



Erhvervsuddannelse for flygtninge

Fem danske cases om god praksis

- Case 1 Uddannelse af flygtninge til buschauffør
- Case 2 Integrationsgrunduddannelsen, IGU
- Case 3 Undervisning af flygtninge og øget mangfoldighed inden for rengøringservice
- Case 4 Midtvask –vejen til en anerkendt erhvervsuddannelse
- Case 5 Branchepakker i kommunalt regi

Revideret version efter tværnationalt møde i Köln i februar 2019

Christian Helms Jørgensen

God erhvervsuddannelse for flygtninge i Danmark – Case 1

Uddannelse af flygtninge til buschauffør

Generel beskrivelse af tiltaget

Uddannelsen til buschauffør for flygtninge er et eksempel på god praksis, fordi den sikrer en hurtig vej til fastansættelse for størstedelen af flygtningene. I Danmark uddannes de fleste buschauffører gennem det omfattende system af offentligt finansierede arbejdsmarkedsuddannelser (AMU), som tilbydes af både offentlige og private udbydere. UCplus er en af de største udbydere af uddannelse inden for transportsektoren og dækker hele Danmark. UCplus har tætte forbindelser til virksomheder og til arbejdsmarkedets parter inden for sektoren og har derfor god adgang til praktikpladser hos busselskaberne. Mange af eleverne på UCplus' erhvervsuddannelser har udenlandsk baggrund, og institutionen har udviklet en omfattende erfaring med undervisning af elever der har dansk som andetsprog. Med baggrund i disse erfaringer etablerede UCplus i 2007 Center for Danskuddannelse, som ligger tæt på UCplus, Uddannelsescenter for Kollektiv Trafik. UCplus har opnået officiel godkendelse til at kunne udstede de fleste gængse uddannelsesbeviser i dansk sprogundervisning. Her er der mulighed for at organisere danskuddannelsen, så der er særligt fokus på korrekt sprogbrug inden for transportfagene. Der udbydes desuden kombineret og integreret undervisning der forbinder sprog med tekniske fag. I kølvandet på tilstrømningen af flygtninge etablerede UCplus en toårig erhvervsrettet integrationsgrunduddannelse (IGU) med henblik på at uddanne flygtninge til buschauffører. IGU-forløbet er opbygget af kurser fra AMU-systemet, som udbyder et bredt udvalg af korte og fleksible kurser målrettet ledige og folk i beskæftigelse. De omfatter kurser til kørekort samt kurser inden for kundeservice og offentlig transport. De første 6 måneder af det toårige IGU-forløb omfatter desuden intensiv undervisning i dansk og dansk kultur. Link: <https://ucplus.dk/kommuner-busselskaber-har-succes-faa-flygtninge-job-buschauffoer/>

Input

Adgang og adgangskrav

IGU til buschauffør har haft stor succes med at få flygtninge ud i almindelige jobs. Dette skyldes blandt andet en grundig visitering og test af ansøgerne forud for optagelse på uddannelsen. Denne procedure sikrer, at det udelukkende er flygtninge, der opfylder adgangskravene, optages på uddannelsen. Eftersom undervisningen i AMU-modulerne på IGU-forløbet foregår på dansk, skal flygtningene have opnået gode sprogfærdigheder, før de kan optages på IGU-forløbet. Lovgivningen kræver desuden at deltagerne skal være over 21 år og have en ren straffeattest for at blive buschauffør. Der skal også foreligge en lægeerklæring om, at de opfylder visse minimumskrav i forhold til helbred og fysiske evner, og de skal have et almindeligt dansk kørekort.

Uddannelsen til buschauffør fremstår som en attraktivt mulighed for mange flygtninge, da det giver en hurtig vej til et fast og stabilt arbejde. Der er derfor mange ansøgere. Hver måned afholdes der et informations- og

visitationsarrangement for potentielle ansøgere. Her oplyses de om uddannelsens muligheder og krav, og deres færdigheder vurderes af en kørelærer. Ansøgernes motivation og kompetencer undersøges med henblik på at vurdere deres forudsætninger for at gennemføre uddannelsen.

Under IGU til buschauffør vil flygtningene som led i det 6-måneders grundforløb deltage på almindelige hold sammen med andre elever, som ikke er flygtninge. Da uddannelsen er meget intensiv og krævende, er der risiko for at flygtninge ikke kan gennemføre uddannelsen. For at øge fastholdelsen af eleverne, har udbyderen af uddannelsen, UCplus, oprettet et forberedelseskursus i erhvervsrettet dansk og dansk kultur. Kurset kan vare mellem 6-9 uger afhængig af de individuelle behov. Her deltager flygtningene i danskundervisning og i forberedende undervisning for chauffører og lærer derved faglige færdigheder som forbedrer deres muligheder for at gennemføre det efterfølgende IGU-forløb. Det er med til at styrke elevernes engagement, at forberedelseskurserne finder sted samme sted, som buschaufførerne uddannes.

På grund af uddannelsesudbyderens grundige visitering af flygtningene forud for optagelse, har busselskaberne tillid til kvaliteten af eleverne og tilbyder uden forbehold praktikpladser. Virksomhederne har fordel af IGU-forløbet, da de modtager veluddannede og højt motiverede medarbejdere på et tidspunkt, hvor disse er en mangelvare. En af uddannelsens svagheder er, at kun ganske få kvinder søger om optagelse, hvilket primært skyldes kulturelle normer og arbejdsfordelingen mellem kønnene i familierne.

Holdbar efterspørgsel efter uddannet arbejdskraft

De store busselskaber oplever i stigende grad mangel på uddannede chauffører og et fald i antallet af ansøgere. Uddannelsescenter for Kollektiv Trafik, UCplus, har desuden oplevet faldende interesse for uddannelsen til buschauffør. Uddannelsen er derfor kommet på regeringens liste over 'fordelsuddannelser', som nyder særlige fordele for at kunne tiltrække flere elever. Dette har betydet, at uddannelsen til buschauffør er blevet en rigtig god mulighed for flygtninge, som ønsker fast arbejde. Jobbet som buschauffør indebærer dog meget andet end blot et erhvervskørekort. Det kræver en høj grad af kundeservice og gode egenskaber inden for kommunikation, viden om teknisk vedligehold, kendskab til sikkerhed samt evne til at udarbejde tidsplaner, arbejdsrapporter og arbejde selvstændigt. IGU-forløbet for flygtninge er udarbejdet i samarbejde med arbejdsgiverne og omfatter alle de grundlæggende færdigheder, der er nødvendige for at opnå beskæftigelse efter forløbet er afsluttet.

Proces

Læring af sprog og kultur

Transportsektoren beskæftiger et stort antal indvandrere, og to tredjedele af de ansatte inden for kollektiv trafik i København er af anden etnisk herkomst end dansk. Sektoren er kendetegnet ved stor kulturel mangfoldighed, og det er derfor almindeligt at ansatte har dansk som andetsprog. Det gør det nemmere for flygtninge at blive inkluderet på de multietniske arbejdspladser. Den sociale sammensætning af deltagerne på uddannelsescentret UCplus afspejler sektoren ved at den udgøres af mange forskellige etniske minoriteter. Uddannelsescentret søger af fremme et inkluderende læringsmiljø, og flygtningene i IGU-forløbet er ikke meget forskellige fra deltagerne på andre af institutionens uddannelser.

I lighed med andre uddannelsesudbydere står UCplus over for et dilemma, når det kommer til udøvelse af religiøs praksis på centret. For at forbedre inklusion og mangfoldighed i centrets læringsmiljø, kan det vælge

at acceptere udøvelse af religiøs praksis. Udøvelsen af religiøs praksis kan dog også forstærke den kulturelle opdeling mellem eleverne på centret. Når institutioner opfordrer til kulturel mangfoldighed, kan de samtidig uforvarende øge risikoen for kulturelle og religiøse opdelinger og spændinger. Formålet med Center for Danskuddannelse er primært at forberede eleverne på at blive integreret i den sekulære kultur, der findes på danske arbejdspladser. Centret ønsker desuden at forhindre kulturelle og religiøse spændinger på centret. Uddannelsescentret ønsker derfor at være et ikke-religiøst rum. Læringsmiljøet er organiseret, så det afspejler de sociale normer på en almindelig dansk arbejdsplads, hvor der typisk ikke er plads til udøvelse af religiøs praksis. En sådan praksis er dog ikke forbudt, så længe den ikke virker dominerende eller forstyrrende på undervisningsaktiviteterne.

IGU-forløbet introducerer eleverne til almene fag, som kan være med til at fremme deres aktive deltagelse på arbejdsmarkedet og i samfundet. Den erhvervsrettede undervisning kombineres med danskundervisning, så eleverne lærer erhvervsrettet dansk og de specifikke faglige begreber, der bruges i branchen. Mange af de eksisterende undervisningsmaterialer på uddannelsen til buschauffør anvender et meget formelt sprog (som bruges i regler og lovgivning), som ligger meget langt fra det sprog, man taler på arbejdspladsen. Underviserne på IGU udvikler derfor deres egne undervisningsmaterialer, som er tilpasset elever, der skal lære dansk som andetsprog. På en skole udviklede underviserne et system til deling af disse materialer som f.eks. en liste over begreber og udtryk, som eleverne fandt vanskelige, og som alle underviserne dermed kunne undervise dem i.

Valg af undervisningsmetoder

Mange flygtninge kommer fra en skolekultur der domineres af udenadslære og passiv, individuel tilegnelse af viden. For at udfordre denne kultur opfordrer underviserne på buschaufføruddannelsen til selvstyret læring via gruppearbejde, problemløsning og aktiv involvering af eleverne. Det er en udfordring for lærerne, at flygtningene kommer fra en skolekultur, der er væsentligt anderledes end den, der findes i Danmark. Eleverne er for eksempel flove over at sige, hvis der er noget, de ikke forstår i undervisningen. De har tendens til at svare bekræftende, når underviseren spørger dem, om de har forstået undervisningen. Eleverne tror desuden, at det er undervisernes ansvar, at de opnår læringsmålene og består prøverne. Underviserne på IGU afholder jævnligt små prøver for at sikre, at eleverne rent faktisk har lært det, de siger, at de har lært. Og de opfordrer eleverne til at tage ansvar for at lære det, der kræves for at gennemføre uddannelsen.

Output

Fravær og frafaldsprocent

Flygtningene på chaufføruddannelsen motiveres af de gode muligheder, som det giver for at komme i almindeligt arbejde. Gennemførelsesprocenten er derfor meget høj for de første 6 måneders grundforløb, hvor deltagerne får deres uddannelsesbevis og lærer brancherettede dansk kundskaber. Deltagerne udviser stort engagement, da de ved at de er udvalgt blandt mange ansøgere, og at de med stor sandsynlighed vil blive tilbudt et job, efter de har gennemført uddannelsen. Ved udgangen af 2018 havde 55 flygtninge startet på uddannelsen, 43 havde fuldført og 39 havde bestået alle prøver på uddannelsescentret i Aarhus, og de fortsatte i praktik i et busselskab.

Mens gennemførelsesprocenten er høj (ca. 90 %) på grundforløbet, er den lav på det efterfølgende 1½ års praktikforløb. En betydelig del af dette frafald betragtes dog som 'positivt frafald'. Det skyldes, at mange

flygtninge afbryder IGU-forløbet, fordi de under praktikken bliver tilbudt arbejde på almindelige vilkår hos busselskabet. På grund af manglen på buschauffører er busselskaberne ivrige efter at rekruttere potentielle chauffører fra IGU, selv inden de har fuldført uddannelsen. Efter nogle få måneders praktik i et busselskab tilbydes mange elever på IGU-forløbet almindelig ansættelse hos deres arbejdsgiver, som er bange for, at eleverne ellers bliver ansat af en af deres konkurrenter. I andre tilfælde tilbydes IGU-eleverne en normal chaufførløn, mens de fuldfører IGU-forløbet. Lønnen er mere end dobbelt så høj som den meget lave integrationsydelse, som de normalt får under uddannelsen. Selv om overgangen til almindeligt arbejde anses som en succes af jobcentrene og flygtningene selv, er der dog en bagside. Flygtningene kunne have gavn af at fuldføre IGU-forløbet, da de derigennem ville få yderligere erhvervsrettet undervisning og danskundervisning og derved forøge deres ansættelsesmuligheder på lang sigt. Nogle busselskaber med mange ikke-dansktalende medarbejdere tilbyder dog danskundervisning til alle deres ordinært ansatte medarbejdere.

Uddannelsesbevis og anerkendelse på arbejdsmarkedet

Når eleverne gennemfører uddannelsens grundforløb, modtager de et uddannelsesbevis, som kan give adgang til at arbejde for et busselskab. Når eleverne starter i praktik hos busselskabet, får de en uniform, et id-kort, m.m. Når eleverne fuldfører IGU-forløbet, fejres de med en dimissionsfest sammen uddannelsescentret, jobcentrene, arbejdsgiverne og deres familier. Dette er meget vigtigt for mange af flygtningene, som derved føler sig anerkendt som en del af personalet. Nogle fortæller også, at uniformen har en positiv indvirkning på, hvordan de behandles i offentligheden og på socialkontoret.

Transportsektoren er kendt for sine belastende arbejdsforhold med usikkerhed i ansættelsen, lange arbejdsdage og lav løn. Arbejdsforholdene inden for den kollektive bustransport er desuden blevet forværret som følge af privatiseringer og en øget arbejdsbyrde. Jobbene inden for kollektiv transport og hos de store busselskaber er dog generelt gode, stabile og velordnede. Selv om nogle dele af transportsektoren er ringe organiseret og ureguleret, er de fleste buschauffører ansat i større selskaber med stærke fagforeninger, og de er beskyttet af en detaljeret regulering af arbejdsmiljø, pension, understøttelse og løn. IGU til buschauffør giver flygtningene en god mulighed for at komme i fast og sikker beskæftigelse.

God erhvervsuddannelse for flygtninge i Danmark – Case 2

Integrationsgrunduddannelsen, IGU

Generel beskrivelse af ordningen

IGU er en særlig statsreguleret 2-årig erhvervsuddannelse, der er målrettet flygtninge og deres sammenførte familier. Uddannelsen blev introduceret i juli 2016 efter trepartsforhandlinger mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter som følge af flygtningekrisen. IGU blev iværksat som et tre årigt pilotprojekt, men det har været så stor en succes, at det i 2019 blev forlænget med yderligere tre år frem til 2022.

IGU er organiseret med inspiration fra en særlig erhvervsuddannelse for sårbare danske unge ('svage elever'), som ikke er i stand til at fuldføre en almindelig erhvervsuddannelse. De mest almindelige erhvervsuddannelser i Danmark har en varighed på 4 år, men kan også være kortere eller længere. IGU er en 2-årig uddannelse for flygtninge og deres sammenførte familier i alderen 18 til 40 år. De skal være i den første del af integrationsprocessen, og må ikke have haft opholdstilladelse i Danmark i mere end 5 år, når de begynder på IGU.

Flygtningene på IGU har status af ansatte med en ansættelsesaftale med en praktikvirksomhed. De er omfattet af kollektive overenskomster, og de får løn svarende til den som andre elever (lærlinge) i de danske erhvervsuddannelser modtager. I følge loven har virksomhederne det primære ansvar for at iværksætte et IGU-forløb og for at tilrettelægge forløbets specifikke indhold (sprog- og erhvervsuddannelse). I praksis er det dog kommunerne (jobcentre), der oftest tager initiativet til at organisere IGU-forløbet og koordinere de involverede praktikvirksomheder, sprogundervisningscentre og erhvervsskoler. Link: <https://www.youtube.com/watch?v=yCwEqBacFHU>

Input

Holdbar efterspørgsel efter uddannet arbejdskraft

I årene efter at IGU blev introduceret, oplevede det danske arbejdsmarkedet en stærk stigning i beskæftigelsen og mangel på kvalificeret arbejdskraft. På nogle områder dækker udbuddet af kvalificeret arbejdskraft ikke efterspørgslen, og tilmelding til erhvervsuddannelserne har været faldende i de seneste ti år. Oven i dette overstiger antallet af ældre faglærte der forlader arbejdsmarkedet, antallet af unge faglærte som kommer ind på arbejdsmarkedet. Arbejdsgivernes organisationer støtter IGU, da uddannelsen kan være med til at mindske dette mismatch på arbejdsmarkedet. I nogle af de brancher, hvor der findes mange IGU-forløb, rapporterer arbejdsgiverne om mangel på arbejdskraft. IGU giver derfor flygtninge gode muligheder for at komme ind på arbejdsmarkedet, enten direkte efter de har fuldført et IGU-forløb, eller efter gennemførelsen af en almindelig erhvervsuddannelse i forlængelse af en IGU.

Læringsmål og indhold

Lovgrundlaget for IGU kræver, at 5 måneder (20 uger) ud af de 2 år skal foregå som skoleundervisning. Der skal udarbejdes en plan for uddannelsen, som skal registreres hos ministeriet senest en måned efter at IGU-forløbet er startet. Planen indeholder typisk en kombination af sprogundervisning og erhvervsrettede kurser i AMU-regi. Disse moduler kan udvælges blandt AMU-kurser, der er tilrettelagt for udlændinge og inkluderer

udvidet danskundervisning. I en IGU indgår der ofte også moduler med mere alment indhold, som f.eks. introduktion til arbejdsmarkedet, IT, sikkerhed og ergonomi. Sprogundervisningen i AMU-kurserne har som formål at lære eleverne de specifikke begreber og udtryk, som bruges inden for det enkelte fag. Sprogundervisningen kan varetages af AMU-centret eller af en af staten godkendt skole, der udbyder danskundervisning. De resterende 1½ år af IGU-forløbet er helliget praktisk undervisning på arbejdspladsen, hvor IGU-praktikanten deltager i det daglige arbejde med støtte fra en erfaren kollega.

Inden flygtningen starter på et IGU-forløb, skal der udarbejdes en undervisningsplan. Indholdet af undervisningsplanen for et IGU-forløb kan fastlægges fleksibelt i samarbejde mellem flygtningen, uddannelsesudbyderen og den virksomhed, der står for IGU-praktikforløbet. Oftest er det jobcentret og en erhvervsskole, som tager initiativet. Selv om IGU-forløbet er tilrettelagt ligesom lærlingeuddannelserne i EUD-systemet, anerkendes IGU-forløbet ikke som en almindelig erhvervsuddannelse. De almindelige erhvervsuddannelser følger en standardiseret national uddannelsesordning, som udarbejdes af arbejdsmarkedets parter for branchen gennem et fagligt udvalg. Til forskel fra dette følger IGU-forløbet en individuel undervisningsplan, som ikke reguleres af noget fagligt udvalg. For at støtte den lokale tilrettelæggelse af IGU-forløb har de faglige udvalg, erhvervsskoler og frivillige organisationer udarbejdet en række modelforløb. Efteruddannelsesudvalget for Køkken, Hotel, Restaurant, Bager, Konditor og Kødbranchen har eksempelvis udarbejdet ni forskellige IGU-forløb som inspiration (<https://uddannelsessekretariatet.dk/amu/igu/>). Forløbene indeholder en liste over læringsmål for uddannelsesmodulerne samt anbefalinger til planlægningen af undervisning på skole og oplæring på arbejdspladsen.

Holdbar efterspørgsel efter uddannet arbejdskraft

Det er en stor udfordring for erhvervsskoler og AMU-centre at samle et tilstrækkeligt antal flygtninge til at kunne udbyde særlige hold for flygtninge. For at balancere økonomisk skal et hold på et EUD-forløb have et minimum af deltagere (typisk 12-16). Hvis den holdbaserede undervisning skal være effektiv og pædagogisk relevant, er der desuden behov for at deltagerne har et nogenlunde ensartet niveau af sproglige og faglige færdigheder. Det kan være svært at opnå. En løsning, der har vist sig brugbar for at fylde holdene, er at give introduktionsforløbene en bredere profil, som dækker mange fagområder, så de kan inkludere flygtninge, som senere ønsker at specialisere sig inden for særlige uddannelser. En anden løsning er at tilbyde intensiv danskundervisning, før flygtningene starter på et IGU-forløb. Herved vil flygtningene kunne deltage på almindelige AMU-kurser sammen med etniske danske deltagere. Dette er dog kun muligt for de flygtninge som er mest ambitiøse og dygtige til dansk sprog.

For at kunne starte et IGU-forløb, skal der samles et minimum af deltagere fra det lokale/regionale opland til at kunne fylde et hold inden for en specifik erhvervsuddannelse på et specifikt niveau og på et specifikt tidspunkt. Det kræver en stor koordineringsindsats på tværs af kommuner, udbydere af uddannelser og virksomheder. Denne koordinering er dog ikke omfattet af den statslige regulering af IGU-forløbet, og opgaven er blevet håndteret forskelligt af forskellige kommuner og arbejdsgivere. Mange kommuner har ansat særlige flygtningekoordinatorer som kan løse denne opgave. Nogle steder indgår jobcentre i regionale samarbejder, så et jobcenter koordinerer kontakten mellem større virksomhederne og de øvrige jobcentre.

Proces

Økonomi og finansiering

IGU-forløbet er baseret på en økonomisk model, hvor omkostningerne deles mellem staten, kommunerne, virksomhederne og den flygtning, der indgår i et IGU-praktikforløb. Staten og kommunerne deler udgifterne for IGU-praktikanternes leveomkostninger under skoleopholdet i form af en integrationsydelse. Staten yder tilskud til arbejdsgiverne (ca. 40.000 kr.) for at udbyde IGU-praktikpladsen. Arbejdsgiverne betaler løn til IGU-praktikanterne, når de er i den praktiske, virksomhedsrettede del af forløbet. Lønningerne til IGU-praktikanter fastsættes af arbejdsmarkedets parter for den enkelte branche og varierer i et vist omfang afhængig af branche og sektor. Uddannelsesinstitutionernes udgifter refunderes af staten i overensstemmelse med de gængse procedurer for aktivitetsbaseret finansiering. Selv om denne økonomiske model har forsøgt at opnå en bæredygtig balance for alle, har den alligevel vist sig at have to svagheder. Den ene gælder for erhvervsskolerne og den anden for flygtningene, der deltager i IGU-forløbet. Udfordringerne for erhvervsskolerne i forhold til at samle nok deltagere til et uddannelsesforløb er beskrevet i ovenstående.

For flygtningene starter lønniveauet for IGU-forløbet langt under halvdelen af mindstelønnen for uddannede voksne. Dette lave lønniveau har medvirket til at give IGU en lav status blandt især voksne flygtninge. Når de starter i IGU-praktik, vil de typiske have ekstra udgifter i form af transport, hvilket kan gøre det vanskeligt for dem at opretholde balancen i den personlige økonomi. Økonomiske problemer er derfor blandt de hyppigste årsager til, at flygtninge springer fra IGU-forløbet før tid. Nogle arbejdsgivere hæver lønniveauet over minimumslønnen for at fastholde IGU-praktikanterne. Andre arbejdsgivere tilbyder IGU-praktikanterne et regulært job og en regulær løn for at fastholde dem.

Output

Fravær og frafald

Andelen af deltagere som ikke fuldfører et påbegyndt IGU-forløb er omkring 30 %, hvilket dog også omfatter flygtninge, som ikke starter i et planlagt forløb. Der er peget på forskellige årsager til den manglende gennemførelse, og IGU-forløbene er tilrettelagt på mange forskellige måder for at øge gennemførelsen. På baggrund af praktiske erfaringer, kan der gives følgende anbefalinger til god praksis.

1. *Et godt match.* Flygtninge falder ofte fra på grund af "manglende motivation". Før opstart af et IGU-forløb bør flygtningen matches præcist med uddannelsen og virksomheden. Eftersom de fleste flygtninge har begrænset kendskab til det danske arbejdsmarked og de specifikke fag, kan de have gavn af at afprøve mulighederne inden for de forskellige fagområder. Gennem kortere praktikophold kan flygtningene og arbejdsgiverne lære hinanden at kende og afstemme deres forventninger, og flygtningene kan få erfaring med dansk arbejdskultur.
2. *Et passende lønniveau.* En hyppig årsag til at flygtningene springer fra er manglen på økonomiske incitamenter. Det lave lønniveau for IGU-praktikanter gør, at nogle føler sig udnyttede og dermed mister engagement. Den lave officielle IGU-løn giver flygtningene tilskyndelse til at stoppe og skifte til almindeligt ufaglært arbejde, inden de fuldfører IGU-forløbet. I nogle tilfælde tilbyder arbejdsgiveren IGU-praktikanten en almindelig ansættelseskontrakt, før forløbet er fuldført, for at forhindre at praktikanten skifter til et almindeligt arbejde hos en anden arbejdsgiver.

3. *Det rette niveau.* Misforhold mellem flygtningens kompetencer og de kompetencekrav som arbejdet stiller er en anden hyppig årsag til frafald. En grundig kompetencevurdering af flygtningens tekniske, sociale og sproglige færdigheder kan være med til at optimere matchningen mellem flygtningens kompetenceniveau og de krav, der stilles på jobbet og i uddannelsen. Et passende dansk niveau i den skolebaseret undervisning i forhold til deltagernes sprogfærdigheder er afgørende for, hvad flygtningen får ud af uddannelsen.

4. *Forebygge konflikter.* Uoverensstemmelser på arbejdspladsen kan opstå, når der ikke er opmærksom omkring kulturelle og sproglige misforståelser. Hvis arbejdsgiverne og flygtningene har adgang til en ekstern mentor eller rådgiver, kan mindre uoverensstemmelser blive afklaret, før de vokser sig til uløselige konflikter, som resulterer i frafald eller afskedigelse af flygtningen.

5. *Forberedelse og involvering af medarbejderne.* I forbindelse med den praktiske undervisning er gode relationer til kollegaer alfa og omega for IGU-praktikanternes trivsel. For at øge muligheden for at flygtningene integreres socialt, bør det øvrige personale orienteres og involveres, før flygtningen ankommer. Medarbejderne kan eksempelvis udarbejde planer for deling af ansvaret for undervisningen og lave en buddy-ordning samt aftaler om støtte af IGU-praktikanten i forhold til spørgsmål om transport, arbejdstid m.m.

Uddannelsesbevis og anerkendelse på arbejdsmarkedet

Når flygtningene (eller sammenførte familiemedlemmer) afslutter et IGU-forløb, modtager de et diplom, som beskriver indholdet af den uddannelse, de har gennemført. De modtager desuden beviser for de enkelte kurser og uddannelsesmoduler, de har gennemført i AMU-regi, hvis de opfylder læringsmålene. Hvis de ikke opfylder læringsmålene, vil de modtage et bevis for deltagelse i kurset. Indholdet af kurserne defineres i samarbejde med arbejdsmarkedets parter i de enkelte brancher og anerkendes bredt på arbejdsmarkedet.

IGU-forløbene foregår primært inden for brancher der har mange job, som kræver et mellem eller lavt færdighedsniveau. Det kan f.eks. være gartneri, landbrug, rengøring, hotel og restaurant, fødevarer, transport og handel. Inden for disse brancher er der mange usikre jobs, hvor kvaliteten af arbejdet ofte er lav (usikker beskæftigelse, skæve timer, lave lønninger, ringe grad af autonomi m.m.). Samtidig giver et IGU-forløb i disse brancher flygtninge med begrænsede danskfærdigheder og kortere jobtræning mulighed for at komme i arbejde. Også disse brancher kan tilbyde beskæftigelse af en rimelig kvalitet og til en rimelig løn. Det danske arbejdsmarked er generelt stærkt reguleret og velorganiseret med en lav grad af dualitet. I lighed med andre erhvervsuddannelser finder størstedelen af undervisningen i IGU-forløbet sted på arbejdspladsen. Praktikantene socialiseres ind i arbejdslivet og integreres på arbejdsmarkedet under uddannelsen. De skaber sociale netværk og bliver bekendt med de uformelle kanaler for jobtilbud.

IGU-forløbet har desuden den særlige kvalitet, at deltagerne har ret til medlemskab af en arbejdsløshedskasse, efter de har gennemført forløbet. Det giver dem ret til at modtage arbejdsløshedsunderstøttelse, som er en retting, modsat socialhjælp og integrationsydelsen. Dette bringer dem tættere på reel deltagelse i arbejdsmarkedet.

Uddannelse af flygtninge og mangfoldighed inden for rengøringservice

Generel beskrivelse af projektet

Job inden for rengøringservice er ofte nemt tilgængelige for flygtninge med et lavt uddannelsesniveau, men disse jobs er ofte uden de store karrieremuligheder eller mulighed for at kunne opgradere sine færdigheder. Traditionelt betragtes rengøring som arbejde for ufaglærte og kvindejob med lav status, hvor fagforeningerne står svagt, og hvor mange af de ansatte er ikke-vestlige udlændinge. Men de job, der udbydes inden for dette felt, kan dog også være velorganiserede, med fast ansættelse i faglærte fuldtidsjobs, der skaber karrieremuligheder for etniske minoriteter og flygtninge. Et godt eksempel på, hvordan uddannelse for flygtninge på dette område kan organiseres, ses i ISS, som samarbejder med en lang række andre aktører. Virksomhedens aktiviteter omfatter validering af tidligere læring, forberedende praktikforløb, mentorordninger og samarbejde på tværs af virksomheden i forhold til uddannelse af flygtningene.

Professionel rengøring er blevet en stor forretning som en vigtig del af det, som kaldes "facility services", som omfatter serviceydelser inden for rengøring, catering, reception, sikkerhed, køkken og erhvervsejendomme. Disse ydelser udgør et stadig stigende beskæftigelsesområde, som nu er dækket af arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelserne. Initiativet til at etablere disse uddannelsesforløb kommer fra arbejdsmarkedets parter, som ønsker at øge kvaliteten og statussen af rengøringsarbejde for såvel kunderne som de ansatte.

Det danskbaserede multinationale selskab ISS (International Service System) har mere end 7000 ansatte inden for denne sektor i Danmark. Virksomheden har en strategi om at levere specialiserede ydelser af høj kvalitet, som bygger på medarbejdernes færdigheder og engagement. Rengøringservice er ikke særligt attraktivt for danske unge, og omkring halvdelen af de ansatte hos ISS har en udenlandsk baggrund. I Danmark har virksomheden pt. ansatte fra mere end hundrede forskellige lande. ISS har gjort denne etniske og kulturelle mangfoldighed blandt de ansatte til en fordel som led i virksomhedens personaleledelse og rekrutteringspolitik. Virksomheden har en tydelig mangfoldighedspolitik som led i sin CSR-strategi, som også omfatter flygtninge.

Som følge af den store tilstrømning af flygtninge i 2015 deltog virksomheden i et nationalt topmøde arrangeret af regeringen med henblik på at engagere arbejdsmarkedets parter i integrationen af flygtninge. Efterfølgende har virksomheden taget imod 500 flygtninge i jobtræningsforløb i enten sine egne afdelinger eller hos samarbejdspartnere. I fortsættelse af denne praksis arrangerede virksomheden i 2017 den første IGU for 12 flygtninge i dens afdeling i Kalundborg. Uddannelsen er udformet i samarbejde med fagforeningen for dette fagområde. Link: <http://www.sus-udd.dk/wp-content/uploads/6132-AUI-booklet-web.pdf>

Input

Holdbar efterspørgsel efter uddannet arbejdskraft

På grundlag af mere end 20 års erfaring har virksomheden etableret en særskilt afdeling, ISS CSR & Jobudvikling, som er specialiseret i inklusion, uddannelse og understøttende aktiviteter med henblik på at forbedre beskæftigelsen for personer på kanten af arbejdsmarkedet. Denne afdeling fungerer som mellemlid mellem

kommunerne, jobcentrene og andre virksomheder, som bidrager til inklusionen og uddannelsen af personer udenfor arbejdsmarkedet. I 2017 blev mere end 1800 personer aktiveret på denne måde i en eller anden form for jobtræning eller uddannelsesforløb, hvoraf 80 % gennemførte. Disse uddannelsesaktiviteter involverer et stort netværk bestående af mere end 1000 samarbejdende virksomheder. Et eksempel på dette er en produktionsvirksomhed, som ejes af en fond, der har som sin mission at yde social støtte til lokalsamfund. Denne virksomhed har påtaget sig at undervise en syrisk flygtning, som er ansat af ISS og placeret her i samarbejde med det lokale jobcenter. Flygtningen startede i praktik hos ISS, hvor han lærte om rengøringservice og lærte dansk. Efterfølgende fik han et almindeligt job hos ISS som serviceassistent. På denne måde bruger ISS sin specialviden om social inklusion og beskæftigelsesorienteret resocialisering og tager det formelle ansvar for flygtningen, mens den samarbejdende virksomhed står for oplæringen.

Læringsmål og indhold

I følge lovgrundlaget for IGU er det den enkelte arbejdsgiver og flygtningen som i samarbejde fastlægger læringsmålene. ISS samarbejder dog med fagforeningen på dette område, og uddannelsen har et bredere sigte end at opnå virksomhedsspecifikke kvalifikationer. På skoledelen af uddannelsen kombineres sprogundervisning med standardkurser fra AMU. Disse kurser er bredt anerkendte på arbejdsmarkedet og bidrager til at øge flygtningenes beskæftigelsesmuligheder. Kurserne er jævnt fordelt henover den 2-årige uddannelsesperiode. Lige som andre erhvervsuddannelser veksler IGU-forløbet mellem perioder på skolebænken og praktik i en virksomhed. Denne vekslen er med til at understøtte forbindelsen mellem teori og praksis for deltagerne. I perioder med skoleundervisning er halvdelen af dagen afsat til erhvervsrettet undervisning, mens den anden halvdel er afsat til danskundervisning rettet mod det specifikke fagområde. Undervisningsplanen omfatter sikkerhed, hygiejne og generel viden, der kan være med til at skabe faglig stolthed omkring rengøringsarbejde. <https://samarbejdsnaevnet.dk/index.php?id=75>

Adgang og adgangskrav

Det er af forskellige årsager meget vanskeligt for flygtninge at få adgang til det almindelige EUD-system. For det første udgør adgangskravet om danskfærdigheder en barriere – selv for unge etniske danskere. For det andet, skal eleverne sikre sig en praktikaftale med en arbejdsgiver, da erhvervsuddannelserne er organiseret som lærlingeuddannelser. For det tredje har de fleste flygtninge et handicap rent kvalifikationsmæssigt, da de ikke kender til de danske normer for arbejde med en striks tidstruktur, høje krav til kvalitet, kommunikation, selvstændighed m.m. For det fjerde har flygtningene ringe kendskab til de muligheder og vilkår, der gælder, for de fag og arbejdsområder, der ligger i erhvervsuddannelserne. De oplever derfor, at det er svært at træffe et kvalificeret valg af en erhvervsuddannelse, som matcher deres interesser og evner. På grund af disse barrierer har de fleste flygtninge behov for længere forberedende forløb, før de har udsigt til at kunne starte på en almindelig erhvervsuddannelse, som de også kan gennemføre. ISS har udviklet et forberedende erhvervsrettet forløb for alle flygtninge, der ønsker at komme på den 2-årige IGU. Flygtningenes kompetencer, tidligere uddannelse og interesser bliver valideret, før de starter på det forberedende forløb. ISS tilbyder tidlig kompetencevurdering af flygtningene, som foregår mens de stadig befinder sig på asylcentre, og før de overføres til kommunerne. Når de er kommet til en kommune, kan de deltage i et forberedende forløb på 15 uger, hvor de vil deltage i vurderingssamtaler, skoleundervisning og jobtræning på en arbejdsplads sammen med almindelige ansatte. I løbet af dette forløb vil de få erfaring med både mulighederne og kravene inden for fagområdet. I forbindelse med vurderingerne undersøges deres tidligere uddannelse og motivation

for at skabe et godt match mellem den enkelte flygtning og praktikforløbet i en virksomhed. På det første kursus havde ISS 32 deltagere på et forberedende forløb, hvoraf 16 fortsatte på IGU. Mere end halvdelen af dem, der ikke fortsatte på IGU, fik efterfølgende beskæftigelse. ISS fremhæver, at de forberedende praktikforløb er vigtige for at opnå et godt match mellem virksomheden og flygtningen og for at sikre høje gennemførelsesprocenter i erhvervsuddannelser for flygtninge.

Støtteordning og koordinering

Alle de flygtninge, som tager en uddannelse hos ISS, har en mentor, som støtter dem i at håndtere de mange udfordringer under hele forløbet. Mentorerne forberedes til opgaven via en intern jobmentorordning. Mentoren kan være en vejleder eller en erfaren kollega, som vejleder og støtter flygtningen som led i integrationsprocessen. Mentoren fungerer desuden som rollemodel og som rådgiver for flygtningen. Mentorordningen betragtes som afgørende for en hurtig og vellykket inklusion af flygtningen i virksomheden og i det sociale miljø på arbejdspladsen. Mentorerne kan skabe grundlaget for en gnidningsfri integration og effektiv oplæring af flygtningen. De kommunale jobcentre kan yde økonomisk støtte til interne mentorer. Mentoren har den daglige kontakt med flygtningen under uddannelsen for at sikre, at der tages hånd om spørgsmål og vanskeligheder på et tidligt stadie, før de vokser sig for store og skaber en konflikt eller betyder, at flygtningen springer fra.

Proces

Økonomi og finansiering

Kommunerne har det primære økonomiske ansvar for integrationen af flygtningene. Det statslige refusionsystem giver dem et stærkt incitament til at få flygtningene hurtigt i arbejde. ISS CSR & Jobudvikling indgår i et tæt samarbejde med mere end 30 kommunale jobcentre, som finansierer virksomhedens aktiviteter i forhold til at forberede, uddanne og vejlede flygtningene, så de kan komme ind på arbejdsmarkedet. Virksomheden betaler løn til flygtningene på IGU-forløbet og modtager økonomisk støtte fra staten for hver enkelt deltager. På den måde deler IGU-ordningen uddannelsesomkostningerne mellem alle de primære interessenter. I det specifikke IGU-projekt med Kalundborg Kommune foregår det ISS's integrationsarbejde som en udbygning af det eksisterende samarbejde mellem kommunen og ISS som privat serviceudbyder.

Output

Fravær og frafaldsprocent

Frafaldsprocenten i de forberedende forløb er lav som følge af mentorordningen og det velorganiserede samarbejde mellem de forskellige interessenter. I modsætning hertil var der en lav andel der gennemførte den første integrationsgrunduddannelse i ISS, på trods af mentorordningen. I det første IGU-forløb fuldførte blot 5 ud af 16 deltagere hele forløbet. Jobcentrene betragter dog det meste af dette frafald som positivt, da det skyldes at deltagerne stopper deres IGU-forløb og skifter til ordinært arbejde. De fleste deltagere er ivrige efter at blive økonomisk uafhængige og foretrækker at erstatte den lave IGU-løn med en normal løn. Elever, som afslutter IGU-forløbet før tid, får et bevis for de moduler, de har fuldført under arbejdsmarkedsuddannelsen.

Midtvask – flygtninges vej til en ordinær erhvervsuddannelse

Generel beskrivelse af projektet

Personalet på det store vaskeri *Midtvask* omfatter et stort antal etniske minoriteter. For denne gruppe etablerede virksomheden for seks år siden en skræddersyet erhvervsuddannelse med integreret danskundervisning. Uddannelsen kombinerer jobtræning og skoleundervisning samt danskundervisning både på skolen og på arbejdspladsen. Kompetencekravene inden for vaskeribranchen er stigende som følge af højere kvalitetskrav og automatisering. Der forventes en mangel på faglært arbejdskraft, og virksomheden er bekymret for de fremtidige muligheder for at rekruttere velkvalificerede medarbejdere. Virksomheden har derfor engageret sig i oplæring og uddannelse af flygtninge.

I 2013 organiserede virksomheden det første erhvervsuddannelsesforløb med danskundervisning for medarbejdere i samarbejde med en erhvervsskole. Siden da har virksomheden organiseret to yderligere forløb med stor succes, og i 2018 havde omtrent halvdelen af de 180 medarbejdere gennemført erhvervsuddannelsen. Gennemførelsesprocenten for uddannelsen er meget høj (95 %). I 2017 udvidede virksomheden uddannelsesaktiviteten, så den også omfatter flygtninge.

Ved at medtage flygtninge i sit uddannelsesprojekt, giver *Midtvask* dem mulighed for at uddanne sig til faglærte med gode muligheder for fremtidig ansættelse i virksomheden eller i andre virksomheder. Uddannelsesprojektet kræver en grundig forberedelse og udvælgelse af deltagerne for at optimere deres muligheder for at gennemføre. *Midtvask* modtog Integrationsprisen af Dansk Flygtningehjælp i 2016. Link til projektet <https://www.youtube.com/watch?v=Vhul6gF6QLs> inkluderer besøget fra FN's Højkommissær, som ønskede at lære mere om projektet med at integrere flygtninge.

Uddannelsen af flygtninge hos *Midtvask* udmærker sig på flere forskellige områder. For det første har uddannelsesprojektet et langsigtet perspektiv, som gør det muligt for flygtningene at gå fra den forberedende uddannelse via IGU til gennemførelse af en ordinær erhvervsuddannelse. For det andet omfatter projektet et tæt samarbejde mellem seks virksomheder, en erhvervsskole, en sprogskole og en række kommunale jobcentre. Projektets succes skyldes ikke mindst den gode koordineringsindsats disse aktører imellem. For det tredje kombineres undervisningen af flygtningene med undervisning af virksomhedens øvrige medarbejdere, hvilket i høj grad styrker integrationen af flygtningene.

Input

Adgang og adgangskrav

På grund af adgangskravene er det vanskeligt for flygtningene at få adgang til de almindelige erhvervsuddannelser. For at blive optaget skal flygtningene mindst have hvad der svarer til 02 i matematik og dansk ved folkeskolens afgangsprøve. For at sikre et vellykket praktikforløb skal flygtningene desuden være fortrolig med dansk arbejdskultur. De skal derudover være klar til at træffe et kvalificeret valg af en specifik erhvervsuddannelse. Flygtningene har derfor ofte brug for grundig forberedelse, før de kan starte på og fuldføre en almindelig erhvervsuddannelse. Det særlige ved uddannelsesprojektet for flygtninge hos *Midtvask* er, at man

har opdelt denne forberedelsesproces i tre trin. Processen starter med et forberedende praktikforløb, fortsætter med IGU-forløbet og slutter med et almindeligt erhvervsuddannelsesforløb. Ikke alle deltagere gennemgår alle trin, da de samlet varer fire til fem år.

På det første trin som typisk varer tre måneder, er flygtningene i et praktikforløb på deltid, hvor de arbejder i virksomheden, samtidig med at de modtager intensiv danskundervisning på arbejdspladsen. Dette praktikophold giver virksomheden og deltageren mulighed for at afklare deres fremtidige samarbejde. På det andet trin ansættes flygtningene som praktikanter i det særlige 2-årige IGU-forløb for flygtninge. Flygtningen underskriver ved starten på IGU-forløbet en ansættelseskontrakt og en uddannelsesaftale med virksomheden, og der udarbejdes en skriftlig uddannelsesplan. Denne plan omfatter 20 ugers skoleundervisning samt 1½ års praktik på arbejdspladsen under opsyn af en mentor. Kurserne på skolen omfatter både teknisk-erhvervsrettede fag, almene fag og danskundervisning. Deltagerne får løn af virksomheden under praktikforløbet og et bevis fra erhvervsskolen, når de har fuldført uddannelsen. På det tredje trin har flygtningene mulighed for at gennemføre en almindelig 2-årigt erhvervsuddannelse til industrioperatører sammen med de øvrige medarbejdere fra Midtvask og de samarbejdende virksomheder.

Holdbar efterspørgsel efter uddannet arbejdskraft

Det tætte samarbejde mellem de seks virksomheder og de involverede kommuner sikrede stor efterspørgsel efter dette EUD-forløb blandt flygtninge. Det er ofte en udfordring at organisere erhvervsuddannelse for flygtninge, da antallet af flygtninge i de enkelte kommuner og brancher er for lille til at kunne fylde et helt kursus og dermed til at finansiere undervisningen. Det hænger sammen med at flygtninge fordeles jævnt mellem kommunerne, når de får opholdstilladelse. Samtidigt udgør flygtninge en ret uensartet gruppe (med hensyn til alder, tidligere uddannelse, forudsætninger, interesser m.m.). Dette står i kontrast til behovet for et nogenlunde ensartet niveau blandt uddannelsesdeltagerne for at sikre, at undervisningen bliver effektiv. Midtvask alene var ikke i stand til at samle nok deltagere til et særligt uddannelsesforløb for flygtninge på baggrund af den model, der tidligere var blevet udviklet for virksomhedens almindelige medarbejdere. Virksomheden var nødt til at få andre virksomheder med på vognen.

I 2015 fik Midtvask fem andre regionale virksomheder med i et fælles uddannelsesprojekt, som også omfattede en erhvervsskole og en sprogscole. De seks virksomheder udviser alle stort engagement i oplæring og uddannelse af deres medarbejdere. De bekymrer sig desuden alle om mulighederne for at kunne rekruttere faglært arbejdskraft i fremtiden. Ved at gå sammen, kunne virksomhederne skabe et skræddersyet 2-årigt forløb for flygtninge.

Støtteordning og koordinering

For at sikre alle de involverede interessenters fortsatte engagement etablerede de et strategisk netværk, som hver anden-tredje måned afholder regelmæssige møder for de personaleansvarlige og andre nøglepersoner i virksomhederne. Dette var vigtigt for at kunne håndtere nogle af de problemer, der opstod under vejs i processen, før de blev kritiske. Projektet havde desuden mulighed for at ansætte en ledende medarbejder hos Midtvask i en koordinerende stilling, som kunne tage hånd om de problemer, som flygtningene oplevede. Denne koordinator gav flygtningene støtte i forbindelse med økonomiske og juridiske spørgsmål, transport,

familieforhold og kontakt til andre professionelle. Det var desuden en stor fordel for samarbejdet, at der allerede var etableret gensidig tillid mellem erhvervsskolen, sprogskolen og Midtvask i årene fra 2013 frem til flygtningene startede i 2016.

Proces

Læring af sprog og kultur

I uddannelsesprojektet kombinerede virksomhederne undervisning af flygtninge med undervisning af andre medarbejdere. Dermed lykkedes de med at forbedre flygtningenes indlæring af dansk og kultur betydeligt. Ved at organisere forløbet på denne måde løste virksomhederne et problem med personalemangel i forbindelse med ekstern uddannelse. Når virksomhederne ønsker at opdatere deres medarbejders kompetencer, står de over for en udfordring med at bemane produktionsprocessen, når nogle af medarbejderne deltager i ekstern uddannelse. Dette kan skabe store problemer for mellemledere og de andre medarbejdere. Midtvask og de andre samarbejdende virksomheder løste denne udfordring ved hjælp af en innovativ organisationsmodel. For hver almindelig medarbejder, som startede på erhvervsuddannelsen, ansatte virksomhederne en flygtning, som kunne erstatte medarbejderen. Hver af de deltagende virksomheder dannede to små teams bestående af en dansk medarbejder og en flygtning. De to teammedlemmer deltog sammen i erhvervsuddannelsen. Når de tog afsted til erhvervsskolen, blev de erstattet af et andet team på arbejdspladsen. Det betød, at arbejdsstyrken forblev stabil, da de to teams skiftedes til at tage på kursus og at være på arbejde. Denne model øgede samtidigt muligheden for social læring og inklusion for flygtningene i virksomhederne

Valg af undervisningsmetoder

Flygtningene har fordele af at lære gennem praksis på arbejdspladsen, hvor mundtlige instruktioner kan kombineres med en praktisk demonstration af færdigheder. Flygtningene har dog også brug for skoleundervisning for at kunne forbedre deres almene kompetencer. Det kan være en stor udfordring for elever i erhvervsuddannelserne at forbinde deres læring i skolen med praksis på arbejdspladsen. Dette er især et problem i forløb, hvor deltagerne er væk fra arbejdspladsen i længere perioder. Midtvasks uddannelsesprojekt tog hånd om dette problem på to måder. For det første deltog flygtningene og de andre medarbejdere ikke i forløbet alene, men i par. Eftersom de var to medarbejdere, der tog på det samme kursus, var det nemmere for dem at overføre deres nye viden til arbejdspladsen efterfølgende. For det andet blev EUD-forløbet organiseret med korte skoleperioder, typisk kun af en uges varighed. De hyppige skift mellem læring på arbejdspladsen og på skolen gjorde det nemmere for deltagerne at knytte den skolebaserede undervisning sammen med den daglige praksis på arbejdspladsen. Vejledere på arbejdspladsen var desuden i stand til at hjælpe medarbejderne med at anvende den læring, som de havde fået på det eksterne kursus, i deres arbejde.

Output

Uddannelsesbevis og anerkendelse på arbejdsmarkedet

Når erhvervsuddannelsen er færdig, skal deltagerne bestå en afsluttende eksamen for at kunne få et uddannelsesbevis (svendebrev). Beviset er anerkendt på tværs af de tilknyttede brancher, og arbejdsløshedstallene for dem, der har bestået forløbet, er meget lave (2018: 1 %). Dette indikerer, at forløbet giver eleverne brede grundlæggende kompetencer, som matcher de aktuelle krav i branchen. Virksomhedens uddannelsesprojekt

bygger på det ordinære 2-årige erhvervsuddannelsesforløb til industrioperatør, der giver en lang række kompetencer inden for automatiserede procesindustrier (fødevarer, kemi, plastik m.m.). Forløbet er udviklet og styres af det nationale faglige udvalg, hvor arbejdsgivere og fagforeninger samarbejder om at styre og udvikle erhvervsuddannelser for branchen. Forløbet er anerkendt af staten og er en del af det nationale system af erhvervsuddannelser med standarder for læreplaner, eksamener og kvalitetsstyringsprocedurer. Når deltagerne får bevis på deres faglige kompetencer, forbedrer det stærkt flygtningenes muligheder for at komme i arbejde sammenlignet med flygtninge, som kun opnår virksomhedsspecifikke færdigheder gennem oplæring på arbejdspladsen. Når flygtningene har færdiggjort uddannelsesforløbet, har de gode muligheder for at blive ansat i den uddannende virksomhed, da rekruttering er den primære drivkraft bag virksomhedernes engagement.

Branchepakker i kommunalt regi

Generel beskrivelse af tiltaget

Når flygtninge får asyl, overgår ansvaret for deres boligforhold, underhold, beskæftigelse og undervisning til kommunerne. Roskilde Kommune har prioriteret dette ansvar højt politisk og har lanceret adskillige vellykkede uddannelsesprojekter for flygtninge og deres familier. Efter den store tilstrømning af flygtninge i 2015 var Roskilde Kommune hurtig til at indføre nye uddannelsestiltag for flygtninge i samarbejde med private virksomheder og uddannelsesudbydere. Et af de vigtigste formål med disse tiltag er at skabe beskæftigelsesmuligheder for flygtningene. Disse uddannelsestiltag kaldes *branchepakker* og benyttes i dag af de fleste kommuner. De udspringer af en reform af integrationsloven i 2016, som gav kommunerne et stærkt økonomisk incitament til at hjælpe flygtningene hurtigt ud på arbejdsmarkedet, i praktik (jobtræning) eller i gang med uddannelsesforløb. Branchepakkerne er udviklet for at støtte denne målsætning. Der er udviklet branchepakker inden for mange forskellige områder som for eksempel handel, kantine og fødevarer, rengøring og tøjvask, lager og logistik samt børnepasning. Branchepakker kan planlægges meget fleksibelt for det enkelte område, men de bygger på en række fælles principper. De er målrettet gruppen af flygtninge med ringe eller ingen formel uddannelse ud over den obligatoriske grundskole, hvilket omfatter cirka halvdelen af alle flygtning og deres sammenførte familier i Danmark. De er målrettet mod brancher med gode beskæftigelsesmuligheder for udlændinge med lavt uddannelsesniveau. Forløbene er korte (6-12 måneder) og prioriterer jobtræning, danskundervisning og kortere kurser i AMU-regi. Formålet med forløbene er at sikre, at flygtningene kommer i almindeligt arbejde eller fortsætter på en erhvervsuddannelse, eksempelvis i et IGU-forløb.

Den følgende case beskriver to eksempler fra Roskilde Kommune: et for hotel- og restaurationsbranchen og et for transportsektoren. Kommunen har indgået i et langsigtet samarbejde med BC Hospitality Group, et stort hotel- og conferencecenter. Virksomheden har en stærk CSR-politik, som fremmer mangfoldighed og social inklusion, og som anser bæredygtighed som en konkurrencefordel. Virksomheden blev i 2018 tildelt Københavns Erhvervspris for CSR og bæredygtighed. Virksomheden betragter flygtninge som en potentiel ressource for at kunne dække virksomhedens fremtidige behov for arbejdskraft. Det langsigtede og tætte samarbejde mellem kommunen og virksomheden er en af forklaringerne på at tiltagene har været vellykkede. Samarbejdet har muliggjort en fælles afstemning af forventninger og udvikling af en åben dialog og tillid parterne imellem. Link: <http://uim.dk/filer/nyheder-2018/integrationskit.pdf>

Roskilde Kommunes uddannelsesforløb for *transportsektoren* er et andet eksempel på et målrettet brancheforløb for flygtninge. Transportsektoren oplever aktuelt stor efterspørgsel efter veluddannede lastbilchauffører. Kommunen har iværksat et uddannelses- og integrationsprojekt for denne sektor i samarbejde med ni private transportvirksomheder og et vikarbureau, som står for uddannelsen og udbuddet af chauffører til transportsektoren. Samarbejdet inkluderer desuden en udbyder af sprogundervisning samt en privat udbyder af erhvervsuddannelse inden for transport. Link: <https://dit-roskilde.dk/2018/03/flygtninge-i-chauffoerskole/>

Input

Holdbar efterspørgsel efter uddannet arbejdskraft

Branchepakkerne sigter mod lokale brancher med gode beskæftigelsesmuligheder for flygtninge. Disse er industrier med mange stillinger ude af de store krav til uddannelse, som er tilgængelige for flygtninge med begrænset formel uddannelse. De fleste flygtninge ønsker at blive økonomisk uafhængige og anerkendt som aktive samfundsborgere. Det er vigtigt for deres engagement, at uddannelsen sikrer gode beskæftigelsesmuligheder. Dette er også vigtigt for kommunerne, som står for den økonomiske støtte til flygtningene. De målrettede branchetiltag giver relevante og specifikke færdigheder og har vist sig at være meget effektive i forhold til at få flygtninge ind på arbejdsmarkedet i vækstperioden efter 2016.

Samtidig med at de udvalgte brancher tilbyder mange jobmuligheder, har de også mange midlertidige og usikre jobs, hvor flygtningene kan være i en udsat position, næste gang der indtræder en økonomisk nedgang. Tiltagene indebærer således en risiko for at flygtningene placeres i jobs uden udviklingsmuligheder, og hvor der er få muligheder for kompetenceudvikling eller en karriere. Selv ufaglærte jobs kan dog udmærket udgøre skridt på vejen til en god og sikker beskæftigelse. Også i ufaglærte jobs kan flygtningene udvikle deres danskfærdigheder, udbygge deres erhvervskompetencer og skabe bredere sociale netværk. For alle, der er nye på arbejdsmarkedet, er den største udfordring at få det første almindelige job. Det er hvad flygtningene tilbydes med branchepakkerne. Når først de har krydset denne første forhindring, vil de normalt have nemmere adgang til det næste job. Beskæftigelsesmulighederne i transportsektoren og hotel- og restaurationsbranchen ser lyse ud, da begge forudser stigende efterspørgsel efter arbejdskraft i de kommende år.

Samarbejdet mellem BC Hospitality Group og kommunen fortsætter, og i 2019 vil det omfatte rekruttering og oplæring af et stort antal flygtninge med henblik på at øge antallet af medarbejdere på hotellerne. På transportuddannelsen får flygtningene kørekort til lastbil og omfattende jobtræning, hvilket giver dem gode muligheder for at få ansættelse i en sektor, der oplever stigende mangel på arbejdskraft.

Læringsmål og indhold

Branchepakkerne er opbygget med en trappemodell mod stadig højere læringsmål. Et typisk forløb starter med et bredt introduktionskursus, hvor flygtningene introduceres til mulighederne og kravene i forskellige jobtyper. Dette gør det muligt for flygtningene at træffe et kvalificeret valg og at afprøve deres evner i forhold til de krav, der stilles inden for en given branche. Flygtningenes kompetencer bliver vurderet under kursusforløbet, og de introduceres til arbejdsmarkedssystemet og arbejdskulturen i Danmark. Det næste skridt består af perioder med jobtræning kombineret med sprogundervisning skiftevis med kursusmoduler i AMU-regi. For hvert branchepakke er der fastsat en række specifikke læringsmål (beskrives i et "kompetencekort"). Disse kompetencekort bruges til at vurdere flygtningens fremskridt under forløbet fra introduktionsniveau over grundniveau til specifikke kompetenceniveauer. Forløbene kombinerer perioder med skoleundervisning, praktisk jobtræning og danskundervisning på et stadigt stigende niveau. Under forløbet skifter flygtningene fra jobtræning på deltid i ubetalte praktikophold til støttet fuldtidsbeskæftigelse med det formål at forberede dem på fuldtidsarbejde under normale forhold efter den sidste praktikperiode. Længden og antallet af praktikophold er forskelligt afhængigt af den enkelte flygtningens udvikling og fremskridt.

Roskilde Kommunes *hotel- og restaurationsforløb* blev organiseret som en 'Jobskole' for i første omgang 29 flygtninge. Forløbet bestod af seks måneders danskundervisning på arbejdspladsen kombineret med jobtræning inden for tre områder: køkken, teknisk bistand og facility services. I forbindelse med det første initiativ fuldførte 18 af deltagerne forløbet, og heraf fik 10 ansættelse i virksomheden, mens syv startede på et IGU-forløb. Virksomheden værdsætter at den gennem forløbet får adgang til en gruppe højt engagerede medarbejdere. Alle flygtninge får en mentor, som kan støtte deres udvikling og læring under forløbet. Efter de har fuldført forløbet, iværksætter kommunen opfølgende initiativer for at øge flygtningenes fastholdelse på arbejdsmarkedet (mentoring, rådgivning).

Roskilde Kommunes *transportforløb* omfatter kurser i AMU-regi kombineret med danskundervisning, der er skræddersyet til transportsektoren og har målrettet fokus på at lære dansk hverdagsprog. Undervisningen kaldes for "turbo transportdansk", hvilket indikerer, at det er intensiv undervisning som lægger vægt på det særlige fagsprog, som chauffører anvender. Deltagerne modtager intensiv sprogundervisning integreret med erhvervsrettet uddannelse, hvor sidstnævnte er opbygget, så der er en lærer, der taler arabisk og en anden, der taler dansk. Planlægningen af branchepakkerne bygger på samarbejde med en sprogskole, hvis undervisere har kendskab til fagsproget inden for sektoren. Den tredje partner i uddannelsesprojektet er en uddannelsesudbyder, som også leverer vikarer til sektoren. Denne virksomhed organiserer praktisk undervisning for flygtningene i samarbejde med de involverede transportvirksomheder. Undervisningsplanen på uddannelsesforløbet omfatter national og europæisk regulering af transportområdet, herunder sikkerhedsregler, sociale krav og organisering på arbejdsmarkedet.

Støtteordning og koordinering

Grundelementet i branchepakkerne er jobtræning og oplæring via praktikophold i virksomheder. Praktikophold kan være udfordrende for flygtninge med begrænsede danskfærdigheder og begrænset kendskab til dansk arbejdskultur. Et vellykket praktikophold afhænger derfor i høj grad af vejledning, støtteordninger og mentorordninger. I hotel- og restaurationsforløbet er hotelvirksomhedens mentorordning afgørende for at fastholde flygtningene under forløbet. Alle flygtninge har en mentor, som er en medarbejder i afdelingen eller i arbejdsteamet. Mentoren overvåger og støtter flygtningen i samarbejde med en leder med henblik på at sikre vedkommendes trivsel. En ansvarlig fra personaleafdelingen vejleder og støtter implementeringen af mentorordning og praktikophold. Andre medarbejdere deltager i den faglige undervisning af flygtningene, og mentoren understøtter flygtningens inddragelse i de uformelle fællesskaber på arbejdspladsen. Mentoren kan også kunne yde støtte og rådgivning i forbindelse med de forskellige udfordringer, som flygtningene har i forhold til at opbygge et liv i et nyt land.

Nogle af disse udfordringer falder dog uden for mentorernes kompetenceområde. Derfor har Roskilde Kommune ansat to medarbejdere, en sagsbehandler og en projektleder, som arbejder som mentorer på fuld tid på de hoteller, som har flygtninge i praktik. Det betyder, at de er på stedet og nemt tilgængelige for både flygtningene i praktik og for lederne. Deres tilstedeværelse og jævnlige kontakt med flygtningene forhindrer at små udfordringer vokser sig til store. Tidligere har virksomheden oplevet manglende støtte fra andre kommuner, når først flygtningene var startet i et praktikforløb i virksomheden. Desuden kan virksomheden have svært ved at finde ud af hvilken afdeling i kommunen, der skal tage hånd om de forskellige udfordringer. Den mentorordning som organiseres af Roskilde Kommune, tager hånd om disse udfordringer. Mentorerne

hjælper med en bred vifte af problemer og sørger for at kontakte andre fagfolk, hvis det skulle være nødvendigt. De kommunale mentorer kan hjælpe med at løse udfordringer, der relaterer til familien, privatøkonomi, bolig, transport, lægehjælp m.m., som kan bringe flygtningenes fortsatte deltagelse i forløbet i fare. Den kommunale projektleder taler desuden arabisk og kan hjælpe med at tolke, hvis der skulle opstå sprogproblemer.

Adgang og adgangskrav

Det er afgørende for et vellykket integrationsprogram er at skabe det rette match mellem de deltagende flygtninge og uddannelsesforløbet. For at sikre at flygtningenes interesser og evner matcher med kravene i integrationsprogrammet har Roskilde Kommune udarbejdet detaljerede retningslinjer for denne proces. Når flygtningene ankommer, gennemgår de en screeningsproces og en realkompetencevurdering af deres tidligere uddannelse og aktuelle kompetencer. Dette omfatter alle former for formel uddannelse og kvalifikationer, sprogfærdigheder samt uformel læring og erfaring, fysiske evner samt flygtningens præferencer i forhold til arbejde og uddannelse. Denne validering bygger på samtaler med flygtningen og dokumenter fra Udlændingestyrelsen, Dansk Røde Kors m.m. desuden er forskellige web-baserede værktøjer til at kortlægge færdigheder og kompetencer via dialog-baserede metoder tilgængelige for realkompetencevurderingen.

Andre kommuner benytter AMUs tilbud om individuel kompetencevurdering til at vurdere og anerkende flygtningenes kompetencer, hvilket også omfatter praktiske test, hvor flygtningene kan vise deres færdigheder. Alle oplysningerne fra realkompetencevurderingen registreres og opdateres regelmæssigt sammen med oplysninger om uddannelsesplaner eller aftaler om undervisning og arbejde.

I *hotel- og restaurationsforløbet* samarbejdede Roskilde Kommune og hotelvirksomheden om at screene og udvælge mulige deltagere blandt flygtningene. Efterfølgende gennemførte virksomheden individuelle samtaler med alle de udvalgte ansøgere. Det tætte samarbejde mellem kommunen og virksomheden om at matche og afstemme de fælles forventninger må betragtes som nøglen til forløbets succes.

I *transportforløbet* blev de ansøgende flygtninge nøje screenet og udvalgt gennem en omfattende proces, hvori både arbejdsgivere og kommunen deltog. Selv om jobbet som lastbilchauffør traditionelt er et mandefag, deltager der både mænd og kvinder i forløbet. Dette er vigtigt, da beskæftigelsesfrekvensen blandt kvindelige flygtninge er væsentlig lavere end blandt mandlige flygtninge. Deltagerne opfyldte ikke sprogkravet i forhold til at tage et almindeligt chaufførkursus. De blev prioriteret på grundlag af deres motivation for at blive chauffører. Arbejdsgiverne prioriterede flygtninge, som udviste engagement og motivation. Erhvervsvejlederne på transportskolen har tætte forbindelser til transportvirksomhederne og understøtter arbejdet med at matche flygtningene med de virksomheder, der er på udkig efter faglærte chauffører.

Proces

Økonomi og finansiering

Beregninger af omkostningerne ved branchepakker og af de besparelser, der opnås gennem en bedre beskæftigelsesfrekvens, viser at det kan betale sig for kommunerne at investere i disse forløb. Forløbene finansieres primært af kommunerne der har ansvaret for flygtningene. Den statsstøtte, som kommunerne modtager for flygtningene, giver dem et stærkt økonomisk incitament til at hjælpe flygtningen i arbejde. De aktuelle projekter udgør en væsentlig udgift for Roskilde Kommune, da de er skræddersyede til denne specifikke gruppe

af flygtninge. Det er imidlertid økonomisk rentabelt, da flertallet af de deltagende flygtninge kan forventes at komme i arbejde, når de har gennemført kurset. Det skyldes det tætte samarbejde mellem kommunen og virksomhederne. Når flygtningene uddannes under deres praktikophold i disse virksomheder, opnår de mange virksomhedsspecifikke færdigheder, som virksomhederne sætter pris på.

Output

Uddannelsesbeviser og anerkendelse på arbejdsmarkedet

Ligesom andre branchepakker er de to ovenstående forløb opbygget på grundlag af almindelige kurser i arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU). Hvis kurserne består får deltagerne kursusbeviser, der anerkendes generelt på arbejdsmarkedet, eftersom arbejdsmarkedets parter er med til at fastsætte målene med og indholdet af kurserne. Nogle af kurserne omfatter tilpasset sprogundervisning, som er integreret med den praktiske undervisning og er målrettet flygtninge og indvandrere. I transportforløbet får deltageren kørekort til lastbil og eventuel også særlige fragtcertificeringer, som anerkendes på arbejdsmarkedet. Den afsluttende eksamen foregår på dansk, men deltagerne kan betale for at få en arabisk tolk med til eksamen. Da arbejdsgiverne i transportsektoren har svært ved at tiltrække faglærte chauffører, har deltagerne i dette forløb gode muligheder for få ansættelse, når de har gennemført forløbet.