

NOTAT

Centrale findings fra temaindkaldelsen
"Øget udbud af arbejdskraft gennem
hurtigere integration"

Industriens Fond

juni 2020

Indholdsfortegnelse

1. Indledning	2
2. Resultater og erfaringer på tværs	3
2.1. Typer af projektindsatser	3
2.2. Indsatsens resultater i tal	5
2.3. Tværgående erfaringer fra projekter under Industriens Fond	5
2.4. anbefalinger baseret på projekterfaringer	11
3. Projekterne og deres resultater	15



1. Indledning

Industriens Fond iværksatte i 2016 en temaindkaldelse med fokus på at afhjælpe mangel på kvalificeret arbejdskraft i små og mellemstore danske industrivirksomheder. I perioden fra 2016 til 2020 har Industriens Fond støttet initiativer til inddragelse af flygtninge i virksomhedernes rekrutteringsgrundlag – særligt indenfor sektorer med udsigt til mangel på arbejdskraft.

Under temaindkaldelsen har Industriens Fond støttet i alt 8 indsatser. Indsatserne favner over en bred kreds af aktører, som har iværksat nye kvalificerings- og rekrutteringsstrategier, udviklet værktøjer til screening samt etableret virksomhedsnetværk til gensidig læring mv. Kredsen af indsatsejere har talt både kommuner, private virksomheder, faglige organisationer mv.

Samlet har mere end 300 virksomheder og godt 800 ansatte med ikke-dansk baggrund deltaget i indsatsen. Hermed er der udviklet en række indsatser og opbygget en stor erfaring med værdi for den fremtidige sikring af virksomhedernes rekrutteringsgrundlag og kvalificering.

I dette notat opsamles indsatsernes og virksomhedernes erfaringer og anbefalinger med at inddrage flygtninge, når det kommer til at finde, kvalificere og fastholde medarbejdere. Der har med indsatserne primært været tale om tiltag for flygtninge, som har været i Danmark i forholdsvist kort tid (under 3 år), og som dermed fortsat er en del af en sprog- og integrationsindsats.

For alle indsatser er der gennemført evaluering med dokumentation af resultater og erfaringer. Der er derudover udarbejdet tværgående nedslag med fokus på konkrete temaer. Dette notat sammenfatter (primært) de resultater og erfaringer, som er relateret til virksomhederne, ligesom der afsluttende er en oversigt med hovedpointer og resultater for de enkelte projekter.

Foruden dette opsamlingsnotat vil LG Insight i 2020-2021 udbyde en række tilbud med henblik på at sprede viden til gavn for flere virksomheder – bl.a. i samarbejde med KL. Disse tilbud vil især have fokus på at understøtte aktører, som skal bistå virksomhederne med at rekruttere den nødvendige arbejdskraft (jobcentre, uddannelsesinstitutioner m.m.).



2. Resultater og erfaringer på tværs

Industriens Fond har i perioden 2016-2020 støttet i alt 8 forskellige indsatser (jf. nedenfor). Alle indsatser har haft som mål at styrke virksomhedernes rekruttering og fastholdelse af arbejdskraft. Der har primært været fokus på industrivirksomheder, ligesom projekterne har involveret ansættelse og kvalificering af nyankomne flygtninge.

2.1. Typer af projektindsatser

Nogle af de støttede indsatser har direkte handlet om at finde relevant arbejdskraft til bestemte virksomheder – bl.a. ved brug af IntegrationsGrundUddannelsen (IGU). Andre indsatser har haft fokus på at øge virksomhedernes egne rekrutteringsforudsætninger i relation til flygtningemålgruppen. Endelig har der været indsatser, der især har haft fokus på at etablere samarbejde mellem virksomheder, kommuner og organisationer m.m. Her har målet været at styrke samarbejdspartneres forudsætninger for at hjælpe virksomhederne med at imødegå arbejdskraftbehovet ved bl.a. at screene flygtningenes kompetencer.

De støttede projekter

Ny fremtid blev iværksat af Beskæftigelsesafdelingen i Herning Kommune, Erhvervsrådet Herning og Ikast-Brande samt LærDansk Herning. Projektet er gennemført i perioden jan. 2016-feb.2019 og har haft fokus på at øge og kvalificere arbejdsstyrken til især metalbranchen, men også til øvrig fremstillingsindustri i Midtjylland generelt

Talent Management blev gennemført i april 2016-marts 2018 af Dansk Flygtningehjælp i partnerskab med 10 kommuner og virksomheder. Projektet har bygget på en tæt afklarings- og rekrutteringsproces med bl.a. tidlig screening, virksomhedstilpasset match og brancherettede kompetenceforløb.

Talent Programme er gennemført i perioden marts 2016-sept.2018 af Aarhus Kommune. Projektledelsen er varetaget af Pluss. Erhverv Aarhus, LO Aarhus og Aarhus Kommunes Advisory Board samt konkrete virksomheder, der har fungeret som samarbejdspartnere.

Projektet har bestået af talentfokuseret kompetenceafklaring og virksomhedsnær kompetenceudvikling via ny metodik, større intensitet og øget hastighed i jobsporet for nyankomne flygtninge.

Professional Engineering Academy/PEA blev gennemført af Ingeniørforeningen IDA i perioden marts 16 – marts 18. PEA kan betegnes som et kompetenceafklarings- og udviklingsprojekt, som har bestået af et kompetenceforløb på fire måneder. Forløbet var målrettet flygtninge med ingeniør- eller naturvidenskabelige uddannelses-/erhvervskompetencer. Formålet har været at øge rekrutteringsmuligheder for ingeniørvirksomheder.

Task Force til Industrien blev gennemført af CABI i perioden juni 2016-dec 2017. Der blev med projektet etableret udgående lokale task forces i hhv. Favrskov Kommune og Silkeborg Kommune. Projektindsatsen har søgt at udvikle en model for etablering og drift af lokale task forces til at understøtte en hurtig, effektiv og koordineret integration af flygtninge på lokale industriarbejdspladser. Konkret har der været sammensat to task forces med repræsentanter fra virksomheder, interesseorganisationer, kommune og projektejer.

3P-netværket - ”Permanent, Prestigefyldt og Professionelt virksomhedsnetværk” blev iværksat af Erhvervsintegration Nord og gennemført i perioden nov. 2016-marts 2019. 3P-netværket har bestået af private ledende erhvervsfolk, som har indgået i et virksomhedsnetværk, hvis formål har været at øge virksomhedernes kapacitet til at rekruttere, ansætte og fastholde flygtninge som arbejdskraft. I alt har 27 virksomheder indgået i netværket. Formålet har været at få flygtninge hurtigere i gang på arbejdsmarkedet ved hjælp af bl.a. erhvervsmentorer.

Jobmatch er blevet gennemført af Ramsdal i perioden juni 2016-okt. 2019. Jobmatch har haft fokus på IGU-forløb til nyankomne flygtninge. Indsatsens målgruppe har primært været fremstillingsindustrien, og de visiterede flygtninge har været gennem et indslusningsforløb for at blive klar til påbegyndelse og gennemførelse af IGU. Med det samlede forløb har der været særligt fokus på at styrke flygtningenes arbejdsmarkedsrettede kompetencer og udviklingen af en arbejdsmarkedsidentitet.

VSA - Virksomhedsrevet Strategisk Arbejdsstyrkeudvikling blev iværksat af syv virksomheder i samarbejde med erhvervsorganisationer og fagforbund mv. Projektet er gennemført i perioden sept.2016 - juni 2020. Der har været tale om en særlig virksomhedsrevet kompetence- og rekrutteringsindsats, hvor de syv virksomheder i samarbejde med faglige interesseorganisationer og uddannelsesinstitutioner har udviklet en selv bærende forretningsmodel til rekruttering og kompetenceudvikling af arbejdsstyrken til industrien.

2.2 Indsatsens resultater i tal

De selvstændige projektevalueringer for de otte indsatser under Industriens Fond dokumenterer samlet følgende resultater¹:

- ⇒ Mere end 3.000 virksomheder har været kontaktet af projekterne og modtaget forskellige former for rådgivning, information om tiltag og tilbud m.m.
- ⇒ I alt har 300 virksomheder været værter for rekrutteringsforløb og/eller træningsforløb for ansatte med ikke-dansk baggrund.
- ⇒ 782 borgere med ikke-dansk baggrund har deltaget aktivt i de 8 indsatser – derudover har et stort og ikke registreret antal personer været kontaktet og modtaget information om job i bl.a. industrivirksomheder.
- ⇒ 204 borgere med ikke-dansk baggrund har opnået ansættelse i kraft af indsatsene – heraf har 78 borgere med ikke-dansk baggrund fået en IGU-elevansættelse (med forventning om efterfølgende ordinær uddannelse og/eller ansættelse).
- ⇒ 302 personer har deltaget i træningstilbud i form af virksomhedspraktikker eller løntilskud.
- ⇒ 47 borgere med ikke-dansk baggrund er startet i uddannelse – bl.a. på industrioperatøruddannelsen.
- ⇒ I alt har mere end 500 deltagere med ikke-dansk baggrund opnået tilknytning til en virksomhed i kraft af temaindkaldelsen
- ⇒ I alt er 251 borgere med ikke-dansk baggrund startet i job eller uddannelse som følge af temaindkaldelsen.

2.3. Tværgående erfaringer fra projekter under Industriens Fond

Der er på tværs af de enkelte projekter skabt fælles erfaringer og resultater, som både omhandler rekrutteringsveje, medarbejderprofiler og motivationsfaktorer mv. Det er disse centrale tværgående erfaringer fra projekterne, der formidles i dette afsnit.

Virksomhederne kan og vil søge nye rekrutteringsveje

Industriens virksomheder har generelt gode erfaringer med at rekruttere medarbejdere med anden etnisk herkomst end dansk. Virksomhederne, som har modtaget støtte, har derfor også været positivt indstillede over for at ansætte nye danskere.

¹ Resultaterne for de enkelte projekter fremgår af afsnit 3

Godt halvdelen (60 pct.) af virksomhederne havde forud for støtten fra Industriens Fond erfaringer med at ansætte medarbejdere med etnisk minoritetsbaggrund. Virksomhedernes erfaringer var forskellige. Nogle virksomheder havde gode erfaringer med ansættelse af flygtninge, mens andres erfaringer var mere blandede. Med støtten fra Industriens Fond er deres videns- og kompetencegrundlag blevet yderligere udvidet, og virksomhedernes læring kan nu være til nytte for andre virksomheder.

70 pct. af de mellemstore virksomheder, som har fået støtte via Industriens Fond, havde inden projektet haft en eller flere ansatte med etnisk minoritetsbaggrund. Til sammenligning havde langt færre (knap hver tredje)² tidligere haft medarbejdere med etnisk minoritetsbaggrund.

Ny medarbejderprofil med forandringsparathed

Industriens Fond har under temaindkaldelsen støttet virksomheder, som har ansat ufaglærte medarbejdere, faglærte medarbejdere og medarbejdere med videregående uddannelser. Viften af rekrutteringsbehov og personaleprofiler har derfor været bred.

De primære deltagergrupper i projekterne har dog været flygtninge, hvis uddannelse fra hjemlandet ikke var godkendt til arbejde i Danmark. Derfor kunne de forud for indsatsen ikke fagligt imødekomme virksomhedernes behov for uddannet arbejdskraft på deres eksisterende kompetencegrundlag.

Enkelte indsatser har dog formået at bygge bro mellem flygtninge med uddannelse fra hjemlandet til et job i Danmark med kompetencekrav udover det ikke-faglærte. Dette gælder bl.a. ingeniører, der er kommet i job indenfor andre tekniske områder eller som er blevet "omskolet" til bygningskonstruktører mv.

Det er – uanset medarbejdernes herkomst - vigtigt for virksomhederne, at medarbejdere kan tillære sig nye kompetencer og er omstillingsparate. Opgaverne skifter løbende og hurtigt i virksomhederne, og både faglærte og ikke-faglærte skal kunne skifte mellem forskellige opgaver, men skal også kunne lære at bruge og forstå nye manualer, forskellig teknologi og håndtering af nye råvarer/materialer osv.

Samtidig skal medarbejderen have lyst og evnen til at efteruddanne sig. Virksomhederne har behov for løbende at sende medarbejdere på efteruddannelse og kurser. Dette gælder både vidensmedarbejdere, ikke-faglærte og faglærte medarbejdere. Kravene til de forskellige jobs udvikler sig hen ad vejen, og læringsparathed er ikke kun et plus, men også et vilkår. Kompetencekravet hos medarbejderne indebærer derfor også evnen til at kunne sætte sig ind i nye funktioner og områder.

Konkret har indsatserne under Industriens Fond derfor anvendt efter- og videreuddannelse som en del af rekrutterings- og fastholdelsesstrategierne. Efteruddannelse er vigtigt for at ansætte, kvalificere og fastholde de bedst mulige medarbejdere. Som

² Under 10 ansatte

led heri er der i forbindelse med projekterne også igangsat uddannelsesforløb. Et eksempel herpå kan nævnes i form af projektet VSA, hvor virksomheder er gået sammen om at udvikle og afprøve forskellige forretningsmodeller, hvor der gennemføres en strategisk opkvalificering af både allerede ansatte ufaglærte medarbejdere og af ledige flygtninge. De er således blevet uddannet til faglært og efterspurgt arbejdskraft og har efter afsluttet projektforsløb fået ansættelse som faglærte industrioperatører.

Virksomheder tager socialt ansvar

Virksomhederne har forskellig motivation for at engagere sig i rekrutteringen af flygtninge til nuværende eller kommende jobs. Det har dog for alle virksomheder været gældende, at de har set et reelt behov for at udvide person-feltet ift. at imødegå manglen på arbejdskraft. Samtidig har de set potentialet i at inddrage flygtninge som kommende nye kolleger. Derudover har de fleste virksomheder også en værdi- og samfundsmæssig motivation, idet de ønsker at hjælpe flygtninge til et arbejdsliv i Danmark og understøtte det anerkendende ressourcesyn i beskæftigelsesindsatsen.

Hovedparten af virksomhederne fremhæver således, at de har et stort ønske om at tage samfundsmæssigt ansvar, og at dette også har været en drivende motivation for deres medvirken i projektet.

I flere projekter har aktører arbejdet sammen på tværs af sektorer, brancher og virksomheder ift. at skabe fælles læring og viden omkring integration og kompetenceudvikling på arbejdspladsen.

Screening for motivation og læringsparathed gør en forskel

Virksomhederne lægger stor vægt på at få og fastholde motiverede medarbejdere. Det er ikke nok, at medarbejderne har de faglige kompetencer. Det er således virksomhedernes erfaring, at engagement og motivation er afgørende for medarbejderens læring, udvikling og trivsel.

Mange virksomheder fortæller fx, at nyansatte flygtninge hurtigt har lært dansk og er blevet en del af det sociale liv på arbejdspladsen, fordi de har været engagerede og motiverede. Flere virksomheder nævner, at medarbejdere, der indledende manglede både faglige kompetencer og ikke kunne forstå meget dansk, alligevel hurtigt blev værdsatte medarbejdere pga. ihærdighed, læringsvilje og stor lyst til at blive en del af virksomheden.

Det er vigtigt, at den indledende screening af potentielle medarbejdere til en virksomhed foregår, inden den ledige bliver sendt ud i et forløb hos virksomheden. Her kan en screening vise, om den jobsøgendes personlige, sociale og faglige kompetencer matcher virksomhedens behov. Det skal også stå klart efter screeningen, om den ledige er villig til at efteruddanne sig, og om den ledige er fleksibel i forhold til at løse andre opgaver end dem, der først blev aftalt med virksomheden.

For at det lykkes at bringe flygtninge i beskæftigelse, er det væsentligt, at både medarbejder og virksomhed er enige om, hvilke opgaver på jobbet flygtningen kan løse - både nu og på sigt. Og så skal begge parter samtidig være indstillet på, at jobfunktionerne kan udvikle sig undervejs.

Sprogkunderskaber og fællesskab er vigtige parametre for fastholdelse

Sprogkunderskaber er vigtige. Hovedparten af virksomhederne tilkendegiver således, at medarbejderen til en vis grad skal kunne tale og forstå dansk. Halvdelen af virksomhederne fortæller dog, at medarbejderne godt kan starte i en funktion hos dem uden at have store dansksproglige kompetencer, men at ringe eller ingen sprogforudsætninger er en udfordring i forhold til oplæring og kompetenceudvikling af medarbejderen.

Danskundervisning har da også indgået som en væsentlig del af kvalificeringen af flygtninge til projekterne under Industriens Fond. 77 pct. af de deltagende flygtninge har som en del af projektførelsen deltaget i danskundervisning - enten på sprogcenter eller i virksomhedsforlagt danskundervisning.

De nyankomne flygtninge i projekterne har typisk opholdt sig i Danmark mellem 3 måneder og 3 år og har indledende generelt haft mangelfulde danskkompetencer. Flygtningene har derfor også tidligt i forløbene modtaget danskundervisning, indtil de var klar til et job i Danmark. Derved har de lært nok dansk til at blive hurtigere funktionsduelige og har fået styrkede forudsætninger for kunne begå sig socialt på arbejdspladsen

Flere virksomheder peger på, at det ikke er tilstrækkeligt, at flygtninge er gode til engelsk, hvis virksomhedens øvrige ansatte ikke kan kommunikere på engelsk.

Det er selvsagt vigtigt, at virksomheden har et reelt billede af flygtningens sprogkunderskaber ved opstart. Der skal på arbejdspladsen være tålmodighed og tid til en ekstra forklaring for at give den nye medarbejder en god start.

Igen er afstemningen af forventninger afgørende for det gode forløb. Hvis der hos virksomheden er kendskab til sprogniveauet og en læringsvilje hos medarbejderen, ses der gode resultater ift. fastholdelse af medarbejdere, der i opstarten har lave danskkompetencer. Der er bl.a. erfaringer med indledende at bruge billeder og grafik til at understøtte instruktioner og vejledninger.

Sociale kompetencer og tilegnelse af arbejdspladskultur

Hverdagen på en dansk arbejdsplads indebærer mange formelle og uformelle normer og rutiner. Derfor er det for mange flygtninge, som er uvante med det danske arbejdsmarked, nødvendigt også at arbejde med de sociale kompetencer. Det gælder både almene kompetencer, men også specifikke kompetencer rettet mod den enkelte virksomheds værdigrundlag og kultur. Her er der gennem projektindsatserne

opnået gode resultater med egentlige introduktionsforløb omkring sociale forventninger og muligheder.

Det har således i projekterne været nødvendigt at give tid og plads til den uformelle og ikke-faglige læring, så misforståelser har kunnet undgås, og tillid opbygges. De fleste virksomheder lægger fx vægt på, at det altid er i orden at spørge, hvis man er i tvivl, men dette er ikke alle nye medarbejdere trygge ved. Særligt i forhold til flygtninge har projekterne vist, at det kan være en ny og uvant kultur at vise tvivl og at spørge.

Ligeledes er det med indsatserne erfaret, at nogle flygtninge oplever det som mangel på respekt for lederen selv at opsøge nye opgaver, hvis man har tid. Dette har givet anledning til misforståelser, da der omvendt på de fleste arbejdspladser er en forventning om, at man netop selv gør opmærksom på, at man ikke har mere at lave. Det er således en vigtig værdi på mange danske arbejdspladser, at medarbejderen har lov til og forventes at tage initiativ og udvise eget engagement.

Styrket samarbejde mellem jobcenter og virksomhed

Det er jobcentrene³, som har kontakten med de ledige flygtninge, og de vil derfor med deres virksomhedsservice kunne hjælpe virksomhederne med at imødekomme behovet for arbejdskraft. Ud fra kendskabet til både de ledige og virksomhedernes karakteristika, vil jobcentret således kunne understøtte det rette rekrutteringsmatch. Ikke alle virksomheder, som deltog i projekterne, havde dog på forhånd (positive) erfaringer med at benytte jobcentret, og det har med indsatsen derfor været muligt at afprøve nye former for samarbejde mellem jobcenter og virksomheder.

Her er der bl.a. lagt vægt på, at jobcentret allerede ved den indledende kontakt til virksomheden:

- Har kendskab til den konkrete lediges kompetencer
- Har kendskab til virksomhedens branche
- Har kendskab til den konkrete virksomheds karakteristika (størrelse, overordnet historik, selskabsstruktur mv.)
- Indhenter/har kendskab til de kompetencer, som en medarbejder i virksomheden skal kunne beherske

Den forberedte og målrettede kontakt vurderes afgørende for at skabe ikke alene et godt forløb for medarbejder og virksomhed, men også for at grundlægge et bredere samarbejde mellem jobcenter og virksomhed.

³ Nogle jobcentre anvender en såkaldt 'Anden Aktør' til at hjælpe ledige med at finde et job, men det er jobcentret, som har det overordnede ansvar for en fyldestgørende varetagelse af funktionen. Af formidlingssyn bruges i nærværende notat alene termen "jobcenter".

Det er i den sammenhæng en væsentlig erfaring fra indsatserne, at der er brug for en klar forventningsafstemning mellem jobcenter og virksomhed. Det har været oplevelsen, at virksomhederne ikke altid har været tilstrækkeligt tydelige i deres ønsker til nye medarbejdere, ligesom nogle jobcentres organisering og praksis ikke har givet mulighed for at imødekomme virksomhedernes behov.

Projekterne har med nye initiativer vist, at der med et styrket samarbejde kan skabes resultater til gavn for både virksomheder, jobsøgende flygtninge og jobcentre.

Motivationsfaktorer i IGU-forløb

IGU-eleverne har i høj grad været motiverede af udsigten til at få øgede kompetencer og styrkede muligheder for efterfølgende job. Alligevel har forsørgelsesgrundlaget også været et vigtigt parameter ift. både at motivere og fastholde flygtninge i IGU-forløbet.

I perioden med virksomhedspraktik modtager IGU-elever en løn, der svarer til erhvervsgrunduddannelsernes lønsatser. Ansættelsen i praktik under IGU-uddannelsen sidestilles således med ordinær og ustøttet beskæftigelse. Mange virksomheder under projekterne har dog valgt at forhøje den retningsgivende lønsats i IGU-forløb – i flere tilfælde for at lønnen kunne matche, hvad øvrige ansatte i samme funktioner modtog. Dette opleves at have haft en motiverende og fastholdende effekt. Dels i forhold til at øge familiens indkomstniveau (der har i høj grad været tale om flygtninge, som har haft børn og forsørgelsesforpligtelser) og dels ud fra en oplevelse af at blive behandlet ligeværdigt.

Mentor kan åbne døre og dele læring

I Danmark er der gode resultater med mentorordninger, når nyankomne flygtninge skal hjælpes i gang med et job. En mentor kan støtte og vejlede den nye medarbejder med flygtningebaggrund. Mentorstøtte kan fx gives i forbindelse med praktik, løntilskud, fleksjob eller et andet beskæftigelsestilbud.

Mange virksomheder har i forbindelse med projektindsatser under Industriens Fond brugt mentorordningen til at give ekstra støtte ved opstart af de nye medarbejdere med flygtningebaggrund. Mentorstøtten har hjulpet ift. sproglige vanskeligheder, læring af sociale normer, kendskab til faglige termer og samarbejdsformer mv.

Mentorerne har i forløbene haft en tæt og fortrolig relation til deres kollega med flygtningebaggrund. Det har været en vurdering fra virksomhed til virksomhed og fra mentee til mentee, hvilken type mentorordning, der har fungeret bedst, og som derfor er blevet anvendt.

I en af de støttede indsatser har der været en mentorordning, som har været knyttet til et virksomhedsnetværk. Lokale erhvervsfolk har her fungeret som mentorer for (ressourcestærke) veluddannede flygtninge med brug for hjælp til at navigere på et nyt arbejdsmarked. Det har givet flygtningene en større indsigt i det danske arbejds-

marked og dets muligheder, ligesom netværket har skabt kontakter mellem flygtninge og konkrete arbejdspladser. Netværket på tværs af virksomheder har samtidig givet erhvervsfolkene en øget viden om både de ressourcer, som flygtningene medbringer, men også de mange udfordringer, som en mentor møder.

Cases: Erhvervsmentor – en netværkstilgang

3P er et erhvervsnetværk, som er etableret med støtte fra Industriens Fonds temaindkaldelse. I netværket deltager ledere og direktører fra fynske virksomheder. Deltagerne i netværket fungerer bl.a. som erhvervsmentorer for ressourcerstærke flygtninge. Nedenfor beskrives en af de mentorrelationer, som har fundet sted i 3P-regi:

Virksomheden havde behov for at skrue op og ned på arbejdsstyrken og løbende tilpasse antallet af medarbejdere. Virksomheden havde bl.a. erfaring med at ansætte vikarer samt medarbejdere i tidsbegrænsede ansættelser. Virksomheden havde i den sammenhæng også erfaring med at ansætte medarbejdere med anden etnisk baggrund.

Salgsdirektøren i virksomheden har i 3P-indsatsen selv fungeret som mentor for en syrisk mand på 31 år, som efter halvandet år i Danmark havde tilegnet sig gode dansk kundskaber. Mentoren opbyggede en god, professionel relation til mentee med et erhvervsrettet fokus. Sammen har de fastsat forskellige delmål med henblik på at realisere mentees potentiale.

Virksomheden var på den vis med til at guide mentee mod en teknisk uddannelse, hvor mentee selv kunne tage ansvar for sin karrierevej med henblik på at opnå selvforsørgelse. Hvorvidt flygtningens fremtidige karrierevej indebar et job på mentorens egen virksomhed, var ikke afgørende. Det afgørende var, at mentee's valg førte til et ordinært job – evt. med gennemførelse af uddannelse på vejen dertil. Netværket har således arbejdet mod en langsigtet jobløsning i modsætning til vikariater og løsansættelser.

Da flygtningen var på rette vej, afsluttedes mentor-mentee relation. Mentor er dog forblevet aktiv i netværket for at støtte nye flygtninge, som har brug for en håndsrækning for at realisere deres arbejdspotentialer og blive selvforsørgende.

2.4. anbefalinger baseret på projekterfaringer

Virksomhederne havde fra start forskellige erfaringer i forhold til at ansætte borgere uden faglige kompetencer og erhvervs erfaring, ligesom der på virksomhederne var forskelligt kendskab til at arbejde med normative krav og sproglige udfordringer. Virksomhederne havde desuden blandede erfaringer i forhold til at samarbejde med bl.a. jobcentre om rekrutteringsopgaven.

På tværs af de enkelte indsatser peger virksomhederne dog generelt på en række anbefalinger, som de kan videregive på baggrund af projektindsatsen. Det er både opmærksomhedspunkter for virksomhederne selv, for de nyansatte samt for de partnere, som virksomhederne samarbejder med.

Virksomhederne fra projektindsatsen giver følgende råd til andre virksomheder:

- ⇒ Ved brug af jobcenter eller anden aktør til rekrutteringsopgaven, er det vigtigt at være tydelig i dialogen om den medarbejderprofil, som I søger. Vær især tydelig omkring de forventninger og krav, som I har til både jobcentret og den ansattes motivation, stabilitet og sprog. Nogle virksomheder kan have vanskeligt ved at rumme fx praktikanter, som ikke læser eller skriver dansk, mens det for andre ikke er en udfordring. I skal derfor være klare om de minimumskrav, som skal være opfyldt.
- ⇒ Styrk den gode modtagelse. Det er vigtigt med en opstartssamtale og et intro-møde den første dag på virksomheden, så den nyansatte føler sig velkommen. Når borgeren føler sig velkommen, øger det motivationen. Det kan være fælles morgenmad med præsentation af kollegaer og/eller introduktion til en kontaktperson, som har god tid til at give den nyansatte rundvisning osv.
- ⇒ Vær forberedt på at bruge ekstra tid på oplæring i starten af praktikforløbet. Mange flygtninge har ingen arbejdserfaring og/eller kommer fra lande, hvor det er almindeligt at en leder hele tiden kontrollerer og definerer, hvad de ansatte skal arbejde med. Manglende selvledelse kan være et udtryk for ringe erfaringer eller kultur, hvorfor mere ledelse er nødvendigt.
- ⇒ Flere af virksomhederne peger på, at medarbejdere med flygtningebaggrund i starten af et praktikforløb kan være utålmodige for en ”rigtig” ansættelseskontrakt. Det er vigtigt at være tydelig over for den nye medarbejder, i forhold til hvornår en sådan ansættelse eventuelt er mulig. Det skal være tydeligt, hvad der er af krav til kvalitet og tempo i arbejdet, sygefravær, jobfunktioner og hvornår der evt. er jobmuligheder i virksomheden. Nogle virksomheder har ligeledes gode erfaringer med at kombinere aflønningen, så der gives praktikløn på de opgaver, hvor træning fortsat er nødvendigt, men med løntimer på arbejdsopgaver som kan håndteres på lige fod med andre medarbejders indsats.
- ⇒ Der kan være gode erfaringer at hente ift. at ansætte flygtninge i virksomhedspraktik, IGU eller anden ansættelse. Når først medarbejderne med flygtningebaggrund har fundet deres rolle i virksomheden, opleves de generelt at være meget loyale og stabile og bliver gennemsnitlig længere tid i ansættelsen end andre grupper – f.eks. unge under uddannelse. Stor udskiftning koster dyrt i oplæring og rekruttering, og virksomhederne ser på sigt god økonomi i at investere i oplæring af stabile medarbejdere.

Virksomhederne fra projektindsatsen peger på følgende behov for rådgivning og støtte fra bl.a. jobcentrene og sprogcentre m.m.:

- ⇒ Der er en række lovgivningsmæssige krav, procedurer og administration i forbindelse med tilbud som virksomhedspraktik, IGU og kombination af praktik med løntimer i virksomheden osv. Virksomhederne udtrykker generelt et ønske – og forventning – om at få hjælp til disse opgaver. Det er ikke mindst gældende for planlægning og tilrettelæggelse af de 20 timers uddannelsesforløb under IGU. Her oplever virksomhederne et stort behov for støtte, da samarbejdet med bl.a. AMU-systemet er krævende.
- ⇒ Generelt oplever virksomhederne, at de sproglige barrierer hos de nyansatte er den største barriere – både i forhold til oplæring, jobudvikling og i relation til kollegaer og kunder/samarbejdspartnere. Nogle virksomheder kan tilpasse arbejdsopgaver til lavere sproglige kompetencekrav, men oplever alligevel udfordringer med at kompetence- og jobudvikle, hvis den ansatte kun har begrænset progression i den sproglige udvikling. Virksomhederne efterspørger (igen), at der nytænkes og udvikles sprogtilbud, som kan bruges i hverdagen på arbejdspladsen – enten en sprogglære på stedet eller teknologiske løsninger mv.
- ⇒ Den personlige relation mellem virksomhed og samarbejdspartner er vigtig, hvorfor virksomhederne gerne ser en fast kontaktperson i fx jobcentret. Herved opbygges et tillidsfuldt samarbejde, hvor fx virksomhedskonsulenten i jobcentret kender til branchen, virksomhedens krav m.m.
- ⇒ Virksomhederne er generelt forberedte på at modtage og træne flygtninge på ret grundlæggende niveauer i forhold til fx arbejdsudførelse. Nogle virksomheder har imidlertid ikke lyst til eller forudsætninger for at træne manglende motivation i forhold til job. De anbefaler derfor, at der anvendes andre tilbud til at opøve mere grundlæggende motivation og adfærd, inden nogle flygtninge starter i fx virksomhedspraktik.
- ⇒ Tilknytning af mentor i virksomheden kan kompensere for ressourcer til træning af fx fremmøde, oplæring i arbejdsfunktioner m.m. De fleste virksomheder har de bedste erfaringer med at frikøbe egen medarbejder i 3-5 timer om ugen til at stå for disse ekstra træningsopgaver.
- ⇒ Virksomhederne er tilfredse med de aktiviteter, hvor de sammen med andre virksomheder kan udveksle erfaringer, søge rådgivning og støtte til konkrete udfordringer, ros og ris til samarbejdspartnere osv. De kollegiale og erhvervsfaglige netværk giver stor og praksisnær læring og energi blandt deltagerne.
- ⇒ Ikke alle virksomheder er fortrolige med at anvende ”papir”-skemaer til fx måling af progression, udsøgning af arbejdsfunktioner o.lign. I projektindsatsen er der derfor udviklet let tilgængelige værktøjer med og til virksomhederne. Værktøjerne opleves generelt som enkle, relevante og brugbare for virksomhederne. Det gælder fx ”Spot et job”, kompetencekort osv.

Virksomhederne giver flg. anbefalinger til de nyansatte (flygtninge):

- ⇒ Vær motiveret til jobbet og vær tålmodig – også selvom det ikke er en ordinær ansættelse, du har fået tilbudt. Et indledende forløb i et træningstilbud som praktik eller IGU kan være vejen til fast og ordinær ansættelse. Kompetencekravene på det danske arbejdsmarked er ofte høje – også blandt ikkefaglærte - og vejen til job kræver typisk et indledende træningsforløb.
- ⇒ Vær stabil og flittig. De fleste virksomheder har lav tolerancegrænse i forhold til ustabilitet – fraværsdage, komme for sent osv. – og eventuelle skjulte pauser i arbejdstiden. Det kræver oftest også en ekstra arbejdsindsats at komme på de krævede niveauer i forhold til kvaliteten i arbejdets udførelse og – ikke mindst – i krav til tempo i arbejdet. Mange flygtninge kommer uden forudsætninger og skal derfor være ekstra flittige for at komme op på de krævede niveauer, før de kan forvente en ansættelseskontrakt.

Virksomhederne er opmærksomme på, at ovenstående ønsker/krav til de ansatte også skal tilskyndes gennem deres ledelsestilgang. De peger også på, at samarbejdspartnere som fx jobcentre, vikarbureauer el.lign. også har et ansvar for at formidle ovenstående krav til flygtninge, inden de starter i virksomheden.



3. Projekterne og deres resultater

De støttede projekter har alle taget udgangspunkt i en rekrutteringsindsats baseret på nyankomne flygtninge. Antallet af nyankomne flygtninge til Danmark faldt imidlertid kraftigt umiddelbart efter projekternes start. Det markante fald i antallet af nyankomne asylansøgere og flygtninge har gjort det nødvendigt for projekterne at tilpasse rekrutteringsgrundlaget for projekterne. Dette er enten sket ved at nedjustere deltagerantal og/eller ved at udvide målgruppen til at omfatte flygtninge, som har været i landet i mere end 3 år. Nedenstående beskrivelse af projekterne tager udgangspunkt i deres justerede grundlag.

Projekt Ny fremtid

Dansk Erhvervsfremme udarbejdede i marts 2015 en konjunkturanalyse for Erhvervsrådet Herning og Ikast-Brande. Analysen viste, at der lokalt ville være behov for at ansætte op til 400 nye udenlandske medarbejdere, jf. projektansøgningen. Efterspørgslen ville primært omfatte ufaglært og faglært arbejdskraft, og manglen på arbejdskraft ville blive den største vækstbarriere for virksomhederne.

Herning Kommune ansøgte derfor i foråret 2016 om støtte til at gennemføre projektindsatsen Ny Fremtid. Projektet Ny Fremtid blev derfor iværksat for at imødegå manglen på arbejdskraft ved hjælp af et kompetenceløftende, -afklarende og -vedligeholdende forløb med inddragelse af nyankomne flygtninge.

Ny Fremtid er gennemført i perioden 2016 –2019 og har haft primært fokus på at kvalificere arbejdsstyrken til metalbranchen i Midtjylland. Branchefokus blev dog af hensyn til at imødekomme det lokale erhvervslivs rekrutteringsudfordringer tidligt i forløbet bredt ud til at dække fremstillingsindustrien generelt.

Projektet har gennemført flg. aktiviteter:

- ⇒ Danskundervisning – både almindelig samt brancherelateret
- ⇒ Kompetenceafklaring – herunder en individuel realkompetencevurdering

- ⇒ Virksomhedstilknytning
- ⇒ Kompetenceopbygning på og uden for virksomheden
- ⇒ Støtte til såvel borger som virksomhed ved behov

Samlet har der været 37 projektborgere tilknyttet Ny Fremtid. 23 af borgerne har opnået ordinær beskæftigelse – heraf har 18 opnået ordinær beskæftigelse inden for fremstillingsindustri. Der er således en samlet beskæftigelseseffekt på ca. 62 pct. for projektborgerne. Samtlige projektborgere har været tilknyttet en praktikvirksomhed, hvor der for 13 borgere er gennemført en realkompetencevurdering forud for praktikforløbet. For de øvrige 24 borgere er der gennemført kompetenceafklaring som en del af praktikforløbet.

Der har været tilknyttet 24 praktikvirksomheder, hvoraf 15 efterfølgende har ansat minimum én projektdeltager ordinært. Der er således en ansættelseseffekt på ca. 63 pct. for praktikvirksomhederne i Ny Fremtid.

Indsatsen er gennemført i et samarbejde mellem Beskæftigelsesafdelingen i Herning Kommune, Erhvervsrådet Herning og Ikast-Brande samt LærDansk Herning.

Talent Management

”Talent Management” har haft som primært formål at øge udbuddet af arbejdskraft hos små og mellemstore danske virksomheder gennem strategisk kompetenceudvikling af nyankomne flygtninge. Virksomhederne i de deltagende kommuner har med projektet kunne få dækket deres behov for arbejdskraft via målrettet hjælp fra professionelle rekrutteringskonsulenter med kontakt til flygtninge. Flygtningene var inden kontakten med virksomheden blevet kompetenceafklarede og matchbare med virksomhedernes opgaver og kompetencebehov.

Talent Management har desuden som sekundært formål videreudviklet og formidlet en model for tidlig kompetenceafklaring af flygtninge.

- ⇒ En tidlig screening af flygtninge - bl.a. vurdering af medbragte uddannelseskompetencer
- ⇒ Systematisk 360 graders afdækning af flygtningenes bredere kompetence - forudsætninger, kompetencer og helbred
- ⇒ Sparring til CV og tilbud om video-CV
- ⇒ Match mellem flygtning og virksomhed.
- ⇒ Brancherettede kompetenceafklaringsforløb.
- ⇒ Kompetencekort
- ⇒ Mulighed for mentor

Med projektet er der gennemført screening af 279 flygtninge, hvoraf 84 efterfølgende er påbegyndt virksomhedsforløb, 66 er kommet i støttet eller ordinært job, 4 har påbegyndt IGU-forløb og 10 er startet i ordinær uddannelse. I alt har 84 virksomheder deltaget aktivt i Talent Management.

Projektet er gennemført i et partnerskab mellem Integrationsnet, Sønderborg Kommune og Danfoss.

Talent Programme

Aarhus Kommunes beskæftigelsesforvaltning har i perioden 2016 -2018 gennemført Talent Programme med det mål at skabe ny metodik, større intensitet og øget hastighed i jobsporet for nyankomne flygtninge.

Talent Programme har haft fokus på at udvikle et talentprogram for motiverede nyankomne flygtninge med potentiale til at blive en kompetent arbejdskraft. Der har været fokus på job inden for områder, hvor virksomheder i Østjylland på forhånd har udtrykt behov for arbejdskraft.

Projektets deltagerrettede indsats kan opdeles i to faser, hvor første fase var udvælgelse af flygtninge til deltagelse i projektet, mens anden fase bestod af et kompetenceafdækkende og -udviklende forløb for deltagerne. Heri indgik bl.a. et introforløb á to dages varighed, hvori indgik personlig afklaring, udarbejdelse af (video-)CV'er, virksomhedsbesøg og casearbejde.

Der er blevet gennemført tre holdforløb i Talent Programme. Derudover er der afviklet netværksmøder, hvor deltagerne har haft mulighed for at udveksle erfaringer og blive inspireret fra andre deltageres beskæftigelsesforløb. Samtidig er den enkelte deltager blevet tilbudt en virksomhedsansat kontaktperson og personlig vejleder fra Talent Programme.

For de deltagere, som er blevet udvalgt til at blive en del af projektindsatsen, har Talent Programme bestræbt sig på at matche dem med virksomheder, som efterspørger deres kompetencer. Den enkelte deltager har gennemgået et op til 12 måneders forløb med henblik på at opnå ordinær beskæftigelse eller påbegynde en ordinær uddannelse.

I alt er 61 deltagere blevet screenet- heraf har 27 deltagere gennemført forløbet, 18 er kommet i støttet eller ordinært job, 2 er påbegyndt IGU forløb, mens 5 er startet på ordinær uddannelse.

Som et væsentligt resultat af Talent Programme er der også sket en styrkelse af Jobcentrets virksomhedsindsats i Aarhus Kommune. Metoder, viden og erfaringer fra projektindsatsen har således direkte kunnet inddrages og forankres i kommunens drift og organisationsudvikling. Screenings- og udvælgelsesprocedurer vil også fremover kunne anvendes ift. afdækning og matching af kandidater og virksomheder – både i Aarhus Kommune og andre kommuner.

Talent Programme er iværksat af Aarhus Kommune i samarbejde med Pluss, Erhverv Aarhus, LO Aarhus og Aarhus Kommunes Advisory Board.

Professional Engineering Academy” /PEA

Prognoser har vist, at der i 2015 vil mangle ca. 9.300 ingeniører og ca. 4.200 naturvidenskabelige kandidater i Danmark i 2025 (Engineer the future, 2015). Prognosen fik ingeniørforeningen IDA til at iværksætte indsatsen PEA, der havde til formål at kvalificere (nyankomne) flygtninge med ingeniørkompetencer til det danske arbejdsmarked og derved øge arbejdsudbuddet med relevans for det danske ingeniørarbejdsmarked.

PEA har således fungeret som et kompetenceafklarings- og udviklingsforløb af samlet fire måneders varighed. Målgruppen for PEA har været flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, som inden for de seneste to år havde opnået opholdstilladelse. Et centralt målgruppekriterium har desuden været, at kandidaterne havde ingeniør- og/eller naturvidenskabelige uddannelses- eller erhvervskompetencer.

Forløbet har bestået af undervisning, virksomhedspraktik i partnervirksomheder og tilknytning til frivillige karrierementorer blandt IDA's medlemmer. Forløbet er blevet afviklet af tre omgange i løbet af projektets halvandet års varighed. Der har været tale om en helhedsorienteret indsats, som har omfattet en bred vifte af såvel sociale som faglige indsatsområder, ligesom indsatsen har været afviklet som et samlet holdforløb men med mulighed for individuel tilpasning. I alt har der været 49 deltagere – fordelt på tre forløb.

Undervisningen er gennemført på engelsk og har haft fokus på ingeniørfaglig og fagteknisk viden, ligesom kandidaterne har gennemgået kompetenceafklaring og støtte til udarbejdelse af CV og ansøgning samt ansættelsessamtaler. Foruden et fagteknisk fokus har undervisningen omfattet forhold som dansk arbejdsliv, arbejdsmarked og kultur.

Forløbet har desuden bestået af en virksomhedsrettet indsats, hvor kandidaterne er blevet introduceret til og tilknyttet relevante ingeniør- og teknologivirksomheder via virksomhedspraktik.

Af de 49 deltagere er 32 efter forløbet påbegyndt virksomhedspraktik, 2 er kommet i ordinært job, 11 er i støttet beskæftigelse, men 1 er påbegyndt uddannelse.

Projektet har været gennemført i perioden 2016 -2018.

Task Force til Industrien

Task Force til Industrien er gennemført af Cabi i perioden 2016 – 2017. Projektet har haft til formål at udvikle en model, hvor lokale task forces kan understøtte en effektiv og koordineret integration af flygtninge på lokale industriarbejdspladser. Projektet har således etableret udgående lokale task forces i hhv. Favrskov Kommune og Silkeborg Kommune.

Medlemmerne af de to task forces er kommet fra virksomheder, interesseorganisationer, kommune og projektejer. Projektets task force har tilbudt industrivirksomheder at bistå dem med redskaber til at løse hverdagens opgaver og udfordringer ift. at ansætte og fastholde borgere med flygtningebaggrund i virksomheden.

Projektindsatsen har desuden søgt at udvikle en model for etablering og drift af lokale task forces til at understøtte en hurtig, effektiv og koordineret integration af flygtninge på lokale industriarbejdspladser.

Samlet har 38 virksomheder deltaget i projektet ved konkret at have haft en borger med flygtningebaggrund i forløb. 48 borgere er kommet i ordinært job som følge af indsatsen, mens 152 borgere er blevet tilknyttet virksomheder i form af praktik, løn-tilskud eller IGU.

Derudover har Task Force til Industrien bidraget med ny viden til jobcentrene og udvikling af værktøjskasse til brug for både virksomheder og andre aktører.

3P-netværket

3P-netværket er et virksomhedsnetværk, som har det fulde navn ”Permanent, Prestigefyldt og Professionelt virksomhedsnetværk”. Netværket blev etableret som led i en projektindsats under Industriens Fond - gennemført i perioden 2016- 2019.

Netværket blev iværksat af Erhvervsintegration Nord, som er en forening forankret i det private erhvervsliv på Sydfyn. Det overordnede formål med 3P-netværket var at øge udbuddet af arbejdskraft med flygtningebaggrund på det sydfynske arbejdsmarked. For at opnå denne målsætning havde indsatsen tre delmål:

- ⇒ At samle private erhvervsfolk i et permanent, prestigefyldt og professionelt drevet virksomhedsnetværk, hvis formål er at øge virksomhedernes ledelsesmæssige og organisatoriske kapacitet til at rekruttere, ansætte og fastholde flygtninge som arbejdskraft.
- ⇒ At sende et meget kraftigt signal til alle sydfynske virksomheder om vigtigheden af, at virksomhederne engagerer sig aktivt for at få flygtninge hurtigere i gang på arbejdsmarkedet.
- ⇒ At få flygtninge hurtigere i gang på arbejdsmarkedet ved hjælp af erhvervsmentorerne.

I alt har 27 virksomheder deltaget i 3P-netværket, og der er gennemført 33 matches mellem erhvervsmentorer og mentees. I alt har 3P-indsatsen resulteret i, at 11 flygtninge kommet i ordinært job, mens 13 er påbegyndt uddannelse mens de øvrige ni er i praktikforløb, støttet beskæftigelse eller andet.

Jobmatch

Indsatsen JobMatch er blevet gennemført af Ramsdal Gruppen i perioden 2016 - 2019. Indsatsen er foregået i et tæt samarbejde med virksomheder og kommuner,

hvor formålet har været at sikre arbejdskraft til virksomheder indenfor transportbranchen og fremstillingsindustri.

JobMatch blev udviklet i 2016, hvor der var nye udfordringer og behov på integrationsområdet. Dels steg antallet af nytilkomne flygtninge til Danmark betragteligt i både 2015 og 2016, og dels varslede trepartsaftalen på integrationsområdet nye tilgange i integrationsindsatsen. Med den nye integrationslov i sommeren 2016 blev der således indført nye krav om, at alle flygtninge skal vurderes som jobklare, ligesom alle flygtninge som udgangspunkt skal være i virksomhedstilbud. Endelig blev indført en ny toårig Integrations-GrundUddannelse (herefter: IGU), hvor flygtninge kunne ansættes i virksomheder som elev og gennem en kombination af uddannelse og beskæftigelse kunne opnå de kompetencer som arbejdsmarkedet kræver. Projektet Jobmatch har taget udgangspunkt i at hjælpe transport- og fremstillingsindustrien med at få den nødvendige arbejdskraft via brug af IGU-uddannelsen.

Der har i alt deltaget 142 flygtninge og migranter i forløb som led i Jobmatch. Deltagerne har haft en kønsfordeling med 111 mænd og 31 kvinder.

JobMatch har i projektperioden haft kontakt til mere end 1.100 virksomheder og inviteret og delt viden omkring muligheden for IGU-forløb. I alt 61 virksomheder har været en aktiv del af projektet og har ansat flygtninge/migranter i træningsforløb og/eller IGU-forløb.

50 af disse virksomheder har som led i projektet ansat flygtninge i IGU-forløb. Flere af de 50 virksomheder har etableret mere end én IGU-stilling. Der er tale om små og mellemstore virksomheder, som primært befinder sig indenfor fremstillings- og transportindustrien.

I alt har 41 deltagere har via JobMatch og IGU opnået ordinær ansættelse, mens 4 er påbegyndt anden uddannelse end IGU. Ud af de samlede registrerede deltagere, er 34 pct. bragt til selvforsørgelse. Derudover var 43 deltagere ved projektets afslutning i et virksomhedsrettet tilbud (praktik og løntilskud).

VSA - Virksomhedsdrevet Strategisk Arbejdsstyrkeudvikling

Det virksomhedsforankrede fællesskab VSA har fra Industriens Fond modtaget støtte til en særlig virksomhedsrevet kompetence- og rekrutteringsindsats, benævnt Projektet VSA (Virksomhedsdrevet Strategisk Arbejdsstyrkeudvikling). Projektansøgerne var 7 virksomheder, der i samarbejde med faglige interesseorganisationer og uddannelsesinstitutioner ville udvikle en selv bærende forretningsmodel til rekruttering og kompetenceudvikling af arbejdsstyrken til industrien.

VSA-Projektet har således været ejet af og forankret i virksomhederne, og projektets formål var at hjælpe virksomhederne med at tiltrække kompetente medarbejdere.

Virksomhederne i VSA har været kendetegnet ved at opleve mangel på kvalificeret og faglært arbejdskraft, og derudover havde virksomhederne en social profil med fokus

på både opkvalificering og kendskab til industrioperatøruddannelsen. Der har således været tale om virksomheder med et socialt engagement kombineret med behov for arbejdskraft.

Rekrutteringsindsatsen har bygget på:

- ⇒ IGU-uddannelse til nyankomne flygtninge
- ⇒ Industrioperatør-uddannelse til flygtninge og øvrige ikke-faglærte medarbejdere
- ⇒ En tydelig sammenhæng mellem læring og job
- ⇒ Udvikling af en permanent model for virksomhedsdrevet rekrutterings- og kompetenceudvikling

De samarbejdende virksomheder i VSA rekrutterer flygtninge, som deltager i et 1-1½ årigt kvalificeringsforløb (dansk og praktik). Forløbet består af kombineret danskundervisning/jobpraktik (evt. IGU). Herefter starter de på uddannelse som industrioperatører. Kolleger fra virksomheder starter i elevforløb samtidig med flygtninge.

Projektet har ført til udvikling af en forretningsmodel, som efterfølgende har kunnet spredes til og benyttes af virksomheder i hele landet.

29 flygtninge har deltaget i forløbet (primært IGU), mens 16 af de deltagende flygtninge efterfølgende har gennemført industrioperatøruddannelsen og fået ordinær ansættelse.

Projektet VSA er blevet gennemført i perioden 2016 –2020.