henblik på at udvikle nye og tilpasse eksisterende initiativer i regi af projektet. Flere virksomheder havde undervejs i projektet givet udtryk for følgende problematikker:

- mangel på faglært arbejdskraft et problem, der blot accelerer.
- Betænkeligheder ved at ansætte en person med flygtningebaggrund

- Tidligere negative erfaringer med ansættelser af / praktikker med personer med flygtningebaggrund blandt andet i forhold til dårlige sprogkundskaber, dårlig mødedisciplin, kulturelle sammenstød mv.

Interviewene havde også til formål at afdække baggrunden for de ovennævnte problematikker samt identificere mulige løsninger på disse.

Virksomhederne blev udvalgt, så der både var virksomheder med, der havde gode erfaringer med ansættelse af flygtninge og virksomheder med mindre gode erfaringer. Virksomheds- og erhvervskonsulent forestod sammen interviewene. De 8 virksomheder var alle fremstillingsvirksomheder. De 5 havde haft praktikanter i regi af projektet, de 2 havde erfaringer med socialt udsatte danskere i praktik, men ikke i projektet, og den sidste havde givet udtryk for en positiv indstilling til projektet.

Til brug for virksomhedsinterviewsene blev der udarbejdet en spørgeramme med 6 temaer af relevans for projektet:

1. Begrundelse for at tage praktikant i virksomhed (vægtning af begrundelser)
2. Før start på praktikperiode:
 - a. * Hvordan forberedes en praktikant bedst?
 - b. * Evt. krav til kompetencer
3. Forventninger til kandidat før start
4. Forberedelse af medarbejdere og kolleger
5. Hvor praktik har medført fast ansættelse:
 - a. Begrundelse for fast ansættelse med eller uden løntilskud
 - b. Behov for "Efterværn"
6. Tilfredshed med kontakt- og opfølgingsindsats

Konklusionen på interviewene er følgende:

1. Selvom flere af de deltagende virksomheder også har haft rekruttering af arbejdskraft som en bevæggrund for at tage en flygtning i praktik har den overvejende årsag til at gøre dette været et ønske om at udvise social ansvarlighed.
2. a) Her har virksomhederne givet udtryk for, at det var vigtigt, at kandidaten på forhånd havde kendskab til dansk arbejdspladskultur, havde basale dansk kundskaber, så de kunne modtage en arbejdsinstruks, og at de havde en god mødedisciplin.
b) De fleste af virksomhederne har givet udtryk for, at det ikke var en forudsætning med relevante fagkompetencer. Derimod var det væsentligt med dansk kundskaber, der har gjort det muligt for kandidaten at modtage instrukser og samtidig indsigt i dansk arbejdspladskultur. Derudover lagde alle virksomhederne vægt på, at det altovervejende har været mentaliteten og viljen hos den enkelte, der var afgørende for, om kandidaten efterfølgende vil kunne ansættes.
3. Virksomhederne gav alle udtryk for, at de på forhånd havde en forventning om, at flygtningen havde grundlæggende dansksproglige færdigheder og forståelsen for dansk arbejdspladskultur herunder også mødedisciplin. De praktikker, der ikke gik godt, skyldtes ifølge tilbagemeldingerne netop manglende dansk kundskaber og manglende forståelse for kulturen på en dansk arbejdsplads. Blandt andet nævnes eksempler på kandidater, der ikke

ville tage imod besked fra en kvindelig overordnet, kandidater, der ikke havde nogen kvalitetsforståelse samt manglende vilje til at gøre en indsats.

4. De adspurgte virksomheder havde i varierende grad informeret kolleger og medarbejdere om, at arbejdspladsen skulle have en flygtning i praktik. Enkelte af virksomhederne var meget proaktive og informerede forud på personalemøder om den nye kollega og baggrunden for at tage en flygtning i praktik, mens andre stort set ikke havde informeret de kommende kolleger på forhånd. Virksomhedernes egen vurdering var, at chancerne for et succesfuldt praktikforløb ville være størst, hvis kollegerne på forhånd blev informeret og i en vis grad også involveret i beslutningen om at tage en flygtning i praktik. Flere af virksomhederne gav i interviewrunden udtryk for, at de savnede redskaber og viden om det at have en flygtning i praktik. Projektgruppen udarbejdede derfor, som tidligere beskrevet, en folder om "Den gode modtagelse".
5. a) Ingen af de deltagende virksomheder i interviewrunden havde på tidspunktet for interviewet ansat en kandidat. En af virksomhederne havde på tidspunktet for interviewet dog en kandidat i praktik, som de ønskede at fastansætte, hvis han vedblev at gøre det godt i praktikken
b) Blandt de interviewede virksomheder, var der delte meninger om behov for efterværn. Nogle af virksomhederne mente, at det var en god idé, og ønskede støtte ved en evt. ansættelse af en flygtning fx i forbindelse med orientering om hvad en fast lønindtægt har af betydning for friplads, skat mv., mens andre ikke kunne se behovet herfor.
6. Generelt var virksomhederne meget tilfredse med den støtte, de havde fået fra virksomhedskonsulenten undervejs. En af virksomhederne efterspurgte dog, at virksomheden på forhånd havde modtaget mere viden om, praktikantens baggrund og oprindelsesland.

Virksomhedsinterviewene har givet en masse nyttig viden, der i flere tilfælde er blevet omsat til efterfølgende handlinger i projektet.

Ændrede forudsætninger undervejs og barrierer i projektet.

Da projektansøgningen blev sendt afsted i efteråret 2015, imødeså man både lokalt og nationalt, at tilgangen af nyttilkomne flygtninge ville stige markant. I 2015 var den udmeldte flygtningekvote for Herning Kommune 196 flygtninge. For 2016 blev Hernings kvote først udmeldt til at være 196 flygtninge, dette blev sidenhen ændret til 308 flygtninge, men allerede et halvt år senere blev kvoten for 2016 revideret igen og udmeldt til 135 flygtninge. For 2017 endte den endelige kvote med at være 47 flygtninge og i 2018 blev den endelige kvote 15 flygtninge.

Projektansøgningen var baseret på en præmis om, at Herning Kommune ville modtage mange flygtninge i projektperioden, og at der blandt disse var et ikke uvæsentligt rekrutteringsgrundlag, men som det ses, så blev den forventede kvote reduceret mange gange, og det faktiske antal flygtninge blev markant lavere end forventet.

I projektansøgningen var der lagt op til, at der skulle være flere undervisningshold på den lokale erhvervsskole med projektets kandidater. Det blev dog ret hurtigt klart, at det ikke var muligt at samle nok flygtninge til at oprette holdforløb, da der skulle 10-12 personer til at danne et hold. Det blev derfor, som tidligere omtalt, nødvendigt at lave et forløb på erhvervsskolen

(Grundlæggende Smed), der kunne rumme, at der kun var 1-3 kandidater til undervisning ad gangen, da den begrænsede tilgang af nye flygtninge umuliggjorde større holdforløb. En afledt konsekvens af dette har været, at projektets udgifter til tolkebistand har været forholdsmæssigt store, da der har skullet være tolk på enkeltforløb i stedet for på holdforløb. I ansøgningen var målet desuden, at 100 borgere skulle deltage i projektet gennem projektperioden, hvilket hurtigt viste sig urealistisk, og efter aftale med Industriens Fond blev det forventede deltagerantal i foråret 2017 nedjusteret til ca. 40 deltagere i projektperioden.

Forventningen til de mange syriske flygtninge, som har udgjort langt størstedelen af de modtagne flygtninge i projektperioden, var, at de var veluddannede¹ og derfor let ville kunne honorere virksomhedernes behov for kvalificeret arbejdskraft. Det viste sig dog sidenhen, at virkeligheden var en anden, og at en stor andel af de syriske flygtninge havde grundskolen som højeste uddannelse. En rapport fra 2017 fra Rockwool Fonden viser således, at 66% af de syriske flygtninge havde grundskolen som højeste uddannelse, mens 10% havde en gymnasial uddannelse og kun 5% en erhvervsfaglig uddannelse, mens 16% havde en videregående uddannelse².

Projektets afsæt var dog, at målgruppen var de flygtninge, der ikke medbragte kompetencer, der umiddelbart kunne oversættes til en dansk kontekst, og som derfor ville have behov for opkvalificering. Her har det dog vist sig, at lige præcis metalindustrien er meget specialiseret og automatiseret, og at selv de ufaglærte jobs i branchen er specialistjobs, der kræver megen oplæring og kompetenceudvikling at kunne bestride. Disse forhold betyder, at virksomhederne forventer/kræver, at ny arbejdskraft enten har eller hurtigt kan opnå min. fundamentale færdigheder for at kunne indgå i arbejdsprocessen. De indhøstede erfaringer peger derfor på, at metalbranchen formentlig har været den sværest tilgængelige fremstillingsbranche for kandidater til praktik.

Det blev derfor sammen med Industriens Fond besluttet, at projektet måtte udvide målgruppen af virksomheder til at omfatte øvrig fremstillingsindustri for dels at imødekomme behovet for arbejdskraft i disse brancher, men samtidig også for at kunne lave et bedre match for de flygtninge, der ikke havde de kompetencer, som metalindustrien efterspurgte.

En anden udfordring projektet stødte på var, at de forventninger virksomhederne havde til kandidaternes sproglige kompetencer ikke stod mål med virkeligheden. Således har flere af de deltagende virksomheder givet udtryk for, at kandidaternes sprogkundskaber ikke har været tilstrækkelige og på et niveau, som virksomhederne havde ønsket eller forventet. Som tidligere nævnt har de fleste af deltagende virksomheder fået tilbud om gratis sprogundervisning til kandidaten på virksomheden, men kun én af de adspurgte virksomheder har takket ja til dette. Det ser ud til, at der er et paradoksproblem mellem virksomhedernes ønske til kandidaternes danskundskaber på den ene side og på den anden side deres vilje og muligheder for at understøtte udvikling af kandidaternes danskevner.

Som tidligere nævnt takkede mange af virksomhederne ja til at tage en praktikant for at udvise et socialt ansvar. Kun enkelte af de deltagende virksomheder har valgt at tage en flygtning i praktik

¹ Se fx <https://www.dr.dk/nyheder/politik/eksperter-goer-brug-af-veluddannede-syriske-flygtninge>

² https://www.rockwoolfonden.dk/app/uploads/2017/06/Arbejdsnotat-48_VERS2_5korr.pdf

som et led i en langsigtet rekrutteringsstrategi. Det ser ud til, at de mest succesfulde forløb har været de tilfælde, hvor virksomhederne netop har taget en flygtning i praktik for at løse et rekrutteringsproblem frem for der, hvor virksomhederne har deltaget for at udvise samfundssind. Samtidig har de virksomheder der har deltaget i projektet med afsæt i social ansvarlighed måske også haft mindre tålmodighed over for udfordringer, der opstået undervejs i praktikken samt kandidatens begrænsede danskundskaber. Det kan skyldes, at deres motivation for at deltage har været at løse et problem for kandidaten i stedet for at se kandidaten som en mulig løsning på virksomhedens problem (mangel på arbejdskraft).

De ovenstående udfordringer og ændrede forudsætninger har betydet, at projektet flere gange har måttet tilpasse og justere i mål og metoder og at fokus i projektet især har været på udvikling og afprøvning af nye metoder.

Projektets resultater

Gennem projektperioden har 37 kandidater været omfattet af projektet, og de 37 kandidater har til sammen været i 42 virksomhedspraktikker under projektet.

Resultatet for de 37 borgere efter deltagelse i projektet er:

- 19 er kommet i ordinært arbejde i regi af projektet
- 5 er kommet i ordinært arbejde i en virksomhed uden for projektet
- 1 er gået i uddannelse
- 2 er pr. marts 2019 fortsat i praktik i en virksomhed i projektet
- 2 er pr. marts 2019 fortsat i løntilskud i en virksomhed i projektet
- 8 er ikke kommet i arbejde ved projektets ophør og er således stoppet efter deres praktik er ophørt

13 af de 37 borgere har deltaget i formel kompetenceudvikling i form af følgende kurser:

- 7 gennemførte Grundlæggende Smed-kurser
- 7 gennemførte truck-kurser
- 3 gennemførte specialkurser (indenfor svejsning)
- 2 forløb på Produktionsskolen målrettet træindustrien

Projektets oprindelige målsætning var, at 100 flygtninge skulle være omfattet i projektperioden, men, som tidligere omtalt, blev der modtaget langt færre flygtninge i projektperioden end oprindeligt forventet, og givet disse omstændigheder er det bestemt acceptabelt, at knap 40 flygtninge har været omfattet i projektperioden.

Som det ses ovenfor er 25 af projektdeltagerne gået i arbejde, hvilket svarer til en succesrate på 2/3. Derudover er 4 projektdeltagere ved projektets afslutning godt på vej i job enten via praktik eller løntilskud.

Videre drift og afsmitning til andre områder.

Ved projektets afslutning er såvel styregruppe som projektgruppe naturligt blev nedlagt, men modellen med tværgående styre- og projektgrupper, hvor de væsentligste aktører mødes jævnligt for at sikre projektets fremdrift, er blevet videreført i to projekter, der fortsat er i drift. Det drejer sig om de tidligere omtalte projekter "Ny Start i Sundhed og Ældre" og "Småjobs i Drift og service". I førstnævnte projekt har man en styregruppe bestående af repræsentanter fra kommunens ældreafdeling og beskæftigelsesafdeling, FOA samt Social og Sundhedsskolen i Herning. I "Småjobs i Drift og Service" har man en styregruppe bestående af repræsentanter fra kommunens driftafdeling og beskæftigelsesafdeling, fællestillidsmand samt en repræsentant fra 3F Midtjylland. For begge projekter gælder også, at der er en projektgruppe bestående af de medarbejdere, der sikrer projektets daglige fremdrift, der mødes hyppigt i hele projektperioden. Erfaringen med tværgående styre- og projektgruppe bestående af alle relevante aktører er så gode, at modellen også vil blive genbrugt i fremtidige projekter med deltagelse af kommunens beskæftigelsesafdeling og / eller den lokale sprogskole.

Det har, som tidligere beskrevet, vist sig at fungere rigtig godt med at have Erhvervsrådet til at fungere som døråbner til de lokale virksomheder. Der er ikke aktuelt nogle projekter i regi af kommunens beskæftigelsesafdeling, hvor man anvender denne model, men da modellen har haft rigtig gode resultater, vil den også indtænkes i andre fremtidige projekter, hvor der er behov for en større opsøgende indsats overfor lokale virksomheder.

Som tidligere nævnt så har modellen med at have en virksomhedskonsulent placeret på sprogskolen været en succes. Herning Kommune fortsætter derfor også efter projektets udløb med at have virksomhedskonsulenterne på integrationsområdet ansat på Lærdansk i stedet for i kommunens beskæftigelsesafdeling.

Mentorstøtte har i de fleste praktikker i projektet vist sig at være nødvendig for at sikre en succesfuld praktik. Det har dog vist sig, at det ikke er alle virksomheder, der føler, de kan afsætte ressourcerne til at agere mentor for borger. I de tilfælde har virksomhedskonsulenten, som tidligere omtalt, fungeret som ekstern mentor. Mentorstøtte er i forvejen en fast integreret del af beskæftigelsesafdelingens tilbudsvifte, og vil fremover også anvendes i praktikker, hvor der vurderes at være behov for mentorstøtte – både i form af intern mentor i virksomheden og ekstern mentor.

Brugen af kompetencekort som et systematisk redskab til kompetenceafklaring og -udvikling af borgere i praktik har vist sig at fungere rigtig godt. Modellen med brug af kompetencekort er derfor udbredt til og vil også fremover vedblive at blive anvendt mere bredt ved praktikker – både på integrationsområdet, men også til andre målgrupper af ledige.

Modellen med at lave et kompetenceafklarings- og optræningsforløb forud for virksomhedspraktikker i form af "Grundlæggende Smed" har vist sig at være en god model, hvor borgers kompetencer afklares forud for praktik, og virksomheden samtidig på forhånd har sikkerhed for, at borgeren har grundlæggende færdigheder inden for virksomhedens branche.

Modellen er ikke udbredt til andre områder, men den vil blive indtænkt i fremtidige indsatser, hvor borger og virksomhed kan profitere af et brancherettet afklarings- og optræningsforløb forud for virksomhedspraktik.

Som tidligere nævnt har størstedelen af de deltagende virksomheder fået tilbudt virksomhedsforlagt danskundervisning til kandidaten, men kun én enkelt virksomhed takkede ja til dette. Lærdansk Herning har dog indtænkt virksomhedsforlagt danskundervisning i deres tilbudsvifte til virksomheder – Lærdansk Erhvervsservice.

Afklaringsforløb på produktionsskolen blev, som tidligere nævnt, kun anvendt i begrænset omfang, da der kun var et fåtal kandidater, der passede i målgruppen, men de begrænsede erfaringer med modellen var dog positive, og afklaring på produktionsskolen til borgere uden for produktionsskolens målgruppe er derfor også blevet anvendt uden for projektet efterfølgende.

Efterværn ved ansættelse har vist sig som en god løsning og en sikkerhed for virksomhederne, når de ansætter en flygtning, hvis der skulle opstå problemer under ansættelsen, efter at kandidaten ikke længere er en "sag" hos kommunen. Efterværn bliver derfor tænkt ind i alle ansættelser til flygtninge, hvor ansættelsen sker i forlængelse af en praktik eller et løntilskudsjob. Efterværnsindsatsen er desuden også et fast element i forbindelse med ansættelser i regi af det tidligere omtalte projekt med "Småjobs i Drift og Service". Som en udløber af efterværnsindsatsen blev folderen "Fra integrationsydelse til løn" udarbejdet, og den anvendes i dag bredt til flygtninge, der går i arbejde.

For at understøtte et godt praktikforløb for både virksomhed og praktikant udarbejdede projektgruppen folderen "Den gode modtagelse", der giver anbefalinger til en god opstart på et praktikforløb for en flygtning. Folderen anvendes nu bredt af virksomhedskonsulenterne på Lærdansk ved nye praktikforløb.

Sidst i projektperioden blev der etableret to virksomhedscenteraftaler målrettet de flygtninge, der har brug for ekstra støtte og længerevarende optræning i praktik. Disse virksomhedscenteraftaler fortsætter ved projektets udløb.

Ny Fremtid er et projekt, der undervejs flere gange har måttet tilpasse mål og indhold på grund af ændringer i forhold til de oprindelige forudsætninger. Projektet fik derfor hurtigt karakter af et projekt, der primært havde fokus på udvikling af metoder og modeller frem for at få flest muligt borgere igennem projektet.

Til trods for, at Herning Kommune i projektperioden har modtaget meget færre flygtninge, end man forventede, da projektansøgningen blev sendt afsted, er det alligevel lykkedes at få 37 kandidater til at deltage i projektet (mod 100 som forventet på ansøgningstidspunktet), hvoraf over halvdelen er gået i arbejde efterfølgende. Set i lyset af de ændrede forudsætninger undervejs i projektet, må projektet alligevel siges at være lykkedes både i forhold til - trods alt - at få en vis mængde borgere igennem og samtidig også i forhold til at afprøve og udvikle nye metoder i forhold til opkvalificering af borgere rettet mod produktionsvirksomhedernes behov.

Bilag.

Bilagsliste:

- Bilag 1 – Projektansøgning til Industriens Fond - november 2015
- Bilag 2 – Artikel fra Herning Folkeblad – februar 2016
- Bilag 3 – Flyer til virksomhederne – 2016
- Bilag 4 – Artikel fra Herning Folkeblad – april 2016
- Bilag 5 – Artikel fra Herning Folkeblad – maj 2017
- Bilag 6 – Eksempel på udfyldt kompetencekort – juni 2017
- Bilag 7 – Facebookopslag – Herning Kommune – september 2017
- Bilag 8 – Film om Ny Fremtid
- Bilag 9 – Evalueringsnedslag LG Insight – oktober 2017
- Bilag 10 - Flyer - Du får en ny kollega i praktik 2018
- Bilag 11 – Flyer - fra integrationsydelse til løn 2018

Bilag 1 – Projektansøgning til Industriens Fond - november 2015

Projekttitel

" Projekt Ny Fremtid – en målrettet beskæftigelsesrettet indsats til gavn for det lokale erhvervsliv samt flygtninge og familiesammenførte til flygtninge i Herning Kommune".

Ansøgeroplysninger (kontaktoplysninger)

Hovedansøger for nærværende projekt er: **Herning Kommune og Erhvervsrådet Herning og Ikast-Brande**
Herning Kommune v./ Beskæftigelseschef Carsten Lagoni, Torvet 5, 7400 Herning.

Mail: bskcl@herning.dk, Tlf.: 96 28 40 05 samt

Erhvervsrådet Herning og Ikast/Brande v./ Direktør Kenneth Mikkelsen

Mail: km@erhvervsraadet.dk ,Tlf.: 21 59 56 96

Partnere bag projektet

" Projekt Ny Fremtid – en målrettet beskæftigelsesrettet indsats til gavn for det lokale erhvervsliv samt flygtninge og familiesammenførte til flygtninge i Herning Kommune" bygger på en forpligtende samarbejdskonstruktion mellem følgende samarbejdspartnere:

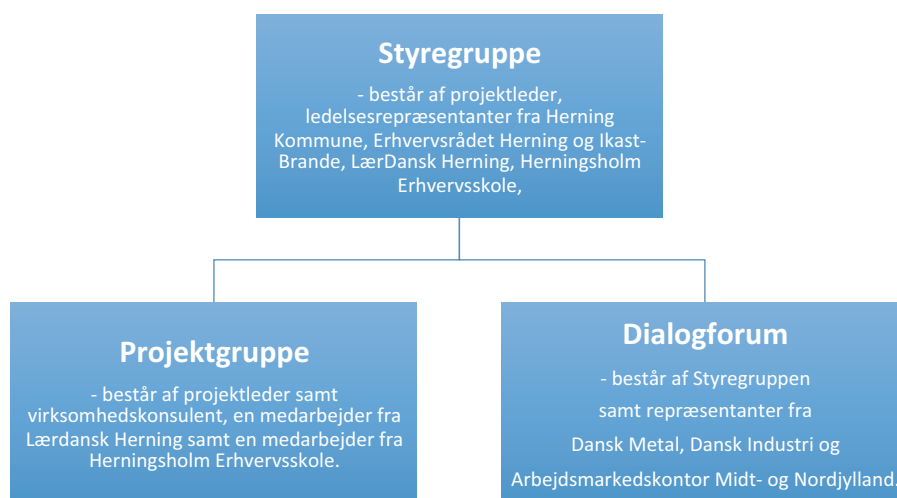
- Herning Kommunes Beskæftigelsesafdeling (ejer)
- Erhvervsrådet Herning og Ikast-Brande(ejer)
- Lokale virksomheder(partnere)
- LærDansk Herning(partner)
- Herningsholm Erhvervsskole (partner)
- Dansk Industri Herning (partner)
- Dansk Metal Herning (partner)

Herudover er både Beskæftigelsesrådet og Beskæftigelsesudvalget i Herning Kommune involveret. Endvidere er det aftalt med Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering repræsenteret ved Arbejdsmarkedskontor Midt- og Nordjylland, at de indgår i den videre udvikling og implementering af projektet. Der er herudover en hensigt om, at der indledes en dialog og et eventuelt samarbejde med Ikast-Brande Kommune i forbindelse med projekteksekveringen.

Centrale er naturligvis endvidere de konkrete borgere, der via projektets aktiviteter, skal udvikle sig til at være den kommende kvalificerede arbejdsstyrke, som de lokale virksomheder efterspørger.

Tilsagn fra projektejerne og projektpartnere findes som en del af bilagene til denne ansøgning.

Projektet er organiseret på følgende vis:



Styregruppen mødes hver tredje måned eller oftere ved behov. Projektgruppen mødes månedligt eller oftere ved behov. Dialogforum mødes hver tredje måned eller oftere ved behov.

Projektet drives i dagligdagen af følgende projektansatte medarbejdere: en projektleder, der er ansvarlig for projektet fremdrift og løbende afrapportering. En virksomhedskonsulent, der er ansvarlig for afdækning og etablering af relevante praktikpladser for projektdeltagerne, herunder kontakten til virksomhederne. Endvidere tilkøbes der mentorer på de involverede virksomheder, hvis funktion er, at sikre en god indslusning både i forhold til det sproglige, kulturelle og funktionsmæssige på den enkelte virksomhed. Ovennævnte projektteam arbejder tæt samarbejde med aktører fra henholdsvis Herning Kommune, Erhvervsrådet Herning og Ikast-Brande, LærDansk Herning, Herningsholm Erhvervsskole, Dansk Metal, Dansk Industri samt Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering ved Arbejdsmarkedskontor Midt og Nordjylland.

Formål

Projektets primære formål er, at medvirke til at sikre en øget, kvalificeret arbejdsstyrke til Metalbranchen i Midtjylland med udgangspunkt i virksomhedernes lokale behov for arbejdskraft. Dette via en styrket integrations- og opkvalificeringsindsats, hvor der er tæt tilknytning mellem virksomhed og kandidat over tid. Projektet vil derved styrke det lokale erhvervsliv ved at sikre så mange som muligt af de kompetencer, som metalbranchen efterspørger.

Projektet medvirker derved også til at sikre flygtninge og familiesammenførte til flygtninge et muligt fodfæste på det danske arbejdsmarked, og derved større muligheder for en succesfuld integration i det danske samfund.

Projektets formål er endvidere, at udvikle og afprøve en samarbejdsmodel mellem centrale aktører i den lokale beskæftigelsesindsats og det lokale erhvervsliv. En samarbejdsmodel, der løbende vil blive kvalitetssikret og evalueret med henblik på opnåelsen af projektets målsætninger omkring et øget udbud af kvalificeret arbejdskraft til virksomhederne samt en effektiv integration bliver indfriet. Der er endvidere fokus på formidling af projektets erfaringer til inspiration for andre interesserede aktører.

Herudover understøttes og understøtter projektet Herning Kommunes Beskæftigelsesplan for 2016, hvor der er et stort fokus på industrien som samarbejdspartner, og hvor et politisk årsmål er en øget balance mellem udbud og efterspørgsel efter kompetencer og arbejdskraft. Dette ønsker Beskæftigelsesplanen blandt andet via en tværgående indsats fra kommunal side, en tæt dialog med de lokale virksomheder, og i forlængelse af dette et eksplicit fokus på at imødekomme virksomhedernes behov. Dette eksemplificeret ved følgende målsætning for indsatsen: *"At virksomhederne oplever en lettere og øget adgang til kvalificeret arbejdskraft gennem de iværksatte initiativer i samarbejdet."* (Beskæftigelsesplan 2016, Herning Kommune). Beskæftigelsesministeriets udgivelse *"Alle skal bidrage – flygtninge og indvandrere hurtigere i beskæftigelse"* (2015) har ligeledes bidraget til processen omkring projektets udformning. Dette med sine anbefalinger omkring etableringen af et øget udbud af arbejdskraft via en hurtigere beskæftigelsesrettet indsats overfor flygtninge og indvandrere. Her fokuseres der særligt på udvidede praktikmuligheder, og større fokus på at få de medbragte kompetencer sat i spil i arbejdet mod øget tilknytning til det danske erhvervsliv og arbejdsmarked.

Nærværende projekt tager endvidere udgangspunkt i KL's udgivelse *"Mere arbejdskraft skal sikre vækst og velfærd"* (2015), hvor der bl.a. er fokus på flygtninge og indvandrere som arbejdskraftpotentiale.

Ovennævnte anbefalinger har medvirket til sammensætningen af initiativer i nærværende projekt, da det har været ansøgerkredsens mål at følge de bedste anbefalinger på området. Dette for at kunne sikre en ambitiøs, effektiv og målrettet indsats med rødder i det lokale erhvervsliv og de kommunale målsætninger, således at projektet forankres bredt, og sikrer et øget udbud af arbejdskraft, til fordel for lokale metalbranche såvel som de projektdeltagende borgere.

Metoderne i arbejdet mod at realisere dette potentiale er blandt andet en tidligere og bedre kompetenceafdækning af flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, et bedre match mellem disse borgeres kompetenceprofiler og den lokale efterspørgsel efter arbejdskraft samt en indsatsstruktur, der minder om branchepakkeforløb, altså forløb med en kombination af faglig og sproglig opkvalificering samt praksiserfaring og konkret viden omkring det danske arbejdsmarked.

Målgruppe

Projektets målgruppe er primært de lokale virksomheder indenfor metalbranchen, der efterspørger arbejdskraft. Endvidere er projektets målgruppe de flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, der via nærværende projekt skal udgøre denne arbejdskraft.

I forhold til virksomhederne kan det konstateres, at der er et behov for arbejdskraft. Konjunkturanalysen 2015¹, der er udarbejdet af Dansk Erhvervsfremme for Erhvervsrådet Herning og Ikast-Brande konkluderer, at det forventes, at der skal ansættes op til 400 nye udenlandske medarbejdere. Det meste og næstmest efterspurgte udenlandske arbejdskraft er i den henseende henholdsvis ufaglærte og faglærte medarbejdere. Mangel på arbejdskraft er ifølge analysen den største vækstbarriere for virksomhederne på kort sigt og generelt.

Herning Kommune har endvidere nedsat et Prognosepanel, der per December 2015 har følgende opsamling: " På 12 måneders sigt forventer 42% af virksomhederne at have flere ansatte"².

Nærværende projekt ønsker som en del af projektets indledning at udarbejde en særskilt analyse indenfor den lokale metalbranchen i forhold til omfanget af arbejdskraftsmanglen mere specifikt, herunder kvalifikationsbehov med videre. Dette som indledning til arbejdet med at opkvalificere de projektdeltagende borgere. Der er indledningsvist udvalgt 7 virksomheder, der har afgivet en tydelig interessetilkendegivelse i projektet. Potentialet i forhold til virksomheder indenfor metalbranchen i Herning Kommune er 37 virksomheder. Der tages efter afklaring omkring ansøgningen i Fonden kontakt til de øvrige 30 virksomheder.

I forhold til borgergruppen drejer det sig om flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, der har behov for en særlig, forberedende og opkvalificerende indsats for at opnå tilknytning til det danske arbejdsmarked. Der er dels tale om flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, hvis medbragte kvalifikationer, herunder uddannelse og erhvervs erfaring, ikke direkte kan overføres til en dansk kontekst eller hvor de medbragte kvalifikationer er mangelfulde i forhold til behovet på det danske arbejdsmarked. Målgruppen er på borgerniveau således flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, der ved hjælp af et kompetenceløftende, -afklarende og -vedligeholdende forløb, kan bidrage til arbejdsstyrken indenfor den lokale metalbranche. Det forventes, at der i projektperioden vil være 100 projektdeltagende borgere.

Indhold og hovedaktiviteter

Projektperiode:

Projektperioden er 3 år.

Projektstart sker hurtigst muligt efter eventuelt tilsagn. Dog senest 2 måneder efter tilsagn.

Projektfaser:

Projektet er faseopdelt:



Projektstarten skal – i samarbejde med Industriens Fond samt de involverede projektejere og projektpartnere i nærværende projekt – sikre, at den sidste detailplanlægning af projektet udarbejdes. Projektleder, virksomhedskonsulent og virksomhedsansatte mentorer skal udpeges. Den konkrete og kortfattede behovsanalyse skal udarbejdes. De relevante borgere skal henvises til projektet. **MERE OM VIS!** Endvidere skal der udarbejdes et evalueringsdesign samt en konkret kommunikationsplan for projektet. Herefter sættes projektet i drift primo 2016. Dette følges op af en midtvejsevaluering ultimo 2017, hvor der på baggrund af denne eventuelt foretages justeringer af projektet til den efterfølgende fase med projektdrift. I projektets afsluttende fase udarbejdes den formelle forankringsstrategi og forankringsaftale mellem parterne, og den afsluttende projektevaluering foretages.

¹ Dansk ErhvervsFremme(DEF), Konjunkturanalyse, marts 2015

² Prognosepanelet Herning Kommune, Forventninger til beskæftigelsesudviklingen, december 2015

Projektaktiviteter:

Projektet har fokus på at sikre den rette kompetente arbejdskraft til virksomhederne. Da de borgere, der skal udgøre denne arbejdskraft ofte kommer med forskellige forudsætninger, vil de individuelle forløb for borgerne blive sammensat herudfra. Det betyder, at de forskellige elementer i forløbet rent tids- og indholdsmæssigt kan variere. Der kan både være tale om holdundervisning samt individuelle tiltag. Det er igen virksomhedernes konkrete behov samt den enkeltes forudsætninger, der er afgørende for indsatsen. Der er dog centrale aktiviteter, der i alle forløb anvendes med henblik på, at formålet med projektet indfries.

Disse projektaktiviteter er:

- almindelig danskundervisning
- brancherelateret danskundervisning
- kompetenceafklaring af den enkelte borger, herunder en konkret individuel realkompetencevurdering
- tilknytning til en virksomhed i en længere periode(modervirksomhed)
- kompetenceopbygning både udenfor og på virksomheden via særligt tilrettelagte forløb
- støtte til borgeren fra virksomhedsansatte mentorer på virksomheden.
- støtte til virksomheden fra projektet under borgernes forløb på virksomheden

Der er vedlagt et visualiseret eksempel på et konkret forløb.

Der er fokus på at både danskundervisning og opkvalificeringsforløbene er praksisnært i forhold til virksomhedernes situation og behov. Opkvalificeringen vil pågå i et realistisk værkstedsmiljø, inden borgeren udsendes i et decideret praktikforløb i virksomheden.

De deltagende borgere følges tæt via projektets virksomhedskonsulent og virksomhedsansatte mentorer samt aktører fra både LærDansk Herning og Herningsholm Erhvervsskole.

Der er fokus på, at hver borger får en modervirksomhed, som man er tilknyttet i projektperioden og hvor man både får styrkede faglige, sproglige og personlige kompetencer, der kan medvirke til, at man på sigt kan sikre sig et job på modervirksomheden eller en beslægtet virksomhed.

Der oprettes et tværgående virksomhedsnetværk mellem de deltagende virksomheder. Netværket faciliteres af projektleder i et samarbejde med virksomhedskonsulent og virksomhedsansatte mentorer.

Forventet effekt

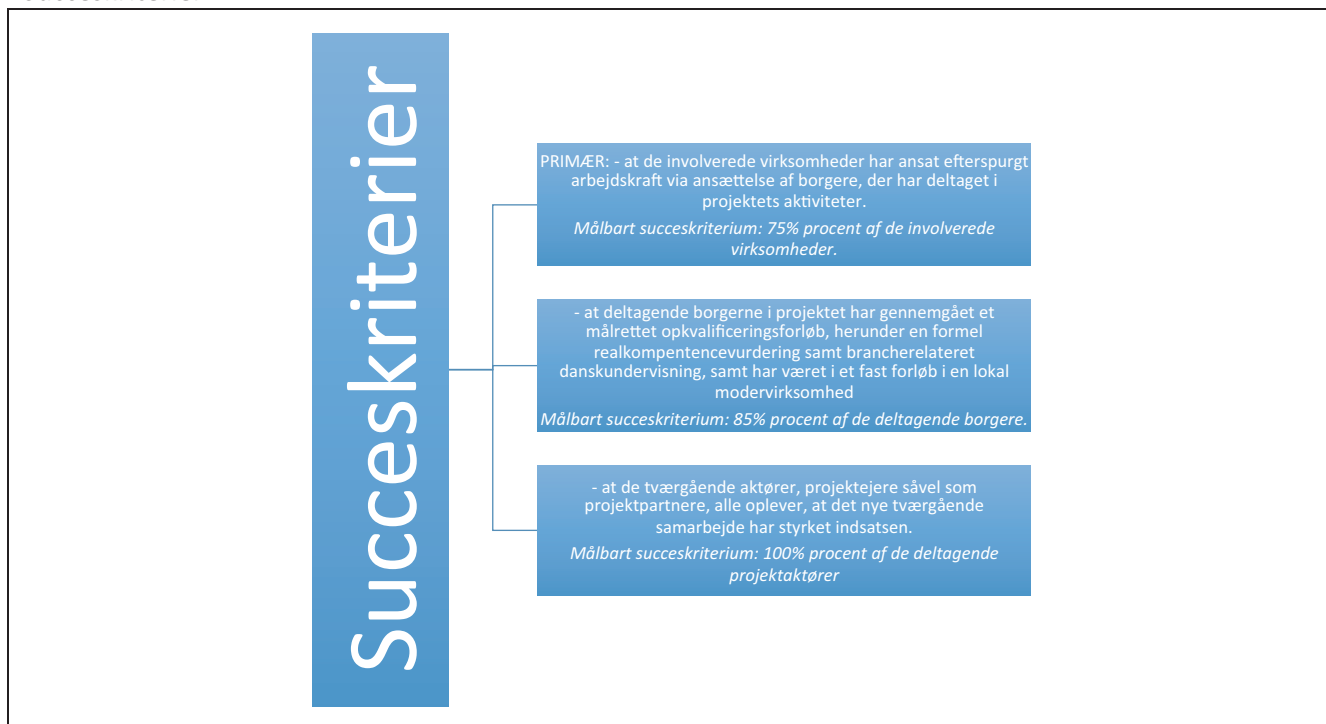
Projektansøger har en klar forventning om, at projektaktiviteterne vil medvirke til at sikre en øget og kvalificeret arbejdsstyrke, der modsvarer metalbranchens lokale behov for arbejdskraft. Dette med afsæt i en styrket og hurtigere integrationsindsats.

Projektansøger har en forventning om, at projektaktiviteterne vil styrke det lokale erhvervsliv i forhold til at kunne rekruttere så mange som muligt af de kompetencer, som virksomhederne efterspørger på kort og lang sigt, samt sikre flygtninge og familiesammenførte til flygtninge et fodfæste på det danske arbejdsmarkedet, og derved større muligheder for en succesfuld integration i det danske samfund.

Projektansøger har en forventning om at udvikle og afprøve en samarbejdsmodel mellem centrale aktører i den lokale beskæftigelsesindsats og det lokale erhvervsliv. En samarbejdsmodel, der løbende vil blive kvalitetssikret og evalueret med henblik på opnåelsen af konkrete resultater til formidling og inspiration for andre. Effekten vil lokalt være en styrket organisering der sikrer en øget og kvalificeret arbejdsstyrke.

I nedenstående afsnit om projektets succeskriterier konkretiseres ovenstående på målbare parametre.

Succeskriterier



Formidling af projektets resultater

I forbindelse med projektopstarten udarbejder projektlederen en konkret kommunikationsplan for projektet. Denne godkendes i styregruppen. Kommunikationsplanen vil både tage højde for den interne projektkommunikation såvel som den eksterne kommunikation i forbindelse med projektets løbende aktiviteter, erfaringer og resultater. Der vil endvidere, som en del af det indledende projektarbejde, blive udarbejdet et evalueringsdesign, der sikrer, at resultater kan dokumenteres og efterfølgende evalueres og dernæst validt kan kommunikeres. Der vil i forbindelse med projektets afslutning blive udarbejdet en inspirationsvideo omkring projektets erfaringer og resultater. Dette med henblik på en målrettet vidensdeling.

Projektets bæredygtighed

Projektet bygger på et velfungerende samarbejde mellem Herning Kommune og Erhvervsrådet Herning og Ikast-Brande samt på et foreløbigt projektsamarbejde mellem Herning Kommune og LærDansk Herning, hvor danskundervisning og en beskæftigelsesrettet integrationsindsats er søgt udviklet og indledningsvist afprøvet. Nærværende "Projekt Ny Fremtid – en målrettet beskæftigelsesrettet indsats til gavn for det lokale erhvervsliv samt flygtninge og familiesammenførte til flygtninge i Herning Kommune" løfter ambitionsniveauet endnu mere ved at inddrage flere stærke aktører i lokalområdet, herunder konkrete virksomheder, i et forpligtende samarbejde med henblik på at sikre en lokal arbejdsstyrke med opbyggede relevante faglige kompetencer, der kan understøtte både de lokale virksomheders, samt de deltagende borgers, udvikling.

Der er blandt projektdeltagerne en gensidig aftale om, at nærværende projekt skal lykkes, men også at projekterfaringerne i projektperioden skal videreudvikles og fortsætte efter projektperiodens ophør.

Budget

Der er vedlagt projektbudget inkl. beskrivelse af medfinansiering

Projektmidlerne sikrer grundlæggende, at dette ambitiøse og tværgående projekt kan realiseres.

Projektmidlerne vil sikre, at den brede faglige indsats samt at den tværgående organisering understøttes i det daglige projektarbejde, hvorved nye de indsatser og metodiske tilgange i nærværende projekt, reelt vil kunne afprøves. Et ambitiøst projekt i denne skala vil ikke alene kunne finansieres via eksisterende midler fra eksempelvis den kommunale drift. Der skal en ekstraordinær investering i udviklingen på tværs af sektorer og områder til. Til gengæld er resultatforventningerne til projektet store. Dette både i en lokal kontekst men ligeledes på et nationalt plan, hvor projektets metoder og tilgange forventes at kunne inspirere andre.

Projektnavn:

Projekt Ny Fremtid – en målrettet beskæftigelsesrettet indsats til gavn for det lokale erhvervsliv samt flygtninge og familiesammenførte til flygtninge i Herni

BUDGET							
Udgifterne skal opgøres efter reduktion for evt. fradragberettiget købsmoms	Timepris/sats for aktiviteten	Forventet timeforbrug pr. aktivitet	I alt udgifter til timeforbrug (fordeles på år)	Periode 01.01.16 - 31.12.16	Periode 01.01.17 - 31.12.17	Periode 01.01.18 - 31.12.18	I alt
UDGIFTER	Kr.	Timer	Kr.	Kr.	Kr.	Kr.	Kr.
Udvikling og gennemførelse:							
1. Ansatte/Aktiviteter							
1.a. Projektleder, 20 timer ugentligt i 156 uger	450	3.120	1.404.000	468.000	468.000	468.000	1.404.000
1.b. Virksomhedskonsulent, 20 timer ugentligt i 156 uger	350	3.120	1.092.000	364.000	364.000	364.000	1.092.000
1.c. Virksomhedsansatte mentorer, 80 timer ugentligt i 156 uger	230	6.240	1.435.200	478.400	478.400	478.400	1.435.200
1.d. Realkompetenceafklaring v/Herningsholm Erhvervs	4.000	100	400.000	133.333	133.333	133.333	400.000
1.e. Tolk i.f.m. Realkompetenceafklaring, estimeret time	550	210	115.500	38.500	38.500	38.500	115.500
Opkvalificeringsforløb, 3 ugers værkstedskursus á hold	150.000	7	1.050.000	350.000	350.000	350.000	1.050.000
Tolke i.f.m. opkvalificering på Herningsholm Erhvervs	550	420	231.000	77.000	77.000	77.000	231.000
1.h Transport, 100 borgere á 1000 km= 100000 km á 1,5	1	1	199.000	66.333	66.333	66.333	199.000
2. Afslutning							
2.a Udarbejdelse af evalueringsdesign	25.000	1	25.000	25.000			25.000
2.b Midtvejsevaluering	50.000	1	50.000		50.000		50.000
2.c Slutvaluering	75.000	1	75.000			75.000	75.000
2.d Afsluttende erfarings- og inspirationsvideo	35.000	1	35.000			35.000	35.000
Andre udgifter:							
XX							
XX							
Revision	20.000	3	60.000	20.000	20.000	20.000	60.000
Total udgifter (ansøgt beløb)				2.020.567	2.045.567	2.105.567	6.171.700

EGENFINANSIERING udover ovenstående ansøgte beløb							
Ansøgt beløb - Industriens Fond							
Egenfinansiering (ansøger)							
<i>Medfinansiering:</i>							
Herning Kommune m.fl., styregruppens arbejde, 4x30 timer	450	360	162.000	54.000	54.000	54.000	162.000
Herning Kommune & Lærdansk Herning, Introduktion og	145.000	12	1.740.000	580.000	580.000	580.000	1.740.000
Herning Kommune & Lærdansk Herning, supplerende virksomhedskonsulentydelse til projektet, 300 kr. x 32 timer per uge x 156 uger x 2 stillinger	998.400	3	2.995.200	998.400	998.400	998.400	2.995.200
Virksomhedsansatte mentorer, 80 timer ugentligt i 156 uger, 50% af timerne ansøgt, 50% af timerne via egenfinansiering	230	6.240	1.435.000	478.400	478.400	478.400	1.435.200
Part 1: Herning Kommunes beskæftigelsesråd(anslået)	60.000	1	60.000	20.000	20.000	20.000	60.000
Part 2: Herning Kommunes beskæftigelsesudvalg(anslået)	60.000	1	60.000	20.000	20.000	20.000	60.000
Total finansiering UDOVER ovenstående projektbudget/ansøgte beløb							6.452.400

ØVRIGE OPLYSNINGER OM BUDGET OG FINANSIERING
<p>Ansøgt beløb = 6.171.700 kr. (i perioden 01.01.2016 - 31.12.2018)</p> <p>Egenfinansiering = 6.452.400 kr. (i perioden 01.01.2016 - 31.12.2018)</p>

Bilag 3. Indsatsbeskrivelse for LærDansk Herning samt Herningsholm Erhvervsskole

LærDansk Herning:

Indsatsen på LærDansk Herning vil være kendetegnet ved individuelle, målrettede og opkvalificerende danskundervisningsforløb, som skal nedbryde sprogbarrieren mellem flygtninge og familiesammenførte til flygtninge samt arbejdskraftefterspørgende virksomhed.

I undervisningen er der fokus på at opbygge et brancherelevant ordforråd, samt evnen til kollegial kommunikation, som er essentiel i ambitionen om at øge arbejdsstyrken. Derudover udbredes der viden om og indsigt i det danske arbejdsmarked generelt, og metalbranchen specifikt, således at der er kendskab til arbejdsopgaver, rutiner, forventninger og normer. Ligeledes arbejdes der videre med den viden og den indsigt borgerne har tilegnet sig i deres virksomhedsforløb, således at borgerens nye viden hele tiden sættes i spil. Forløbet hos LærDansk Herning vil derudover udbrede viden om særlige personlige færdigheder, som fx mødestabilitet, engagement, ansvarlighed, selvstændighed samarbejdsevner etc., således at flygtninge og familiesammenførte til flygtninge med indsatsen ikke blot opkvalificeres sprogligt og fagligt, men i høj grad også personligt og socialt, hvilket erfaringen viser at virksomhederne vægter højt.

Herningsholm Erhvervsskole:

Indsatsen på Herningsholm Erhvervsskole vil stå på to ben; realkompetencevurderingen og en opkvalificeringsproces.

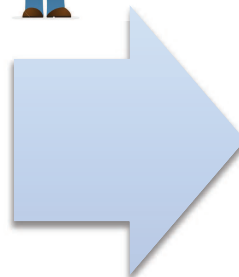
Realkompetencevurderingsforløbet varer 3 dage, og sker i et samarbejde mellem Herningsholm Erhvervsskole, modervirksomheden, LærDansk Herning samt borger. Dette at fagområdet, kompleksiteten i opgaverne, virksomhedernes organisering og kultur er introduceret til borgeren, således at der er skabt en referenceramme, som kan anvendes i det videre forløb. Borgerne vil derudover i denne fase blive introduceret til kompetenceudviklings-komponenterne i det danske uddannelsessystem, samt vil den faktiske realkompetencevurdering finde sted. Denne foregår i et værkstedsmiljø, enten på skolen eller i en virksomhed, og referencerammen er her faglige kompetencer ift. det ordinære uddannelsessystem (AMU og EUD). Afklaringen munder ud i udarbejdelsen af dokumentation for kompetencer, og der drøftes en indledende plan for vejen til beskæftigelse for den enkelte borger. Der vil under hele dette forløb være tolkebistand til stede.

Andet ben i indsatsen hos Herningsholm Erhvervsskole er opkvalificering, og denne indsats vil tage udgangspunkt i et generelt værkstedskursus. På trods af kursets generelle karakter, vil der være et praksisnært forhold til behov i de lokale virksomheder. Værkstedskurset vil blive gennemført i et værkstedsmiljø, og i denne forbindelse introduceres navne og anvendelse af værktøj i sammenhæng med sprogtræning hos LærDansk Herning. Endvidere arbejdes der med grundlæggende produktionsspil, som afspejler proces og rammevilkår for drift af virksomhed og de sociale spilleregler. Som afslutning på dette forløb gennemføres en samlet vurdering af deltagerens performance, på parametre som faglighed, sproglige og sociale kompetencer, således at der fremadrettet fortsat er fokus på at sammensætte den rigtige indsats på vejen mod en øget arbejdsstyrke for de lokale virksomheder. Under dette forløb vil der være ligeledes være tolkebistand i ca. 50-70% af tiden.



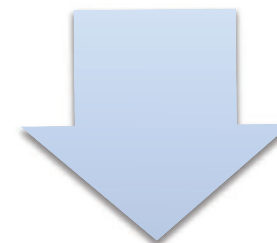
Fase 1 - Introduktion

- Virksomhedernes behov som omdrejningspunkt
- Borgere tilknyttes projektet
- Danskundervisning v/ LærDansk Herning
- Realkompetencevurdering v/ Herningsholm Erhvervsskole



Fase 2 - Modervirksomhed

- Tildeling af modervirksomhed v/Virksomhedskonsulent, Erhvervsrådet Herning og Ikast-Brande
- Brancherettet dansk-undervisning v/LærDansk Herning



Herning
Kommune

Lærdansk | Herning

HERNINGSHOLM
ERHVERVSSKOLE



Fase 3 - Opkvalificering

- Opkvalificering v/ Herningsholm Erhvervsskole
- Praksisnært fokus i forhold til behov i virksomhederne.
- Kobling til danskundervisning (LærDansk Herning) samt træning i virksomhedernes forventninger - herunder kulturelle og sociale kompetencer.



Fase 4 - Beskæftigelse

- Virksomhederne har nu forbedrede forhold når de skal rekruttere kvalificeret arbejdskraft
- Stærkere industrielt relevante kompetencer og styrket tilknytning til arbejdsmarkedet for de deltagende borgere



Erhvervsrådet
Herning & Ikast - Brande

Bilag 2 – Artikel fra Herning Folkeblad – februar 2016

Navn på offeret i drabssag endelig offentliggjort

9



12 13

Influenza-bølge kom pludseligt

2

TORSDAG 11. FEBRUAR 2016 • KR. 20.00

HERNING FOLKEBLAD

M HERNING IKAST-BRANDE

LOKAL MED VILJE

Metaljob til Hernings flygtninge

Industriens Fond og Herning Kommune finder i fællesskab 10,4 millioner kroner til »Projekt Ny Fremtid«

AF BRIAN KJÆR ANDERSEN OG JØRN ROED
erhverv@herningfolkeblad.dk

To af Hernings helt store udfordringer i øjeblikket er at skaffe job til flygtninge og at skaffe medarbejdere til områdets metalvirksomheder.

Nu får de to udfordringer en fælles saltvandsindsprøjtning. Herning Kommune er en af de tre kommuner, der får del i 50 millioner kroner, som Industriens Fond har afsat til at få flygtninge i job.

De 6,2 millioner kroner fra fonden og yderligere 4,2 millioner kroner fra Herning Kommune bruges til »Projekt Ny Fremtid«.

Over de næste tre år skal projektet både hjælpe flygtninge i job og hjælpe de metalvirksomheder i kommunen, som har svært ved at skaffe den fornødne arbejdskraft.

Ifølge Kenneth Mikkelsen, der som direktør i Erhvervsrådet Herning & Ikast-Brande Kommune har

haft en nøglerolle i arbejdet med projektet, er der en helt oplagt årsag til fokuseringen på metalindustrien.

- Vi ser det jo først og fremmest ud fra en virksomhedsvinkel. Projektet her kan efter vores overbevisning være med til at løse et konkret problem med mangel på arbejdskraft i metalbranchen, siger han.

En af de virksomheder, som på forhånd har udtrykt positiv opbakning til projektet, er Jydsk Aluminium Industri i Herning.

- Vi er en virksomhed i vækst, og vi kan godt mærke at det bliver sværere og sværere at finde kvalificeret arbejdskraft. Nu er der kommet en del flygtninge, og dem håber vi at kunne bruge som ressourcer. Der er også et samfundsmæssigt aspekt i det, som vi gerne vil bidrage til, siger HR-chef Birgitte Elbrønd.

ERHVERVSMAGASINET • SIDE 2



○ Jublen var stor, da de »unge ulve« sejrede over Atletico Madrid efter straffesparksafgørelse. FOTO: HENRIK OLE JENSEN

Sænkede spanske stjerner med sit første spark i 11 måneder

AF JØRN JUST KRISTENSEN
jik@herningfolkeblad.dk

Tårerne trillede ned ad kinderne på Anders Hagelskjær, og de ville slet ikke stoppe igen. Imens hoppede hans holdkammerater fra FC Midtjyllands U19-hold rundt i jubeldans efter en af de vigtigste ungdomskampe i klubbens historie.

FCM slog Atletico Madrid ud af UEFA Youth League - ungdommens

svar på Champions League - efter en forrygende fodboldkamp, der sluttede 4-4 i ordinær tid, hvorefter FCM vandt i straffesparkskonkurrence.

Den 18-årige venstreback, Anders Hagelskjær, blev matchvinder. Han blev sendt på banen i dommerens tillægstid til sin første kamp i 11 måneder. Den seneste var pudsigt nok også mod Atletico Madrid ved Belinzona Cup i Schweiz sidste forår.

Anders Hagelskjær blev udvalgt

som sidste skytte i straffesparks-konkurrencen, og han stod for presset.

- Det er store følelser, der rammer én. 11 måneder er lang tid at være ude, og så vender man tilbage og scorer det afgørende mål og mærker, at man stadig har den samme glæde ved fodbolden, sagde Anders Hagelskjær, mens tårerne stadig løb.

SPORT • SIDE 18-19

RADIO ALFA!
RadioAlfaMidtjylland

Over 80.000 ugentlige lyttere

Vil du og din hund gøre en forskel?

Bliv en del af TrygFonden Besøgshunde og få nye venner. Meld jer til session i Aalborg og Herning på besogshunde.dk senest den 12. februar 2016.

TrygFonden
besogshunde

TrygFonden varetager TryghedsGruppen almennyttige arbejde. TryghedsGruppen er hovedejer i forsikringselskabet Tryg og skaber værdi og tryghed gennem langsigtede investeringer og almennyttige uddelinger.

TrygFonden smb (TryghedsGruppen smb), Hummeltoftevej 49, 2830 Virum

Flygtninge skal i fast job

Målet med Projekt Ny Fremtid er, at der sker fastansættelse af flygtninge hos tre ud af fire deltagende metalvirksomheder



AF BRIAN KJÆR ANDERSEN
bri@herningfolkeblad.dk

FLYGTNINGE En række virksomheder i Herning Kommune mangler arbejdskraft. Der er ifølge beregninger behov for op til flere hundrede nye medarbejdere de kommende år for at ikke mindst virksomhederne i metalbranchen kan få besat ledige stillinger.

Det er baggrunden for Projekt Ny Fremtid, som er et samarbejde mellem Herning Kommune, LærDansk Her-

ning, Erhvervsrådet Herning & Ikast-Brande, Herningsholm Erhvervsskole, Dansk Industri, Dansk Metal og en række lokale metalvirksomheder.

Planen er at opkvalificere op til 100 nyankomne flygtninge til metalarbejdere. Det skal ske gennem målrettede forløb på både LærDansk Herning og Herningsholm Erhvervsskole.

Industriens Fond har netop bevilget op til 6,2 millioner kroner i støtte til Projekt Ny Fremtid, og herudover smider Herning Kommune selv 4,2 millioner kroner i projektet.

En stor udfordring

Forventningen er, at en hurtig afklaring af flygtninges kompetencer og en opkvalificering på Herningsholm Erhvervsskole kan gøre dem til en del af den arbejdskraft, som industrivirksomhederne står og mangler.

Formanden for Beskæftigelsesudvalget i Herning Byråd, John Thomsen (V), oplyser, at man håber at få omkring 30 metalvirksomheder med i projektet. De vil i første omgang få en eller flere flygtninge ud i praktik, og målsætningen er, at 75 procent af de deltagende virksomheder har fastan-



sat mindst én flygtning, når projektet stopper.

- Det danske samfund står med en meget stor udfordring. Vi ved alle, at antallet af flygtninge, der kommer til landet, er meget stort. Et projekt som dette skulle gerne bidrage til, at mange af de flygtninge, der er i Herning allerede eller kommer til det midtjyske område, kan få foden inden for på arbejdsmarkedet, siger John Thomsen.

Håber på udbredelse

Kenneth Mikkelsen, direktør for Erhvervsrådet Herning & Ikast-Brande, har haft en nøglerolle i arbejdet med projektet. Han håber på, at projektet viser sig som så stor en succes, at det både kan bredes ud til andre kommuner i landet, og at indsatsen med hurtig afklaring og opkvalificering kan fortsætte, når projektpengene ophører om tre år.

- Med projekter som dette er det interessant at se på, hvordan der kan være en aflæring. Nu kommer det til at køre i Herning, men der er 97 andre kommuner, som også sidder med udfordringen med, at der mangler arbejdskraft, og at de har en gruppe af flygtninge. Så jeg håber da, at det, vi lærer af projektet, vil blive bredt ud til

andre kommuner, siger Kenneth Mikkelsen og uddyber:

- Samtidig skal vi gerne få skabt en plan for, hvordan det kan blive forankret, så det kan køre videre den dag, hvor den eksterne finansiering ophører.

Et godt match

Hos LærDansk Herning ser forstander Tove Engedal spændende muligheder i projektet.

- Vi får mulighed for at give rigtig mange flygtninge nogle kompetencer, som er efterspurgt af områdets virksomheder. Jeg glæder mig over at være med i et projekt, hvor vi nu kan lave et struktureret, målrettet forløb mod en bestemt branche. På den måde får vi også nogle vigtige, nye erfaringer, siger hun.

Tove Engedal oplever, at det giver god mening at sætte flygtninge og metalvirksomheder i Herning Kommune sammen.

- Matchet er rigtigt godt, fordi mange af de flygtninge, der kommer nu, har en baggrund inden for metal- og produktionsområdet. Måske ikke med direkte omsættelige uddannelsespapirer, men det vil være de lavesthængende frugter i forhold til at sætte ind

◻ Det er blandt andet hos Herning-virksomheden JAI, at flygtninge vil komme ud som en del af Projekt Ny Fremtid. Her ser man positivt på både at give flygtninge en hjælpende hånd og forhåbentlig selv få god arbejdskraft.

FOTO: FLEMMING HANSEN

med opkvalificering, vurderer hun.

Forløbet vil både byde på almindelig danskundervisning, brancherelateret danskundervisning, kompetenceafklaring og -vurdering, samt støtte til både virksomhed og borgere via virksomhedsansatte mentorer.

Indtil videre har syv virksomheder vist interesse for projektet. En række andre virksomheder inden for metalbranchen i Herning Kommune vil blive kontaktet i projektudviklingsfasen.

Hos Erhvervsrådet Herning & Ikast-Brande skal der ansættes en projektleder, og så snart det er på plads, sættes arbejdet i gang.

: fakta

PROJEKT NY FREMTID

De bærende elementer i Projekt Ny Fremtid beskrives således: Først afdækkes de konkrete krav og behov, der er hos det lokale erhvervsliv. Derefter tilbydes en række flygtninge skræddersyede opkvalificeringsforløb på Herningsholm Erhvervsskole. Endelig sendes borgerne i praktikforløb i de virksomheder i metalindustrien, der er involveret i projektet.

Det skal foregå i et samarbejde mellem Herning Kommune, LærDansk Herning, Erhvervsrådet Herning & Ikast-Brande, Herningsholm Erhvervsskole, Dansk Industri, Dansk Metal og en række lokale metalvirksomheder.

Projektet løber over en tre-årig periode. Industriens Fond støtter med 6,2 millioner kroner, og Herning Kommune bidrager med 4,2 millioner kroner, så projektets samlede økonomiske ramme er 10,4 millioner kroner.

Herning-projektet er et af blot tre på landsplan, som i første omgang får del i den pulje på 50 millioner kroner, som Industriens Fond har sat i spil for på samme tid at få besat ledige stillinger i industrien og forbedre integrationen. De øvrige projekter skal foregå i Aarhus og Sønderborg Kommune.

JAI bakker op om Projekt Ny Fremtid

Herning-virksomheden deltager gerne i indsatsen omkring at uddanne flygtninge

AF JØRN ROED OG BRIAN KJÆR
erhverv@herningfolkeblad.dk

FLYGTNINGE På forkant har syv virksomheder vist interesse for Projekt Ny Fremtid, som skal sikre hurtig afkla-

ring og opkvalificering af flygtninge, så de kan komme ud i metalvirksomheder i Herning Kommune. I løbet af projektet vil yderligere godt 30 virksomheder blive kontaktet for, om de vil medvirke.

En af de syv virksomheder er JAI (Jydsk Aluminium Industri), hvor HR-chef Birgitte Elbrønd håber, at projektet kan være med til at give JAI den arbejdskraft, der er brug for.

- Vi håber at kunne give nogle flygtninge en start på det danske arbejdsmarked og på, at de bliver fremtidige JAI-medarbejdere. Det er en investering i starten, men vi håber, at de har nogle gode kvalifikationer, så de kan

blive en del af vores faste medarbejderstab, siger Birgitte Elbrønd.

Hun fortæller, at det ikke er nødvendigt med en baggrund inden for branchen.

- Hos JAI er vi vant til at tage ufaglært arbejdskraft ind, så hvis screeningsprocessen viser, at flygtningene er arbejdsparate, og de kan tale engelsk, kan de komme ind i flere af vores produktionsafdelinger. Vi er

det eneste støberi i landet, der støber, som vi gør, så vi er vant til at skulle uddanne vores medarbejdere, og vi har vores egen støbeskole, siger Birgitte Elbrønd.

Projektet forløber over tre år, og finansieringen fra Herning Kommune findes på beskæftigelsesområdet, hvor der ifølge udvalgsformand John Thomsen sker en omlægning, så der ikke skal afsættes nye penge.

Bilag 3 – Flyer til virksomhederne – 2016

Sådan kommer du i gang

Mangel på arbejdskraft i de midt/vejstjyske fremstillingsvirksomheder

Kontakt



Jens Ravn, Erhvervsrådet
Tlf.: 9626 1111 eller 2179 2176,
E-mail: jr@erhvervsraadet.dk



Susanne Juel, LærDansk
Tlf.: 9626 1726 eller 3168 2962
E-mail: susanne.juel@laerdansk.dk



>> Så hjælper vi med at finde dine nye medarbejdere.

Projekt
>> Ny Fremtid



Lær dansk



Herning
Kommune

HERNINGSHØJLM
ERHVERVSROKLE

INDUSTRIENS
FOND
INDUSTRIAL FOUNDATION
The Danish Industry Foundation



HVAD GØR DU?

De fleste midt/vejstjyske fremstillingsvirksomheder har god vind i sejlene og ser optimistisk på fremtiden.

Det giver øget efterspørgsel efter arbejdskraft.

Problemet er bare, at arbejdskraften er svær at skaffe. Især metalbranchen har meget store udfordringer med rekruttering af såvel faglært som ufaglært arbejdskraft. Problemerne understreges af, at branchen årligt mister betydeligt flere hænder, end nye kommer til.

>> Tænk nyt

Siden 2013 er oprettet 66.000 nye fuldtidsstillinger i Danmark. 38.000 af dem er besat af udlændinge. Denne andel vil uden tvivl stige. Her ligger en arbejdskraftressource, du alvorligt skal overveje.

Danmark har forpligtet sig til årligt at modtage et antal flygtninge. Det har mange virksomheder allerede draget fordel af ved at sikre sig god arbejdskraft.

Andre står tilbage med ledige jobs - men også med usikkerhed ved at ansætte en person med en anden kulturbaggrund. Den usikkerhed gør vi nu noget ved.

>> Ny Fremtid

Med støtte fra Industriens Fond har projektpartnerne sat sig for at reducere manglen på arbejdskraft i midt/vejstjyske virksomheder. Det sker gennem projekt Ny Fremtid: målrettet klargøring af flygtninge, der kan og vil sikre sig en fremtid på en arbejdsplads.

DET GØR VI

Straks efter ankomst til **Herning Kommune** bliver en flygtning testet hos **LærDansk**. Her kortlægges det sproglige og faglige ståsted - og ikke mindst viljen og evnen til at gøre en indsats i et job på en virksomhed.



Samtidig indkredser Erhvervsrådet de virksomheder, der mangler mandskab og med projektet kan se nye muligheder for rekruttering.

Næste skridt er et møde på virksomheden, hvor en eller flere udvalgte kandidater præsenteres. En jobsamtale, hvor virksomheden får et personligt indtryk af ansøgerne.

Er der behov, kan virksomheden få indflydelse på tilrettelæggelsen af kandidatens sproglige uddannelse på LærDansk og på relevante faglige kurser på **Herningsholm Erhvervsskole**.

Målet er fast ansættelse, men forinden gennemgår kandidaten en uddannelse på virksomheden gennem

- Praktikforløb, typisk op til 13 uger
- Ansættelse med løntilskud, typisk op til 6 måneder

samtidig med uddannelsen på LærDansk og evt. Herningsholm Erhvervsskole.

De samlede uddannelse tilpasses virksomhedens behov i størst mulig udstrækning.

Bilag 4 – Artikel fra Herning Folkeblad – april 2016



Integration sikres gennem job

Flytningestrømmen kalder på nye og anderledes løsninger

Af **Lars Krarup**, borgmester (V), Herning Kommune

De seneste måneder har strømmen af flygtninge op gennem Europa præsenteret ikke mindst de vest- og nordeuropæiske velfærdssamfund for nye - og store - udfordringer. En række helt nye problemstillinger og dilemmaer er rykket frem på dagsordenen. Også for borgerne i Danmark og i det midtjyske.

Som lokalsamfund er én af de største udfordringer at hjælpe flygtningene med at få foden indenfor på arbejdsmarkedet. Det er nu engang gennem arbejdslivet, gennem det at have kolleger, at man som udefrakommende hurtigst lærer det danske sprog og tilegner sig nogle af de kulturelle færdigheder, som er nødvendige for at kunne begå sig i Danmark. Opgaven er imidlertid stor. En række barrierer skal overvindes.

Derfor er det også glædeligt, at trepartsforhandlingerne for nylig resulterede i en aftale om bedre integration af flygtninge på det danske arbejdsmarked. Aftalen betyder blandt andet, at der indføres en ny uddannelsesordning, hvor flygtninge kan komme i job til elevløn i en periode på to år.

Det kræver mod af alle involverede parter at indgå sådan en aftale. Det kræver mod at erkende, at en usædvanlig situation kalder på nye og anderledes løsninger. Og handle derefter.

Også lokalt er gode kræfter gået sammen for at forsøge at tage ansvar. En række virksomheder i Herning Kommune mangler nemlig arbejdskraft - faktisk viser beregninger, at der er plads til op til flere hundrede nye medarbejdere de kommende år. Ikke mindst inden for metalbranchen vil der være jobåbninger.

Det er baggrunden for Projekt Ny Fremtid, som er et samarbejde mellem Herning Kommune, LærDansk Herning, Erhvervsrådet Herning & Ikast-Brande, Herningsholm Erhvervsskole, Dansk Industri, Dansk Metal og en række lokale metalvirksomheder.

Planen er at opkvalificere op til 100 nyankomne flygtninge til metalarbejdere. Industriens Fond synes, at ideen med Projekt Ny Fremtid er så god, at den har bevilget op til 6,2 millioner kroner i støtte.

I startfasen har hele syv virksomheder vist interesse for projektet. Det, synes jeg, er flot. For mig beviser det endnu en gang, at når vi her på Herning-egnen står med store udfordringer, så er rigtig mange - og forskellige - aktører parate til at trække i arbejdstøjet, tage et ansvar og bidrage til løsninger. Sammen.

Sådan har det været historisk - og sådan er det stadig. Vi siger i Herning, at »her er alle muligheder åbne«. Jeg synes, Projekt Ny Fremtid er et godt bevis på det.

Du kan læse mere om Projekt Ny Fremtid i denne udgave af Vækstjylland. God fornøjelse!



Chefredaktør
Vibeke
Larsen



Erhvervsredaktør
Brian Kjer
Andersen



Journalist
Jørn
Roed



Journalist
Sune
Nordby



Fotograf
Flemming
Hansen



Fotograf
Henrik Ole
Jensen



Fotograf
Tom
Laursen



Redaktions-
sekretær
Lars Work

VÆKSTJYLLAND Udgiver og produktion: Mediehuset Herning Folkeblad A/S, Østergade 21, 7400 Herning, tlf. 96 26 37 00, hf@herningfolkeblad.dk, www.aoh.dk
Magasinet Vækstjylland: Udgives i samarbejde med en række virksomheder i Herning- og Ikast-Brande-området. | **Redaktion:** Ansv. chefredaktør Alex Nielsen og chefredaktør Vibeke Larsen. | **Oplag:** 36.350 eksemplarer. **Tryk:** OTM AVISTRYK Herning-Ikast A/S | **Distribution:** Indlagt i Herning Folkeblad torsdag 7. april 2016 - og omdelt med Post-Danmark i uge 15/2016 til kontorer og virksomheder i Region Midtjylland og Trekantsområdet samt til udvalgte uddannelsesinstitutioner. | Der tages forbehold for trykfejl.

Stærkt samarbejde vækker opsigt

Flygtninge skal i Herning Kommune være med til at løse mangel på arbejdskraft i metalbranchen. Industriens Fond støtter projekt med 6,2 millioner kroner

Af **Brian Kjær Andersen** bri@herningfolkeblad.dk

I februar offentliggjorde Industriens Fond, at Herning Kommune som en af blot tre kommuner i landet har fået del i en pulje på 50 millioner kroner.

Puljen fra Industriens Fond skal bidrage til at få besat ledige stillinger i industrien og på samme tid forbedre integrationen. Det er netop sigtet med »Projekt Ny Fremtid« i Herning Kommune, som er et samarbejde mellem Herning Kommune, LærDansk Herning, Erhvervsrådet Herning & Ikast-Brande, Herningsholm Erhvervsskole, Dansk Industri, Dansk Metal og en række lokale metalvirksomheder.

Kort fortalt er projektets grundidé at finde de flygtninge, som i forvejen har kompetencer, der kan bruges i metalindustrien. De skal tilbydes målrettet efteruddannelse, som matcher behovet hos de danske industrivirksomheder. Sideløbende sikres flygtningene den nødvendige uddannelse i dansk sprog og kultur.

Fra aktørerne lyder det, at det netop er samarbejdet, som er projektets allerstørste styrke.

- Potentialet er, at de involverede arbejder i fællesskab men med nogle virksomheder, og det gør vi allerede i andre sammenhænge. Vi har en bevidsthed om, at der er opgaver, vi ikke kan løse selv. Men i fællesskab kan vi få danskundervisning til at gå sammen med at få jobtræning på en virksomhed. Og vi kan sikre, at jobtræning i en virksomhed har et formål; nemlig at det leder hen mod målet om ordinært arbejde, siger Carsten Lagoni, som er beskæftigelseschef i Herning Kommune og projektleder på Projekt Ny Fremtid.

Unikt tilbud til virksomheder

Netop samarbejdet på tværs har også vakt opsigt hos Industriens Fond, hvor projektleder Karen Agnethe Harild vurderer, at det giver virksomhederne nye muligheder.

- Projekt Ny Fremtid består af en rigtig stærk gruppe af aktører. Sammen kan de sikre et uddannelses- og opkvalificeringsforløb, der matcher præcis det, som virk-

somhederne efterspørger, og det var derfor, at det her projekt opnåede bevilling, siger hun.

Karen Agnethe Harild peger også på, at projektet giver de små og mellemstore metalvirksomheder i Herning Kommune tilbud, som ellers er forbeholdt store virksomheder.

- Set fra virksomhedernes perspektiv muliggør samarbejdet en koordinering af både aktiviteter og tiltag, som en virksomhed på egen hånd ikke vil have chance for at igangsætte. De små og mellemstore virksomheder vil ikke kunne gå ud og aftale et skræddersyet uddannelsesforløb med en erhvervsskole. De vil heller ikke kunne gennemføre virksomhedsforlagt sprogundervisning, som nogle af de store virksomheder med 15 eller flere ansatte flygtninge gør, nævner hun.

For Industriens Fond er det en høj prioritet, at positive erfaringer fra eksempelvis Herning-projektet også kan komme andre kommuner til glæde.

- Alle projekter bliver evalueret, og fonden og bestyrelsen går meget op i at synliggøre resultater af projekterne, så erfaringer kan videreformidles til alle de aktører, der kunne have gavn af det, siger Karen Agnethe Harild.

Høje forventninger

Den aktuelle status på »Projekt Ny Fremtid« er, at der er nedsat en projektgruppe med deltagere fra de forskellige aktører. De skal nu få lavet den mere lavpraktiske plan for samarbejdet, så alle kender hinandens roller og funktioner.

Hos Erhvervsrådet Herning & Ikast-Brande skal der ansættes en konsulent, som skal finde de midtjyske metalvirksomheder, som ønsker at være med i samarbejdet. Formanden for Beskæftigelsesudvalget i Herning Byråd, John Thomsen (V), oplyser, at man håber at få omkring 30 metalvirksomheder med i projektet. De vil i første omgang hver især få en eller flere flygtninge ud i praktik, og målsætningen er, at 75 procent af de deltagende virksomheder har fastansat mindst én flygtning, når projektet stopper efter tre år.



Projekt Ny Fremtid består af en projektgruppe med deltagere fra Herning Kommune, LærDansk Herning og Erhvervsrådet Herning & Ikast-Brande. Fra venstre ses Mette Gottlieb, Bente Hjort, Lisbeth Blaabjerg, Peter Sønderby, Carsten Lagoni og Tove Engedal. Herudover er Metal Herning og Herningsholm Erhvervsskole også med i projektet.

Foto: Henrik Ole Jensen

- Det danske samfund står med en meget stor udfordring. Vi ved alle, at antallet af flygtninge, der kommer til landet, er meget stort. Et projekt som dette skulle gerne bidrage til, at mange af de flygtninge, der er i Herning allerede eller kommer til det midtjyske område, kan få foden indenfor på arbejdsmarkedet, siger John Thomsen.

Fokus på ledestjernen

Beskæftigelseschef Carsten Lagoni vender tilbage til samarbejdet, når han skal pege på, hvorfor han tror på, at Projekt Ny Fremtid bliver en succes. Han beskriver kommunens rolle som at være den gode facilitator, der holder projektet på rette vej og sikrer involvering af aktørerne. Samtidig ser han en vigtig pointe i, at alle husker, at slutmålet og ledestjernen er at gøre flygtningene i stand til at varetage ordinære job i metalindustrien.

- Man skal se en trappemodell for sig, hvor LærDansk, Erhvervsrådet, virksomheder og Herningsholm Erhvervsskole bærer ind til den selvsamme person (flygtning, red.), og man hele tiden opnår skridt den rigtige vej op ad trappen. Herning Kommunes rolle er at facilitere og holde sigte på ledestjernen, opsummerer han.



FAKTA

Projekt Ny Fremtid

De bærende elementer i Projekt Ny Fremtid beskrives således:

- Først afdækkes de konkrete krav og behov, der er hos det lokale erhvervsliv
- Derefter tilbydes en række flygtninge skræddersyede opkvalificeringsforløb på Herningsholm Erhvervsskole
- Endelig sendes borgerne i praktikforløb i de virksomheder i metalindustrien, der er involveret i projektet

Det hele skal foregå i et samarbejde mellem Herning Kommune, LærDansk Herning, Erhvervsrådet Herning & Ikast-Brande, Herningsholm Erhvervsskole, Dansk Industri, Dansk Metal og en række lokale metalvirksomheder. Projektet løber over en treårig periode.

Industriens Fond støtter med 6,2 millioner kroner, og Herning Kommune bidrager med 4,2 millioner kroner, så projektets samlede økonomiske ramme er 10,4 millioner kroner.

Herning-projektet er af blot tre på landsplan, som i første omgang får del i den pulje på 50 millioner kroner, som Industriens Fond har sat i spil for på samme tid at få besat ledige stillinger i industrien og forbedre integrationen.

De øvrige projekter skal foregå i Aarhus og Sønderborg Kommune, som har fået henholdsvis 4,4 og 6,5 millioner kroner.

God mulighed for arbejdskraft

Erhvervsrådet Herning & Ikast-Brande går ind i Projekt Ny Fremtid med fokus på at hjælpe virksomhederne

Af **Brian Kjær Andersen** bri@herningfolkeblad.dk

- Fra vores synspunkt er succeskriteriet jo først og fremmest, at virksomhederne får en arbejdskraft, som de ellers ikke kan få fat på. Det er vores vinkel på det. Men det er da fedt, at vi samtidig kan få bragt noget nytte værdi og god integration af flygtningegruppen ind.

Sådan ser Mette Gottlieb, som er souschef ved Erhvervsrådet Herning & Ikast-Brande, på Projekt Ny Fremtid. Hun mener, at den forventede mangel på arbejdskraft i visse brancher taler for, at man sætter gang i en lang række indsatser.

- Det her er et af midlerne. Det er et supplement til alle de andre måder, vi arbejder på at finde kvalificeret arbejdskraft. Havde det bare været et flygtningeprojekt, var vi ikke gået ind i det, uddyber hun.

Mette Gottlieb sidder med i projektgruppen bag Projekt Ny Fremtid. Opgaven for Erhvervsrådet Herning

& Ikast-Brande bliver først og fremmest at tage kontakt til en lang række metalvirksomheder og opnå tilsagn fra omkring 30 af dem om at tage flygtninge ind i praktikforløb. Til det formål skal erhvervsrådet have ansat en konsulent.

Behovet er der

- Når vi har fået personen ansat, så handler det om at få screenet, hvilke virksomheder det her kan være relevant for - og så komme ud til de virksomheder og få talt om behovet for arbejdskraft, hvor vi kan bringe den her mulighed på banen, forklarer Mette Gottlieb.

Hun tror på, at mange virksomheder vil se positivt på projektet, da en del af dem allerede står og mangler faglærte.

- Når vi er ude hos virksomhederne, kan vi jo lytte os til, at det efterhånden er mange, som begynder at tale om, at de kommer til at mangle kvalificeret arbejdskraft,

og det er egentlig på alle niveauer i organisationen, beskriver hun.

Mette Gottlieb ser med stor begejstring på, at det i Projekt Ny Fremtid er lykkedes at samle så mange aktører, som hver især kan hjælpe til at komme i mål og få skabt gode match mellem flygtninge og metalvirksomheder.

- Det er jo det her, vi er gode til. Det er lige præcis det her med at arbejde sammen, siger Erhvervsrådets souschef og uddyber:

- Det bliver meget mere kvalificeret, når vi går ind på det her område sammen med de andre, som er specialister på hver deres område. Vi er jo specialister i at screene virksomhederne og snakke med virksomhederne om, hvad de har behov for. Så er der andre, som er gode til at tage sig af at lære flygtningene sproget og give dem de nødvendige kompetencer. Det er kun ved at stå sammen, at det her kan lade sig gøre. Vi ville ikke kunne have løftet sådan et projekt selv.

På forkant med trepartsaftalen

Sprogskoleforstander på LærDansk Herning glæder sig over, at tankerne i Projekt Ny Fremtid er helt på linje med den nye integrationsaftale

Af Brian Kjær Andersen bria@herningfolkeblad.dk

Tove Engedal har arbejdet 30 år med integration, og de seneste 10 år har det været som forstander på sprogskolen LærDansk Herning.

Hun ser flere styrker i »Projekt Ny Fremtid«, som LærDansk kommer til at spille en nøglerolle i. Set fra flygtningenes perspektiv oplever hun det som meget motiverende, at projektet er meget målrettet og har et jobfokus. Fokuseringen på praktik og siden job i metalbranchen vil ifølge Tove Engedal også have sine klare fordele.

- Det, der generelt har ligget i integrationsindsatsen er, at flygtninge skal gøres klar til at tage et arbejde. Det vil sige, at de har været bredt jobsøgende. Her får vi en struktureret model, som også gør, at flygtningene kan søge mere målrettet. Man anerkender, at flygtningene kan noget og har noget med hjemmefra, som kan bruges, når de lige bliver opkvalificeret, fremhæver Tove Engedal.

Uddannelse i sprog og kultur

Hun oplever, at »Projekt Ny Fremtid« går rigtig fint i spand med de retningslinjer, som blev lagt frem med trepartsaftalen mellem regeringen, LO og DA i sidste måned.

- Det passer rigtig godt med ideerne om IGU-uddannelsen (integrationsgrunduddannelse, red.). Her ser man netop på både opkvalificering og arbejde. Man ser på den langtidsholdbare løsning med faglig og sproglig opkvalificering, nævner Tove Engedal.

Mens den faglige opkvalificering i projektet naturligt er henlagt til Herningsholm Erhvervsskole, kommer LærDansk til at stå for den sproglige opkvalificering. Tove Engedal peger på, at den del rummer betydeligt mere end at lære dansk.

- Det er også at lære om kultur med både skrevne og uskrevne regler. Det er kendskab til, hvad der foregår på en arbejdsplads, og hvordan man skal agere. Evnen til at kommunikere med sine kolleger er også en vigtig ting, vurderer sprogskoleforstanderen.

Hun glæder sig over, at både trepartsaftalen og »Projekt Ny Fremtid« fokuserer på at lave formaliserede forløb, som ikke bare kortsigtet ser på aktivering, men også

på, hvordan man kan fastholde flygtninge på arbejdsmarkedet.

Minder om dansk uddannelse

Tove Engedal mener, at uddannelsesplanen og fokus på en bestemt branche gør, at »Projekt Ny Fremtid« på mange måder minder om de traditionelle danske uddannelser. For de bedste flygtninge på forløbet vil det være en stærk ballast, at de kommer ud med et uddannelses-

bevis, som bringer dem stort set på lige fod med andre ansøgere. Netop fordi der er tale om metalbranchen, som har meget lav ledighed, vil der ikke være belæg for at kritisere, at »Projekt Ny Fremtid« hjælper flygtninge i job på bekostning af danske ledige.

- Vi uddanner til en branche, hvor der er behov for arbejdskraft her i lokalområdet, siger Tove Engedal.

Læs mere om trepartsaftalen på side 20-21



Tove Engedal fra LærDansk Herning er fortaler for, at der holdes fokus på både at få flygtninge hurtigt ud i job og samtidig at sikre en solid sprogundervisning.

Foto: Henrik Ole Jensen

»Hvad kan jeg gøre for dig, Muhammed?«

Hos Herning Varmforzinkning er der plads til alle uanset baggrund og nationalitet

Af Jørn Roed jro@herningfolkeblad.dk

Herning Varmforzinkning har gennem flere år haft gode resultater med at tage udlændinge ind, og derfor er metalvirksomheden i Vildbjerg en af de virksomheder, som har sagt ja til at deltage i Projekt Ny Fremtid.

- Vi har mange ufaglærte, så det er ikke noget problem at få nogle ind, der er flygtninge eller har en anden baggrund end normalt, siger direktør Bjarne Schmidt.

Han har ikke flygtninge ansat på virksomheden i dag, men har mange medarbejdere, som er startet på samme niveau og er blevet bygget op.

For Bjarne Schmidt handler det om at udvikle mennesker.

- Når en ung mand kommer ind i vores virksomhed, skal vi finde frem til, hvordan han kan bidrage hos os. Det vil langt de fleste rigtigt gerne, siger direktør Bjarne Schmidt, som blandt andet har ansatte fra Tyrkiet, Polen, Letland og Marokko.

Giver endnu mere

Den tankegang har længe været fremherskende hos Herning Varmforzinkning og er blevet en naturlig del af kulturen. Så uanset om det er en ung dansk mand med problemer, en østeuropæer eller en flygtning, så bliver de taget imod med åbne arme og oplært i arbejdet på metalvirksomheden.

Bjarne Schmidt forventer det samme menneskesyn af sine ledere.

- De skal kunne få det bedste ud af mennesker. Ellers kan jeg ikke bruge dem, siger han.

I langt de fleste tilfælde er udfaldet positivt, og derfor generer det Bjarne Schmidt, når han hører fordommene om, at flygtningene ikke passer ind.

- Der er en hel masse mennesker, der snakker, men de ved ingenting. De har aldrig siddet over for de her mennesker og spurgt: »Hvad kan jeg gøre for dig, Muhammed?« siger Bjarne Schmidt.

Direktøren ser frem til, at Projekt Ny Fremtid går i gang.

- Der er en tendens til, at de folk, som ikke har fået chancen, men som pludselig får den, vil give endnu mere. Så man får nogle rigtig motiverede medarbejdere, hvis man kan få tændt lyset i dem og få vist dem, at her kan deres drøm blive til virkelighed, siger Bjarne Schmidt.

Gnisten skal tændes

Han ærgrer sig dog over, at Projekt Ny Fremtid ikke er længere fremme, da han ellers allerede kunne have haft en håndfuld flygtninge i gang.

- Vi har ansat 10 mand den seneste måned, og vi kunne have taget 4 eller 5 mand ind og givet dem et flygtningehjørne, hvor de kunne få ekstra uddannelse og opmærksomhed, siger Bjarne Schmidt.



Derfor har han selv fundet en marokkaner, som er ved at søge dansk statsborgerskab, og som ikke har haft arbejde i et år.

” Hvis jeg som leder gider at bruge lidt tid på at finde ind bag øjnene og finde ud af, hvad han tænker på, så har jeg allerede tændt et lys i ham, så han gider stå op hver dag “



- Jeg sagde til ham, at hvis han kunne stå op hver morgen og møde til tiden, så vil han få chancen. Han står med et smil hver dag, fordi han står med en fil i hånden i stedet for at sidde derhjemme og kigge ud i luften, siger Bjarne Schmidt.

Muhammed, som den marokkanske medarbejder hedder, er uddannet svejser, men da Herning Varmforzinkning ikke svejser, har det været nødvendigt at give ham ny oplæring.

- Da han startede, kunne han ingenting, men sådan er det. Hvis man lader være med at sige, at han skal klare alt på hele fabrikken, så kan man godt finde et hjørne, hvor han kan lære noget, få noget selvtilid og blive bedre til dansk, siger Bjarne Schmidt.

Den tilgang mener han, at man kunne bruge meget bredt.

- Jeg tror, at vi kan tage fat i hvem som helst og forme dem. Hvis jeg som leder gider bruge lidt tid på at finde

ind bag øjnene og finde ud af, hvad han tænker på, så har jeg allerede tændt et lys i ham, så han gider stå op hver dag. Jeg er ligeglad, om de er fra Tyrkiet, Polen eller Letland. Det er det samme lys, jeg skal tænde, og den samme gnist, der skal frem hos folk, siger Bjarne Schmidt.

Stolte over arbejdet

Han gør meget ud af at fortælle de nye medarbejdere, at Herning Varmforzinknings kunder er afhængige af, at tingene leveres til tiden, og at kvaliteten er i orden, ligesom direktøren sikrer sig, at de forstår, at der er en konsekvens, hvis ikke tingene er i orden.

- Kan du tale til folk, så de er med på succeskriterierne, så har de noget at forholde sig til, og så bliver de fleste folk lidt stolte over, at deres arbejde har betydning, siger Bjarne Schmidt.

Direktøren på Herning Varmforzinkning er træt af debatten om, at det er svært at finde job, der matcher flygtningenes kompetencer. - Alle de virksomheder, der siger, at det er så svært, kan i hvert fald sætte dem til rydde op og feje, siger Bjarne Schmidt.

Foto: Henrik Ole Jensen

Han giver ikke meget for holdningen om, at det er svært at finde job til flygtningene.

- Alle kan bidrage, hvis de får lov og tror på sig selv, men vi kan sagtens udstille dem og fortælle dem, hvor dumme de er, og så kan de ingenting, siger direktøren.

Bilag 5 – Artikel fra Herning Folkeblad – maj 2017

Husejere ramt af konkurs

Byggefirmaet Nyt Hjem gik i marts konkurs og bliver ikke ført videre. I kølvandet på nedlukningen står 64 ufærdige huse og 38 huse, som ejerne er utilfredse med

ERHVERVSMAGASINET

3

Egen udkørsel til politiet

Den kommende politistation i Haraldsgade får sin helt egen udkørsel, så det bliver let for betjente på udrykningskørsel at komme hurtigt ud på motorvej

HERNING

2

Book et besøg af
GARDINBÜSSEN
Så ruller vi ud til dig
GRATIS og uforpligtende.



botex
Hjem til dig
Bredgade 57 · 7400 Herning · Tlf. 9712 1794
herring@botex.dk
www.botex.dk
Gardin
laugesen
BOLIGTEKSTILER · GARDINER · MARKISER

TIRSDAG 16. MAJ 2017 • KR. 20.00

HERNING FOLKEBLAD

M HERNING IKAST-BRANDE

LOKAL MED VILJE



◦ Mahmoud Zito roser den modtagelse, han har fået af værkfører Flemming Eriksen og de øvrige ansatte på Herning Containerfabrik. FOTO: HENRIK OLE JENSEN

Ny trio til Blue Fox og FCM

Fodboldklubben henter ungare og ghaneser, mens ishockeyklubben satser på dansk talent

AF OLE BITSCH
obi@herningfolkeblad.dk

Oprustningen til den kommende sæson er i fuld gang i to af lokalrådets ambitiøse storkubber. Fodboldklubben FC Midtjylland har - ifølge Folkebladets oplysninger - underskrevet en treårig kontrakt med den ungarske landsholdsforsvarer Zsolt Korcsmár. Handlen ønsker FCM endnu ikke at bekræfte. Til gengæld offentliggjorde »ulvene« i dag en fireårig aftale med det 18-årige ghanesiske midtbane-talent, Michael Baidoo.

Også ishockeyklubben Herning Blue Fox køber ind.

I dagens udgave af Herning Folkeblad præsenteres den 19-årige danske landsholdsback Nicolai Weichel på en toårig kontrakt.

SPORTEN • SIDE 18 OG 20

Metaljob til flygtninge

Herning Containerfabrik er en af mange metalvirksomheder, som viser socialt ansvar i nyt projekt

AF BRIAN KJÆR ANDERSEN
bri@herningfolkeblad.dk

Smilet på læberne af 40-årige Mahmoud Zito viser med al tydelighed, hvor meget det betyder for den syriske flygtning at få foden inden for på det danske arbejdsmarked. I to måne-

der har han været i praktik hos Herning Containerfabrik, og både Mahmoud Zito og virksomheden håber, at det ender med en fastansættelse.

Praktikaftalen er kommet i stand gennem Projekt Ny Fremtid, som Herning Kommune har investeret 4,2 millioner kroner i. Målet er at

få flygtninge i arbejde hos de metalvirksomheder i kommunen, som mangler hænder.

Efter projektets første år er 7 flygtninge kommet i job, mens 14 har været eller er i praktik.

ERHVERVSMAGASINET • SIDE 4

Har du set

GULDBOGEN HERNING

2017
2018

M MEDIEHUSET
HERNING FOLKEBLAD

IDÉGÅRDEN
living

**BRILLE
outlet**
SPAR 50 TIL 70%

Gå på opdagelse i vores nye BrilleOutlet fyldt med smarte overraskelser og kendte mærker til små priser.

Vi ses ...

WICHMANN OPTIK

se forskellen

Bredgade 22 · Herning · 97 12 20 88 · vises@wichmannoptik.dk

E

ERHVERV+LEDELSE+ARBEJDSLIV

”

Nu er det vores tur til at give noget tilbage til Danmark ved at arbejde

MAHMOUD ZITO

2

TIRSDAG 16. MAJ 2017

HERNINGFOLKEBLAD



FOTO: HENRIK OLE JENSEN

Jagten på drømmejobbet

SIDE 4-7

Stor opbakning til flygtninge-

Aktørerne bag Projekt Ny Fremtid roser industrien for at give flygtninge en chance - trods udfordringer med sprog og faglige kompetencer



AF BRIAN KJÆR ANDERSEN
bri@herningfolkeblad.dk

INTEGRATION Kan flygtninge bosat i Herning Kommune være med til at afhjælpe den aktuelle mangel på arbejdskraft i metalindustrien via målrettet opkvalificering?

Det spørgsmål har Projekt Ny Fremtid fået til opgave at besvare. Projektet blev sat i gang for et års tid siden, og siden er 55 industrivirksomheder i kommunen blevet kontaktet og opfordret til at medvirke ved i første omgang at tage en flygtning ind i et ulønnet praktikforløb.

Kontakten til virksomhederne har Erhvervsrådet Herning & Ikast-Brandestået for, og ifølge erhvervs konsulent Jens Ravn, som har haft dialogen med virksomhedslederne, har opbakningen været stor.

- Jeg må indrømme, at jeg fra starten selv var lidt skeptisk omkring, hvordan det ville blive modtaget hos virksomhederne. Men jeg må sige, at jeg har været meget positivt overrasket over den velvilje, jeg mødte. Jeg fik mødeaftaler med de fleste, og kun 5-6 stykker sagde nej, fortæller han.

Syv flygtninge i job

Projekt Ny Fremtid er et tre-årigt forløb med i alt 10,4 millioner kroner at gøre med via bevillinger fra Industriens Fond og Herning Kommune.

Herning Folkeblad har bedt om en foreløbig status på projektet. Den viser, at der indtil videre er 24 flygtninge, som er blevet aktiveret og sat sammen med en metalvirksomhed.

Ud af de 24 flygtninge er 5 kommet i fast arbejde, og 2 er i løntilskudsjob. Blandt de resterende 17 er 2 aktuelt i praktik, 2 er i gang med et forberedende kursus (Grundlæggende smed),



en er gået i gang med en uddannelse, og de sidste 12 har færdiggjort deres praktikforløb eller er stoppet i praktiken før tid.

Er det så en succes?

Ja, lyder svaret, når man spørger sprogskolens LærDansk og Herning Kommune.

- Hvis man ser på de syv, som er kommet i job, så passer succesraten meget fint med det, vi ser i lignende projekter, siger Susanne Juel, der er virksomhedskonsulent hos LærDansk Herning.

Hos Herning Kommune nævner pro-

jektleder Peter Sønderby, at der i sidste ende bliver lavet en ekstern evaluering af projektet.

- Meldingen fra den eksterne evaluator er, at vores succesrate er rigtig fin. Man skal også huske på, at det ikke behøver være negativt, at en praktik udløber. Det kan være, at der skal en ny praktik til, inden personen er klar til et fast job, nævner Peter Sønderby.

Flere udfordringer viste sig

Udmeldingen omkring Projekt Ny Fremtid har fra starten været, at projektet først og fremmest skal ses som et beskæftigelsesprojekt - og at integration af flygtninge skal ses som en sidegevinst. For de medvirkende virksomheder skal guleroden derfor være, at de forhåbentlig ender med en person, som kan indgå i et normalt job.

Ifølge Peter Sønderby har det vist sig, at motivationen for flere af virksomhedslederne har ligget i at være med til at tage et socialt ansvar.

- Vi har solgt projektet på, at det skal understøtte, at virksomhederne fremover kan rekruttere arbejdskraft inden for den branche. Men vi fornemmer, at mange virksomheder nok lige så meget er gået ind i det for at udvise samfundssind, fortæller han.

Erfaringerne i løbet af det første år med projektet har dog også vist, at der for mange flygtninge har været længere vej end først ventet til at kunne varetage et almindeligt job i industrien.

Her spiller det blandt andet ind, at blandt andet flygtningene fra Syrien ikke har de faglige kvalifikationer, som mange havde forventet.

- Da vi så flygtningestrømmen fra Syrien for nogle år tilbage, blev det meldt ud, at de er veluddannede, har kvalifikationer med sig og kan umiddelbart passe ind på det danske arbejdsmarked. Der har virkeligheden vist sig at være en anden, siger Peter Sønderby.

Den udlægning bekræfter virksomhedskonsulent Leif Kloster fra Herningholm Erhvervsskole, som er med i projektet for at koordinere kurser i svejseteknik og generel opkvalificering.

- Problemet er, at selv om nogle af dem kommer med en baggrund som svejser, så har de været vant til en svejsetype, vi næsten ikke bruger i Danmark. Så vi er nødt til bygge de faglige kompetencer på dem, for dem har de ikke, siger Leif Kloster.

Der har også vist sig en del sprog-

lige udfordringer. Det skyldes blandt andet en dansk lovændring, som kræver, at flygtninge kommer betydeligt hurtigere ud på arbejdsmarkedet end tidligere. Ifølge Susanne Juel fra LærDansk betyder det, at det for praktikstederne har været svært at kommunikere på dansk og give flygtningene den optimale oplæring i jobbet.

- Virksomhederne peger på det danske sprog som en udfordring. Det hører jeg hver eneste gang: De skal kunne lidt mere dansk, fortæller Susanne Juel.

Skal teste muligheder

I løbet af det første år er der sket flere justeringer i Projekt Ny Fremtid. For at styrke flygtninges kompetencer har man valgt at lægge et 16 dages uddannelsesforløb ind, inden de kommer ud i virksomheden.

Derudover er man gået fra at kigge snævert på kun at medtage nyankomne flygtninge, har man udvidet gruppen til også at gælde ledige flygtninge med flere år i Danmark. Endelig er der som den seneste ændring åbnet for, at projektet kan søge samarbejder med virksomheder i andre typer fremstillingsvirksomheder som eksempelvis træindustrien.

”

Virksomhederne peger på det danske sprog som en udfordring. Det hører jeg hver eneste gang: De skal kunne lidt mere dansk

SUSANNE JUEL
VIRKSOMHEDSKONSULENT, LÆRDANSK HERNING

job



○ Herning Containerfabrik er en metalvirksomhederne i Herning Kommune, som har sagt ja til at medvirke i Projekt Ny Fremtid. Læs på side 6-7 hvilke erfaringer Mahmoud Zito fra Syrien (t.v.) og værkfører Flemming Eriksen fra Herning Containerfabrik har gjort sig ved at deltage i projektet.

FOTO: HENRIK OLE JENSEN

Ifølge Peter Sønderby fra Herning Kommune er det helt i projektets ånd, at man afsøger, hvad der virker og ikke virker, så andre kommuner kan få glæde af de erfaringer.

- Det har også været en del af oplægget i projektet, at vi skal prøve at finde nogle nye veje. Så kan det godt være, at vi snubler nogle gange undervejs, for vi finder en god model. Men det er også okay. Det ligger som en klar del i projektet, at vi skal kunne beskrive forløbet og vores erfaringer, så andre kan drage nytte af dem, forklarer han.

Læs mere side 6-7

: fakta

PROJEKT NY FREMTID

De bærende elementer i Projekt Ny Fremtid beskrives således:

- Først afdækkes de konkrete krav og behov, der er hos det lokale erhvervsliv
- Derefter tilbydes en række flygtninge skræddersyede opkvalificeringsforløb på Herningsholm Erhvervsskole
- Endelig sendes borgerne i praktikforløb i de virksomheder i metalindustrien, der er involveret i projektet

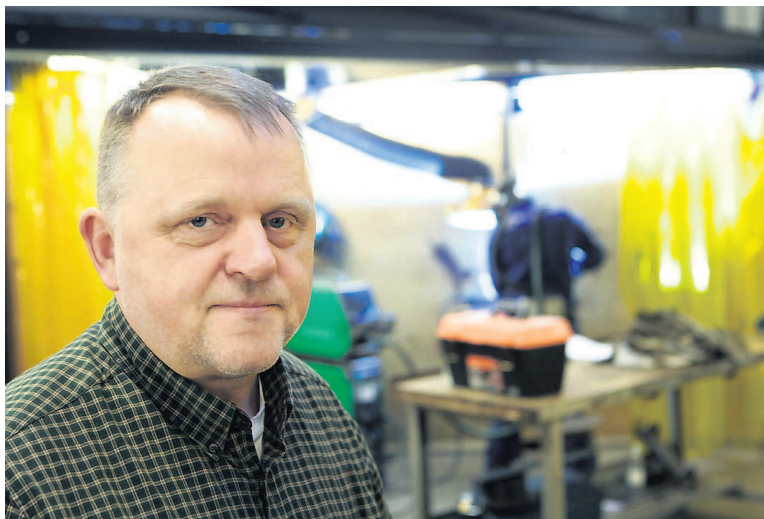
Det hele skal foregå i et samarbejde mellem Herning Kommune, LærDansk Herning, Erhvervsrådet Herning & Ikast-Brande, Herningsholm Erhvervsskole, Dansk Industri, Dansk Metal og en række lokale metalvirksomheder.

Projektet løber over en treårig periode.

Industriens Fond støtter med 6,2 millioner kroner, og Herning Kommune bidrager med 4,2 millioner kroner, så projektets samlede økonomiske ramme er 10,4 millioner kroner.

Herning-projektet var ét af blot tre på landsplan, som i første omgang fik del i den pulje på 50 millioner kroner, som Industriens Fond har sat i spil for på samme tid at få besat ledige stillinger i industrien og forbedre integrationen.

De øvrige projekter foregår i Aarhus og Sønderborg Kommune, som har fået henholdsvis 4,4 og 6,5 millioner kroner.



○ Virksomhedskonsulent Leif Kloster fra Herningsholm Erhvervsskole oplever, at det er de helt grundlæggende kompetencer omkring svejsning, der skal på plads, inden flygtninge er klar til et praktikforløb i en metalvirksomhed. Selv hvis de har arbejdet med industri i deres hjemland, er det med andre svejseteknikker, end der bruges i Danmark. FOTO: FLEMMING HANSEN

Flygtninge får målrettet uddannelse

Projekt Ny Fremtid har strikket et uddannelsesforløb sammen til de flygtninge, som har talent for at arbejde i industrien

AF BRIAN KJÆR ANDERSEN
bri@herningfolkeblad.dk

INTEGRATION Herningsholm Erhvervsskole spiller en central rolle i Projekt Ny Fremtid. Det skyldes, at målrettet opkvalificering af de medvirkende flygtninge spiller en nøglerolle for at få dem hjulpet i job på metalvirksomheder.

Undervejs i projektet viste det sig nødvendigt at styrke uddannelsesforløbet, da der stilles høje kvalitetskrav i metalindustrien. Det har ført til udviklingen af kurset »Grundlæggende smed«, som er en komprimeret sammensætning af allerede eksisterende AMU-kurser inden for smedefaget.

Her får flygtningene i løbet af 16 undervisningsdage en introduktion til smedeområdet, et svejsekursus og en introduktion til arbejdsmiljø og sikkerhed. Virksomhedskonsulent fra Herningsholm Erhvervsskole, Leif Kloster, forklarer, at formålet er at give flygtningene de bedste forudsætninger for et succesfuldt praktikophold.

- Det giver et kendskab til en dansk smedearbejdsplads, men det giver ikke de kompetencer, der gør, at du kan blive fastansat. Hvis man skulle kunne det, skal vi have dem ind i 10-12 uger og give nogle mere udførlige svejsecertifikater, siger han.

Første skridt af flere

Projektleder Peter Sønderby fra Herning Kommune forklarer, at et andet element i kursusforløbet er, at flygtningene bliver vurderet, inden de begynder i praktik.

- Der er indlagt to samtaler undervejs, som skal vurdere, hvordan det går. Møder vedkommende op til tiden, og vender hænderne som de skal? Så når virksomheden får personen ud efterfølgende, kan erhvervsskolen sige, at han har fået en grund-

læggende viden, hænderne vender rigtigt, og han har en god indstilling, er motiveret og interesseret. Alle de basale ting, nævner Peter Sønderby.

Han forklarer, at uddannelsesforløbet »Grundlæggende smed« skal ses som første skridt af flere til at give de nødvendige faglige kompetencer.

- Tanken er, at hvis det går godt i praktikken, og personen har flair for det, så kan virksomheden efterfølgende putte et lidt mere udvidet forløb på, siger Peter Sønderby.

Høje krav i produktionen

Leif Kloster fra Herningsholm Erhvervsskole ser det som helt afgørende, at flygtningene får de grundlæggende kompetencer på plads, hvis de skal have en chance for at begå sig på en af Herning Kommunes metal-arbejdspladser.

Det skyldes, at kravene til produktionsmedarbejdere er blevet markant højere både hvad angår kommunikation og kompetencer.

- Arbejdsmarkedet har ændret sig. Seriestørrelserne er blevet mindre, og der er flere omstillinger mellem serier. Det betyder, at der er større behov for kommunikation. Kompetencekravet er også flere steder blevet større. Der er kommet nye krav til CE-mærkning, og det kræver, at man skal op på et rimeligt højt fagligt niveau for at udfylde jobbet, siger Leif Kloster og uddyber:

- Derudover gælder det, at processen i virksomhederne er blevet mere kompleks. Der er mere omkring LEAN-tavler og kvalitetstavler, hvor det er afgørende, at hver enkelt kan byde ind. Der er ikke så mange steder, hvor man bare kan stå. Man skal indgå i en proces. Det udfordrer i virkeligheden både flygtningene og en del af den danske arbejdskraft. Fordi der er krav om kommunikation, og det skal vi alle vænne os til.

ARBEJDSKRAFT

- Jeg vil give noget tilbage til Danmark

40-årige Mahmoud Zito fra Syrien udtrykker taknemmelighed over at have fået chancen på en dansk arbejdsplads gennem Projekt Ny Fremtid



AF BRIAN KJÆR ANDERSEN
bri@herningfolkeblad.dk

INTEGRATION Store containere står tæt placeret side om side på forpladsen hos Herning Containerfabrik på Hedelandsvej, hvor man skal zigzagge lidt for at finde den diskrete hovedindgang.

Inden for møder vi Mahmoud Zito fra Syrien, som siden 6. marts har været i praktik som svejser hos virksomheden. Vejen til at han fået en praktikplads hos Herning Containerfabrik er skabt gennem Projekt Ny Fremtid, hvor målet er at opkvalificere flygtninge i Herning Kommune til at kunne varetage et job i metalbranchen.

Mahmoud Zito er vant til at arbejde med sine hænder, og i sit hjemland var han primært beskæftiget inden for vandboring. Han har dog ikke arbejdet som svejser før, og derfor har han haft stor glæde af det komprimerede kursus på 16 dage, som han har gennemført inden praktikken.

Den 40-årige syrer flygtede til Danmark for blot syv måneder siden. Derfor er den første og største udfordring at kunne kommunikere med værkfore-

ren på Herning Containerfabrik og de i alt ni medarbejdere.

Interviewet med Herning Folkeblad kan således også kun gennemføres med hjælp fra en tolk.

- Jeg forstår ikke så meget af det, de siger. Det foregår mest på tegnsprog, siger Mahmoud Zito via tolken og påpeger samtidig, at han føler sig rigtig godt modtaget på virksomheden.

Drømmer om fast arbejde

Trods sprogproblemerne har han i løbet af de første to måneder gjort et særdeles positivt indtryk hos Herning

Containerfabrik, forklarer salgsdirektør Kjeld Pedersen.

- Han er faldet rigtig godt ind, og han vil så utroligt gerne. Det er klart, at sproget giver nogle udfordringer, men det bliver nemmere for hver uge, og vi er gået ind i det her med det udgangspunkt, at vi forhåbentlig kan fastansætte ham, uddyber han.

I første omgang er Mahmoud Zito ansat i et tre måneders ulønnet praktikforløb, og parterne skal i løbet af kort tid beslutte, om praktikaftalen skal forlænges. Under den nuværende aftale arbejder han på Herning-virk-

somheden to dage om ugen, mens han de resterende tre dage følger danskundervisning på LærDansk Herning.

For syrerer, som bor i Herning med sin kone og seks børn, er der ingen tvivl om, at drømmen er at få et fast job - og meget gerne i metalindustrien.

- Danmark har gjort rigtig meget for mig. Jeg har fået min kone og vores børn herop, vi har fået opholdstilladelse, og vi har fået lejlighed. Så nu er det vores tur til at give noget tilbage til Danmark ved at arbejde, siger Mahmoud Zito.

Stor ros til projektet

Herning Containerfabrik har arbejdet sammen med det lokale erhvervsråd og LærDansk Herning om projektet og praktikaftalen med Mahmoud Zito. Salgsdirektør Kjeld Pedersen føler, at det var en let beslutning at sige ja til at medvirke, da de fik projektet præsenteret.

- Jeg synes, at vi skulle prøve det her - også for at være lidt ansvarlige. Man er nødt til at gå med i nogle af de tiltag, der kommer, siger han.

For virksomheden var en af de vigtige ting at få en tolk koblet på i starten, så der kunne gives en forsvarlig introduktion til de maskiner, der bruges på Herning Containerfabrik. Det sørgede LærDansk for, og Kjeld Pedersen har stor ros til Projekt Ny



Fremtid og det store engagement, han har mødt hos både erhvervsrådet og LærDansk.

Til gengæld har han meget lidt forståelse for, at politikerne har strammet reglerne, så flygtninge i Danmark skal ud på en virksomhed få måneder efter, at de er kommet til landet.

- Jeg mener ikke, at politikerne har forstået, hvad det drejer sig om. Man

: fakta

HERNING CONTAINERFABRIK

Siden 1979 har Herning Containerfabrik designet, produceret, vedligeholdt og repareret containere til små og store virksomheder og kommuner over hele landet

Virksomheden har kontor og produktion på Hedelandsvej i Herning, hvor der er ni medarbejdere

Herning Containerfabrik er en af de metalvirksomheder i Herning Kommune, som har sagt ja til at deltage i Projekt Ny Fremtid, hvor flygtninge efter kort oplæring i blandt andet svejseteknik sendes ud i praktikforløb på virksomhederne med henblik på ansættelse

Ekspedition af ejendomshandler ved køb og salg af fast ejendom

- Gennemgang og godkendelse af købsaftaler
- Tinglysning af skøder og skifteretsattester
- Ansvarsforsikret

Vi er med dig i hele processen

 **SKØDEGRUPPEN** A/S

Dalgasgade 11 - 7400 Herning - Tlf. 97 16 87 88
info@skodegruppen.dk - www.skodegruppen.dk

slIP for tunge it-omkostninger

Outsourcing af it fastsætter udgifter og giver budgetsikkerhed samt mulighed for at skruer op og ned på licenser og kapacitet

Se film om fordele ved outsourcing på netip.dk

netIP
it works





○ Mahmoud Zito er her placeret lidt midt blandt de fleste af hans ni kolleger på Herning Containerfabrik. Virksomhedens beslutning om at deltage i Projekt Ny Fremtid kommer efter initiativ fra salgsdirektør Kjeld Pedersen (i midten med halstørklæde), mens det i det daglige er værkfører Flemming Eriksen (stående bagerst), som koordinerer opgaverne.

FOTO: HENRIK OLE JENSEN

er nødt til at afsætte nogle flere ressourcer til at lære dansk. Det er jo ikke en opgave, vi kan løse som virksomhed, siger Kjeld Pedersen.

Det rette match er afgørende

Hos LærDansk glæder virksomhedskonsulent Susanne Juel sig over, at praktikforløbet hos Herning Containerfabrik har været en succes trods

sprogproblemerne. Hun peger på, at noget af det vigtigste for succes er at finde det rette match mellem virksomhed og flygtning.

- Selvfølgelig skal hænderne være rigtig skruet på for at kunne tage sådan et job. Men det er matchet og kemien mellem personer, som er så altafgørende. Derudover er det meget vigtigt, at medarbejderstaben er med

og bakker op om det. Vi opfordrer til, at man tager en snak i en pause eller et frokostmøde og fortæller lidt om det, siger Susanne Juel.

Herning Containerfabrik er en lille virksomhed med ni medarbejdere. Hos værkfører Flemming Eriksen er oplevelsen, at det har været en smal sag at få de øvrige ansattes opbakning.

- Vi snakker jo i forvejen om tingene

i kantinen. Der er ikke noget, der er hemmeligt, så alle har jo vidst, at han kom, og de har taget rigtig godt imod ham, fortæller Flemming Eriksen.

For både ham og for salgschef Kjeld Pedersen er det tydeligt, at det er blevet et vigtigt mål at overvinde udfordringerne og være med til at give Mahmoud Zito en succesfuld start på det danske arbejdsmarked. De føler

begge, at man får noget igen ved at engagere sig i et projekt som dette.

- Det giver noget menneskelig forståelse af, at vi bor altså et rigtig godt sted. Vi brokker os meget i Danmark, men det giver lidt at tænke på, at der er nogle mennesker, der har det meget værre, end vi har. Det synes jeg, at vi skal have forståelse for, siger Kjeld Pedersen.

Store nok til at løfte alle typer opgaver. Små nok til at have lokal forståelse og altid være tæt på dig og din forretning.

Hos Partner Revision er din virksomhed i centrum



Herning 97 12 50 22 | Ikast 97 15 40 22
partner-revision.dk
 En del af Revisorgruppen Danmark



PARTNER REVISION
 Rådgivende Revisorer - med dig i centrum

ALT UNDER ET TAG

SERVICE · REPARATION · SYN · SALG · LÅNEBILER



Vi passer din erhvervsbil mens du passer din virksomhed



Enggårdvej 27, Herning, tlf. 7220 7202, info@sogsbilhus.dk, www.sogsbilhus.dk

Bilag 6 – Eksempel på udfyldt kompetencekort – juni 2017

Kompetencekort til brug for Ny Fremtid.

Navn:

Fødselsdato (dd-mm-åå):

Virksomhedens navn:

Kompetencer / opgaver	Skal afprøves	Nybegyn- der / under oplæring	Let øvet	Rutineret og selvstændig i opgaveløsningen	Behov for eksternt kursus (fx AMU)
Personlige kompetencer					
Samarbejdsevner			X		
Modtage og omsætte instruktioner om nye opgaver			X		
Kan selv tage initiativ			X		
Motivation og interesse for at opkvalificere sig				X	
Sproglige kompetencer					
Arbejdspladsrettet dansk			X		
Almene dansk kundskaber (ift. kollegial kommunikation)			X		
Faglige kompetencer (udfyldes i samarbejde med virksomheden)					
Montage				X	
Standsearbejde				X	
Truckcertifikat					X
Kulturelle kompetencer					
Møde og gå til tiden				X	
Tage mod instrukser fra kolleger			X		

Bilag 7 – Facebookopslag – Herning Kommune – september 2017



Herning Kommune

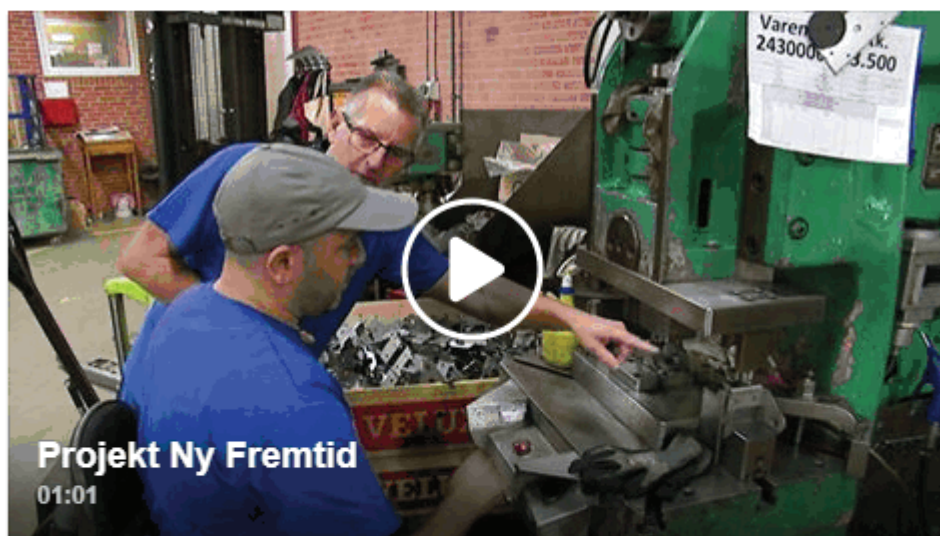


Lige nu · 🌐

PROJEKT NY FREMTID

Industrien i vores område vil snart mangle arbejdskraft. Nogle virksomheder oplever allerede nu problemer med at finde kvalificerede medarbejdere. Det skal Projekt Ny Fremtid gøre op med.

Her bliver flygtninge opkvalificeret, så de matcher den lokale arbejdsstyrke, der efterspørges. Som fx Ashraf i denne video. Han har været i jobprøve hos Fagerlunds Værktøjs- og Metalvarefabrik i Haunstrup og er netop blevet fastansat..! Læs mere om Projekt Ny Fremtid her: kortlink.dk/re5z



👍 Synes godt om

💬 Kommenter

➦ Del

Bilag 8 – Film om Ny Fremtid

Filmen findes her:

<https://www.youtube.com/watch?v=JzY2qOqM158&t=1s>

NB. Filmen blev også lavet i en længere version (ca. 3 minutter), men den kan ikke længere findes på youtube.com

Bilag 9 – Evalueringsnedslag LG Insight – oktober 2017

STATUSNOTAT

INDUSTRIENS FONDS TEMAINDKALDELSE 2016 TIL
IMØDEGÅELSE AF PRIVATE VIRKSOMHEDERS MANGEL
PÅ ARBEJDSKRAFT

PERIODEN JUNI 2016-SEPTEMBER 2017

Baggrund

Industriens Fond har i 2016 afholdt temaindkaldelse med fokus på at afhjælpe mangel på kvalificeret arbejdskraft i små og mellemstore danske industri-virksomheder. Udbuddet af arbejdskraft i industrien skal med hjælp fra tema-indkaldelsen øges gennem en styrket inddragelse af nyankomne flygtninge med opholdstilladelse.

Fonden har med indkaldelsen igangsat i alt 8 projekter. Hvor de første projekter blev igangsat i forsommeren 2016, startede seneste projekt op ultimo 2016.

Projekterne er forskellige i deres varighed, fokus og metode, da indsatserne hver for sig og sammen skal styrke både det generelle vidensniveau ift. rekruttering af nyankomne flygtninge, øge samspillet mellem virksomhed og jobcenter samt ikke mindst styrke kvalificeringen af udbuddet af arbejdskraft til industrien. Som en del af indsatserne indgår også benyttelse af IGU-ordningen, der trådte i kraft næsten samtidig med, at de første projekter havde fået tilsagn om støtte, nemlig med virkning fra 1. juli 2016.

Temaindkaldelsens aktører er forskellige i forhold til organisation, roller og niveau. Industriens Fond har som ejer af indsatsen særlige behov for evalueringsdata og -resultater undervejs i projektperioden, mens også de enkelte projekter og deres samarbejdspartner har brug for viden om egne og andres erfaringer og effekter. Med evalueringen laves der derfor løbende nedslag, som har fokus på forskellige vinkler af både resultater og læring. Nedslagene skal kunne anvendes af projekterne i fastlæggelsen af strategier ift. rekruttering og fastholdelse af medarbejdere i industrien, hvorfor der for de enkelte nedslag er valgt temaer af særlig relevans i forhold til projekternes styrker, udfordringer og resultater. De enkelte projekters resultater fremgår ikke af rapporten, men kan rekvireres af projektleder.

Overordnet beskrevet har alle nedslag fokus på, hvad indsatserne har skabt af ny viden og resultater ift. at sikre industrien den nødvendige arbejdskraft.

De otte iværksatte tiltag under temaindkaldelsen kan derudover opdeles i følgende hovedoverskrifter fordelt ift. fokusområder:

- Indsats, som skal styrke den tidlige beskæftigelsesrettede indsats for asylansøgere ift. job i industrien
- Indsats, som skal kvalificere (nyankomne) flygtninge til jobs i industrien - bl.a. gennem brug af IGU
- Indsats, som gennem vidensdeling og målrettet sparring skal styrke industrivirksomheders forudsætninger og kapacitet for rekruttering og ansættelse af flygtninge på arbejdspladsen.

Første evalueringsnedslag (primo 2017) havde særligt fokus på projekternes opstart (hvordan blev deltagerne udvalgt og visiteret, hvordan skabtes kontakt til virksomheder og hvad gav opstarten af udfordringer). Nu har alle projekter været i gang i mindst et år, og der er derfor allerede nu mulighed for at indsamle de erfaringer, som industrivirksomheder har gjort sig med indsatsen.

I nedslaget gives dels en beskrivelse af de virksomheder og brancher, som har indgået i projekterne, deres erfaringer hermed og ikke mindst de opnåede resultater ift. rekruttering til kvalificerende praktikker, IGU-forløb og job.

Flygtninge, som har deltaget i projekterne, omtales primært som ”flygtninge”, men afhængigt af kontekst benævnes de også potentielle medarbejdere, deltagere og borgere.

Virksomhederne

Industriens virksomheder – og især mindre og mellemstore danske virksomheder – oplever mangel på kvalificeret arbejdskraft. Det drejer sig om såvel faglærte som ufaglærte medarbejdere. Denne udfordring vurderes som stigende i de kommende år. Virksomhederne og deres rekruttering er derfor hele omdrejningspunktet for de iværksatte tiltag under temaindkaldelsen.

De otte projekter har pr. 1. sept. 2017 samlet haft kontakt med 206 virksomheder, som alle har medvirket i indsatser for at styrke virksomhedernes rekrutteringsgrundlag gennem inddragelse af arbejdssøgende med flygtningebaggrund. Virksomhedernes bidrag kan bestå i oprettelse af IGU-forløb, indgåelse af aftale om praktikforløb, brug af mentorordning og/eller ansættelse af flygtninge i ordinært job o.lign. Det vil således være forskelligt, hvilken indsats og erfaringer de enkelte virksomheder har oplevet gennem projekterne.

Branchefordeling

Der er med projektet givet støtte og/eller skabt samarbejde med virksomheder indenfor følgende brancher:

- Metalindustri
- Bygge og anlæg (favner også fremstilling af bygge-elementer)
- Træ- og papirindustri
- Fødevarer-, drikke- og tobaksindustri
- Transport
- Telekommunikation, IT- og informationstjenester
- Handel (detail og engros)
- Service (vaskerier, vagtselskaber mv.)
- Energiforsyning
- Plast-, glas- og betonindustri

- Maskinindustri
- Hotel og restauration
- Rengøring
- Landbrug, skovbrug og fiskeri

Det er maskin- og metalindustrien, der sammen med fremstillingsbranchen generelt har haft størst repræsentation i temaendkaldelsens indsatser. Dette skyldes bl.a., at der er enkeltstående indsatser, som har særligt fokus på disse områder. Der er her tale om brancher, som – i lighed med de fleste øvrige brancher – benytter både ikke-faglært og faglært arbejdskraft. På landsplan er maskinindustrien generelt kendetegnet ved en stigende omsætning, men faldende antal beskæftigede (Kilde: DST).

Der er i projekterne ikke inddraget medicinalvirksomheder, som er den branche med størst stigning i beskæftigelse indenfor industrien. Dette skyldes til dels, at medicinalvirksomhederne i høj grad er geografisk placeret på Sjælland, som fylder meget lidt i de støttede projekter, og dels at der kan være særlige kompetencekrav ift. laboratorie-, fødevarer- og procesteknologi, som flygtningene, der indgår i de støttede projektindsatser, vil have svært ved at honorere. Det er desuden bemærkelsesværdigt, at der ikke er inddraget flere virksomheder indenfor fødevarerindustrien, som udgør den næststørste industrisektor på landsplan ift. jobs for flygtninge og indvandrere.

Nedenfor i tabel 1 er virksomhederne, som har indgået i projekternes indsatser, opgjort på brancher.

Tabel 1. Deltagende virksomheder fordelt på brancher pr. 1. sept. 2017

Branche	Antal virksomheder*
Metalindustri	51
Bygge- og anlæg	8
Træ- og papir	9
Fødevarer- drikke og tobaksindustri	10
Transport	7
Telekommunikation, IT og informationstjenester	7
Handel	28
Service	11
Energiforsyning	4
Maskinindustri samt øvrig fremstillingsindustri	30
Hotel og Restauration	15
Rengøring	1
Landbrug, skovbrug og fiskeri	2
Andet	23
I alt	206

*Tabellen viser det samlede antal virksomheder for alle støttede projekter.
Kilde: Data modtaget fra de støttede projekter, sept.2017

Som det fremgår af tabel 1, er der blandt de involverede virksomheder også enkelte, som falder udenfor de angivne brancher. Det gælder bl.a. små og

mellemstore autoværksteder og supermarkeder, der er kategoriseret som "Andet" og udgør en mindre andel af det samlede antal virksomheder (10 pct.).

Der er flere af virksomhedernes brancher, som ikke kan kategoriseres som industrielle brancher. Her er der i høj grad tale om virksomheder, der indgår som en del af en anden og samlet indsats – fx at flytningen har brug for et midlertidigt supplerende job sammen med uddannelsesforløb, der fører til job i industrien. Der kan også være tale om virksomhedsindsatser, hvor det fx er rådgivende virksomheder i relation til industrien, som har været relevante ift. borgerens kompetencer og jobåbninger. Borgeren er derfor henvist hertil for opkvalificering og/eller job. Andre af forløbene har ingen relation til industrien og er alene opstået, fordi der har været et match mellem borgerens forudsætninger og en relevant jobåbning. Det er dog få af de involverede virksomheder, hvor forløbet ikke har relation til industrien.

Virksomhedernes størrelse

I temaindkaldelsen har der været særskilt fokus på små og mellemstore virksomheder i industrien. Det viste sig imidlertid hurtigt, at der også i flere af de store virksomheder var brug for støtte til rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft. Derfor har en række af projekterne også inddraget større virksomheder i deres indsats. Det er dog samlet set primært små og mellemstore virksomheder, som har udgjort hovedparten af de involverede virksomheder.

Tabel 2. Virksomhedernes størrelse, opgjort i procent

Virksomheder fordelt på størrelse*	Procent
Mikrovirksomhed	10%
Lille virksomhed	32%
Mellemstor virksomhed	32%
Stor virksomhed	26%

Kilde: Projekternes registreringer

* Mikro = 0-9 årsværk, små = 10-49 årsværk, mellemstore = 50-249 årsværk, store = 250+ årsværk.

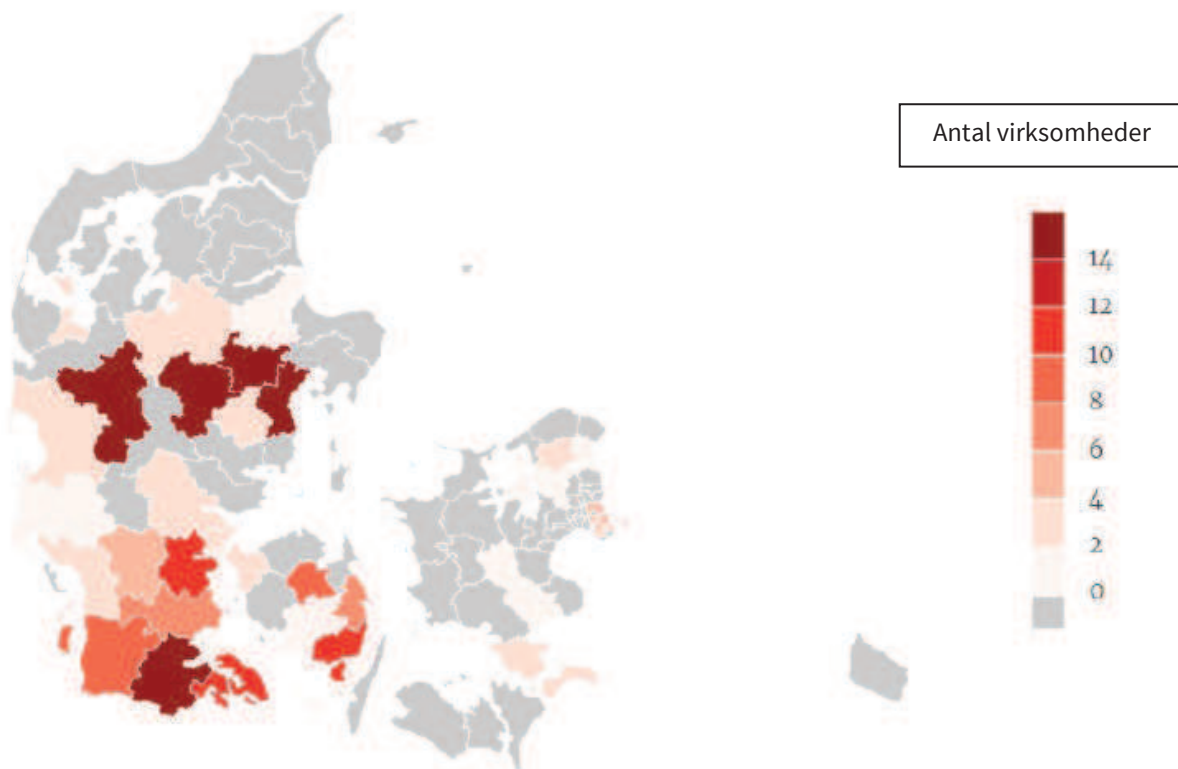
Projekterne har ikke foretaget en registrering af virksomhedsstørrelse for ca. 33 procent af virksomhederne (69 af 206 virksomheder). For de virksomheder, hvis størrelse er registreret, udgør små og mellemstore virksomheder ca. 64 pct. af de deltagende virksomheder. 10 pct. er mikrovirksomheder, mens store virksomheder udgør 26 pct.

Virksomhedernes geografi

Indsatserne har hovedsageligt været iværksat i virksomheder i jyske og fynske kommuner. Dette hænger i høj grad sammen med, at projektansøgerne er hjemhørende i disse landsdele. Det er alene projekterne PEA (Professional Engineering Academy) og Talent Management, der har inddraget virksomheder på Sjælland. Det geografiske fokus for indsatserne hænger dog også fint sammen med, at

undersøgelser for Danmarks Industri tidligere har vist, at industrien – målt ved andel af beskæftigelse - har størst betydning i Vestdanmark.

Den geografiske fordeling af virksomheder illustreres af nedenstående kort



Resultater i tal

IGU-forløb

Som en væsentlig del af den styrkede rekrutteringsstrategi, som Fonden med temaindkaldelsen har iværksat, er virksomhederne blevet præsenteret for muligheden for IGU-forløb.

FAKTABOKS

Integrationsgrunduddannelsen - IGU - i korte træk

IGU er et 2-årigt uddannelsesforløb sammensat af en midlertidig ansættelse i et lønnet praktikforløb på en virksomhed kombineret med skoleundervisning. Skoleundervisningen varer 20 uger og kan sammensættes af undervisning inden for danskuddannelse, AMU, FVU, AVU og HF-enkeltfag.

Uddannelsens samlede forløb er 2 år. Eleven modtager under skoleforløbet uddannelsesgodtgørelse, svarende til den sats, som man ville have modtaget i integrationsydelse. Der ydes desuden godtgørelse til befordring fra kommunen.

Eleven aflønnes under praktik i virksomheden med de erhvervsgrunduddannelses-lønsatser, der følger af en kollektiv overenskomst på det faglige område, der er gældende på virksomheden. Eleven er i øvrigt omfattet af de arbejdsvilkår fastsat i den relevante kollektive overenskomst, som gælder på virksomheden.

Der var pr. 1 august 2017 i hele Danmark etableret 772 IGU-forløb. 50 af disse forløb var oprettet som følge af projekter støttet af Industriens Fond. Fordelingen af de 50 forløb på brancher fremgår af tabel 3.

Tabel 3. IGU-forløb fordelt på brancher

Branche	Antal IGU-forløb
Metalindustri	2
Bygge- og anlæg	2
Træ- og papirindustri	2
Fødevarer- drikke og tobaksindustri	8
Transport	5
Telekommunikation, IT og informationstjenester	1
Handel	5
Øvrig fremstillingsindustri	11
Hotel og Restauration	1
Rengøring	2
Landbrug, skovbrug og fiskeri	4
Andet	7
I alt	50

Kilde: Data leveret af projekterne

IGU-forløbene er alle påbegyndt i 2017 og fremgik derfor ikke af nedslaget for januar 2017. Det fremgår ikke af projekternes registreringer, om nogle af forløbene i løbet af 2017 er blevet afbrudt.

Ordinær beskæftigelse

Der er samlet set i de 8 projekter kommet 75 flygtninge i ordinært job. Det vil sige job, hvor borgeren ansættes på almindelige ansættelsesvilkår uden nogen form for økonomisk tilskud til stillingen. Der kan dog til det ordinære job knyttes en mentorordning til at understøtte borgerens indslusning på arbejdspladsen eller en værktøjskasse med hjælperedskaber til virksomheden etc.

Tabel 4. Ordinære jobs fordelt på brancher

Branche	Antal ord. ansættelser
Metalindustri	4
Bygge- og anlæg	3
Træ- og papirindustri	6
Fødevarer- drikke og tobaksindustri	5
Transport	0
Telekommunikation, IT og informationstjenester	0
Handel	1
Energiforsyning	1
Maskinindustri + øvrig fremstillingsindustri	2+13
Hotel og Restauration	10
Rengøring	4
Landbrug, skovbrug og fiskeri	2
Andet	11
Ukendt	13
I alt	75

Kilde: Data leveret af projekterne, sept.17

Tabel 5. Fordeling af borgere i ordinært job ift. fokusområde, opgjort i pct.

Fokusområde	Andel af borgere, som har opnået ordinært job
Indsatser som skal styrke den tidlige beskæftigelsesrettede indsats for asylansøger ift. job i industrien	33,3 %
Indsatser som skal kvalificere (nyankomne) flygtninge til jobs i industrien - bl.a. gennem brug af IGU	36,3 %
Indsatser, som gennem vidensdeling og målrettet sparring, skal styrke industrivirksomheders forudsætninger og kapacitet for rekruttering og ansættelse af flygtninge på arbejdspladsen	29,3 %

Kilde: Data leveret af projekterne, sept.2017. N: 75

Tabel 5 viser den relative fordeling af borgere, som har opnået ordinært job, på tværs af de tre overordnede fokusområder for projekterne. De tre fokusområder udgør henholdsvis godt 33, 36 og 29 pct. af borgerne, som har opnået ordinært job. Fordelingen viser, at der ikke er stor effektforskel på tværs af de tre fokusområder ift. andelen, som har opnået ordinært job.

Da der i alt har deltaget 446 borgere i projekternes indsatser, er beskæftigelses-effekten for ordinært job på 17 pct. I sammenlignelige statistikker indeholdes IGU-forløb også i beskæftigelseseffekten. Inddrages IGU-effekten i resultaterne for Industriens Fond er effekten på 28 pct. Dette er over den gennemsnitlige effekt af jobcentrenes almene beskæftigelsesindsats for flygtninge og indvandrere. Den gennemsnitlige effekt for flygtninge og indvandrere til IGU og ordinære jobs er på landsplan nemlig godt 22 pct. (Kilde: LG Insight¹).

Kun 15 af landets jobcentre har således en beskæftigelseseffekt for flygtninge og indvandrere, der overstiger de 28 pct., som er opnået ved indsatserne under Industriens Fond. De 15 jobcentre med højere effekt er primært jobcentre/kommuner på den københavnske vestegn. Vestegnskommunerne er nul-kvote kommuner, hvor det er en forudsætning for flygtningene, at de er i job for at flytte til kommunen. Hovedparten af borgerne med etnisk minoritetsbaggrund i kommunerne er således indvandrere, der typisk har bedre beskæftigelsesforudsætninger ift. sundhed, sprog og relevant erfaring.

Stort set alle flygtningene (94 pct.), der har opnået ordinær beskæftigelse i projekter under Industriens Fond, har været tilknyttet en virksomhed forud for ansættelsen. Dette dækker bl.a. over praktik og brancherettede forløb. Godt hver

¹ LG Insight har udarbejdet en benchmarking analyse for kommunernes beskæftigelsesindsats- og effekt i perioden, hvor projekterne for Industriens Fonds temaindkaldelse har været aktive.

tredje (24) af de flygtninge, som har opnået ordinær beskæftigelse, har forinden været i et brancherettet kompetenceforløb. På dette punkt matcher projektsresultaterne godt øvrige erfaringer fra arbejdsmarkedet, hvor den virksomhedsrettede aktivering har vist sig særligt effektiv for flygtninge og indvandrere.

Kun ganske få borgere (7), som har været en del af de 8 projekter, har en kompetencegivende uddannelse, som er godkendt i Danmark. Borgerne, som har fået ordinært job, er da i højere grad også kendetegnet ved ikke at have uddannelses- og erhvervs erfaring med relevans for danske industrivirksomheder. Samtidig er der en stor gruppe, der ikke har fået vurderet deres kompetenceniveau.

Mentorordning

Der har i 270 tilfælde været tilknyttet en mentor til flygtningenes virksomhedsforløb. Virksomhederne er meget positive overfor de resultater, som de oplever, at mentorordningen på arbejdspladsen har medført. Der er meget nyt, som skal læres, når man starter i nyt job. Det gælder både de faglige rutiner og krav, men også den arbejdspladskultur, som den enkelte virksomhed ønsker at fremme. Dette kræver information formidlet i en tæt og tydelig dialog. Virksomhederne har anvendt forskellige former for mentorer/støtte i modtagelse og oplæring af ny medarbejder.

Der er således etableret mentor-/støtteordninger i form af:

- Bevilget mentorstøtte fra jobcenter
- Virksomhedsfinansieret mentorstøtte
- Frivillige erhvervsmentorer

Antallet af timer og opgaver, som inkluderes i mentorstøtten varierer og afhænger meget af den enkelte virksomheds muligheder og medarbejderens behov. For erhvervsmentorerne er rollen dog en anden, da de ikke er tilknyttet den enkelte virksomhed, men månedligt bruger nogle timer af deres fritid på at vejlede en flygtning med brug for hjælp til at få fodfæste på det danske arbejdsmarked.

Det væsentlige i forhold til at få en mentor- eller støtteordning til at fungere på arbejdspladsen er dels, at virksomheden og de øvrige ansatte anerkender og bakker op omkring mentor og mentee, og dels, at den nye medarbejder anerkender mentorens rolle. Når dette er på plads, oplever både medarbejdere og virksomheder i projekterne en stor værdi af mentorforløbet. Dette gælder ikke mindst de små og mellemstore virksomheder, som er uvante i forhold til ansættelse af flygtninge.

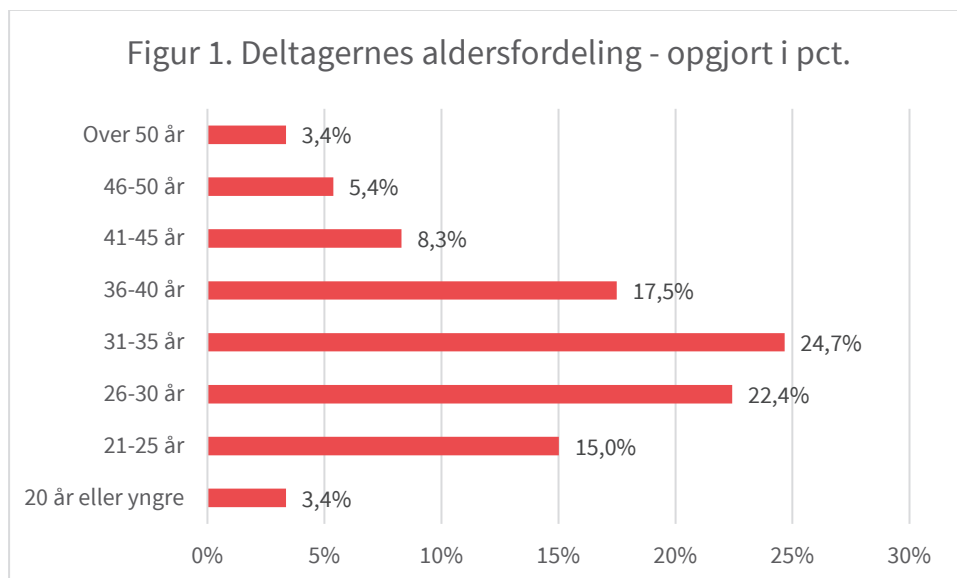
I de forskellige virksomhedsforløb og ansættelser, der er sat i værk som følge af projekter under Industriens Fond, har mentorernes opgaver været mangeartede. Mentorfunktionen har bl.a. støttet medarbejdere ift. introduktion til virksomhedens værdier, sprog, pausekultur, den faglige oplæring og planlægning af lægebesøg. Mentoren har også fungeret som medarbejderens kontakt, hvis der

opstod usikkerhed om virksomhedens forventninger, lønudvikling og de fremadrettede jobmuligheder. Her har mentoren – uformaliseret - været bindeled mellem medarbejder og ledelse. Det har således været svært for nogle mentees at forstå, at det ikke var med mentor, at de kunne forhandle lønrammer, sygdomsvilkår og andre ansættelsesforhold.

Deltagerne

Der har pr. 1. sept. 2017 i alt været 446 deltagere i de 8 projekter. Der er – som nævnt i forrige nedslag – primært tale om mænd med syrisk herkomst, der udgør 66 pct. af deltagerne. Næststørste nationalitetsgruppe er borgere fra Eritrea og Iran, der begge udgør 12 pct. af deltagerne.

Aldersmæssigt befinder hovedparten af deltagerne (80 pct.) sig indenfor aldersspektret 21-40 år, jf. figur 1.

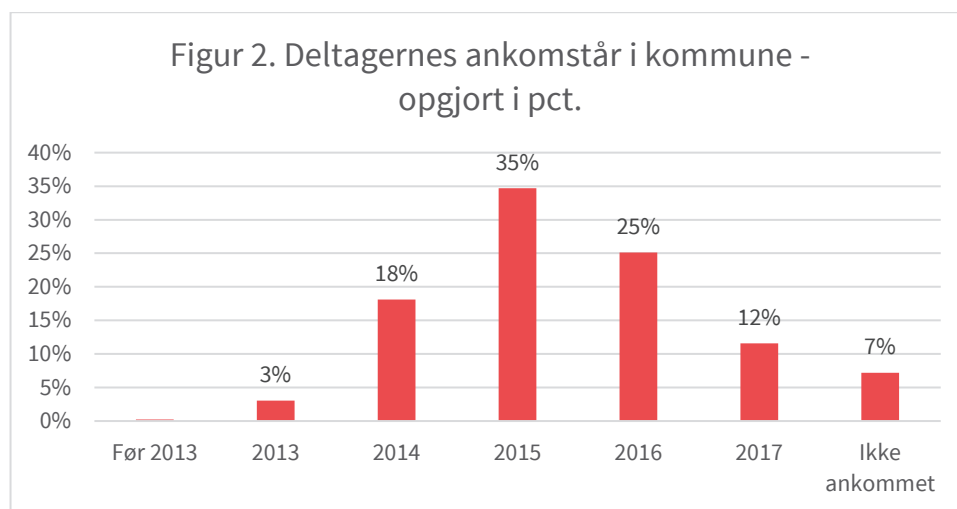


Kilde: Projekternes registreringer

Der kan ikke tegnes et mønster ift. alder og beskæftigelseseffekt. Til gengæld viser det sig – ikke overraskende – at det primært er deltagere over 26 år, som har uddannelse fra hjemlandet. Men som ovenfor nævnt er gruppen med kompetencegivende uddannelse samlet set beskeden – især hvis der kigges på uddannelser, som er godkendt i Danmark.

Som det fremgår af figur 2, er det kun få af deltagerne, der har været i kommunen i mere end 3 år ved projektstart. Der er således kun en enkelt borger, som har været i kommunen før 2013, mens 14 deltagere ankom i år 2013. De øvrige 431 er ankommet i årene 2014-2017 (heraf var 33 deltagere endnu på asylcenter ved projektets start).

Ses der på beskæftigelse ift. opholdsanciennitet er det primært borgere, der er ankommet i årene 2014-2015 (altså har en kommunal opholdsanciennitet på 1-2 år), som har opnået ordinær beskæftigelse eller opstart i IGU-forløb.



Kilde: Projekternes registreringer

Konkrete eksempler på flygtninge, som er kommet i job *

H er 26 år og har læst økonomi i hjemlandet, hvor han også har arbejdet med salg. Han vil gerne arbejde med rengøring de næste par år, men det er ikke noget, han vil resten af hans liv. Han vil derfor gerne begynde på Business Academy på et tidspunkt. Drømmen er at starte egen virksomhed en dag.

M er 20 år og fra Eritrea og har ingen uddannelse. Hun er blevet ansat i køkken og arbejder godt og effektivt. Hun er meget pligtfuld og er blevet god til dansk.

N er fra Syrien og har en diplomuddannelse i bygningskonstruktion. Hun kom i virksomhedspraktik på et anlægsprojekt. Der var dog brug for en omskoling, da uddannelsen ikke præcis matchede jobbet krav. Hun taler godt dansk og har en god forståelse for det danske arbejdsmarked. Hun er nu overgået til ordinær stilling.

*cases er anonymiserede og bygger på interviews med flygtninge og virksomheder

Det er virksomhedernes vurdering, at der ofte er stor læringsgejst hos nyankomne flygtninge, men at mange af dem samtidig har manglende kendskab til sprog og dansk arbejdspladskultur. Samtidig peger virksomhederne på, at den indledende screening ift. sprog, faglighed og motivation er afgørende, og at denne ikke altid har været tilstrækkelig forud for opstart af forløb.

Knap 300 af flygtningene, der har været en del af projekterne, har før eller under indsatsen fået afdækket deres faglige og sociale /personlige kompetencer. Heraf har 255 flygtninge fået en afdækning som led i projektet.

Af de 255, som er blevet kompetenceafdækket under indsatsen, er de fleste blevet det med fokus på personlige og sociale kompetencer (64 pct.), mens der for knap en tredjedel er foretaget en afdækning af de faglige kompetencer (30 pct.). Der er overlap mellem de to grupper, så nogle har fået begge former for afdækning og andre kun den ene.

For 146 af flygtningene er der ikke sket en afdækning af hverken borgerens faglige eller sociale/personlige kompetencer forud for start i forløb.

Idet afdækningen af kompetencer indgår som en central del af indsatsen i nogle projekter og ikke i andre, er der naturligt forskel på andelen af afdækkede borgere i de enkelte projekter. Fokus på realkompetencer og afdækningen heraf følger de fokusområder, som projekterne har angivet i deres ansøgning.

Virksomhedernes oplevelser

Hvor de tidligere afsnit af evalueringen har taget afsæt i de registreringer, som er foretaget af projekterne ift. deltagere og virksomheder, bygger de kommende afsnit på de samtaler og interviews, som LG Insight i for- og eftersommeren 2017 har foretaget med 39 virksomheder (udover virksomhedsinterviews er der gennemført interviews med deltagere/flygtninge, kommuner og projektledelser).

Virksomhederne har haft forskellige roller i indsatserne og derfor også forskellige erfaringer. Nedenfor opridses de centrale elementer, som enten er fælles og gennemgående på tværs af projekter og/eller illustrerer karakteristiske forhold med læringsværdi for den fremtidige indsats.

Virksomheders motivation

Der er – overordnet vurderet – tale om to primære faktorer, som spiller ind, når virksomhederne engagerer sig i at inddrage flygtninge i deres rekrutteringsstrategi. Dels handler det om, at der kan ses et reelt behov for at udvide personfeltet ift. at imødegå manglen på arbejdskraft, og dels er der hos mange virksomheder også en værdi- og samfundsmæssig motivation. Virksomhederne tillægger

det værdi, at de kan hjælpe flygtninge til et arbejdsliv i Danmark og understøtte det anerkendende ressourcesyn i beskæftigelsesindsatsen.

CITAT, virksomhed

Man bør udnytte det potentiale der er, når der er kommet så mange flygtninge. Vi hjælper dem, og de kan så hjælpe os. Der er meget potentiale, og der går evner tabt ved ikke at give dem chancen.

Sammenlignes virksomhedernes motiver med de opnåede resultater, er der umiddelbart ikke forskel på motiverne betydning for borgerens forløb. Både forløb i virksomheder, som alene tænker dækning af rekrutteringsbehov og virksomheder, som derudover ønsker at bidrage til inklusion af flygtninge, skaber både kvalificeringsforløb, IGU-forløb og ordinære jobs. Flere virksomheder peger på, at deres deltagelse sker til gavn for flere parter:

- Virksomhedernes egen rekruttering og forretning
- Flygtningenes inklusion på arbejdsmarkedet
- Samfundets sammenhængskraft

For de store virksomheder er det samfundsmæssige ansvar ofte en del af deres CSR-strategi, mens det hos de mindre virksomheder ofte er noget, som drives af et personligt engagement hos leder og medarbejdere. En virksomhedsleder fortæller, at han ønsker at bidrage til samfundet, men at det altid er en investering for virksomheden, som han håber giver afkast. Virksomheden betaler selv for mentor fra virksomheden, der kan hjælpe medarbejdere med NemID, bolig, praktiske ting mv. Jo hurtigere og bedre medarbejderen falder til, desto større sandsynlighed er der for, at medarbejderen fastholdes.

ÅBNE KORT OG FORVENTNINGSAFSTEMNING

Virksomheder peger generelt på, at det under temaindkaldelsen, som i deres øvrige kontakt med rekrutteringsaktører, er afgørende, at den potentielle medarbejder præsenteres loyalt ud fra reelle kompetencer. Virksomhederne er i høj grad bevidste om, at der kan være brug for en opkvalificering af medarbejderens kompetencer efter opstartet forløb, men vil gerne orienteres herom på forhånd, hvis dette er tilfældet. En medarbejder, som ikke har erfaring på området, men er motiveret og kan lære, er ofte ikke en hindring for, at en virksomhed kan i gang-sætte eksempelvis et praktikforløb og evt. ansættelse.

CITAT, virksomhed

På en måde er det svært at sige, om den erfaring, han (nyansat flygtning) kom med, har været en styrke. Det er ikke nogle kompetencer, som han bruger hos os. Fra dag 1 er han blevet oplært i kompetencer – betjening af maskiner, kvalitetssikring og selvstændighed. Oplæring er sket gennem en dialog.

Flere virksomheder peger imidlertid på, at der med nogle af indsatserne er foretaget et opsøgende rekrutteringsarbejde, hvor flygtningenes kompetencer er blevet overvurderet i præsentationen for virksomhederne.

CITAT, virksomhed

Jeg vil tænke mig om en ekstra gang, hvis jeg får sådan et tilbud, om at tage en flygtning i job. Vi kendte kun pjecen og ikke meget andet, før vi meldte os. Det så lyserødt ud, men har givet os en masse bøv.

Virksomhederne oplyser, at de fra flere projekter har fået præsenteret, at der er tale om borgere, som er særligt udvalgte og har kompetencer. Nogle har endda navngivet indsatsen, så indsatsen tydeligt signalerer, at der er tale om potentielle medarbejdere med talent. Virksomhederne vurderer dog, at de visiterede flygtninge ofte ikke har besiddet de tilstrækkelige og lovede kompetencer. Talentet hos de visiterede borgere har ifølge virksomhederne især bestået af motivation, hvilket også er en vigtig kvalifikation. Men dette skulle have været kommunikeret tydeligere, så virksomhederne ikke var blevet negativt overrasket.

Der er på baggrund af indsatserne opnået mange og gode resultater, hvor virksomheder har mødt nye potentielle medarbejdere, og hvor kontakten har mundet ud i praktikker, IGU-forløb og ansættelser. Men der er samtidig også tale om, at mange af flygtningene, som er blevet introduceret på virksomhederne, har manglet kompetencer på både det faglige, sproglige og generelle arbejdsmarkedsfaglige område. Det er afgørende for en virksomhed at kende til borgerens reelle kompetencer, så borgeren ikke skal varetage opgaver, som han/hun ikke er i stand til og derved lider personlige nederlag og samtidig kan koste virksomheden penge og svækket forretningsomdømme.

Som konkret eksempel herpå kan nævnes en restaurant, som troede, at de havde fået en erfaren restaurationsmedarbejder, som dog viste sig at mangle grundlæggende viden om hygiejne og madhåndtering, hvilket medførte adskillige problemer for virksomheden.

Den motiverede medarbejder

Mange flygtninge er meget motiverede for at finde arbejde, men mange flygtninge er samtidig også skeptiske overfor kvalificeringsforløb og IGU-uddannelse. Virksomhederne oplever, at flygtningene meget gerne vil hurtigt i job og sikre familien en bedre økonomisk situation end indtægtsgrundlaget på integrationsydelse og lærlingeløn giver mulighed for. Der er oftest ikke en modstand mod arbejdet, men en utålmodighed ift. at finde et ordinært job. Dette gælder både for nyankomne flygtninge (indenfor den 5-årige integrationsperiode) og flygtninge, som modtager kontanthjælp og kan rammes af 225-timers reglen.

Virksomhederne forklarer således, at flygtningene ofte er motiverede for at lære nyt og blive gode medarbejdere, men at der også kan være langt fra arbejdets krav til de forudsætninger, som de nye medarbejdere har. Der er fx en virksom-

hed, som med projektet har ansat flygtninge til programmering i tegneprogram, men hvor det viste sig, at de nye medarbejdere kun havde prøvet at tegne 2D print på papir. Der skete derefter en forventningsafstemning og målrettet læring, så de nye tegnere kunne bevæge sig fra papir til pc.

Flere virksomheder fortæller også, hvordan de selv og/eller i samarbejde med jobcenter eller anden aktør har arbejdet med at motivere medarbejderne. Som virksomhederne konstaterer, er det ofte ikke de samme ting, som motiverer to forskellige medarbejdere. Der er på de enkelte virksomheder arbejdet med forskellige motivationsfaktorer ift. uddannelsesiltag, uniform, ansvar mv.

Det fremhæves også, at det er vigtigt at finde balancen mellem at tildele borgeren opgaver, som er for komplekse eller omvendt for lidt udfordrende. Hvis opgaverne er for komplekse, kan borgeren opleve at føle sig ”i vejen”. Omvendt kan medarbejderen føle sig overkvalificeret og kede sig, hvis opgaverne ikke giver udfordring. Begge situationer kan fjerne medarbejderens motivation.

Her har mentorordningen også spillet en væsentlig rolle. Det er ofte mentor, som via sin tætte kontakt med medarbejder opdager, hvor denne har udfordringer, men også hvor medarbejderen finder motivation. Mentorens arbejde er mangefacetteret og udgør på mange virksomheder en vigtig brik i den forventningsafstemning, som er særligt betydningsfuld i forhold til medarbejdere, som ikke har kendskab faglige og sociale forhold på danske arbejdspladser.

Også virksomheder, som ikke har benyttet en egentlig mentorordning, har i høj grad søgt at give medarbejderne en god introduktion til livet i virksomheden.

Citat, virksomhed

Vi lavede en skræddersyet introduktion til vores område. Der har været fokus på dansk i pauserne og deltagelse i fællesskab på kontoret. Vi har haft en kontaktperson, der har stået for håndholdt undervisning, papir og blyant, plancher mm.

Det må således ud fra de iværksatte forløb vurderes, at virksomhederne på mange fronter har forsøgt (og ofte er lykkedes med) at give de nye medarbejdere en både social og faglig introduktion til at understøtte den gode opstart i virksomheden.

Et af projekterne har som en del af forløbet udviklet og afholdt et inkubationsforløb, hvor der foregik en kompetenceudvikling med bl.a. fokus på både det sociale og faglige fundament på det danske arbejdermarked. Virksomhederne giver da også udtryk for, at de oplever, at dette forløb har været med til at nedbryde barrierer og gøre det lettere for flygtninge at forstå og indgå på et dansk arbejdsmarked.

Sproget spiller en stor rolle

Sproglige kompetencer opleveres ikke overraskende som en stor barriere for integration på arbejdspladsen. Uafhængigt af hvilken arbejdsopgave borgerne får, så er behovet for at kommunikere centralt for både det faglige og sociale liv på arbejdspladsen. 407 af de 446 deltagere har sammen med øvrige indsatser modtaget undervisning i dansk, hvilket i høj grad kan tilskrives, at der er tale om nyankomne flygtninge. Imidlertid peges der fra de fleste virksomheder (fortsat) på, at de sproglige vanskeligheder udgør en barriere for ansættelse.

Citat, virksomhed

Vores medarbejder har haft tolk på ift. at tage kørekort, men han er dumpet 6 gange. Det er ved at være et problem. Så der har været en del møder med både ham, tolken, sprogskolen, kommunen og os om at få ham til at forstå, at det er vigtigt, og at der skal trænes. Han har mistet modet på at lære dansk og få kørekort, men han skal have det kørekort for at komme videre her.

Der er i virksomhederne generelt fokus på, at medarbejderne skal have hjælp til at få styrket deres sproglige kompetencer. Hvad enten dette sker i et almindeligt sprogskoleforløb eller en mere branchefaglig sprogkvalificering.

Citat, virksomhed

Vores nye kollega kom i skrivebordstræning med andre kollegaer. Han fik det træningsmateriale, som de havde på engelsk. Han tog det hele med hjem og fik et af hans børn til at hjælpe, og så havde han fundet læringsmateriale på arabisk. Han kæmpede virkelige for at lære sine opgaver – på trods af beskedne danskkundskaber.

Men ligesom virksomheder peger på et øget behov for sprogundervisning og -kompetencer, peger de også på problemet ift. at undvære arbejdskraften i hele dage, der evt. bruges til sprogundervisning.

Citat, virksomhed

Han var her på virksomheden to dage om ugen og til danskundervisning 3 dage om ugen. Det var lidt problematisk – for man har jo ikke en arbejdsplads til at stå tom i tre dage. Vi ville foretrække at have ham 4 dage og en dag med sprogundervisning.

Samtidig udtrykker virksomhederne også, at det ikke er nok, at medarbejderne får den ordinære danskuddannelse (DU1, DU2 og DU3). Disse uddannelser betyder, at man både taler og forstår dansk og også får et mere arbejdsmarkedsrettet danskkendskab, men der er iflg. virksomhederne behov for mere kendskab til faglige og tekniske udtryk indenfor den aktuelle branche.

Virksomheder angiver endvidere, at der kan være udfordringer i forhold til de medarbejdere, som går til dansk om aftenen. Medarbejderne kan efter en lang arbejdsdag have svært ved at tage imod læring om aftenen. Og samtidig er der ofte også et familieliv, som skal tilgodeses. Dansk læringen går derfor nogle gange meget langsomt.

Citat, virksomhed

Vores nye medarbejder var dårlig til sprog og det gik langsomt med at lære. Oplæringen på vores virksomhed blev derfor lidt vanskelig. Han gik til dansk 2 aftener om ugen, så det kunne passes ind vagtplan. Men det gav ikke helt nok. Og så savnede han også viden om dansk arbejdskultur.

Andre virksomheder oplever, at de sproglige udfordringer er lette at overvinde, bare der er gå-på-mod nok. Der er dog - set på tværs af de deltagende virksomheder - en sammenhæng mellem jobtyper og krav til sproglige kompetencer. Ved en relativt enkel jobfunktion, vil kravene til dansk kundskaber typisk være mindre. Evalueringen peger ikke uventet på, at jo højere faglige krav, des større krav til sprogkompetencer - hvad enten disse er på engelsk eller dansk.

Citat, virksomhed

Sprogligt har det været en stor udfordring, men han har gået på sprogskole hver formiddag, og det går allerede meget bedre. Han har masser af gå- på- mod. Sproget er stadigvæk en udfordring, men hans nysgerrighed gør, at vi kommunikerer med tegnsprog, når det er nødvendigt.

Omvendt er der dog også virksomheder, hvor de faglige krav ikke fordrer de store dansk kundskaber, men hvor virksomheden af hensyn til det sociale arbejdsmiljø, vægter de sproglige kompetencer højt. Nogle virksomheder peger således på, at flere af deres øvrige medarbejdere ikke taler andre sprog end dansk, og at der skal være et socialt liv i frokostpause mv.

CITAT, virksomhed

Socialt har vi problemer. De er ikke en del af det sociale på arbejdspladsen, hverken ved arrangementer eller i pauserne. Vores nye medarbejdere med arabisk baggrund holder meget tæt sammen og snakker arabisk i pauserne.

I nogle - især større og globaliserede - virksomheder er arbejdssproget engelsk. Derfor har et af projekterne også indlagt engelskuddannelse i deres kompetenceforløb. Også på dette område gør det sig dog gældende, at de sproglige kompetencer gerne skal favne fagsprog. Samtidig er der iflg. flere af virksomhederne også et mismatch mellem flygtningens egen opfattelse af sprogniveau og

det faktiske niveau. At kunne beherske det engelske hverdags- talesprog er ikke det samme som at kunne fungere i et fagligt engelsktalende arbejdsmiljø.

Tilfredsheden hos virksomheder, som har modtaget flygtninge, der lige er kommet fra asylcenter, ligner tilfredsheden hos virksomheder, som har modtaget flygtninge, der har haft opholdstilladelse gennem længere tid. Virksomhederne med de nyankomne flygtninge lægger dog vægt på, at de som en del af forløbet får tilbudt en sprogpakke og tolkebistand, da borgeren som udgangspunkt ikke har lært meget dansk på rekrutteringstidspunktet.

IGU-forløb – udfordringer og styrker

Der er med støtte fra projekterne iværksat 50 IGU-forløb. De fleste forløb er endnu relativt nye.

Virksomhederne kan generelt se en værdi i etableringen af IGU-forløb. Der er tale om virksomheder, der oplever eller kan forudse at komme til at opleve mangel på arbejdskraft. Her passer det 2-årige uddannelsesforløb ind i virksomhedernes mere langsigtede fokus på rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft. Flere peger således på, at de med IGU-forløb har fået det redskab, som kan erstatte deres brug af vikarvirksomheder, som har været en nødløsning ift. mangel på medarbejdere.

Virksomhederne og projekterne peger dog også på, at ordningen fortsat er forbundet med udfordringer for både virksomhed og borger.

Især udtrykker virksomhederne, at der i forhold til IGU-forløb ligger en barriere i det administrative arbejde, som er forbundet med etableringen af forløb på virksomheden.

Virksomhederne, som har indgået aftale med en flygtning om IGU-forløb som led i projekter under Industriens Fond, fremhæver generelt, at det har været godt, at der med projektet har været hjælp at hente til de administrative arbejdsgange og læren om regler for ordningen.

Citater fra virksomheder

Hele IGU forløbet med kurser i truck, hygiejne osv. er skabt til industrien. Hvis jeg selv skulle organisere dette, så havde jeg dog nok takket nej. Men nu hvor jeg med projektet får det leveret uden bøvl, så har det fungeret. Det er det administrative og HR-opgaven, som betyder noget for os mindre virksomheder.

Når vi kører med fuld knald, så bruger vi vikarbureauer, men det giver os for store udgifter. Prisen er den samme, om man bruger vikarer eller får en ny fast mand. Tilbuddet om en IGU kom lige på det rette tidspunkt og kunne ses som en langt bedre løsning på et rekrutteringsbehov.

Det er således kendetegnende, at der hos mange virksomheder er en tilfredshed med tanken bag forløbet og de medarbejdere, som de ansætter i IGU-forløbet. Der er dog fortsat udfordringer, som virksomhederne betegner som alt fra bøvl til børnesygdomme, der sætter virksomhedernes motivation på prøve i forhold til IGU-forløbene.

Samtidig har der også været tale om en række udfordringer ift. at få planlagt et relevant skoleforløb. Der har således flere steder været problemer med at få skabt et godt samarbejde med bl.a. de erhvervs- og AMU-uddannelser, som har stået for skoledelen. Dette har skabt frustration hos både virksomheder, projektere og jobcentre.

CITAT, virksomhed

Jeg vil ikke røre en IGU igen. Uanset om det er børnesygdomme, så kunne jeg ligeså godt have ansat ham ordinært. Vi skulle komme med forslag til relevante kurser, men i sidste ende, så kan det kun lade sig gøre at lave hold med truck-kort.

Samtidig er der også en usikkerhed og utilfredshed ift. den støtte, som virksomheden kunne tænke sig fra kommune og/eller projektere i forbindelse med et oprettet IGU-forløb. Der peges på, at der (i nogle kommuner) manglede informationer fra jobcentret. Det skabte irritation hos virksomheden, at det var dem selv, der skulle følge op og høre om planen.

CITAT, virksomheder

Princippet er kanon, men der var for meget hovsa. Kommunen slipper, når IGU- aftalen er på plads. Så er der lige pludselig ingen, der hjælper vores elev. Han er ude af deres system. Det lægger ekstra pres på os som virksomhed.

Det er svært at finde ud af, om det er projektereren (som stod for den indledende kontakt til os) eller kommunen, som vi nu skal kontakte, hvis vi er tvivl om noget, eller der er brug for hjælp. Begge parter er væk. Vi og vores medarbejder står alene.

På trods af en del frustrationer og usikkerhed omkring flere af IGU-forløbene, er det dog lykkedes at få skabt forløb, som både af borger og virksomhed vurderes som succesfulde. Virksomheder og projektere har her i nogen grad ”selv opfundet indholdet” ift. løn og danskuddannelse. Fx er det hos én af virksomhederne arrangeret, at en danskunderviser kom ud og underviste medarbejderne på arbejdspladsen.

Der er i lovgivningen en række incitamenter for flygtninge og indvandrere ift. at finde ordinær beskæftigelse – også selvom det ikke er på fuld tid. Under IGU-forløbet modtager flygtningen integrationsydelse eller elevløn, hvilket giver en væsentligt mindre indtægt end ordinær beskæftigelse som ufaglært. Mange af flygtningene har en ægtefælle og børn – måske en ægtefælle, som står udenfor arbejdsmarkedet. De er selvsagt optaget af at sikre de bedste mulige levevilkår for familien. Det økonomiske aspekt fylder derfor ofte meget hos flygtningen og dermed også i virksomhedernes kontakt med IGU-eleven. En virksomhed har derfor hævet lønniveauet under uddannelsen, så den blev mere attraktiv for den enkelte medarbejder.

CITAT, virksomheder

Vi har oplevet nogle udfordringer omkring forventningsafstemning, som ikke var på plads for vores elever. De var ikke tilfredse med lønnen.

Motivationen faldt ret hurtigt i forløbet, og de begyndte at stille spørgsmålstejn ved deres løn. Det blev der hurtigt samlet op på gennem et møde med rekrutteringsfirma og en tolk.

Rådgivning og netværk

Virksomhederne, som indgår i projekterne under temaindkaldelsen, peger generelt på, at det er godt med rådgivning og opfølgning fra enten projektejer eller kommune. Dette gælder ikke mindst de små og mellemstore virksomheder, som ikke har erfaring med ansættelse af flygtninge. Også nogle af de større virksomheder med HR-afdeling og tidligere forløb med flygtninge, peger dog på, at det er godt at kunne få hjælp ift. tolkning af lovgivning, bistand ift. papirarbejde og ikke mindst rådgivning i situationer, hvor der opstår udfordringer eller problemer.

CITAT, virksomhed

Vi ville godt have haft mere hjælp undervejs – fx om hvilke redskab vi kunne bruge og lidt om hvad andre virksomheder har gjort.

Et af projekterne har som led i indsatsen udarbejdet en værktøjskasse, som blandt indeholder videoklip og lettilgængelige tips mv., som kan hjælpe med modtagelsen, sprog- og kulturforståelse samt sikkerhedsrutiner til undgåelse af arbejdsskader o.lign. Værktøjskassen får positive vurderinger af flere virksomheder, men frem for alt peger de dog på, at indsatsen har været med til at styrke jobcentrenes fokus på industrien. Industrivirksomhederne, som har modtaget rådgivning og besøg fra projektet, har oftest ikke tidligere været en del af den

branche-relaterede beskæftigelsesindsats. Med indsatsen er det blevet tydeligt, at der i industrien er både behov for arbejdskraft og gode muligheder for ordinære jobs. Værktøjskassen har således ikke bare være en støtte for virksomhederne men i høj grad også en øjenåbner for de beskæftigelsesfaglige aktører.

Tilsvarende har et erhvervsnetværk også arbejdet med at øge industrivirksomhedernes ledelsesmæssige og organisatoriske kapacitet til at rekruttere, ansætte og fastholde flygtninge som arbejdskraft. Her fortæller virksomheder, at de gennem netværket har fået bedre aftaler og koordination med kommunen. Virksomhederne forsøger gennem netværket også at påvirke jobcentrenes indsats, så borgerens ressourcer i højere grad kommer i spil. Virksomhederne forsøger her at hjælpe flygtninge med at komme ind på arbejdsmarkedet ” *ad de rigtige spor for ikke at ende i blindgyder, miste motivationen og tabe til offentlig forsørgelse*”. Netværket er således i høj grad båret af et værdimæssigt engagement, men med konkret fokus på skabelse af uddannelse og job til flygtninge.

Et resultat af projekterne generelt er, at der mange steder er skabt et bedre samarbejde mellem virksomhed og kommune. Indsatsen i kommunen er – ifølge virksomhederne – blevet mere ensartet og formaliseret, så sagsbehandling og virksomhedskontakt ikke bliver så personafhængigt, som det mange steder tidligere har været tilfældet.

Anbefalinger

- Der opleves i industrien et rekrutteringsbehov, som i høj grad retter sig mod uddannede faggrupper som eksempelvis ingeniører, men som også gælder ufaglærte medarbejdere. Jobcentre vil med en styrket indsats målrettet industrien kunne imødegå både virksomhedernes behov og samtidig sikre ledige borgere beskæftigelse.
- Forud for indgåelse af kvalificeringsforløb, IGU-forløb eller ansættelse, skal der indledende ske en afstemning mellem virksomhedens og den nye medarbejders forventninger. Dette gælder ikke mindst i forhold til virksomhedens forventninger til sproglige og faglige kompetencer. Fra medarbejderens side drejer det sig i høj grad om, at der er tydelighed i indsatsens formål, vilkår og krav.
- Screeningsprocessen i forhold til potentielle medarbejdere bør styrkes. Virksomhederne anerkender, at projekterne har bidraget med et øget fokus på koblingen mellem flygtning og virksomhed, men der er stadig langt, før jobmatchet fungerer optimalt. Størstedelen af virksomhederne fortæller, at de havde forventet mere af de flygtninge, som kom til deres virksomhed. Dette gælder både faglige kompetencer og motivation. Enkelte virksomheder udtrykker bekymring omkring at iværksætte flygtningeforløb fremadrettet. Der er derfor en efterspørgsel på mere dybdegående screening af kompetencer og motivation.
- Flere virksomheder efterspørger mere information og forberedelse af forløbet. Selv virksomheder, der har erfaring med udenlandsk arbejdskraft, oplever, at det kræver megen omtanke at udvælge, hvilke arbejdsopgaver de kan sætte borgeren til at udføre. Flere virksomheder efterspørger derfor mere vejledning i, hvilke opgaver borgeren med fordel kan udføre, og hvordan han eller hun integreres på arbejdspladsen. Dette gælder især små og mellemstore virksomheder med beskeden erfaring med ansættelse af flygtninge.
- Der er brug for en tydelighed overfor virksomheden ift., hvem der kan give dem hjælp og rådgivning i ansættelsesforløb og hvordan. Det kan afholde virksomheder fra at rekruttere medarbejdere med flygtningebaggrund, hvis de selv skal stå for papirarbejde, kursustilrettelæggelse og sikring af fremmøde mv. Flere virksomheder peger på, at tidsforbruget for den enkelte virksomhed i høj grad overstiger det, der i første omgang er meldt ud fra jobcentret eller projektet. Så længe at medarbejderen trives, fungerer samarbejdet fint. Opstår der imidlertid problemer eksempelvis ift. fremmøde eller manglende motivation, oplever flere virksomheder at blive mødt af et system, som både er uigennemsigtig og langsomt.

- Flere virksomheder fremhæver, at generel deltagelse i civilsamfundet og sociale aktiviteter uden for arbejdspladsen samt grundlæggende viden om det danske arbejdsmarked i høj grad determinerer, hvorvidt virksomhedsforløb bliver en succes. Fremtidige forløb bør derfor hvile på en anerkendelse af, at integration skal ske ”hele vejen rundt,” som én af virksomhederne udtrykker det.
- Projektindsatsen har vist, at styrket screening og bedre samarbejde mellem jobcenter og virksomheder kan styrke flygtningenes tilknytning til arbejdsmarkedet og afhjælpe virksomhedernes rekrutteringsbehov.

Nedenfor angives udvalgte virksomhedsudsagn fra evalueringen. Udsagnene skal her afsluttende illustrere nogle af de gode indsatser og resultater, som er skabt af projekterne under Industriens Fond.

Udvalgte positive historier, der symboliserer de mange forløb, som har været en succes for virksomheder (og medarbejder plus samarbejdsparter):

Samarbejdet mellem kommune, 3F og projektet har været forbilledligt. Når det kører i hårknude og 10 mand sidder på en mailstreng, hvor intet kan løses, så samles vi omkring et bord og finder en løsning som alle kan leve med. Det er meget inspirerende at arbejde på den måde.

Vores nye medarbejder har klaret sig godt og været hos os et år nu. Han fungerer både socialt og i allerhøjeste grad fagligt.

Han har været fantastisk til at lære dansk. Han har villet, som i virkelig villet lære sproget. Spørger, googler og bruger elektronisk oversættelse. Det har han selv gjort. Han har været klar over, at der skal sprog til for at det lykkes. Måske er det fordi, han havde arbejdserfaring med og var klar til at lægge sig i selen og yde. Han vidste, at han skulle opsøge opgaver og spørge løs.

Bilag A

Nedslagets metode

Evalueringen skal afdække aktiviteter, erfaringer og resultater, som er skabt med projekterne, men i høj grad også de erfaringer, som gøres med indsatserne.

Evalueringen skal afdække, om Industriens Fond med temaindkaldelsen er med til at sikre industriens virksomheder den nødvendige arbejdskraft, og hvad der i givet fald gør den afgørende positive/negative forskel i indsatserne.

Der er derfor med aftalt evalueringsgrundlag og formidlingsplan lagt op til en evaluering, som både benytter kvantitative data og kvalitative interviews mv.

Nærværende notat fremstiller resultaterne fra det første evalueringsnedslag, som bygger på viden indsamlet fra:

- ✓ Interviews med alle 8 projekter (16 interview foretaget i oktober 16 og maj 17)
- ✓ Interviews med 5 deltagere (flygtninge)
- ✓ Interviews med 39 virksomheder
- ✓ Netværksmøde med deltagelse af alle projekter i november 2016 og feb. 2017.
Næste møde afholdes okt. 2017
- ✓ Registrerede data for de enkelte projekter pr. 1. sept. 2017
- ✓ Diverse materialer udleveret af projekterne

De gennemførte interviews er foretaget med udgangspunkt i en semistruktureret spørgeguide, hvilket betyder, at interviewene er sammenlignelige på tværs. Omvendt gælder det, som følge af projekternes forskellighed, at konkret information om samarbejdet med projekter behandles adskilt. Notatet fremstilles i en tværgående form, hvor der sættes fokus på projekternes samlede indsatser og resultater.

Bilag 10 - Flyer - Du får en ny kollega i praktik 2018

Du får en ny kollega i praktik Han er flygtning/indvandrer Tag godt imod ham



HVAD FÅR DU UD AF DET?

Du kan bidrage til et godt praktikforløb og god integration. Du kan hjælpe en flygtning godt i gang med en fremtid i Danmark. En fremtid med eget job, hvor han tjener sin egen løn og forsørger sin familie.

Du gør en indsats for at føre din virksomheds beslutning om praktik til en flygtning frem til et godt resultat.

Du får mulighed for indblik i andre kulturer. Det kunne jo være, at det fremmer forståelse og rummelighed.

Projekt >> Ny Fremtid



HVAD KAN DU FORVENTE?

Den nye praktikant kommer med en helt anden kultur og et fremmed sprog. Han har måske tunge oplevelser med i bagagen.

Hans held er, at dansk produktion mangler flere hænder. Hans udfordring er at blive accepteret på en dansk arbejdsplads.

De største udfordringer er **sprog** og **kultur**. Her er en arbejdsplads en rigtig god træningsbane. Og du kan hjælpe.

En del af hans kultur er måske, at han har svært ved at tage imod instruks og ordre fra kvinder. En anden forskel kan være, at han ikke udviser samme selvstændighed og initiativ som dig. Hans opfattelse af kvalitet kan også være en anden end din.

Udfordringerne ville være de samme for dig, hvis du bosatte dig i f.eks. Syrien. Det tager tid, men det kan læres.

HVAD KAN DU GØRE?

Tag godt imod ham, så han føler sig velkommen. Også her er smilet den bedste døråbner.

Bevar tålmodigheden og hjælp ham med det danske **sprog**:

- Tal dansk med ham i størst mulig udstrækning. Helst i nutid.
- Tal langsomt og tydeligt, adskil ordene, brug korte og præcise sætninger.

- Lær ham relevante fagord og brug gerne fagter og kropssprog. Peg på det, du taler om. Bed ham om at gentage.
- Stil spørgsmål og vis ham, at du er interesseret. Giv dig tid til at lytte.
- Undgå ironi og særlige danske talemåder som f.eks. "blod på tanden" og "spytte i næverne".

I har jeres helt egen **kultur** på arbejdspladsen, men det meste vil være fremmed for den nye praktikant.

I Danmark har vi en flad struktur for ledelse med kort vej til chefen. Mange flygtninge er vokset op med topstyret ledelse, hvor chefen deler opgaver ud – ikke kollegerne. Når opgaven var løst, var han vant til at vente på en ny opgave fra chefen. Det betyder ikke, at han er doven. Han viste bare respekt for sin chef.



Han kommer også fra en kultur, hvor fællesskab betyder alt. Det var derfor i orden at bruge arbejdstid på telefonsnak med familie og venner - også at forlade jobbet for at være chauffør for familien.

Her er et par andre kulturområder, hvor du kan gøre en forskel:

- Sæt praktikanten i gang med opgaver, vis ham hvordan – og ros gerne.
- Hvis han siger "ja" til at have forstået opgaven, skyldes det måske, at han er for stolt til at sige "nej". Så tjek det – og prøv evt. igen eller bed ham om selv at forklare opgaven.
- Tag ham med til kaffepauser og frokost, så han ikke føler sig alene.

Bilag 11 – Flyer - fra integrationsydelse til løn 2018

Kontakt- oplysninger

Herning kommune:

Tlf. 96282828

Social@herning.dk

Ydelseskantoret:

Tlf: 96284155

Ydeadm@herning.dk

Borgerservice:

Borgerservice@herning.dk

www.borger.dk

Skat:

Tlf: 72 22 28 28

www.skat.dk

Udbetaling Danmark

Tlf: 70128063

ww.borger.dk

Den Digitale Hotline

På tlf. 70 20 00 00 kan du få hjælp til digital selvbetjening.

Her er hjælp at hente, hvis du har brug for hjælp til digital selvbetjening, for eksempel til www.borger.dk eller www.skat.dk

Den digitale hotline - tlf: 70 20 00 00 - har åben:

Mandag til torsdag kl. 8.00-20.00

Fredag kl. 8.00-16.00

Søndag kl. 16.00-20.00

Fra Integrationsydelse til løn

Vejledning til dig, der er kommet i job.



Herning
Kommune



Generelt:

Når din indtægt ændrer sig, er det vigtigt, at du giver besked til din sagsbehandler.

Når du modtager integrationsydelse og får støtte i form af **friplads, boligstøtte eller anden støtte**, har du pligt til at give kommunen besked.

Det er **dit** ansvar, at kommunen har de rigtige oplysninger.

Du har også pligt til at give besked til SKAT. Det kan få betydning for dit fradrag.

Når du er i arbejde, kan du melde dig ind i en a-kasse og fagforening.

Når du er medlem af en a-kasse, vil du optjene ret til dagpenge, hvis du igen mister dit arbejde.

En fagforening kan hjælpe dig med råd og vejledning om løn, sygdom, barsel m.m.

Sådan gør du:

- 1) Tag kontakt til din sagsbehandler og tag din ansættelseskontrakt med.
- 2) Ændre din forskudsregistrering ved SKAT. Eventuelt også ændre befordringsgodtgørelse, fradrag og skattekort.
- 3) På www.borger.dk skal du ændre dine oplysninger om boligstøtte.
- 4) Du kan tilmelde dig en a-kasse. Eventuelt også en fagforening.
- 5) Vær opmærksom på, at du optjener feriepenge fra første arbejdsdag. Du kan tjekke dine feriepenge på www.borger.dk



Hvis du er gift og/eller har børn:

- 1) Husk at sende dine lønsedler ind til kommunen hver måned, da det kan have indflydelse på din ægtefælles integrationsydelse. Lønsedlerne afleveres i borgerservice eller sendes elektronisk til kommunen via www.borger.dk / e-boks
- 2) Hvis du modtager friplads til børnenes daginstitution, skal du ændre oplysningerne på www.borger.dk
- 3) Hvis din ægtefælle ikke har en indtægt, kan du via SKAT få overført din ægtefælles fradrag.

Feriepenge:

Når du starter arbejde begynder optjeningen af feriepenge. Du optjener ferie fra den 1. januar til den 31. december. Det kaldes optjeningsåret. Du kan holde denne ferie fra den 1. maj til den 30. april. Det kaldes ferieåret. Du kan se din optjening og bestille feriepenge via www.borger.dk