

# AMU som værktøj til at få flere flygtninge og indvandrere i beskæftigelse



## INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>Indledning</b>	<b>3</b>
<b>1. Resumé</b>	<b>5</b>
<b>2. Kort om projektet</b>	<b>8</b>
2.1. Baggrund for projektet	8
2.2. Formål og mål for projektet	9
2.3. Projektdesign og hovedaktiviteter	9
2.4. Justeringer i projektforløbet	10
2.5. Status på lokale projekter	11
<b>3. Virksomheders motiver og metoder til at ansætte flygtninge og indvandrere.</b>	<b>13</b>
3.1. Motiver til at ansætte flygtninge og indvandrere	13
3.2. Opgaver og jobfunktioner på virksomheden	16
3.3. Modtagelse, introduktion og træning internt	18
3.4. AMU-kurser som opkvalificering til jobbet	21
3.5. Opsamling	22
<b>4 Målgruppen for projektet</b>	<b>23</b>
4.1. Kort om flygtninge og indvandreres beskæftigelse	23
4.2. Vilkår for opkvalificering	23
4.3. Succes'er og udfordringer i det lokale samarbejde om målgruppen	23
<b>5 AMU-kurser som vej til job i industrien – anvendte metoder hos AMU-udbydere</b>	<b>25</b>
5.1. Mercantec – introduktion til MAG- og TIG-svejsning	25
5.2. ZBC – kursuspakke til procesindustrien	27
5.3. AMU Syd – kompetenceafklaring til MAG- og TIG-svejsning	29
5.4. Opsamling	32
<b>6 Formidling af redskaber fra projektet</b>	<b>34</b>
<b>7 Materialer og links – til inspiration</b>	<b>35</b>

## Indledning

November 2018

I denne rapport sammenfatter vi erfaringer og metoder i udviklingsprojektet 'AMU som værktøj til at få flygtninge og indvandrere i beskæftigelse'. Projektets styregruppe og projektledelse har besluttet, at rapporten skal sigte på at beskrive virksomhedernes motiver og tilgange – samt at have fokus på konkrete erfaringer med anvendte modeller og metoder i en jobrettet integrationsindsats hos tre udbydere af AMU-kurser, Mercantec, ZBC og AMU Syd.

Dette projekt blev initieret og udviklet som direkte følge af trepartsaftalen om arbejdsmarkedsintegration i marts 2016. Trepartsaftalen havde tydeligt fokus på at få flere flygtninge og sammenførte i beskæftigelse på en hurtigere måde.

Det tydelige jobfokus i integrationsindsatsen var et gennemgående sigtepunkt for en række forskellige tiltag – f.eks. bedre og mere ensartet screening af flygtninges formelle og uformelle kompetencer, mere erhvervsrettet danskundervisning, en ny integrationsgrunduddannelse (IGU) - og brancherettede forløb som led i den virksomhedsrettede aktivering.

*"Flygtninge og familiesammenførte skal i højere grad have anvist konkrete veje ind på det danske arbejdsmarked, så de med den rette opkvalificering kan varetage et job og blive selvforsørgende. Der findes allerede i dag mange muligheder for opkvalificering i AMU-systemet. Arbejdsmarkedsuddannelserne kan sammensættes eller er allerede sammensat til forskellige branchepakker. AMU-branchepakkerne kan give de nødvendige kompetencer til at udføre en specifik arbejdsopgave og kan enten være introducerende eller specialiserende. AMU-branchepakkerne kan anvendes til opkvalificering af ledige som et led i den aktive beskæftigelsesindsats. Derudover findes en række særlige arbejdsmarkedsuddannelser, som skal styrke tosprogedes vej til arbejdsmarkedet."*<sup>1</sup>

Der henvises i aftalen til de gode erfaringer med at lave målrettede forløb for flygtninge med udgangspunkt i AMU-branchepakker. Regeringen og arbejdsmarkedets parter var enige om at gennemføre en informationsindsats over for kommunerne, om mulighederne ved at bruge branchepakker i den lokale beskæftigelsesindsats og efter behov udvikle nye supplerende AMU-branchepakker, der matcher de lokale beskæftigelsesbehov.

Formålet i dette projekt har været at udvikle lokale pakker med AMU-kurser til flygtninge og indvandrere, som giver grundlæggende og efterspurgte kompetencer til at udføre operatøropgaver inden for industrien. Som led heri har et vigtigt mål været at afdække virksomhedernes behov og praksis med målgruppen inden for industriens område. Som udgangspunkt har det været en central del af projektet at udvikle og afprøve projektet i et nært samarbejde med lokale udbydere af AMU-kurser og aktører.

Situationen vedrørende flygtninge har ændret sig siden projektansøgningen, hvorfor vi undervejs har måttet foretage justeringer i projektet. Dette beskriver vi også i rapporten.

---

<sup>1</sup> Trepartsaftale om arbejdsmarkedsintegration. Trepartsforhandlinger 2016. UIM. <http://uim.dk/filer/nyheder-2016/trepartsaftale-om-arbejdsmarkedsintegration.pdf>

Industriens Fællesudvalg har overordnet været projektansvarlig. Udvalget nedsatte en styregruppe til at være ressourcegruppe, følge projektets fremdrift og træffe beslutninger om nødvendige justeringer.

*Styregruppen* har bestået af følgende repræsentanter:

Chefkonsulent Christine Bernt Henriksen, DI

Uddannelseskonsulent Benedikte Maul Andersen, 3F, afløst af Casper Vilbech Larsen september 2018.

*Arbejdsgruppen* har bestået af Josefine Daugaard, Industriens Fællesudvalg, som i foråret 2018 blev afløst af Katrine Laubjerg, og Kirsten Floris, FLORIS Consult.

Følgende *virksomheder* har bidraget med erfaringer og viden:

Lakrids by Johan Bülow, ved Technical Director & COO Tage Kusk og Head of HR Sabria Leonhardt.

Bisca, ved produktionschef Thomas Hansen.

Asiros Nordic, ved CEO Carsten Aalund.

Dana Lim, ved HR-koordinator Claus Birch.

HAAS-Meincke, ved fabrikschef Morten Lindegaard.

J.P. Group, ved centerleder Miki Worm Thomsen.

Følgende *udbydere af AMU-kurser* har bidraget til udviklingsarbejdet:

Mercantec, ved Per Hjortkær Thorsgaard, Poul Erik Sørensen og Dennis Lindkvist Nørbjerg.

ZBC, ved kursuschef Annette Farnov og uddannelseschef Michael Bang Dyrehave.

AMU-Syd, ved Ole Møller.

Kirsten Floris har udarbejdet denne rapport i samarbejde med Katrine Laubjerg, Industriens Fællesudvalg.

## 1. Resumé

'AMU som værktøj til at få flere flygtninge og indvandrere i beskæftigelse' er titlen på denne rapport og på et projekt, som Industriens Fællesudvalg har gennemført med støtte fra Undervisningsministeriet.

Projektets formål har været at udvikle lokale AMU-pakker målrettet flygtninge og indvandrere – sammensat af AMU-kurser, som giver forskellige grundlæggende og efterspurgte kompetencer til at udføre bestemte arbejdsopgaver inden for udvalgte brancher i industrien.

Et vigtigt mål har været at afdække virksomhedernes motiver, praksis og behov i relation til rekruttering og modtagelse af medarbejdere med udenlandsk baggrund – flygtninge, indvandrere og øvrige medarbejdere med udenlandsk baggrund. Et andet mål har været at sammensætte og igangsætte AMU-forløb for flygtninge og indvandrere, der kan bruges af virksomhederne som led i deres rekruttering og modtagelse af medarbejdere inden for denne målgruppe.

Seks virksomheder har bidraget med viden og erfaringer. De seks virksomhedshistorier fra industriens område viser hver sin unikke historie, men viser også, hvordan de håndterer at være en multikulturel arbejdsplads på et globalt arbejdsmarked.

Aktuelt er praksis, at virksomheder på industriens område ikke i stort omfang har anvendt AMU-kurser som led i kompetenceafklaring og/eller opkvalificering af flygtninge og indvandrere. Det er indtrykket fra en indledende målgruppeanalyse og fra de interviews, der ligger til grund for denne rapport. Virksomhederne vælger overvejende strategien at rekruttere sig til de nødvendige kompetencer og så selv påtage sig den interne oplæring. Enkelte er villige til at bruge jobcenter og AMU-udbydere som en indgang til at rekruttere sig til kvalificeret arbejdskraft.

AMU-kurserne rummer dog et stort potentiale for at øge kvaliteten i kompetenceafklaring og opkvalificering af medarbejdere med udenlandsk baggrund – et redskab, som virksomhederne kan gøre brug af, i sammenhæng med de øvrige redskaber til match-metoder, praktik og job med løntilskud, som allerede eksisterer.

Tre AMU-udbydere – Mercantec, ZBC og AMU-Syd – har medvirket i projektet med beskrivelse af praksis og udvikling af metoder, der kan være velegnede til dette formål. Disse skoler har hver især mange erfaringer med initiativer over for flygtninge og indvandrere og kan tilbyde en flersidig række af redskaber:

1. Metoder til kompetenceafklaring og -vurdering af faglige kompetencer.
2. Metoder til screening af sproglige færdigheder – selv eller via samarbejdspartnere.
3. Kombinerede programmer, hvor faglig opkvalificering understøttes af målrettet sproglig undervisning i det relevante fags terminologi og materialer.
4. Åbne værkstedsmodeller f.eks. inden for svejsning, hvor der kan tilrettelægges individuel undervisning og træning tilpasset den enkelte flygtning og indvandrer.

De deltagende skoler råder i nogle tilfælde selv over kompetencer i organisationen til at varetage opgaven med fagunderstøttende sprogundervisning – eller alternativt vælger de at købe den ind via f.eks. sprogundervisning varetaget af det lokale sprogcenter eller læseværksted på skolen, varetaget af et oplysningsforbund (AOF).

AMU-udbydere kan således på kvalificeret vis bidrage med opkvalificering som naturligt redskab i rekruttering og identifikation af kvalificerede medarbejdere med udenlandsk baggrund til en given virksomhed med rekrutteringsbehov.

Forudsætningen for at bruge AMU-kurser som led i virksomhedernes rekruttering og modtagelse af flygtninge og indvandrere er, at opkvalificering af denne vej ses som et relevant redskab fra jobcentre og andre aktører i beskæftigelsessystemet.

Her har det især over for flygtninge været en realitet, at jobcentrene har haft økonomiske incitamenter til at få flygtningene hurtigst muligt i beskæftigelse. Det viser sig, at der er meget uens praksis med hensyn til at bevilge finansiering af opkvalificering via AMU. Nogle steder er det muligt for jobcenteret at bevilge finansiering af kurser ud fra positivlisten og vurdering af, om virksomhederne har et rekrutteringsbehov. Andre steder skal AMU-udbydere levere dokumentation for virksomhedernes jobgaranti til jobcentre for at kunne opnå bevilling af kurserne. Det giver selvsagt en vanskelig situation, at virksomhedskonsulenter fra AMU-udbydere i kontakten til virksomhederne ikke kan være sikre på finansieringsgrundlaget.

På alle tre deltagende skoler er der etablerede samarbejdsfora med jobcentrene – om identifikation af ledige integrationsborgere og information, screening og visitation af borgerne, kontakt til virksomheder og udvikling af kursusforløb inden for de rammer, der er sat med de regionale positivlister.

Hvor samarbejdet fungerer godt set fra skolernes og virksomhedernes side, handler det om:

- Kvalificerede metoder til match mellem virksomhed og deltager – f.eks. kombination af organiserede fællesmøder og mere individuelle og håndholdte processer.
- Smidige og hurtige arbejdsgange mht bevilling af branche- og virksomhedsrelevante kurser i beskæftigelsessystemet.
- Kvalificeret viden hos jobcentrenes medarbejdere om jobprofiler og opgaver på virksomheden – faciliteret via besøg eller i et tilfælde her praktik for virksomhedskonsulenterne på jobcentret.
- Én kontaktindgang for virksomheden til det lokale jobcenter.
- Samarbejde mellem flere jobcentre i virksomhedens/skolens område – med henblik på at sikre et bredt geografisk rekrutteringsgrundlag til virksomhederne.

Problemer og udfordringer opstår bl.a. ud fra f.eks.:

- Forskellig praksis mellem jobcentre med hensyn til at bevilge finansiering til AMU-kurser.
- Forskellige kontaktpersoner fra jobcenter til den enkelte virksomhed og melding fra jobcenter om manglende ressourcer til denne indsats.
- Manglende redskaber til at sikre det gode match ud fra målrettet identifikation af potentielle deltagere til de forskellige tiltag – f.eks. identifikation af, hvilke deltagere, der har erfaring inden for svejsning og med indikation af niveau.
- Behovet for at styrke viden hos flere aktører i samarbejdet om beskæftigelsesindsatsen og betydning af, hvordan den faglige undervisning på AMU-kurser og forskellige tilbud om fagunderstøttende dansk, læseværksted med FVU og AMU-kurser, kan spille sammen.

Skal tilvalg af AMU-kurser blive italesat og anvendt af virksomhederne er en helt afgørende faktor, at jobcentrene har muligheden for og aktivt anvender muligheden for at bruge målrettet kompetenceafklaring og faglig opkvalificering på AMU-kurser som en indgang til rekruttering.

De tre skoler, der har deltaget i dette projekt, har på forskellig vis bidraget til formålet, som har været at udvikle lokale AMU-pakker til flygtninge og indvandrere, som kan bruges af virksomheder i industrien.

Mercantec har udviklet og igangsat et kombineret kursus- og praktikforløb inden for MAG- og TIG-svejsning for 15 flygtninge og indvandrere, som via forløbet rustes til beskæftigelse på de lokale metalvirksomheder. Opkvalificeringen rummer både faglige AMU-kurser inden for sikkerhed og MAG- og TIG-svejsning – og fagunderstøttende dansk, leveret af Viborg Sprogcenter.

ZBC har udviklet en kursuspakke inden for procesindustri, som er klar til at blive rullet ud i Roskilde og omegn – og måske senere i Region Sjælland. Kursuspakken består af introducerende kurser inden for maskin- og elsikkerhed, produktion, kvalitetsbevidsthed og inspektion på i alt 2 uger – og herefter kurser inden for et af følgende to specialer: Fødevarer eller Produktion og udvikling, der hver har en varighed på i alt 2 uger. Der har været gennemført møder med Slagelse Jobcenter i første omgang og derefter Roskilde Jobcenter.

AMU Syd har udviklet en model for kompetenceafklaring til MAG- og TIG-svejsning på i alt tre dage – og vil i 2019 arbejde på en implementering af modellen i samarbejde med jobcentre og virksomheder. Skolen har desuden en praksis med et læseværksted på skolen, hvor der leveres fagunderstøttende sprogundervisning af AOF inden for rammerne af Forberedende VoksenUndervisning (FVU).

## 2. Kort om projektet

Det følgende er en kort beskrivelse af baggrund for projektet, projektets formål og de gennemførte justeringer i projektet.

### 2.1. Baggrund for projektet

Baggrunden for dette projekt var udsigten til flaskehalse på arbejdsmarkedet, grundet mangel på kvalificeret arbejdskraft – og politisk ønske om at give flygtninge og indvandrere de fornødne kompetencer til at komme i beskæftigelse på industriens virksomheder.

På industriens område viste en prognose fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd<sup>2</sup> i 2016, at der vil mangle 72.000 erhvervsfagligt uddannede personer i 2025, heraf vil manglen på jern- og metalarbejdere udgøre 30.000 personer. På baggrund af denne prognose forudsås stor risiko for, at denne mangel på uddannet arbejdskraft vil skabe flaskehalse på arbejdsmarkedet frem mod 2025. Dette forventedes at få en negativ indvirkning på virksomhedernes konkurrenceevne og dermed den økonomiske vækst.

Mangel på arbejdskraft er fortsat et væsentligt issue. I 2018 mister hver tiende medlemsvirksomhed i DI ordrer på grund af medarbejdermangel<sup>3</sup>, ligesom mangel på medarbejdere af hver fjerde medlemsvirksomhed angives som den væsentligste barriere for vækst.

Der har været en væsentlig jobfremgang de seneste fem år. Årsagen er, at flere udenlandske medarbejdere, flere ældre medarbejdere og flere ledige er kommet i arbejde. De udenlandske medarbejdere står alene for 37% af denne fremgang, svarende til 72.000. Antallet af udenlandske lønmodtagere var i juni 2018 219.000, svarende til 10% af lønmodtagerne i Danmark. 2/3 kommer fra et andet EU-land eller et nordisk land, og 1/3 kommer fra tredjelande. Polakker udgør den største gruppe, og derefter rumænere og tyskere. Dog er der en tendens til, at medarbejderne kommer fra flere lande end tidligere – herunder fra flere EU-lande. Den fri bevægelighed af arbejdskraften i EU og udvidelsen af EU med lande i Østeuropa betyder, at langt flere kommer til Danmark for at arbejde og/eller studere.

Flygtninge, indvandrere og deres efterkommere samt udenlandske medarbejdere kan derfor være en vigtig ressource på det danske arbejdsmarked, især hvis de, hvor der er behov for det, opkvalificeres i forhold til de efterspurgte kompetencebehov.

Virksomhederne er en afgørende aktør i en vellykket integration. Derfor har der også i de forskellige oplæg til forbedret integration f.eks. Trepartsaftalen om integration mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter af 17. marts 2016 og topartsaftalen mellem regeringen og KL af 18. marts 2016 været fokus på virksomhedernes rolle og positive betydning for at nytilkomne indvandrere og flygtninge kan få fodfæste på arbejdsmarkedet.

Virksomhederne har i stigende grad gjort brug af medarbejdere med udenlandsk baggrund i øvrigt – både fordi de har søgt efter specialkompetencer på det globale arbejdsmarked, og fordi der har været

---

<sup>2</sup> '30.000 faglærte kan løfte eksporten med 33,5 mia. kr.', v. Jens Sand Kirk, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE) 8. august 2016

<sup>3</sup> DI's Lokalt Erhvervs-klima 2018 – i "Danmark på ARBEJDE – flere HÆNDER og HOVEDER. DI's rapport om det danske arbejdsmarked. Udarbejdet i fbm DI Topmødet 2018.



arbejdskraftmangel på operatørniveau. På den vis er der høstet erfaringer med at tage imod medarbejdere med udenlandsk baggrund – og operere i og med en multikulturel arbejdsplads. Og virksomhederne udviser vilje og åbenhed til at tage imod f.eks. flygtninge. En undersøgelse fra 2016, gennemført af Dansk Erhverv og CABI, viste, at 7 ud af 10 virksomheder er positivt indstillede over for at tage en flygtning på arbejdspladsen. Dog er kun hver 5. virksomhed i samme undersøgelse blevet kontaktet af det lokale jobcenter inden for det seneste år.<sup>4</sup> En positiv indstilling og erfaring fra virksomheder er sammen med en koordineret indsats for at lære flygtninge at tale dansk, at mestre fagligheden på de egnede opgaver og at vænne sig til en dansk arbejdsplads vigtige redskaber i en vellykket integration.

## **2.2. Formål og mål for projektet**

Formålet i dette projekt har været at udvikle lokale AMU-pakker målrettet flygtninge og indvandrere – sammensat af AMU-kurser, som giver forskellige grundlæggende og efterspurgte kompetencer til at udføre bestemte arbejdsopgaver inden for udvalgte brancher i industrien.

Et vigtigt mål har været at afdække virksomhedernes behov inden for industrien samt sammensætte og igangsætte AMU-forløb for flygtninge og indvandrere, der afspejler lokale beskæftigelsesmuligheder for at skabe målrettede veje til jobs for målgruppen. I projektet har vi inddraget og drøftet de deltagende skolars erfaringer og perspektiver i forhold til IGU.

## **2.3. Projektdesign og hovedaktiviteter**

Som udgangspunkt har det været en central del af projektet at udvikle og afprøve kursuspakker i et nært samarbejde med lokale udbydere af AMU-kurser og andre relevante aktører. De tre udbydere er Mercantec, ZBC og AMU Syd.

Projektet har arbejdet med følgende hovedaktiviteter:

1. Projektstart
  - Lokalisering og introduktion af relevante AMU-udbydere.
  - Konkretisering af projektets organisatoriske set-up.
2. Virksomheder
  - Identifikation af virksomheder.
  - Information til og rekruttering af virksomheder.
  - Afdækning af praksis med modtagelse, introduktion og opkvalificering af flygtninge, indvandrere og øvrige udenlandske medarbejdere.
3. Målgruppen af flygtninge og indvandrere.
  - Identifikation af potentielle deltagere.
  - Information og kontakt til deltagere.
  - Faglig kompetenceafklaring og – vurdering samt screening af sprogfærdigheder.
4. Udvikling af kursusforløb og virksomhedspraktik.
  - Design af kursusforløb – med fokus på opkvalificering inden for sikkerhed og faglighed med sprogundervisning som understøttende for forløbene.

---

<sup>4</sup> 'Fra flygtning til kollega'. Foreningen Nydansker og CEVEA, 2018.

- Udvikling af praktikkdelen, herunder praktikaftaler med virksomheder.
  - Finansiering af kursusforløb hos jobcentre.
5. Centrale projektaktiviteter
- Målgruppebeskrivelse af ledige flygtninge og familiesammenførte i Danmark.
  - Inspiration til brancheforløb inden for hhv. procesindustri og jern- og metalindustri.
  - Info-ark til jobcentre og virksomheder.
  - Refleksionsguide til virksomhedskonsulenter 'Virksomheders motiver for at ansætte flygtninge og indvandrere'.
  - Afdækning af virksomhedernes praksis med modtagelse og opkvalificering af flygtninge, indvandrere og øvrige medarbejdere med udenlandsk baggrund.
  - Inspirationsfilm om erfaringer med ansættelse og uddannelse af flygtninge og indvandrere inden for industriens område ved Foreningen Nydansker.
  - Projektsparring med de deltagende skoler.
  - Projektstyring.
  - Projektrapportering.

Det har ikke været forventningen, at projektet kunne følge alle de deltagende personer fra målgruppen hele vejen igennem forløbet til afslutning af kursus- og praktikforløb, da projektet skal afsluttes i efteråret 2018.

#### **2.4. Justeringer i projektføreløbet**

Projektet har måttet adressere især to udfordringer undervejs.

Den første udfordring har handlet om målgruppen for dette projekt. Projektet har sit konkrete udgangspunkt i trepartsaftalen om bedre integration fra foråret 2016. Her var der fokus på flygtninge og familiesammenførte, bl.a. fordi der i årene 2014-2015 kom et ekstraordinært stort antal flygtninge til Europa – og Danmark. I 2014 fik 6.104 asyl og 10.849 i 2015. Tilstrømningen af flygtningen bremsede herefter op – og i 2017 fik 2.750 asyl<sup>5</sup>. I den oprindelige projektansøgning var der lagt op til udvikling af lokale AMU-branchepakker med udgangspunkt i den IGU-pakke, som Industriens Fællesudvalg har sammensat på industriområdet.

Reduktionen i antallet af flygtninge har haft betydning for dette projekt. Vi har fra samarbejdet med de deltagende AMU-udbydere og jobcentre lokalt erfaret, at en stor del af de aktuelle flygtninge i 2017-18 har været aktiveret i andre projekter eller i eksisterende IGU-forløb. Derfor og i kraft af nedgang i antal af flygtninge vurderede styregruppen og projektledelsen, at udvikling af modeller for et kombineret forløb med AMU-kurser og praktik kan være en hensigtsmæssig vej til beskæftigelse eller alternativt IGU.

Fra et virksomhedsperspektiv har projektledelsen fundet det relevant i denne sammenhæng at arbejde med et bredere blik på gruppen af udlændinge – flygtninge, indvandrere og øvrige udlændinge. Asylmodtagerne udgjorde i 2017 3% af alle opholdstilladelser og registreringsbeviser. Voksne fra EU/EØS udgjorde 50%, erhverv 17%, studie 20% og familiesammenførte 10%. I forlængelse heraf blev det besluttet at se nærmere på virksomhedernes motiver og praksis mht at tage imod medarbejdere med udenlandsk baggrund såvel i denne rapport som i den korte inspirationsfilm, Foreningen Nydansker har produceret til projektet.

---

<sup>5</sup> *Tal og fakta på udlændingeområdet 2017', Udlændinge- og Integrationsministeriet. I de angivne år ansøgte 14.792 i 2014 om asyl, 21.316 i 2015 og 3.500 i 2017. Søgemønstret har således også ændret sig.*

En anden udfordring af mere projektorganisatorisk karakter har handlet om, at projektets samarbejdskreds lokalt og centralt har været præget af jobskifte på aktørposterne. Det har betydet forsinkelse og ny opstart af de oprindeligt planlagte processer og samarbejder lokalt. De deltagende skoler er derfor i oktober på forskellige stadier i ft processen.

## **2.5. Status på lokale projekter**

Ved projektafslutning er status for projekter på de tre deltagende skoler følgende.

### **Mercantec**

Mercantec har valgt i samarbejde med det lokale jobcenter og Viborg Sprogcenter at udvikle et kombineret kursus- og praktikforløb inden for metalindustrien.

Kursusforløbet har karakter af introduktion til branchen og består af kurser inden for arbejdsmiljø og sikkerhed samt svejsekurser inden for MAG- og TIG-svejsning. Skolen har inddraget Viborg sprogcenter til fagunderstøttende sprogundervisning, som gennemføres fortløbende under hele kursusforløbet. Sprogundervisningen bygger på materialer og den anvendte faglige terminologi på svejsekurserne samt sikkerhedskurset. En sprogunderviser er desuden tilstede under sikkerhedskurset.

Kursusforløbet starter den 22. oktober 2018 og slutter den 11. januar 2019. Praktikperioden starter umiddelbart efter den 14. januar.

### **ZBC**

ZBC har valgt at fokusere på procesindustri. Der har været arbejdet med opstart af samarbejder i og omkring Slagelse og Roskilde. Der er udviklet en kursuspakke som led i projektet.

Kursuspakken består af et introduktionsforløb på 2 uger med AMU-kurser inden for maskin- og el-sikkerhed samt kvalitetsbevidsthed, inspektion og produktion for operatører i procesindustrien. Herefter bygges ovenpå med yderligere kurser i to uger inden for ét af følgende to specialer:

- Fødevarer
- Produktion og udvikling.

I Roskilde-området har projektledelsen og ZBC i samarbejde med Roskilde kommune inviteret 70 lokale virksomheder til Kick-off møde den 22. august 2018. Det var desværre ikke muligt at samle tilstrækkeligt antal virksomheder pga travlhed hos virksomhederne, hvorfor opstart af kursusforløb er udskudt til senere. Planen er at udbrede kursuspakken og sammen med jobcenteret at identificere virksomheder med rekrutteringsbehov i procesindustrien, der vil arbejde med på at bruge hele eller dele af kursuspakken som led i deres bestræbelser på at modtage kvalificeret arbejdskraft.

### **AMU Syd**

AMU Syd har valgt at fokusere på et fagligt kompetenceafklarende forløb som indgang til opkvalificering i svejsning inden for metalindustrien. Det er en faglig kompetenceafklaring bestående af en kursuspakke på 3 dage – bestående af 'Arbejdsmiljø og sikkerhed, svejsning og termisk skæring' og afklaring og vurdering af svejsefærdigheder i ft manuel lysbuesvejsning, MAG-svejsning og TIG-svejsning. Skolen har desuden gode erfaringer med brug af sproglig opkvalificering på læseværksted til understøttelse af den faglige undervisning på AMU-kurser, over for de deltagere, som har behov for det.

AMU Syd har grundet forandringer og jobskifter manglet ressourcer til at iværksætte et forløb inden for projektets tidsramme, men vil fortsat i 2018 og i 2019 arbejde for at udbrede dette forløb i samarbejde med jobcentre, A-kasser og virksomheder.

### **3. Virksomheders motiver og metoder til at ansætte flygtninge og indvandrere.**

Seks virksomheder har bidraget med viden og erfaringer om ansættelse, introduktion samt uddannelse og træning af flygtninge og indvandrere. Virksomhederne er udvalgt i samarbejde med ZBC og Mercantec.

Alle seks virksomheder har erfaringer med ansættelse af medarbejdere med udenlandsk baggrund. Virksomhederne er udvalgt på tværs af størrelse, volumen på antal flygtninge/indvandrere og tilgange til det lokale institutionaliserede samarbejde med jobcentre. De har alle medarbejdere, der kommer fra flere nationaliteter.

Projektet her handler om AMU-kurser som en vej og indgang til job. Vi har derfor valgt ud fra en virksomhedsoptik at fokusere på, i første omgang, motiver og kapacitet til at tage imod voksne med udenlandsk baggrund i virksomheden – og i anden omgang opkvalificering internt som eksternt i forbindelse med rekruttering af nye medarbejdere med udenlandsk baggrund.

#### **3.1. Motiver til at ansætte flygtninge og indvandrere**

Som led i projektet er udviklet et redskab, 'Virksomheders motiver for at ansætte flygtninge og indvandrere' – et redskab, virksomhedskonsulenter hos AMU-udbydere og jobcentre kan bruge til at reflektere over forskellige tilgange og indgange til virksomhederne. Hvor der ofte tales om deltagernes motiver og motivation, er der her fokus på virksomhedernes motiver: *'Hvilke motiver og overvejelser er i spil hos virksomhederne, når de får spørgsmålet om at ansætte og oplære en flygtning eller indvandrer? Hvad kan være udslagsgivende for at sige ja – og hvilke forbehold kan der også være? Hvilke motiver møder virksomhedskonsulenten i sin indledende kontakt til virksomheden?'*.<sup>6</sup>

Motiver og overvejelser kan variere afhængig af virksomhedens erfaringer med flygtninge og indvandrere. Ofte er det ifølge de interviewede virksomheder den første medarbejder med udenlandsk baggrund, som baner vejen for de næste. Det er i praksis og i det daglige samarbejde, hvor 'man finder ud af det og finder sammen om opgaverne', og at evt. skepsis og bekymringer afmonteres. Har en virksomhed efterhånden en stor andel af medarbejdere med udenlandsk baggrund, mange nationaliteter og lang erfaring med at virke med mangfoldighed i medarbejderstaben, er der som oftest indarbejdet god praksis og en fælles holdning til mangfoldighed i organisationen.

Der kan være forskellige tilgange til at sige ja tak til at ansætte flygtninge og indvandrere.

Det kan være overvejende *forretningsdrevne motiver*, der siger noget om motiver bag nogle *umiddelbare valg* f.eks.:

- Vi mangler kvalificeret arbejdskraft for at kunne imødekomme ordrer.
- Blandt de kandidater, vi blev foreslået fra jobcenteret eller vikarbureauet, var det de udenlandske medarbejdere, der matchede bedst med vores behov.

Eller motiver bag mere *langsigtede valg* f.eks.:

- Vi har stor eksportandel – og eksporterer til mange lande. Derfor er det også en fordel med medarbejdere fra mange kulturer in-house.

---

<sup>6</sup> Se bilag 2 til projektet.

- Vi bruger engelsk som koncernsprog – og taler engelsk i det daglige i nogle afdelinger, så vi kan fint kommunikere på kryds og tværs i organisationen.
- Vi har fået et godt ry som en mangfoldig arbejdsplads og får mange uopfordrede ansøgninger fra kandidater med udenlandsk baggrund. På den måde har vi et godt rekrutteringsgrundlag nu og fremover.

Og det kan være mere *værdiorienterede motiver* som umiddelbart kan være udsagn som f.eks.:

- Vi vil gerne gøre en forskel og bidrage til integrationen.
- Vi er i forvejen gode til at få alles kompetencer i spil. Vi har prøvet det før, og det gik godt.
- Jeg har familiemedlemmer med udenlandsk baggrund.

Eller motiver på den lange strategiske bane som f.eks.:

- Vi har en CSR-strategi og et organisatorisk beredskab for at tage imod flygtninge og indvandrere.
- Vi har et korps af mentorer og kontaktpersoner.
- Alle ved hvad der skal til, og vi er vant til at tilrettelægge gode intro-forløb.
- Det giver et internationalt mindset i organisationen at have medarbejdere fra forskellige lande.

Uanset tilgang kan der selvfølgelig også være forbehold, f.eks.: Hvornår præsterer vores nye kolleger med udenlandsk baggrund godt nok i ft vore forventninger som virksomhed? Kan kommunikationen om opgaver med kolleger og kunder fungere sprogligt? Vi har ikke på nuværende tid ressourcer til oplæring. Her dykker vi ned i de motiver, respondenterne fra virksomhederne i projektet især har givet udtryk for.

### **Vi får et godt rekrutteringsgrundlag nu – og de næste 10 år**

*“Vi skelner ikke til nationalitet. Fagligheden er den væsentligste faktor i vores valg”.*

Med denne vinkel markerer nogle af virksomhederne, at det opleves naturligt at finde de rette kompetencer på et større arbejdsmarked end det danske.

En virksomhed, som f.eks. har medarbejdere fra Polen og Ungarn, har valgt disse medarbejdere på grund af deres faglige kompetencer og erfaringer og deres dedikation til arbejdet. Medarbejderne tilhører gruppen af europæiske ‘pendlere’, og har inden for overenskomstens rammer mulighed for at tilrettelægge arbejdet så de har mulighed for at være hos familien i Polen/Ungarn i sammenhængende perioder. Det giver ifølge virksomheden en god fleksibilitet til gavn for begge parter. Positive erfaringer med disse medarbejdere kan bevirke, at virksomhedens ledelse og medarbejdere er villige til at arbejde med flygtninge og indvandrere i det omfang, det er hensigtsmæssigt på virksomheden.

En virksomhed betoner betydningen af det sociale ansvar i forhold til lokalsamfundet.

*“Vi får solgt de positive oplevelser gennem medarbejderne – til lokalsamfundet. Det virker, når de (flygtninge, indvandrere og øvrige medarbejdere med udenlandsk baggrund) i deres netværk og foreninger fortæller, at de er glade for deres arbejde og liv, og at familien er godt integreret... På den måde ser det rigtigt godt ud med mulige kandidater inden for de næste 10 år”.*<sup>7</sup>

Alle seks virksomheder, der har bidraget med viden og erfaringer, har haft medarbejdere med udenlandsk baggrund. Derfor er det heller ikke overraskende, at de umiddelbart ser medarbejdere med udenlandsk baggrund som en naturlig målgruppe i deres rekruttering. Der er heller ingen tvivl om, at

---

<sup>7</sup> En af de deltagende virksomheder, som har opnået godt lokal renommé og godt rekrutteringsgrundlag via sin indstilling til at tage imod flygtninge og indvandrere.

integrationsarbejdet hos disse virksomheder er med til at understøtte profilen som en attraktiv virksomhed at arbejde på og medvirkende til at tiltrække, motivere og fastholde ansatte.

Ledelsesrepræsentanterne på de interviewede virksomheder oplever alle et integrationsansvar, men lægger også vægt på, at der er vigtige balancer og hensyn at være opmærksomme på, f.eks. andelen med udenlandsk baggrund, virksomhedssprog, oplæringstid og ressourcer mv..

### **Mangfoldighed i medarbejderstaben giver dynamik**

*"Mangfoldighed på arbejdspladsen handler ikke kun om socialt ansvar. For os er det i højere grad et spørgsmål om at skabe et motiverende og innovativt miljø, hvor forskellige mennesker skaber en dynamisk arbejdsplads. Det er ikke kun vigtigt for at skabe en stimulerende arbejdspladskultur for medarbejderne, men også med tanke på at tiltrække kvalificerede medarbejdere fremover (...).*

*(...) det har skabt en arbejdsplads med 18 forskellige nationaliteter og mange forskellige mennesketyper. En arbejdsplads, hvor man dagligt bliver inspireret af at møde og tale med mennesker, der har forskellige livssyn, sprog og kulturelle baggrunde. Og en arbejdsplads der er præget af den dynamik, respekt og rummelighed, som mangfoldighed giver".<sup>8</sup>*

På en anden virksomhed lyder det fra ledelsesrepræsentanten:

*"Vi er åbne for alle typer af mennesker – tørklæde eller ej. At have forskellighed blandt medarbejderne giver dynamik i hverdagen".*

At gøre en forskel har også strategisk og langsigtet betydning for forretningsudvikling og rekruttering. Flere virksomheder fremhæver her især skabelsen af et innovativt og dynamisk udviklingsmiljø – og betydningen af at være en attraktiv arbejdsplads i et rekrutteringsøjemed som vigtige effekter af en bevidst indsats for at stimulere og lede mangfoldighed på arbejdspladsen.

### **At gøre en forskel har betydning for samarbejdet på virksomheden**

*"Vi vil gerne være med til at gøre en forskel",* siger flere af virksomhederne. Umiddelbart og på baggrund af erfaringer er dette motiv generelt tilstede hos virksomhederne. Et motiv, som typisk handler om at ville gøre en forskel i lokalområdet – og give en hjælpende hånd til integrationen.

På en af virksomhederne siger ledelsen således:

*"Vi går gerne med i projekter, 'der gør en forskel' af flere årsager. Dels har det vist sig, at vi ofte får en utrolig stabil arbejdskraft. Dels giver det 'et godt mix' i virksomheden – for eksempel at vi taler godt sammen og er gode til at lære af hinanden.... I forbindelse med en medarbejdertilfredshedsundersøgelse gav mange udtryk for, at vi på virksomheden var gode til at integrere. De dansk fødte kolleger sagde, at de får nogle input fra kollegerne med udenlandsk baggrund, som de ellers ikke ville få på en anden arbejdsplads."*

Det at være en multikulturel arbejdsplads med spredning på etnicitet, køn og alder har ifølge virksomheden betydning for oplevelse af samarbejdet på kryds og tværs af arbejdspladsen – og for virksomhedens image i lokalsamfundet.

---

<sup>8</sup> Fra Danalim's publikation 'Kulturprofil 2018'.

## **Vi har en rummelig og familiær kultur på arbejdspladsen**

*"From the first day I came here, I felt comfortable. My Danish is not good, but that was never a problem. There is a nice atmosphere and I feel, that I am in a family. All people are prepared to help you, if they see that you need help or even think, that you need help."*<sup>9</sup>

Hos nogle af virksomhederne er der gode erfaringer med at pleje kulturen – som 'en familie-arbejdsplads'. På en af virksomhederne gav rundvisningen et tydeligt indtryk af, at arbejdspladsen som 'den rummelige familie' fungerer og lever hos medarbejderne. Flere medarbejdere kunne fortælle historier, om at vende 'hjem' til virksomheden efter at have prøvet kræfter på andre virksomheder. De elementer, der betones ved den familiære arbejdsplads er – samhørighed, gensidig hjælp omkring opgaverne, støtte hvis man personligt er inde i en vanskelig situation og gensidig respekt i en rummelig kultur.

## **Jobcenteret formidler især kandidater med udenlandsk baggrund**

*"Samarbejdet med jobcenteret – og deres formidling af kandidater betyder konkret, at størstedelen af de forslag vi modtager, er kandidater med udenlandsk baggrund".*<sup>10</sup>

Et andet motiv er, at der i den pulje af kandidater, jobcentrene foreslår, i nogle lokalområder er flere med udenlandsk baggrund. På en af virksomhederne er der et eksemplarisk samarbejde med jobcenteret om rekruttering af medarbejdere til virksomheden.

## **Vi tager det sociale ansvar, vi kan magte**

Flere af virksomhederne formulerer, at de kun vil tage imod det antal flygtninge og indvandrere, de kan magte. Det tager tid at lære op, og vil man skabe succes med oplæring og modtagelse, skal det gøres seriøst, siger flere.

## **3.2. Opgaver og jobfunktioner på virksomheden**

Der er forskellige forventninger og krav til flygtninge og indvandreres varetagelse af opgaver og jobfunktioner. Gennemgående vurderer de HR-ansvarlige ansøgerne i forhold til disse kriterier:

- Jobparathed, modenhed til arbejdsmarkedet og mødestabilitet.
- Faglige kompetencer i ft opgaverne.
- Forståelse af sikkerhedsinstruktioner.
- Motivation og vilje.
- Dansksproglige færdigheder på basalt niveau og/eller villighed til at lære dansk.

## **De faglige kompetencer**

Generelt tilbyder de interviewede virksomheder jobs, hvor der i starten er oplæring på enkle funktioner.

*"Vi tilbyder forholdsvis enkle opgaver inden for: Modtagelse (og kontrol), plukning og pakning. Praksis er typisk, at en pakker og en plukker arbejder sammen. Den nye medarbejder starter i én funktion – og efter en periode gøres status og der laves en vurdering af, om medarbejderen kan magte andre funktioner. Det afhænger af, om han/hun er hurtig til at lære. Vi faciliterer indblik og afprøvninger i andre afdelinger – så vi kan få høj grad af fleksibilitet. Vi er jo en produktiv og innovativ virksomhed."*<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Medarbejder på en større virksomhed med mange nationaliteter.

<sup>10</sup> Fra en virksomhed med velfungerende samarbejde med det lokale jobcenter.

<sup>11</sup> Virksomhed, som har arbejdet med praktik, job med løntilskud og oplæring som indgang til ordinært job.



Typisk bygger man kompetencer og færdigheder op i takt med den nye medarbejder mestrer opgaverne. Målet er bredde i fagligheden, så medarbejderen kan bruges i flere funktioner – f.eks. arbejde med råvarer, pakkeri og service.

På en anden virksomhed handler opgaverne i starten om at lave enkeltdele/stumper – og gerne i store serier.

*”Det gør de effektivt og med stor kvalitetsbevidsthed. Det virker godt i starten at have faste opgaver og rutiner, den enkelte skal igennem. Så får de oplevelsen ’at her er jeg den bedste’. Der kan være opgaver inden for isolering og montageogaver, mekanisk montage og opsvejsning. Vi vil dog gerne have, at hver medarbejder kan flere ting, så de kan flytte rundt på posterne og være fleksible.”<sup>12</sup>*

Oplæringstiden er her f.eks. tre måneder i praktik, som typisk består af tre dage på job og to dage på sprogkursus per uge. Derefter et halvt år, hvoraf der afhængig af medarbejderen evt. kan være tale om job med løntilskud i de første tre måneder. Efter tre måneder er det på denne virksomhed praksis at gennemføre en samtale med medarbejderen.

Gennemgående er behovet for at læse og forstå skriftlige sikkerhedsinstruktioner, f.eks. i håndteringen af kemiske produkter, og arbejdsinstruktioner, f.eks. i håndtering af blandedprocesser på procesvirksomheder.

En virksomhed peger på, at den øgede kompleksitet i operatøropgaver udfordrer kommunikationen og kan afstedkomme misforståelser og kommunikationsbrister i ft kontrol og ledelse på tværs af niveauer.

## **Sproget**

*”Det er helt i orden, hvis den enkelte flygtning i starten kan begå sig på dansk/engelsk, hvis han/hun selv har ønsket om og viljen til at blive bedre... For de medarbejdere, der er knapt så gode til dansk, er det især jobs på plukkelageret, de besætter til en start. På plukkelageret, hvor der er flest, er der tale om simple operationer, og oplæring kan ske på ca. en uge. Ved tappemaskinerne vurderes oplæringstiden til at være ca. et par måneder. Virksomheden lægger dog vægt på, at medarbejderne rykker rundt, og at de kan varetage flere funktioner for at undgå ensidigt gentagende arbejde (EGA). Den interne rokering giver i et virksomhedsperspektiv større fleksibilitet ved f.eks. sygdom og ferie – og giver i et medarbejderperspektiv større arbejdsglæde.”<sup>13</sup>*

Kravene til de dansksproglige færdigheder kan være forskellige afhængig af virksomheden og arbejdets karakter, f.eks. om de kommunikative færdigheder i relation til opgaverne og jobbet er små eller store. Hvor der er nødvendigt med kontakt til danske kunder og kommunikation på kryds og tværs i virksomheden, kan der stilles højere grad til de kommunikative færdigheder.

Har virksomheden mangeårig erfaring med flygtninge og indvandrere, kan der også være erfaring med at finde en form, hvor det er muligt at navigere sprogligt på dansk og/eller engelsk på mange niveauer.

---

<sup>12</sup> Virksomhed, der har arbejdet med sprogkursus som del af praktikforløbet.

<sup>13</sup> Ledelsesrepræsentant fra større virksomhed.

Flere virksomheder giver udtryk for, at der for nogle er udfordringer med at læse og forstå f.eks. hygiejneregulativer, sikkerhedsinstruktioner, personalehåndbog og andre nødvendige skriftlige materialer.

På en af virksomhederne har man oplevet, at nogle dumper til truckcertifikatkurserne, fordi de har problemer med at forstå den faglige terminologi og f.eks. læse lastediagrammer.

*”Så har vi sat tolk på, og så består de. Her kunne AMU godt være mere på forkant ved at sørge for tolk, hvor det er nødvendigt.”<sup>14</sup>*

I forhold til den mundtlige kommunikation på dansk kan det være en udfordring, at nogle af de ældre danske kolleger måske ikke kan engelsk, i situationer, hvor den udenlandske kollega ikke kan forstå noget på dansk.

### **3.3. Modtagelse, introduktion og træning internt**

Hvordan rekrutterer vi? Hvordan tager vi imod den nye medarbejder med udenlandsk baggrund? Hvordan tilrettelægger vi on-boarding og oplæring på virksomheden?

Virksomhederne fortæller her om de forskellige metoder og overvejelser, de bruger i rekruttering, modtagelse og introduktion. Der er forskellige og blandede oplevelser med jobcentrenes medvirken i denne proces. Vi beskriver her et par eksempler, hvor det er lykkedes at etablere et velfungerende og effektivt samarbejde.

#### **Rekruttering**

*Eksempel A:*

En af virksomhederne har et meget velfungerende og tæt samarbejde med det lokale jobcenter om rekruttering – også udmøntet i en partnerskabsaftale.

Virksomheden rekrutterer typisk i juli og august til tidsbegrænsede vikaransættelser i den produktionsintensive periode, som er fra august og frem til december.

Processen er følgende:

1. Jobcenteret screener de ledige gennem samtaler. Herfra udvælges kandidater, der kan være relevante for virksomheden.
2. Jobcenteret indkalder ca. 30 personer til informationsmøde på jobcenteret. Det er frivilligt for de ledige at deltage. Jobkonsulenten indleder – og den HR-ansvarlige på virksomheden præsenterer derefter virksomheden og arbejdsopgaverne. Hun lægger vægt på motivation og drive hos den enkelte, som til gengæld vil møde en arbejdsplads, hvor man behandler hinanden godt. Ca. 50% vælger at takke nej og stoppe efter det første præsentationsmøde.
3. De resterende går videre til en gruppesamtale samme dag, hvor der er mulighed for dialog og spørgsmål.
4. Herefter ringer den HR-ansvarlige til de interesserede kandidater og giver besked om resultatet – både til de, der har fået jobbet, og de, der ikke fik, men måske vil på venteliste.

Ved modtagelsen første dag får de nye medarbejdere en gennemgang af hygiejneregler og andre grundlæggende ting, før de kommer ud i produktionen. Den HR-ansvarlige har lavet forslag til, hvilken

---

<sup>14</sup> *Virksomhed, der har erfaring med at ansætte flygtninge fra Syrien.*

opgave/jobfunktion, den enkelte kan varetage, men det er produktionschefen der i sidste ende bestemmer, hvem der skal arbejde hvor.

Prøveperioden er organiseret som 14-dages praktik og herefter ordinær tidsbegrænset ansættelse. I introduktionen bruges intern træning i form af sidemandoplæring.

Når samarbejdet med jobcenteret ifølge virksomheden er så godt, er det fordi der er én kontaktperson til jobcenteret, fordi jobkonsulenterne har et indgående kendskab til job og opgaver på virksomheden opnået gennem praktik i 2 dage i virksomheden, og fordi samarbejdet er båret af tillid og respekt. De gode resultater fra samarbejdet kan ses ved, at mange af kandidaterne får ordinær ansættelse.

#### *Eksempel B*

En anden virksomhed har i samarbejde med det lokale jobcenter struktureret rekruttering og modtagelse således:

1. Virksomheden har en dialog med jobcenteret.
2. Kandidaten besøger virksomheden.
3. Kandidaten indkaldes til samtale.
4. Ansættelse og opstart.

Virksomheden gennemfører opfølgingsmøde hver måned i samarbejde med det lokale jobcenter. Her drøftes opkvalificering, de små succes'er og udfordringer – f.eks. tegningsforståelse og kommunikation med kolleger. Er der ting, der ikke er forstået eller vanskelige at forstå, kommer de konkrete situationer på bordet, og virksomheden får input til, hvordan de evt. kan forklare på en anden og ny måde og tilpasse instruktionen.

Introduktionen til jobbet foregår ved, at værkfører og tillidsrepræsentant sørger for at vise den nye medarbejder rundt og introducere til opgaver, kolleger og sikkerhedsansvarlige, oprette ham/hende i virksomhedens system i ft indstemplingsprocedure, løn, skab, arbejdstøj og sko osv. Et veldefineret forløb i starten giver succesoplevelse og lyst til jobbet, siger ledelsesrepræsentanten. Et vigtigt element er at sikre sig, at den nye medarbejder forstår at overholde sikkerhedsregler og procedurer. Der er gode erfaringer med, at den lokale udbyder af AMU-kurser leverer undervisning i sikkerhed generelt – og at virksomheden tager sig af de mere specifikke sikkerhedsregler.

*“Vi gør det altid helhjertet, når vi tager imod vikarer. Det er altid med muligheden for fast ansættelse i sigte, at vi ansætter i vikariatet... De succesoplevelser vores medarbejdere med udenlandsk baggrund har haft spreder sig via deres netværk og foreninger. Det betyder i dag, at virksomheden er i den gunstige situation, at vi får rigtigt mange ansøgninger fra medarbejdere med udenlandsk baggrund.”<sup>15</sup>*

#### *Øvrige erfaringer*

Nogle virksomheder bruger praktik og/eller job med løntilskud som en indgang til fastansættelse – men flere bruger ordinære ansættelser måske tidsbegrænset i form af vikariat som indgang. På nogle af virksomhederne er der samarbejde med vikarbureau, når der skal ske opmænding. Blandt vikarerne er der ofte medarbejdere, som virksomhederne fastansætter.

---

<sup>15</sup> En virksomhed, som lægger vægt på at være tydelig i at vise, at alle er velkomne og at have god omgangstone over for nye medarbejdere med udenlandsk baggrund.

En af de virksomheder, der bl.a. i kraft af sit CSR-arbejde får god lokal omtale, rekrutterer i dag kun via uopfordrede ansøgninger. De har aktuelt 150 uopfordrede og aktive ansøgninger registreret i deres HR-system. Alle ansøgere skal hver 6. måned tilkendegive, om de vil opretholde og evt. revidere ansøgningen. De mange ansøgninger skyldes anbefalinger fra allerede ansatte og det gode ry i lokalsamfundet, er vurderingen.

En anden virksomhed er blevet kontaktet af det lokale jobcenter vedr. flygtninge, men der blev aldrig fulgt op på kontakten fra jobcenteret.

### **Oplæring**

Der er blandt de interviewede virksomheder stor forskel på den estimerede oplæringstid fra 14 dage til 4 måneder. Det afhænger selvsagt af enkelheden eller kompleksiteten i de opgaver, den enkelte skal varetage. Derudover er der forskellige fremgangsmåder i den faglige oplæring. Typisk startes med enkle opgaver i en afdeling og herefter udvidelse med andre opgaver evt. i andre afdelinger, så den enkelte efter en længere periode er funktionel fleksibel og kan indgå i flere opgaver på virksomheden.

Sidemandsoplæring bruges typisk til den faglige indkøring på jobbet – 1-1 eller i teams. På en virksomhed er der et formaliseret internt trænings- og kompetenceprogram, delt op i fire niveauer. I ft den enkelte medarbejder besluttet f.eks., at han/hun skal bevæge sig fra trin 1 til 2 – og det kan vare f.eks. tre uger. På samme virksomhed gennemføres årligt for ca. 60 medarbejdere et internt træningsprogram som led i virksomhedens certificeringer – et program, hvor det også for medarbejdere med udenlandsk baggrund er væsentligt, at de forstår indhold i træningen.

Derudover er der fortællinger om forskellige varianter af mentor- og kontaktpersonordninger.

Der er på virksomhederne generelt et udtrykt behov for at gennemgå og sikre sig forståelse af sikkerhedsregler – og for procesvirksomhederne også hygiejneregler. På en virksomhed gennemføres undervisning i hygiejneregler via online-kurser og en 'tipskupon' hvor der arbejdes med forståelsestjek. På en anden virksomhed kvitterer den medarbejder, der forestår oplæring/instruktion for, at han har gennemgået de forskellige punkter i instruktionen og den nye medarbejder kvitterer ligeledes for at have modtaget gennemgang og instruktion.

### **God tone**

*"Første gang vi i virksomheden ansatte en syrisk flygtning, var kollegerne i værkstedet lidt skeptiske. Men da der var gået 1½ år, og han valgte at flytte til Odense for at starte en restaurant, var de rigtig kede af at skulle sige farvel til en dygtig og meget vellidt kollega".<sup>16</sup>*

Det er ofte sværest at få kollegerne til at tage imod den første udenlandske kollega, siger flere virksomheder. Samtidig giver de udtryk for, at den evt. skepsis hurtigt fordufter, når integrationen begynder at virke i praksis i det kollegiale samarbejde.

---

<sup>16</sup> Fra en virksomhed, der har erfaringer med at ansætte flygtninge.

Et vigtigt lærepunkt er, at det for virksomheden er vigtigt i starten at markere og lægge linjen for, at der skal være en god omgangstone, at der ikke tolereres mobning eller kolleger, der rynker på næsen. På en virksomhed siger ledelsen det så tydeligt:

*"Medarbejderne skal vide, at vores nye udenlandske kolleger yder 100 % som alle andre og er lige så velkomne som en hver anden."*<sup>17</sup>

Flere virksomheder betoner det som en vigtig opgave for ledelsen at være tydelig i god kollegial adfærd og god omgangstone.

### **3.4. AMU-kurser som opkvalificering til jobbet**

*"Vi kan bruge AMU til opkvalificering i sikkerhed, truck og faglige kurser".*

*"Vi kan altid finde et kursus, der passer".*

*"Det er fint med åbne værksteder. Vi kan ringe og sige, vi har en med det og det behov, og så siger de på skolen, fint han kommer bare på onsdag. Og her får de så gode oplevelser med at lære det, de har brug for".*<sup>18</sup>

Sådan lyder det fra en af virksomhederne, som har gjort brug af AMU-kurser til at lære grundbegreber og grundlæggende elementer, og af sidemandsoplæring til de virksomhedsspecifikke temaer. Virksomheden har arbejdet sammen med den lokale udbyder af AMU-kurser og har også afhængig af medarbejdernes bopæl brugt andre AMU-udbydere i regionen.

Ellers har ingen af de interviewede virksomheder erfaring med systematisk og udbredt brug af AMU-kurser i forbindelse med rekruttering af nye medarbejdere med udenlandsk baggrund. En virksomhed har tidligere deltaget i et projekt hos Mercantec 'På vej til job i metalindustrien'. Typisk har virksomhederne brugt AMU-kurser til individuel opkvalificering inden for f.eks. truck-certifikat, epoxy, kedelpasning mv..

Flere har erfaring med og er opmærksom på systematisk og strategisk brug af erhvervsuddannelser – i denne sammenhæng især industrioperatør, produktør, procesoperatør, automatiktekniker samt lager- og logistikuddannelse.

Det er i udpræget grad 'On-the-job learning' og sidemandsoplæring, der præger såvel den faglige som den sproglige opkvalificering.

På flere virksomheder er der en erkendelse af, at man ikke ved tilstrækkeligt om udbuddet af AMU-kurser.

Der er bud på relevante områder, hvor AMU-kurser i højere grad kan være relevante. Det gælder:

- Sikkerhed.
- Fagligt introducerende kurser.
- Efteruddannelse som følge af fortsat automatisering af produktionen.
- Digitale færdigheder.

Enkelte giver dog udtryk for, at de fortsat vil varetage undervisningen i sikkerhed internt, bl.a. fordi der er megen virksomhedsspecifik viden og træning i stoffer, værnemidler og beredskab.

---

<sup>17</sup> En virksomhed, der har erfaring med flygtninge – og med at bruge AMU-kurser som led i en kvalificeret rekruttering og introduktion til jobbet.

<sup>18</sup> Fra samme virksomhed, der har erfaring med AMU-kurser til flygtninge på virksomheden.

En virksomhed beretter om, at nogle udlændinge kan have vanskeligt ved at forstå, at et erhvervet svendebrev fra hjemlandet ikke tilsvare et svendebrev i Danmark. Derfor sætter virksomheden stor pris på, at den lokale udbyder gennemfører en RKV i de pågældende tilfælde.

### **3.5. Opsamling**

De seks virksomhedshistorier fra industriens område viser hver sin unikke historie, men i hver af de unikke historier er der også problemstillinger og succes'er, der peger ind i de større historier om virksomhederne som en del af et globalt marked og et globalt arbejdsmarked. De orienterer sig i dag mod nye medarbejdere med udenlandsk baggrund – som flygtninge, indvandrere og EU/EØS medarbejdere, som har fået job i Danmark.

Virksomhederne orienterer sig i deres rekrutteringsarbejde mod medarbejdere, der kan honorere opgaver og krav i virksomheden. Virksomhederne vælger overvejende strategien at rekruttere sig til de nødvendige kompetencer og så selv påtage sig den interne oplæring. Enkelte er villige til at bruge jobcenter og AMU-udbydere som en indgang til at rekruttere sig til kvalificeret arbejdskraft.

Skal tilvalg af AMU-kurser blive italesat og anvendt af virksomhederne er en helt afgørende faktor, at jobcentrene har muligheden for og aktivt anvender muligheden for at bruge målrettet kompetenceafklaring og faglig opkvalificering på AMU-kurser som et værktøj til at bistå virksomhederne i deres rekruttering.

Andre afgørende faktorer for at AMU opleves som relevant for virksomheder er:

- Viden og vejledning om kurserne.
- Relevans og muligheder for tilpasning i ft branche og virksomhed – f.eks. introduktion til fagligheden.
- Kvalitet i tilbuddet.
- Tid og økonomi – herunder hensynet til, hvor mange medarbejdere virksomheden kan afse.
- Åben værkstedsmodeller, hvor det er muligt.
- Kombinerede programmer, hvor sprogundervisning understøtter den faglige undervisning.
- Tilgængelighed og nem adgang til kontaktperson på skolen og hos jobcenteret.

AMU-kurser kan spille en rolle i rekruttering af medarbejdere med udenlandsk baggrund. Det gælder især inden for disse områder:

- Kompetenceafklaring.
- Kurser i sikkerhed.
- Fagligt introducerende kurser.

## 4 Målgruppen for projektet

Målgruppen for dette projekt har været flygtninge og indvandrere. Ud fra et virksomhedsperspektiv har vi fundet det relevant at spørge ind til medarbejdere med udenlandsk baggrund i bred forstand, fordi vi har en formodning om, at de motiver og overvejelser, man som ledelse og tillidsrepræsentanter gør sig, ikke nødvendigvis afhænger af, om man har status som flygtning, indvandrer eller udenlandsk medarbejder fra et EU/EØS-land i øvrigt.

### 4.1. Kort om flygtninge og indvandreres beskæftigelse

Mange flere flygtninge er i job end tidligere. I 3. kvartal 2015 var 20% i job efter tre år i Danmark – i 2. kvartal 2018 er 43% i job.<sup>19</sup> Der er i dag 564.000 indvandrere og efterkommere mellem 20 og 69 år. Iflg. en ny opgørelse fra Beskæftigelsesministeriet er beskæftigelsen for indvandrere steget fra 43 til 47 % fra 2015 til 2017. Godt 40.000 ikke-vestlige indvandrere er kommet i job, og heraf er 96% kommet i et ordinært job uden offentlig støtte<sup>20</sup>.

Der er fortsat brug for at øge beskæftigelsesgraden for flygtninge og indvandrere – og at kvalificere og målrette integrationsindsatsen til jobs. Dette projekt viser, at AMU-udbydere har en række egnede kurser, som sammen med redskaber i beskæftigelsesindsatsen er velegnede til at bruge til kompetenceafklaring og faglig opkvalificering.

### 4.2. Vilkår for opkvalificering

Foreningen Nydanskere har til projektet bidraget med et kort notat om målgruppen.<sup>21</sup> Notatet giver et overblik over målgruppe (antal og uddannelsesbaggrund), asylproces og integrationsprogrammets fokus på beskæftigelse via forskellige redskaber – bl.a. opkvalificering via AMU.

Det er Foreningen Nydanskere erfaring, at jobcentrene kun sjældent gør brug af AMU-kurser som led i opkvalificering. De to væsentlige årsager er, at der er lovgivningsmæssigt fokus på og økonomiske incitamenter til at få flygtninge hurtigst muligt i beskæftigelse og blive selvforsørgende, og at det for gruppen af flygtninge kan være en barriere at have dansk kundskaber svarende til Dansk 2 for at kunne tage et ordinært AMU-kursus. Det er også vurderingen fra Foreningen Nydanskere, at jobcentrene ofte betinger sig tilkendegivelser fra konkrete arbejdsgiver om jobperspektiver for at kunne bevilge finansiering af AMU-kurser til de ledige flygtninge og indvandrere.

### 4.3. Succes'er og udfordringer i det lokale samarbejde om målgruppen

På alle de tre deltagende skoler er der etablerede samarbejdsfora med jobcentrene – om identifikation af ledige integrationsborgere og information, screening og visitation af borgerne, kontakt til virksomheder og udvikling af kursusforløb inden for de rammer, der er sat med de regionale positivlister.

Hvor samarbejdet fungerer godt set fra de deltagende skolars og virksomhedernes side, handler det om:

- Kvalificerede metoder til match mellem virksomhed og deltager.

---

<sup>19</sup> 'Fra flygtning til kollega'. Foreningen Nydanskere og Cevea. 2018

<sup>20</sup> Børsen, 11. juni 2018: Indvandrere brager ind på arbejdsmarkedet.

<sup>21</sup> 'Målgruppebeskrivelse af ledige flygtninge og familiesammenførte i Danmark'. Foreningen Nydanskere. 2017.

- I nogle tilfælde gode erfaringer med infomøder for flere deltagere og en eller flere virksomheder, fulgt op af frivillig tilmelding til videre samtaleforløb og samtaler med den eller de pågældende virksomheder.
- I andre tilfælde en mere individuel og håndholdt proces, hvor jobcenteret ud fra viden om de ledige jobs identificerer en eller et par kandidater, som virksomheden inviterer til samtale.
- Brug af vikarbureauer, som i nogle situationer har varetaget samtaler med kandidater, arbejdet med CV og med identifikation af vikariater for kandidaterne.
- Udvikling af brancherelevante introduktionskurser kombineret med praktik/afprøvning i virksomhederne.
- Smidige og hurtige arbejdsgange mht bevilling af branche- og virksomhedsrelevante AMU-kurser i beskæftigelsessystemet.
- Kvalificeret viden hos jobcentrenes medarbejdere om jobprofiler og opgaver på virksomheden – faciliteret via besøg eller i et tilfælde her praktik for virksomhedskonsulenterne på jobcentret.
- Én kontaktindgang for virksomheden til det lokale jobcenter.
- Samarbejde mellem flere jobcentre i virksomhedens/skolens område – med henblik på at sikre et bredt geografisk rekrutteringsgrundlag til de deltagende virksomheder.

Problemer og udfordringer ligger i:

- Forskellig praksis mellem jobcentre med hensyn til at bevilge finansiering til AMU-kurser.
- Forskellige kontaktpersoner fra jobcenter til den enkelte virksomhed og melding fra jobcenter om manglende ressourcer til denne indsats.
- Manglende redskaber til at sikre det gode match og målrettet identifikation af potentielle deltagere til de forskellige tiltag – f.eks. identifikation af hvilke deltagere, der har erfaring inden for svejsning og med indikation af niveau.
- Behovet for at styrke viden hos flere aktører i samarbejdet om beskæftigelsesindsatsen om betydning af, hvordan den faglige undervisning på AMU-kurser og forskellige tilbud om fagunderstøttende dansk, læseværksted med FVU og AMU-kurser, kan spille sammen.



## **5 AMU-kurser som vej til job i industrien – anvendte metoder hos AMU-udbydere**

Dette afsnit rummer anvendte metoder i den didaktiske tilrettelæggelse af forløb for målgruppen af flygtninge og indvandrere. Mercantec, ZBC og AMU Syd har bidraget med viden og erfaringer.

### **5.1. Mercantec – introduktion til MAG- og TIG-svejsning**

Mercantec gennemfører i dette projekt et kombineret kursus- og praktikforløb med sigte på, at deltagerne får beskæftigelse på virksomheder inden for metalbranchen.

Mercantec har i samarbejde med Viborg Kommune tidligere gennemført vellykkede forløb med såvel IGU som introducerende kurser for flygtninge og indvandrere.

#### *IGU*

IGU -indsatsen har været organiseret i VEU-regi i et samarbejde med Viborg kommune og omkringliggende kommuner. Primo 2018 har der i området været gennemført i alt 59 IGU-forløb, hvor hovedparten har været i Viborg og Fauerskov kommuner. Modellen over for virksomhederne har bestået i, at VEU-centret har gennemført intromøde om IGU for lokale virksomheder – og herefter samarbejdet med jobcenteret om at udvælge 1-2 deltagere per virksomhed og gennemføre besøg på virksomhederne, hvor der har været mulighed for præsentation og dialog i rolige omgivelser.

#### *Inspiration fra 'Vejen til job i metalindustrien'*

Designet af det igangværende forløb i regi af dette projekt bygger på erfaringer fra et tidligere initiativ 'Vejen til job i metalindustrien'. Denne kursuspakke er et længere forløb og består af 9 uger med kurser, som introducerer til metalindustrien, 9 uger med fokus på CNC samt 4 ugers virksomhedspraktik. Mercantec samarbejdede med Dansk Metal, 3F, HK, jobcenter og virksomhederne om dette projekt.<sup>22</sup>

Forløbet havde et tydeligt jobsigte, og der var i forløbet indbygget information til jobsøgning og løbende støtte til at søge job og gå til samtale. 20 deltagere startede på forløbet. En del af deltagerne fik job undervejs, og ca. 8 gennemførte hele uddannelsesforløbet. Uddannelsesforløbet var meritgivende til udvalgte erhvervsuddannelser. Iflg. skolen var virksomhederne som aftagere meget tilfredse med dette initiativ, og skolen planlægger med at gentage forløbet i 2019.

#### *Øvrige erfaringer*

Et tilsvarende projekt inden for metalindustrien fandt sted i 2015 og var et samarbejde mellem Mercantec og Viborg og Holstebro kommuner. 80 flygtninge deltog - især fra Syrien, Eritrea og Somalia. Modellen var et kombineret uddannelses- og praktikforløb med fokus på svejsning. Startende med uddannelse og herefter virksomhedspraktik med mulighed for fagspecifikke kurser. Tre tolke blev inddraget i dette forløb. Mange kom i arbejde, heraf nogle i job med løntilskud.

Skolen bygger også videre på erfaringer fra kurser for flygtninge og indvandrere inden for øvrige brancher. På bygge- og anlægsområdet, hvor der er efterspørgsel på struktører og rør læggere, er der

---

<sup>22</sup> Se bilag 3 til rapporten.

gennemført forløb med kombineret kursus og praktik. Kursusmodellen har været 3 dage fagundervisning på Mercantec og 2 dages sprogundervisning på sprogskole gennem 10 uger.

På samme vis har der i samarbejde med Horesta og 3F været gennemført forløb inden for hotel og restauration - og med både danskere, indvandrere og flygtninge som deltagere. Der kører aktuelt et nyt forløb for 12 flygtninge og indvandrere.

Skolen har et solidt lokalt samarbejde med arbejdsmarkedets partner og institutioner. Det gode forpligtende samarbejde mellem aktørerne har været med til at sikre praktikpladser, et relevant indhold og en god proces med screening fra jobcentrene.

#### *Design af projekt 'Bliv klar til job inden for svejseområdet'.<sup>23</sup>*

Dette projekt bygger videre på de tidligere erfaringer, bl.a. fra 'På vej til job i metalindustrien'. Denne gang med sigte på, at det indledende kursusforløb har en introducerende karakter og med brug af åbent værksted, som giver mulighed for en individuel tilgang til opkvalificeringen.

Kursusforløbet har en varighed på 6 uger og består af:

- Arbejdsmiljø og sikkerhed – svejsning/termisk (44530) – 2 dage
- MAG - svejsning proces 135 (44676) – 3 dage
- MAG – svejs-kants plade/plade pr 135 (40092) – 5 dage
- MAG - svejsning af tyndplade proces 135 (44694) – 5 dage
- MAG – svejs-kants plade/plade pr 136 (40098) – 5 dage
- TIG - svejsning (44451) – 5 dage
- TIG – svejs-kants uleg plade/rør (40104) – 5 dage.

Sprogcenter Viborg bistår med sprogundervisning hele vejen igennem på den måde, at der er tilrettelagt med en vekslen mellem sprogundervisning og den faglige undervisning på AMU-kurserne. I den første uge er deltagerne 4 dage på sprogcenter og 1 dag på Mercantec. Herefter er deltagerne hver uge på Mercantec mandag, onsdag og fredag – og på sprogcenteret tirsdag og torsdag. Underviserne på sprogcenteret vil undervise med udgangspunkt i de materialer og fagudtryk inden for svejsning og sikkerhed, som de har fået fra faglærerne på Mercantec. De har forud for kursusstart været på svejseværkstedet og fået introduktion til de udvalgte AMU-kurser. Endelig vil en sprogunderviser deltage sammen med faglærer på sikkerhedskurset på to dage.

Kursusforløbet er startet den 22. oktober med 15 deltagere og kører frem til den 11. januar 2019, hvorefter praktikperioden på 8 uger starter op den 14. januar og kører frem til 1. marts 2019.

I det indledende arbejde med jobcenteret i Viborg har der været drøftelse af finansiering, afgrænsning af virksomheder og identifikation og udvælgelse af potentielle deltagere til projektet. Der er ansøgt om, og jobcenteret har bevilget finansiering af ovennævnte kursusforløb.

#### *Deltagere til forløbet.*

Jobcenteret har identificeret og udvalgt 15 deltagere til forløbet.

#### *Det opsøgende kontaktarbejde til virksomheder*

---

<sup>23</sup> Se bilag 4 til rapporten.

Både skolen og jobcenteret har bidraget til at identificere virksomheder. Ambitionen er at kontakte 15 virksomheder samt at gøre brug af virksomheder i skolens netværk. Såvel Mercantec som jobcenter har kontakt til mange potentielle virksomheder inden for metalbranchen.

Udgangspunktet for at vælge metalbranchen var, at en del virksomheder i lokalområdet efterspørger arbejdskraft. Forventningen var, at man skulle adressere især SMV-virksomheder mellem 5 og 50 ansatte.

Mercantec har erfaring med, at kontakten til virksomheden bedst foregår som særskilt information og kontakt til hver virksomhed. Der er ikke gode erfaringer med at få virksomhederne til at komme til fælles arrangementer på skolen, f.eks. et fælles kick-off arrangement for virksomheder.

Kontaktforløbet starter op i uge 44 og foregår sideløbende med undervisningen. Kontaktforløbet organiseres således, at Mercantec tager den indledende kontakt til virksomhederne, hvor der informeres om kursuspakken og tages en drøftelse af behov og ønsker. De virksomheder, der accepterer at gå med i projektet, bliver efterfølgende kontaktet af jobcenteret, som laver den endelige aftale med virksomhederne.

## **5.2. ZBC – kursuspakke til procesindustrien**

ZBC har efter indledende initiativer med jobcentre i Næstved og Roskilde måttet udskyde opstart af nye kursusforløb for flygtninge og indvandrere inden for procesindustrien. Flere virksomheder har været kontaktet, men der har grundet travlhed ikke været tilstrækkeligt antal virksomheder, som i 2018 kunne afse tid til projektet eller havde akut behov for rekruttering af flygtninge og indvandrere.

ZBC har erfaringer med forskellige tiltag over for tosprogede deltagere – uanset de er flygtninge, indvandrere og efterkommere eller medarbejdere med udenlandsk baggrund.

### *IGU*

Har gennemført 1 hold med IGU samt individuelle IGU-forløb. Det er skolens erfaring, at samarbejdet med jobcentre har fungeret fint om IGU – og at samarbejde på tværs af kommuner/jobcentre er nødvendige for at få det til at lykkes.

### *Efteruddannelse*

Skolen har mange erfaringer med forløb for tosprogede inden for service/rengøring og i slagteribranchen. Skolen har f.eks. gennemført kursus i proceshygiejne for voksne med udenlandsk baggrund, der har fået job i Danish Crown.

Skolen har for nylig udarbejdet en folder 'Kurser for tosprogede' – med faglige AMU-kurser og AMU-kurset 'Dansk som andetsprog for F/I, basis'.

### *Fagunderstøttende undervisning*

Der er høstet gode erfaringer med fagunderstøttende 'Dansk som andetsprog for F/I' – og udviklet og indarbejdet en god samarbejdspraksis mellem faglærere og dansklærer(-e). Der er gjort brug af muligheden for, at dansklæreren er med i 1/3 af den faglige undervisning – samt i nogle tilfælde for at forlænge AMU-kurserne med 25 %. Faglærer og sproglærere har forberedt kursusforløbet i et nært samarbejde.

Skolen gør meget ud af at formidle betydningen af fagunderstøttende dansk som et nødvendigt led i efteruddannelsen for, at medarbejdere eller jobsøgende med udenlandsk baggrund kan få tilstrækkeligt udbytte af den fagtekniske undervisning på AMU-kurser.

#### *Kompetenceafklaring og kompetencevurdering*

ZBC har gode erfaringer med realkompetencevurdering (RKV) inden for alle faglige områder. RKV fungerer godt som et redskab til faglig kompetencevurdering og til at vurdere, om deltageren har interesse/vilje til at arbejde i branchen.

Skolen bruger kompetenceafklaring og -vurdering som et velegnet redskab over for integrationsborgere og flygtninge, hvor de kan få synliggjort uformelle kompetencer og erfaringer og få vurderet teoretisk baggrund i form af evt. dokumentation for kurser. Processen er tilrettelagt som en 2-trinsraket:

1. Kompetenceafklaring – hvor borgeren fortæller om erfaringer og kurser/uddannelse, kørekort og rammer i ft jobs.
2. Realkompetencevurdering – hvor borgeren kompetencevurderes teoretisk og praktisk i ft en given erhvervsuddannelse.

Det er erfaringen, at flygtninge og indvandrere netop via den praktiske afprøvning og vurdering på f.eks. et mekanikerværksted opnår gode og synlige resultater.

Resultatet af processen er en udviklingsplan for den pågældende borger.

#### *Virksomhedskontakt*

I forhold til at matche virksomhed og deltager har ZBC gode erfaringer med, at virksomhederne inddrages tidligt i forløbet. Virksomhederne kommer på besøg på kurserne – informerer og laver individuelle samtaler med deltagerne. Det betyder meget for virksomhedernes motivation til at arbejde med de enkelte flygtninge og indvandrere. For deltagerne betyder det også meget, fordi de kan se, at det kan lykkes for andre og dem selv at komme i praktik/få job.

ZBC har praktikkonsulenter med kendskab til procesvirksomheder. Det er skolens erfaring, at procesvirksomhederne efterspørger industri- og procesoperatører og kursuspakker i relation hertil.

#### *Samarbejde med jobcenter/jobcentre*

Det er ZBC's erfaring fra samarbejdet med jobcentre, at jobcentrene bevilger kurser/uddannelse, hvis der foreligger en hensigtserklæring om job for den enkelte. Hvis ikke er der meget forskellig praksis mellem jobcentrene i ft at bevilge kurser/uddannelse.

#### *Opkvalificering til job i procesindustrien*

ZBC valgte i dette projekt at fokusere på virksomheder inden for procesindustrien.

I første omgang tog skolen sigte på at gennemføre projektet i Slagelse. Der blev afholdt møder med Slagelse jobcenter, som iflg. repræsentanten herfra har god praksis mht at få integrationsborgere i job. På jobcenteret er det typisk en håndholdt match-metode, hvor integrationskonsulenten:

1. Besøger virksomheden – og afklarer relevante jobfunktioner, opgaver, forhold vedr. kultur, mv.
2. Søger en eller flere kandidater, afhængig af aftalen med virksomheden.
3. Tager hver kandidat med ud til virksomheden, hvor virksomhedens ledelse bl.a. får et indtryk af kandidatens faglige kunnen og sproglige niveau.
4. Tilrettelægger et forløb, typisk med kortere praktik eller 'Hybridpraktik'.

Hybridpraktik er et nyt redskab, som iflg. jobcenteret er meget motiverende for borgeren. Det kan starte med 100 % praktik og så efter en aftalt model indbygge en progression med stadig flere ordinære timer. Det lykkedes ikke i 2018 at få jobcenteret at gå ind i projektet, dels på grund af, at flere potentielle deltagere enten havde fået jobs eller var i andre tilbud – dels på grund af manglende ressourcer hos jobcenteret til at søge mulige deltagere. Jobcenterets praksis her er først at godkende midler til kurser, når virksomhederne tilkendegiver et konkret jobperspektiv i form af en arbejdsgivererklæring.

I anden omgang blev indsatsen rettet mod Roskilde, og der indledtes samarbejde med Roskilde kommunes integrationsafsnit og jobcenter. De var positive over for at indgå i projektet og havde forskellige erfaringer med at kontakte virksomheder og skabe match mellem virksomheder og deltagere. Et eksempel er nylige informationsmøder, jobcenteret har afholdt i ft procesindustri og lager. Et vikarbureau var inviteret med ind – og de afholdt samtaler med de ledige. Møderne var uden mødepligt for de ledige, fordi man ville satse på fra starten at få de interesserede. 16 dp-modtagere mødte op, og heraf lagde 13 deres CV op. Inden for hotel og restauration, detailhandel (f.eks. Fakta) og rengøring/service har jobcenteret tilsvarende effektive informationsindsatser, hvor der arbejdes med match mellem virksomheder og deltagere.

ZBC forsøgte i samarbejde med integrationsafdelingen i Roskilde Kommune og jobcenteret at invitere til et møde for procesvirksomhederne for at identificere virksomheder med et rekrutteringsbehov – samt at kontakte virksomhederne for at få en pejling på aktuelle rekrutteringsbehov. Det lykkedes ikke inden for dette projekts tidsramme at få tilkendegivelser fra virksomhederne til at samarbejde om kursusforløb i efteråret 2018, men der bygges videre på samarbejdet om et initiativ.

#### *Udbredelse af kursusforløb til procesindustrien*

Der er som led i projektet udviklet et forslag til kursuspakke inden for procesindustrien.<sup>24</sup> Kursuspakken består af introducerende kurser inden for maskin- og el-sikkerhed, produktion, kvalitetsbevidsthed og inspektion på i alt 2 uger – og herefter kurser inden for et af følgende to specialer: Fødevarer samt Produktion og udvikling på i alt 2 uger.

Der har været god og nyttig dialog om, hvad der kan gøres, og hvilke metoder, der kan komme i spil i forhold til virksomhed og flygtninge, indvandrere og evt. udenlandske medarbejdere. De virksomheder, der blev kontaktet i foråret/forsommeren var på det tidspunkt ikke parate til at indgå i projektet. Planen er nu at udbrede kursuspakken og sammen med jobcenteret at arbejde for at identificere virksomheder med rekrutteringsbehov i procesindustrien, der vil arbejde med på at bruge hele eller dele af kursuspakken som led i deres bestræbelser på at modtage kvalificeret arbejdskraft.

### **5.3. AMU Syd – kompetenceafklaring til MAG- og TIG-svejsning**

AMU Syd har grundet forandringer og jobskifter manglet ressourcer til at iværksætte et forløb over for flygtninge og indvandrere inden for projektets tidsramme. Der er idéer til en forstærket indsats inden for svejseområdet, og vi formidler her de nyttige metoder og elementer i indsatsen, som skolen har brugt og fortsat bruger over for målgruppen.

---

<sup>24</sup> Se bilag 5 til rapporten.

AMU Syd har gennemført undervisning for flygtninge og indvandrere gennem 20 år – bl.a. mange vellykkede forløb i samarbejde med jobcentrene. Deltagerne har været syrere/arabere, tyrkere, vietnamesere, østeuropæere og andre.

#### *Kompetenceafklaring*

Skolen har generelt en praksis, hvor de tilbyder screening af færdigheder i læsning og forståelse over for de deltagere, der vurderes at have behov for supplerende undervisning i fagdansk forud for deltagelse i et AMU-kursus. Det kan være kursussekretæren eller faglæreren, der spotter evt. deltagere.

Skolen vil undgå situationer, hvor deltagerne måske starter på et kursus, men risikerer at afbryde, fordi de ikke får nok ud af den faglige undervisning. På den baggrund har skolen besluttet at etablere et læseværksted, som de kan henvise til løbende, når behovet viser sig.

#### *Læseværksted*

AOF forestår undervisningen på læseværkstedet. På læseværkstedet gennemføres screening i hh. til lov om Forberedende VoksenUndervisning (FVU). Der tjekkes også, om deltageren forstår fagsproget på det område, deltageren skal på AMU-kursus i. Det sker ved, at deltageren skal forklare betydning af udvalgte fagord, af en faglig tekst og af en hverdagstekst. Hvis screeningen viser, at deltageren er i målgruppen for FVU og ikke er i stand til at følge den faglige undervisning, anbefales i første omgang et forløb i FVU-start for tosprogede eller FVU-læsning, afhængig af, hvad screeningsresultatet viser.

Her øver de sig på de fagbøger og -materialer, de skal bruge senere på det kursus, de orienterer sig imod. Der er således udviklet undervisningsmaterialer til FVU-undervisningen inden for fem områder: rengøring, truck, bus, lastbil og taxi. Undervisningen i FVU-Start for tosprogede og FVU-Læsning varetages af to undervisere fra AOF. Der er løbende optag til undervisningen – og i gennemsnit er der hele tiden 15-20 deltagere på læseværkstedet.

#### *Kompetenceafklaring af ikke-dansk talende svejsere - på åbent svejseværksted.*

På svejseværkstedet er der stor erfaring med at lave introducerende og fagligt kompetenceafklarende kurser – og kurser inden for arbejdsmiljø og sikkerhed. Afhængigt af virksomhedernes produktion og profiler på de jobs, der er aktuelle, afklares her om og på hvilket niveau, der kan undervises i MAG-svejsning og/eller TIG-svejsning.

Det åbne svejseværksted er velegnet til at tage imod voksne med udenlandsk baggrund, uanset om det er integrationsborgere eller beskæftigede, der er kommet hertil for at arbejde fra EU-/EØS-lande. Det kræver ikke store dansksproglige færdigheder at arbejde individuelt på svejseværkstedet, bortset fra at deltagerne skal gennemgå sikkerhed på et §17-kursus. Der er ikke behov for tolk ved selve den individuelt tilrettelagte undervisning på svejseværkstedet. Dog kan det vise sig at være relevant ved introduktionen og det opfølgende møde.

Specifikt i forhold til svejseværkstedet har skolen udviklet en model for faglig kompetenceafklaring af ikke-dansk talende svejsere – i form af en kursuspakke på 3 dage. Skolen havde den erfaring, at man ofte ikke kendte den enkelte integrationsborgers forudsætninger og udgangspunkt for at arbejde med svejsning. Det er erfaringen, at deltagerne her ofte har givet udtryk for, at de er bedre, end de faktisk er. Selvom deltagerne fortæller om deres faglige erfaringer og for norges vedkommende også kommer med dokumenter på uddannelse, er det en udfordring, at metoder og teknologier kan være meget forskellige fra dem, de skal kunne her. Samtidig skal alle gennemføre det lovpligtige §17 kursus, som er en forudsætning for at arbejde på værksted.

I 2016 gennemførte skolen et forløb for integrationsborgere i samarbejde med jobcenteret i Vejle og målrettet en virksomhed inden for industrien, som havde brug for 8-10 nye medarbejdere.

På denne baggrund og med denne erfaring med et konkret forløb valgte skolen at udbyde dette 3-dages kursus, som består af 'Arbejds miljø og sikkerhed, svejsning og termisk skæring' på 1 dag, og afklaring og vurdering af svejsefærdigheder i ft manuel lysbuesvejsning, MAG-svejsning og TIG-svejsning på 2 dage. Kompetenceafklaringen indeholder individuelle samtaler, gruppesamtaler og praktiske svejseøvelser. Viser afklaringen, at der er grundlag, færdigheder og kompetencer til videreuddannelse for svejseområdet, udarbejdes en individuel uddannelsesplan i et samarbejde mellem deltageren, repræsentant fra jobcenter og skolen.

Denne model startede op i begyndelsen af 2017 og har været udbudt med jævne mellemrum. Der har dog manglet tilmeldinger, til trods for at skolen har informeret integrationsafdelingerne i kommunerne mundtligt og via faktaark. LUU har besluttet igen at prøve kræfter med at tilbyde forløbet i 2018 og -19.

Afklaringen er ifølge skolen et godt redskab til dialogen med jobcenter eller virksomhed om, hvilken opkvalificering der er relevant - eller om det overhovedet er relevant at gå videre for den pågældende deltager. Kompetenceafklaringen egner sig godt til at spotte potentielle talenter til en virksomhed eller til at udarbejde en opkvalificeringsplan for nyansatte på virksomheder. Faglæreren har ofte et godt kendskab til virksomhederne. Jobcentrene har ikke været i stand til at finde mulige kandidater, som har noget erfaring på svejseområdet og derfor vil være mulige at rekruttere til jern- og metalvirksomheder.

#### *Virksomhedskontakt*

Skolen har et meget stort virksomhedsnetværk – og stor viden om, hvilke fagligheder der er i spil på virksomhederne. Der er løbende forespørgsler fra virksomheder, om skolen har potentielle kandidater til nye jobs gående på svejseværkstedet.

Det er vigtigt i tilgangen til samarbejdet med virksomhederne at være opmærksom på, at virksomhederne har travlt – og at det koster tid at have en praktikant. Skolen motiverer til brug af mentor/kontaktperson, som praktikanten kan hente støtte hos i hverdagen.

Det er indtrykket, at mange virksomheder er villige til at tage imod flygtninge og indvandrere, hvis de har de relevante faglige færdigheder. Virksomhederne kan introducere dem til arbejdet via enkle opgaver som f.eks. hæftning og så bygge medarbejderen op til at varetage stadig flere opgaver.

#### *Jobcentre*

Der er et velfungerende samarbejde med jobcentre. De syv store kommuner i trekantsområdet – Vejle, Kolding, Fredericia, Haderslev, Vejen, Billund og Middelfart – har oprettet 'Job 7', som er et jobcentersamarbejde, der sikrer et bredt geografisk rekrutteringsgrundlag. Det har fungeret rigtig godt på nogle områder – bl.a. i ft buschauffører og aktuelt på bygge- og anlægsområdet.

Praksis i samarbejdet med jobcentre er også funderet på et godt samarbejde mellem direktørerne fra AMU Syd, Hansenberg samt IBC og jobcenterchefen. Jobcentrene viser generelt villighed til at betale for kurser f.eks. inden for svejsning, transport og lager, hvis der er job i sigte og processen derhen er seriøs.

Et eksempel på et projekt i 'Job 7'-samarbejdet er et igangværende samarbejde med jobcentret i Kolding og Hansenberg, hvor AMU-udbydere på baggrund af en efterspørgsel fra virksomheder i trekantsområdet efter kvalificeret arbejdskraft går i dialog med virksomhederne om krav og forventninger til opkvalificering af de nye medarbejdere. Jobcenteret er positiv over for bevilling af kurser, der kan imødekomme behovet hos virksomhederne.

Aktuelt har jobcenteret og AMU-udbydere drøftet disse ting med større virksomheder og vil nu tage kontakt til de mellemstore og mindre virksomheder også. I dette projekt er det en mulighed at informere om det introducerende 3-dages kursus i ft svejseværkstedet. Modellen giver stor fleksibilitet til at vægte om, og hvor meget det skal være hhv. MAG- og TIG-svejsning, afhængig af virksomhedernes konkrete behov.

#### *Planer for kompetenceafklaringsforløb inden for svejsning*

AMU Syd vil arbejde for at udbrede virksomheders, jobcentres og A-kassers kendskab til 3-dages kompetenceafklaringsforløb inden for svejsning samt samarbejde om at igangsætte proces om visitation og rekruttering til forløbet.

Dette forudsætter også en styrket indsats over for aktørerne i beskæftigelsesindsatsen, bl.a. om disse forhold:

- Der er behov for, at jobcentrene identificerer de integrationsborgere, som måtte have nogle forudsætninger inden for svejsning, vejlede dem om jobmulighederne inden for svejseområdet og foreslå dem i første omgang det nævnte tredages-kursus.
- Udbredelse af viden om læseværkstedet, som et fleksibelt tilbud, der kan understøtte den faglige undervisning på AMU-kurserne.
- Samarbejde om identifikation og dialog med udvalgte virksomheder om tilbuddet.

#### **5.4. Opsamling**

De tre skoler, der har deltaget i dette projekt, har på forskellig vis bidraget til formålet, som har været at udvikle lokale AMU-pakker til flygtninge og indvandrere, som kan bruges af virksomheder i industrien.

Mercantec har udviklet og igangsat et kombineret kursus- og praktikforløb inden for MAG- og TIG-svejsning for 15 flygtninge og indvandrere, som via forløbet rustes til beskæftigelse på de lokale virksomheder inden for metalindustrien. Opkvalificeringen rummer både faglige AMU-kurser inden for sikkerhed og MAG- og TIG-svejsning – og fagunderstøttende dansk, leveret af Viborg Sprogcenter.

ZBC har udviklet en kursuspakke inden for procesindustri, som er klar til at blive rullet ud i Roskilde og omegn – og måske senere i Region Sjælland. Kursuspakken består af introducerende kurser inden for maskin- og elsikkerhed, produktion, kvalitetsbevidsthed og inspektion på i alt 2 uger – og herefter kurser inden for et af følgende to specialer: Fødevarer samt Produktion og udvikling på i alt 2 uger. Der har været gennemført møder med i første omgang jobcenter i Slagelse og i anden omgang Roskilde.

AMU Syd har forud for projektet udviklet en model for kompetenceafklaring til MAG- og TIG-svejsning på i alt tre dage og har efterfølgende haft en dialog med IU, hvor modellen og dens implementering i samarbejde med jobcentre og virksomheder er kvalificeret. Skolen har desuden en praksis med et læseværksted på skolen, hvor der leveres fagunderstøttende sprogundervisning af AOF inden for rammerne af Forberedende VoksenUndervisning (FVU).



Skolerne har hver især mange erfaringer med initiativer over for flygtninge og indvandrere og kan tilbyde en flerhed af redskaber:

- Metoder til kompetenceafklaring og -vurdering af faglige kompetencer.
- Metoder til screening af sproglige færdigheder – selv eller via samarbejdspartnere.
- Kombinerede programmer hvor faglig opkvalificering understøttes af målrettet sproglig undervisning i det relevante fags terminologi og materialer.
- Åbne værkstedsmodeller f.eks. inden for svejsning, hvor der kan tilrettelægges individuel undervisning og træning tilpasset den enkelte flygtning og indvandrer.

Derudover råder de deltagende skoler også i nogle tilfælde selv over kompetencer i organisationen til at varetage opgaven med fagunderstøttende sprogundervisning – eller alternativt kan de vælge at købe den ind via f.eks. sprogundervisning varetaget af det lokale sprogcenter eller læseværksted på skolen, varetaget af et oplysningsforbund (AOF).

AMU-udbydere kan således på kvalificeret vis bidrage med opkvalificering som naturligt redskab i rekruttering og identifikation af kvalificerede medarbejdere til en given virksomhed med rekrutteringsbehov – og til opgradering af virksomhedens medarbejdere med udenlandsk baggrund i virksomhederne. I dette projekt er der vægt på AMU-kurser som led i virksomhedernes rekruttering. I det perspektiv skal AMU-udbydere levere dokumentation til jobcentre for virksomhedernes efterspørgsel for at kunne tilbyde kurserne. Det har været en udfordring, for virksomhederne vil gerne kende rammen og kursuspakken for at kunne sige ja til at bruge et kombineret kursus- og praktikforløb som led i rekruttering.

## 6 Formidling af redskaber fra projektet

Udover de lokale redskaber udviklet og anvendt af de deltagende skoler er der også centralt lagt vægt på at udvikle redskaber, der kan bruges i det videre arbejde blandt AMU-udbydere. Der er tale om to produkter:

1. En inspirationsfilm om mangfoldighed
2. 'Virksomhedernes motiver til at ansætte flygtninge og indvandrere' – et arbejdsredskab bl.a. til virksomhedskonsulenter hos skoler og jobcentre.

### Inspirationsfilm

Foreningen Nydansker har produceret en kort film, der skal inspirere andre virksomheder til at tænke mangfoldighed i rekruttering. Den er også en inspiration til skoler, jobcentre og andre aktører, der arbejder med virksomhedsrettet integration.

I filmen fortæller ledelse og medarbejdere fra Lakrids by Johan Bülow i Hvidovre om, hvordan det er at arbejde med mangfoldighed på en arbejdsplads, hvor medarbejdere med mange nationaliteter samarbejder på kryds og tværs af funktioner. 50% af medarbejderne har udenlandsk baggrund.

### 'Virksomhedernes motiver til at ansætte flygtninge og indvandrere'

Dette redskab er tiltænkt virksomhedskonsulenter på skoler og jobcentre, som i mødet med virksomheder møder forskellige motiver og tilgange til at vælge flygtninge og indvandrere som nye medarbejdere – og også forskellige forbehold.

I redskabet har vi opereret med tilgange ud fra to akser: Værdiorientering vs markedsorientering og kort sigt (operationel) vs lang sigt (strategisk).

I modellen er der udarbejdet nogle prototype-eksempler på virksomheder og mulige motiver/forbehold inden for fire kategorier.

De to kategorier, som vægter markedsorientering på hhv. kort og lang sigt er:

- 'Udenlandske medarbejdere er en nødvendighed'.
- 'Mangfoldighed skaber værdi på bundlinjen'

De to kategorier, som vægter værdiorientering på hhv. kort og lang sigt er:

- 'Jeg er en ildsjæl, som vil gøre en forskel'
- 'CSR-strategi er vigtig i vores organisationskultur'.

Det er et refleksionsredskab, hvor den enkelte virksomhedskonsulent kan gøre sig overvejelser om, hvorfor en given virksomhed har interesse i at ansætte flygtninge og indvandrere, og hvilken virksomhedskontekst AMU-kurser, praktik og andre redskaber i beskæftigelsesindsatsen skal tænkes ind i.

Redskabet er udviklet af Kirsten Floris i samarbejde med projektledelsen hos Industriens Fællesudvalg.

### Formidling af produkterne

Industriens Fællesudvalg vil arbejde med at udbrede, hvordan de anvendte metoder i målrettet brug af AMU-kurser kan indgå i en vellykket integration. Udvalget vil iværksætte en formidling af produkterne til en bred kreds af aktører - via organisationerne i Industriens Fællesudvalg, IU's hjemmeside, AMU-udbydere og samarbejdspartnere.

## 7 Materialer og links – til inspiration

### *Industriens Uddannelser (IU)*

IU har udviklet IGU-forløb til flygtninge og familiesammenførte til flygtninge. Forløbene består af AMU-kurser, som gør deltagerne klar til at løse opgaver fx inden for plast, svejsning og CNC, og giver dermed mulighed for jobs i danske industrivirksomheder. Nogle af AMU-kurserne i IGU-forløbene giver også merit til udvalgte erhvervsuddannelser.

IGU-forløbene er:

- IGU – grundlæggende kompetencer til industrien
- IGU – elektronikindustrien
- IGU - plastindustrien
- IGU – CNC
- IGU – metalbearbejdning (lysbue, MAG, TIG)
- IGU – metalbearbejdning (speciale i lysbuesvejsning).

Læs mere her: <https://iu.dk/efteruddannelse/igu/>

### *DI*

DI har forskellige inspirationsmaterialer til at bruge IGU - f.eks.:

- Guide til virksomhederne: 10 enkle skridt til at ansætte en flygtning i et IGU-forløb.
- Eksempler på uddannelsesplaner inden f.eks. for vaskeri og rengøring og med forskellige vægtninger af sproglig opkvalificering og faglige opkvalificering via amu-kurser.

Læs mere her: <https://di.dk/personale/personalejura/igu/pages/default.aspx>

### *3F*

3F har forskellige informationsmaterialer om uddannelse, f.eks. en pjece om IGU.

Læs mere her:

<https://www.3f.dk/medlemstilbud/selvbetjening/pjecer/uddannelse>

### *Udlændinge- og integrationsministeriet.*

På ministeriets hjemmeside er der mange nyttige informationer om integration – f.eks. 'Tal og fakta på udlændingeområdet 2017'.

Læs mere her: <http://uim.dk/publikationer/tal-og-fakta-pa-udlaendingeområdet-2017>

### *'Sammen om integration'*

Et virksomhedspartnerskab, hvor virksomheder, Jobservice Danmark og jobcentre samarbejder om at integrere flygtninge på arbejdsmarkedet. Partnerskabet blev etableret i 2015, og målet er at understøtte virksomhedernes vigtige indsats med at hjælpe flere flygtninge ind på det danske arbejdsmarked. Læs mere her: <http://sammenomintegration.dk/>

'Sammen om Integration' har formidlet oversigt over virksomhedsrettede tilbud og virksomhedscases, som kan ses på <http://sammenomintegration.dk/hvordan-deltager-man/hvordan-deltager-min-virksomhed-kom-i-gang> og på You Tube.

### *Foreningen Nydansker.*

Foreningen Nydansker har gennem 20 år arbejdet med integration og mangfoldighed for det danske erhvervsliv. Igennem projekter og rådgivning har de arbejdet med integration via beskæftigelses

og/eller uddannelsesinitiativer. Har f.eks. udarbejdet IGU-pakker og brancherettede pakker i samarbejde med kommuner og virksomheder.

Foreningen Nydansker har udarbejdet forslag til branchepakker.

Læs mere her: <https://www.foreningen-nydansker.dk/>

#### *CABI*

Cabi arbejder med at udvikle socialt ansvar i samarbejde mellem jobcentre og virksomheder, herunder at få flere udsatte ledige i job og af fastholde udsatte medarbejdere. Har bl.a. arbejdet med mentorer i beskæftigelsesindsatsen. Rådgiver også virksomheder ved ansættelse af flygtninge.

Læs mere her: <https://www.cabiweb.dk/temaer/nydanskere-og-integration/>

#### *Jobservice Danmark*

Hos Jobservice Danmark kan der også hentes råd og hjælp i fbm. ansættelse og opkvalificering af flygtninge.

Læs mere her: <https://www.star.dk/til-virksomheder/faa-landsdaekkende-virksomhedsservice/hjaelp-til-at-integrere/>

# Målgruppebeskrivelse af ledige flygtninge og familiesammenførte i Danmark

## MÅLGRUPPEN, ASYLPROCES OG VISITERING

Aktuelt er der 26.687 ledige under integrationsloven i Danmark. Der er de seneste år sket en markant forøgelse af denne gruppe, der i 2011 talte 3.490 personer ([Integrationsbarometeret 2017](#)). Det skyldes de store flygtningestrømme, som ankom til Europa i 2015 og 2016. I 2015 blev der givet opholdstilladelser til 22.494 flygtninge og familiesammenførte. Tilstrømningen er siden bremsset, og i 2016 var antallet af opholdstilladelser 15.172 ([UIM 2016](#)). I 2017 er der indtil nu givet 6.872 opholdstilladelser til flygtninge og familiesammenførte. Målgruppen udgøres primært af mennesker med et mellemøstligt og nord- og østafrikansk ophav med personer fra Syrien, Afghanistan, statsløse (eksempelvis palæstinensere), Irak, Eritrea og Somalia som de største grupper ([Ny i Danmark 2017](#)).

Alle der søger asyl, må i en periode opholde sig på et asylcenter, mens deres ansøgning behandles. Det er Foreningen Nydanskere erfaringer, at asylprocessens forløb kan variere ift. hvilket opholdsgrundlag der søges om. Eksempelvis vil syrere få en hurtig sagsgang, da syriske mænd umiddelbart får opholdstilladelse grundet den hærgende borgerkrig. Hvis man søger opholdstilladelse grundet personlig forfølgelse, men i en kontekst hvor Udlændingestyrelsen skal granske sagen, kan det tage betydeligt længere tid.

Flygtninge, der har fået opholdstilladelse, bliver boligplaceret i en af landets kommuner i et særligt kvotesystem. Disse kvoter er opgjort i overensstemmelse med forholdene i den enkelte kommune ([Ny i Danmark 2017](#)). Vestegnskommunerne Brøndby, Høje-Taastrup, Ishøj, Albertslund og Vallensbæk er siden 2017 ikke blevet tildelt nytilkomne flygtninge, da de allerede har en stor population af personer med ikke-vestlig baggrund. Københavns Kommune har indtil 2017 også været undtaget fra kvoteordningen, men de forpligtigede sig i 2017 til at modtage flygtninge og har således modtaget 134 flygtninge i år.

Der kan findes aktuelle tal på landsplan og for de enkelte kommuner på Det nationale integrationsbarometer ([Integrationsbarometeret 2017](#)).

## MÅLGRUPPENS UDDANNELSESBAGGRUND OG UDDANNELSESMULIGHEDER

Flygtninge har generelt et lavere uddannelsesniveau end både danskere og ikke-vestlige indvandrere, som nedenstående figur fra en nylig undersøgelse foretaget af Rockwoolfonden viser ([Rockwool 2017](#))



Tabel 1. Uddannelsesniveaue for indvandrere og danskere. Højeste fuldførte uddannelse, både dansk og medbragt. Procent

	Danskere	Indvandrere		Flygtninge
		Vestlige	Ikke-vestlige	
Grundskole	19	7	32	53
Gymnasial uddannelse	6	8	9	10
Erhvervsfaglig uddannelse	38	23	20	14
Kort videregående uddannelse	5	8	5	3
Mellemlang videregående uddannelse	21	21	15	10
Lang videregående uddannelse	11	27	14	5
Uoplyst	1	7	5	4
I alt	101	101	100	99

Kilde: ROCKWOOL Fonden, baseret på data fra Danmarks Statistik.

Det er en myte, at flygtninge fra Syrien er veluddannede. Faktisk er syrerere de dårligst uddannede i målgruppen af flygtninge og familiesammenførte, idet 66 % har grundskoleuddannelse som højeste uddannelsesniveaue. Til sammenligning gælder det kun for 22 % af gruppen af iranere ([Rockwool 2017](#)).

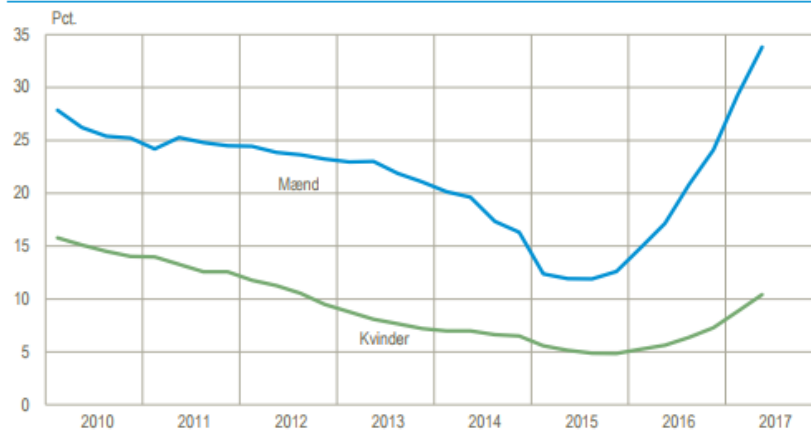
Det gælder for ledige generelt, og også for målgruppen, at jo længere uddannelse man har, desto lettere er det at komme i job og bibeholde et fodfæste på arbejdsmarkedet. Dette gælder også for målgruppen. Det viser sig eksempelvis, at beskæftigelsesfrekvensen er højest hos gruppen af flygtninge, der har taget en erhvervsfaglig uddannelse, nemlig på 49 %. Det peger på, at erhvervskompetencegivende uddannelser er et effektivt værktøj i integrationsindsatsen ([Rockwool 2017](#)).

### INTEGRATIONSPROGRAMMETS FOKUS PÅ AKTIVERING OG BESKÆFTIGELSE

Så snart den enkelte flygtning er visiteret til en kommune, underlægges de et integrationsprogram, der faciliteres af kommunernes jobcentre. Det er målsætningen at få målgruppen ud af offentlig forsørgelse inden for ét år, men hvis dette ikke nås, kan programmet forlænges op til fem års varighed. Derefter overgår flygtningen til den almindelige beskæftigelsesindsats.

Aktuelt er 24,4 % af målgruppen i beskæftigelse inden for de første tre år af deres ophold i Danmark. Det er en markant stigning med 15 procentpoint siden 2015. Der er tale om en generel stigning, men der er fortsat en stor kønsmæssig forskel i beskæftigelsesgraden, da kvinderne i målgruppen ikke tilnærmelsesvis er beskæftiget i lige så høj grad som mændene ([Danmarks Statistik 2017](#)):

**Andel af personer i lønmodtagerbeskæftigelse blandt flygtninge for mænd og kvinder, sæsonkorrigeret**



Mere information: Se flere tal i Statistikbanken på [www.dst.dk/stattabel/1487](http://www.dst.dk/stattabel/1487).

Det vurderes af Danmarks Statistik, at den nuværende stigning i beskæftigelsen skal ses i lyset af et styrket fokus på beskæftigelse i integrationsprogrammet i samspil med et generelt økonomisk opsving ([Danmarks Statistik 2017](#)). Det er den siddende regerings 2020-målsætning, at beskæftigelsen skal nå op på 50 % inden for de tre første år af målgruppens ophold i Danmark.

Det nuværende integrationsprogram er resultatet af en to- og trepartsaftale mellem KL, LO, DA og regeringen og har et meget ensidigt fokus på arbejdsmarkedsintegration ([KL 2016](#)). Unge under 25 år i målgruppen er dog i stedet underlagt et uddannelsespålæg, hvor hovedmålet er at påbegynde et uddannelsesforløb, om end dette forvaltes forskelligt af landets kommuner ([Dansk Flygtningehjælp 2017](#)).

I det følgende vil der være en gennemgang af integrationsprogrammets væsentligste elementer, der danner rammen for målgruppens første år i Danmark:

**Fast bopælspligt:** Målgruppen er påbudt at blive boende i den kommune, de er visiteret til, i de år integrationsprogrammet forløber. De kan kun flytte, hvis de får ordinært arbejde andetsteds.

**Jobparat eller aktivitetsparat:** En borger under integrationsprogrammet ansues af kommunen som værende enten 'aktivitetsparat' eller 'jobparat', og dette afgør vedkommendes aktiveringsforløb. Umiddelbart mødes alle som jobparate de første 3 måneder, hvilket betyder, at borgeren skal indgå i diverse aktiverings- og beskæftigelsestilbud.

I april 2017 var der knap 70 % af målgruppen, der blev vurderet jobparate. De resterende er efter de tre første måneder nedgraderet til aktivitetsparate, hvilket betyder, at de aktuelt ikke kan klare et intensivt aktiveringsforløb ([UIM 2017](#)). Det beror ofte på sociale og psykiske problemstillinger såsom svær traumatisering. Det nøjagtige tal for traumatiserede findes ikke, men det anslås at ca. 1/3 af målgruppen lider af PTSD ([Dansk Flygtningehjælp](#)).

**Aktiveringsforløb for jobparate:** Jobparate i målgruppen skal inden for 4 uger være i virksomhedsforløb mindst 15 timer ugentligt, og dernæst må der maksimalt gå 6 uger mellem hvert virksomhedsforløb. Nylige tal fra UIM har dog vist, at andelen af nyankomne, der rent faktisk starter på et virksomhedsrettet forløb inden for den første måned blot er på 17 %. Intentionen om et koncentreret og hurtigt virksomhedsforløb fra dag 1, er således ikke implementeret til fulde i kommunerne. Dog skaber den stramme tidsramme et pres på både jobcentret og flygtningen for at komme ud på en virksomhed hurtigst muligt ([UIM 2017](#)).

**Finansiering af integrationsprogrammet:** Staten yder refusion til kommunerne for udgifterne til integrationsprogrammet, men nedtrapper hurtigt dette tilskud fra 80 % de første uger ned til 20 % efter ét år. Det tvinger kommunerne til at lave mange og hurtigt igangsatte virksomhedsforløb, hvis de skal kunne holde deres budgetter ([KL 2017](#)). Finansieringen fra staten er klart tilrettelagt med et beskæftigelsesfokus, idet der gives resultattilskud til de kommuner, der får personer i målgruppen i job ([UIM 2016, afsnit I](#))

**Integrationsydelsen:** Ledige under integrationsprogrammet modtager i dag en integrationsydelse svarende til en SU-sats, og der er derudover et strengt fokus på, at de skal indgå aktivt i virksomhedsforløb. Gør de ikke det, rammes de af økonomiske sanktioner ([Altinget 2016](#)).

**Virksomhedsforløb:** Ledige under integrationsprogrammet aktiveres primært i enten virksomhedspraktik, løntilskud eller et integrationsgrunduddannelsesforløb (IGU). I februar 2017 blev det estimeret, at 28 % af målgruppen er i virksomhedspraktik og 8 % i løntilskud ([UIM 2017](#)). Der er i alt iværksat knap 950 IGU-forløb landet over ([UIM 2017](#)). Her gives en oversigt over de tre typer af tilbud:

- Virksomhedspraktik er et kortere ulønnet forløb på 4 eller 13 uger med mulighed for forlængelse i op til 26 uger.
- Ansættelse med løntilskud i private virksomheder kan have en varighed på op til 1 år, hvor den ansatte får løn, men virksomheden modtager offentligt tilskud til lønnen. Ansættes en flygtning eller familiesammenført i et offentligt løntilskud modtager han eller hun ikke løn, men integrationsydelse.
- IGU'en er et toårigt forløb sammensat af ansættelse på en virksomhed kombineret med 20 ugers uddannelse, der kan være danskundervisning, AMU-kurser eller anden voksenuddannelse. Lønnen betales af virksomheden og følger EGU-satserne, der er noget lavere end gængse mindstelønninger ([DA 2016](#)). IGU'en er kun tilgængelig for en begrænset del af målgruppen, nemlig personer med flygtningestatus mellem 18 og 40 år.

**Danskuddannelse:** Alle flygtninge og familiesammenførte får automatisk tilbudt en almindelig danskuddannelse og har fem år til at gennemføre denne. 17.045 personer på integrationsydelse deltog i danskundervisning i 1. kvartal 2017

([Integrationsbarometeret](#)).

Sprogcenteret visiterer hver person ind på én af tre danskuddannelser på baggrund af vedkommendes skriftlige færdigheder:



- Dansk 1 er for kursister, som ikke har lært at skrive på deres modersmål, eller ikke har kendskab til det latinske alfabet.
- Dansk 2 er for kursister, som normalt har en kort skole- og uddannelsesbaggrund fra hjemlandet.
- Dansk 3 er for kursister, som har en mellemlang eller lang uddannelse med fra hjemlandet.

Målgruppen af flygtninge og familiesammenførte til flygtninge fordeler sig i 2017 med 40 % på Dansk 1, 52 % på Dansk 2 og 8 % på Dansk 3 ([Integrationsbarometeret](#)).

I det nuværende integrationsprogram er danskuddannelsen underordnet beskæftigelsesindsatsen. Dansk er således et middel til selvforsørgelse, snarere end det er et mål i sig selv ([UFM](#)). Langt de fleste i målgruppen er således i virksomhedsforløb parallelt med danskundervisningen.

### BRUGEN AF AMU-KURSER FOR MÅLGRUPPEN

Det har ikke været muligt at finde tal på, i hvor høj grad AMU-kurser bruges i beskæftigelsesindsatser for målgruppen. Foreningen Nydanskere oplever dog, at jobcentre kun i meget begrænset omfang benytter AMU-kurser til ledige i integrationsprogrammet. Det hænger dels sammen med, at der er stramt lovgivningsmæssigt fokus på virksomhedsforløb og korteste vej til selvforsørgelse. Derudover er det en hindring, at en ledig skal have danskundskaber svarende til prøve i Dansk 2 for at kunne tage et ordinært AMU-kursus, hvilket begrænser udbuddet ([UVM](#)). Det er endvidere oplevelsen, at mange jobcentre grundet stram økonomistyring har en politik om kun at bevillige AMU-kurser, hvis en arbejdsgiver stiller et job i udsigt for den ledige, når kurset er gennemført.

Integrationsgrunduddannelsen (IGU) introducerer dog AMU-kurser som et væsentligt element i opkvalificering for målgruppen. IGU'en har den klare fordel, at forløbets uddannelsesindhold finansieres af staten, hvilket fritager både jobcentre og arbejdsgivere for denne udgift.



## Virksomheders motiver for at ansætte flygtninge og indvandrere

Hvilke motiver og overvejelser er i spil hos virksomhederne, når de får spørgsmålet om at ansætte og oplære en flygtning eller indvandrer? Hvad kan være udslagsgivende for at sige ja – og hvilke forbehold kan der også være? Hvad møder virksomhedskonsulenten i den indledende kontakt til virksomhederne, når et projekt som dette introduceres?

Her er et redskab, man som virksomhedskonsulent kan bruge til at gøre sig tanker om virksomhedstilgange og motiver.



### Udenlandske medarbejdere er en nødvendighed

Virksomheden har fokus på daglig drift, arbejdskraft og rentabilitet. Virksomheden har en kort og operativ styringshorisont. Den har måske ikke tradition for uddannelse og oplæring – og heller ikke vilje til at gå langt ad den vej, for det tager jo tid fra produktionen. Det skal være effektiv og målrettet oplæring på AMU-kurser, hvis det skal være aktuelt.

#### **Motiver for at tage imod en udenlandsk medarbejder kan være:**

- Vi mangler kvalificeret arbejdskraft for at kunne imødekomme ordrer.
- Vi har gode erfaringer med en eller flere velfungerende udenlandske medarbejdere.
- Vi har opgaver, som er relativt simple og uden for meget kontakt til danske kunder.
- Vi håber på en stabil og loyal arbejdskraft.
- Der er en fornuftig økonomi i at introducere gennem praktik og målrettet uddannelse.

#### **Forbehold kan være:**

- Tager det for lang tid, før de præsterer godt nok i forhold til vores forventninger?
- Kan kommunikation om opgaver og med kolleger og kunder fungere sprogligt?
- Vi er ligeglade med støtteordninger til beskæftigelse og uddannelse – de skal bare hurtigt ind i opgaverne.
- Vi kan sagtens tiltrække og fastholde lokale folk til vores jobs.
- Vores medarbejdere kan ikke bruge de nødvendige timer på at oplære en flygtning eller en indvandrer.
- Vi har ikke kapacitet og ressourcer – og synes det er for stort et arbejde.

### Mangfoldighed skaber værdi på bundlinjen

Virksomheden er en vækstvirksomhed med en strategisk og markedsorienteret tilgang – og opererer måske også internationalt. Organisationen er kendetegnet ved at være dynamisk – også ved at udvikle eller rekruttere til de produkter, ydelser og kompetencer, markedet kræver. Virksomheden har en strategi om, at en mangfoldig medarbejderstab skaber værdi og positive resultater på bundlinjen. Ledelsen ser økonomiske og markedsmæssige fordele i at tiltrække højtuddannede specialister og operatører med udenlandsk baggrund.

#### **Motiver for at tage imod en udenlandsk medarbejder kan være:**

- Vi har stor eksportandel – og eksporterer til mange lande. Derfor er det også en fordel for os at have medarbejdere med forskellige kulturelle baggrunde in-house.
- Vi har engelsk som koncernsprog – og taler engelsk i det daglige i nogle afdelinger – så vi kan godt tage imod en flygtning eller indvandrer, som måske ikke har lært det danske endnu men fint kan varetage udvalgte arbejdsoperationer.
- Vi er hele tiden opmærksom på, at vi er forsynet med de rette kompetencer og medarbejdere – nu og de næste 10 år.
- Vores arbejdsorganisation er sådan, at vi har jobs med både lav og høj kompleksitet i opgaveløsning.

#### **Forbehold kan være:**

- Vi en stor organisation – og det kan være en udfordring at få vores driftslederne med på idéen.
- Vi har ordrebogen mere end fyldt, og skal overveje på hvilke tidspunkter, vi kan afsætte god tid til at introducere flygtninge og indvandrere. Vi er optaget af at sikre en god introduktion, for rekrutterings- og oplæringsudgiften vejer tungt.
- Information om de enkelte flygtninge og indvandrere, vi tidligere har taget i praktik, har været for mangelfuld.
- Vi har tidligere ikke fået afstemt forventninger godt nok mellem den enkelte flygtning/indvandrer og virksomheden – fra start og i introduktionsperioden.

### **Jeg er en ildsjæl, som vil gøre en forskel**

Virksomhedens ledelse har et ønske om gerne at ville give en hjælpende hånd til integrationen – måske fordi ejeren er gift med en udlænding og derfor kender godt til udfordringer og muligheder for at komme i job eller uddannelse. Det kan være en mindre eller mellemstor virksomhed, som gerne vil fremstå som 'den rummelige familie' – med plads til forskellige medarbejdertyper.

#### **Motiver for at tage imod en udenlandsk medarbejder kan være:**

- Vi vil gerne bidrage til integrationen.
- Vi ser det som vigtigt, at også vi som virksomhed tager et medansvar.
- Jeg har familiemedlemmer, der har udenlandsk baggrund, og ved hvad der skal til for at få fodfæste på arbejdsmarkedet.
- Vi er i forvejen gode til at få alles kunnen og talenter på banen.
- Det giver noget godt til det kollegiale samarbejdsklima, at vi tager et ansvar for hinandens oplæring og trivsel.

#### **Forbehold kan være:**

- Vi har den arbejdskraft, vi har brug for lige nu.
- Vi har viljen – men ikke så meget viden. Vi får i virkeligheden ikke særligt mange kvalificerede henvendelser om jobs fra flygtninge og indvandrere.
- Vi gider ikke for meget administrativt 'bøvl' – der skal være gode 'hjælpere', der kan spare os for at sætte os ind i de forskellige arbejdsgange om at søge tilskud til uddannelse og praktik.
- Kundekontakten er fremhævende i de fleste jobs – og den er på dansk.

### **CSR-strategi er vigtig i vores organisationskultur**

Virksomheden har en strategisk tilgang, et velfungerende set-up for HR – og beskrevet en CSR-politik, der langt henad vejen er indarbejdet på forskellige niveauer i organisationen. Der er en professionel tilgang til rekruttering og introduktion af nye udenlandske medarbejdere generelt – og også hvor det handler om flygtninge og indvandrere. Virksomheden bruger også at markedsføre sig på sin sociale profil og sit samfundsansvar.

#### **Motiver for at tage imod en udenlandsk medarbejder kan være:**

- Vi har et godt organisatorisk beredskab for at tage imod flygtninge og indvandrere, fordi både ledere og arbejdsmiljø-/tillidsrepræsentanter ved, hvad der skal til, og er vant til at tilrettelægge gode introduktionsforløb.
- Vi har uddannet et korps af mentorer og/eller kontaktpersoner – også med forskellige kulturelle baggrunde.
- Det giver et internationalt mindset at have medarbejdere fra forskellige lande.
- Vi har et veletableret samarbejde med jobcentre og aktører på dette område.
- Vi har et godt omdømme lokalt og på markedet, fordi vi tager et ansvar for integrationen og CSR generelt.

#### **Forbehold kan være:**

- Informationer om kandidaterne til vore jobs som operatører er ofte for mangelfulde. Vi har eksempler, hvor vi ikke har været heldige med det rette match mellem hvad jobbene kræver, og hvad kandidaterne kan.
- Enkelte steder i organisationen har vi ikke lykkedes med at fastholde nye udenlandske medarbejdere udover prøveperioden på jobbet.

# Vejen til job i metalindustrien



**Metalindustrien mangler arbejdskraft, så hvis du vil fremme dine jobmuligheder fremover og overvejer metalbranchen, er dette forløb en oplagt mulighed**

## Målgruppe:

- Ledige der ønsker et brancheskift til jern- og metalindustrien og som er teknisk anlagt
- Ledige med relevant praktisk erfaring fra jern- og metalindustrien som ønsker opkvalificering

## Forløbet indeholder:

- Et introduktionsforløb på 9 uger
- CNC forløb på 9 uger
- Virksomhedspraktik
- Undervejs mulighed for valg af gf2 industriteknik/voksenlærling

Se hieraki side 2

## Varighed, periode og sted:

Introduktionsforløbet har en varighed på 9 uger fra uge 43 til og med uge 51, 2016.

- 6 uger hos MetalCraft, H.C. Andersens Vej i Viborg
- 1 uge til jobsøgning
- 2 uger hos House of Technology i Bjerringbro

CNC forløbet har en varighed på 9 uger fra uge 1 til og med uge 10, 2017, som alle foregår i Bjerringbro.

Herefter 4 ugers virksomhedspraktik fra uge 11.

## Deltagergebyr og forsørgelsesgrundlag:

Deltagelse aftales med dit jobcenter. Du kan have mulighed for at modtage dagpenge eller kontanthjælp under forløbet.

Prisen for introduktionsforløbet er: kr. 30.046,-

Prisen for CNC forløbet er: kr. 28.285,-

## Yderligere oplysninger:

Kontaktpersoner og yderligere oplysninger på Mercantec:

Mette Elisabeth Gaml-Sørensen  
tlf. 2090 0484  
mail: meso@mercantec.dk

Poul-Erik Sørensen  
tlf. 2323 0745  
mail: poes@mercantec.dk

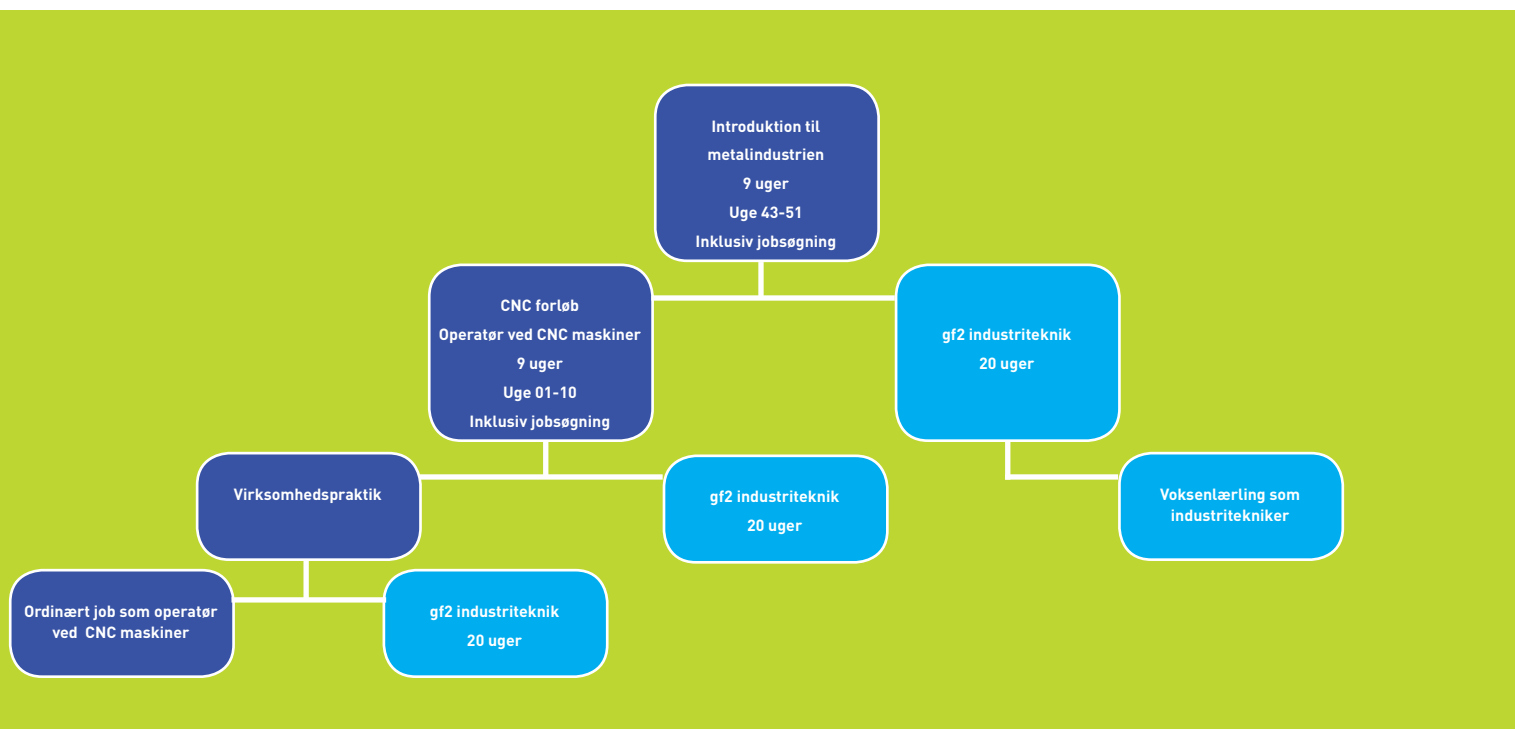
## Tilmelding

Du skal godkendes og tilmeldes via dit jobcenter.

Herefter kontaktes du af os for endelig tilmelding.



# Vejen til job i metalindustrien



## Følgende AMU-mål indgår:

### Introduktion til metalindustrien

- 45592 Manuel måle- og bearbejdningsteknik
- 44676 MAG-svejsning proces 135
- 40092 MAG-svejs-kants plade/plade pr 135
- 45177 Operatør v/konventionel maskinfræsning
- 45178 Operatør v/konventionel maskindrejning
- 44530 § 26
- 46489 Informationssøgning på internettet til jobbrug
- 47212 Brug af grafik i et tekstbehandlingsprogram  
Jobsøgning
- 47431 Kontrolmåling med fast og stilbart måleværktøj
- 47432 Præcisionsmåling med stilbart kontrolværktøj

### CNC forløb

- 47448 CNC-drejning, overvågning og produktion
- 47449 CNC-drejning, produktion og emnemåling
- 47411 CNC-fræsning, overvågning og produktion
- 47412 CNC-fræsning, produktion og emnemåling
- 47424 Emnetegning i CAD, introduktion
- 47450 CNC-plan- og profildrejning, programmering
- 47451 CNC-drejning, programmering og opstilling, 1-sidet
- 47413 CNC-fræsning, enkel programmering og bearbejdning
- 47414 CNC-fræsning, programmering og opstilling, 1-sidet  
Jobsøgning
- 42838 Robotter i industrien for operatører
- 42839 Robotbetjening for operatører

Ovennævnte AMU fag er på de regionale positivlister for Vest- og Østjylland. Dog undtaget 46489 og 47212.

Der undervises ikke nødvendigvis i den viste rækkefølge. Ret til ændringer forbeholdes.



# Bliv klar til job inden for svejseområdet

Start  
22. oktober  
2018

– både fagligt og sprogligt

**Uddannelsesforløb for flygtninge og indvandrere inden for svejseområdet kombineret med danskundervisning.**

## Periode

22. oktober 2018 til 1. marts, 2019

## Indhold

- > Forståelse for at være på en dansk arbejdsplads
- > Sikkerhed og arbejdsmiljø på arbejdspladsen
- > MAG svejsning
- > TIG svejsning
- > Dansk

10 ugers undervisning starter 22. oktober 2018

## Om undervisningen

Der undervises mandag til fredag.

Faglig undervisning foregår på Teknologisk Videncenter, Mercantec.

Danskundervisning foregår på Sprogcenter Viborg.

## Virksomhedspraktik

Forløbet afsluttes med 8 ugers virksomhedspraktik, som starter 14. januar 2018 og afsluttes 1. marts 2019.

## Tolkebistand

Der er arabisk tolk til rådighed i den faglige undervisning.

## Sikkerhedsbeklædning

Jobcenter Viborg betaler for forskriftsmæssig arbejdsbeklædning – herunder sikkerhedssko.

## Bevis

Der udstedes deltagerbevis efter endt uddannelse.

Tilmelding og mere information

Har du spørgsmål til kurset, eller ønsker du at tilmelde dig, er du meget velkommen til at kontakte:



**Studiesekretær**

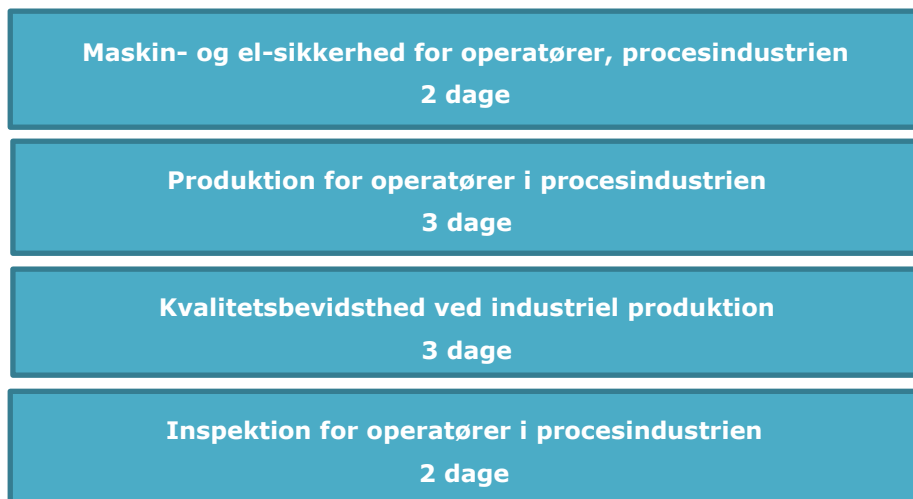
**Mette Doktor Plougmand**

Tlf.: 8950 3613

Mail: megp@mercantec.dk



## Uddannelsespakker inden for procesindustrien



Introduktionskurser (2 uger)

**Speciale: fødevarer**

**Speciale: produktion og udvikling**

Almen fødevarerhygiejne  
3 dage

Produktionsoptimering for operatører v.h.a. LEAN  
1 dag

Produktionshygiejne – operatør i fødevarerindustri  
1 dag

Tavlemøder for selvstyrende produktionsgrupper  
1 dag

Grundlæggende rengøringshygiejne  
1 dage

Sikker adfærd i produktionsvirksomheder  
1 dag

Processer og råvarer i levnedsmiddelindustrien  
5 dage

Styringsteknik for operatører, procesindustri  
5 dage

Specialekurser (2 uger)