



**UDDANNELSESSTRUKTURER OG BRANCHE-
PAKKER MÅLRETTET TOSPROGEDE**

Analyserapport

December 2017

Mærsk Nielsen HR

Jystrup Bygade 4
4174 Jystrup
Tlf. 35 13 22 77
E-mail: lizzie@maersk-nielsen.dk
www.maersk-nielsen.dk

ISBN (trykt udgave): 978-87-92324-87-0
ISBN (web-udgave): 978-87-92324-88-7

December 2017

Anvendte fotos i rapporten kommer fra Colourbox

Analyserapporten er udarbejdet af konsulenter fra Mærsk Nielsen HR
for Træets Efteruddannelsesudvalg

Indholdsfortegnelse

1. Indledning	5
1.1 Analysens formål	5
1.2 Begrebsafklaring	6
1.3 Analysens baggrund	7
1.4 Analysefaser og metoder	7
1.5 Projektorganisering	9
1.6 Analyserapportens opbygning	9
2. Arbejdsmarkedsuddannelser målrettet flygtninge og indvandrere	11
2.1 Det obligatoriske fælleskatalog og fælleskataloget	11
2.3 Arbejdsmarkedsuddannelser med et alment fagligt sigte.....	14
2.4 AMU med specifikke faglige mål for F/I	15
Almen fødevarehygiejne for F/I	16
Daglig erhvervsrengøring for F/I.....	17
Pædagogmedhjælpere i daginstitutioner som F/I	19
Introduktion til pædagogisk arbejde F/I.....	21
3. Uddannelses- og beskæftigelsesmuligheder for flygtninge og indvandrere	23
3.1 Virksomhedspraktik.....	23
3.2 Job med løntilskud	24
3.3 Opkvalificering.....	24
3.4 Integrationsgrunduddannelsen (IGU).....	25
4. Erfaringer med beskæftigelse af tosprogede medarbejdere	27
4.1 Rekruttering af tosprogede.....	27
4.2 Gode erfaringer ved beskæftigelse af flygtninge.....	29
4.3 Udfordringer ved beskæftigelse af tosprogede	31
Dansksproglige udfordringer	31
Kulturelle udfordringer	33
Afhjælpning af nogle af udfordringerne.....	33
5. Erfaringer med beskæftigelse af IGU-elever	35

6. Tosprogedes deltagelse i kompetenceudvikling	39
6.1 Sprogundervisning	39
6.2 Faglig kompetenceudvikling	40
6.3 Kompetenceudvikling af IGU-elever	43
6.4 Erhvervsskolernes erfaringer	48
7. AMU og AMU-branchepakker til træ- og møbelindustrien	51
7.1 En arbejdsmarkedsuddannelse målrettet tosprogede	53
7.2 AMU-branchepakken "Syning (F/I)"	55
7.3 AMU-branchepakken "Polstring af møbler (F/I)"	56
7.4 AMU-branchepakken "Vinduesproduktion, modul 1 (F/I)"	57
7.5 AMU-branchepakken "Vinduesproduktion, modul 2 (F/I)"	58
7.6 AMU-branchepakken "Møbelproduktion, modul 1 (F/I)"	60
7.7 AMU-branchepakken "Møbelproduktion, modul 2 (F/I)"	61
8. Synliggørelse af AMU og AMU-branchepakker målrettet tosprogede	63
9. Konklusion.....	65
Bilag 1. Arbejdsmarkedsuddannelser fra FKB 2270 Obligatorisk fælleskatalog	69
Bilag 2. Arbejdsmarkedsuddannelser fra FKB 2735 Fælleskataloget	71

1. Indledning

1.1 Analysens formål

Formålet med dette analyseprojekt har været at afdække behovet for udvikling af nye arbejdsmarkedsuddannelser samt brancherettede kursuspakker rettet mod tosprogede, som i denne sammenhæng fortrinsvist er flygtninge og indvandrere.

Afdækning af behovet skal bidrage til udvikling af arbejdsmarkedsuddannelser og brancherettede kursuspakker til flygtninge og indvandrere, der afspejler lokale beskæftigelsesmuligheder.

I afdækningen af behovet for brancherettede kursuspakker har der bl.a. været opmærksomhed på muligheden for at udvikle kursuspakker, der kan indgå i den nyetablerede Integrationsgrunduddannelse, IGU, for flygtninge og indvandrere, der bl.a. består af 20 ugers undervisning.

I analysen har der været fokus på at afprøve muligheder for at forlænge arbejdsmarkedsuddannelsernes normerede varighed, når en kursuspakke etableres som et særligt forløb for tosprogede.

Forlængelse af uddannelsesforløbene kan bidrage til, at undervisningen kan tilrettelægges, så tosprogede, på trods af udfordringer med det danske sprog eller på trods af manglende grundlæggende kompetencer, kan gennemføre uddannelserne med et tilfredsstillende resultat.

Analysen har desuden haft fokus på mulighederne for at udvikle kursuspakker, der indeholder arbejdsmarkedsuddannelser fra fælleskataloget samt fra det obligatoriske fælleskatalog, hvilket kan bidrage til at understøtte deltageres faglige udbytte af undervisningen.

De udviklede AMU-tilbud målrettet tosprogede skal efterfølgende synliggøres på amukurs.dk.

1.2 Begrebsafklaring

Begrebet "tosprogede" anvendes i den bredeste forstand om en person, der har kommunikative færdigheder på to sprog. Ofte anvendes begrebet synonymt med "flygtninge og indvandrere".

Undervisningsministeriet har i beskrivelsen af temaet for dette projekt skrevet følgende:

"Som en del af arbejdet med udvikling af nye uddannelsesstrukturer, er det under årets pulje en delopgave at pege på mere målrettede veje ind på det danske arbejdsmarked for tosprogede, bl.a. flygtninge og indvandrere, ved hjælp af sammensætning af AMU-branchepakker, der afspejler lokale beskæftigelsesmuligheder."

Som det fremgår af ovenstående skriver Undervisningsministeriet "... tosprogede, bl.a. flygtninge og indvandrere". Flygtninge og indvandrere er altså betragtet som en delmængde af tosprogede.

Når man ser på arbejdsmarkedsuddannelserne, så eksisterer der ikke arbejdsmarkedsuddannelser, der er målrettet tosprogede, men der er arbejdsmarkedsuddannelser, der er målrettet flygtninge og indvandrere. I disse arbejdsmarkedsuddannelser står der i slutningen af titlen "... for F/I".

I målgruppebeskrivelserne for arbejdsmarkedsuddannelser fremgår det på forskellige vis, hvem disse er målrettet. Der står f.eks., at uddannelserne:

- "... henvender sig til personer med dansk som andetsprog..."
- "... er rettet mod medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk..."
- "... er særligt målrettet flygtninge/indvandrere"

I ingen af målgruppebeskrivelserne anvendes begrebet "tosprogede".

Der anvendes altså flere forskellige begreber for de AMU-deltagere, der har en anden etnisk oprindelse end dansk.

I denne analyse vil der blive anvendt følgende to begreber: "tosprogede" og "flygtninge og indvandrere". De to begreber vil blive anvendt synonymt, da det centrale i relation til arbejdsmarkedsuddannelserne er, om denne AMU-målgruppe har nogle særlige behov og udfordringer i forbindelse med kompetenceudvikling gennem deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser – herunder ikke mindst dansksproglige udfordringer.

1.3 Analysens baggrund

Træets Efteruddannelsesudvalg har i de seneste år haft fokus på at udvikle kursuspakker målrettet medarbejdere med forskellige jobprofiler inden for træ- og møbelindustrien.

Danmark har modtaget mange flygtninge og indvandrere, som har behov for deltagelse i kompetenceudvikling for at kunne finde beskæftigelse på det danske arbejdsmarked. Derfor er det centralt, at Træets Efteruddannelsesudvalg afdækker mulighederne for, at tosprogede gennem deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser kan kvalificeres til beskæftigelse inden for træ- og møbelindustrien.

1.4 Analysefaser og metoder

Analysen er indledt med en desk research, der har afdækket, hvilke af de arbejdsmarkedsuddannelser, der er målrettet tosprogede, som kunne være relevante i forhold til kompetenceudvikling inden for Træets Efteruddannelsesområde.

Der er desuden blevet gennemført en afdækning af uddannelses- og ansættelsesmuligheder for flygtninge og indvandrere, herunder den nye integrationsgrunduddannelse – IGU.

Endelig har desk researchen haft fokus på andre branchers og efteruddannelsesområdets erfaringer med specifikke behov for kompetenceudvikling af tosprogede.

Efterfølgende er der sket en udvælgelse af virksomheder, der skulle deltage i interview. Udvælgelsen er blevet gennemført i et samarbejde mellem Træets Efteruddannelsesudvalg, udbydere af arbejdsmarkedsuddannelser inden for branchen og Mærsk Nielsen HR.

Der har i udvælgelsen af virksomheder til interview været opmærksomhed på at udvælge virksomheder, der allerede har erfaringer med ansættelse eller praktikophold for tosprogede, samt virksomheder der ikke har erfaringer med ansættelse eller praktik af flygtninge og indvandrere, men som har udtrykt interesse for at ansætte flygtninge og indvandrere, bl.a. fordi de har udfordringer med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft og/eller erhvervsuddannelseselever.

Der er blevet gennemført interview med repræsentanter fra 14 virksomheder inden for træ- og møbelindustrien. Ni af interviewene er gennemført som telefoninterview, mens fem af interviewene er gennemført som fokusgruppinterview ude i virksomhederne. I det ene fokusgruppinterview var der deltagelse af såvel ledelsesrepræsentanter som medarbejderrepræsentanter.

Uddannelseskonsulent Ole Egemose fra Træets Efteruddannelsesudvalg har deltaget i to af fokusgruppinterviewene.

Der er både interview med virksomheder, der har erfaringer med ansættelse af flygtninge og indvandrere, og interview med virksomheder som fremadrettet ønsker at ansætte flygtninge og indvandrere.

Ud af de 14 virksomheder inden for træ- og møbelindustrien, der har deltaget i interview, er der syv virksomheder, der har erfaringer med at ansætte tosprogede medarbejdere. De fleste af virksomhederne har også erfaringer med at have tosprogede medarbejdere i praktik.

Fem af de interviewede virksomheder har ansat IGU-elever. Den ene af virksomheder har to IGU-elever.

Den ene af virksomhederne har to IGU-elever ansat, men begge elever arbejder ikke specifikt med arbejdsopgaver i relation til træ- og møbelindustrien. De øvrige fire virksomheder har hver ansat én IGU-elev.

Der er desuden én af de interviewede virksomheder, der udelukkede har erfaringer med at have tosprogede i praktik.

Interviewene med virksomhederne er blevet suppleret med interview med udvalgte jobcentre, der i relation til lokale beskæftigelsesmuligheder har bidraget til at kvalificere flygtninge og indvandrere til ansættelse inden for træ- og møbelindustrien.

Efter en analyse af det samlede datamateriale er der blevet gennemført et seminar med deltagelse af uddannelsesledere, konsulenter og faglærere, der har bidraget til udvikling af arbejdsmarkedsuddannelser og brancherettede kursuspakker, der er målrettet tosprogede, og som afspejler lokale beskæftigelsesmuligheder.

Denne analyserapport er blevet udarbejdet efter seminaret.

1.5 Projektorganisering

Projektet er gennemført i et samarbejde mellem konsulenter i Træets Efteruddannelsesudvalg, repræsentanter fra de skoler, der udbyder arbejdsmarkedsuddannelser inden for Træets Efteruddannelsesudvalg, samt konsulenter fra Mærsk Nielsen HR.

Der er blevet gennemført tre styregruppemøder i projektperioden. Først et indledende møde, hvor analysen blev detailplanlagt. Efterfølgende blev der gennemført et møde, hvor konsulenten fra Mærsk Nielsen HR fremlagde resultaterne af desk researchen, og hvor det blev drøftet, hvilke virksomheder det kunne være relevant at gennemføre interview med. Endelig er der gennemført et afsluttende møde, hvor analyserapporten og de fremlagte konklusioner er blevet drøftet.

Projektets foreløbige resultater blev desuden præsenteret og drøftet på et møde med formandskabet for Træets Efteruddannelsesudvalg i den 11. september 2017.

Projektet er gennemført i perioden april-november 2017.

1.6 Analyserapportens opbygning

I kapitel 2 præsenteres en række arbejdsmarkedsuddannelser, der er relevante for flygtninge og indvandrere, der skal kvalificere sig til beskæftigelse på det danske arbejdsmarked.

Først præsenteres de arbejdsmarkedsuddannelser fra *FKB 2270 Obligatoriske fælleskatalog* og *FKB 2735 Fælleskataloget*, der specifikt er målrettet flygtninge og indvandrere.

Derefter præsenteres nogle arbejdsmarkedsuddannelser med et alment fagligt sigte, som ikke specifikt er målrettet flygtninge og indvandrere, men som mange kan have glæde af at deltage i. Derefter præsenteres fire øvrige arbejdsmarkedsuddannelser, der er målrettet flygtninge og indvandrere, og som har et fagspecifikt sigte – dog ikke inden for træ- og møbelindustrien.

Kapitel 3 præsenterer forskellige uddannelses- og beskæftigelsesmuligheder for flygtninge og indvandrere, herunder virksomhedspraktik, job med løntilskud, opkvalificering og integrationsgrunduddannelsen.

Læsere, der allerede har et godt kendskab til arbejdsmarkedsuddannelserne og til uddannelses- og beskæftigelsesmuligheder for flygtninge og indvandrere, kan anbefales at springe direkte til kapitel 4.

I kapitel 4 præsenteres resultaterne af de gennemførte interview med virksomheder og jobcentre. Der sættes fokus på rekruttering af tosprogede samt gode erfaringer og udfordringer ved beskæftigelse af tosprogede. Desuden præsenteres det, hvordan jobcentrene bidrager til at afhjælpe nogle af udfordringerne.

Kapitel 5 præsenterer virksomhedernes erfaringer med beskæftigelse af IGU-elever.

I kapitel 6 er der fokus på tosprogedes deltagelse i kompetenceudvikling. Først er der fokus på deltagelse i sprogundervisning, hvorefter der er fokus på deltagelse i faglig kompetenceudvikling. Efterfølgende kommer et afsnit om kompetenceudvikling af IGU-elever. Endelig indeholder kapitlet et afsnit om erhvervsskolernes erfaringer med undervisning af tosprogede.

Kapitel 7 præsenterer AMU og AMU-branchepakker, som kan tilgodese kompetenceudviklingsbehov hos flygtninge og andre tosprogede, der enten søger beskæftigelse eller allerede har beskæftigelse inden for træ- og møbelindustrien.

I kapitel 8 sættes der fokus på vigtigheden af, at arbejdsmarkedsuddannelserne og AMU-branchepakkerne synliggøres, så tosprogede, virksomheder og jobcentre kan finde frem til de forskellige kompetenceudviklingsmuligheder, der ligger i AMU.

Kapitel 9 indeholder analysens konklusion.

Bilag 1 indeholder en oversigt over AMU-målformuleringerne for de arbejdsmarkedsuddannelser fra *FKB 2270 Obligatorisk Fælleskatalog*, der indgår i en eller flere af de foreslåede AMU-branchepakker.

Bilag 2 indeholder en oversigt over AMU-målformuleringerne for de arbejdsmarkedsuddannelser fra *FKB 2735 Fælleskataloget*, der indgår i en eller flere af de foreslåede AMU-branchepakker.



2. Arbejdsmarkedsuddannelser målrettet flygtninge og indvandrere

I dette kapitel sættes der fokus på arbejdsmarkedsuddannelser, der er målrettet flygtninge og indvandrere.

Først præsenteres de arbejdsmarkedsuddannelser, der indgår i de to Fælles Kompetencebeskrivelser: *2270 Obligatorisk fælleskatalog* og *2735 Fælleskatalog*, og som er målrettet flygtninge og indvandrere.

Der fremlægges desuden en statistik, der viser antallet af deltagere i arbejdsmarkedsuddannelserne i årene 2014-17 (dog kun de første to kvartaler af 2017).

Derefter følger eksempler på andre almen-faglige arbejdsmarkedsuddannelser, som mange flygtninge og indvandrere kan have glæde af at deltage i, selvom disse ikke er specifikt målrettet flygtninge og indvandrere.

Til sidst præsenteres fire øvrige arbejdsmarkedsuddannelser, der er målrettet flygtninge og indvandrere, og som har et fagspecifikt sigte.

2.1 Det obligatoriske fælleskatalog og fælleskataloget

På næste side er et skema med en opstilling af de arbejdsmarkedsuddannelser i *2270 Obligatoriske fælleskatalog*, der specifikt er målrettet flygtninge og indvandrere. Der er i alt 13 arbejdsmarkedsuddannelser.

Nogle af arbejdsmarkedsuddannelserne i *FKB 2270 Obligatorisk fælleskatalog* indgår også i *FKB 2735 Fælleskataloget*. Disse arbejdsmarkedsuddannelser er markeret med en stjerne i skemaet på næste side, der udover arbejdsmarkedsuddannelsernes titler også viser uddannelsernes varighed.

Arbejdsmarkedsuddannelser i FKB 2270 Obligatorisk fælleskatalog, der er specifikt målrettet flygtninge og indvandrere

Nummer og titel	Varighed i dage
40137 Fagunderstøttende dansk som andetsprog for F/I *	10,0
40532 Introduktion til arbejdsmarkedsuddannelserne (F/I) *	3,0
40533 Introduktion til et brancheområde (F/I) *	40,0
40534 Arbejdsmarked, it og jobsøgning (F/I) *	40,0
40535 Introduktion til det danske arbejdsmarked (F/I) *	3,0
43343 Praktik for F/I *	48,0
45545 Dansk som andetsprog for F/I, basis	40,0
45567 Dansk som andetsprog for F/I, alment niveau	40,0
45569 Dansk som andetsprog for F/I, udvidet niveau	40,0
45571 Fagunderstøttende dansk som andetsprog for F/I	10,0
45572 Dansk som andetsprog for F/I, basis *	40,0
45573 Dansk som andetsprog for F/I, alment niveau *	40,0
45574 Dansk som andetsprog for F/I, udvidet niveau *	40,0

* De markerede arbejdsmarkedsuddannelser er også tilkoblet FKB 2735 Fælleskataloget.

I ovenstående skema er titlerne på nogle af arbejdsmarkedsuddannelserne identiske. Således at der f.eks. er to arbejdsmarkedsuddannelser med samme varighed og AMU-målformulering, der har titlen *Dansk som andetsprog for F/I, basis*.

Årsagen hertil er, at der i 2015 blev oprettet arbejdsmarkedsuddannelser, hvor deltagerbetalingen bortfalder, såfremt arbejdsmarkedsuddannelserne tages i sammenhæng med en anden arbejdsmarkedsuddannelse. Denne ordning gælder frem til 2019. Det er fortsat muligt at tage uddannelserne enkeltvist med den ordinære deltagerbetaling.

Af ovenstående arbejdsmarkedsuddannelser er det følgende fire arbejdsmarkedsuddannelser, der er undtaget for deltagerbetaling, hvis de gennemføres i sammenhæng med en anden arbejdsmarkedsuddannelse:

- 45545 Dansk som andetsprog for F/I, basis
- 45567 Dansk som andetsprog for F/I, alment niveau
- 45569 Dansk som andetsprog for F/I, udvidet niveau
- 45571 Fagunderstøttende dansk som andetsprog for F/I.

Det varierer meget, i hvilket omfang arbejdsmarkedsuddannelserne målrettet flygtninge og indvandrere fra *FKB 2270 Obligatorisk fælleskatalog* anvendes.

Herunder præsenteres en statistik over antallet af kursister, der har deltaget i arbejdsmarkedsuddannelserne siden 2014.

Statistik over antallet af kursister i arbejdsmarkedsuddannelserne i årene 2014-17 (kun de to første kvartaler af 2017).

Nummer og titel	Antal kursister				
	2014	2015	2016	2017*	Total
40137 Fagunderstøttende dansk som andetsprog for F/I		40	26	83	149
40532 Introduktion til arbejdsmarkedsuddannelserne (F/I)	43				43
40533 Introduktion til et branchemråde (F/I)	55	100	25	102	282
40534 Arbejdsmarked, it og jobsøgning (F/I)	63	95	51	26	235
40535 Introduktion til det danske arbejdsmarked (F/I)	46	67		65	178
43343 Praktik for F/I	54	31	48	20	153
45545 Dansk som andetsprog for F/I, basis		126	109	94	329
45567 Dansk som andetsprog for F/I, alment niveau		40	42	10	92
45569 Dansk som andetsprog for F/I, udvidet niveau		11		11	22
45571 Fagunderstøttende dansk som andetsprog for F/I	336	219	68	65	688
45572 Dansk som andetsprog for F/I, basis	296	131	113	190	730
45573 Dansk som andetsprog for F/I, alment niveau	134	25	19	22	200
45574 Dansk som andetsprog for F/I, udvidet niveau	51				51
Total	1078	885	501	688	3152

*) 2017 er kun opgjort for 1. og 2. kvartal

Som det fremgår af statistikken var der en kraftig nedgang i antallet af AMU-deltagere fra 2014 til 2016. Til gengæld kan det ses, at antallet af deltagere i uddannelserne allerede efter 2. kvartal 2017 overstiger det samlede antal af deltagere i 2016.

2.3 Arbejdsmarkedsuddannelser med et alment fagligt sigte

Når flygtninge og indvandrere har behov for at deltage i arbejdsmarkedsuddannelser med et alment fagligt sigte, eksisterer der også andre arbejdsmarkedsuddannelser, de kan benytte sig af.

Disse arbejdsmarkedsuddannelser har bl.a. fokus på faglig læsning, skrivning, regning, matematik, it, kundeservice og kvalitetsbevidsthed.

I boksen herunder er eksempler på nogle af de mere almen-faglige arbejdsmarkedsuddannelser fra *FKB 2270 Obligatorisk fælleskatalog* og *2735 Fælleskataloget*, som kan være relevante for mange flygtninge og indvandrere.

Eksempler på almen-faglige arbejdsmarkedsuddannelser

40041 Den personlige uddannelses- og jobplan – varighed 2 dage
40392 Ergonomi inden for faglærte og ufaglærte job – varighed 2 dage
42730 Introduktion til førstehjælp på jobbet – varighed 0,4 dage
44371 Jobrelateret brug af styresystemer på pc – varighed 2 dage
44373 Anvendelse af præsentationsprogrammer – varighed 2 dage
44979 Jobrelateret fremmedsprog med basalt ordforråd – varighed 5 dage
45215 Grundlæggende faglig regning – varighed 2 dage
45261 Kundeservice – varighed 3 dage
45347 Grundlæggende faglig matematik – varighed 3 dage
45363 Kunde/leverandørforhold for operatører – varighed 1 dag
45370 Kvalitetsbevidsthed ved industriel produktion – varighed 3 dage
45511 Faglig læsning – varighed 2 dage
45536 Faglig skrivning – varighed 3 dage
47668 Grundlæggende faglig regning – varighed 2 dage
47669 Grundlæggende faglig matematik – varighed 3 dage
47670 Faglig læsning – varighed 2 dage
47671 Faglig skrivning – varighed 3 dage

Ligesom det gælder for nogle af de arbejdsmarkedsuddannelser, der er målrettet flygtninge, så er der også nogle af arbejdsmarkedsuddannelserne i det ovenstående skema, der har identiske titler.

Således er der f.eks. to arbejdsmarkedsuddannelser med samme varighed og AMU-målformulering, der har titlen *Faglig læsning*. Også her er årsagen, at der i 2015 blev oprettet arbejdsmarkedsuddannelser, hvor deltagerbetalingen bortfalder, såfremt arbejdsmarkedsuddannelserne tages i sammenhæng med en anden arbejdsmarkedsuddannelse. Denne ordning gælder frem til 2019. Det er fortsat muligt at tage uddannelserne enkeltvist med den ordinære deltagerbetaling.

Af arbejdsmarkedsuddannelserne i skemaet på foregående side er det følgende fire arbejdsmarkedsuddannelser, der er undtaget deltagerbetaling, hvis de gennemføres i sammenhæng med en anden arbejdsmarkedsuddannelse:

- 45215 Grundlæggende faglig regning
- 45347 Grundlæggende faglig matematik
- 45511 Faglig læsning
- 45536 Faglig skrivning.

2.4 AMU med specifikke faglige mål for F/I

I dette afsnit præsenteres arbejdsmarkedsuddannelser for flygtninge og indvandrere, der har et fagspecifikt sigte.

Træets Efteruddannelsesudvalg har ikke udviklet arbejdsmarkedsuddannelser, der er specifikt målrettet flygtninge og indvandrere inden for træ- og møbelindustrien. De præsenterede arbejdsmarkedsuddannelser er således udviklet til andre efteruddannelsesområder.

Når arbejdsmarkedsuddannelserne alligevel præsenteres her, er det fordi Træets Efteruddannelsesudvalg (og andre efteruddannelsesudvalg) kan lade sig inspirere af eksemplerne, hvis de ønsker at udvikle fagspecifikke arbejdsmarkedsuddannelser målrettet flygtninge og indvandrere.

Der eksisterer på nuværende tidspunkt fire brancherettede arbejdsmarkedsuddannelser, der er målrettet flygtninge og indvandrere.

Det drejer sig om følgende arbejdsmarkedsuddannelser:

- 45902 Almen fødevarehygiejne for F/I
- 47485 Pædagogmedhjælpere i daginstitutioner som F/I
- 47940 Introduktion til pædagogisk arbejde F/I
- 48471 Daglig erhvervsrengøring for F/I

Tre af arbejdsmarkedsuddannelserne eksisterer også som stort set tilsvarende arbejdsmarkedsuddannelser med de samme titler (dog uden F/I i titlen) for øvrige personer i AMU-målgruppen. I alle tilfælde er varigheden af arbejdsmarkedsuddannelserne for flygtninge og indvandrere dog længere end de "ordinære" arbejdsmarkedsuddannelser.

Det er udelukkende arbejdsmarkedsuddannelsen *47940 Introduktion til pædagogisk arbejde F/I*, der ikke modsvarer af en ordinær arbejdsmarkedsuddannelse.

I det følgende præsenteres de fire arbejdsmarkedsuddannelser.

Almen fødevarehygiejne for F/I

Efteruddannelsesudvalget for Køkken, Hotel, Restaurant, Bager, Konditor og Kødbranchen (KHRU) har udviklet arbejdsmarkedsuddannelsen 45902 *Almen fødevarehygiejne for F/I*, der har en varighed på 5 dage.

Indholdet i arbejdsmarkedsuddannelsen bygger på arbejdsmarkedsuddannelsen 45818 *Almen fødevarehygiejne*, der dog kun har en varighed på 3 dage. I AMU-målformuleringen fra arbejdsmarkedsuddannelsen, der er målrettet flygtninge/indvandrere, er der til sidst indsat en tekst, der bl.a. sætter fokus på deltageres sprogkompetencer samt på deres to-kulturelle kompetencer.

45902 Almen fødevarehygiejne for F/I – varighed 5 dage	45818 Almen fødevarehygiejne – varighed 3 dage
<p>Fælles målformulering for begge AMU-uddannelser</p> <p>Der lægges særligt vægt på, at deltagerne kan anvende de overordnede principper om egenkontrol ved produktion, opbevaring og salg af mad, herunder de relevante branchekoder. Deltagerne kan anvende principperne i risikoanalyse, påpege kritiske punkter og fastlægge systematiske overvågningsprocedurer, ligesom de kan udføre egenkontrol i en aktuel produktion. Deltagerne kender til mikroorganismers forekomst, vækst og udbredelse i fødevarer og kan anvende denne viden til at hæmme mikroorganismers udvikling i det praktiske arbejde med fremstilling, opbevaring og salg af fødevarer. Deltagerne kender de mest almindelige fødevarerbårne sygdomme, deres årsag og udbredelse samt sammenhængen mellem udbrud og produktionsovervågning. Deltagerne kender gældende lovgivning om fremstilling, opbevaring, opvarmnings-, varmholdnings- og nedkølingsfasen og salg af fødevarer. Deltagerne kan efterleve principperne for god personlig hygiejne og produktionshygiejne og kender betydningen heraf ved håndteringen af fødevarer. Deltagerne kender til fødevareregionernes funktion ved tilsyn og godkendelse af virksomheder samt ved offentliggørelse af kontrolresultater.</p>	
<p>Supplerende målformulering for 45902</p> <p>Deltagerne kan kommunikere om de almene og faglige emner inden for almen fødevarehygiejne, og de kan kommunikere i praktiske samarbejdssituationer og i forbindelse med praktisk arbejde vedrørende almen fødevarehygiejne.</p> <p>På hold med deltagere med lavt læse- og skrive-niveau lægges hovedvægten på mundtlig kommunikation, herunder lytte- og talefærdighed.</p> <p>Deltagerne kan omsætte viden, erfaringer, holdninger og handlinger i forhold til relevante områder inden for almen fødevarehygiejne fra deres egen kultur til den danske kultur og tilbage igen og øger herved deres to-kulturelle kompetence.</p> <p>Deltagerne kan forholde sig til egne kulturelle og holdningsmæssige barrierer og til egne handle-muligheder i forhold hertil.</p>	

Daglig erhvervsrengøring for F/I

Serviceerhvervenes Efteruddannelsesudvalg (SUS) har udviklet arbejdsmarkedsuddannelsen 48471 *Daglig erhvervsrengøring for F/I*. Arbejdsmarkedsuddannelsen har en varighed på 20 dage.

Indholdet i arbejdsmarkedsuddannelsen bygger på arbejdsmarkedsuddannelse 47494 *Daglig erhvervsrengøring*. Denne arbejdsmarkedsuddannelse har en varighed på 10 dage.

De to arbejdsmarkedsuddannelser har samme titel – på nær tilføjelsen "for F/I", men målformuleringerne for de to arbejdsmarkedsuddannelser meget forskellige. Mens AMU-målformuleringen for 47494 *Daglig erhvervsrengøring* er forholdsvis kort, så er målformuleringen for 48471 *Daglig erhvervsrengøring for F/I* lang og udspecificeret, og den er beskrevet i punktopstilling.

I arbejdsmarkedsuddannelsen, der er målrettet flygtninge og indvandrere, er det præciseret, at deltagerne bl.a. skal tilegne sig kompetencer vedrørende god service og kommunikation, dansk kultur, kendetegn ved forskellige job i rengøringsbranchen, og betydningen af at arbejdsgiveren kræver forskellige dokumenter og beviser af medarbejderne ved ansættelse, bl.a. børneattest og straffeattest.

Se målformuleringerne for de to arbejdsmarkedsuddannelser i boksen på næste side.



48471 Daglig erhvervsrensning for F/I – varighed 20 dage	47494 Daglig erhvervsrensning – varighed 10 dage
<p>Deltageren kan under vejledning læse og forstå en arbejdsplan samt udføre daglig og ugentlig erhvervsrensning, herunder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vælge og dosere rengøringsmidler til rengøring af forskellige lokale- og materialetyper ud fra midlernes hovedgrupper og hensynet til miljøpåvirkning. • Bruge de mest almindelige rengøringsvogne og forskellige redskaber dvs. småredskaber, tør-, fugtig- og vådmopper, svampe samt rengøringsklude såvel en-gangs som flergangs til rengøring af forskellige lokale- og materialetyper. • Bruge forskellige maskiner, der anvendes ved daglig og ugentlig erhvervsrensning f.eks. støvsugere, gulvaskemaskiner, damprensere og skumrensningssystemer. • Bruge kroppen arbejdsteknisk hensigtsmæssigt, ud fra kendskab til kroppens opbygning. • Planlægge arbejdet, så det belaster kroppen mindst muligt. • Arbejde ud fra viden om både almindelig sikkerhed på en arbejdsplads bl.a. kende til flugtveje og ved at bruge sikkerhedsudstyr som f.eks. handsker, briller og masker. • Kende til hverdagsførstehjælp, hvis skaden sker, f.eks. kende til indholdet i en førstehjælpskasse, herunder plaster og øjenskylleflasker. • Deltageren får kendskab til hygiejniske rengøringsmetoder. Herunder kendskab til mikroorganismer samt smittekilder/smitteveje og hvordan smitte og gensmitte kan begrænses med rengøringsmetoder, der er hygiejniske. Deltageren får også kendskab til personlig hygiejne herunder: • Vækstbetingelser for mikroorganismer dvs. bakterier, svampe og virus. • Hygiejniske rengøringsmetoder, fra rent mod urent, forfugtede klude/mopper mm. • Personlig hygiejne herunder ren uniform/arbejdsbeklædning og hvordan kroppen holdes ren - ikke mindst vask af hænder og hånddesinfektion samt om almindelige produkter som hårsampoo, håndcreme, -sæbe og -desinfektion. • Deltageren får kendskab til, hvordan der ydes en god service over for kunden, og hvad der ellers har betydning for, at kunden får den gode serviceoplevelse. Det handler bl.a. om god kommunikation og brug af sproget. Herudover får deltageren kendskab til: • Fagord og fagudtryk, der står på en arbejdsplan f.eks. "dagligt", "ugentligt" samt metodebeskrivelser. • Dansk kultur på arbejdspladsen bl.a. begreber som stabilitet, fleksibilitet og virksomhedens interne organisation. • Kendetegn ved job forskellige steder i rengøringsbranchen f.eks. skole-, kontor-, institutions-, hospitals-, skadeservice- og industrirensning. • Hvad det betyder, at arbejdsgiveren kræver forskellige dokumentationer og beviser bl.a. børneattest og straffeattest. 	<p>Deltageren kan under vejledning og ud fra en arbejdsplan udføre daglig og ugentlig erhvervsrensning. Deltageren kan anvende egnede midler, redskaber og maskiner til rengøring af forskellige lokale- og materialetyper ud fra hygiejniske og rationelle metoder. Endvidere kan deltageren klargøre og afrigge almindeligt anvendte redskaber, rengøringsvogne og maskiner samt vælge og dosere vaske- og rengøringsmidler med mest muligt hensyn til miljøpåvirkninger. Deltageren kan udføre arbejdet med baggrund i kendskab til arbejdsteknik og sikkerhed. Deltageren kan se vigtigheden af en god service over for kunden og brugeren.</p>

Pædagogmedhjælpere i daginstitutioner som F/I

Efteruddannelsesudvalget for det Pædagogiske Område og Social- og Sundhedsområdet (EPOS) har udviklet arbejdsmarkedsuddannelsen 47485 *Pædagogmedhjælpere i daginstitutioner som F/I*. Arbejdsmarkedsuddannelsen har en varighed på 30 dage.

Indholdet i arbejdsmarkedsuddannelsen bygger på arbejdsmarkedsuddannelsen 48040 *Pædagogmedhjælpere i daginstitutioner*, som har en varighed på 15 dage.

Indholdet i de to arbejdsmarkedsuddannelser er på mange punkter identiske. Den primære forskel på de to arbejdsmarkedsuddannelser er, at arbejdsmarkedsuddannelsen målrettet flygtninge og indvandrere har en varighed, der er dobbelt så lang som den "ordinære" arbejdsmarkedsuddannelser, der er målrettet "Pædagogmedhjælpere i daginstitutioner og andre med tilsvarende funktioner".



Se målformuleringerne for de to arbejdsmarkedsuddannelser i boksen herunder.

47485 Pædagogmedhjælpere i daginstitutioner som F/I – varighed 30 dage	48040 Pædagogmedhjælpere i daginstitutioner – varighed 15 dage
<p>Ud fra en forståelse for børns behov og udvikling kan deltageren, selvstændigt og i samarbejde med kolleger, tilrettelægge trygge og udviklende rammer for barnets hverdag i daginstitutionen.</p> <p>Deltageren kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • reflektere over egen pædagogisk praksis med bevidsthed om, hvordan egen opvækst og tilegnede værdier har indvirkning på, hvordan man reagerer i forskellige situationer • handle ud fra indsigt i lovgrundlaget for daginstitutioner, samt de kommunalt vedtagne retningslinjer for dagtilbuddet og forståelse for daginstitutionernes historie, udvikling og funktion • selvstændigt og i samarbejde med kolleger, medvirke til at skabe et inkluderende fællesskab i børnegruppen med bevidsthed om pædagogmedhjælperens rolle og opgaver • reflektere over egne relationskompetencer og indgå i et anerkendende samspil med børnene • med indsigt i hvordan barnet bliver medskaber af sin egen læring, tilrettelægge pædagogiske aktiviteter, som forener leg og læring, ud fra forståelse af børnekulturen og det enkelte barns ressourcer • bidrage til en sundhedsfremmende og forebyggende indsats ud fra viden om kost, bevægelse og hygiejnens betydning for barnets trivsel • selvstændigt indgå i en anerkendende og respektfuld dialog og samarbejde med kolleger og børnenes forældre omkring barnet og dets udvikling ud fra forståelse og respekt for, at forskellige familier har forskellige livsbetaingelser og forskellige dagliglivskulturer. 	<p>Ud fra en forståelse for børns behov og udvikling kan deltageren, selvstændigt og i samarbejde med kolleger, tilrettelægge trygge og udviklende rammer for barnets hverdag i daginstitutionen.</p> <p>Deltageren kan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • handle ud fra indsigt i lovgrundlaget for daginstitutioner, samt de kommunalt vedtagne retningslinjer for dagtilbuddet • selvstændigt og i samarbejde med kolleger medvirke til at skabe et inkluderende fællesskab i børnegruppen • reflektere over egne relationskompetencer og indgå i et anerkendende samspil med børnene • tilrettelægge pædagogiske aktiviteter, som forener leg og læring, ud fra forståelse af børnekulturen og det enkelte barns ressourcer • i samarbejde med kolleger og andre samarbejdspartnere tilrettelægge pædagogiske aktiviteter, som støtter børn med særlige behov, ud fra en forståelse for det enkelte barns særlige udviklingsmuligheder • bidrage til en sundhedsfremmende og forebyggende indsats ud fra viden om kost, bevægelse og hygiejnens betydning for barnets trivsel • selvstændigt indgå i en anerkendende og respektfuld dialog og samarbejde med kolleger og børnenes forældre omkring barnet og dets udvikling • Derudover kan deltageren reflektere over egen pædagogisk praksis.

Introduktion til pædagogisk arbejde F/I

De tre ovenstående fagrettede arbejdsmarkedsuddannelser målrettet flygtninge og indvandrere modsvarer alle en "ordinær" arbejdsmarkedsuddannelse – blot af kortere varighed."

I modsætning hertil modsvarer "Introduktion til pædagogisk arbejde F/I" ikke af en "ordinær" uddannelse.

Det fremgår af målgruppebeskrivelsen, at arbejdsmarkedsuddannelsen:

"... henvender sig til flygtninge, indvandrere og personer med dansk som andetsprog, som søger arbejde på det danske arbejdsmarked inden for det pædagogiske felt, med fokus på dagtilbudsområdet."

Se målformuleringen for arbejdsmarkedsuddannelsen i boksen herunder.

47940 Introduktion til pædagogisk arbejde F/I – varighed 10 dage

Deltageren kan:

- medvirke i daglige arbejdsopgaver i samarbejde med børn, forældre og kollegaer og hermed få forståelse for varetagelse af jobfunktioner inden for det pædagogiske område
- indgå i planlægning og udførelse af pædagogiske aktiviteter, ud fra et grundlæggende kendskab til kulturen på børneområdet
- med bevidsthed om egne værdier og normer, udvise forståelse for andres værdier og normer, i forhold til børns opdragelse, læring og udvikling
- blive bevidst om at vedkommendes kulturbaggrund er en ressource som kan anvendes indenfor det pædagogiske arbejdsfelt
- gennem et bevidst relationelt samspil med børn og forældre, medvirke til at støtte etniske børn i deres personlige, kulturelle og sociale udvikling
- kan søge sparring og indgå i et samarbejde med kollegaer.



3. Uddannelses- og beskæftigelsesmuligheder for flygtninge og indvandrere

I dette kapitel præsenteres forskellige uddannelses- og beskæftigelsesmuligheder for flygtninge og indvandrere. De fleste af mulighederne kan anvendes i forhold til alle ledige, men i det følgende sættes der udelukkende fokus på flygtninge og indvandrere.

De muligheder, der præsenteres, er følgende:

- Virksomhedspraktik
- Job med løntilskud
- Opkvalificering
- Integrationsgrunduddannelse – IGU¹.

3.1 Virksomhedspraktik

Virksomhedspraktikken kan vare op til 13 uger, og den kan forlænges op til i alt 26 uger. Virksomheden har ingen udgifter til løn, da flygtningen modtager integrationsydelse under virksomhedspraktikken.

Virksomhedspraktik er en mulighed for, at såvel flygtningen/indvandrerens som virksomhedens kan se hinanden an og vurdere muligheder for en eventuel fremtidig beskæftigelse i virksomheden.

Gennem deltagelse i praktikken kan flygtningen/indvandrerens få styrket sine kompetencer og sin tilknytning til arbejdsmarkedet.

Mange flygtninge og indvandrere har gennem deltagelse i virksomhedspraktik fået deres første erfaringer med beskæftigelse på det danske arbejdsmarked. Derfor anses virksomhedspraktik som et vigtigt element i integrationen til det danske samfund som helhed.

Der er en regel om, at der skal være fem ordinært ansatte for hver person i virksomhedspraktik i virksomheder, der har under 50 ansatte. I større virksomheder kan der være en praktikant for hver ti ordinært ansatte.

¹ Kilder: "Det er nemt at ansætte en flygtning". Dansk Arbejdsgiverforening 2016, <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=181798> og <http://uim.dk/arbejdsomrader/Integration/integrationsgrunduddannelsen>

3.2 Job med løntilskud

Løntilskudsjob er ofte den naturlige forlængelse af en virksomhedspraktik, der har været succesfuld. Det er dog ikke en forudsætning for job med løntilskud, at flygtningen/indvandrerens har været i praktik først.

Et løntilskudsjob kan vare op til ét år. I perioden betaler virksomheden overenskomstmæssig løn til flygtningen, men virksomheden modtager et løntilskud på ca. 75 kr. pr. time fra det offentlige².

Det er et krav, at ansættelsen med løntilskud fører til en nettoudvidelse af medarbejderstaben i virksomheden. Det vil sige, at løntilskudsjobbet ikke må erstatte en ordinær stilling, der er blevet ledig inden for de forudgående tre måneder, og løntilskudsjobbet skal øge medarbejderantallet i forhold til de foregående 12 måneder.

3.3 Opkvalificering

I forbindelse med virksomhedspraktik, job med løntilskud og ordinær ansættelse har jobcentre mulighed for at give tilbud om opkvalificering af flygtningen/indvandrerens.

Tilbuddet om opkvalificering kan både foregå forud for ansættelsen og under ansættelsen, og der skal være fokus på opkvalificering, som virksomheden almindeligvis ikke selv gennemfører.

Opkvalificeringen kan f.eks. bestå i deltagelse i udvalgte arbejdsmarkedsuddannelser, som er helt centrale for, at flygtningen/indvandrerens kan varetage arbejdsopgaverne.

² For personer, der modtager integrationsydelse, kontanthjælp etc., og som er ansat i løntilskud i en offentlig virksomhed, gælder der særlige regler. Disse personer må ikke modtage mere i løn, end vedkommende ville have fået i offentlig ydelse. Derfor nedsættes timetallet for beskæftigelsen, så den udbetalte løn ikke overstiger den ydelse personen normalt får.

3.4 Integrationsgrunduddannelsen (IGU)

Integrationsgrunduddannelsen (IGU) er en ordning for flygtninge og indvandrere, der blev etableret fra 1. juli 2016. Ordningen gælder frem til 30. juni 2019.

Målgruppen for integrationsgrunduddannelsen er flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, der har haft opholdstilladelse i mindre end fem år, og hvis kvalifikationer og produktivitet endnu ikke opfylder kravene på det danske arbejdsmarked.

Formålet med loven er dermed, at flygtninge og familiesammenførte til flygtninge opnår kvalifikationer, der giver grundlag for at påbegynde en erhvervsrettet uddannelse eller opnå varig og ordinær beskæftigelse på det danske arbejdsmarked.

Det er desuden et krav, at deltagerne ved uddannelsen start er fyldt 18 år, og at de er under 40 år.

Uddannelsen har en varighed på to år. Den består af ansættelse i en lønnet praktikstilling på en virksomhed og 20 ugers skoleundervisning.

Praktikdelen af integrationsgrunduddannelsen skal bidrage til opfyldelse af formålet med uddannelsen ved at bibringe flygtningen/indvandrerens:

- Viden om og færdigheder i forskellige arbejdsfunktioner, der sikrer kvalifikationer, der er relevante på arbejdsmarkedet.
- Erfaringer med arbejde og samarbejde, der er nødvendige for at opnå en fastere tilknytning til arbejdsmarkedet.
- Indsigt i strukturen og arbejdsforholdene på en arbejdsplads.

Skoleundervisningen skal bidrage til opfyldelse af formålet med integrationsgrunduddannelsen ved at bibringe flygtningen/indvandrerens:

- Sproglige færdigheder i henhold til lov om danskuddannelse for voksne udlændinge m.fl.
- Erhvervsrettede kvalifikationer og kompetencer
- Forudsætninger for en bredere forståelse af den erhvervede erfaringsbaggrund og forudsætninger for fortsat uddannelse.

Undervisningen skal bestå af et eller flere elementer fra følgende uddannelsesaktiviteter:

- Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU)
- Forberedende voksenundervisning (FVU)
- Almen voksenuddannelse (AVU)
- Hf-enkeltfagsundervisning
- Danskuddannelse, jf. lov om danskuddannelse til voksne udlændinge m.fl.

For flygtninge og indvandrere, der har bestået prøve i dansk 1, 2 eller 3, er der krav om, at deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser skal udgøre mindst 8 uger ud af de 20 ugers skolegang.

IGU-eleverne aflønnes af den ansættende virksomhed med de erhvervsgrunduddannelseslønsatser, der følger af en kollektiv overenskomst på det pågældende faglige område, der er gældende på virksomheden. Eleverne er i øvrigt omfattet af de arbejdsvilkår fastsat i den relevante kollektive overenskomst, som gælder på virksomheden.

Er virksomheden ikke dækket af en kollektiv overenskomst på området, eller er virksomheden omfattet af en kollektiv overenskomst, der ikke indeholder erhvervsgrunduddannelseslønsatser, aflønnes IGU-eleven med elevsatserne for første og andet år og omfattes af opsigelsesvarsler fra uddannelsesområdet overenskomst. Eleven er i øvrigt omfattet af sædvanligt gældende arbejdsvilkår på virksomheden.

IGU-elevernes deltagelse i undervisningen koster ikke virksomheden noget, og virksomheden skal ikke udbetale løn, når IGU-eleverne deltager i uddannelse. IGU-eleverne får en uddannelsesydelse under deltagelse i uddannelse.

Aftale om integrationsgrunduddannelse kan indgås med såvel en privat som en offentlig virksomhed. Virksomheden udarbejder i samarbejde med flygtningen/indvandrerens en plan med en beskrivelse af, hvad den samlede integrationsgrunduddannelse forventes at indeholde. De 20 ugers undervisning kan fordeles i løbet af de to år, så de passer med virksomhedens egen planlægning.

Private virksomheder, der ansætter en IGU-elev, kan få en bonus på 20.000 kr., når eleven har været ansat i 6 måneder, og virksomheden kan få yderligere 20.000 kr. i bonus, når uddannelsesforløbet er afsluttet. Offentlige virksomheder får ingen bonus.

Virksomheder, der gerne vil ansætte en IGU-elev, skal informere og høre deres medarbejdere herom, efter de regler der gælder i henhold til samarbejdsaftalen, anden kollektiv aftale eller lov om information og høring af lønmodtagere.

4. Erfaringer med beskæftigelse af tosprogede medarbejdere

I dette kapitel præsenteres virksomhedernes gode erfaringer og udfordringer med beskæftigelse af tosprogede inden for træ- og møbelindustrien.

Kapitlet indledes med et afsnit om virksomhedernes samarbejde med jobcentre om rekruttering af tosprogede.

4.1 Rekruttering af tosprogede

Som led i analysen er der gennemført interview med jobcentre, der har erfaringer med at rekruttere og kvalificere ledige tosprogede til praktikforløb og beskæftigelse inden for træ- og møbelindustrien.

Jobcentrene bidrager ofte til rekrutteringen af tosprogede, når virksomhederne mangler arbejdskraft. Dette gælder også i forhold til flygtninge, hvoraf mange ikke på forhånd har arbejdserfaringer i Danmark, og som derfor typisk starter i virksomhederne som praktikanter.

Når der er behov for det, bidrager jobcentrene også til kompetenceudvikling af tosprogede. Dernæst vælger jobcentrene i visse tilfælde også at stille tolk til rådighed, ligesom de kan give tilskud til mentorordninger i virksomhederne.

Endelig er jobcentrene ofte involverede, når virksomhederne udarbejder IGU-aftaler med flygtninge.

Både i forbindelse med indgåelse af IGU-aftaler og ved kvalificering af ledige til beskæftigelse i branchen er jobcentrene ofte i dialog med de skoler, der udbyder arbejdsmarkedsuddannelser målrettet træ- og møbelindustrien.

I det følgende beskrives virksomhedernes og skolernes samarbejde med jobcentrene om rekruttering af tosprogede.

En virksomhed, der havde behov for at rekruttere en større gruppe af nye medarbejdere, indkaldte i samarbejde med et jobcenter ansøgere til deltagelse i et informationsmøde, der blev afholdt i virksomheden. Forud for ansættelsen skulle de potentielle medarbejdere deltage i et AMU-forløb, der var aftalt med jobcentret.

I informationsmødet deltog ca. 80 personer, og flere af disse var tosprogede. Der var dog ingen af de tosprogede, der blev udvalgt til deltagelse i kompetenceudvikling og efterfølgende ansættelse. Den primære årsag hertil var, at de tosprogede ansøgere manglede dansksproglige kompetencer.

I andre tilfælde aftaler virksomhederne med jobcentrene, at de gerne vil ansætte flygtninge i praktik med henblik på, at de efterfølgende kan komme i ordinær beskæftigelse, hvis der er enighed herom.

Det aftales typisk med jobcentret, at de finder frem til ledige flygtninge, som de mener er jobparate, og som har interesse i at arbejde i virksomheden. En leder fra en virksomhed fortæller:

“Det var jobcenterkonsulenten, der fandt de relevante flygtninge til os... Der blev gennemført en screening af de flygtninge, der muligvis skulle ansættes, inden de blev ansat. Der var 4-5 til screening, hvorefter vi valgte, hvem vi gerne ville have... De fik ingen garanti for ansættelse. Der var én, der selv fandt noget andet, fordi vi ikke kunne sikre ansættelse, og der var én, der sagde nej.”

I forbindelse med ansættelse af flygtningene blev det aftalt, at der skulle iværksættes en mentorordning. Virksomheden fik tilskud fra jobcentret til mentorordningen.

En leder fra en anden virksomhed fortæller, at de ligeledes har haft et jobcenter til at hjælpe med at rekruttere flygtninge. Lederen fortæller:

“Vi har haft god hjælp af jobcentret til rekruttering af flygtninge og andre tosprogede til de job, vi ikke har kunnet få besat. Vi ringer, når vi har et behov, og jobcentret foretager en grovscreening.”

Flere af interviewpersonerne fortæller, at det er nødvendigt at investere god tid til at få det til at fungere, når der flygtninge, der ikke på forhånd kender det danske arbejdsmarked – og typisk heller ikke har brancheerfaringer. En virksomhedsleder fortæller:

“Det er vigtigt at investere den tid, vi har gjort.”

Lederen fortæller, at der er afholdt flere møder med jobcentret, inden flygtninge skulle starte i virksomheden. Der er desuden blevet afholdt et opsamlingsmøde, hvor det blev aftalt, hvordan fremtidige indslusningsforløb for flygtninge skulle gennemføres.

4.2 Gode erfaringer ved beskæftigelse af flygtninge

Interviewene viser, at virksomhederne er indstillede på at ansætte tosprogede, selvom de ikke har faglige kompetencer inden for branchen. Virksomhederne stiller dog krav om, at de tosprogede medarbejdere har dansksproglige kompetencer, der sikrer, at de forstår arbejdsinstruktioner og arbejdsanvisninger. Dette sker ikke mindst af sikkerhedsmæssige årsager.

Mange tosprogede starter med at deltage i praktik i virksomhederne. Dette gælder især de tosprogede, der ikke har arbejds erfaringer inden for træ- og møbelindustrien.

De flygtninge, der er beskæftigede i de interviewede virksomheder, er alle startet med at være i praktik i virksomheden. Dette begrundes med, at disse flygtninge ikke har erfaringer med det danske arbejdsmarked. Desuden har de fleste af de ansatte flygtninge ikke på forhånd brancherelaterede kompetencer.

En virksomhedsrepræsentant fortæller:

”To af de flygtninge, vi har nu, startede med at være i tre måneders praktik fra januar måned. Derefter kom de i løntilskud, dernæst i delvis løntilskud, og de er nu ansat i fuld ordinær beskæftigelse.”

En repræsentant fra en af de andre interviewede virksomheder fortæller, at de kun tager praktikanter, hvis det er med henblik på fastansættelse. Han siger:

”Vi tager kun praktikanter, hvis vi forventer at kunne ansætte dem i helt ordinær beskæftigelse efterfølgende... Vi har to fra Ukraine ansat. De er ansat på helt almindelige vilkår. Vores krav er, at de kan kommunikere fornuftigt på dansk, hvis de ikke kan det, så bliver de slet ikke ansat. Tidligere har vi også haft en polak ansat.”

En leder fra en stor virksomhed fortæller, at de har vanskeligheder med at rekruttere arbejdskraft. Virksomheden har mange forskellige nationaliteter ansat, og i den ene afdeling er halvdelen af medarbejderne af anden etnisk oprindelse end dansk. I en anden afdeling er der én indvandrer fra Østeuropa samt to flygtninge fra Syrien.

Lederen fortæller endvidere, at alle de tosprogede medarbejdere enten er blevet ansat i nyoprettede stillinger, eller i stillinger som virksomheden ikke har kunnet få besat. Derved er der sikret god opbakning til ansættelserne fra de øvrige medarbejdere.

En leder fra en af de andre interviewede virksomheder fortæller, at ledelsen gerne ville ansætte flygtninge. Han siger:

"Virksomheden har et socialt ansvar... Det er en god idé at arbejde med integration."

Inden ansættelse af flygtninge drøftede ledelsen forslaget med fællestillidsrepræsentanten. Mulighederne for ansættelse af flygtninge blev også forelagt samarbejdsudvalget.

Virksomheden udarbejdede desuden en 1½ sides beskrivelse af retningslinjer for ansættelse af flygtninge.

Derefter blev der afholdt møde for hele produktionen. Lederen fortæller:

"Der blev afholdt et møde, hvor der blev fortalt om retningslinjerne. En medarbejder fra jobcentret deltog også i mødet, og medarbejderne kunne stille spørgsmål... Målet var at få afmystificeret fordommene."

Det blev efterfølgende besluttet, at der kun skulle ansættes nogen, som havde været i en succesfuld praktik.

Retningslinjerne er blevet revideret efterfølgende, så det tydeligt fremgår, hvorfor virksomheden vil ansætte flygtninge, og hvordan det skal foregå.

Af retningslinjerne fremgår det bl.a., at:

- Praktikanter skal arbejde i tre dage og være på sprogskole to dage pr. uge
- De skal allerede have deltaget i ét praktikophold i en anden virksomhed og have udvist god forståelse for dansk arbejdskultur
- Der skal være tolk til stede den første dag, så sikkerhedsrutinerne kan gennemgås
- Der gennemføres ikke tiltag, som tager højde for kultur, religion eller mad
- Der skal max. være én praktikant pr. afdeling
- Ordningen evalueres løbende på samarbejdsudvalgsmøder
- Der skal gennemføres en evaluering efter hvert forløb med henblik på eventuel ansættelse, hvis der er ledige stillinger.

Virksomhedens ledelse har besluttet, at der ikke skal indrettes særlige faciliteter eller ordninger målrettet flygtninge og andre tosprogede. En leder fortæller:

"Vi har ikke lavet om på kantinen, har ikke etableret bederum etc. Flygtningene vil gerne behandles som deres kollegaer. Der skal ikke være specielle hensyn til religion."

Lederen fortæller, at nogle af flygtningene i starten satte sig alene i kantine, mens der er andre flygtninge, der har været gode til at sætte sig sammen med kollegaerne og snakke med dem.

Virksomheden har primært haft gode erfaringer med at ansætte flygtninge. Lederen fortæller:

"Vi ansatte flygtninge, fordi vi havde noget at lave... Vi havde behovet... De mødte hver dag, og de havde lyst til at lære."

Lederen fortæller endvidere, at virksomheden efter sommerferien vil finde nogle nye flygtninge, der kan starte i praktik med henblik på fremtidig beskæftigelse.

4.3 Udfordringer ved beskæftigelse af tosprogede

Selvom de interviewede virksomheder har gode erfaringer med at beskæftige flygtninge og andre tosprogede, så oplever de også en række udfordringer. I dette afsnit vil udfordringerne blive uddybet.

Der vil ligeledes blive sat fokus på, hvordan jobcentrene i nogle tilfælde hjælper virksomhederne med at afhjælpe nogle af udfordringerne.

Dansksproglige udfordringer

Interview har vist, at den største udfordring med beskæftigelse af flygtninge inden for træ- og møbelindustrien er flygtningenes manglende dansksproglige kompetencer. Det vanskeliggør i høj grad udførelsen af arbejdsopgaverne, når de tosprogede medarbejdere ikke til fulde forstår de arbejdsinstruktioner, de får.

En leder fra en af virksomhederne siger:

"Den største udfordring med flygtninge og indvandrere består i sproget, for deres mødestabilitet er ok... Vi kan kun tage en vis mængde flygtninge og indvandrere ind i hver afdeling... der skal ikke tales arabisk."

Lederen lægger således vægt på, at det er vigtigt at fastholde dansk som arbejdsprog, og at det derfor ikke er hensigtsmæssigt at ansætte for mange tosprogede i virksomhedens forskellige afdelinger.

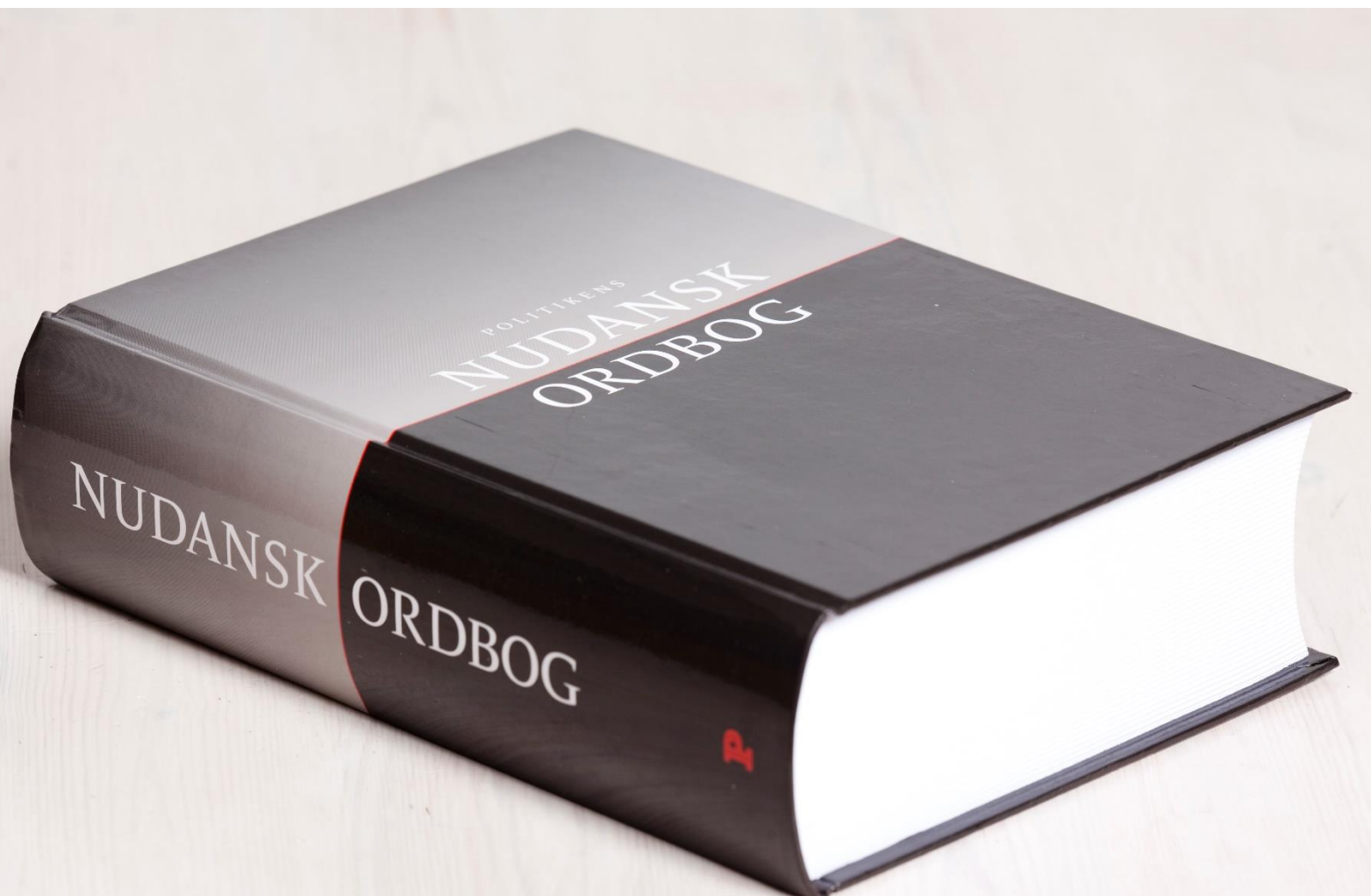
Lederen fra en anden virksomhed siger:

"Den største barriere for ansættelse af flygtninge er sproget. Man skal investere tid i det, for at få det til at fungere.

En anden virksomhedsleder fortæller følgende om sprogudfordringerne:

"Problemet med de tosprogede er, at der er meget, de ikke forstår. Når man forklarer noget, siger de "ja, ja", men bagefter finder man ud af, at de ikke har forstået det... Det er også svært at få dem ind i jargonen på virksomheden."

Virksomheden har en del tosprogede ansat – f.eks. polakker og tamiler. Som følge af de sprogproblemer, virksomheden har oplevet med de tosprogede medarbejdere, er ledelsen meget opmærksom på, at nye medarbejdere som minimum skal have gode danskkompetencer. Virksomheden oplever desuden udfordringer med de tosprogedes kvalitetsforståelse, sikkerhed og samarbejdsevner.



Kulturelle udfordringer

Nogle af de udfordringer, virksomhederne oplever, er forbundet med kulturelle forskelle. Der er bl.a. nogle af flygtningene, der er meget ærekære, og som ikke bryder sig om at blive vejledt og instrueret i udførelsen af arbejdet, hvis de selv mener, at de har forstået det.

En leder fra en af virksomhederne fortæller, at ledelsen sammen med værkfører og tillidsrepræsentanter afholdte et møde med konsulenten fra jobcentret, der havde bidraget til at rekruttere flygtninge, så de i fællesskab kunne drøfte erfaringerne. Lederen fortæller:

"Inden vi ansatte dem, vi havde i praktik, havde vi møde med jobcentret. I mødet deltog også værkførerne og tillidsrepræsentanter, og vi fik drøftet, hvad der kunne bekymre os. Det blev videregivet til flygtningene... Det drejede sig bl.a. om, at en af flygtningene f.eks. siger: 'Det behøver du ikke at sige til mig, jeg ved godt, hvordan jeg skal gøre mit arbejde'... eller at han går fra noget roderi... Vi er blevet opmærksomme på, at det er vigtigt at sige til ham, at det er godt, dét han laver... Det er vigtigt med god "opdragelse" på arbejdspladsen."

En anden virksomhedsleder fortæller, at den IGU-elev, som virksomheden har ansat, har udfordringer med såvel det danske sprog som med fagligheden, og at det er svært at få eleven til at sige, at han ikke forstår instruktionerne. Ifølge lederen handler det i høj grad om, at eleven er stolt, og at det er et nederlag for ham, hvis han skal indrømme, at der er noget, han ikke forstår.

Endelig fortæller flere af virksomhedslederne, at nogle af de tosprogede medarbejdere har en anden kvalitetsforståelse end de fleste danske medarbejdere, og at det kan være vanskeligt at få dem til at forstå, at virksomhederne – og deres kunder – stiller meget høje krav til kvaliteten.

Afhjælpning af nogle af udfordringerne

I nogle tilfælde aftaler virksomhederne med de lokale jobcentre, at jobcentret stiller tolk til rådighed, når tosprogede medarbejdere starter i praktik eller beskæftigelse i en virksomhed.

Der kan f.eks. være behov for en tolk den første arbejdsdag, så sikkerhedsrutinerne og sikkerhedsregler kan gennemgås med de tosprogede medarbejdere.

Der er desuden en virksomhed, der har en aftale med jobcentret om, at der er en tolk tilstede, når der gennemføres afdelingsmøder på arbejdspladsen. Jobcentrene har mulighed for at aflønne mentorer, der kan vejlede flygtninge og andre tosprogede til at opnå eller fastholde et arbejde.

Læs om mentorfunktionen i boksen herunder.

Mentorfunktionen – tilskud til indkøring af ny medarbejder

En mentor er en person, som har til opgave at hjælpe personer med at opnå eller fastholde et arbejde. Mentoren kan være en af virksomhedens faste medarbejdere, der frikøbes for et tidsrum, eller det kan være en ekstern konsulent. Mentorfunktionen kan også varetages af en ansat i kommunen.

Der kan gives mentorstøtte til personer, der:

- er ansat i ordinært arbejde
- er ansat i fleksjob
- er delvist raskmeldte
- deltager i kontaktforløb eller i beskæftigelsesrettede tilbud eller er selvforsørgende.

Det afgørende er, at mentorfunktionen bruges til en indsats, der ligger ud over, hvad arbejdsgiveren sædvanligvis forventes at varetage, og mentorfunktionen skal være afgørende for ansættelsen.

Tilskuddet til mentorfunktionen dækker lønomkostninger ved frikøb af en medarbejder, der varetager mentorfunktionen i en periode. Timetallet for mentorfunktionen fastsættes i samarbejde med arbejdsgiveren ud fra en konkret vurdering af behovet hos den ansatte, der har brug for mentorstøtte.

Der kan ydes støtte til en mentorfunktion for flere personer, hvor der fastsættes et timetal for mentorfunktionen pr. plads i stedet for til den enkelte person.

Kilde: info.jobnet.dk

5. Erfaringer med beskæftigelse af IGU-elever

I dette kapitel præsenteres virksomhedernes erfaringer med beskæftigelse af elever, der deltager i integrationsgrunduddannelsen.

Flere af virksomhederne oplever nogle af de samme udfordringer i relation til beskæftigelse af IGU-elever, som de oplever i forhold til øvrige tosprogede medarbejdere.

I nogle tilfælde er de sproglige og kulturelle udfordringer større med IGU-eleverne, end det er tilfældet med øvrige tosprogede på det danske arbejdsmarked. Dette hænger naturligt sammen med, at disse elever ofte kun har opholdt sig i Danmark i ganske få år³, og at de ikke har erfaringer med at arbejde på en dansk virksomhed, og hvad dette indebærer i forhold til f.eks. produktivitetskrav, kvalitetskrav, selvstændighed og ansvarlighed hos medarbejderne.

Andre udfordringer i relation til beskæftigelse af IGU-elever knytter sig til de krav om deltagelse i formel undervisning, der indgår i den 2-årige elevperiode. Udfordringerne i relation til elevernes deltagelse i undervisningen, vil blive beskrevet i kapitel 6.3 Kompetenceudvikling af IGU-elever.

Fem af de interviewede virksomheder inden for træ- og møbelindustrien har ansat elever, der deltager i en integrationsgrunduddannelse - IGU⁴.

Den ene af virksomhederne har to IGU-elever ansat, men de to elever arbejder ikke specifikt med arbejdsopgaver i relation til træ- og møbelindustrien. De øvrige fire virksomheder har hver ansat én IGU-elev.

Ansættelse af IGU-eleverne er sket i tæt samarbejde med et jobcenter.

Den ene af virksomhederne havde oprindeligt planlagt, at de ville ansætte fire IGU-elever, men de endte med kun at ansætte én elev i første omgang.

³ For at deltage i en IGU-uddannelse, skal deltageren have haft opholdstilladelse i Danmark i mindre end fem år.

⁴ Læs om IGU i kapitel 3.

En leder fra virksomheden fortæller:

“Vores produktionsdirektør har meget fokus på virksomhedens sociale ansvar. Derfor har det været tanken, at vi skulle have fire IGU-elever – én under hver af de fire produktionsledere... Jobcentret havde udvalgt otte flygtninge og indvandrere, der var til samtale herude i virksomheden, men det blev besluttet kun at ansætte én i første omgang og så prøve det af.”

Lederen fortæller, at de ved udvælgelsen lagde stor vægt på en vurdering af, om eleven kunne klare arbejdet rent fysisk samt på forventninger om, at eleven ville være mødestabil. Lederen fortæller endvidere:

“Vi valgte en ung mand på 21 år, der kommer fra Eritrea. Han har været ca. 1 år i Danmark. Han startede med at være i praktik i virksomheden i 14 dage, inden vi ansatte ham.”

IGU-eleven havde ikke brancheerfaringer inden ansættelse i virksomheden.

Interviewene peger på, at det ofte er lettere at have en IGU-elev, hvis denne skal udføre rutineprægede arbejdsopgaver, end hvis arbejdsopgaverne er specialiserede og ofte varierer.

En leder fra en møbelsnedkervirksomhed fortæller, at de ligeledes har en IGU-elev, der startede med at være i praktik. Eleven er en mand fra Syrien, der er i slutningen af 30'erne, og som har haft sin egen møbelfabrik i Syrien. Arbejdsopgaverne er specialiserede og består primært i opbygning af individuelle møbler.

Lederen fortæller endvidere:

“Han er meget motiveret og pligtopfyldende, men jeg oplever også nogle udfordringer. Det største problem er, at han siger, at han godt forstår instruktioner, selvom han faktisk ikke forstår det. Det kræver meget mere tid at forklare eleven, hvad han skal gøre og sikre, at han rent faktisk forstår det... Udfordringerne består i manglende dansk-kundskaber samt kultur og vaner. Han siger, at han forstår det, jeg forklarer, men ofte forstår han det ikke. Han er vant til at arbejde på en bestemt måde, og det er svært at ændre det... Han er dårlig rent grovmotorisk, og der går rigtig meget træ og værktøj til spilde, men han har også nogle gode håndværksmæssige kvaliteter.”

Udfordringerne med eleven består således i elevens manglende danskundskaber og i kulturelle forskelle til løsning af arbejdsopgaverne.

En leder fra en anden virksomhed, der ligeledes har mange specialiserede arbejdsopgaver, fortæller på samme måde om udfordringer ved beskæftigelse af en IGU-elev. Lederen siger:

"Han er i slutningen af 30'erne. Han kommer fra Syrien, er kurder, og han har arbejdet som skrædder. Han har boet i Danmark i 3-4 år. Han har opbygget et dansksprog, så han kan klare sig i hverdagen, men han har mange sproglige udfordringer. Han har ikke bestået "sprogprøven"... Han startede i virksomheden i praktik i maj 2016, og efterfølgende har han været lidt ud og ind af forskellige tilbud: forlænget praktik, job med løntilskud – og i oktober startede han som IGU-elev... Han har stadig mange sproglige udfordringer... Der er en masse stolthed i det. Han siger bare: 'Ja, ja', selvom der er noget, han ikke forstår... Jeg skal sidde på ryggen af ham for at sikre mig, at han har forstået dét, jeg fortæller ham... Han kan godt skrædderfaget, men han ser det ikke som en værdi at lære mere, for han synes jo, at han kan det. Det er f.eks. et problem at få ham til at forstå, at han skal klippe trådlige."

Udfordringerne med beskæftigelse af IGU-elever i de to virksomheder forstærkes af, at begge virksomheder er helt små virksomheder, hvor der ofte kun er ejeren og IGU-eleven til stede i arbejdshverdagen.

Den ene leder siger:

"Jeg kan ikke have ham med ud til kunderne, for der er så meget, han ikke forstår og risikerer at gøre forkert, og når han er alene på værkstedet, sker der også ting og sager... Det dræner en lille virksomhed som min."

Sproglige udfordringer samt kulturelle og faglige udfordringer ved beskæftigelse af IGU-elever kan således være problematikker, som det kan være vanskeligt for de mindre virksomheder at løse, da det kræver en tæt overvågning ved løsning af arbejdsopgaverne. Ingen af de to citerede virksomhedsledere fortryder dog, at de har ansat en IGU-elev.

En repræsentant fra den virksomhed, der har to IGU-elever ansat, fortæller følgende om deres erfaringer:

"Vi har to IGU-elever, der begge kommer fra Syrien. De arbejder ikke med træopgaver, for vi har ansat dem inden for installatørområdet, som også er en del af vores arbejdsopgaver... Erfaringerne har været blandede... og der er selvfølgelig sprogudfordringer."

Repræsentanten fra virksomheden fortæller videre, at den største udfordring ved ansættelse af IGU-elever dog ikke har været udfordringer i forhold til eleverne. Han siger:

”Den største udfordring ved at ansætte IGU-elever har dog været de danske kollegaer... det var danskerne, der skulle ’integreres’, for de syntes ikke om, at virksomhedens ansatte ’billig’ arbejdskraft, der kom fra udlandet, og som kom og tog deres arbejde. Det krævede en længere snak med de danske medarbejdere om, at det var vigtigt at give flygtningene en chance, så de kunne blive selvforsøgende.”

Som det fremgår af citatet, har de primære udfordringer ved ansættelse af IGU-elever i virksomheden bestået i at få de danske kollegaer forklaret hensigten med – og fornuften i – at virksomheden ansatte IGU-elever.

Nogle af de interviewede virksomheder fortæller, at de har fravalgt muligheden for at ansætte IGU-elever. En leder fra en af virksomhederne fortæller, at valget er truffet, fordi ledelsen ikke synes, at der er tid og overskud til at have IGU-elever.

En leder fra en af de andre virksomheder fortæller, at de primært har fravalgt at have IGU-elever, fordi tillidsrepræsentanten ikke syntes, at det var rimeligt at ansætte elever på den lave sats, som IGU-eleverne bliver ansat på.

Som tidligere nævnt, så oplever nogle af de virksomheder, der har IGU-elever udfordringer i relation til elevernes deltagelse i undervisningen. Disse udfordringer vil blive beskrevet i kapitel 6.3 *Kompetenceudvikling af IGU-elever*.

6. Tosprogedes deltagelse i kompetenceudvikling

I dette kapitel sættes der fokus på tosprogedes deltagelse i kompetenceudvikling. Kompetenceudviklingen foregår både internt i virksomhederne og på en af de uddannelsesinstitutioner, der udbyder relevante undervisningsforløb for tosprogede, f.eks. sprogskoler og erhvervsskoler.

I det følgende sættes der først fokus på de tosprogede medarbejderes deltagelse i sprogundervisningen, hvorefter der er fokus på deltagelse i faglig kompetenceudvikling.

Efterfølgende er der et særskilt afsnit om kompetenceudvikling af IGU-elever, da virksomhederne inden for træ- og møbelindustrien oplever en del udfordringer i forhold hertil.

Kapitlet afsluttes med at sætte fokus på erhvervsskolernes erfaringer med kompetenceudvikling af tosprogede.

6.1 Sprogundervisning

En stor andel af de tosprogede medarbejdere inden for træ- og møbelindustrien kan have glæde af at deltage i sprogundervisning, så de kan forbedre deres danskkompetencer. Dette ikke mindst fordi gode dansksproglige kompetencer oftest er en forudsætning for, at denne medarbejdergruppe kan få et godt udbytte af at deltage i faglig kompetenceudvikling.

I realiteten er det dog primært forholdsvis nyankomne flygtninge, der deltager i dansksprogsundervisning i forbindelse med virksomhedspraktik, deltagelse i IGU eller ved ordinær ansættelse.

Flygtningene har forud for praktikforløbene eller ansættelse i en virksomhed deltaget i danskundervisning på et sprogcenter, og interview med virksomhederne har vist, at det er almindeligt, at virksomhederne stiller krav om, at flygtningene fortsætter med sprogundervisning under ansættelsen.

En leder fra en af virksomhederne fortæller:

”Der vil helt sikkert være uddannelsesbehov for flygtningene, men det er sproget, der er det vigtige. De skal f.eks. kunne læse instruktioner og ordresedler, og de skal kunne kommunikere med kollegaerne. Det faglige kommer i 2. række.”

For flygtninge i virksomhedspraktik indgår virksomhederne typisk en aftale med flygtningene og jobcentrene om, at flygtningene kun er i praktik i virksomheden i tre dage om ugen, mens de forsætter på sprogskole i to dage om ugen.

Ved flygtningenes ansættelse i løntilskud eller ordinær ansættelse er der nogle af virksomhederne, der stiller krav om, at flygtningene fortsætter med at deltage i sprogundervisning, også selvom dette må foregå uden for normal arbejdstid. En leder fra en af virksomhederne fortæller:

“Vi stiller krav om, at de fortsætter med sprogundervisning. Når de er i praktik, så er de her i virksomheden tre dage om ugen, og de andre to dage går de på sprogskole... Når de kommer i løntilskud eller fuld ordinær beskæftigelse, så skal de forsætte med at gå på sprogskole to aftener om ugen.”

De ansatte flygtninge i virksomheden har kun været i Danmark i 1-2 år, og virksomheden oplever derfor et behov for, at disse medarbejdere fortsat udvikler deres dansksproglige kompetencer.

6.2 Faglig kompetenceudvikling

I det følgende beskrives virksomhedernes erfaringer med at få de tosprogede medarbejdere til at deltage i faglig kompetenceudvikling. I lighed med øvrige medarbejdere i virksomhederne inden for træ- og møbelindustrien, så har virksomhedernes tosprogede medarbejdere også behov for at deltage i faglig kompetenceudvikling.

Én af de interviewede virksomheder har erfaringer med at lade deres tosprogede medarbejdere deltage i kompetenceudvikling sammen med de øvrige medarbejdere i produktionen. En leder fra virksomheden fortæller:

“Sidste år gennemførte vi LEAN-kurser for medarbejderne i produktionen. Vi havde fem hold med 20 deltagere på hvert hold. Det var kendetegnende, at polakkerne ikke kunne følge med. De kom lidt til at sidde der, og de kunne ikke være ordentligt med.”

Som det fremgår af citatet, havde virksomhedernes tosprogede medarbejdere vanskeligheder med at få det fulde udbytte af at deltage i kurset i LEAN. Årsagerne hertil var primært sprogproblemer.

Det var vigtigt for virksomheden, at alle medarbejderne i produktionen deltog i kurset, og derfor var det en udfordring, at de tosprogede medarbejdere ikke kunne tilegne sig kompetencerne pga. sprogproblemer.

På spørgsmålet om, hvorvidt det kunne have været en fordel, hvis der var blevet afholdt et LEAN-kursus specifikt for de tosprogede medarbejdere (f.eks. ved at kombinere deltagelse i LEAN uddannelsen med en arbejdsmarkedsuddannelse i faglig dansk for flygtninge og indvandrere), svarer en af virksomhedens ledere:

"Der kunne måske godt have været afholdt LEAN-kurser specifikt for de tosprogede, da vi anvendte interne undervisere. På den anden side er det meget vigtigt, at de deltager i kurset sammen med de øvrige medarbejdere, de skal arbejde sammen med... Desuden kan det være en udfordring at udskille de tosprogede på særlige hold, da det kan være svært at organisere, at de skal være væk fra produktionen samtidig."

Lederen peger på, at de tosprogede medarbejdere udover den fagrettede kompetenceudvikling og sprogundervisning også har behov for undervisning, der kan bidrage til at øge deres samarbejdsforståelse.

Lederen fortæller desuden, at der er nogle af de tosprogede medarbejdere, der har efterlyst arbejdsinstruktioner på engelsk, fordi de ikke kan forstå arbejdsinstruktionerne på dansk. Dette ønsker virksomheden dog ikke at imødegå, da de synes, at deres medarbejdere bør have danskkompetencer, der gør dem i stand til at forstå instruktionerne på dansk.

På baggrund af erfaringerne med ansættelse af tosprogede medarbejdere overvejer virksomheden, om de skal udarbejde en form for sprogpolitik på virksomheden, hvor det beskrives, hvilke dansksproglige kompetencer medarbejdernes skal have før ansættelsen.

Også de øvrige virksomheder, der har erfaringer med ansættelse af tosprogede medarbejdere, fortæller, at der er dansksproglige udfordringer i forbindelse med medarbejdernes deltagelse i faglig kompetenceudvikling.

Én af de interviewede virksomheder har haft en gruppe på seks medarbejdere til at deltage i et AMU-forløb med fokus på standardmaskiner. Den ene af medarbejderne var tosproget. Virksomhedslederen fortæller:

"Han kommer fra Melleløsten, og han har kun været i Danmark i tre år. Han deltog i AMU-forløbet, men det var svært for ham at forstå det hele, så en af kollegaerne hjalp ham... Han er lidt stolt over at have deltaget i AMU... Han vil gerne være faglært, men han mangler dansksproglige kompetencer... Han mangler nok 40 % danskkompetencer."

Virksomhedernes erfaringer peger således på, at nogle af de tosprogede medarbejdere har vanskeligheder med at få det fulde udbytte af at deltage i arbejdsmarkedsuddannelser, der ikke specifikt er tilrettelagt med udgangspunkt i denne deltagergruppes begrænsede dansksproglige kompetencer.

En af de interviewede virksomheder fortæller, at de har forholdsvis gode erfaringer fra et uddannelsesforløb, der var specifikt målrettet flygtninge. En leder fra virksomheden fortæller:

"Sidste år var vi en del af et projekt, der blev gennemført med 12 flygtninge. Det blev gennemført i et samarbejde med fire jobcentre og en række virksomheder. Projektet var på 26 uger, hvor flygtningene fik et bredt fagligt input f.eks. om maskinlære og sikkerhed. Der var en kombination af uddannelse på skole og praktik i virksomhederne. Der var to af flygtningene, der fik ansættelse hos os... den ene som mellemsliber, og der var i hvert fald to andre flygtninge, der fik ansættelse på vinduesproduktionsvirksomheder."

Målrettede uddannelsesforløb for flygtninge kan således bidrage til, at flygtningene kan tilegne sig de manglende kompetencer i forhold til ansættelse på det danske arbejdsmarked.

Nogle af de interviewede virksomheder benytter sig udelukkende af intern undervisning. En leder fra en af virksomhederne fortæller:

"Vi har fire tosprogede medarbejdere ansat. Når de – og øvrige nye medarbejdere – skal oplæres, så har vi en underviser udefra. Det er jobcentret, der finansierer undervisningen."

I andre virksomheder foregår oplæringen af medarbejderne udelukkende gennem sidemandsoplæring. En leder fra en af virksomhederne siger:

"Vi har ikke brugt AMU i flere år, fordi vi ikke har tid. Vi laver i stedet for en oplæringsplan for dem, der har brug for det, og så får de lært lige netop det, vi har brug for."

Virksomhedsinterviewene peger på, at der er behov for AMU-forløb, der er målrettet flygtninge og andre tosprogede, der ikke kan få et tilstrækkeligt udbytte af at deltage i ordinære arbejdsmarkedsuddannelser pga. manglende danskkompetencer. Dette gælder ikke mindst for deltagere i integrationsgrunduddannelsen, hvilket uddybes i det næste afsnit.

6.3 Kompetenceudvikling af IGU-elever

For flygtninge og indvandrere, der deltager i integrationsgrunduddannelsen – IGU – er der et krav om, at de deltager i uddannelse i 20 uger ud af de to års elevtid. For de IGU-elever, der har bestået prøve i dansk 1, 2 eller 3, er der krav om, at deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser skal udgøre mindst 8 uger af de 20 ugers skolegang.⁵

Selvom en IGU-aftale i princippet indgås mellem en virksomhed og en flygtning, så er der ofte et jobcenter involveret, når der indgås en aftale. Jobcentrene bidrager bl.a. med oplysninger om, hvilke undervisningsaktiviteter IGU-eleverne kan deltage i. Nogle gange er jobcentrene også i tæt dialog med skolerne om mulighederne for kompetenceudvikling af eleverne.

Ved ansættelse af IGU-elever skal der udarbejdes en undervisningsplan for elevernes deltagelse i kompetenceudvikling. Det er meget almindeligt, at IGU-eleverne deltager i danskundervisning, men det er desuden meget relevant, at eleverne deltager i faglig kompetenceudvikling i relation til den branche og de jobfunktioner, de skal varetage i virksomhederne.

En leder fra en af de virksomheder, der har ansat en IGU-elev, fortæller, at de i samarbejde med en af de skoler, der udbyder arbejdsmarkedsuddannelser inden for træ- og møbelindustrien, har lagt en plan for IGU-elevens deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser.

Skolen vurderede, at eleven ville få størst udbytte af at deltage i undervisning sammen med elever, der skulle deltage i erhvervsgrunduddannelsen (EGU), da dette hold af EGU-elever var forholdsvis lille. Derved blev det skønnet, at det ville være lettere at tilgodese IGU-elevens dansksproglige udfordringer, end det ville være tilfældet på et hold med AMU-kursister.

Der blev tilrettelagt et tre uger langt kursusforløb for IGU-eleven. Da transporttiden fra elevens bopæl til skolen er lang, blev der søgt midler til, at eleven kunne bo på skolehjem under uddannelsen⁶.

Ved afslutningen af kursusforløbet måtte skolen konstatere, at IGU-eleven ikke havde tilegnet sig de kompetencer, der indgik i de udvalgte arbejdsmarkedsuddannelser. Dette til trods for, at eleven var meget ihærdig og motiveret. Elevens udfordringer med at tilegne sig de faglige kompetencer hang i høj grad sammen med manglende dansksproglige kompetencer.

⁵ Læs mere om integrationsgrunduddannelsen i kapitel 3.4.

⁶ IGU-elever indkvarteret andetsteds end i sin bolig har efter ansøgning ret til tilskud til udgiften til kost og logi. Det er et krav, at eleven har mere end 60 km i transport mellem bopæl og uddannelsessted svarende til 120 km. tur/retur. *Kilde:* <http://uim.dk/puljer/kost-og-logi-for-igu-deltagere>

Lederen fra IGU-elevens virksomhed fortæller:

“Det er desværre ikke gået helt efter planen med uddannelsesplanen, da det har vist sig, at hans danske slet ikke har været på et niveau, hvor han kunne følge undervisningen... Han har fulgt et forløb på tre uger på skolen sammen med nogle EGU-elever, men han kunne ikke bestå... Han skulle også deltage i et truckkursus, men han var til en sprogtest, som viste, at han ikke var god nok til det sproglige, så det kursus er han ikke startet på.”

Som det fremgår af ovenstående citat, skulle IGU-eleven desuden deltage i et truckkursus. Det drejer sig om arbejdsmarkedsuddannelsen *Gaffeltruck certifikatkursus B (47592)* med en varighed på 7 dage, der kombineres med arbejdsmarkedsuddannelsen *Dansk som andetsprog for F/I, basis (45545)*, som i det konkrete tilfælde varer 8 dage, så det tilsammen er et AMU-forløb på 15 dage.⁷

Inden deltagelse i dette AMU-forløb stiller den skole, der i det konkrete tilfælde udbyder uddannelsesforløbet, krav om, at deltagerne kommer til en sprogtest, der kan bidrage til at afklare, om deres dansksproglige kompetencer er tilstrækkelige til at deltage i uddannelsesforløbet. Som det fremgår af citatet, var IGU-elevens danskkompetencer ikke tilstrækkelige.

Virksomhedslederen fortæller, at det nu er planen, at IGU-eleven skal deltage i mere danskundervisning, og at virksomheden afventer et udspil fra skolen om et IGU-uddannelsesforløb, der er rettet mod flygtninge og indvandrere med dansksproglige udfordringer.

To af de øvrige virksomheder, der har IGU-elever, fortæller, at deres elever endnu ikke er kommet i gang med at deltage i faglig kompetenceudvikling, da det har været vanskeligt at finde relevante arbejdsmarkedsuddannelser, de kunne deltage i.

Lederen fra den ene virksomhed fortæller, at han flere gange har været i dialog med såvel jobcentret som med en af skolerne om faglig uddannelse til IGU-eleven, men at eleven ikke er kommet i gang endnu. Dette til trods for, at det er ti måneder siden, eleven startede på IGU-uddannelsen.

⁷ Uddannelsesforløbet gennemføres af AMU Nordjylland. Skolen har valgt, at *Dansk som andetsprog for F/I, basis (45545)*, som har en variabel varighed, dog på max. 40 dage, skal gennemføres på 8 dage.

Virksomhedslederen siger følgende om de manglende muligheder for kompetenceudvikling af IGU-eleven:

"Det er skolen, der er stopklodsen for uddannelse af eleven, for skolen har ikke noget at tilbyde eleven. Jeg har svært ved at tro på, at de har noget i december, hvor der igen skal holdes møde med dem. Da jeg skrev kontrakt med eleven for over 10 måneder siden, fik jeg at vide, at han skulle starte på uddannelse inden for tre måneder, men der er stadig ikke sket noget."

Lederen fortæller, at IGU-eleven har behov for at lære mere om:

- Betjening af maskiner – grundlæggende maskinkendskab
- Overfladebehandling
- Sikkerhed på værkstedet
- Tegningslære
- Kvalitetsbevidsthed

Om behovet for udvikling af kvalitetsbevidstheden siger lederen følgende:

"Det er vigtigt, at han får forståelse for vigtigheden af, at der skal skæres en rigtig ret vinkel og ikke cirka en ret vinkel... hans forståelse af finish mangler."

Som følge af de daglige udfordringer med løbende vejledning af eleven samt de manglende muligheder for faglig kompetenceudvikling har jobcentret bevillet, at virksomhedslederen i en 3-måders periode fået tildelt fire mentortimer pr. uge til eleven.

Lederen er frustreret og siger følgende:

"Det er ikke rimeligt at lægge det hele på vores [virksomhedens, red.] skuldre. Jeg vil gerne hjælpe, og jeg vil gerne give en flygtning en chance, men hvorfor er der ikke mere hjælp at hente. Jeg skal lave det dobbelte for at trække ham med... og så siger jobcentret godt nok, at jeg jo får en bonus for at have en IGU-elev, men det forstår ikke med al den ekstra tid, jeg skal bruge til det."

Selvom lederen er frustreret over IGU-forløbet, så pointerer han dog, at han ikke har fortrudt, at han har ansat IGU-eleven. Han siger:

"Jeg har ikke fortrudt, at jeg tog ham som elev alligevel, for han har også nogle håndværksmæssige kvaliteter, og hvis han bliver uddannet godt, så kan det blive godt."

En leder fra den anden virksomhed fortæller, at deres IGU-elev ikke taler og forstår dansk godt nok til, at han kan få udbytte af at deltage i arbejdsmarkedsuddannelser.

Lederen fortæller:

“Han kan ikke sprog nok til at starte på AMU. Han vil virkelig gerne på AMU, men han kan ikke nok dansk til at få nok ud af det... Sådan mener han dog ikke selv, at det er... Det er et problem, når han stadig har brug for tolk til møder... Lige nu er han på danskkursus, og han er først tilbage i uge 33, for jeg holder lukket pga. ferie. Kommunen har ansat deres egne sproglærere, og nu får eleven fem ugers danskundervisning, så jeg håber rigtig meget, at det giver ham et ordentligt skub, for de er vist kun to elever – ham og så en flygtning fra Eritrea... Han skal kunne meget mere dansk for, at det kan lykkes for ham – både at deltage i uddannelse og at varetage et job.”

Lederen fortæller endvidere, at de på et tidspunkt har talt om, at eleven kunne starte på dansk på VUC, men at VUC siger, at han kan for lidt dansk. Hun siger:

“De vil ikke tage ham, fordi han ikke har bestået prøverne på sprogcentret.”

Der er gennemført interview med en leder for et savværk, der har ansat en IGU-elev. Dette er sket i et samarbejde mellem et jobcenter, en erhvervsskole og en række virksomheder.

En gennemgang af elevens undervisningsplan viser dog, at uddannelsesforløbet er målrettet bygge- og anlægsområdet – og altså ikke elevens jobfunktioner på savværket.

Læs mere om uddannelsesforløbet i boksen herunder.

Et eksempel på et IGU-forløb inden for bygge- og anlægsområdet

Uddannelsesforløbet er opdelt i fire moduler af 2-8 ugers varighed. Samlet set er uddannelsesforløbet på 20 uger, og det gennemføres som en vekseluddannelse, hvor eleven på skift er på skole og i praktik i virksomhederne.

De første to moduler med en samlet varighed på 16 uger består af arbejdsmarkedsuddannelser, der primært ikke er brancherettede, men som består af uddannelser med fokus på danskundervisning, faglig regning, ergonomi og introduktion til arbejdsmarkedet.

De sidste to moduler med en samlet varighed på fire uger er rettet mod bygge- og anlægsområdet og suppleret med danskundervisning.

En del af uddannelsesforløbet kan godt være relevant for IGU-eleven på savværket, selvom det ikke er specifikt målrettet de daglige arbejdsopgaver på savværket. Det faglige indhold i sidste to modul, der er rettet mod bygge- og anlægsområdet (suppleret med danskundervisning), er dog ikke relevant for IGU-eleven.

Som supplement til ovenstående IGU-forløb har eleven deltaget i en arbejdsmarkedsuddannelse, hvor eleven skulle tilegne sig et truckcertifikat. Eleven bestod dog ikke den afsluttede prøve.

Dialog med jobcentre har vist, at jobcentrene i nogle tilfælde anbefaler meget fagligt brede AMU-forløb til IGU-eleverne, da det er vanskeligt at finde AMU-forløb for tosprogede, der er målrettet de jobfunktioner, eleverne arbejder med. En jobcenterkonsulent fortæller således følgende:

”Det er vanskeligt for os at få sammensat nogle IGU-forløb, der er relevante for de IGU-elever, vi har lokalt. Derfor er vi fire kommuner, der er gået sammen om at løse det. Vi prøver at etablere vores egne forløb sammen med VEU-centret. Vi er f.eks. ved at prøve at etablere et håndværkerforløb, hvor vi må have en bred sammensætning af IGU-elever, der arbejder i håndværksvirksomheder. Der er ikke elever nok til, at vi kan lave det helt fagligt specifikt til de enkelte elever... Skolerne burde have været meget hurtige med nogle målrettede tilbud til IGU-eleverne. Nu er det os, der må sidde og opfinde noget, der er relevant... det er den eneste vej, hvis det skal kunne lade sig gøre.”

Jobcenterkonsulenten fortæller, at de fire kommuner har fået etableret et IGU-forløb, der er rettet mod pædagogik. Udover IGU-elever, der er ansat i pædagogiske institutioner, vil der også komme til at deltage en IGU-elev, der er ansat på et bibliotek, da det ikke har været muligt at finde et andet relevant IGU-forløb for denne elev.

Samlet set peger såvel virksomhedsinterviewene som interview gennemført med jobcentre på, at der er behov for arbejdsmarkedsuddannelser og AMU-branchepakker, der er målrettet tosprogede med begrænsede danskkompetencer.

Dette gælder ikke mindst i forhold til IGU-eleverne, hvor der kan være et stort behov for øget opmærksomhed på udvikling af AMU-forløb målrettet træ- og møbelindustrien.

6.4 Erhvervsskolernes erfaringer

Som led i dette analyseprojekt har der været gennemført interview, møder samt et seminar med repræsentanter fra Herningsholm Erhvervsskole og Skive College.

Hensigten hermed har dels været at samle op på skolernes erfaringer med at gennemføre arbejdsmarkedsuddannelser med deltagelse af flygtninge og andre tosprogede, og dels at drøfte mulighederne for udvikling af arbejdsmarkedsuddannelser og AMU-branchepakker målrettet tosprogede.

Endelig har dialogen med faglærere, konsulenter og uddannelsesledere fra skolerne haft til formål at drøfte, hvordan de helt akutte behov for kompetenceudvikling af IGU-elever inden for træ- og møbelindustrien kan tilgodeses.

Skolerne er meget opmærksomme på, at der er behov for at have fokus på, hvordan flygtninge og indvandrere kan kvalificeres til beskæftigelse inden for træ- og møbelindustrien, da branchen har en udfordring med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft.

Inden for det seneste halve år er der nogle af branchens virksomheder, der har indgået IGU-aftaler med flygtninge. I denne forbindelse er der behov for, at skolerne hjælper virksomhederne med at udarbejde nogle gode og realistiske undervisningsplaner.

Den helt store udfordring er, at de fleste IGU-elever har så ringe dansk-sproglige kompetencer, at de vil have vanskeligt ved at følge en ordinær arbejdsmarkedsuddannelse uden særlig støtte og hjælp.

Skolerne peger derfor på, at der er behov for, at flygtningene kan deltage i arbejdsmarkedsuddannelser og/eller AMU-uddannelsesforløb, hvor der afsættes ekstra tid til, at de kan tilegne sig de faglige kompetencer.

Skolerne har indtil nu kun få erfaringer med tosprogedes deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser inden for træ- og møbelindustrien. Som beskrevet i kapitel 6.3 *Kompetenceudvikling af IGU-elever* har en af skolernes erfaringer med undervisning af en IGU-elev ikke været succesfulde.

IGU-eleven blev undervist sammen med en mindre gruppe af EGU-elever, fordi skolen vurderede, at IGU-eleven derved kunne få den nødvendige støtte fra faglæreren til at opnå kompetencerne i de udvalgte arbejdsmarkedsuddannelser.

Faglæreren, der stod for undervisningen af IGU-eleven, fortæller, at IGU-eleven var en moden og motiveret elev, der forsøgte at arbejde seriøst med at tilegne sig de faglige kompetencer.

Faglæreren fortæller:

“Det var en sød, positiv og motiveret elev. Han var mødestabil, og han var en øjenåbner for EGU-eleverne, så på den måde var det meget godt... Han var ældre end EGU-eleverne, og han var seriøs, men faglig umoden. Han havde store sproglige vanskeligheder, og derfor havde han svært ved at forstå, hvad jeg forklarede ham. Det var også små ting, han ikke forstod... For eksempel forstod han ikke, at jeg sagde, at man skulle anvende nødstop, hvis der skete noget ved maskinen.”

Faglæreren fortæller, at han i den første af de tre ugers AMU-forløb brugte 95 % af sit fokus på IGU-eleven. Dette betød, at EGU-eleverne, der i høj grad manglede drivkraft, blev forsømt. Faglæreren siger endvidere:

“Det var tydeligt, at IGU-eleven også selv følte, at han var bremsen for undervisningen... Eleven har taget meget af min tid som underviser, og det har betydet, at der var mindre tid til de andre elever.”

Om erfaringerne med at lade en IGU-elev deltage i et uddannelsesforløb sammen med elever, der deltager i en erhvervsgrunduddannelse, siger skolens uddannelsesleder:

“Der var såvel en aldersmæssig forskel som en stor social forskydning mellem de to elevgrupper, og det havde vi ikke taget højde for, da vi tog IGU-eleven ind sammen med EGU-eleverne... Vores IGU-elev var meget mere moden end de andre elever... han følte sig ikke hjemme blandt dem... han havde ikke nogen at spejle i... det har vi ikke været opmærksomme på... I gruppen af EGU-eleverne er der typisk nogle, der har haft mange udfordringer... Det er nogle helt andre udfordringer, IGU-eleverne har.”

Det er således skolens erfaring, at det ikke er en god idé at blande IGU-elever med EGU-elever.

På trods af den massive støtte, IGU-eleven fik fra faglæreren, opnåede han ikke kompetencerne, der indgår i de arbejdsmarkedsuddannelser, han deltog i, og dermed fik han ikke AMU-uddannelsesbeviser.

Repræsentanterne fra de to skoler peger på, at der også kan være mange udfordringer forbundet med at tage IGU-eleverne og andre tosprogede med manglende dansksproglige kompetencer ind på ordinære AMU-hold.

En af interviewpersonerne siger:

“Der er alle de sproglige udfordringer, men det er også sådan, at AMU er bygget op på, at deltagerne skal have en vis grad af selvstændighed for, at de kan tilegne sig kompetencerne... Der er også kulturmæssige udfordringer. Det er svært at kropsflæse flygtningene... det er vanskeligt at vide, om de er med... om de har forstået det... der er ingen kropslig reaktion, der viser, om han har forstået det, som læreren har forklaret.”

Som det fremgår af citatet, er der såvel sproglige som kulturelle udfordringer, når flygtninge og andre tosprogede skal deltage i arbejdsmarkedsuddannelser.

Erfaringerne peger på, at der fra faglærernes side skal være opmærksomhed på at forklare de ord og begreber, som flygtningene og tosprogede ofte har vanskeligheder med at forstå. Det er desuden vigtigt, at faglærerne er opmærksomme på de kulturelle forskelle, der er på AMU-deltagere, der er opvokset i Danmark, og AMU-deltagere der kommer fra andre kulturer.

På baggrund af ovenstående kan det være en idé, at skolerne giver faglærerne tilbud om at deltage i kurser, der sætter fokus på tilegnelse af interkulturelle kompetencer – kurser som såvel AMU-faglærere som eud-faglærere kan have glæde af at deltage i.

Der er desuden behov for, at skolerne udbyder enkeltstående arbejdsmarkedsuddannelser eller AMU-branchepakker, der er målrettet tosprogede.

I det næste kapitel præsenteres skolernes forslag til, hvordan arbejdsmarkedsuddannelser og AMU-branchepakker kan målrettes tosprogede medarbejdere inden træ- og møbelindustrien.



7. AMU og AMU-branchepakker til træ- og møbelindustrien

I dette kapitel præsenteres AMU og AMU-branchepakker, der kan tilgodese de kompetenceudviklingsbehov, der er blandt flygtninge og andre tosprogede, der søger eller som har beskæftigelse i træ- og møbelindustrien.

Repræsentanter fra de skoler, der udbyder arbejdsmarkedsuddannelser inden for træ- og møbelindustrien, vurderer i samarbejde med uddannelseskonsulent Ole Egemose fra Træets Efteruddannelsesudvalg og konsulent Lizzie Mærsk Nielsen fra Mærsk Nielsen HR, at det ikke vil være hensigtsmæssigt at udvikle nye arbejdsmarkedsuddannelser, der er specifikt målrettet flygtninge og indvandrere inden for træ- og møbelindustrien.

Volumen af tosprogede inden for træ- og møbelindustrien er forholdsvis lille, og derfor vil det være vanskeligt for skolerne at gennemføre sådanne enkeltstående fagrettede arbejdsmarkedsuddannelser på grund af manglende tilmeldinger.

I stedet for har repræsentanter fra skolerne udarbejdet forslag til, hvordan én af de eksisterende arbejdsmarkedsuddannelser fra det *Obligatorisk fælleskatalog (2270)* kan tilrettelægges, så den tilgodeser kompetenceudviklingsbehov bredt set for tosprogede inden for træ- og møbelindustrien med manglende brancheerfaringer.

Det drejer sig om arbejdsmarkedsuddannelsen *40533 Introduktion til et brancheområde (F/I)*, der har en varighed på max. 40 dage. Arbejdsmarkedsuddannelsen vil blive præsenteret i kapitel 7.1.

På baggrund af interview og øvrig dialog med repræsentanter fra virksomheder, jobcentre, samt skoler der udbyder arbejdsmarkedsuddannelser inden for Træets Efteruddannelsesudvalg, er der udarbejdet seks AMU-branchepakker målrettet flygtninge og andre tosprogede.

De seks AMU-branchepakker har fået titlerne:

- Syning (F/I)
- Polstring af møbler (F/I)
- Vinduesproduktion, modul 1 (F/I)
- Vinduesproduktion, modul 2 (F/I)
- Møbelproduktion, modul 1 (F/I)
- Møbelproduktion, modul 2 (F/I)

AMU-branchepakkerne indeholder en kombination af arbejdsmarkedsuddannelser, der er:

- Udviklet af Træets Efteruddannelsesudvalg
- Specifikt målrettet flygtninge og indvandrere, og som indgår i *FKB 2270 Obligatorisk fælleskatalog*
- Tilkoblet *FKB 2735 Fælleskataloget*.

Formålet med inddragelse af arbejdsmarkedsuddannelserne fra fælleskatalogerne er at bidrage til at understøtte de tosprogede deltageres udbytte af at deltage i de branchespecifikke arbejdsmarkedsuddannelser, der er udviklet af Træets Efteruddannelsesudvalg.

For yderligere at understøtte de tosprogede deltageres udbytte af at deltage i branchepakkerne, er der i alle pakkerne føjet ekstra dage til uddannelsesforløbet i henhold til reglen om, at varigheden af arbejdsmarkedsuddannelserne kan forlænges med op til 25 %, hvis deltagerne har behov for det. Jf. nedenstående boks.

Uddannelsesinstitutionen kan forlænge varigheden af en, flere eller alle de arbejdsmarkedsuddannelser eller enkeltfag, der indgår i forløbet med op til 25 %, hvis deltagerne har behov for det. Der skal være taget beslutning om eventuelle forlængelser fra starten af forløbet.

Kilde: Vejledning til uddannelsesinstitutioner. Vejledning om udbud, tilrettelæggelse og gennemførelse af arbejdsmarkedsuddannelser m.v. Undervisningsministeriet, september 2015

AMU-branchepakker vil blive præsenteret i kapitel 7.2-7.7.



7.1 En arbejdsmarkedsuddannelse målrettet tosprogede

Repræsentanter fra Skive College og Herningsholm Erhvervsskole har udarbejdet forslag til, hvordan arbejdsmarkedsuddannelsen *40533 Introduktion til et brancheområde (F/I)* kan tilrettelægges, så den tilgodeser kompetenceudviklingsbehov bredt set for tosprogede inden for træ- og møbelindustrien med manglende brancheerfaringer. Det drejer sig ledige, IGU-elever og øvrige tosprogede, der har eller som ønsker beskæftigelse inden for træ- og møbelindustrien.

Arbejdsmarkedsuddannelsen er tilkøbet den fælles kompetencebeskrivelse *2270 Obligatorisk fælleskatalog*.

Målformuleringen for arbejdsmarkedsuddannelsen kan ses i boksen herunder.

40533 Introduktion til et brancheområde (F/I)
Varighed: Max. 40 dage.

Deltagerne kan på et introducerende, eventuelt grundlæggende niveau anvende branchens/jobområdet almindeligt benyttede arbejdsmetoder og teknikker, materialer, værktøjer, maskiner og udstyr. Deltagerne kan udføre deres arbejdsfunktioner under hensyn til de arbejdsmiljø- og sikkerhedsmæssige krav, som er gældende inden for branchen.

Deltagerne opnår bl.a. indsigt i branchens beskæftigelses- og uddannelsesmuligheder, udviklingen i kvalifikationskrav, forskellige typer arbejdspladser, jobfunktioner og måder at organisere arbejdet på. De har desuden fået et grundlag for at kunne tage stilling til eventuel videre uddannelse og jobmuligheder inden for branchen. Deltagernes flerkulturelle kompetencer i forhold til arbejdslivet styrkes. Uddannelsen tilpasses den branche, den udbydes i forhold til. Den vil ofte blive kombineret med en af AMU's uddannelser i dansk som andetsprog.

Skolernes forslag er, at arbejdsmarkedsuddannelsen gennemføres i fire moduler af to ugers varighed.

I planlægningen og gennemførelsen af de fire moduler, vil skolerne lade sig inspirere af indholdet i en række øvrige arbejdsmarkedsuddannelser – uden at det dog forventes, at AMU-deltagerne tilegner sig alle de kompetencer, der fremgår af de handlingsorienterede AMU-målformuleringer.

Gennem deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelsen *Introduktion til et branchoområde (F/I)* (40533) vil deltagerne bl.a. blive introduceret til følgende:

- Deltagelse i en arbejdsmarkedsuddannelse – forventninger til deltagerne
- Udviklingen i træ- og møbelindustrien
- Arbejdsorganisering, planlægningsmetoder og arbejdspladskultur
- Ergonomi
- Maskinsikkerhed og arbejdsmiljø i træindustrien
- Grundmaskiner i træ- og møbelindustrien
- Maskinteknik
- Træarter
- Opskæringsmetoder af træ og svind
- Værktøjer i træindustrien
- Vedligeholdelse af håndværktøj
- Bundsystemer til polstermøbler
- Materialer til bundsystemer
- Måleteknik
- Kvalitet i træ- og møbelindustrien

Skolerne har taget kontakte til jobcentre samt til virksomheder, der har ansat IGU-elever, med henblik på at afdække jobcentrenes og virksomhedernes interesse i at få gennemført arbejdsmarkedsuddannelsen.

Især af hensyn til de IGU-elever, der allerede er i gang med deres IGU-uddannelse, er det vigtigt, at arbejdsmarkedsuddannelsen igangsættes primo 2018. Det kræver dog, at jobcentrene og virksomhederne er positive stemt over for skolernes forslag.



7.2 AMU-branchepakken "Syning (F/I)"

Nedenstående AMU-branchepakke er udviklet til at modsvare behov for kompetencer inden for syning i relation til boligmontering.

Branchepakkens varighed er på 20 dage. Branchepakken er sammensat af fem arbejdsmarkedsuddannelser. Se branchepakken i boksen herunder.

AMU-branchepakke: Syning (F/I)

Samlet varighed: 20 dage

- 40306 Symaskiner og værktøjer til fremstilling af betræk
– varighed 2 dage
- 40307 Syning af pudebetræk til siddemøbler
– varighed 1 dag
- 40308 Syning af møbelbetræk til siddemøbler
– varighed 2 dage
- 40532 Introduktion til arbejdsmarkedsuddannelserne (F/I)
– varighed 3 dage
- 45571 Fagunderstøttende dansk som andetsprog for F/I
– varighed 10 dage

De første tre arbejdsmarkedsuddannelser i boksen er udviklet til *FKB 2781 Bolig- og autointeriørmontering*.

De efterfølgende to arbejdsmarkedsuddannelser er udviklet til *FKB 2270 Obligatorisk fælleskatalog*.

Den samlede varighed af de fem arbejdsmarkedsuddannelser er på 18 dage.

Til gennemførelse af AMU-branchepakken er der tilføjet yderligere 2 dage i henhold til uddannelsesinstitutionernes mulighed for at forlænge varigheden af arbejdsmarkedsuddannelserne med op til 25 %, når disse indgår i forløb med flygtninge, der har behov herfor. Dermed kommer den samlede varighed op på 20 dage.

7.3 AMU-branchepakken "Polstring af møbler (F/I)"

Nedenstående AMU-branchepakke er udviklet til at modsvare behov for kompetencer inden for polstring af møbler i relation til boligmontering.

Branchepakkens varighed er på 20 dage. Branchepakken er sammensat af 10 arbejdsmarkedsuddannelser. Se branchepakken i boksen herunder.

AMU-branchepakke: Polstring af møbler (F/I)

Samlet varighed: 20 dage

- 40298 Bundsystemer til polstermøbler
– varighed 2 dage
- 40299 Værktøj til bundsystemer i polstermøbler
– varighed 2 dage
- 40300 Materialer til bundsystemer i polstermøbler
– varighed 1 dag
- 40301 Limteori og værktøjslære ved polstring af møbler
– varighed 1 dag
- 40302 Fremstilling af skabeloner til polstermøbler
– varighed 1 dag
- 40303 Fremstilling af skæreplaner til polstermøbler
– varighed 1 dag
- 40304 Tilskæring af betræk til siddemøbler
– varighed 2 dage
- 40392 Ergonomi inden for faglærte og ufaglærte job
– varighed 2 dage
- 40535 Introduktion til det danske arbejdsmarked (F/I)
– varighed 3 dage
- 45215 Grundlæggende faglig regning
– varighed 2 dage

De første syv arbejdsmarkedsuddannelser i boksen er udviklet til *FKB 2781 Bolig- og autointeriørmontering*.

De efterfølgende tre arbejdsmarkedsuddannelser er udviklet til *FKB 2270 Obligatorisk fælleskatalog*.

Den samlede varighed af de 10 arbejdsmarkedsuddannelser er på 17 dage.

Til gennemførelse af AMU-branchepakken er der tilføjet yderligere 3 dage i henhold til uddannelsesinstitutionernes mulighed for at forlænge varigheden af arbejdsmarkedsuddannelserne med op til 25 %, når disse indgår i forløb med flygtninge, der har behov herfor. Dermed kommer den samlede varighed op på 20 dage.

7.4 AMU-branchepakken "Vinduesproduktion, modul 1 (F/I)"

Nedenstående AMU-branchepakke er udviklet til at modsvare behov for kompetencer inden for vinduesproduktion. Der er udviklet to AMU-branchepakker inden for vinduesproduktion, der benævnes modul 1 og modul 2.

Branchepakkens varighed er på 25 dage. Branchepakken er sammensat af syv arbejdsmarkedsuddannelser. Se branchepakken i boksen herunder.

AMU-branchepakke: Vinduesproduktion, modul 1 (F/I)

Samlet varighed: 25 dage

- 40274 Måleteknik fra tegning til produkt i træindustrien
– varighed 2 dage
- 40746 Maskinsikkerhed og arbejdsmiljø i træindustrien
– varighed 2 dage
- 44903 Produktionsgrundlaget i træindustrien
– varighed 1 dag
- 46866 Manuel overfladebehandling i træindustrien
– varighed 2 dage
- 46869 Produkter til overfladebeh. af vinduer/døre
– varighed 1 dag
- 40532 Introduktion til arbejdsmarkedsuddannelserne (F/I)
– varighed 3 dage
- 45571 Fagunderstøttende dansk som andetsprog for F/I
– varighed 10 dage

De første fem arbejdsmarkedsuddannelser i boksen er udviklet til *FKB 2780 Produktion af møbler, orgler, døre, vinduer mv.*

De efterfølgende to arbejdsmarkedsuddannelser er udviklet til *FKB 2270 Obligatorisk fælleskatalog.*

Den samlede varighed af de fem arbejdsmarkedsuddannelser er på 21 dage.

Til gennemførelse af AMU-branchepakken er der tilføjet yderligere 4 dage i henhold til uddannelsesinstitutionernes mulighed for at forlænge varigheden af arbejdsmarkedsuddannelserne med op til 25 %, når disse indgår i forløb med flygtninge, der har behov herfor. Dermed kommer den samlede varighed op på 25 dage.



7.5 AMU-branchepakken "Vinduesproduktion, modul 2 (F/I)"

Nedenstående AMU-branchepakke er udviklet til at modsvare behov for kompetencer inden for vinduesproduktion. Der er udviklet to AMU-branchepakker inden for vinduesproduktion, der benævnes modul 1 og modul 2.

Branchepakkenes varighed er på 25 dage. Branchepakken er sammensat af otte arbejdsmarkedsuddannelser.

Se branchepakken i boksen herunder.

**AMU-branchepakke: Vinduesproduktion,
modul 2 (F/I)**

Samlet varighed: 25 dage

- 40238 Pudse- og slibematerialer, træindustrien
– varighed 1 dag
- 40246 Maskinteknik, træ. Bore- og stemmemaskiner
– varighed 2 dage
- 48409 Grundmaskiner til at save og høvle emner i træ
– varighed 3 dage
- 47839 Beslåning og systembeslag samt isætning af termo- og energiruder
– varighed 5 dage
- 40392 Ergonomi inden for faglærte og ufaglærte job
– varighed 2 dage
- 40535 Introduktion til det danske arbejdsmarked (F/I)
– varighed 3 dage
- 45370 Kvalitetsbevidsthed ved industriel produktion
– varighed 3 dage
- 45363 Kunde/leverandørforhold for operatører
– varighed 1 dag

De første fire arbejdsmarkedsuddannelser i boksen er udviklet til *FKB 2780 Produktion af møbler, orgler, døre, vinduer mv.*

De næste to arbejdsmarkedsuddannelse er udviklet til *FKB 2270 Obligatorisk fælleskatalog*, mens de sidste to er tilkøbet til *FKB 2735 Fælleskataloget*.

Den samlede varighed af de otte arbejdsmarkedsuddannelser er på 20 dage.

Til gennemførelse af AMU-branchepakken er der tilføjet yderligere 5 dage i henhold til uddannelsesinstitutionernes mulighed for at forlænge varigheden af arbejdsmarkedsuddannelserne med op til 25 %, når disse indgår i forløb med flygtninge, der har behov herfor. Dermed kommer den samlede varighed op på 25 dage.

7.6 AMU-branchepakken "Møbelproduktion, modul 1 (F/I)"

Nedenstående AMU-branchepakke er udviklet til at modsvare behov for kompetencer inden for møbelproduktion. Der er udviklet to AMU-branchepakker inden for møbelproduktion, der benævnes modul 1 og modul 2.

Branchepakkens varighed er på 25 dage. Branchepakken er sammensat af seks arbejdsmarkedsuddannelser. Se branchepakken i boksen herunder.

AMU-branchepakke: Møbelproduktion, modul 1 (F/I)

Samlet varighed: 25 dage

- 40746 Maskinsikkerhed og arbejdsmiljø i træindustrien
– varighed 2 dage
- 44903 Produktionsgrundlaget i træindustrien
– varighed 1 dag
- 40274 Måleteknik fra tegning til produkt i træindustrien
– varighed 2 dage
- 48409 Grundmaskiner til at save og høvle emner i træ
– varighed 3 dage
- 45571 Fagunderstøttende dansk som andetsprog for F/I
– varighed 10 dage
- 40532 Introduktion til arbejdsmarkedsuddannelserne (F/I)
– varighed 3 dage

De første fire arbejdsmarkedsuddannelser i boksen er udviklet til *FKB 2780 Produktion af møbler, orgler, døre, vinduer mv.*

De efterfølgende to arbejdsmarkedsuddannelser er udviklet til *FKB 2270 Obligatorisk fælleskatalog.*

Den samlede varighed af de otte arbejdsmarkedsuddannelser er på 21 dage.

Til gennemførelse af AMU-branchepakken er der tilføjet yderligere 4 dage i henhold til uddannelsesinstitutionernes mulighed for at forlænge varigheden af arbejdsmarkedsuddannelserne med op til 25 %, når disse indgår i forløb med flygtninge, der har behov herfor. Dermed kommer den samlede varighed op på 25 dage.

7.7 AMU-branchepakken "Møbelproduktion, modul 2 (F/I)"

Nedenstående AMU-branchepakke er udviklet til at modsvare behov for kompetencer inden for møbelproduktion. Der er udviklet to AMU-branchepakker inden for møbelproduktion, der benævnes modul 1 og modul 2.

Branchepakken er på 25 dage. Branchepakken er sammensat af seks arbejdsmarkedsuddannelser. Se branchepakken i boksen herunder.

AMU-branchepakke: Møbelproduktion, modul 2 (F/I)

Samlet varighed: 25 dage

- 40238 Pudse- og slibematerialer, træindustri
– varighed 1 dag
- 40246 Maskinteknik, træ. Bore- og stemmemaskiner
– varighed 2 dage
- 44899 Maskinelle møbelsamlinger på standardmaskiner
– varighed 4 dage
- 46866 Manuel overfladebehandling i træindustrien
– varighed 2 dage
- 48408 Bearbejdning af træ på bordfræser
– varighed 4 dage
- 40392 Ergonomi inden for faglærte og ufaglærte job
– varighed 2 dage
- 40535 Introduktion til det danske arbejdsmarked (F/I)
– varighed 3 dage
- 45370 Kvalitetsbevidsthed ved industriel produktion
– varighed 3 dage

De første fem arbejdsmarkedsuddannelser i boksen er udviklet til *FKB 2780 Produktion af møbler, orgler, døre, vinduer mv.* De næste to arbejdsmarkedsuddannelser er udviklet til *FKB 2270 Obligatorisk fælleskatalog*, mens den sidste arbejdsmarkedsuddannelse kommer fra *2735 Fælleskataloget*.

Den samlede varighed af de otte arbejdsmarkedsuddannelser er på 21 dage.

Til gennemførelse af AMU-branchepakken er der tilføjet yderligere 4 dage i henhold til uddannelsesinstitutionernes mulighed for at forlænge varigheden af arbejdsmarkedsuddannelserne med op til 25 %, når disse indgår i forløb med flygtninge, der har behov herfor. Dermed kommer den samlede varighed op på 25 dage.



8. Synliggørelse af AMU og AMU-branchepakker målrettet tosprogede

I det forrige kapitel er der præsenteret én arbejdsmarkedsuddannelse og seks AMU-branchepakker, der er målrettet tosprogede inden for træ- og møbelindustrien. Det er vigtigt, at arbejdsmarkedsuddannelsen og AMU-branchepakkerne synliggøres, så tosprogede, virksomheder og jobcentre kan finde frem til de forskellige kompetenceudviklingsmuligheder, der ligger i AMU.

De udviklede forslag kan være relevante for såvel flygtninge som for andre tosprogede, og det gælder for såvel beskæftigede som ledige.

For tosprogede helt uden brancheerfaringer kan det være mest oplagt at starte med arbejdsmarkedsuddannelsen *40533 Introduktion til et brancherområde (F/I)*, der giver en bred introduktion til branchen. Arbejdsmarkedsuddannelsen har en varighed på max. 40 dage, hvilket betyder, at deltagerne kan afbryde uddannelsen efter kortere tid, hvis kompetencerne er opnået. Derefter kan deltagerne forsætte med at deltage i en af de foreslåede AMU-branchepakker.

Det vil være oplagt at lade arbejdsmarkedsuddannelsen og AMU-branchepakkerne indgå i IGU-aftaler, og det kan være en stor hjælp for jobcentre og virksomhederne, at de får nogle helt konkrete tilbud om kvalificering af IGU-eleverne.

AMU-branchepakkerne kan også anvendes af jobcentre til opkvalificering af ledige flygtninge og andre tosprogede, ligesom branchepakkerne kan anvendes af virksomhederne til allerede ansatte flygtninge og øvrige tosprogede.

For at bidrage til, at arbejdsmarkedsuddannelsen og de udviklede AMU-branchepakker bliver anvendt, er det dog helt centralt, at skolerne og Træets Efteruddannelsesudvalg bidrager til at synliggøre mulighederne.

Skive College og Herningsholm Erhvervsskole bør markedsføre arbejdsmarkedsuddannelsen og AMU-branchepakkerne til jobcentre og virksomheder inden for træ- og møbelindustrien i hele landet, så jobcentre og virksomhederne bliver opmærksomme på, at de to skoler har et reelt AMU-tilbud til tosprogede i branchen.

Det er vigtigt, at skolerne i deres markedsføring præciserer AMU-deltagernes mulighed for at blive indkvarteret i forbindelse med uddannelsesdeltagelsen, da der især er en del virksomheder, der ikke er bekendte hermed.

Skolerne kan desuden præsentere arbejdsmarkedsuddannelsen og AMU-branchepakkerne på deres websites. Endelig kan skolerne udbrede kendskabet til deres samarbejdspartnere i VEU-centerregi.

Det er ligeledes vigtigt, at Træets Efteruddannelsesudvalg præsenterer arbejdsmarkedsuddannelsen og AMU-branchepakkerne målrettet tosprogede på www.amukurs.dk.

Dette kan evt. gøres under en ekstra temaoverskrift med titlen "AMU til tosprogede" på indgangssiden til "Træ og møbel" (se herunder).

The screenshot shows the website amukurs.dk with a navigation bar and a main content area. The main content area is titled "Forside > Træ og møbel" and features a grid of course categories. A "Funktioner" (Features) sidebar is on the right, and a social media section is at the bottom right.

amukurs.dk »

Fælles forsider | Start | Hvad er AMU? | Til virksomheder | Oplev AMU | Materialer | Kontakt

Forside > **Træ og møbel**

Efteruddannelse - et vigtigt kompetenceløft
Der er garanti for afvikling af kurser [se her](#)

Savværk	Tverrfagligt og miljø
Robot	Overfladebehandling af produkter i træ- og møbelindustri
CNC/CAD	Materialer og tørring af træ
Stationære maskiner inden for håndværk og byggeri	Tegningslæsning samt brug af IT
Vinduer og døre	Trapper
Møbel- og bygningssamlinger	Håndværktøj i træ- og møbelindustri
Renovering af møbler og møblers overflade	Plademateriale, lim og finer
Boligmontering	Kursuspakker til ledige
Kursuspakker	

[Tilbage](#)

Funktioner

- Vis kursuskalender**
Kalenderen viser, hvornår kurserne afholdes på skolerne.
- Gem i favoritkurser**
Print en kalender med dine favoritter og hold dig opdateret via mail.
- Tip en ven**
Fortæl en kollega eller en ven om denne kursusoversigt.

Se billeder fra AMU-kurserne her...

Se flere billeder på vores Facebook-side, og deltag i snakken med de andre kursister.

ugens_amu

Christian Sohnemann (tv) og Martin Mørk Thordal er på kursus i "Robotbetjening for operatører" på House of Technology, som er en del af et jobrotationsforløb på Grundfos. Når ugen er gået, kan de betjene og lave simpel programmering af robotter i industrien #robot #mercantec #houseoftechnology #bjerringbro #grundfos #jobrotation #oplevamu #42838 #42839 #47886

9. Konklusion

Formålet med analyseprojektet har været at afdække behovet for udvikling af nye arbejdsmarkedsuddannelser samt brancherettede kursuspakker rettet mod tosprogede.

Afdækning af behovet har skullet bidrage til udvikling af arbejdsmarkedsuddannelser og brancherettede kursuspakker til flygtninge og indvandrere, der afspejler lokale beskæftigelsesmuligheder.

For at afdække behovet for udvikling af nye arbejdsmarkedsuddannelser og brancherettede AMU-branchepakker målrettet tosprogede er der gennemført interview med virksomheder og jobcentre. I interviewene har der været fokus på erfaringer med rekruttering og beskæftigelse af tosprogede inden for træ- og møbelindustrien. Herunder også erfaringer om samarbejdet mellem virksomhederne og jobcentrene.

Dernæst har interviewene haft fokus på, hvilke kompetenceudviklingsudviklingsbehov flygtninge og andre tosprogede har i relation til varetagelse af jobfunktioner i branchen.

Endelig har interviewene haft fokus på at afdække branchens erfaringer med ansættelse og kompetenceudvikling af elever, der deltager i integrationsgrunduddannelsen (IGU).

Undervejs i projektperioden er der gennemført flere interview, møder samt et seminar med faglærere, konsulenter og uddannelsesledere fra Skive College og Herningsholm Erhvervsskole.

Erfaringer med beskæftigelse af tosprogede medarbejdere

Jobcentrene er ofte involveret ved rekruttering og kompetenceudvikling af tosprogede medarbejdere inden for træ- og møbelindustrien. Dette gælder ikke mindst i forhold til virksomhedernes ansættelse af IGU-elever, hvor jobcentrene spiller en afgørende rolle.

Virksomhederne har overordnet gode erfaringer med beskæftigelse af tosprogede. Mange tosprogede starter med at deltage i praktik i virksomhederne. Dette gælder især for flygtninge, der ofte ikke har erfaringer med beskæftigelse på det danske arbejdsmarkeds, og/eller som ikke har brancherettede arbejds erfaringer.

Branchens virksomheder er i stigende grad opmærksomme på mulighederne for at rekruttere flygtninge og andre tosprogede, da de i nogle geografiske områder har vanskeligheder med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft.

Interview med branchens virksomheder viser dog ofte, at de har en række udfordringer ved beskæftigelse af flygtninge og andre tosprogede. En af de helt centrale udfordringer er, at denne medarbejdergruppe ofte har begrænsede dansksproglige kompetencer. De manglende danskkompetencer er ofte en udfordring i forhold til at sikre, at medarbejderne forstår de anvisninger og instruktioner, de får til arbejdsopgaverne.

Udfordringerne med manglende danskkompetencer hos de tosprogede medarbejdere har fået nogle af virksomhederne til at skærpe deres krav til nye ansøgere danskkompetencer.

Virksomhederne peger desuden på, at de oplever nogle kulturelle udfordringer ved beskæftigelse af tosprogede medarbejdere. Repræsentanter fra virksomheder peger bl.a. på, at denne medarbejdergruppe er stolte og ærekære, og at de nogle gange betragter det som en nederlag at skulle indrømme, at der er noget, de ikke forstår, f.eks. i forbindelse med instruktion i udførelse af en arbejdsopgave. Som følge heraf kræver det en tæt overvågning af medarbejdernes løsning af arbejdsopgaverne.

Endelig er der virksomheder, der peger på, at nogle af tosprogede medarbejdere mangler en kvalitetsforståelse, der resulterer i, at udførelse af arbejdsopgaverne lever op til virksomhedernes kvalitetsstandarder.

For at afhjælpe nogle af ovenfor nævnte udfordringer aftaler virksomhederne med det lokale jobcenter, at de i visse tilfælde stiller tolk til rådighed i virksomheden. Desuden bidrager nogle jobcentre også til at aflønne mentorer ude i virksomhederne.

Kompetenceudvikling af tosprogede

Analysen peger på, at en stor andel af de tosprogede medarbejdere inden for træ- og møbelindustrien kan have glæde af at deltage i sprogundervisningen, så de kan forbedre deres danskkompetencer.

Gode dansksproglige kompetencer er oftest en forudsætning for, at de tosprogede medarbejdere kan få et godt udbytte af at deltage i faglig kompetenceudvikling.

I realiteten er det dog primært forholdsvis nyankomne flygtninge, der deltager i dansksprogsundervisning i forbindelse med virksomhedspraktik, deltagelse i IGU eller ved ordinær ansættelse. Det er typisk noget virksomhederne stiller krav om, når de tager flygtninge i praktik eller ansætter dem som IGU-elever. Der er desuden virksomheder, der stiller krav om, at flygtningene fortsætter med sprogundervisningen under ordinær ansættelse – også selvom det betyder, at flygtningene i sådanne tilfælde skal deltage i sprogundervisning om aftenen.

Deltagelse i faglig kompetenceudvikling, bl.a. gennem deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser, er en udfordring for mange af branchens tosprogede medarbejdere. Deres manglende danskkompetencer gør det vanskeligt at få et tilfredsstillende udbytte af at deltage i ordinære arbejdsmarkedsuddannelser på normeret tid.

Dette udgør en særlig udfordring for de IGU-elever, der som led i deres uddannelsesaftale med en virksomhed, skal deltage i arbejdsmarkedsuddannelser.

Nogle af branchens virksomheder har indtil videre helt udeladt at lade deres IGU-elever deltage i arbejdsmarkedsuddannelser, da elevernes dansksproglige kompetencer ikke er tilstrækkelige til at deltage i ordinære arbejdsmarkedsuddannelser. Andre virksomheders erfaringer viser, at IGU-eleverne ikke opnår kompetencerne ved deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelserne, og at det primært skyldes elevernes dansksproglige udfordringer.

Dialog med de skoler, der udbyder arbejdsmarkedsuddannelser inden for træ- og møbelindustrien, viser ligeledes, at det er svært at tilgodese de tosprogedes kompetenceudviklingsbehov gennem deltagelse i ordinære arbejdsmarkedsuddannelser.

Som følge af ovenstående peger analysen på et behov for, at skolerne udbyder enkeltstående arbejdsmarkedsuddannelser eller AMU-branchepakker, der er målrettet tosprogede.

Arbejdsmarkedsuddannelser og AMU-branchepakker målrettet tosprogede

Analysen har afdækket et behov for udvikling af arbejdsmarkedsuddannelser og/eller AMU-branchepakker, der kan tilgodese flygtninge og andre tosprogedes behov for kompetenceudvikling.

Det vurderes, at det vil være uhensigtsmæssigt at udvikle arbejdsmarkedsuddannelser, der er målrettet flygtninge og indvandrere inden for træ- og møbelindustrien, da volumen af denne målgruppe er forholdsvis lille, og at det derfor vil være vanskeligt at gennemføre disse enkeltstående arbejdsmarkedsuddannelser.

I stedet for har repræsentanter fra skolerne udarbejdet forslag til, hvordan én af de eksisterende arbejdsmarkedsuddannelser, der er målrettet flygtninge og indvandrere, kan tilrettelægges, så den tilgodeser kompetenceudviklingsbehov bredt set for deltagere fra træ- og møbelindustrien.

Det drejer sig om arbejdsmarkedsuddannelsen *40533 Arbejdsmarkedsuddannelsen: Introduktion til et brancheområde (F/I)*, der har en varighed på max. 40 dage.

Der er desuden blevet udviklet forslag til seks AMU-branchepakker, som skolerne kan udbyde. Branchepakkerne indeholder en kombination af arbejdsmarkedsuddannelser, der er udviklet af Træets Efteruddannelsesudvalg, arbejdsmarkedsuddannelser der er specifikt målrettet flygtninge og indvandrere, og som indgår i *FKB 2270 Obligatorisk fælleskatalog*, og arbejdsmarkedsuddannelser der er tilkøbt *FKB 2735 Fælleskataloget*.

For at understøtte de tosprogedes udbytte af deltagelse i AMU-branchepakkerne er der i alle pakkerne føjet ekstra dage til uddannelsesforløbet i henhold til reglen om, at varigheden af arbejdsmarkedsuddannelserne kan forlænges med op til 25 %, hvis deltagerne har behov for det. I nogle af branchepakkerne indgår der desuden arbejdsmarkedsuddannelser, der har til formål at udvikle deltagernes danskkompetencer.

Synliggørelse af AMU og AMU-branchepakker målrettet tosprogede

Det er helt centralt, at arbejdsmarkedsuddannelsen og AMU-branchepakkerne målrettet tosprogede i træ- og møbelindustrien synliggøres, så tosprogede, virksomheder og jobcentre kan finde frem til de forskellige kompetenceudviklingsmuligheder, der ligger i AMU.

Derfor bør skolerne, der udbyder arbejdsmarkedsuddannelser inden for træ- og møbelindustrien markedsføre arbejdsmarkedsuddannelsen og AMU-branchepakkerne i hele landet, så jobcentre og virksomhederne bliver opmærksomme på, at de to skoler har et reelt AMU-tilbud til tosprogede i branchen. Skolerne bør også gøre opmærksom på, at AMU-deltagerne har mulighed for at blive indkvarteret i forbindelse med uddannelsesdeltagelsen, da en del af virksomhederne ikke er bekendte hermed.

Skolerne kan desuden præsentere arbejdsmarkedsuddannelsen og AMU-branchepakkerne på deres websites. Endelig kan skolerne udbrede kendskabet til deres samarbejdspartnere i VEU-centerregi.

Det er ligeledes vigtigt, at Træets Efteruddannelsesudvalg præsenterer arbejdsmarkedsuddannelsen og AMU-branchepakkerne målrettet tosprogede på www.amukurs.dk.

Bilag 1. Arbejdsmarkedsuddannelser fra FKB 2270 Obligatorisk fælleskatalog

Herunder er en gengivelse af AMU-målformuleringerne fra de arbejdsmarkedsuddannelser fra *FKB 2270 Obligatorisk Fælleskatalog*, der indgår i en eller flere af AMU-branchepakkerne.

40392 Ergonomi inden for faglærte og ufaglærte job (2 dage)

Deltageren kan foretage de rigtige disponeringer til at variere arbejdsstillinger i forhold til arbejds gange og arbejdsfunktioner i eget job, inddrage relevant teknik i forhold til arbejds situationen samt anvende relevante øvelser til at forebygge skader og opnå øget velvære. Deltagerens handlinger sker på baggrund af viden om konsekvenser af arbejdsbelastninger inden for eget jobområde.

Deltageren kan forebygge forkerte arbejdsstillinger og nedslidning med baggrund i viden om psykiske og fysiske spændingers påvirkning af hinanden. Deltageren kan indhente information om ergonomi, herunder relevant lovgivning og vejledninger fra f.eks. Arbejdstilsynet og BAR.

40532 Introduktion til arbejdsmarkedsuddannelserne (F/I) (3 dage)

Deltageren har erfaring med hvad teoretisk og praktisk faglig undervisning i AMU kan være og har desuden overblik over relevante uddannelsesmuligheder inden for AMU. Deltageren kan derved bedre tage stilling til egne uddannelsesmuligheder i AMU-systemet.

40535 Introduktion til det danske arbejdsmarked (F/I) (3 dage)

Deltagerne styrkes i at kunne begå sig på det danske arbejdsmarked ud fra et basalt kendskab til regler og aftaler, rettigheder og pligter vedrørende eksempelvis løn, ferie og sygdom, der er relevante for den pågældende branche og generelt på arbejdsmarkedet.

Deltagerne kender til nogle af de karakteristiske træk ved det danske arbejdsmarked og den branche, de arbejder eller skal arbejde indenfor.

Deltagerne har kendskab til typiske måder at organisere arbejdet inden for den relevante branche/jobområde, herunder typiske relationer og omgangsformer mellem ledere og medarbejdere og kolleger imellem, så de lettere kan begå sig i dagligdagen på arbejdspladsen.

Deltagerne har elementær forståelse for arbejdsmiljø- og sikkerhedsmæssige krav, der er gældende for branchen/jobområdet, så de kan udføre arbejdsopgaver under hensyn til gældende regler.

45215 Grundlæggende faglig regning (2 dage)

Deltageren styrker og videreudvikler sine færdigheder inden for grundlæggende faglig regning med henblik på løsning af faglige opgaver i branchen eller i forbindelse med erhvervsrettet voksenuddannelse. Deltageren kan anvende de fire regningsarter: plus, minus, gange og dividere og kan anvende regningsarterne såvel ved overslagsregning som ved brug af lommeregner og computer. Endvidere kan deltageren regne med procenter, promiller og brøker samt anvende forholdsregning.

45571 Fagunderstøttende dansk som andetsprog for F/I (10 dage)

Deltagerne kan anvende et alment og specifikt fagsprog, der er tilstrækkeligt til, at de kan nå målene i den eller de arbejdsmarkedsuddannelser eller enkeltfag, udbudt under en fælles kompetencebeskrivelse, som fagunderstøttende dansk som andetsprog skal supplere. Deltagerne kan kommunikere om værktøj, udstyr, materialer, arbejdsprocesser og andre forhold, der er centrale for de jobfunktioner, som uddannelsen sigter mod, at deltageren kan varetage.

Uddannelsen er for personer med dansksproglige forudsætninger, der som minimum svarer til en bestået "Prøve i dansk 1", jf. danskuddannelse efter Lov om danskuddannelse for voksne udlændinge m.fl. eller tilsvarende.

De sprogbehov, der opstår i den konkrete faglige kontekst, afgør hvilke mundtlige og skriftlige færdigheder, der primært lægges vægt på i undervisningen.

Uddannelsen kan ikke udbydes enkeltstående. Den kan kun udbydes som en del af et særligt uddannelsesforløb for flygtninge og indvandrere.

Varigheden kan afkortes efter behov.

Bilag 2. Arbejdsmarkedsuddannelser fra FKB 2735 Fælleskataloget

Herunder er en gengivelse af AMU-målformuleringerne for de arbejdsmarkedsuddannelser fra *FKB 2735 Fælleskataloget*, der indgår i en eller flere af AMU-branchepakkerne.

45363 Kunde/leverandørforhold til operatører (1 dag)

Med baggrund i viden om "kunde- og leverandørforholdet" i kvalitetsstyrings sammenhænge i virksomheden kan deltageren anvende personlige/faglige ressourcer til at skabe forbedringer af de produkter/ydelser der leveres. Deltageren kan informere og kommunikere korrekt i kunde- og leverandørsammenhæng med baggrund i viden om egne grænseflader til såvel interne som eksterne kunder og leverandører.

45370 Kvalitetsarbejde ved industriel produktion (3 dage)

På baggrund af kendskab til total kvalitet og bevidsthed om kvalitetsomkostninger kan deltageren vedligeholde og forbedre arbejdet med virksomhedens kvalitetsmålsætninger. Med baggrund i bevidsthed om betydningen af kollegers og egne holdninger til kvalitet kan deltageren medvirke til at løse kvalitetsproblemer i virksomheden, herunder informere og kommunikere korrekt med såvel interne som eksterne kunder og leverandører.