



Torsdag d. 15.februar 2018

Projektnr.: 139080

Sagsnr.: 015.043.581

Projektets titel: BAI *”Visitering til uddannelse og beskæftigelse af flygtninge/indvandrere i bygge- og anlægsbranchen”* Tema 1

Rapport vedrørende projekt: Projektnummer: 139080

Kontaktperson: Rasmus Zier Bro

Starttidspunkt: 1. januar 2017

Sluttidspunkt 31. marts 2019



Indhold

Formål og begrundelse	3
Indhold.....	3
Metode	4
Resultater og erfaringer opsummeret.....	4
Af rapportering af projekt nr. 139080 - Visitering til uddannelse og beskæftigelse af flygtninge/indvandrere i bygge- og anlægsbranchen”	7
- Learnmark Horsens.....	7
- AMU Nordjylland	7



Formål og begrundelse

Formålet med projektet har været at videreudvikle uddannelsesstrukturer inden for bygge- og anlægsbranchen på baggrund af de allerede eksisterende jobrettede ”pakker” af 6 ugers varighed, så de kan kvalificere flygtninge/indvandrere til job.

Målgruppen skal både kvalificeres fagligt og til at fungere sikkerhedsmæssigt forsvarligt i en bygge- og anlægsvirksomhed. De skal kvalificeres til at kunne kommunikere samt indgå i et samarbejde med øvrige ansatte i virksomheden. Derfor har det været projektets formål at justere de allerede kendte branchepakker, så deltagerne i uddannelsesforløbet udover den rent faglige kvalificering også kvalificeres sprogligt, samarbejds- og sikkerhedsmæssigt. Ambitionen er, at deltagerne i uddannelsesforløbet først kvalificeres til at kunne være i praktik i bygge- og anlægsbranchen og dernæst gennem anden del af uddannelsesforløbet kvalificeres til almindelig ansættelse i bygge- og anlægsbranchen. Der er gode erfaringer med denne model for dansksprogede.

Et væsentligt formål med projektet har været at skabe hensigtsmæssige måder at visiterer deltagere på. Kriterier er fastlagt i et samarbejde mellem skolerne og jobcentre. Fra tidligere projekter har skolerne fremhævet at interesse, lyst, motivation spiller en væsentlig rolle for deltagernes uddannelsesparathed snarere end faglige kompetencer og sprogfærdigheder.

Indhold

Projektet havde som udgangspunkt følgende faser:

- Vurdering og udvælgelse af eksisterende jobrettede pakker
- Supplerings og tilretning (varighed på kurser, sprogfag mv.)
- Udvikling og tilrettelæggelse af kompetencevurdering
- Visitering i samarbejde med jobcentre mv.
- Kompetencevurdering og individuelle uddannelsesforløb gennemføres
- Praktik i virksomheder/ansættelse i virksomheder

Nedenfor findes en mere detaljeret faseplan med bemærkninger.



Metode

Udviklingsopgaverne er udført i et samarbejde mellem AMU Nordjylland og Learnmark Horsens. Samtidigt er der samarbejdet om projektet med MJE, som har gennemført et tilsvarende projekt med AMU Nordjylland og Jordbrugets Uddannelsescenter, Beder.

Resultater og erfaringer opsummeret

Learnmark Horsens og AMU Nordjylland har afrapporteret projektet nedenfor.

Projektresultaterne er i kort form følgende:

- Netværk med virksomheder etableret
- Virksomhederne formulerer klart, hvad de ønsker af kompetencer.
- "Uddannelsesberedskabet" er klart, herunder materiale til kompetencevurdering
- Ingen deltagere
- Viden om muligheder i bygge- og anlægsbranchen varierer i Jobcentre
- Nogle Jobcentre er måske ikke rustet i tilstrækkelig grad til at visitere deltagere til uddannelse indenfor branchen, fordi de ikke kan formidle, hvordan det er at være beskæftiget i bygge- og anlægsbranchen.
- Blandede erfaringer med informationsmøder.
- Aktører skal have et stærkt netværk og kende branchen.
- Der skal være en høj grad af tillid mellem underviser, virksomhedskonsulent og virksomheder.
- En særlig indsats i forhold til flygtninge, indvandrere, tosprogede? Gode erfaringer med at tage enkelte fremmedsprogede på "ordinære hold"
- Faglig dansk som støtte kan være nødvendigt, men regler, normer og værdier mv. på en arbejdsplads indenfor bygge- og anlægsbranchen læres sammen andre (danskere) på holdet, som skal tilegne sig kompetencerne på samme måde.
- En anbefaling fra skolerne er, at målgruppen (flygtninge, indvandrere) optages på de ordinære hold (6 ugers jobrettet) i et vist antal.



- 6 uger er ofte for kort en periode til at gøre kursisterne parate til beskæftigelse. 8-10-ugers specielt sammensatte forløb for ledige fungerer, hvori der er indlagt virksomhedspraktik.

Tidsplan og status pr. 15.02.2018:

Fase og periode	Aktivitet	Bemærkninger til afrapporteringen
Marts - maj 2017	Vurdering og udvælgelse af eksisterende jobrettede pakker Supplering og tilretning (varighed på kurser, sprogfag mv.)	Gennemført AMU Nordjylland har udarbejdet en rapport hvori formål, målgruppe, kursusforløb, samarbejdet mellem virksomhed, jobcenter og skole indgår samt en beskrivelse af forskellige uddannelsespakker. – Se bilag. Leanmark har udarbejdet forslag med en enkelt jobpakke af 7 ugers varighed, med fagrelevante kurser suppleret med dansk og praktik. – se bilag.
Juni – november 2017	Udvikling og tilrettelæggelse af kompetencevurdering	Skolerne er pt. i gang med at afprøve en spørgeguide, som benyttes til kompetencevurderingen. Spørgeguiden og dens anvendelse vil blive drøftet på møde den 7. maj 2018.
November – december 2017	Visitering i samarbejde med jobcentre mv.	Bemærkninger fra AMU Nordjylland: Tanken er, at deltagerne i dette projekt allerførst visiteres i jobcentret. De visiterede tilbydes herefter en introduktionspakke til bygge- og anlægsbranchen, hvori den visiterede bliver præsenteret for forskellige fagområder suppleret med dansk, regning, matematik og virksomhedsbesøg eventuelt suppleret med sprogskole. Når introforløbet er gennemført vil deltagerne få tilbudt en ny uddannelsespakke, som specifikt bliver tilbudt flygtninge/tosprogede – et uddannelsesforløb, hvori der udover relevante faglige kurser også indgår sikkerhedskurser, IT, jobsøgning og praktik. Når denne pakke er gennemført vil det igen være muligt at vælge øvrige uddannelsespakker, som gennemføres sammen med dansksprogede deltagere, og som kan indgå som IGU forløb. Jobcentret har fået forelagt idéoplægget, og har givet udtryk for, at det er ok at arbejde videre med.



		<p>Udfordringen ved at have et større udbud af jobpakker vil være, at de forskellige deltagere kan tilmelde sig flere forskellige uddannelsespakker.</p> <p>Skolen risikere, at deltagersammensætningen vil sprede sig over alle de udbudte jobpakker og dermed risikere relativt få deltagere på hvert forløb. Fordelen er, at deltageren kan se en uddannelsesvej allerede fra start.</p> <p>Målet er at få minimum 16 deltagere på holdet og gerne flere. Projektet igangsættes hurtigst muligt.</p> <p>Bemærkninger fra Learnmark: Målet er at få minimum 16 deltagere på holdet. Forløbet igangsættes nu og afsluttes til sommer. Pt. er der 9-10 virksomheder, som har sagt ja til at tage deltagere i praktik. Virksomhederne vil ikke på forhånd give en jobgaranti, hvilket jobcentret gerne havde set stillet som garanti. Der arbejdes primært med to målgrupper. Østeuropæiske bygningskonstruktører og den traditionel flygtninge målgruppe.</p> <p>Det er tanken at invitere deltagere og potentielle praktikvirksomheder til et intromøde.</p>
Januar – Maj 2018	Kompetencevurdering og individuelle uddannelsesforløb gennemføres Evaluering af forløb	Manglende deltagere
Maj– September 2018	Praktik/ansættelse i virksomheder Evaluering af forløb	Manglende deltagere
Oktober- December 2018	Udarbejdelse af den afsluttende rapporter	



Af rapportering af projekt nr. 139080 - "Visitering til uddannelse og beskæftigelse af flygtninge/indvandrere i bygge- og anlægsbranchen"

- Learnmark Horsens
- AMU Nordjylland

Afslutningsrapport

Projekt nr. BAI-OUP-16-projekt visitering flygtn-indvandrer-003-learnmark

Sagsnr. 015.043.581

Projekt nr. 139080

Resumé

Formålet med projektet – som beskrevet i kontrakten – var:

At videreudvikle uddannelsesstrukturer indenfor bygge- og anlægsbranchen på baggrund af allerede eksisterende jobrettede ”pakker” af 6 ugers varighed, så de kan kvalificere flygtninge/indvandrere til job i branchen.

Baggrunden for indsatsen er manglen på kvalificeret arbejdskraft indenfor bygge- og anlægsbranchen og;

- at flygtninge/indvandrere typisk ikke ser eller oplyses om de mange muligheder der er for beskæftigelse i branchen.
- at et basalt kendskab til sikkerhed og byggepladskultur af nødvendigt for at komme ind i/starte en karriere i branchen

Udgangspunktet for projektet er derfor, at en anderledes indsats over for målgruppen flygtninge/indvandrere, vil kunne sluse flere ind i en branche med behov og muligheder.

Målet for projektet har derfor været at arbejde med at:

- udvikle og afprøve modeller for mere effektiv visitering af deltagere – og
- at videreudvikle de eksisterende jobrettede pakker af 6 ugers varighed så de kan kvalificere målgruppen til job i branchen – herunder at justere pakkerne, så deltagerne opkvalificeres fagligt og sprogligt samt samarbejds- og sikkerhedsmæssigt.

Resultaterne i projektet er udeblevet, da projektet er strandet på rekrutteringsudfordringer – og de planlagte kompetenceudviklingsaktiviteter er derfor ikke gennemført. I nedenstående afslutningsrapport er problematikker og udfordringer forsøgt kortlagt. Og læringen herfra kondenseret i konklusioner og forsøg på anbefalinger til eventuelt fremtidige indsatser på området.

Projektets målgrupper

Projektet har rettet sig mod to målgrupper – ledige med flygtninge/indvandrerbaggrund og virksomheder indenfor byggebranchen:

- Målgruppen ”ledige” med flygtninge/indvandrerbaggrund har været meget bred. I forhold til kompetencer har der ikke været særlige krav om forkundskaber inden for byggebranchen. Idet der ikke skulle tilknyttes tolk på teoridelen af forløbet (og deltagerne skulle kunne begå sig ligeledes uden tolk på byggepladserne i det efterfølgende praktikforløb) blev der stillet krav om at deltagerne sprogligt skulle være på niveau svarende til Danskprøve 2. (Afklaret med screeninger)
- Da der er stor mangel på arbejdskraft inden for entreprenørbranchen – og dermed mange jobåbninger - har projektet været målrettet denne type af virksomheder.

Projektets samarbejdspartnere

Projektet skulle gennemføres i et samarbejde mellem Learnmark Horsens, AMU Nordjylland samt Dansk Center for jordbrug i Beder.

Til praktikdelen havde følgende virksomheder sagt ja til at indgå i projektet og samarbejdet:

- Service og beredskab, Horsens Kommune
- Ejvind Laursen A/S
- Entreprenør K.P MARSH ApS
- Morten Friis A/S
- Hans Ikjær Entreprenørforretning ApS
- Hovedgård Entreprenørforretning ApS
- Anlægsentreprenør Olesen ApS

Til rekrutteringsdelen er der forsøgt etableret samarbejde med:

- Jobcenter Odder
- Jobcenter Horsens
- Jobcenter Hedensted
- Jobcenter Skanderborg
- Jobcenter Vejle
- Jobcenter Ikast-Brande
- Jobcenter Kolding
- Jobcenter Silkeborg
- 3F Horsens
- Krifa
- FOA
- NNF
- Sprogcenter Østjylland
- IGU Netværk: Ikast-Brande Kommune, Odder Kommune, Skanderborg Kommune, Vejle Kommune og Aarhus Kommune

Projektplan / Projektets aktiviteter

På baggrund af tidligere erfaringer med lignende tilbud til målgruppen blev nedenstående projektplan udviklet i et samarbejde mellem de tre skoler:

1.	Etablering af samarbejder	Der er centralt for denne type af projekt at der er et tydeligt samarbejdsrum med fordeling af opgaver og commitment fra alle involverede. Første del af projektet skulle derfor fokusere på at få de udvalgte Jobcentre og virksomheder godt introduceret til projektet og involveret som aktive medspillere.
2.	Rekruttering af deltagere	En relevant rekruttering af deltagere som fuldfører et forløb og får det ønskede udbytte kræver, at deltagere: <ul style="list-style-type: none"> • kender målet med forløbet. I dette tilfælde: Job. • har viden om muligheder for videre karriere • kender egne udfordringer • har LYST til at være med Derfor var der i denne anden fase af projektet sat tid og ressourcer af til at sikre alle ovenstående succeskriterier i rekrutteringen.

3.	Visitering af deltagere	For at sikre relevant niveau af lyst/motivation OG tilstrækkeligt dansk-sprogligt niveau (svarende til Dansk-prøve 2) var indlagt en formaliseret visitering og udvælgelse af deltagere fra rekrutteringsfasen til det endelige hold og forløb.																																	
4.	For-forløb	<p>Grundlæggende introduktion til branchen med følgende AMU-uddannelser:</p> <table border="0"> <tr> <td>Introduktion til et brancheområde</td> <td>40533</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Grundlæggende faglig regning</td> <td>45215</td> <td>2,5</td> </tr> <tr> <td>Nivellering</td> <td>47665</td> <td>6,25</td> </tr> <tr> <td>Arbejds miljø 1 i faglærte og ufaglærte job</td> <td>48049</td> <td>2,5</td> </tr> <tr> <td>Kommunikations- og samarbejds metoder på byggepladsen</td> <td>43748</td> <td>2,5</td> </tr> <tr> <td>Brandforanstaltninger v. gnistproducerende arbejde</td> <td>45141</td> <td>1,25</td> </tr> <tr> <td>Vejen som arbejdsplads</td> <td>47136</td> <td>2,5</td> </tr> <tr> <td>Etablering af indkørsler i belægningssten og fliser</td> <td>40185</td> <td>6,25</td> </tr> <tr> <td>Vejbygning - bygning af fortovs-arealer</td> <td>45775</td> <td>6,25</td> </tr> <tr> <td>Fagunderstøttende dansk (7,25)</td> <td>40137</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>IALT</td> <td></td> <td>35</td> </tr> </table>	Introduktion til et brancheområde	40533	5	Grundlæggende faglig regning	45215	2,5	Nivellering	47665	6,25	Arbejds miljø 1 i faglærte og ufaglærte job	48049	2,5	Kommunikations- og samarbejds metoder på byggepladsen	43748	2,5	Brandforanstaltninger v. gnistproducerende arbejde	45141	1,25	Vejen som arbejdsplads	47136	2,5	Etablering af indkørsler i belægningssten og fliser	40185	6,25	Vejbygning - bygning af fortovs-arealer	45775	6,25	Fagunderstøttende dansk (7,25)	40137	7	IALT		35
Introduktion til et brancheområde	40533	5																																	
Grundlæggende faglig regning	45215	2,5																																	
Nivellering	47665	6,25																																	
Arbejds miljø 1 i faglærte og ufaglærte job	48049	2,5																																	
Kommunikations- og samarbejds metoder på byggepladsen	43748	2,5																																	
Brandforanstaltninger v. gnistproducerende arbejde	45141	1,25																																	
Vejen som arbejdsplads	47136	2,5																																	
Etablering af indkørsler i belægningssten og fliser	40185	6,25																																	
Vejbygning - bygning af fortovs-arealer	45775	6,25																																	
Fagunderstøttende dansk (7,25)	40137	7																																	
IALT		35																																	
5.	Virksomhedsmatch	For at sikre bedst muligt resultat af forløbet (varig beskæftigelse og/eller uddannelse) var indlagt tid og ressourcer til at sikre de bedst mulige match mellem deltagere og praktik-virksomhederne.																																	
6.	Praktik	3 ugers virksomhedspraktik i virksomhederne nævnt under punktet <i>Projektets samarbejdspartnere</i> .																																	
7.	Uddannelse	På baggrund af den enkeltes forløb og opnåede resultater udvælges herefter en relevant fagrække for de deltagere som efter forløbet har behov for og lyst til uddannelse i relation til en konkret jobåbning.																																	

Projektets resultater

Projektet har ikke kunnet gennemføres i overensstemmelse med ovenstående projektplan. Alle aktiviteter er strandet på udfordringer i overgangen fra aktivitet 1 (Etablering af samarbejder) og 2 (Rekruttering af deltagere).

Der er således gennemført:

- Indledende udviklingsmøder mellem de tre deltagende skoler
- Udvikling af faktaark/markedsføringsmateriale rettet mod hhv. potentielle deltagere og Jobcentre/kommuner
- Mail og telefon- korrespondance med Jobcentre og A-kasser
- Informations-/dialogmøder med Jobcentre og A-kasser
- 2 informationsmøder rettet mod potentielle deltagere. Begge blev gennemført – uden potentielle deltagere men med Jobcenter og A-kassekonsulenter tilstede.

På baggrund af de meget store vanskeligheder med at rekruttere deltagere til forløbet, har skolerne valgt, at med denne afslutningsrapport samle op på de foreløbige erfaringer. Det er aftalt med Jobcenter Århus, at der gøres et nyt forsøg med at gennemføre forløbet i foråret 2019.

Konklusioner

Nærværende projekt belyser ganske godt to store udfordringer i forhold til at matche gruppen af ledige flygtninge/indvandrere med byggebranchen og det her rådende behov for arbejdskraft:

1) INTERESSE, MOTIVATION OG BAGGRUNDSVIDEN

Der er – generelt – ikke en meget stor interesse fra målgruppens side i forhold til byggebranchen. Lignende initiativer og projekter oplever samme vanskeligheder ved at rekruttere deltagere til de informationsmøder, der som oftest indleder indsatser på området. Det kan både skyldes målgruppens manglende kendskab til de gode muligheder for varig beskæftigelse, negativt syn på byggebranchen og arbejdsopgaverne her, manglende praktisk erfaring og manglende evne til at se sig selv i branchen. Det er vigtigt at påpege, at disse barrierer ikke er specifikke for flygtninge/indvandrergruppen – men er genkendelige også fra andre projekter/indsatser hvor formålet har været at introducere ledige til jobs i brancher som er nye og ukendte for dem.

2) SYSTEMFORSKELLE

der råder mellem erhvervsliv, uddannelse og beskæftigelsessystem har sandsynligvis også en betydning for den manglende succes i denne og andre lignende projekter.

- Jobcentrene må/vil under målsætningen "Kortest mulige vej til job" gerne bevillige praktik til målgruppen – men ikke/sjældent uddannelse.
- Målgruppen af flygtningeindvandrere har sjældent nogen erfaring fra byggebranchen.
- Grundet sikkerhedsmæssige hensyn, kan virksomhederne i byggebranchen vanskeligt tage praktikanter/nye medarbejdere ind, som ikke har et grundlæggende kendskab til sikkerhed og byggepladskultur.

Det resulterer i at en målgruppe med stor ledighed og en branche med stor mangel på arbejdskraft ikke kan matches, fordi det er umuligt at få målgruppen frigivet til den grundlæggende uddannelse som er nødvendig, for at de kan komme i betragtning til de mange jobåbninger i byggebranchen.

Anbefalinger

Der er – i forbindelse med formuleringen af fremadrettede anbefalinger og for at kvalificere disse på baggrund af projektet – gennemført: workshop med Jobcentrene og A-kasser med fokus på afdækning af muligheder og former på fremtidigt samarbejde og telefoninterview med repræsentant for Dansk Byggeri.

Anbefalingerne herunder er udtryk for Learnmark Horsens' tolkninger af disse eksterne input sammenholdt med skolens egne projekterfaringer. Anbefalingerne skal derfor ikke ses som gengivelse af holdninger som kan henføres til workshopdeltagere og interviewdeltagere – men står alene for Learnmark Horsens' regning.

ANBEFALING 1:

Den manglende motivation og interesse for en branche med beskæftigelsesmuligheder bør adresseres på nye - og måske flere - måder i rekrutteringsfasen.

BAGGRUND/UDDYBNING

1. Informationsmøderne er – i skoler og beskæftigelsesaktørers perspektiv - den oplagte løsning på den indledende afklaring af om ledige kunne tænke sig at deltage på et jobrettet forløb indenfor en bestemt branche. Men trods det arbejder der lægges i at gøre disse informationsmøder så

effektive som muligt i forhold til deltagernes udbytte, strander mange indsatser allerede inden informationsmødet, fordi det er vanskeligt at rekruttere deltagere til disse. Det tyder på, at der er brug for en gentænkning af forløbet forud for informationsmøderne og en re-definition af rekrutteringen til lignende projekter og indsatser. Fremtidige indsatser og projekter kunne derfor måske indeholde forsøg med at tænke rekrutteringsdelen et skridt FØR de deltagere man gerne vil have fat i.

2. Informationsmøderne er tilrettelagt ud fra en dansk for-forståelse omkring arbejdsmarked, karriere, uddannelse og vejvalg i livet. Måske bør det overvejes om indhold og tilrettelæggelse kan/bør gentænkes så det rammer målgruppen bedre.

IDÉER TIL INDSATSER

- I. Medarbejderne i Jobcentrene er de første der skal "rekrutteres" og købe ind på ideen – de skal vide mere om den branche og det/de forløb de har sagt ja til at tilbyde deres borgere. Måske skal de have lov til selv at prøve elementer fra det tænkte forløb, besøge byggepladserne/praktikstederne og prøve dele af det praktiske forløb? På den måde vil de være bedre rustet til at tage den indledende dialog med potentielle deltagere og afmystificere og afklare i forhold til deltagelse på informationsmøderne.
- II. Der er - i tilrettelæggelsen af informationsmøderne – stort fokus på at deltagerne får så meget viden om forløb/tilbud og branche med som overhovedet muligt. Men måske er der andre ting som er need to know som er vanskelige at identificere for skoler og beskæftigelsessystem da man har en tendens til at blive "hjemmeblind" og ikke stille spørgsmålstegn ved de selvklarheder man er vant til. Måske kunne man tænke målgruppen ind tidligere i forløbet (som man typisk gør i forhold til andre typer af produktudvikling) – som medskabere på indhold og tilrettelæggelse. For at sikre et fælles sprog/forståelse og så stor træfsikkerhed som overhovedet muligt når informationsmødet vel skal afvikles.

ANBEFALING 2:

Systemforskellene mellem skoler (som leverer uddannelse) og Jobcentre (som skal forsyne arbejdsmarkedet med arbejdskraft så effektivt/hurtigt som muligt) bør adresseres mere åbent og løsningsorienteret.

BAGGRUND/UDDYBNING

Der bliver systemmæssigt således spændt ben for projekter som eksperimenter med forskellige løsninger til samfundsproblemer både på beskæftigelses- og erhvervs/vækst-siden – men udfordringen er vanskelig at tackle fordi der så at sige tales to forskellige sprog fra hhv. uddannelses- og beskæftigelsessiden. Og det er problematisk. Både for den målgruppe af ledige som trods positive konjunkturer og mange jobåbninger ikke får mulighed for at få gavn af de muligheder et stort udækket behov for arbejdskraft skaber. Idet de hverken får mulighed for at blive selvforsørgende nu eller for at få uddannelse og erfaringer som kan hjælpe dem når/hvis konjunkturerne ændrer sig og jobefterspørgslen måske flytter sig til andre brancher. Men det er OGSÅ problematisk for samfundet generelt, da det voksende behov for arbejdskraft ikke kan forsøges dækket af en ressource som findes tilgængeligt lokalt/nationalt.

IDÉER TIL INDSATSER

Noget af løsningen kan måske være et fælles værktøj/forståelsesgrundlag til dialogen om hvad der er den "Kortest mulige vej til job" for den enkelte. Så mål i begge systemer kan opnås mest effektivt - til gavn både for den enkelte ledige og for den branche og virksomhed som efterspørger hans/hendes arbejdskraft. Se forslag på næste side.

UDFORDRINGER

- Kendskab til dansk sprog og kultur
- Kendskab til dansk arbejdsmarked og jobkrav
- Udenfor målgruppe til kompetencegivende uddannelse
- Tilrettelæggelse af hverdag som befordrer arbejdsmarkedstilknytning

- Manglende faglige kompetencer
- Behov for at træne og opnå viden om arbejdsmarkedet generelt, det specifikke faglige arbejdsmarked og kultur og kommunikation på forskellige typer af arbejdspladser

- Manglende job erfaring
- Usikkerhed om at navigere i sociale relationer med etniske danskere
- Usikkerhed omkring at navigere i det offentlige system på egen hånd

- Manglende fastholdelse på arbejdsmarked

INTROFORLØB MED

- Dansk
- Virksomhedsbesøg
- Intro til udd. ved at afprøve værksteder indenfor udvalgte brancher
- Intro til arbejdsmarkedet "dansk model"
- Ledelses- og organisationsopbygning"
- Praktisk arbejdsafprøvning - valg af videre uddannelse

BRANCHEFORLØB

- Dansk
- Faglige kurser
- Praktik

JOBFORLØB

- Tilknytning til en arbejdsplads
- Uddannelse og praktik i vekselvirkning
- Sprogundervisning
- IT
- Personlig udvikling
- Netværk

FAGLIG UDDANNELSE

- Kontraktuddannelse
- Voksenlærling
- EUD

LØSNINGSMODELLER

JOB / BESKÆFTIGELSE

"Kortest mulige vej" til beskæftigelse ser forskellig ud afhængig af hvilke udfordringer / forudsætninger den enkelte har.

Modsatninger?

Kortest vej til job KONTRA Fastholdelse på arbejdsmarkedet?

Kortest vej til job KONTRA vi mangler faglærte/est. 70.000 mangler i 2025

Rapport

Visitering til uddannelse og beskæftigelse af flygtninge/indvandrere i bygge- og anlægsbranchen

Projekt nr. BAI-OUP-16-Projekt Visitering flygtn-indvand2-002-AMU-Nordjylland
Sagsnr.: 015.043.581
Projektnummer: 139080

Indhold

Formål.....	2
Målgruppe	2
Visitering.....	2
Netværk	2
Samarbejdet mellem virksomhed, Jobcenter og uddannelsessted.	2
Virksomheden.....	3
Kursusforløbet	3
Uddannelsespakker	3
2-sprogede i byggebranchen	3
Vejen Frem	3
Rørlæggeruddannelsen	3
Praktik.....	4
Flygtninge/indvandrere på Vejen Frem og Rørlæggeruddannelsen	4
Succesrate.....	4
Bilag 1: Vejen Frem.....	6
Bilag 2: Rørlæggeruddannelsen.....	7
Bilag 3: Artikel på Aalborg Kommune Business 30/11/2017	8

Formål

Formålet med projektet er at videreudvikle de allerede eksisterende jobrettede '6 ugers pakker', så de kvalificerer flygtninge/indvandrere til job i byggebranchen.

Målgruppe

Flygtninge/indvandrere.

Visitering

En effektiv visitering kræver, at Jobcenteret sætter en mand/kvinde (virksomhedskonsulent) til håndholdt at foretage den første visitering og i øvrigt følge forløbet til dørs.

Denne konsulent orienterer vejledere på jobcenteret om uddannelsesforløbet, så de kan udpegemulige emner til visitation.

De, som skønnes egnede til et job i byggebranchen inviteres til et informationsmøde på uddannelsesstedet. Her præsenteres uddannelsens indhold nærmere og ikke mindst orienteres der om hvilke forudsætninger, der kræves for at kunne opnå beskæftigelse i branchen.

Det skal understreges, at det er et tilbud til den ledige. Der er ikke nogen form for tvang. Hvis der er en der under informationsmødet, finder ud af, at det ikke er noget for vedkommende, er han/hun mere end velkommen til at forlade mødet. Det har ingen konsekvenser.

Herefter foretages den endelige 'udvælgelse' af egnede emner ved en samtale mellem flygtning/indvandrer, virksomhedskonsulent og underviseren.

De, som tilmeldes uddannelsesforløbet, overflyttes så til virksomhedskonsulenten. Det er herefter konsulenten, der har kontakt til flygtning/indvandrer i jobcentersammenhæng.

Netværk

Det er af største betydning, at såvel uddannelsessted som jobcenter har et velfungerende netværk i branchen. Underviseren vil typisk have en fortid i bygge- og anlægsbranchen og dermed et naturligt netværk, som ret enkelt udbygges. Det optimale er naturligvis, hvis også virksomhedskonsulenten har praktisk byggepladserfaring. Er det ikke tilfældet, ligger der her en stor opgave, idet det er af stor betydning, at også konsulenter har et indgående kendskab til branchen.

Et velfungerende netværk bygger i høj grad på tillid parterne imellem. Virksomheden skal vide hvad de får og hvad de kan forvente af kursisten. Ærlighed i alle forhold omkring kursisten er afgørende for et forsat samarbejde.

Samarbejdet mellem virksomhed, Jobcenter og uddannelsessted.

Der er en række forudsætninger, som skal opfyldes, for at gøre projektet til en succes. Det kræver et engageret samarbejde mellem virksomhed, jobcenter og uddannelsessted.

- For det første må det klarlægges, hvad det er, virksomhederne efterspørger (hvilke kompetencer skal den nye medarbejder have).
- Er der flygtninge/indvandrere, der har interessen og viljen til at gennemgå en uddannelse, der giver dem disse kompetencer?
- Kan vi på uddannelsesstedet sammensætte et forløb, der giver den enkelte flygtning/indvandrer den uddannelse virksomheden efterspørger?

Virksomheden

Virksomhederne er normalt rimeligt klare i spytet, når de fortæller, hvad de ønsker af en ny medarbejder. Det er egentlig den nemme del af det hele.

De allerede eksisterende 6 ugers jobrettede pakker giver ikke kursisten de nødvendige kompetencer, i forhold til de erfaringer vi har på AMU Nordjylland. 6 uger er simpelthen for kort tid.

Afhængig af hvor langt flygtning/indvandrer er i sin ledighed, kan problem løses ved at Jobcenteret laver jobplan for den ledige, så det bliver muligt at skrue et 8-10 ugers forløb af AMU-mål sammen, der præcis opfylder kravene fra virksomhederne.

Kursusforløbet

Udover det rent faglige indhold i forløbet er der en række andre vigtige elementer i uddannelsen. Vi skal populært sagt have gjort kursisten "byggepladsparat".

F.eks. skal de lære/vide,

at man skal møde til tiden - hver dag,

at man skal være mobil,

at man skal få fingrene ud

at man skal engagerer sig i sit arbejde.

Altså en god portion almindelig dannelse!

For at kunne bide sig fast i brancher er det desuden et must at flygtningen/indvandrer forstår vigtigheden i samarbejde og lærer sjakkulturen.

Under hele forløbet følges kursister tæt af jobcenteret.

Uddannelsespakker

2-sprogede i byggebranchen

Vi har på AMU Nordjylland tidligere gennemført to 20-ugers forløb, kun med flygtninge/indvandrere som deltagere. Forløbene var ligelig fordelt af branche-rettede AMU-mål og sprogundervisning. Desværre uden den helt store succes. Det skyldtes flere forskellige ting. Bl.a.:

- Visiteringen var ikke effektiv nok. Der var for mange af deltagerne, der ikke havde den rette motivation.
- På hold, hvor deltagerne udelukkende har indvandrerbaggrund, er integration vanskelig.
- Forståelse for dansk kultur – især byggepladskultur – er svær at opnå.
- Den store motivation for at få et job i byggebranchen var for mange af deltagerne ikke til stede.

Til gengæld har vi haft stor succes med at have to til fire flygtninge/indvandrere med på vores specielt sammensatte forløb for ledige.

Vejen Frem

Forløbet er sammensat i dialog med virksomhederne. Det stod hurtigt klart, at de eksisterende 6 ugers jobrettede pakke ikke opfyldte virksomhedernes krav til kompetencer. Forløbet er derfor udbygget med yderligere AMU-mål, så det når en længde på 10 uger. Hertil kommer 10 dages praktik som afslutning på forløbet.

Rørlæggeruddannelsen

Kloakmestrene ønsker at rørlæggerne også kan lægge lidt belægning og køre minigraver, så de er istand til at udføre retablering efter evt. reparationer. Derfor er der indlagt et belægningskursus og et maskinfører kursus i uddannelsen. Også dette forløbet afsluttes med 10 dages praktik.

Praktik

En meget vigtig del af uddannelsen er virksomhedspraktik. Der er indlagt 2 gange 10 dages praktik i kurset. Første praktikperiode ligger ca. midt i forløbet. Forløbet afsluttes med en ny praktikperiode på 10 dage.

Kunsten er at finde det rette match. I løbet af de 8-10 uger forløbet varer, kommer vi til at kende kursisterne ret godt og danner os et billede af, hvor der er jobmulighed. Det sker selvfølgelig i dialog med den enkelte. Folk er jo forskellige. Nogle vil gerne på en stor arbejdsplads, andre hellere på en mindre. Andre igen kunne måske tænke sig at komme på en elementfabrik.

Praktikken er en enestående chance for den ledige til at vise arbejdsgiveren, at han/hun vil og kan. På den anden side har arbejdsgiveren mulighed for at se den potentielt nye medarbejder an.

I praktikperioden besøger underviseren og virksomhedskonsulenten praktikpladserne. Her tages der stilling til, hvad der skal ske efter praktikperioden. Det kan evt. være aktuelt at forlænge praktikperioden.

Ansættelse med løntilskud er en anden mulighed.

Lykkes det ikke at opnå ansættelse i første omgang, afsøges evt. ansættelse i en anden virksomhed.

Flygtninge/indvandrere på Vejen Frem og Rørlæggeruddannelsen

Den store gevinst ved at lade flygtninge/indvandrere deltage på Vejen Frem og Rørlæggeruddannelsen sammen med etnisk danske ledige er effektiv integration.

Flygtninge/indvandrere skal helst komme fra forskellige oprindelseslande og have forskellige modersmål. Derved "tvinges" de til at tale dansk, hvilket udvikler deres evne til at forstå og tale vores sprog. At kunne sproget er en vigtig kompetence for at få et job i branchen.

Ud over de faglige kompetencer, der opnås gennem forløbet, lægges der også stor vægt på almindelig dannelse, såsom f.eks. vores måde at omgås på og vores måde at tiltale hinanden på. Her har byggepladserne på mange måder deres egen jargon. Den er flygtninge/indvandreren nødt til at lære, hvis ønsket om et job skal gå i opfyldelse.

Det viser sig i langt de fleste tilfælde, at holdet hurtigt føler sig som et sjak. Alle hjælper hinanden og lærer af hinanden – på kryds og tværs af deres forskellige baggrund. Nogle har rigtig gode praktiske talenter, andre har gode boglige evner.

Succesrate

Når vi kigger på de tre Vejen Frem der er gennemført i 2018, kan vi konstatere at der har været 34 deltagere, hvoraf 8 var flygtning/indvandrer.

3 fra Rumænien (2 direkte i job efter praktik, 1 fik ikke job)

1 fra Congo (Ansæt med løntilskud, herefter ansat i ordinært job)

1 fra Serbien (Direkte i job efter praktik)

1 fra Ghana (Ansæt med løntilskud, herefter ansat i ordinært job)

1 fra Columbia (Ansæt med løntilskud, herefter ansat i ordinært job)

1 fra Thailand (Fik ikke job efter praktik)

Konklusion: 6 ud af 8 er nu i ordinært job efter at have gennemført Vejen Frem.

1 er startet på Betonmageruddannelsen.

Rørlæggeruddannelsen i 2018 er gennemført med i alt 36 deltagere, heraf 5 med udenlands baggrund.

1 fra Elfenbenskysten (Fik ikke job efter praktik)

1 fra Egypten (Fik ikke job efter praktik)

1 fra Polen (Direkte i job efter praktik)

1 fra Rumænien (Direkte i job efter praktik)

1 fra Makedonien (Direkte i job efter praktik)

Konklusion: 3 ud af 5 er nu i ordinært job efter at have gennemført Rørlæggeruddannelsen.

Bilag 1: Vejen Frem

Vejen Frem	
Betegnelse	Varighed (dage)
Nivellering	5
Grundlæggende faglig regning	2
Grundlæggende faglig matematik	3
Anvendelse af bygge- og anlægstegninger	3
Arbejds miljø 1 i faglærte og ufaglærte job	2
Ergonomi inden for faglærte og ufaglærte job	2
Armering: Udarbejdelse af klippe- og bukkelister	3
Armering: Anvendelse af elektriske klippe-/bukkemaskiner	2
Slap armering: Udførelse af enkle løsninger	3
Slap armering: Udførelse af specielle løsninger	3
Forskalling: Udførelse af enkle løsninger	5
Forskalling: Udførelse af specielle løsninger	5
Udstøbning af byggepladsbeton	3
Systemforskalling: Opstilling af vægforskalling	3
Montering af betonelementer	5
Brandforanstaltninger ved gnistproducerende værktøj	1
Praktik	10
Forløb i alt (skole + praktik)	50 + 10

Bilag 2: Rørlæggeruddannelsen

Rørlæggerpakke med anlæg og maskinbetjening	
Betegnelse	Varighed (dage)
Nivellering	5
Faglig regning	2
Vejen som arbejdsplads	2
Kloakering: Arbejds miljø	2
Kloakering: Afløbssystemers formål og indretning	1
Kloakering: Dræning af bygværker mv.	1
Kloakering: Anvendelse af lægningsbestemmelser	2
Kloakering: Beregning af koter, fald og rumfang m.v.	2
Kloakering: Kvalitetssikring af afløbsinstallationer	1
Kloakering: Opmåling og valg af afløbsmaterialer	2
Kloakering: Udarbejdelse af afløbsplan for enfamiliehus	3
Kloakering: CAD – i forbindelse med afløbsplaner	3
Kloakering: Udførelse af afløbsinstallationer	14
Betjening af minigravere og minilæssere	2
Betjening af gummihjulslæssere	3
Vejbygning: Bygning af fortovsarealer	5
Praktik	10
Forløb i alt (skole + praktik)	49 + 10

Praktik som indgangsdør

Vi har sat produktionsleder Ernst E. Nielsen fra Gandrup Element A/S i stævne til en snak om at sikre kvalificeret arbejdskraft og være på forkant, når det går stærkt i virksomheden.



Fødekæde af medarbejdere

Gandrup Element A/S har allerede ordrebogen fyldt for 2018, og det kræver, at der er styr på fødekæden af medarbejdere.

- Vores medarbejdere i produktionen er i høj grad en blanding af ufaglærte, betonmagere samt enkelte faglærte tømrere og smede, indleder Ernst vores snak. Betonmagerne uddanner vi selv, men mange af de ufaglærte bliver opkvalificeret til at kunne arbejde i en virksomhed som Gandrup Element A/S. Vi har et godt samarbejde med AMU og Jobcenter Aalborg, hvor vi ofte har praktikanter fra deres betonkurser i praktik. Praktikforløbet strækker sig over 14 dage, og det giver os en oplagt mulighed for at spotte potentielle nye medarbejdere, fortæller Ernst E. Nielsen.

Ernst har selv arbejdet for Gandrup Element A/S i mere end 20 år. Han er uddannet betonmager på stedet og har siden begyndelsen af 2016 været produktionsleder.

Fra praktik til rekruttering

- På AMU betonkurserne* lærer de bl.a. at arbejde med produktionstegninger, og det sparer os for en masse tid. Kurserne gør det nemmere for os at kunne sætte praktikanterne til at udføre et stykke arbejde med det samme, fordi de allerede har en forståelse for at arbejde med betonelementer og tegninger. På bare 14 dage kan vi derfor ofte danne os et fagligt indtryk af, hvordan de arbejder, og se hvordan de passer ind i vores virksomhed, fortæller Ernst E. Nielsen og fortsætter:

- På den måde er praktik et godt udgangspunkt for at rekruttere nye medarbejdere. På nuværende tidspunkt har vi 5 timelønnede medarbejdere i vores produktion, som startede i praktik.

Min opfordring til andre virksomheder, som mangler arbejdskraft

- I tider, hvor det kan være svært at finde den rigtige arbejdskraft, vil jeg opfordre andre produktionsvirksomheder til at gå til AMU, teknisk skole eller jobcenteret for at høre om mulighederne for at matche ledige med netop virksomhedens behov. Kursusforløb med praktik er en god mulighed for indslusning og opkvalificering. Og hvis man eksempelvis har været væk fra arbejdsmarkedet i et godt stykke tid, kan kurser også være en god indgangsvinkel til at vænne sig til fast arbejde og struktur igen, slutter Ernst E. Nielsen vores snak om praktikforløb og kvalificeret arbejdskraft.

*AMU kører bl.a. kurset "På vej til job på elementfabrik" og kurset "Vejen Frem", som er målrettet byggepladser. Gandrup Element A/S får praktikanter fra førstnævnte kursus.

Alternative rekrutteringsveje

Hvad gør du, hvis du ikke kan skaffe den arbejdskraft, du har brug for? Her kan opkvalificering være en oplagt løsning. Uanset om du allerede har en ansat, der skal opkvalificeres, eller du skal ansætte en ny medarbejder, som skal opkvalificeres, er der en række muligheder, eksempelvis:

- Du kan få tilskud til opkvalificering, der sker i forbindelse med ansættelsen.
- Den ansatte kan komme i voksenlære - og evt. på afkortet tid blive faglært, eller du kan ansætte en ny medarbejder i voksenlære eller alm. lære.
- Du kan oplære en ledig via praktik eller løntilskud i virksomheden.

Jobcenter Aalborgs Virksomhedsservice kan hjælpe dig med at finde den helt rigtige løsning til din virksomheds behov.

Kontakt Virksomhedsservice på tlf. 9931 9010 og få en snak om muligheder og forløb.

<https://www.aalborg.dk/business/erhvervstilbud/nyhedsbrevet-bedreoverblik/gandrup-element-as>