

IGU I PRAKSIS

Inspiration og viden om IGU – baseret på praktiske erfaringer



IGU i Praksis.

Forord.

Fra oktober 2017 til september 2018 har KL, LO, og DA stået bag et projekt, der skal indsamle praktisk viden om integrationsgrunduddannelsen – i daglig tale IGU. Med dette inspirationskatalog håber vi at videregive inspiration og viden om IGU baseret på praktiske erfaringer. Disse erfaringer er beskrevet i konkrete historier fra IGU-arbejdspladser. Inspirationen er i første omgang rettet til personer, som arbejder praktisk med IGU-forløb i jobcentre og på arbejdspladser.

Projektet har omfattet besøg og interviews på 45 IGU-arbejdspladser, 15 Jobcentre, 2 sprogcentre og 2 AMU-udbydere. På de fleste arbejdspladser har interviewene bestået af fælles samtaler med de IGU-ansatte og de medarbejdere, der har været nærmest knyttet til ansættelsen. På sprogcentrene har der været samtaler med hele hold af IGU-ansatte og de tilknyttede sproglærere. I jobcentrene har samtalerne typisk været med en IGU-ansvarlig konsulent og på AMU-centrene en IGU-ansvarlig leder.

Besøgene på arbejdspladserne er i 35 tilfælde beskrevet som historien om netop den IGU-ansættelse, og de er løbende udkommet på www.ugens-igu.dk. Disse historier indgår i dette dokument som informations- og inspirationsmateriale.

Dette inspirationskatalog "IGU i praksis" er disponeret således, at der først beskrives tre typiske former for IGU-ansættelsesforhold med nogle fælles hovedtræk, hvorefter historierne indgår som eksempler. I den elektroniske udgave kan man læse de enkelte historier ved at klikke på arbejdspladsens navn og i den printede udgave ligger historierne som bilag sidst i teksten.

Der følges op med en række opmærksomhedspunkter rettet mod de primære aktører i et IGU-forløb. Alle observationer i opmærksomhedspunkterne er fremkommet i forbindelse med de 64 besøg, og de er **alene udtryk** for en eller flere af de interviewedes synspunkter.

Af de 40 IGU-ansatte, som optræder i dette hæftes IGU-historier er 30 mænd og 10 kvinder. 21 af dem kommer fra Syrien, 13 fra Eritrea, 3 fra Congo og en enkelt er statsløs palæstinenser. Dertil kommer de to IGU-ansatte fra Afghanistan og Irak, som har stoppet deres forløb.

Suppler eventuelt din viden om IGU ved at læse mere her:

<http://uim.dk/arbejdsomrader/Integration/integrationsgrunduddannelsen>

Indholdsfortegnelse

IGU i Praksis.....	1
Forord.....	1
Generelt om IGU.....	3
3 typer af IGU-ansættelse:	3
Små og mellemstore private virksomheder med få IGU-ansatte.....	3
Eksempler på IGU forløb i form af historier	4
Store private virksomheder med mange IGU-ansatte	5
Eksempler på IGU forløb i form af historier.	5
Offentlige virksomheder.....	6
Eksempler på IGU forløb i form af historier.	6
Opmærksomhedspunkter	7
Væsentligste opmærksomhedspunkter i forhold til:	7
Arbejdspladsen	7
Den IGU-ansatte	9
Kommunen	10
Uddannelsesstederne.....	12
IGU Historier	14

Generelt om IGU

Generelt ses IGU som en god vej ind på arbejdsmarkedet. Det fremhæves især, at ordningen er toårig og dermed giver et længere perspektiv i forløbet med god mulighed for at opnå både sproglige og faglige kompetencer, der efterfølgende kan bruges på arbejdsmarkedet.

Alle interviewede arbejdsgivere er glade for deres ansatte, og de IGU-ansatte selv fremhæver omgangen med de danske kolleger som en stor fordel, både socialt og sprogligt.

Samtlige IGU-ansatte viser en stejl læringskurve, både fagligt og sprogligt, og for mange betyder deltagelse på arbejdsmarkedet også en voksende forståelse for det danske samfund samt en større selvværdsfølelse.

Uddannelsesdelen anses som meget vigtig, men udbuddet kan, især af mindre virksomheder, opleves som uoverskueligt. Uden hjælp fra jobcentret anfører mange virksomheder, at de ville have haft svært ved at overskue ordningens administrative side, ikke mindst sammensætning af uddannelsesplanen.

Mange private virksomheder benytter lejligheden til at hæve lønniveauet, enten fra start eller undervejs i forløbet i forbindelse med, at den ansattes effektivitet stiger. En del IGU-ansatte er dog blevet overraskede over den - i nogle tilfælde - store forskel i lønniveau for arbejdsdel og uddannelsesdel af ansættelsen.

3 typer af IGU-ansættelse:

På basis af besøgene på de praktiske IGU-forløb tegner der sig tre typiske rammer for en IGU-ansættelse:

- Ansættelse i små og mellemstore private virksomheder
- Ansættelse i store private virksomheder
- Ansættelse i offentlige virksomheder

De væsentligste træk for hver type er samlet nedenfor, ligesom de praktiske eksempler efterfølgende er samlet for hver type ansættelse og inddelt efter hovedbranche.

Små og mellemstore private virksomheder med få IGU-ansatte

Her er det typisk at:

- a. Jobcenter/kommune oftest er initiativtager, og et højt serviceniveau fra kommunens side er vigtigt, for at det kan lade sig gøre.
- b. Uddannelsesplan og andre administrative opgaver ligger oftest i jobcentret, som ligeledes påtager sig løbende opfølgning.
- c. De IGU-ansatte i de små virksomheder oplever stor sproglig og faglig læring, og de opnår ofte et næsten familiært forhold til nogle af de ansatte. Dette danske netværk hjælper dem også i nogen udstrækning med at begå sig for eksempel i forhold til fritidsaktiviteter, det danske skattesystem etc.
- d. Der aflønnes ofte over mindstelønnen, og der nævnes i mange tilfælde, at der er gode udsigter til ansættelse i virksomheden efter IGU-perioden.

- e. På den faglige uddannelsesdel skal der ofte samles hold med IGU-ansatte fra mange virksomheder, hvilket giver vanskeligheder med at knytte de faglige kurser til virksomhedernes konkrete behov.

Eksempler på IGU forløb i form af historier

Ved at klikke på virksomhedens navn, kommer man frem til historien. Historiens overskrift vises ved siden af navnet.

Hotel og restaurant:

- [Skanderborg Park](#)
- [Slette Strand Feriecenter](#)
- [Sørup Herregaard](#)
- [Restaurant Sydvesten](#)
- [Blichers Kro](#)

"Haptom er en gave til os"
"Vi mangler arbejdskraft i restaurations- og feriebranchen"
"Mohammed er parat til at lære meget mere"
"Vi har været heldige at få Suhell"
"Amanuel vil gerne lære at lave dansk mad"

Håndværk:

- [Brovst Malerfirma](#)
- [Blikkenslager Ole Clausen](#)
- [Aalborg Auto Service](#)
- [Victor-DST](#)

"Alloush er lige så effektiv som vores andre ansatte, men han mangler sprog"
"Der kommer flere ordrer til virksomheden på grund af Orhan!"
"Det gør utroligt meget ved sproget at være på værkstedet"
"Alamo har kunnet svejse siden han var 13 år – nu er han nærmest blevet headhunted"

Butik:

- [Bagerhuset Galten](#)
- [Viborg Computer Center](#)
- [Spar i Starup](#)

"Nu er det blevet svært at undvære Kidane"
"IGU-ordningen er god, men reglerne er bøvlede"
"Vi savner Berivan, når hun er på kursus"

Land- og Skovbrug:

- [Holmen I/S](#)
- [Gissselfeld Kloster](#)
- [Ormsiiggaard](#)

"Når man kommer til Danmark får man hus og bil"
"Uden kommunens indsats var vi nok kørt døde i det"
"Fra frisør til landbrugsmedhjælper"

Lager:

- [FF Tool](#)
- [Inelco Grinders](#)

"Det er vigtigt med danske kontakter for at lære sprog og kultur"
"Welde indgår fint i virksomheden og er sin løn værd"

Service:

- [Alliance+](#)
- [Bramdrupdam Sports- og mødecenter](#)

"Shabnam er netop kommet videre, men Alliance+ tager gerne en ny"
"Ayoob har opsagt sin IGU-stilling"

Gartneri:

- [Tropica Vandplanter](#)

"Det kræver tid og tålmodighed at sikre forståelsen"

Store private virksomheder med mange IGU-ansatte

Her er det typisk at:

- a. Det er oftest virksomheden, som tager initiativet, beskriver klare mål for IGU-ansættelsen og står for udarbejdelse af uddannelsesplanen. Når virksomheden har sin strategi klar, henvender de sig til jobcenter for at finde kandidater, der matcher behovet, og til uddannelsesudbydere for udarbejdelse af uddannelsesprogram.
- b. Der er fælles uddannelsesplan for alle IGU-ansatte, som går på hold, og uddannelsen foregår som regel på egen virksomhed eller på en fast samarbejdsskole. Virksomhederne stiller krav til uddannelsesstederne om det faglige indhold og i nogle tilfælde også til undervisningsmetoder.
- c. De IGU-ansatte er ansat på næsten de samme vilkår som de øvrige elever, og der er gode udsigter for ansættelse på ordinære vilkår – også før udløb af IGU-perioden
- d. Selv om virksomhederne selv står for det meste i forhold til ansættelsen, savner nogle af virksomhederne, at kommunerne under IGU-forløbet i virksomheden fastholder den sociale indsats, som de ikke selv har tid eller viden til at involvere sig så meget i.
- e. Har et stort behov for at kommunerne håndterer IGU ordningen på en ensartet måde, da de har ansatte i forskellige kommuner (for eksempel om de yder tilskud til kørekort, forskudsudbetaler kørselsomkostninger, hjælper med registrering af uddannelsestimer).

Eksempler på IGU forløb i form af historier.

Ved at klikke på virksomhedens navn, kommer man frem til historien. Historiens overskrift vises ved siden af navnet.

Transport:

- [Keolis](#) "Nazliya kan køre stor bus, men kollegerne måtte lære hende at cykle"

Supermarked:

- [Føtex](#) "Det er Mahmouds egen fortjeneste at et går godt, han er superengageret"

Gartneri:

- [Alfred Pedersen & Søn](#) "Alfred Pedersen & Søn har 10 ansat i IGU-ordningen"

Energiforsyning:

- [Fjernvarme Fyn](#) "Abel har revet alle fordomme ned"

Lager og pakkeri:

- [System Frugt](#) "Tes blev begavet af kollegerne på System Frugt"

Offentlige virksomheder

Her er det typisk at:

- a. IGU-ansættelsen er som oftest et anliggende mellem jobcenter og virksomhedens HR-afdeling. I nogle tilfælde betyder det, at afdelingen, som den IGU-ansatte arbejder i, har begrænset kendskab til ansættelsesaftalens indhold.
- b. I kommuner og regioner sker ansættelser som regel på baggrund af en lokalpolitisk beslutning, og der følger ofte en særlig bevilling med til ansættelserne, så de ansættes ud over den almindelige normering. Der ses også oprettelse af IGU-stillinger på baggrund af overordnede ledelsesbeslutninger.
- c. Der er meget fokus på, at IGU-ansættelserne skal føre til uddannelse med henblik på en langsigtet plan for fremtidig beskæftigelse.
- d. I nogle tilfælde er der sat midler af til en central IGU-kordinator i kommune eller region, som løbende følger og justerer forløbene.

Eksempler på IGU forløb i form af historier.

Ved at klikke på virksomhedens navn, kommer man frem til historien. Historiens overskrift vises ved siden af navnet.

Kommune:

- [Børnehuset Bakkebo](#) "Vi har fået bedre daglig kontakt til vores tosprogede børn og forældre"
- [Børnehaven Møllevang](#) "En ting er selve IGU-konceptet, men personen er altafgørende for, om det bliver en succes"
- [Raklev Plejehjem](#) "Nowroz er husalf på Raklev Plejehjem"
- [Børnehaven Viften](#) "Aheen savner arbejdspladsen, når hun har fri"
- [CSU](#) "CSU i Kalundborg har to IGU-ansatte, der snart skal fungere som undervisningsassistenter"

Region:

- [Koncernservice Næstved Sygehus](#) "Jeg lærer noget hver dag"
- [Koncernservice Nykøbing Falster Sygehus](#) "På arbejdet taler vi dansk – på sprogskolen får vi lektier for"

Stat:

- [Ankestyrelsen](#) "Mouhannad er nok den, der får snakket med flest medarbejdere på en arbejdsdag"
- [University College Syd](#) "Ahmad tog selv initiativ til at blive IGU-ansat"
- [Arbejdstilsynet](#) "IGU-ansatte Ali fik lidt af et chok, da han startede i Arbejdstilsynet i Kolding"

Opmærksomhedspunkter

Samtalerne med de IGU-ansatte, arbejdspladserne, uddannelsesudbydere og jobcentrene danner grundlag for følgende opmærksomhedspunkter.

Udtalelserne er forsøgt samlet efter hvilken aktørgruppe, de primært er rettet mod. Alle udsagn er udelukkende baseret på udsagn fra de interviewede, og der kan ses modsatrettede udsagn. De er sammenskrevet, så det bliver udmøntet i nogle hovedkommentarer, eventuelt efterfulgt af nogle mere supplerende og enkeltstående observationer.

Udsagnene er ikke skrevet i nogen prioriteret rækkefølge, og de er ikke vægtede.

Væsentligste opmærksomhedspunkter i forhold til:

Arbejdspladsen

1. Klare mål

Det er en stor fordel at opstille klare mål for ansættelsen for alle parter og sikre sig, at både målene og ordningen er kendt blandt de relevante kolleger. Arbejdspladsen skal være skarp på de uddannelsesmæssige behov, de har brug for, så det ikke ender med at være uddannelsesstedets tilbud, der definerer uddannelsesplanen. Flere virksomheder peger på, at man ikke skal være bange for at stille krav - hverken til den ansatte eller uddannelsesstederne. Man kan forberede ansættelserne godt ved at udarbejde realistiske kravspecifikationer til de IGU-ansatte. Det hjælper også jobcentret til et godt match i forhold til arbejdskrav og den enkelte IGU-kandidats kompetencer.

Interviewene viser, at store virksomheder kan klare målsætning og ansættelsesprocedurer selv, mens de små virksomheder efterspørger hjælp fra jobcentret. Det er vigtigt at vejlede disse virksomheder godt, så de kan se en rød tråd i IGU-forløbet, både for virksomheden og for den IGU-ansatte.

Der peges på, at det er en god ide at give de IGU-ansatte læringsbeviser undervejs, så de kan dokumentere opnåede faglige kompetencer. Positiv udvikling kan afspejles i aflønningen, da løntillæg for opnåede kompetencer og færdigheder kan fungere som motivationsfaktor. En del virksomheder lader således bonusordningen indgå i lønnen.

Det er vigtigt at arbejdspladsen har relevante arbejdsopgaver. Det er derfor godt at være opmærksom på, at manglende sprogkundskaber kan begrænse arbejdsopgaverne til de mere rutineprægede og kedelige opgaver – især på teknologisk krævende arbejdspladser. På nogle arbejdspladser kan arbejdsopgaverne udvikles undervejs i takt med en sproglig progression.

Nogle virksomheder lægger stor vægt på, at der skal være udsigt til en jobåbning efter IGU-perioden.

2. Forståelse og accept

Det er vigtigt at sikre forståelse og accept af IGU-ansættelsen blandt kolleger for at sikre en god modtagelse af den IGU-ansatte. Det er en stor fordel at inddrage tillidsrepræsentanter i dialogen med medarbejderne, så information om ordning og ansættelse er kendt af alle relevante medarbejdere i virksomheden.

Man skal vælge de personer eller arbejdsteam, som den IGU-ansatte skal indgå i, med henblik på at sikre en positiv modtagelse.

Virksomheden kan med fordel gennemføre en eller anden form for ansættelsessamtale, også selv om den sproglige kommunikation kan være svær så tidligt i forløbet. I nogle kommuner kan der tilbydes tolkeassistance.

3. Oplæringsstilling

Der er god grund til at give tid til både sproglig og faglig træning og, i hvert fald i starten, opfatte en IGU-ansættelse som en oplæringsstilling. Med mindre der er tale om faglige kompetencekrav for at varetage stillingen, kan der være fordele i ikke at gøre den faglige del af uddannelsesplanen for tung i starten, da man så har svært ved at opnå en daglig arbejdsrutine. Arbejdsopgaver gøres gradvis mere komplicerede, og det er en fordel, når en medarbejder kan fungere som mentor/sprogmakker.

Især for små virksomheder kan det desuden være en fordel, hvis der er tilknyttet en koordinator udefra, som kan hjælpe med det praktiske og tage problemstillinger i opløbet. Virksomhederne peger på, at koordinatoren kan være tilknyttet jobcentret eller eventuelt en af uddannelsesudbydere. I store virksomheder er det typisk en opgave, der varetages af en HR-medarbejder.

Erfaringerne fra de interviewede virksomheder er, at kommunikationen hurtigt bliver meget lettere, når det prioriteres, at der kun tales dansk på arbejdspladsen. Mange IGU-ansatte bliver hurtigt gode til det rutineprægede arbejde, så hovedopgaven for virksomheden bliver kulturel tillæring for at opnå nogle "danske" referencerammer.

Mange offentlige arbejdspladser stiller ret store faglige krav til kandidaterne, selv om de skal udføre ufaglærte arbejdsopgaver – deres medbragte kompetencer kan med fordel inddrages i arbejdsopgaverne, hvilket de også bliver i mange tilfælde, for eksempel har en revisoruddannet IGU-ansat i Skattestyrelsen fået selvstændige revisionsopgaver.

4. Rekruttering

Det fremhæves, at de to år, som IGU-uddannelsen varer, giver mulighed for en mere helhedsorienteret indsats. Det giver mulighed for at tilvænne den ansatte til firmaets forretningsgang og målrette oplæringen i virksomheden. På sigt kan det for mange virksomheder være en god rekrutteringskanal.

Det kræver tålmodighed at have en IGU-ansat, men det er også givende. Man kommer til at tænke over dansk sprogbrug og klar kommunikation, og nogle fremhæver, at arbejdspladsen har godt af en fremmed kulturel indsprøjtning.

Det nævnes også, at en IGU-ansat kan tiltrække nye kundegrupper og skabe ny vitalitet. Det er en win-win situation at hjælpe nye danskere ind på arbejdsmarkedet, leve op til virksomhedens sociale ansvar og samtidig få en rekrutteringskanal.

5. Samarbejde med kommune og andre

Det er vigtigt med kommunens opfølgning, da mindre virksomheder kan opleve udfordringer med at overskue alle regler ved ordningen uden hjælp fra kommunen. Virksomhederne ser gerne en systematisk opfølgning fra kommunen, også i tilfælde med mere sociale problemstillinger. Det er vigtigt, at virksomhed og kommune i fællesskab tager individuelle hensyn, blandt andet til at IGU-ansatte kan have bekymringer, som fylder meget i deres bevidsthed – familie, krig og andre oplevelser.

Virksomhederne kender generelt ikke meget til IGU, så kommunerne må gerne gøre mere reklame for ordningen. Enkelte virksomheder efterlyser en konkret forberedelsespakke til ansættelse og administration af en IGU-ansat.

Afklaring af ansvar i forhold til uddannelsesdelen savnes af mange virksomheder, herunder hvem der skal sikre og kontrollere indberetning af deltagelse i uddannelse. Formelt er det den IGU-ansatte, men i praksis er det meget få, der magter det. I nogle tilfælde har virksomheder givet udtryk for, at de vil overtage ansvaret for at søge uddannelsesgodtgørelse, men generelt anføres det, at det ikke er hensigtsmæssigt, at ansvar og forpligtelse i ordningen ikke er klart defineret.

Den IGU-ansatte

1. Lyst og stabilitet

Virksomhederne fremhæver, at det vigtigste for et godt IGU-forløb er positiv vilje og indstilling hos den IGU-ansatte. De fleste udviser stor stabilitet og lyst til arbejdet, og de vokser sprogligt og personligt ved at få en jobidentitet. Den gode mødestabilitet giver stor anerkendelse blandt kolleger. Mange siger også, at de IGU-ansatte udfører den fysiske side af arbejdet udmærket, men det kniber med selv at styre og koordinere arbejdet – så der ligger en opgave i at øge arbejds effektiviteten.

De IGU-ansatte fremhæver, at det er positivt at tjene egne penge og ikke være afhængig af kommunen, det giver følelse af større selvstændighed.

Det øger den IGU-ansattes motivation, at der skabes forståelse for, at en IGU-ansættelse er et trin på vejen til job eller uddannelse. De skal gerne kunne se en rød tråd i aftalen og forløbet som en del af en karriereplanlægning, og opkvalificering til uddannelse og job.

Der er gode erfaringer med, at IGU-ansatte bruges som rollemodeller for at udbrede kendskab til ordningen, både på sprogskoler, i indvandrer kredse og på konferencer i øvrigt.

2. Læring

Det forbedrer læringen, hvis den IGU-ansatte tør kaste sig ud i sproglig og faglig træning og ikke er bange for at begå fejl. Manglende sprogfærdigheder må ikke betragtes som en hindring, tværtimod er IGU en mulighed for hurtigere at opnå sproglige færdigheder.

For sprogindlæringen er det en fordel at have en arbejdsmakker at tale dansk med fagligt, men også om aktuelle emner, der er oppe i tiden. Det er på arbejdspladsen, man har chancen for at

tale og træne meget af det danske sprog, man arbejder med i sproguddannelsen. De IGU-ansatte skal huske også at tale og træne dansk tale uden for arbejdstiden. Her kan private danske venner øge både sproglige kompetencer og forståelse af dansk kultur.

På AMU-uddannelserne kan man samle certifikater og beviser til et forbedret CV, og det er vigtigt for den enkelte IGU-ansatte, at han eller hun lærer noget, der er relevant, og som peger mod arbejde.

3. Kendskab til de offentlige regler

Det understreges i mange virksomheder, af både IGU-ansatte og deres danske kolleger, at IGU-ansatte ofte behøver hjælp til at forstå og begå sig i de danske regler. Det er svært for mange at lægge budget og styre egen økonomi, ligesom skatteregler, lønssystemer og fradragsregler er svære at gennemskue, når man ikke har personlig erfaring med brug af dem. Der ses mange steder, at de får hjælp af danske kolleger, men ikke alle synes, at de har kendskab nok til de specifikke regler, til at kunne være kvalificerede hjælpere.

Selv om mange IGU-ansatte er blevet informeret ved opstart af IGU-ansættelsen, efterspørger de mere løbende information. En del regler og sammenhænge bliver først tydelige, når man er i gang i ordningen. En del IGU-ansatte er usikre om egen uddannelsesplan og forholdet mellem AMU-kurser og danskuddannelses timer, ligesom regler for godtgørelse og optjening af dagpengeret er svære for mange.

Mange IGU-ansatte gør en indsats for at indgå i arbejdspladsens sociale liv, og de bliver mange steder kraftigt opfordret til aktiv deltagelse. Med tæt kontakt til danske kolleger lærer man meget om dansk samfund og kultur samt de uskrevne regler på arbejdspladsen. Man lærer meget af kolleger, og det giver større kendskab til jobmuligheder.

4. Andre observationer

Nogle virksomheder oplever, at den IGU-ansatte er sårbar i forbindelse med familiesammenføring. Virksomhederne ser typisk, at deres præstation daler mærkbart, så længe sammenføringen fylder meget i bevidstheden. Ved familiesammenføring har den nytilkomne part ofte et urealistisk billede af tilværelsen i Danmark, som den IGU-ansatte også må forholde sig til.

Kommunen

1. Serviceniveau

Virksomhederne ser det som positivt, når jobcentret påtager sig en servicerende rolle både administrativt i forhold til ansættelsespapirer, men også som opsøgende og opfølgende part i hele forløbet. Der er et tydeligt højt serviceniveau i de kommuner, der i oktober 2017 havde flest borgere i IGU-ordningen (mellem 20 og 30), og som derfor blev udvalgt til interviews i dette projekt.

Nogle kommuner har udarbejdet informationsmateriale om ordningen og den service, som jobcentret tilbyder virksomhederne. Udnævnelse af specifik IGU-konsulent(koordinator), som kan fungere som (intern) vidensperson, ses i nogle kommuner - nogle har mere end en. Det ses også, at den IGU-ansvarlige i nogle kommuner har til opgave at afholde indledende

screeningssamtaler med mulige IGU-kandidater, sender CV til potentielle arbejdspladser, deltager i ansættelsessamtaler samt udarbejder uddannelsesplan. Enkelte kommuner påtager sig en tovholderrolle i hele IGU-forløbet, på samme måde som det ses ved HR-afdelingen hos store arbejdsgivere. Dette kan indebære månedlige besøg på IGU-arbejdspladsen.

Ansaret er i enkelte kommuner lagt i sammenhæng med uddannelsesvejledningen for at lægge vægt på den uddannelsesmæssige del af IGU og sammenhængen til EGU.

Hvor det er muligt kan kommune og arbejdsplads bruge kommunale virksomhedsmentorer, der kan tale arabisk og tigrinja (Eritrea). Andre kommuner tilbyder virksomhederne at få en medarbejder uddannet som integrationsmentor.

2. Hjælp til borger

Der er forskelle i kommunernes praksis, når det drejer sig om at fastholde hjælp og støtte til borgere i mere sociale og private spørgsmål.

Nogle virksomheder ønsker, at kommunen også ser på de behov, der opstår i forbindelse med ansættelse, for eksempel transport ved skæve arbejdstider, (nogle kommuner har scootere, der kan lånes), befordringsgodtgørelse i forbindelse med uddannelse, (nogle kommuner udbetaler forud), kørekortbevilling, hvis det er en forudsætning for at varetage jobbet.

Det påpeges også af nogle virksomheder, at der bør være særlig opmærksomhed på IGU-ansatte, der er i Danmark alene, og som kan have svært ved at bruge fritiden. Man kan for eksempel støtte IGU-ansatte ved at sætte dem i kontakt med frivillige organisationer, der kan hjælpe dem.

3. Matchning

Jobcentret skal fokusere på en god matchning og afdækning af reelle kompetencer i forhold til virksomhedens behov og sikre sig en god forventningsafstemning. En grundig snak med både virksomhed og borger inden aftalen indgås, er en forudsætning for et godt match. IGU-indsatsen kan med fordel målrettes brancher med mangel på arbejdskraft for at sikre fremtidigt jobperspektiv.

IGU oprettes oftest efter en virksomhedspraktik eller lignende, og bruges som et brugbart næste skridt mod ordinært job eller uddannelse. I andre tilfælde tilbydes ofte en kort prøveperiode inden IGU-ansættelse for at sikre god kemi mellem IGU-ansat og virksomhed.

Partnerskabsaftaler om integration med virksomheder kan også omfatte IGU.

4. Forberedelse af borger

Grundig forberedelse af borger om konsekvenser og muligheder (især økonomisk) ved IGU-ansættelse (økonomisk screening) betragtes af nogle kommuner som tid givet godt ud. Nogle jobcentre tilbyder et særligt træningsforløb som forberedelse på IGU, hvor sproglige, faglige, kulturelle, sociale og praktiske (økonomiske) aspekter berøres.

Andre kommuner giver tilbud om rådgivning efter arbejdstid til borger, og pjecer der fortæller om hvad der sker, når man får job (på mange sprog). Der er også kommuner, der tilbyder borgere, at de kan komme på jobcentret for at få klaret det administrative i forhold til udbetaling af uddannelses- og transportgodtgørelse. Samtidig ses det som en god måde at holde kontakt på.

Problematikken omkring to aflønningssteder, når kommunen skal udbetale løn for uddannelsesdelen, fremhæves i nogle kommuner. Det kan give store forskelle i månedslønningerne, som den IGU-ansatte skal forberedes på. Nogle kommuner har indført en lønmæssig 30/7 model (30 timers arbejde/7 timers uddannelse), som betyder samme løn hver måned og en lettere administration for lønkontorerne.

Ved ægtepar, hvor begge er på integrationsydelse, ser mange kommuner det som en fordel at tilbyde begge parter en IGU-ansættelse.

5. Intern opbakning

Fra de interviewede jobcentre fremhæves vigtigheden af at sikre lokalpolitisk målsætning og ledelsesmæssig opbakning til at gå all-in, og kunne overbevise alle om, at det er en god forretning for kommunen.

Det er vigtigt, at de kommunale virksomhedskonsulenter og sagsbehandlere er overbevist om, at IGU-ordningen er en god ide, og at sagsbehandlere, i både virksomheds- og borgerdel, i kommunen er positive og kan handle hurtigt.

6. Tværkommunalt samarbejde

En del jobcentre påpeger, at de samarbejder med nabokommuner, blandt andet om rekruttering til specifikke brancheområder for derved at sikre en vis volumen af IGU-elever til uddannelsesdelen. De er også fælles om at forhandle uddannelsesforløb med uddannelsesstederne. Det kan betyde, at der ses mindre på den enkelte IGU-ansattes konkrete uddannelsesbehov, men til gengæld sikres gennemførelse af uddannelsesdelene hos AMU-udbydere.

Uddannelsesstederne

1. Niveau

Nogle AMU-udbydere har udviklet særlige IGU-brancheforløb med tilhørende introduktionskursus. I enkelte tilfælde har de også forpligtet sig til at finde IGU-arbejdspladserne og udarbejde uddannelsesplanen, men det er kun, hvor der er tale om at kunne oprette hele IGU-hold. Alternativt planlægges ofte brede IGU-rettede AMU-kurser. Nogle IGU-ansatte udtrykker, at motivationen kan være ret lav, når der ikke umiddelbart kan knyttes direkte relevans af kursusindholdet til deres arbejdssituation.

Der stilles høje sproglige krav for deltagelse i ordinære AMU-kurser. Derfor bliver der oprettet særligt tilrettelagte IGU-rettede forløb, der som regel dækker regionalt. Der eksisterer mange relevante kurser i AMU-kataloget, som mange arbejdsgivere gerne ville sende deres IGU-ansatte på, men det er et problem, at de mere specielle kurser sjældent oprettes, og den IGU-ansatte ikke kan honorere sprogkravene for at indgå i kurser på lige fod med andre deltagere.

Nogle AMU-udbydere så gerne landsdækkende IGU kursustilbud og fremhæver, at IGU hold bedst kan tilrettelægges, så de kan håndtere løbende ind- og udskiftning af deltagerne.

2. *Fleksibilitet*

Større fleksibilitet efterspørges, både i forbindelse med sprogniveau, udbud og holdstørrelse. Mange virksomheder har erfaret, at planlagte kurser bliver aflyst eller flyttet, og de fleste ser det som en langsommelig proces at få planlagt og/eller revideret et IGU-uddannelsesforløb. Oplevelsen hos mange virksomheder er, at der ikke følges op, når et kursus aflyses, og at der ikke tilmeldes til nye udbud.

AMU-udbydere opleves som svære at få i tale, når der ikke er tale om hele hold. Mange oplever derfor, at kurserne mere er sammensat efter hvad der er muligt, end hvad der er behov for.

Mange arbejdspladser ønsker, at sprogkompetencer prioriteres i aftalens første år, så der er bedre grundlag for at følge relevante AMU-kurser i aftalens andet år. Andre fremhæver, at når al uddannelsen ligger up-front, er der hurtigt et godt arbejdsniveau. Begge muligheder ønskes indarbejdet i AMU-udbydernes fleksibilitet.

3. *Sprogcentre*

Nogle sprogcentre tilbyder særlige IGU sprogskoleforløb, der tilbydes en fast dag om ugen. Lærerne fremhæver, at kursister på disse særlige IGU-hold opnår hurtigere mundtlig progression og mere sproglig selvtillid og åbenhed, men kan mangle skrive- og læsefærdigheder. Det giver samtidig god mulighed for at inddrage arbejdspladserfaringer i undervisningen, og Facebook kan med fordel bruges, så der også er kontakt uden for den ugentlige undervisningsdag.

Andre sprogcentre har en anden tilgang, hvilket bevirker, at AMU og/eller VUC står for en del af danskuddannelsen i IGU-uddannelsesplanen. Dette kan indebære, at danskundervisning efter danskuddannelsesloven for nogle IGU-ansatte foregår uden for arbejdstid, da det ikke bliver en del af ordningens uddannelsesplan.

4. *Samarbejde og koordinering*

Brancherettede forløb i tæt samarbejde med virksomhederne kan give god effekt, og der er mulighed for at tilbyde forforløb. Hvor det kan lade sig gøre, kan man med fordel flytte en stor del af den sproglige og dele af den faglige uddannelse ud på selve arbejdspladsen. Det sikrer dels relevans for de IGU-ansatte, dels sparer det dem for transporttid.

Større samarbejde og koordinering mellem sprogcenter/AMU-udbyder, kommune og arbejdsplads efterspørges især af sprogcentre. For eksempel ses der eksempler på, at der mangler koordinering om praktiske forhold ved for eksempel ferie, pauser ved AMU-forløb, test og prøver. Som konsekvens risikerer man så pludselig på sprogskolen at stå med stærkt decimerede hold, fordi man ikke har koordineret, at kursisterne deltager i AMU-aktiviteter på samme tid, som man har skemalagt danskundervisning på sprogcenteret.

Flere af de adspurgte virksomheder ser gerne brede brancherettede IGU-tilbud på AMU-skolerne, de må gerne være landsdækkende for at sikre en vis volumen – og desuden ser de gerne at det suppleres med målrettet og brancherettet information.

En del koordinatorene i både kommuner og virksomheder, som arbejder med tilrettelæggelse af IGU-uddannelsesplaner, efterlyser en portal eller lignende, hvor egnede og konkrete uddannelsestilbud til IGU-ansatte er samlet.

IGU Historier

Haptom er en gave til os.



Så positivt omtaler direktør Charlotte Riberholdt på Skanderborg Park Conferencecenter, deres IGU-elev fra Eritrea, Haptom Berhe.

Haptom startede som IGU-ansat 1. oktober 2017, men forinden var han 3 måneder i praktik, hvor han beviste at han passede godt ind i virksomheden. Haptom er stabil, smilende og meget vellidt. Selv om hans opgaver primært er udendørs bygningsservice, så hopper han ind som afløser ved behov og er også parat til at tage et par ekstra timer.

Indtil nu består uddannelsesplanen udelukkende af danskundervisning, som Sprogcenter Midt står for hver mandag. Haptom synes danskundervisningen er OK, men de andre på holdet taler heller ikke flydende dansk, så det er på arbejdspladsen, han får hørt og trænet mest dansk. Charlotte synes hans danskkundskaber er blevet mærkbart bedre, og hun påpeger at kommunikationen går fint – også på facebook, som man bruger til den daglige interne kommunikation.

Erfaringerne med flygtninge i praktik er gode på Skanderborg Park, og rækker nogle år tilbage. Kompetencecentret i Skanderborg henvendte sig, og på deres initiativ fik man en flygtning fra Somalia i praktik. Han var sød og dygtig og han blev hurtigt ansat af det eksterne rengøringselskab, der er tilknyttet Skanderborg Park. Det samme skete med den næste flygtning i praktik, og han har stadig nogle supplerende timer i køkkenet på conferencecentret ved behov.

Med de gode erfaringer var man også positiv, da Haptom kom i spil. Han gjorde faktisk et godt indtryk allerede ved jobsamtalen, hvor han gjorde det klart, at han meget gerne ville arbejde hårdt, men at han ikke ville udnyttes. Den kontante udmelding kunne Charlotte godt lide. Så kunne hun være lige så kontant i sin udmelding, om de forventninger hun havde. Hun gjorde det klart, at det primært var et spørgsmål om indstilling, og at Haptom også kulturelt skulle sørge for at tilpasse sig den arbejdskultur, der er på et conferencehotel.

Det betyder også, at arbejdsindsats og effektivitet bliver målt med dansk målestok, og hver 6. måned afholdes der en statussamtale om dette. Det er også gjort klart, at det er ved disse samtaler, der kan være basis for at aftale eventuelle lønstigninger, ud over den grundtales, der er indgået.

Kompetencecentret har hjulpet med at skrive selve aftalen, og de har også udarbejdet uddannelsesplanen for Haptom. Skanderborg Parks direktør er meget glad for samarbejdet med Kompetencecentret. Hun fremhæver, at de altid er parat til at hjælpe, hvis der opstår nogle udfordringer i forbindelse med ansættelsen. Kommunen gav Haptom et kørekort, som var nødvendigt for at udføre jobbet.

Charlotte understreger, at det primært har været en succesoplevelse for dem at have flygtninge ansat og i praktik, og afviser ikke at få flere IGU-ansatte fremover. Hun har i øvrigt valgt løn- og ansættelsesmæssigt at ligestille IGU-eleverne med ordinære elevansættelser.

Inden ansættelsen brugte Charlotte en del tid på at drøfte ansættelsen med den øvrige ledelse på kursuscentret, især lederne for ejendoms- og gartnerafdelingen, som ville være daglige ledere for Haptom. En af succesoplevelserne har været, at disse chefer i dag ser meget positivt på flygtninges arbejdsstabilitet og arbejdsindsats i øvrigt.

Haptom kendte i forvejen noget til IGU fra sprogcentret, og selv om han hellere ville have ordinært arbejde, ser han det som en god forberedelse til et job. Haptom har også fået meget mere selvtillid, og når han bliver spurgt, hvad han laver om tre år, siger han med et glimt i øjet, at han har et chefjob på Skanderborg Park Konferencenter.

Vi mangler arbejdskraft i restaurations- og feriebranchen.



Derfor ser restaurantchef Morten Steffensen fra Slette Strand Feriecenter positivt på IGU-ordningen, der kan klæde arbejdskraften på til netop opgaver i denne branche. Ordningen er rimelig fleksibel og den drejer sig om ufaglært arbejdskraft, så det passer perfekt. Vores største kamp er den med sproget. Vi tager gerne et integrationsansvar, siger Morten, men det er svært når sproget ikke er med.

Selv om der er mange nationaliteter ansat, gælder det for alle, at de skal tale dansk sammen. Slette Strand har to IGU-ansatte, Yosief Tekie, har snart været der i et år - foreløbig mest i opvasken, og Sara Teklewold på rengøringsholdet og som har været der et halvt år. De har været igennem en meget forskellig sproglig udvikling. Hos Yosief er der tydelig sproglig forbedring, så der indgår ikke længere danskundervisning i hans uddannelsesplan, hvorimod det danske sprog er noget mere besværligt for Sara, så der er stadig kun danskundervisning på uddannelsesplanen.

En IGU-ansat betragtes på lige fod med en elev, og arbejder i princippet under samme vilkår. På Slette Strand har man en ganske enkel regel, man starter med simple arbejdsopgaver, og så bygges der på efterhånden, som de kan noget mere. Yosief er således nu på AMU i kurser på det grønne område, da det er planen at han til foråret skal deltage i det udendørs arbejde, hvor der venter en række opgaver.



På Slette Strand er man glad for samarbejdet med jobcentret i Jammerbugt kommune. De har klaret alt papirarbejdet og forberedt dem på jobbet og hjulpet med transport, hvis det er nødvendigt. Der kommer ikke lige en bus forbi hver halve time, så kommunen kan stille scooter eller cykel til rådighed. De er ganske godt forberedte, når de kommer i forberedende praktik, typisk et par måneder inden egentlig IGU-ansættelse. Selv om de er forberedte, når de kommer, er det et område man på feriecentret synes, der kan gøres meget mere ud af. Løn og skat, arbejdstid, transport, børnepasning og uddannelse er områder, der først trænger ind, når det bliver meget nærværende i starten af IGU-ansættelsen. Derfor kunne introduktionen af den danske model med fordel række ind over ansættelsesstart og støttes med en tolk.

Forberedelsen gælder også arbejdspladsen, hvor man skal huske at få det øvrige personale med. Slette Strand Feriecenter er en rummelig arbejdsplads, og kollegerne vil gerne hjælpe, men når sprog mangler eller manglende kulturel forståelse (fra begge sider) bliver en hindring for, at nogen kan få arbejdet fra hånden, så kommer der gnidninger. Heldigvis har man en del udlændinge ansat, som kan fungere som gode rollemodeller. Blandt andet har man en iraner ansat på en vigtig post i centret, som både fungerer som forbillede og træder til, når der skal findes hurtige løsninger.

Begge de IGU-ansatte kommer fra Eritrea, og betragtes som positivt indstillede med god arbejdsmoral. "De er uhyggeligt stabile", siger Morten, men det tager nogen tid at få dem gjort selvkørende og effektive. Til gengæld er de sat i udsigt, at lønnen kan forhandles undervejs, efterhånden som effektiviteten stiger.

Man havde oprindelig endnu en IGU-ansat, som det gik rigtig godt med. Men desværre syntes hendes mand ikke hun skulle arbejde, og slet ikke i hvad der blev kaldt udnyttelse. Det er nogle af de fordomme, der florerer i indvandrer miljøet, som man må slås med. Der er også nogle kulturforskelle og en baggrundshistorie, man på arbejdspladsen skal være åben overfor. Yosief havde for eksempel meget svært ved at tage imod ordre fra en kvinde i starten.

”Men det er også det, der gør det sjovt”, siger Morten, ”at se det hjælper og de kommer videre, uanset om det bliver her eller et andet sted”. IGU er virkelig en gylden chance for at få et arbejde, mener han. Det eneste der ærgrer Morten er, at det endnu ikke er lykkedes ham at overbevise nogle af de to IGU-ansatte om, at det er sjovt at køre på mountainbike – et område man på Slette Strand Feriecenter ellers satser stort på, både for personale og feriegæster.

Mohammed er parat til at lære meget mere.

På Sørup Herregaard er Mohammed Mohammed i fuld gang med arbejdet i hotellets køkken.

Mohammed, som kommer fra Syrien, har været IGU-ansat siden 1. juni 2017, og han arbejder på lige fod med en kokkeelev. Han deltager i alle funktionerne omkring forberedelse og tilberedning af maden, og en typisk dag starter klokken 11.00 og varer ti timer. Det er normalt med de lange vagter, men det giver også nogle flere fridage.



Kollegerne omtaler Mohammed som meget dygtig og stabil, og han har udviklet sig godt, både fagligt og sprogligt. Mohammed taler da også rigtig godt dansk, og han har afsluttet sin danskuddannelse. På arbejdspladsen taler han dansk hele tiden, men han efterlyser flere faglige udfordringer i IGU-ordningens uddannelsesdel, så han kan blive bedre kokkemæssigt. Han synes, der er for meget om rengøring og hygiejne i kurserne og for lidt om madlavning.

Hotelchef Pia Nielsen vil gerne gøre den resterende del af uddannelsesforløbet mere relevant for Mohammed og planlægger i samarbejde med Karina Langhorn fra Faxe Kommune at se på nogle muligheder. "Når nu Mohammed er motiveret og interesseret, så skal det da prøves, at imødekomme hans ønsker om større udfordringer i uddannelsesdelen", siger hun.

Mohammed møder også udfordringer i den daglige transport. Han bor i Haslev og de offentlige transportmuligheder er meget dårlige, især når han først har fri ret sent på aftenen. Han må ofte gå ret langt for at komme frem og tilbage, så han er begyndt at tage kørekort og har netop bestået teoriprøven.

På trods af transportudfordringer er Mohammed meget mødestabil, og han er rigtig glad for arbejdet og for samarbejdet med kollegerne i køkkenet. "Det er næsten rørende, så ivrig han er efter at lære og arbejde", siger Pia, og understreger det med, at han dårligt nok holdt fri, da han for nylig blev far for første gang.

Selve ansættelse kom i stand efter en henvendelse fra Faxe kommune. Mohammed havde været IGU-ansat et andet sted, men de manglede arbejde, så de kunne ikke fortsætte ansættelsesforholdet. Sørup Herregaard har haft mange personer i praktik, så der blev aftalt et møde med Mohammed, Pia og køkkenchefen. Mohammed gjorde et godt indtryk, og han havde nogle kompetencer med sig, der kunne bygges på rent fagligt, så man blev enige om en kort prøveperiode. Den gik godt, og så startede man en IGU-ansættelse. Her var Karina fra kommunen en rigtig god sparringspartner, og hun stod for størstedelen af det administrative arbejde.

Pia understreger, at hun synes, at IGU-ordningen er rigtig god. Den kræver ikke for mange ressourcer af virksomheden, og man har en god lang periode at arbejde sammen i, så det er værd at lære den IGU-ansatte op. Det giver noget begge veje, siger Pia, der godt kan se andre IGU-ansættelser på Sørup Herregaard i fremtiden. Pia har et enkelt hjertesuk omkring ordningen: Hvorfor kan betalingen for uddannelsesperioderne ikke være som ved andre elever, så arbejdspladsen betaler normal løn, og så modtager en refusion. Det vil passe meget bedre ind i arbejdspladsens administrative rutiner.

Mohammed er positiv og håber på et godt liv i Danmark, meget gerne med et godt arbejde som kok.

”Vi har været heldige at få Suhell...”

Det siger indehaveren af restaurant Sydvesten på havnen i Esbjerg, Vita Jellesen. Suhell Khalil fra Syrien har været ansat i IGU-ordningen siden 1. januar 2018. Inden da har han været i praktik, så man kunne se om arbejdet i en restaurant passede til Suhell. Han er oprindeligt skrædder, så det er unægtelig noget af et brancheskifte.



Det var en konsulent fra jobcentret, der spurgte, om man var villig til at prøve en IGU-ansættelse. Suhell viste sig i praktiktiden som en god kollega og en stabil arbejdskraft, der altid var villig til at tage en opgave på sig. Derfor var Sydvesten parat til at prøve en IGU-ansættelse.

Når Suhell også var klar til et brancheskift, så var det fordi, at han deltog i et kursus på den lokale erhvervsskole, som skulle introducere flygtninge til arbejdet i en restaurant. De blev også introduceret for en række restaurantchefer, så de kendte lidt til deres muligheder.

Suhells arbejdsdag er meget varieret med alt forefaldende arbejde. Han styrer varelageret, han forbereder råvarerne til kokkene, han vasker og rydder op, og han gør klar i restauranten.

Hver onsdag går han i sprogskole, men ifølge Vita skal der endnu mere til, end 4 ugentlige timer, for at få sproget på plads. Han forstår det meste, men har svært ved at tale sproget, og det betyder, at vi ikke rigtig kan sætte ham til telefon- og kundebetjening. Sydvesten har selv uddannet et par medarbejdere som sprogmakker, så de kan støtte Suhell i at tale dansk. Suhell skal snart på 4 ugers uddannelse, hvor der ud over fagunderstøttende dansk, indgår målrettede kurser rettet mod servering og restaurant. Det er for eksempel betjening af gæster, service og værtskab, samt bæredygtighed og ergonomi.

”Suhell er meget ansvarsbevidst, og han kommer trofast over fra Fanø hver dag, men han har stadig meget at lære, så det er det helt rigtige med en elevagtig ansættelse”, siger Vita. Hun tilføjer, at de har lagt et beløb oveni mindstelønnen, og at han selvfølgelig får tillæg for weekend- og aftenarbejde”. Vi har ikke Suhell for at spare penge, men han har noget at lære endnu. Her giver IGU tid og mulighed for at få meget af det på plads”, siger Vita. Hun ikke vil udelukke, at Suhell kan fortsætte i en ordinær elevansættelse, så han kan blive fagligt udlært.

Uddannelsesplanen er lavet i et godt samarbejde med jobcentret, som støtter godt op om forløbet og har været nemme at samarbejde med. Suhell har en personlig mentor fra Røde Kors frivillignetværk. Vita understreger, at der er masser af praktiske opgaver, som den frivillige har været god til at hjælpe Suhell med, men der skulle lige bruges lidt tid på at afgrænse opgaverne mellem den frivillige og arbejdsgiveren.

Suhell selv er glad for sit arbejde og for samværet med kollegerne. Han vil gerne fortsætte efter IGU og gerne lære mere om madlavning. ”Det er vigtigt at man lærer noget rigtigt, mens man går på IGU, så det kan føre til arbejde eller uddannelse”, siger Suhell og tilføjer med et smil: ”Det skulle næsten være en forpligtelse, at de to år fører direkte til ansættelse”!

Amanuel vil gerne lære at lave dansk mad



Amanuel Yemane Asmelash fra Eritrea er ansat som IGU-elev på Blichers Kro i Tjæreborg, hvor han arbejder i køkkenet. Han er derfor ganske tæt på den danske mad, men indtil videre går hans arbejde ud på at hjælpe kokkene. Amanuel har mange forskellige opgaver, men der er også en del rutineopgaver. Eksempelvis skal han banke svinemørbrad ud til wienerschnitzler eller gøre noget andet kød klar, inden kokkene går i gang. Han har opvasketjansen et par gange om ugen, og den almindelige køkkenrengøring når dagen er slut.

”Vi kan mærke at Amanuel er blevet bedre til at arbejde selvstændigt og selv kan organisere en stor del af arbejdsdagen, så længe den består af nogle forholdsvis faste rutiner”, siger restauratør Brian Dybtved. ”Det er først, når dagen ikke går som forventet, at vi behøver at gribe ind.” Brian betegner Amanuel som en stabil arbejdskraft med en fin arbejdsmoral, der er faldet godt til blandt personalet i køkkenet.

”Han er måske lidt for kæk engang imellem, især overfor den nye praktikant”, siger Brian.

De største problemer for Amanuel er det danske sprog. Amanuel er ikke særlig skoleminded, så den sproglige udvikling går noget langsomt, og det er en hæmsko, hvis han gerne vil videre og have mere spændende arbejdsopgaver. Det er muligvis samme årsag, der ligger bag Amanuels store kamp for at få et kørekort. Han er dumpet flere gange til teoriprøven, og kommunen har lukket kassen i, så Amanuel har mistet interessen. Han kan godt køre, da han har arbejdet som chauffør i Eritrea, men har svært ved at lære teorien, så Brian mangler meget, at han også kan bruge ham til chaufføropgaver.

Amanuels uddannelsesplan kommer derfor til at indeholde mere dansk på AMU, samtidig med der skal indgå mere køkkenpraktiske fag. Uddannelsesplanen er lagt i samarbejde med jobcentret, ligesom de har været med til at skrive selve ansættelsesaftalen. Amanuel er ansat på samme måde som kroens øvrige elever, og han får selvfølgelig tillæg for aften- og weekendarbejde.

Brian synes, IGU-ordningen er lidt svær at gennemskue, og kunne godt ønske sig, at jobcentret holdt kontakten undervejs i forløbet. ”Der er mange detaljer, som man ikke har styr på. Hvorfor holder kommunen for eksempel op med at ville betale for Amanuels kørekort, og hvorfor overholder de ikke løftet om at komme på besøg hvert halve år?”, siger Brian.

Han mener også, at Amanuel har et stort behov for, at kommunen bliver bedre til at støtte hans hverdag. Ikke mindst at de lærer ham at lægge et budget og styre sin egen økonomi. Han understreger, at arbejdspladsen hjælper ham så meget den kan, men jo ikke er eksperter i økonomisk rådgivning. ”Amanuel er her alene, og han har ingen erfaring med det danske system, så der er meget der kan gå galt, og som også gør det!”, siger Brian, der også ville være tilfreds, hvis kommunen satte den IGU-ansatte i forbindelse med en frivillig organisation, der kunne hjælpe dem.

Amanuel selv er godt tilfreds, og han vil gerne fortsætte på kroen efter IGU. Han har været i Danmark siden 2015, og han tager toget fra Esbjerg til Tjæreborg hver formiddag, hvor hans arbejdsdag typisk begynder klokken 11.00. Han er faldet til og kan ikke forestille sig at arbejde med noget andet.

”Alloush er lige så effektiv som vores andre ansatte, men han mangler sproget”.



Det siger ejeren af Brovst Malerfirma, Alex Thomsen. Mohammad Alloush, i daglig tale bare Alloush, var en af de første i Danmark, som blev ansat efter IGU-ordningen. Det var jobcentret i Jammerbugt kommune, som henvendte sig, og da Brovst Malerfirma generelt har gode erfaringer med udlændinge, sagde man ja til at tage Alloush ind i praktik.

Alloush, der kommer fra Syrien, er midt i trediveerne, så han passede fint ind i målgruppen for IGU-ordningen. Da han samtidig i sin praktikperiode viste, at han havde flair for faget og kunne sine ting, var Alex ikke i tvivl om, at han gerne ville ansætte ham som IGU-elev. Det blev Alloush så fra 1. september 2016. Alloush er ansat på samme vilkår som alle andre i virksomheden, og han aflønnes noget højere end elevsatsen. Det begrundes med, at han udfylder en plads rent fagligt, men hans status som IGU-elev gør, at man kan give ham rigtig meget sproguddannelse, som han har stort behov for.

Alloush er analfabet, så det er mundtligt sprog der er på programmet. Han træner det dagligt på arbejdspladsen, hvor Alex bevidst har sat ham sammen med en medarbejder, hvor de er tvunget til at kommunikere på dansk. I firmaet er der endnu en syrer ansat, så de har i princippet deres egen tolk, men det bruges kun i nødstilfælde. Man skal være i stand til at kommunikere på dansk i firmaet, ellers kan man ikke sende en medarbejder alene ud til kunderne – og det er planen, at Alloush skal blive i firmaet efter IGU, men han skal kunne sprog nok til at tage ud alene.

Den sproglige udvikling går noget langsomt, og man ser frem til at han får en stor sproglig ”indsprøjtning”, når han i januar og februar skal fuld tid på koncentreret danskursus på sprogskolen. Det er måske et tegn på fremskridt, at han selv synes, at han lærer for lidt på sprogskolen, hvor han løbende deltager uden for normal arbejdstid.

Det er jobcentret, der har udarbejdet uddannelsesplanen, så den passer med belastningen på arbejdspladsen. Alex fremhæver at jobcentret er en stor støtte og har ydet firmaet en fantastisk service i forbindelse med ansættelsen. De har gjort det ret nemt for os – vi har lidt ekstra arbejde i administrationen, som skal hjælpe Alloush med arbejds- og køresedler, men det kan vi så få dækket af det tilskud, vi kan få.

Alloush laver alt inden for malerfaget, og de øvrige ansatte er glade for at få ham med som makker, da han er lige så effektiv som alle de andre ansatte. Alex understreger, at inden man ansætter en person på særlige vilkår, som for eksempel IGU, så skal man lige sikre sig at de øvrige ansatte også synes, det er en god ide.

Heldigvis er Alloush faldet godt ind i den lille arbejdsfamilie i Brovst Malerfirma. Alex er meget tilfreds med hans indsats og hans stabilitet.

Alex’ råd til andre der overvejer at få en IGU-ansat er, at man bare skal komme i gang. Man kan få hjælp af jobcentret, og så gøre det så almindeligt som muligt. Alex fortryder i hvert fald ikke, at han ansatte Alloush som IGU-elev.



Der kommer flere ordrer til virksomheden på grund af Orhan!



Orhan Osso er 24 år gammel og kommer fra Syrien. Han er IGU-ansat i blikkenslagerfirmaet Ole Clausen i Galten. Virksomheden laver, foruden almindelig blikkenslagerarbejde, en del produkter i zink til haven og blomsterhandlere/dekoratører. Orhan er meget lærenem og er på kort tid blevet mægtig god til sit arbejde. Han er heller ikke bange for at tage fat, når det er udendørs arbejde, det drejer sig om, heller ikke selv om det foregår oppe i højden. Det har fået mester Ole Clausen til igen at åbne for flere arbejdsopgaver, som han ellers var til sinds at sige nej til, dels da det er nemmere at være to personer til den type arbejde, men også grundet alderen. Men nu er Orhan der til at hjælpe, og kunderne undlader ikke at gøre opmærksom på, at så har Ole ikke længere grund til at takke nej til arbejdet.

Orhan er ung og har "krudt i røven", som Ole siger, så der er kommet lidt ny vitalitet ind i virksomheden, og det er alle egentlig glade for. Orhan er meget pligtopfyldende, så da han for snart et år

siden kom i praktik, kunne Ole se gode muligheder i Orhan. I samarbejde med kompetencecentret i Skanderborg startede han som IGU-ansat 1. april 2017. Orhan taler godt dansk, og han er meget vellidt, både i virksomheden, men også blandt kunderne. En række af de virksomheder som blikkenslager Ole Clausen arbejder sammen med, har også fået øjnene op for Orhan's kvaliteter.

Således har Orhan haft en ekstra tjans som murerarbejdsmand i Aarhus, og arbejdet lidt for et entreprenørfirma, begge firmaer i Oles netværk. Det er også gået den anden vej, hvor Orhan har skaffet arbejdskraft til andre firmaer fra hans netværk. Orhan påtager sig alle gængse former for arbejde i virksomheden, og han vil meget gerne lære. Han taler efterhånden så godt dansk, at han snart selv vil kunne tage ud til kunderne. Det er nu blevet muligt, da Orhan for egen regning netop har taget kørekort, og har fået stillet en bil til rådighed af Ole.

I uddannelsesplanen koncentrerer danskundervisningen sig nu om skriftligheden, så Orhan kan komme til at stå så stærkt som muligt. Han får også en lang række certifikater på forskellige svejsemetoder, som han tager på Aarhus Tech. Ole synes, det er vigtigt, at Orhan bliver rustet bedst muligt til et fremtidigt arbejdsliv, og i blikkenslagerfirmaet jokes der med, at Orhan på sigt overtager firmaet, og så kan Ole hjælpe ham.

I det hele taget er Orhan nærmest blevet en del af familien. Orhan har selv en stor familie, men det er kun en bror som bor i Danmark. Familien er spredt med en mor og søster, der fortsat bor i Aleppo og 9 søskende i andre lande. Orhan har gået i skole i fem år i Syrien, og han har arbejdet med mekanik og keramik i en periode i Libanon, men han ser selv sin fremtid i Danmark.

Ole er tydeligvis begejstret for at have Orhan ansat, og Orhan virker lige så glad for at være ansat hos Ole, men både Ole og hans kontorassistent, Gitte, synes, at systemet svigter de unge flygtninge lidt. Det arbejds-

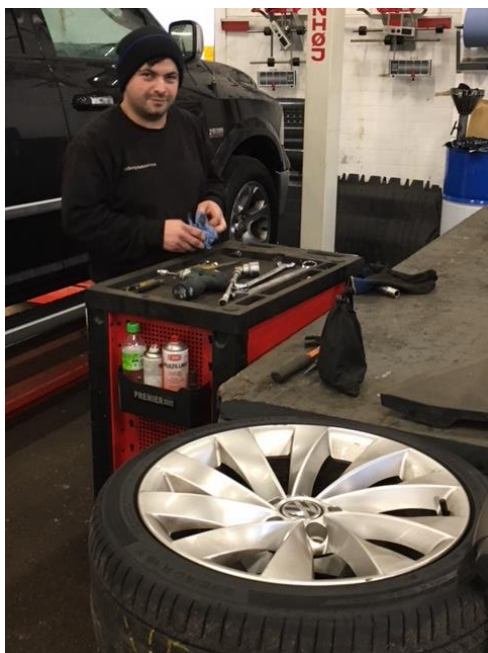
og ansættelsesmæssige er Susanne Winther ved kompetencecentret i Skanderborg rigtig god til at hjælpe med, men det giver meget uro hos Orhan, at en række andre ting ikke fungerer særlig godt.

Først og fremmest savner Orhan et ordentligt sted at bo. Orhan har også en forkert fødselsdato i sine papirer, da man skrev forkert, dengang han for to år siden kom til Danmark. Det har været umuligt at få rettet efterfølgende. Der er andre ting, der i sig selv virker som småting, men som er med til at frustrere Orhan. Eksempelvis blev han påduttet unødige forsikringer. Heldigvis har Orhan både Ole og Gitte til at hjælpe sig, men de efterlyser begge en tydelig uvildig rådgivning til flygtninge gerne i frivilligt regi. ”Det er jo ikke alle, der kan få den hjælp på arbejdspladsen, som Orhan kan, og der er bestemt også en række områder, som vi ikke ved noget om”, slutter Ole og Gitte samtalen.



Det gør utrolig meget ved sproget at være på værkstedet.

Det er både Mohammad Nammoura og Dennis Nielsen fra Aalborg Auto Service enige om. Mohammad er 29 år og kommer fra Syrien, hvor han også arbejdede med motorer, selv om de var noget større og lidt mindre avancerede end en moderne bilmotor.



Mohammad har været IGU-ansat i et halvt års tid, og han viser godt flair for arbejdet, og bliver væsentlig bedre både fagligt og sprogligt. Han startede i praktik, hvor de kunne se hinanden an, inden de indgik en IGU-aftale. Dennis understreger, at Mohammad har en god indstilling, og han nemt selv kan finde opgaver i værkstedet – og så er han aldrig syg.

Mohammad havde et kørekort med sig fra Syrien og er nu ved at tage de prøver, der skal til for at få et dansk kørekort. Normalt arbejder han fra kl. 8.00 til kl. 16.00, og han fungerer som en slags altnulmand på værkstedet. Han har fået lært en masse om polering af biler, han skifter olie og dæk, inklusive afbalancering, og han laver computertests på bilerne. Han er en ekstra hånd for svenden, men han tager også gerne en kost og fejer, når der er behov for det. Og så bliver der snakket en hel masse dansk, som giver ham god sproglig træning.

Mohammad vil gerne fortsætte med at arbejde med biler og motorer efter IGU, og er ikke afvisende over for at tage en erhvervsuddannelse som automekaniker. Lige nu er han dog bare glad for at have et arbejde. To aftener om ugen går han på sprogskole, så han kan sagtens få tiden til at gå, da der privat er fem børn i familien.

Dennis er glad for Mohammad, som er meget stabil. Dennis ser det som sin fornemmeste opgave at ruste ham til job og/eller uddannelse. Han savner dog, at kommunen spiller mere med. Jobcentret var meget til stede i opstarten, og de var hjælpsomme med at lave aftale og uddannelsesplan, men nu er de nærmest fraværende. "Det er ikke fordi, vi har særlige problemer, men det ville være rart med en målrettet opfølgning fra kommunen", siger Dennis og Mohammad, "vi så gerne en kontakt en gang om måneden, så vi fornemmede interesse, især nu hvor der skal styr på den faglige del af uddannelsesplanen." Dennis gør opmærksom på, at en lille arbejdsplads ikke har kapacitet til at overskue uddannelsesplanlægningen, - her vil de gerne have kommunens kompetencer i spil.

Dennis og Mohammad så gerne, at kommunen havde flere forpligtelser i forbindelse med en IGU-ansættelse. "Lidt mere ansvar til kommunen, så de har fingeren på pulsen, vil absolut være en fordel. Det ville få tingene til at glide noget lettere, og dermed gøre ordningen bedre", slutter de.

Alamo har kunnet svejse, siden han var 13 år gammel – så han blev nærmest headhuntet

Det startede egentlig med, at svejsekoordinatoren hos Victor-DST i Esbjerg var på besøg på den lokale erhvervsskole. Her var man i gang med et kompetenceafklarende svejseforløb for flygtninge, og læreren påpegede, at en af dem var utrolig dygtig til at svejse. Koordinatoren tog tilbage på virksomheden og fortalte direktør Stine Høgholdt om denne, og de tog straks tilbage på skolen og talte med Abdulkarim Alamo, i daglig tale blot Alamo.



Det endte med, at de inviterede ham og en anden til et interview på virksomheden. Stine husker tydeligt, at det var nogle svære interviews, da de talte meget lidt dansk. De havde begge deres konsulent med fra kommunen, som hjalp med at gennemføre interviewene. I parentes bemærket undrer det stadig Stine, at de mødte op med hver sin konsulent. Hun synes, det havde været smartere, at de begge havde samme konsulent.

I interviewet spurgte de ind til, hvor længe Alamo havde svejset, og undrede sig over, at han sagde: ”i tyve år”, for så gammel syntes Stine nu ikke, han så ud. Det viste sig så, at Alamos far var død, da han var 3 år gammel. Alamo havde derfor måtte forsørge familien ved at svejse, siden han var 13 år gammel. ”Så bliver man lidt stille!”, siger Stine. Samtidig var hun glad for, at han havde så gode svejsekompetencer, at de kunne

tilbyde ham en IGU-ansættelse.

Alamo blev ansat i en IGU-stilling efter samråd med jobcentret. Da han i så tidlig en alder måtte arbejde, er han nærmest analfabet, så med IGU fik han mulighed for at kombinere arbejdet med uddannelse. Det har betydet, at Alamos første skriftsprog bliver dansk, og at Alamo har svært ved at læse informationerne på tegningerne. Man har sat virksomhedens kvalitetscontroller på som en slags faglig mentor, så han kan hjælpe Alamo med at læse tegningerne og sikre, at arbejdet kvalitetsmæssigt er korrekt.

Alamo synes selv, det går væsentligt bedre med at læse tegningerne, og han arbejder meget selvstændigt med sine svejseopgaver. Han kæmper stadig med det danske sprog, men kan godt mærke forbedringer, og han er stolt over, at hans børn er blevet rigtig gode til dansk. ”Derhjemme taler vi næsten kun arabisk”, siger Alamo, ”så her prøver jeg at tale så meget dansk som muligt, men det bliver mest til snak i pauserne”. Alamo møder hver morgen klokken seks, og han er meget glad for sit arbejde. ”Det var hårdere at arbejde i Syrien”, siger han, ”her er der gode arbejdsforhold og gode kolleger”. Jobbet lever derfor fuldt ud op til Alamo’s forventninger, og han vil gerne fortsætte i arbejdet efter IGU-ansættelsen.

”Vi har fået lavet en god aftale, hvor alle er tilfredse”, siger Stine. ”Vi aflønner noget over IGU-tariffen, men vi har fået en god og stabil arbejdskraft, som jeg sagtens kan se fortsætte i virksomheden efter IGU-perioden”.

Alamo har i sin uddannelsesdel fået en række svejsecertifikater, men nu skal han se at få lært mere dansk, ligesom et kursus i tegningslæsning er på ønskelisten. Stine siger, at de godt kan mærke, at han er blevet bedre til dansk, men det er som om, at udviklingen på det seneste er gået lidt i stå. ”Selvfølgelig er det

svært, når man også skal lære at læse og skrive, men Alamo er så kvik, at det skal han også nok få lært”. Stine siger, at Alamo allerede har overvundet mange andre forhindringer, for eksempel var han lidt udfordret med det at få en kvindelig chef. Stine synes dog at en fleksibel ordning med tolke i kommunen, der kan træde til, når der er meget vigtige informationer, som man skal sikre sig er korrekt forstået, kunne lette arbejdet for virksomhederne.

Alamo indgår i virksomheden på lige vilkår med de andre ansatte, og han deltager i det sociale fællesskab. Her har han fået god hjælp af en kollega med tyrkisk afstamning, der har taget ham lidt under sine vinger.



Nu er det blevet svært at undvære Kidane!

Da Kidane Mehari fra Eritrea startede som IGU-ansat i Bagerhuset Galten, var man faktisk lidt i tvivl, om der var arbejde nok til en fuld arbejdsuge. "Der blev pakket rigtig mange småkager i starten", siger Pia Pedersen fra Bagerhuset, "men Kidane har vist sig at være meget fleksibel og lærenem, så nu kan han lave alt muligt arbejde i bageriet, og han er blevet en integreret del af vores produktion".



Kidane er 35 år, og han har været i Danmark i tre år. Han har arbejdet lidt som maler i hjemlandet, og så har han arbejdet på en restaurant i Sudan, inden han kom til Danmark. Der var ingen bagererfaring, så det var lidt af en udfordring, da jobcentret i Skanderborg foreslog, at Kidane skulle overtage en virksomheds-praktikplads, hvor praktikanten stoppede i utide.

Men praktikperioden forløb rigtig godt, så da Susanne Winther fra kompetencecentret i Skanderborg begyndte at tale om IGU, sprang Bagerhuset til, og Kidane har nu været der i et år. Hans arbejdsopgaver er meget varierede, han pakker, fylder op i butikken, fejer, skærer rugbrød op, sørger for kaffen i butikken, hjælper i bageriet med produktionen - blandt andet wienerbrød, pølsehorn og koger kagecreme og hvad han ellers bliver sat til. Pia siger: "at det forløber helt problemfrit, og at det i dag ville være svært at undvære Kidane. Han gør selv en stor indsats, så det er bestemt ikke utænkeligt at vi ansætter ham på normale vilkår, når IGU-ansættelsen er ovre".

Kidane har bestået sin danskuddannelse, og han er også for egen regning i gang med at tage kørekort. Teoriprøven er bestået, men den praktiske prøve skal lige forsøges igen. Med et kørekort vil Kidane kunne udføre endnu flere opgaver for Bagerhuset, som dels skal levere til en anden butik, og har en række leverancer til kantiner og lignende. Alle kan se en mærkbar forbedring af Kidanes sprog, og han synes også selv han forstår det meste, og kan følge med i samtalerne, men at det er svært at udtale dansk rigtigt!

Pia synes, at den største udfordring er ordningens uddannelsesdel. Der er masser af gode og velegnende AMU-kurser, men der er sjældent tilstrækkelig tilslutning til, at de bliver gennemført. Derfor bliver kursussammensætningen mere baseret på, hvad der er muligt, end hvad Bagerhuset og Kidane har mest brug for. Heldigvis er kompetencecenter Skanderborg hele tiden til rådighed, og Pia fremhæver deres hurtighed og effektivitet. Hun understreger, at hvis de ikke havde hjulpet og fortsat hjælper til, især med uddannelsesdelen, så havde det været en svær ordning at bruge for en forholdsvis lille arbejdsplads.



Kidane har kone og barn og bor tæt på arbejdspladsen, hans kone er også IGU-ansat. De tager meget af det danske til sig, og deres madvaner bliver mere og mere danske. Det er også tydeligt, at Kidane trives godt i

bageriet, selv med lidt godmodigt drilleri. Han påstår, at selv om han har pakket uendelige mængder af småkager, så kan han stadig lide at spise dem. Kidane vil gerne se sig selv i Bagerhuset også to år frem i tiden, men hvis han bliver spurgt, om han kunne tænke sig at blive uddannet bager, siger han nej tak – ”jeg vil helst bare arbejde”.

IGU-ordningen er god, men reglerne er bøvlende.



Hvis ikke jobcentret i Viborg havde stået for en stor del af det administrative, så var IGU-ansættelsen af Mohammad Al-Asadi i Viborg Computer Center aldrig kommet i stand. Det er ejeren, Paul Dændler Hansens, klare udmelding.

Hverken den lille arbejdsgiver eller en ansat som Mohammad har mulighed for at overskue uddannelsesmuligheder, refusionsregler, opgørelser af skoletimer og dokumentationskrav. Paul understreger at både Mohammad, han selv og kommunen bruger meget energi på at finde rundt i de bøvlende regler – og den tid vil de gerne bruge på noget mere fornuftigt.

Paul er til gengæld meget tilfreds med Mohammads arbejdsindsats, og de fremskridt han har gjort i løbet af det år, han har været ansat i IGU-ordningen. Da aftalen blev indgået, måtte der en tolk til, for at sikre forståelse af aftalens indhold. I dag taler Mohammad så fint dansk, at han selvstændigt ekspederer kunder i butikken, og han

har overkommet noget af den naturlige generthed, han viste i starten. Mohammad er selv meget motiveret for at blive bedre, og uddannelsesplanen er nu lagt til rette, så han på Forberedende Voksen Uddannelse får undervisning både i matematik, dansk og engelsk, da planen er, at han skal tage en erhvervsuddannelse efter IGU-tiden.

Mohammad er snart 21 år og statsløs palæstinenser. Han kom til Danmark som 17-årig, og er glad for sin tilværelse her og ivrig efter at lære. Det var faktisk Mohammad selv, der henvendte sig til computer centret og spurgte om muligheden for at komme i praktik. I løbet af den 6 måneders praktik viste han flair for faget, og man begyndte at tale med jobcenteret om muligheden for IGU. Der var dog lidt forvirring og usikkerhed i starten, da flere blandede EGU og IGU sammen. Men der kom styr på det meste, og Mohammad er på arbejde hver dag fra 10 til 17 - undtagen mandag og onsdag - hvor han går på skole i dagtimerne, men er tilbage på arbejdspladsen et par timer sidst på dagen.

I hverdagen udfører Mohammad efterhånden alle former for arbejdsopgaver, som kunderne kommer i butikken med, det kan dreje sig om software eller hardware, opsætning af computer eller mobiltelefon, og kollegialt er han en helt naturlig del af personalet. Det betyder, at der bliver stillet samme krav til ham som til de øvrige ansatte, og at han forventes at byde ind med ideer og spørge, når der er noget han ikke er helt med på. Det er også helt i orden at rette på hans udtale, og det kan tydeligt høres på Mohammad, at han sprogligt er kommet meget langt – med tydelig lokalt dialektaftryk. Mohammad selv understreger også, at han i hverdagen taler betydeligt mere dansk end sit modersmål.

Mohammad er glad for sit arbejde, og Paul er glad for at have Mohammad ansat. Det giver god mening med henblik på at skabe Mohammad en fremtid på det danske arbejdsmarked, men de ville begge ønske, at ordningens regler havde været klarere og lettere at manøvrere rundt i. De synes, det er irriterende, at de stadig skal bruge ressourcer på, at sikre at Mohammad får den rigtige ydelse for uddannelsesdelen. Ydelsen er i forvejen lav, så nytter det ikke, at der er fejl, så den bliver endnu lavere - og at der skal udfyldes en formular på fire sider hver måned. Det må man kunne gøre bedre, synes de i Viborg Computer Center, hvor man nu i fem måneder har kæmpet for at Mohammad skal få det beløb, de mener han er berettiget til.

Vi savner Berivan, når hun er på kursus

Butikschef, Lone Lang fra Spar købmanden i Starup ved Haderslev er ikke i tvivl. ”Berivan er en gevinst for butikken, hun er selv opsøgende for at lære nyt, og hun tager ejerskab for de arbejdsområder i butikken, hun får ansvar for”.

Berivan Mohamad Ali startede som IGU-ansat i butikken i januar 2018. Inden da havde hun været i virksomhedspraktik i butikken i flere måneder, men da Lone kom til, i forbindelse med at butikken skiftede fra en Kiwi til en Spar købmand, kunne hun se, at Berivan rummede så mange kvaliteter, at der skulle flere udfordringer til. Hun ville egentlig gerne ansætte hende som butikselev, men her levede Berivan ikke op til de formelle krav for at begynde på uddannelsen. I stedet blev man så, i samråd med Haderslev kommunes jobcenter, enige om, at en IGU-ansættelse kunne være en god løsning.

Berivan har snart været tre år i Danmark, og hun taler og forstår dansk rigtig godt - selv om hun endnu ikke er færdig med sin danskuddannelse. Hun øver sig meget ved at tale med kunder og kolleger. Lone kan mærke en mærkbar forskel. ”Vi er gået fra at bruge korte og simple sætninger til hel normal snak, og Berivan er heller ikke så tilbageholdende mere. Nu kommer hun tilbage fra kursusaktiviteterne og fortæller glad om alt det, hun har lært”. Ud over at tale med



kunder, udfører Berivan selvstændigt alle typer arbejdsopgaver i butikken; hun fylder varer op, kontrollerer holdbarhedsdatoer, printer etiketter, laver vareudstillinger, bestiller varer og hun ekspederer kunder i kassen. Uddannelsesplanen er også rettet mod detailbranchen, så Berivans kurser er absolut relevante i forhold til det daglige arbejde.

Berivans arbejdsområder er fuldstændig de samme, som en butikselev ville have. Lone fremhæver en ekstra fordel ved Berivan: ”Hun er god til at bringe sin egen kultur med ind på arbejdspladsen. Vi får faktisk en del viden om Syrien, og så får vi nogle lækre smagsprøver på deres mad – så vi er blevet en arbejdsplads med fuld fart på kulturudvekslingen, og det er sjovt og berigende for os alle sammen”, siger Lone.

Berivan giver udtryk for, at hun er rigtig glad for arbejdet og for kollegerne. Hun har taget et bevidst valg om ikke at tænke tilbage, men at se fremad - gerne på en fremtid i Danmark for både hende selv og hendes mand og deres tre børn. ”Jeg har en drøm om måske en dag at blive butikschef”, siger hun. Hvis man skal tro på udtalelser fra erhvervsskolen, hvor hun går på kursus - og på butikschefen Lone, er det slet ikke en

urealistisk drøm. Berivan får mange udfordrende arbejdsopgaver, hvor hun kan udvikle sig, og hun går til opgaverne med krum hals og engagement. Hun finder selvstændigt de rigtige måder at løse opgaverne på.

Virksomhedskonsulent, Gitte Bruhn Hvam fra Haderslev kommune har stået for meget af det praktiske i forbindelse med IGU-ansættelsen, og hun fortsætter med at følge de IGU-ansatte i forbindelse med kommunens efterværnsordning. Gitte fremhæver, at både hun og lærerne på AMU-kurserne har bemærket, at Berivan altid med stolthed omtaler sin arbejdsplads som "min butik".

Det er en bevidst strategi fra Haderslev jobcenter, at man gerne vil aflaste virksomhederne, hvor man kan i forbindelse med en IGU-ansættelse. Eksempelvis sørger man rent administrativt for, at der udbetales uddannelsesgodtgørelse i forbindelse med skoleforløbene. Man har også taget ansvaret for uddannelsesplanen og skal nu i gang med at planlægge detaljerne i planens andet år for Berivan i samarbejde med både Berivan og Lone.

Formålet er klart for dem alle - nemlig at sørge for at Berivan får mest mulig viden og værdi på arbejdsmarkedet med sig, som hun kan bruge i fremtiden – måske til at opfylde drømmen om selv at blive butikschef en dag.

Når man kommer til Danmark får man hus og bil.



Det var i hvert fald den opfattelse Anaclet Habyarimana og Janvier Bimenyimana fra Congo, havde fået allerede i hjemlandet. Det stemmer selvfølgelig ikke overens med virkeligheden, men det betød, at der skulle nogen forventningsafstemning til, inden de to kunne stille sig tilfredse med at være IGU-ansatte i landbruget på Holmen I/S i Pandrup.

Der skulle skubbes meget i starten, siger gårdejer Egon Knudsen, men lysten er blevet meget bedre i løbet af det halve år, de har været IGU-ansatte, og han fremhæver at de er meget stabile. De mangler stadig noget på effektivitetssiden, før de når op på niveau med de øvrige ansatte, men det er jo netop det, vi skal nå i løbet af deres IGU-

ansættelse, så kan der også blive snak om eventuelle løntillæg.

Begge IGU-ansatte arbejder i stalden med malkningen som deres hovedopgave – en møder tidligt om morgenen (4.00-8.30) og tager sig af morgenmalkningen, mens den anden så møder sent ind (15.30 – 18.30) for at tage sig af aftenmalkningen. De skifter hver anden uge, så morgen og aften bliver ligelig fordelt, og de skiftes om at tage weekenderne. I alt har de 30 ugentlige timer på gården, og de resterende 7 timer bruger de på sprogskolen.

Det er et meget stabilt system, selv om det er skiftarbejde, og det fungerer godt til alles tilfredshed. Det går også væsentlig bedre med at kommunikere. I starten måtte der lidt mentorstøtte til, men de lærer meget på sprogskolen, så det er blevet lettere at forstå hinanden, og især fremhæves det, at de er blevet meget bedre til at spørge, hvis de er i tvivl.

Man kan godt mærke den kulturelle forskel, for eksempel var det svært for dem at acceptere, at løn og ansvar hænger sammen med kompetencer og ikke anciennitet, især da en ukrainer blev ansat på gården og skulle fungere som deres direkte chef. Egon ser gerne, at de bliver væsentligt mere effektive, og har planer om at de i sidste del af ansættelsen, skal have nogle AMU-kurser om malketeknik og også gerne et traktorkursus, så de kan bruges i flere landbrugsfaglige sammenhænge.

Det hele startede, da en af dem uopfordret søgte job på gården. Egon kontaktede jobcentret i Jammerbugt Kommune og blev fortalt om IGU-mulighederne. Der blev aftalt en 5-ugers praktikperiode, hvorefter man lavede en IGU-aftale. Aftalen blev primært lavet af jobcentret, som også stod for uddannelsesplanen, som det første år udelukkende drejer sig om danskuddannelse. Den anden blev ansat efter henvendelse fra jobcentret, da man syntes, der var en åbning for ansættelse.

Når IGU-eleverne er på sprogcentret, bliver de jævnligt besøgt af en jobcentermedarbejder, der hjælper med at forklare det danske system, og som også er med til at få udfyldt skema til uddannelsesgodtgørelse. Udbetalingen af denne ydelse kan godt være lidt ustabil, men det er i hvert fald en stor hjælp at jobcentret



står for det praktiske - det er ikke noget, Egon tænker over som arbejdsgiver, og det er også svært for den enkelte IGU-ansatte, at gennemskue systemet her.

Egon er glad for sine to IGU-ansatte, og han ser meget positivt på, at de deltog i virksomhedens julefrokost på lige fod med alle de andre ansatte. Han venter dog lidt utålmodigt på at deres effektivitets- og initiativlyst stiger, for så skal det nok blive rigtig godt, og IGU er et godt springbræt til at komme videre, slutter Egon.

”Uden kommunens indsats var vi nok kørt døde i det”.

Skovfoged Jan Olsen roser uforbeholdent den indsats, som Faxe kommune med Karina Langhorn som konsulent har ydet overfor Gisselfeld Kloster. Man har to IGU-ansatte fra Eritrea, og kommunen har overtaget ansvaret for aftaleindgåelse og for uddannelsesplanen. Selv om ordningen er rettet mod virksomhed og flygtning, uden nødvendigvis at involvere kommunen, så mener både Jan og hans administrative medarbejder Pia, at de havde været helt fortabte uden kommunens hjælp. Det gælder både ved indmeldelse af ansættelserne i Vitasprogrammet og ved ansøgning om bonus.

Arbejdet i Gisselfelds skove er meget sæsonbetonet. Derfor har man traditionelt benyttet mange vikarer i højsæsonen, typisk fra Spanien. Da Faxe kommune modtog en stor del flygtninge, tænkte Jan, at man vel lige så godt kunne tilbyde dette sæsonarbejde til nogle af dem, og han rettede henvendelse til kommunen. Det resulterede i at tre eritreanere begyndte i praktik. Oprindeligt havde Jan kun tænkt, at de skulle være der i højsæsonen, men med løntilskud åbnede der sig en mulighed for, at de kunne være der på fuld tid i et år. Senere blev så IGU-ordningen introduceret, og det betød, at man valgte at tage Zacharias og Esajah ind i denne ordning fra den 1. maj 2017.



Jan fremhæver, at ordningen er tilpas fleksibel til, at de kan arbejde på fuldt tryk i højsæsonen, og så gå på uddannelse og afspadsere i lavsæsonen. Der er en del forholdsvis simple arbejdsopgaver, som de med det samme kan instrueres i og derefter hurtigt arbejde med en god effektivitet. Der er dog en del, de skal uddannes i. De har været på Skovskolen og fået et motorsavskursus og andre grundlæggende kurser, men Jan efterlyser et traktorkursus. ”De har meget lidt viden om motorer med sig, og det er et problem at finde relevante kurser, på et niveau, de kan følge med i,” siger Jan. Han anfører også, at det betyder, at de får de mest simple arbejdsopgaver i skoven. Det er svært, at give dem de mere spændende opgaver, fordi forudsætningerne ikke er i orden.

Især det mere fagtekniske sprog er en udfordring. De går begge til danskundervisning to gange om ugen, og noget mere i vintermånederne, men der får de ikke lært de tekniske udtryk. Så bruger de Google Translate, som man er vant til med de øvrige udenlandske sæsonarbejdere, men det gør selvfølgelig forståelsesprocessen mere kompliceret. Jan understreger, at især den ene af de to ansatte har haft en meget positiv faglig og sproglig udvikling. Det er faktisk gået så godt, at han har meddelt, at han gerne vil stoppe og starte på en 9.klasses uddannelse. Den anden IGU-ansatte har noget langsommere udvikling – måske fordi han i en periode har koncentreret sig om sin familiesammenføring.

Jan ser klart IGU-ordningen som en rekrutteringskanal til fast ansættelse. Størstedelen af de faste medarbejdere er ved at være godt oppe i årene, så der bliver behov for at få nye ind, der gerne vil arbejde i skoven. Erfaringen med de to fra Eritrea er, at de arbejder godt og hurtigt med stor loyalitet og stabilitet, så når nu den ene vil gå i uddannelse, vil man gerne tage en ny ind som erstatning. Man har også en i

tankerne, men vedkommende er blevet 41 år, og er dermed for gammel til IGU – en aldersbegrænsning, som Jan ikke helt kan forstå begrundelsen for.

”Vores udenlandske medarbejdere har været med til at flytte nogle fordomme og rykke nogle grænser, hvilket jeg ser som en stor fordel. Jeg vil bare ønske, at vores medarbejdere fra Eritrea også lærer at udvise mere initiativ, og holder sig mindre for sig selv, så vi kan få blandet danske og udenlandske medarbejdere endnu mere” siger Jan.

Fra frisør til landbrugsmedhjælper

Der er sket noget af en omvæltning i Erfrem Weldesamuels liv, efter han kom til Danmark fra Eritrea for nogle år siden. Han holder meget af det daglige arbejde med dyrene på det økologiske landbrug Ormsiggaard hos Frode Gregersen i Forum ved Esbjerg.



Erfrem arbejder hver mandag, onsdag og fredag på gården fra kl. 9.00 til kl. 18.00 med to timers frokostpause. Han går på sprogskole tirsdag og torsdag. Selv om han ikke havde erfaring med dyr, så går staldarbejdet rigtig udmærket. Frode siger, at han arbejder på samme niveau som en god lærling – det går ikke alt for stærkt, men det bliver gjort ordentligt.

Erfrem er ret selvkørende og passer de daglige opgaver i stalden. Han fodrer og passer køer og kalve, og han står også for malkningen. "Erfrem er stabil og har et godt humør, og vi kommunikerer bedre og bedre", siger Frode. Frode har en fortid som ulandsfrivillig i Afrika, så han kender en del til den kultur, som Erfrem kommer fra. "Jeg kan også klart fornemme, når Erfrem ikke har forstået hvad jeg siger, selv om han siger at det har han. Det kræver tålmodighed at have en IGU-ansat, men det går godt. Når han indimellem åbner op om sin fortid, så kan vi godt

forstå, at han har nogle ting i bagagen at slås med".

Erfrem er alene i Danmark, men bor med et par landsmænd i Esbjerg. Han er tilfreds med sit arbejde, og også med den hjælp han får fra kommunen. Han er dog noget utilfreds med, at de er stoppet med at betale for, at han kan få et kørekort. Han har forstået, at kommunen ville betale et kørekort, men efter at han dumpede et par gange, har kommunen lukket kassen i. Det er svært for Erfrem selv at finde penge i budgettet til at få taget kørekortet. Også Frode er betænkelig ved, at Erfrem ikke har fået kørekortet. Det betyder, at der er en række arbejdsopgaver, han ikke kan sættes til, for han må ikke køre traktor på offentlig vej.

Initiativet til at ansætte Erfrem i en IGU-stilling kom fra kommunens jobcenter. Frode havde en dansker i praktik, men han var ret ustabil, så da jobkonsulenten i stedet foreslog Erfrem, sagde Frode ja til at tage ham i praktik i tre måneder. Det gik fint. Erfrem fik lært at malke, så 1. maj 2017 startede han som IGU-ansat. Jobcentret hjalp med at skrive aftale og de stod også for uddannelsesplanen, som i første omgang drejede sig om danskundervisning. Det forventes, at Erfrem bliver færdig med danskuddannelsen til maj, og derefter planlægger Frode, at han skal deltage i nogle særligt tilrettelagte landbrugskurser om pasning og fodring af husdyr.

Frode føler sig godt orienteret om IGU-ordningen af kommunen, men han kunne godt ønske, at man hjalp den IGU-ansatte noget mere med de praktiske forhold ved at blive lønmodtager. "Erfrem har svært ved at forstå en lønseddel og alle de andre økonomiske forhold, der er forbundet med at være i arbejde. Jeg kan se, at han ofte ligner et stort spørgsmålstegn. Det ville også være gavnligt, om arbejdsmarkedets parter kunne enes om en mere enkel og overskuelig måde at aflønne på. Vi andre forstår jo heller ikke det hele!"

27 årige Erfrem ser ud til at befinde sig godt i stalden, og når man spørger ham hvad han gerne vil efter IGU, så siger han klart, at han gerne vil fortsætte i landbruget.

Det er vigtigt med danske kontakter for at lære sprog og kultur

”Det har jeg fået via min arbejdsplads FF Tool i Aalborg”, siger Nayef Mousa fra Syrien. ”Det er på arbejdspladsen, jeg får lært både at tale dansk og om danske forhold, når jeg taler med kollegerne om alt muligt”.



Nayef har været IGU-ansat på FF Tool siden første juni 2017, og var inden da i en kortere periode ansat i praktik med løntilskud. Det var virksomhedskonsulenten fra Jobcentret, som foreslog FF Tool at tage Nayef ind i en IGU-ansættelse, og de var behjælpelige med selve ansættelsespapirerne. Uddannelsesplanen har virksomheden selv stået for. ”Og det trak tænder ud!”, siger logistikchef Jesper Munk. Nayef havde færdiggjort sin danskuddannelse, så vi skulle lægge mange AMU-kurser ind i planen. Jesper synes, det er problematisk at finde relevante kurser, der passer ind i virksomhedens behov. ”Når man så endelig finder nogle, der kunne være relevante, er det usikkert om de gennemføres, eller AMU-udbyderen stiller store sproglige krav uden at anerkende en bestået danskuddannelse fra Sprogcentret”. Jesper anbefaler, at det bliver virksomhederne, der definerer omfanget af uddannelse efter behov og relevans – i hvert fald når den IGU-ansatte har bestået danskuddannelsen. ”Vi fylder jo en masse intern oplæring eller uddannelse på, som kan indgå i uddannelsesdelen”.

Som et eksempel på dette, er Nayef blevet oplært i lagerets computerprogram. Nu kan han arbejde selvstændigt og løse alle opgaver i forbindelse med modtagelse, registrering og forsendelse af varer. Nayef indgår i et tæt samarbejde med kollegerne i teamet, og de har en forholdsvis fast rutine omkring løsning af dagens opgaver.

Nayef er blevet meget bedre til dansk og til at udføre arbejdsopgaverne. ”Vi har fået en arbejdskraft og en god kollega, der passer fint ind på netop vores arbejdsplads”, siger Jesper. Alt i alt ser han IGU-ordningen som en god måde at få flygtninge ud i arbejde på, og han understreger, at det har været en øjenåbner for arbejdspladsens danske medarbejdere. De var betænkelige, om sprog og arbejdskultur ville fungere, men det blev alt sammen gjort til skamme. Man har kun oplevet små sproglige problemer, og alle kolleger er gode til at rette med et glimt i øjet. De er alle interesserede i Nayefs liv og baggrund.

Virksomheden og kollegerne har hjulpet meget med praktiske spørgsmål og har rådgivet om skatteforhold, fradrag, forskudsregistrering, samt sørget for at Nayef er blevet meldt ind i A-kassen. Nayef selv siger, at IGU-ordningen er god, hvis man får gode kolleger, og man kommer på en arbejdsplads, hvor der sker oplæring. ”I starten i Danmark forstod jeg næsten ingenting, og kunne ikke tage med en bus. Sprogskole og et højskoleophold lærte mig meget, men da jeg startede på FF Tool, var det stadig svært for mig, at tale med andre på dansk. Jeg måtte spørge meget i starten, men lærte hurtigt nye ord og begreber, så jeg er rigtig glad for at være her”, siger Nayef på flot dansk.

Han glæder sig til at få en fast stilling efter IGU, også fordi han så stiger i løn. Det bliver nemmere at få familiens økonomi til at hænge sammen. En gang, ude i fremtiden, kunne han godt tænke sig at arbejde som mekaniker, et arbejde han har kendskab til fra Syrien – men lige nu er han glad og tilfreds, hvor han er.

Welde indgår fint i virksomheden og er sin løn værd

Det er meldingen fra direktør Anders Thy, Inelco Grinders i Fjerritslev. Weldetinsae Tekie, i daglig tale bare Welde, fra Eritrea er IGU-ansat i virksomheden og har været det i et år. Inden da har Welde været i praktik og løntilskud i virksomheden, og aftalen er at Welde fortsætter ansættelsen med samme løn, som i løntilskudsjobbet.

Når vi blev enige om, at en IGU-ansættelse var en god ide, så var det fordi det gav Welde nogle uddannelsesmuligheder i forbindelse med ansættelsen. Først og fremmest muligheden for at lære dansk. I det første halve år deltog Welde i danskuddannelse en hel dag om ugen, men nu er det noget mindre, og man er ved at finde mere faglige kurser i samarbejde med Jammerbugt Jobcenter. I den forbindelse undrer det Anders, at AMU udbyder kurser for tosprogede, og så alligevel sprogtester deltagerne. Virksomheden har også påtaget sig at indsende den månedlige opgørelse over uddannelsestimer til kommunen, så Welde kan få sin uddannelsesgodtgørelse. Det er svært for flygtningen selv at gøre det, og det bliver ikke bedre af, at kommunen ikke altid er præcise i sine udbetalinger, så der skal noget kontrol til fra virksomhedens side.

Anders synes at Welde er blevet mærkbart bedre til dansk – han har da også bestået den teoretiske del af truckcertifikatkurset, men mangler lige den praktiske del, som har voldt nogle problemer. Måske fordi Welde ikke har kørekort, så fornemmelsen for at køre ligger ikke lige for. Welde har i løbet af ansættelsen fået sin hustru familiesammenført, og det gav lige et sprogligt dyk. Men hos Inelco Grinders er holdningen, at så må man jo prøve at være med til at gøre hende bedre til dansk også, og hun har fået en del vikartimer i virksomheden.



Weldes normale arbejdsdag er forholdsvis struktureret med en række faste arbejdsopgaver. Formiddagen går som regel med at pakke ordrer efter en plukliste, opgive vægt og mål og klargøre til fragt. Da Welde bor tæt på arbejdet, spiser han gerne frokost hjemme, og eftermiddagen går med små montage opgaver, etikettering, og blanding af slibevæske. Welde styrer stort set selv sin arbejdsdag i samarbejde med en kollega på lageret, og de får snakket en del dansk sammen. Man synes at Welde fungerer fint både arbejdsmæssigt og socialt, og han deltager i virksomhedens sociale arrangementer som for eksempel julefrokost, dog uden at spise og drikke det hele.

Det hele startede for nogle år siden, da Anders på internettet læste om at få flygtninge ansat. Han forudså at man snart ville få brug for en ny ansat, så han ringede til Center for Integration i Odense, som havde skrevet opslaget på nettet. De sendte ham videre til jobcentret i Jammerbugt kommune, som derefter var særdeles aktive og hjælpsomme. De besøgte virksomheden for at klarlægge behovet, og derefter kom der to ud til jobsamtaler. Her gav Welde klart det bedste indtryk, og et forløb med praktik og senere IGU-ansættelse blev aftalt. Alle aftaler og planer laves i samarbejde med Jobcentret og det er en rigtig stor hjælp for små virksomheder, som ellers kan have svært ved at orientere sig i vrirten af tilbud og regler.

Inden de gik ind i en IGU-ansættelse, snakkede Anders grundigt med de øvrige ansatte, for at sikre sig at alle syntes, det var en god ide at få en flygtning ind i virksomheden. Virksomheden har tidligere brugt

arbejdsdrenge, men det fungerer ikke længere. De ansatte syntes det var en god ide – deres eneste krav var stabilitet, så var det ligegyldigt, hvor personen kom fra.

Både Welde og Inelco Grinders er glade for aftalen, og når uddannelsen er slut om et år, vil Welde formentlig blive tilbudt fortsat ansættelse i virksomheden.

Shabnam er netop kommet videre, men Alliance+ tager gerne en ny!



Det siger serviceleder Tina Andresen og afdelingschef Klaus Steenholt fra Alliance+ samstemmende. Shabnam Shermohammed fra Afghanistan har været IGU-ansat i virksomheden fra maj 2017 med arbejdsopgaver på det rengøringstekniske område på en skole i Rødekro ved Aabenraa. Alliance+ har været virkelig glade for Shabnam, og hun betegnes som både stabil og fleksibel.

Hvis hun mødte ind noget senere, fordi bussen til Rødekro var forsinket, så lagde hun selv tid til i den anden ende. I det hele taget arbejdede Shabnam meget selvstændigt, og kvaliteten af hendes arbejde var altid i orden. Alliance+ tilbød hende derfor gerne ekstraarbejde, så hun kunne supplere lønnen. Shabnam var allerede ganske god til dansk, da hun startede, så uddannelsesplanen gik mest ud på fagdansk, da hun ikke kendte fagudtrykkene. Hun startede derfor ansættelsen med 10 ugers fagdansk hos den lokale AMU-udbyder.

Tina siger, at det var noget kaotisk at lægge arbejdsplaner for Shabnam i begyndelsen, da de kun tre dage inde i ansættelsen fik beskeden om, at hun næste uge skulle starte uddannelsesophold på 10 uger. I en periode var hun så inde og arbejde om fredagene, men det blev også ændret undervejs. Det har været en konsekvens af, at skolen og jobcentret har stået for uddannelsesplanen. Det har betydet ændringer og korte varsler, men både Tina og Klaus er klar over, at det er nødvendige mulige løsninger for at få alt til at gå op. De understreger, at det er en ringe pris at betale for, at Jobcentret og skolen så til gengæld er garanter for, at uddannelsesplanen udarbejdes og følges.

Klaus understreger meget kraftigt at uden det tætte samarbejde med jobcentret og deres støtte i hele forløbet, så tror han, at ansættelsen var gået galt for længe siden, hvis den da overhovedet var kommet i stand. "Selv om vi tydeligt kunne mærke, at Shabnam var godt forberedt både i forhold til at arbejde på en dansk arbejdsplads og i forhold til kultur, så dukkede der uværgerligt nogle problemer op, som vi ikke lige kunne se en løsning på, men her var jobcentrets mand altid i stand til at finde forklaringer og løsninger".

Som et eksempel nævnes at Shabnam, når hun gjorde rent på skolen efter skoletid tit tog tørklædet af. En dag hvor pedellen også var der sent og kom forbi, blev Shabnam forlegen og ser genert ned i gulvet og vil ikke rigtig tale til ham. Pedellen tror, at hun er sur eller bange for ham, og kan ikke forstå, hvad der er galt. Her hjalp jobcentermedarbejderen med til at forklare kulturforskellene, og genoprettede dermed den gode stemning.

At Shabnam var god til dansk og kunne udtrykke sig godt på sproget blev fastslået allerede ved jobsamtalen, og det blev yderligere understreget i efteråret, hvor hun sammen med Klaus deltog i et SIRI arrangement om IGU for Region Syd i Middelfart. Her fortalte Shabnam om sine oplevelser som IGU-ansat og hun bevarede spørgsmål fra salens næsten 40 deltagere. Det synes både Tina og Klaus var ret sejt!

Det er derfor både med stolthed og beklagelse, at de netop har modtaget Shabnams opsigelse, da hun nu vil starte selvstændig virksomhed sammen med hendes familie. Stolthed fordi de synes, de har været med til at give hende selvtillid og tro på, at hun kan stå på egne ben på det danske arbejdsmarked. Beklagelse fordi de mister en god medarbejder, og så en lille smule bekymring for om det kommer til at gå godt for Shabnam. "Man kommer jo tæt på og kommer til at kende en person som Shabnam rigtig godt, så selvfølgelig er jeg lidt bekymret for om det går godt", siger Tina.

Alliance+ er parate til at prøve kræfter med en ny IGU-ansættelse, forudsat at kommunens jobcenter understøtter processen lige så fornemt, som de har gjort med Shabnams ansættelse. "Vi er trygge ved, at de kan screene eventuelle kandidater med god viden om, hvilke behov vores virksomhed har, så sammen med Jobcentret tror jeg på, vi godt kan få flere successer", slutter Klaus.

Ayoob har opsagt sin IGU-stilling

Det er ikke fordi Ayoob Hassan Muradi er ked af sit arbejde i Bramdrupdam Sports- og Mødecenter i Kolding, hvor han har været IGU-ansat i over et år. Men Ayoob er noget frustreret over, at uddannelsesdelen ikke lever op til hans forventninger. ”Der bliver lavet om i forhold til min plan, fordi det planlagte kursus ikke bliver gennemført, og i stedet kommer jeg på kurser, jeg ikke har så meget brug for, og der skal bruges lang transporttid for at deltage”.



Ayoob vil meget gerne uddannes til VVS'er, men han kan ikke få de relevante faglige kurser, og selv om han har optrappet den almene uddannelse på VUC til at omfatte både dansk, matematik og engelsk, kan han ikke få vurderet sine kompetencer, når han ikke er indskrevet på uddannelsesstedet. Så nu har han taget konsekvensen og tilmeldt sig 9.klasse på VUC for derefter at påbegynde en EUD-uddannelse.

Samtidig med at Ayoob vil studere på fuldtid, får han bedre mulighed for at være der for sin gravide kone, og han er også lovet mulighed for at tage vagter i sportscentret, så han kan supplere SU-ydelsen. En typisk vagt for Ayoob har været fra 15 til 23, hvor han har arbejdet med rengøring, service og klargøring i centret, ligesom han hjælper til i cafeteriaet ved behov. Han er betroet halassistent, og er ofte den, der lukker og slukker i hallen om aftenen.

Driftschef Bjarne Tamberg er ked af Ayoobs beslutning, men han er også forstående for den. ”Der har ikke været så meget fleksibilitet hos den lokale erhvervsskole, så vi kunne kombinere IGU-ansættelsen med fornuftig forberedelse til erhvervsuddannelse, så jeg forstår, at han vælger den formelle vej”. Det skal understreges, at IGU-konsulenten i Jobcentret har været meget behjælpelig, og det er i fuld forståelse med hende, at beslutningen er truffet.

Ayoob og Bjarne mødte første gang hinanden i forbindelse med et speeddating-arrangement, som job- og sprogcenter havde arrangeret. De fik en kort CV-beskrivelse af kandidaterne, og havde på forhånd valgt nogle ud, de gerne ville tale med – heriblandt Ayoob. Han havde nogle erfaringer, der var brugbare, og efter sommerferien 2016 var Ayoob to dage ugentlig i praktik, som senere resulterede i en IGU-ansættelse fra januar. Samtidig færdiggjorde Ayoob sin danskuddannelse, så det sproglige niveau var ganske godt, da han startede IGU.

Bjarne understreger dog, at det er blevet endnu bedre i det forløbne år, hvor Ayoob har haft lejlighed til at snakke både med brugere og kolleger hver dag – og så har det hjulpet, at Ayoob har humor og forstår den lokale humor i centret. Ayoob er på alle måder indgået som en del af teamet. Der er tilrettelagt så varieret en hverdag som mulig, og efter en kort oplæring har han været selvkørende i alle funktioner.

Der var tildelt mange aftenvagter for at give plads til mere uddannelse på VUC, og man har givet fuld løn også i uddannelsestiden. ”Vi troede faktisk, man kunne få refusion på samme måde som ved andre elever, men det fandt vi ud, at man ikke kunne, og så er vi bare fortsat med at give løn i hele perioden, når nu løndelen i IGU er så besværlig”.

Ayoob, der er Iraner, men er kommet til Danmark fra Irak, har erfaring med el og VVS med sig – han får gode karakterer både i dansk og matematik på VUC – så alle er enige om, at det nok er et godt valg, at han nu vælger den ”rigtige” vej til uddannelse.

Bjarne kunne godt overveje en ny IGU-elev, hvis jobcentret yder samme gode service, og hvis skolerne bliver mere parate til at åbne dørene for IGU-eleverne med relevante uddannelses tilbud. ”Det er en god ordning til at give erfaringer og lære sprog, men den faglige uddannelsesdel bør bestå af nogle bedre tilbud” slutter både Bjarne og Ayoob i enighed.

Det kræver tid og tålmodighed at sikre forståelsen

Abraham Kfle fra Eritrea har nu været IGU-ansat på Tropica vandplanter siden 1. juli. "Han er en varm og lun gut, der arbejder godt", siger personaleleder Åse Haislund, "men vi bruger også meget ekstra tid på ham".



Det gælder både arbejdsmæssigt, hvor Åse siger, at Abraham endnu har svært ved selv at vurdere, hvordan han skal prioritere arbejdsopgaverne, og mere praktisk. Man har måttet gennemgå hele lønsedlen og forklare skatteregler, hvad skatten egentlig går til, og hvordan man bruger e-boks. "Der var mange ting, han ikke kendte til, og det var svært at være sikker på, at det var forstået, så det var tungt i begyndelsen", siger Åse.

Abraham er 30 år og kommer fra en tilværelse som landmand i Eritrea. Han kom til Danmark i 2014, og året efter kom hans kone også hertil. De har fået to børn i Danmark, så der er nok at se til. Abraham er stille af natur og lidt tilbageholdende, så man skal skubbe på, for at få ham til at deltage i arbejdspladsens sociale arrangementer. Med kone og to små børn, er det forståeligt for Åse, at han ikke også kan afse fritid til arbejdskollegerne.

Abraham har lidt svært ved at overskue fremtiden, men han vil gerne blive i Danmark og have et arbejde, så han kan sikre sine børn en god fremtid. Han er glad for arbejdet og kollegerne og vil gerne blive på Tropica efter IGU. Han ser frem til, at der i anden halvdel af IGU-ansættelsen kommer mere faglige AMU-kurser ind i hans uddannelsesplan, når han snart er færdig med danskuddannelsen. Familien har fået danske venner, som også gør at de får talt dansk, og samtidig lærer mere om det danske system.

Abraham er da også blevet meget bedre til dansk. Han bruger 7 timer om ugen på sprogskolen, og er i gartneriet de resterende 30 timer om ugen. Der bruges stadig ekstra tid på at sikre forståelsen, men det er blevet væsentligt bedre. Abraham er vellidt på arbejdspladsen, ikke mindst fordi han er meget stabil.

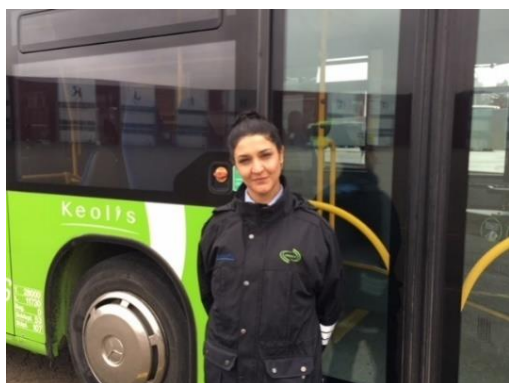
Kollegerne har straks accepteret Abraham, og alle er positivt interesserede og spørger meget ind til hans liv i både Danmark og Eritrea. I starten spadserede Abraham til arbejde hver dag, da han nægtede at lære at cykle. Efter lidt pres fik han det lært, så hans transporttid er blevet væsentlig kortere.

IGU-aftalen kom i stand efter en henvendelse fra Aarhus Kommune. Sammen med en tolk kom han ud på arbejdspladsen, og de fik alle forklaret IGU-ordningen. Da man stod og manglede en servicemedarbejder på grund af stigende aktivitet, blev det aftalt, at han startede i en prøvepraktik, og fra 1. juli blev han så ansat. Abraham er ansat på samme vilkår som de andre elever i virksomheden, og han udfører mange ad hoc arbejdsopgaver på en dag. Derudover skal han sikre, at kasser er klar til forsendelse, han pakker kataloger, og han passer vaskemaskinen til de store planteborde.

Åse siger, at der er gode muligheder for, at Abraham kan blive fast ansat som servicemedarbejder efter IGU. "Vi har et samfundsansvar, så vi skal kunne tage folk ind, også selv om vi bruger ekstra tid på det. Det ville dog være en stor fordel, hvis de kunne lidt mere sprog, og var lidt mere selvkørende, når de startede", slutter Åse.

Nazliya kan køre stor bus, men kollegerne måtte lære hende at cykle.

Da Nazliya Mohammed kom til Danmark fra Syrien for fire år siden, og med egne øjne så, at der var kvindelige buschauffører, blev der tændt en drøm i hende, og hun besluttede, at det ville hun også kunne.



Nazliya forfulgte drømmen. Da VUC og AMU Fyn viste hende muligheden for at få et chaufførjob, gik hun straks i gang med at tage et almindeligt kørekort.

Nazliya deltog på et 4 ugers kursus, inden hun blev IGU-ansat. Det blev Keolis, der ansatte både Nazliya og en række andre som IGU-elever, og de startede alle deres IGU-ansættelse med 20 ugers uddannelse på AMU Fyn. I løbet af de 20 uger skulle de dels lære branchen at kende og en række danske ord og udtryk, der er nødvendige i busbranchen, og nok så væsentligt skulle de tage et buskørekort.

Nazliya husker tiden på skolen som god og spændende, og hun var glad for at hendes kommende arbejdsgiver, driftschef Uffe Tokehøj, viste dem stor opmærksomhed og ofte kom og hilste på i løbet af uddannelsen. Det gav en fornemmelse af at høre til Keolis. Så 8 måneder efter Nazliya tog det almindelige kørekort, fik hun også buskørekort og var derefter klar til at fragte bus og passagerer rundt i Odenses gader. Hun kan samtidig prale af, at være den første kvindelige buschauffør af syrisk afstamning i Danmark.

Køreprøvetidspunktet kommer ikke altid til at passe med uddannelsesperiodens afslutning, så da Nazliya startede på selve arbejdspladsen, havde hun endnu ikke fået buskørekortet. I ventetiden måtte hun derfor hjælpe til i kantinen. Det var hun ikke umiddelbart begejstret for, men hun kan godt se, at det var en god måde at få trænet det danske sprog på.

I det hele taget lægger Nazliya vægt på at få lært det danske sprog godt, og i de 8 måneder hun nu har kørt bus, er hun blevet meget bedre til dansk. Det er ganske tydeligt ved snakken med Nazliya, at hun udtrykker sig frit og hurtigt, og at hun tænker på dansk.

Uffe understreger, at sproget ofte er en udfordring. For det første stilles der store sproglige krav for at bestå prøverne, men også kundebetjeningen i det daglige kræver et godt danskniveau. Derfor sætter Keolis nu krav til de kommuner, som vil anviser borgere til IGU-stillinger, at de først får et 4 ugers intensivt og brancherettat sprogkursus. Man har også startet et samarbejde med VUC, så der kan tilbydes danskundervisning til alle ansatte på Keolis, der måtte have behov. Ellers kan det være svært at finde egnede kandidater, siger Uffe.

Man er nu i gang med at uddanne anden runde buschauffører, hvor Keolis har 14 IGU-ansatte på holdet. Tilrettelæggelsen sker i et partnerskab mellem Keolis og AMU Fyn, og det er ansatte fra Keolis, der underviser i busspecifikke emner. De ansatte får udleveret uniform, som de også forventes at bruge på skolen, og de får tit besøg fra Keolis. "Vi bruger besøgene både til opmuntring og til en smule adfærdskontrol", siger Uffe, "det er vigtigt, at de allerede i uddannelsestiden viser, at de kan overholde tiden og udviser stabilitet, for det skal de kunne for at arbejde som buschauffører." Han forventer derfor at

nogle af de 14 vil falde fra, også hvis de får problemer med at bestå køreprøven, da det ikke giver mening at fortsætte ansættelsen, hvis de ikke må køre bus.

Til gengæld har de mulighed for ganske hurtigt at stige i løn. Når de kan udføre chaufførjobbet på lige fod med de øvrige ansatte, får de tillæg så de matcher lønnen for ordinært ansatte. Samtidig er muligheden for at fortsætte i ordinær beskæftigelse i Keolis rigtig gode. Nazliya og hendes to IGU-ansatte kolleger tænker da heller ikke over, at de har en anden type ansættelseskontrakt end de øvrige ansatte. De arbejder på skiftende tider og fuldstændig samme vilkår som alle andre.

”Jeg har et rigtig godt forhold til kollegerne. Det er blevet min anden familie, og de hjælper mig meget” siger Nazliya med et smil. For eksempel var det tillidsrepræsentanten, som hjalp med at få lavet en forskudsregistrering, og det var også kollegerne, der opfordrede hende til at lære at cykle. Det afviste hun i starten, men hun gav sig, og satte sig op på cyklen og kunne bare køre. Hun vidste dog ikke, hvordan hun skulle bremse, så det blev en lidt voldsom start, men i dag kan hun både køre stor ledbus og cykel.

Uffe vil gerne påpege to problemer, han er stødt på i forbindelse med IGU-ordningen. Det ene er meget konkret, da en af de IGU-ansatte gerne ville flytte til Odense for at komme nærmere arbejdet. Men boliganvisningen i kommunen ville ikke anerkende en IGU-aftale som en fast ansættelsesaftale, og dermed kunne der ikke anvises en lejlighed. Det var overraskende og ulogisk, synes han.

Det andet problem var i forbindelse med jobmatchningen. ”Vi har IGU-ansatte med mange forskellige baggrunde og også en med IT-baggrund. Ved et tilfælde fandt jeg ud af, at TDC netop efterspurgte denne kompetence – der kunne godt være lidt mere koordinering både i selve jobcentret og med nabojobcentre.” synes Uffe.



Nazliya bliver også brugt, når Keolis skal ud og præsentere IGU-ordningen. Hun synes, det er en glimrende ordning, der hjælper flygtninge ud på arbejdsmarkedet, og så lærer man en masse dansk sprog. Nazliya er blevet så god, at hun også fungerer lidt som tolk for Keolis, når det brænder på. Nazliya understreger også, at det kræver en indsats af en selv, at blive en del af det danske samfund. ”Vi har danske venner, som siger at vi har meget danske vaner. Min mand, som har mere faste arbejdstider end mig, har i hvert fald lært både at hente børn i institutionen og lave mad”, slutter Nazliya.

Det er Mahmouds egen fortjeneste at det går godt, han er superengageret!

Mahmoud Al Ibrahim har været ansat i IGU-ordningen i Føtex i Aabenraa siden 1. April 2017. Han arbejder i køleafdelingen blandt andet sammen med afdelingsleder Helle Nordgren Bruhn, der påpeger, at i dagligdagen fungerer det hele fint. Mahmoud møder tidligt om morgenen og fylder varer op, laver salgsudstillinger, kontrollerer datoer og betjener kunder. Det er mest det praktiske og fysiske arbejde, som Mahmoud står for. Skilteskrivningen overlader han til andre - indtil videre.

Både Helle og HR-ansvarlig for alle Dansk Supermarkeds IGU-ansatte, Annette Vittrup kan mærke meget tydelig sproglig udvikling og forbedring, så det er blevet meget nemmere at kommunikere. De er endda nået så langt, at de nu også kan kommunikere i telefonen, hvor man ikke har ansigtsudtryk og kropssprog til hjælp.



Det er begrebsforståelsen, der er den store udfordring, påpeger Annette - især de faglige begreber, så det gøres der meget ud af på de kurser, der gennemføres for alle Dansk Supermarkeds IGU-ansatte på virksomhedens kursuscenter i Ebeltoft. Dansk Supermarked har 33 IGU-ansatte, og lige som alle andre ansatte i koncernen, kommer de på ugekurser med overnatning. Her lærer de hinanden at kende på tværs af landet, og både på kurset om dagen og om aftenen går snakken på dansk. Der er et klart mål for alle IGU-forløb, at de skal lede til erhvervsuddannelse, som kan bruges i koncernen. Så ud over faglige emner er der mange almene fag i uddannelsesplanen.

Mahmoud kommer fra Syrien, og han har været i Danmark i to år. Han har børn, der taler godt dansk, og hans kone er også IGU-ansat. Hver onsdag går Mahmoud på den lokale sprogskole, hvor han nu er i gang med modul 5. I det hele taget er Mahmoud optaget af at tilpasse sig det danske arbejdsmarked. Han har for eksempel valgt ikke at holde Ramadan, da det ikke harmonerer med hans arbejde.

Det er ikke den økonomiske gevinst, der driver Mahmoud. Selv om både han og konen har IGU-indtægt, får de alt i alt ikke meget ekstra ud af arbejdet. De overvejede at stoppe, men fandt ud af, at det er bedre at tjene sine egne penge end at få integrationsydelse. Både Annette og Mahmoud mener, at det relativt lave lønniveau kan være en medvirkende årsag til, at IGU-ordningen har et negativt ry i miljøet. Et andet problem er den usikkerhed, der er om, hvad IGU-uddannelsen egentlig kan bruges til.

Et irritationsmoment for Dansk Supermarked er den meget forskellige tilgang, de enkelte kommuner har til at få borgere i IGU-ansættelse. Nogle, som for eksempel Aabenraa, er meget hjælpsomme både for virksomhed og borger, andre har dårligt nok kendskab til ordningen. Annette påpeger, at Dansk Supermarked, som landsdækkende virksomhed, ikke kan arbejde med forskellige løsningsmodeller, så hun efterlyser klare regler for at søge og få godtgørelse, og for hvorledes man skal dokumentere uddannelsesdelen.

Den IGU-ansatte har egentlig selv ansvar for disse områder, men det er urealistisk, at de kan overskue det. Lad det hellere være op til hver enkelt virksomhed/kommune at få disse administrative ting på plads, lyder det fra Annette.

Alfred Pedersen & Søn har 10 ansat i IGU-ordningen.

”Egentlig var det vores mål, at vi skulle have 15 ansatte, men 10 ansatte har vist sig at være det antal, vi kan overkomme”, siger personalechef Kevin Humphries fra gartneriet. De 10 IGU-ansatte kommer fra 3 forskellige lande: Eritrea, Syrien og Afghanistan, og de arbejder på forskellige hold på det mere end 120.000m² store gartneri.

Ideen kom først op på et ledelsesmøde. Her havde man hørt og læst lidt om ordningen, og syntes, at det var et godt supplement til at bruge vikaransættelser i højsæsonen. Her kunne man oplære de ansatte og løfte et socialt ansvar på samme tid, og så tilrettelægge at de IGU-ansatte var på uddannelse i lavsæsonen. Strategien var, at der skulle være jobåbninger efter IGU-perioden, så IGU-ordningen kunne fungere som en rekrutteringskanal. Man havde gode erfaringer med praktikordninger i forvejen, så man rettede henvendelse til jobcentrene i Assens, Odense og Middelfart.

I dag bor 9 af de IGU-ansatte i Assens kommune, så det er jobcentret her, man har det tætteste samarbejde med. Kevin glæder sig over, at jobcentrets konsulenter stadig er nærværende og løbende følger op på de IGU-ansatte. Han fremhæver, at der i Assens var et meget realistisk billede af ordningens muligheder og tilpasning til arbejdet på et gartneri, og han roser samarbejdet.

Inden ansættelserne gik i gang, var der et arbejde med at forberede medarbejderne. Især formændene var lidt skeptiske. De syntes, det var en udfordring, at de ikke vidste, hvad de ville møde, og hvilke oplevelser de nye ansatte ville have med sig i bagagen. Inden selve ansættelsen var de IGU-ansatte derfor først i to eller tre ugers prøvepraktik, så alle parter kunne se hinanden an.

Det betød, at der i januar februar 2017 startede 5 IGU-ansatte, og at man i april var nået op til 10 ansatte. Der røg en del ind og ud af ordningen i perioden. Det trak ganske mange tænder ud hos flere af de ansatte, og mange syntes det var lidt tungt. Men i dag er der ro på, de IGU-ansatte er stabile og ved, hvad de skal fortage sig, så alle er i dag rolige og tilfredse med ordningen.



En af de IGU-ansatte er Bereket Tesfay fra Eritrea, som har været i Danmark i tre år. Det var en jobkonsulent i Jobcentret, der spurgte Bereket, om det var noget at arbejde i et gartneri. Bereket havde lidt erfaring med plantevækst fra Eritrea, så han sagde ja til at komme i 3 ugers prøvepraktik hos Alfred Pedersen. Bereket syntes om arbejdet, så han blev ansat på en IGU-kontrakt i februar 2017.

Selv om han synes timelønnen er noget lav, så er han godt tilfreds. Han synes, han får god hjælp til arbejdet i gartneriet, hvor han binder planter op, sætter klaseforstærkere på, og i det hele taget soignerer tomatplanterne i den økologiske afdeling. Han arbejder hver dag fra seks til lidt i to, og to dage om ugen går han på sprogskole fra klokken 17.00 til 20.00.

I december og januar har han været på uddannelse på Kold College, så han nu er klædt godt fagligt på til arbejdet i gartneriet. Bereket vil gerne blive i branchen efter IGU, og han afviser ikke at tage en uddannelse som drivhusgartner. Kevin kan sagtens se ham fortsætte i virksomheden, når IGU-uddannelsen er slut.

Gartneriet har selv aftalt uddannelsesdelen med Kold College. Da de IGU-ansatte havde meget forskellige niveauer i dansk, er uddannelsesdelene individuelt tilpasset på det sproglige område, og første del af danskundervisningen foregik på gartneriets område. Den gartnerfaglige del foregår på skolen, og den er lagt, så den foregår i gartneriets lavsæson.

Selv om gartneriet er en meget international arbejdsplads med mange talte sprog, så er der tydelig dansksproglig forbedring hos alle de IGU-ansatte. Kevin er overbevist om, at flere af dem kan fortsætte i ordinær ansættelse. Deres effektivitet stiger mærkbart, og man har besluttet at den bonus virksomheden får, tillægges de IGU-ansattes løn. Kevin kan godt se en fortsættelse med nye IGU-ansatte, især hvis det gode samarbejde med kommunen fortsættes, så man ikke får en række administrative udfordringer.

”Vi vil gerne hjælpe nye danskere ind på arbejdsmarkedet, og samtidig få mulighed for at rekruttere god og stabil arbejdskraft”, slutter Kevin, ”det er en win-win situation”.

Abel har revet alle fordomme ned!

Der var en del skepsis og en række fordomme, da man på Fjernvarme Fyn snakkede om at ansætte en flygtning i et IGU-forløb. Derfor gjorde servicechef Michael Jensen meget ud af at tale med hele afdelingen, inden Abel Afoworki skulle starte. Han indkaldte til et formøde, hvor han sammen med tillidsmanden og jobkonsulent Rasmus Vincent Boas Fich, fra Odense jobcenter var klar til at besvare alle medarbejdernes spørgsmål. Fjernvarme Fyns tillidsfolk havde fra start af været meget positive i forhold til initiativet, så det var ikke svært at give gode begrundelser til medarbejderne for at påtage sig dette ansvar.



Abel kom rigtig godt ind på arbejdspladsen og i de daglige arbejdsopgaver. Han er i dag meget vellidt og fuldt accepteret som medlem af gruppen – alle betænkeligheder blev gjort til skamme. Abel er blot 18 år og kommer fra Eritrea. Han har en bror i Odense, men resten af familien er i Eritrea. Han er i kontakt med familien nogle gange om måneden, og selvfølgelig er der et savn, men han synes også det har været spændende at komme til Danmark, og lære en meget anderledes kultur at kende. Abel tager det hele med, han holder pauser og spiser med gruppen, og han har for nylig deltaget i sin første julefrokost.

Som nærmeste kollega og mentor udpegede man Robert Christiansen. Robert syntes, det var spændende og lidt vildt sådan at få ansvar for en ung teenager fra en helt anden kultur, især da de ikke talte samme sprog. Men nu synes han egentlig, at det var positivt at Abel ikke kunne engelsk, for så var de tvunget til at kommunikere på dansk, når de da ikke brugte tegnsprog. "Der var ikke så meget andet at gøre end at bruge kig og lær metoden", siger Robert, "og Abel har været god til at

forstå essensen. Af en teenager at være er han utrolig arbejdsom og hjælpsom", siger Robert, som synes, det har været en helt igennem positiv oplevelse.

Robert siger, at han også lærer meget, dels fordi han har påtaget sig et mere privat mentorforhold og er blevet en slags reservefar for Abel, men også i det daglige arbejde hvor han lærer meget om afrikanske forhold. En dag hvor de skulle flytte nogle sten, gjorde det et stort indtryk på Robert, da Abel fortalte, at når man flyttede sten i Eritrea, skulle man først kigge efter, om der gemte sig slanger under stenen.

Abel startede sit IGU-forløb i september, men var inden da en periode i praktik. Han har nogle få selvstændige opgaver, men går mest sammen med Robert. Odense kommune bevilgede ham et kørekort, som han nu er i gang med at tage. Det giver adgang til, at han kan komme til at bruge værkets maskiner og dermed langsomt komme til at arbejde mere selvstændigt. Abel skal på uddannelse i februar, hvor han gerne skulle erhverve et certifikat til at køre truck. Abel følger stadig danskuddannelse, men det foregår om aftenen, og er ikke en del af IGU uddannelsesplanen.

Der er sket en stor sproglig udvikling med Abel, og Robert håber, at han ved afslutningen af IGU-uddannelsen vil være klar til at starte på en erhvervsuddannelse. Han synes, det giver god mening at en ung opvokset mand som Abel, får en faglig uddannelse som ballast.

Det var HR-chef Gitte Lykke Hansen, der på vegne af virksomheden tog initiativ til at få ansat en IGU-elev. Det er led i Fjernvarme Fyns overordnede strategi og deres mangfoldighedsskarter, at man vil være en rummelig arbejdsplads. Derfor kontaktede hun det lokale jobcenter. Hun synes, det har været et fint samarbejde, der har ledt op til ansættelsen, men undrer sig over, at det tog forholdsvis lang tid at få det i stand.

Tes blev begavet af kollegerne på System Frugt

Da Tesfalem Gebtsawi, i daglig tale Tes, fra Eritrea for nylig blev far, blev han glædeligt overrasket over, hvor mange gaver, i form af barnevogn, børnetøj og legetøj, han modtog fra sine kolleger.

Det viser, at man bekymrer sig om hinanden på System Frugt, som er en meget multikulturel arbejdsplads med medarbejdere fra hele verden. "Ud over de faste medarbejdere har vi i øjeblikket fem IGU-ansatte fra henholdsvis Syrien, Eritrea, Makedonien og Iran", siger afdelingsleder Kirsten Christiansen. Hun synes, det er en spændende arbejdsopgave at få så mange nationaliteter til at fungere og integrere på en arbejdsplads. "Det kræver, at vi hele tiden arbejder med kulturforståelse, og så har vi indført, at arbejdsproget udelukkende er dansk!", siger hun.

Tes er lidt af en handyman. I Eritrea arbejdede han som landmand, men har også erfaringer som maler, murer og snedker. Selv om økonomien kan være meget stram som IGU-ansat, har han mulighed for selv at sætte mange ting i stand i hjemmet. Hans evner som handyman viser sig også i nogen grad på arbejdet. Tes møder hver morgen klokken 6.45, hvilket er noget før de andre ansatte. Han er nemlig god til at få startet maskineriet op, således at produktionen kan køre uforstyrret.



Tes arbejder mest ved en større maskine, der sorterer og pakker frisk ingefær. Kirsten fremhæver, at han er rigtig god til at se fremad og sikre sig, at der hele tiden er forsyninger til maskinen. Tes har også opgaven med at rydde op omkring maskinen. Det kan også blive til lidt overarbejde, når bakker til pakning skal gøres klar. De fem IGU-elever kan enten arbejde med pakning af frisk frugt, eller med pakning af tørrede frugter og nødder i snacks-pakker.

Hver tirsdag og torsdag formiddag får de fem IGU-elever danskundervisning på arbejdspladsen, hvor sprogcentret står for en virksomhedsrettet danskundervisning. De har også AMU-undervisning hver fredag. Det foregår sammen med IGU-elever fra andre større virksomheder i Aarhusområdet. Oprindeligt var det et lokalt projekt om at give flygtninge en IGU-ansættelse med et mål om at gøre dem til systemoperatører. Kirsten påpeger, at det har gjort hele opstarten væsentligt nemmere. Det har været en del af et fælles projekt, men fremadrettet vil hun arbejde på at målrette det mere til egen virksomhed, så det får præg af arbejde i en fødevarevirksomhed, mere end i en egentlig produktionsvirksomhed.

Tes sammen med kollega Ammar fra Syrien



Kirsten samarbejdede med fem kommuner for at finde frem til de fem, de har i dag. System Frugt er glad for de fem IGU-ansatte, de har, men det tog nogen tid, før jobcentret sendte kandidater, der kunne leve nogenlunde op til de krav, som virksomheden havde. "Vi lægger vægt på stabilitet og lyst og evne til at lære", siger Kirsten. "Har de det, kan man arbejde med den enkeltes kompetencer for at udvikle dem bedst muligt, og dermed gøre dem til et aktiv på arbejdsmarkedet". Et hjertesuk fra Kirsten omkring de praktiske arrangementer med kommunerne er, at der

er for stor forskel mellem kommunerne, og hvad de kan tilbyde af hjælp og vilkår. "Vi har behov for helt ensartede vilkår", siger hun. Det understreges af, at alle fem IGU-ansatte i dag er fra Aarhus kommune.

Tes selv er meget glad for sit arbejde og roser både chefen og kollegerne. "Vi kan tale om alle arbejdsspørgsmål, og jeg kan også få hjælp til mere praktiske ting, for eksempel indmeldelse i A-kasse og forståelse af feriesystemet, og der er også interesse for det mere private", siger han. Lønnen kunne godt være højere, synes Tes, selv om System Frugt har suppleret med lidt ekstra. Han har fået købt sig en scooter, så han kan komme hurtigt på arbejde, da de offentlige transportforbindelser er meget dårlige. Han drømmer om at få kørekort og råd til en bil i fremtiden. Han vil meget gerne fortsætte med at arbejde på System Frugt efter IGU-tiden.

Vi har fået bedre daglig kontakt til vores tosprogede børn og forældre.

I børnehuset Bakkebo i Aabenraa har Rayana Alhamud været ansat som IGU-elev siden marts 2017. En af de meget store fordele for børnehuset ved det, er at de nu har en ansat, som dagligt kan tale med en stor del af de tosprogede forældre. De daglige beskeder kommer igennem og bliver forstået og forklaret, så de danske pædagoger synes nu, at de har meget bedre kontakt med denne gruppe forældre, lyder de fra pædagog Mona Jacobsen.



Lederen af Børnehuset, Susanne Budde, siger at det ellers var noget op ad bakke i starten, da hun skulle have personalegruppen til at synes om idéen om, at det var en god ide at få ansat en IGU-elev. De var skeptiske overfor, om de kulturelle og religiøse baggrunde var for forskellige, og nervøse for at de ikke ville være med på, hvad hun videregav til forældrene. Det krævede nogle møder og en del gode personalesnakke, men i dag er der almen enighed om, at Rayana faktisk bidrager til bedre kulturforståelse, fordi hun er meget tættere på de syriske forældre. Der sker læring begge veje, og man er blevet klogere på hinanden. Børnehuset har 90 børn fordelt på 13 nationaliteter, så det giver god mening, at personalet også afspejler dette.

Rayana har en selvstændig opgave i at omskrive de lokale nyhedsbreve til arabisk, og at oversætte nødvendige informationer, men ellers deltager hun i alle de pædagogiske opgaver, der er i en børnehave. Rayana arbejdede også i en børnehave i Syrien, så hun har en pædagogisk identitet med sig. Den er dog noget forskellig fra en dansk pædagogisk praksis, så det giver nogle gange nogen udfordringer. Så må ledelsen træde til, og prøve at få forskellige fagligheder og væremåder til at mødes i en dansk arbejdskultur. En af opgaverne er netop at gøre Rayana klar til en dansk arbejdssituation, og være med til at forklare forskellene på det pædagogiske syn.



”Vi skal kunne rumme alle og bidrage med en indsats for at få flygtninge og andre godt integreret på arbejdsmarkedet”, siger Susanne, og tilføjer at hun synes, at man er nået rigtig langt. Hun anbefaler gerne sine kolleger i de øvrige børnehaver i kommunen, at få en IGU-ansat.

Det hele kom i stand, da Bjarke Elbert fra jobcentret kontaktede børnehaven for at få Rayana i praktik. Hun havde været i en anden børnehave først, og Bjarke understregede hendes faglighed, og at hun virkede både interesseret og stabil. Det bekræftede en to måneders praktik i børnehuset, så derefter gik man målrettet efter en IGU-ansættelse. Det blev hjulpet på vej af et økonomisk incitament fra kommunen, således at det økonomisk kunne komme til at fungere. Det

bliver understreget, at der har været brug for hjælp fra jobcenteret, for at få skrevet aftalen og udarbejdet en uddannelsesplan.

Som almindelig arbejdsgiver er det meget svært at finde rundt i de muligheder, der er for uddannelse. I dette tilfælde har den lokale SOSU-skole udarbejdet et to-årigt pædagogisk kursus specielt for IGU-ansatte. Det er et meget fint og fornuftigt forløb med det rette niveau og god kvalitet, men det er også lidt for ufleksibelt, synes man i Børnehuset. En IGU-ansættelse varer jo præcis to år, og i starten går meget af uddannelsen på det rent dansksproglige, så det første år er næsten gået, før det giver mening at sende Rayana på dette kursus. Det betyder at hun, i hvert fald i første omgang, kun får den første halvdel af kurset med. Resten kan lægges ind som ordinær efteruddannelse, eller måske ender Rayana med at tage den danske uddannelse – det vil tiden vise, siger man i Børnehuset.

Afslutningsvis understreger Susanne Budde, at det gode ved IGU-ordningen er, at man har mulighed for at arbejde over en længere periode. Det giver større forpligtelse for begge parter, og det giver større forståelse, for eksempel registrerer man knapt at Rayana indimellem holder en kort bedepause. "Hun får det passet ind i forhold til de pauser, man er berettiget til i løbet af dagen", siger Mona, "så det er en kulturforskel der slet ikke giver problemer".

”En ting er selve IGU-konceptet, men personen er altafgørende for, om det bliver en succes!”

”Hivin Ahmad har været den rigtige person for os”, siger pædagogisk teamleder Sabine Ethelberg i børnehaven Møllevang i Kalundborg.



Hivin kommer fra Syrien og har været i Danmark i to år. Hendes mand er ansat i en anden IGU-stilling i Kalundborg, så de har begge travlt med at følge arbejde og sprogskole, samtidig med at de har to børn, de skal tage sig af. Hivin startede på baggrund af en henvendelse fra jobcenteret. Hun var først i 4 ugers praktik, netop for at se om de personlige kompetencer passede ind i denne børnehave.

Det viste sig hurtigt, at Hivin ville børnene rigtig meget, hun var nysgerrig og lærenem, og selv om hun kun talte meget begrænset dansk, så lærte hun sammen med børnene. Så man fandt plads i

normeringen og ansatte hende i en IGU-stilling.

Det er en del af børnehavens formål at tage socialt ansvar, så det var ikke mærkeligt for kollegerne at Hivin kom, de er vant til at få praktikanter ind. Med Hivin var der måske nok fra starten et lidt lavere sprogniveau, men til gengæld kan man arbejde sammen over en to-års horisont, så både sprog og faglighed vil udvikle sig, og Hivin kan blive den ekstra hånd, der er behov for.

Sabine fremhæver, at Hivins store styrke er hendes evne til at spejle sig i de andre, og at hun er god til at læse situationen, så hun næsten altid får gjort det rigtige. På den måde er Hivin god til at lære sig selv op, så der er ikke nogen, der finder at det er en ekstra belastning at have en flygtning ansat i en IGU-stilling. Sabine understreger dog, at det er vigtigt at have en velfungerende gruppe af kolleger uden en masse konflikter – ellers kan det blive svært. Hivin selv er meget glad for samarbejdet med kollegerne, og hendes store mødestabilitet giver meget anerkendelse den anden vej.

En typisk dag for Hivin er fra 8 til 15, hvor hun er med til at aktivere og passe børnene, både ude og inde. De skal hjælpes med at spise, der skal læses historie, leges og snakkes. Hivin kan sagtens selv tage initiativ og er ganske selvkørende og god til at drage omsorg for børnene. Nogle gange måske lidt for meget omsorg. Hun vil i hvert fald meget gerne hjælpe børnene, også nogle gange, hvor opgaven egentlig er at få børnene til selv at udføre noget. Så bliver der snakket kollegialt om det pædagogiske – og det er alle egentlig glade for.

Efter arbejdstid er Hivin ofte på sprogskolen, inden hun kommer hjem til familien. I uddannelsesplanen indgår der, foruden danskundervisning, et generelt kursus med lidt rengøring, lidt hygiejne og lidt IT-undervisning. Senere vil der komme mere pædagogik ind i planen. Jobcenteret er med til at udarbejde og følge op på uddannelsesplanen. I det hele taget er børnehaven meget glad for den måde, jobcenteret har taget ansvaret på sig. De har stået for alt det administrative, og de følger løbende op, så vi føler os helt trygge og oplever absolut ikke noget besvær med ordningen. Sabine anbefaler gerne andre at tage en IGU-

ansat ind, især når kemien er i orden, og der er opfølgning fra jobcentret. Vi er stødt på lidt problemer i forhold til aflønning i kursusperioder og i forhold til ferieafholdelse, men det er løst i samarbejde med jobcentrets konsulent. Så kan både vi og Hivin bruge energien på at få lært det faglige og det sproglige. Hivin ser meget gerne, at arbejdet med børnene kan fortsætte efter IGU, helst i den samme børnehave, hvor hun har fået veninder og gode kolleger.

Nowroz er husalf på Raklev Plejehjem

Det siger leder på Raklev Plejehjem i Kalundborg, Joan Aa Jakobsen, om Nowroz Hesan fra Syrien. Nowroz har været IGU-ansat siden september 2017 og det har betydet, at man i plejehjemmets hverdag har fået lige den ekstra hånd, man gerne ville. "Nowroz er flødeskum for både beboere og personale, hun er hjælpsom og udfører mange opgaver, og det er altid med et smil. Vi har aldrig oplevet, at Nowroz er sur, så hun spreder glæde omkring sig", siger Joan.



Nowroz arbejder som køkkenmedhjælper og samarbejder tæt med køkkenleder, Joan Vorre Frederiksen. Samtidig med der bliver lavet mad, bagt, vasket og ryddet op, så går snakken i plejehjemmets køkken både mellem Joan og Nowroz, men også med andre ansatte og beboere, der lige har en tur forbi køkkenet. Når Joan ikke lige er i køkkenet, så tager Nowroz over og styrer, hvad der sker i køkkenet. "Nowroz har overskud og kan sagtens finde ud af at gøre tingene af sig selv. Hun er god til at organisere – måske fordi hun i det private også har fem børn at holde styr på", siger Joan. Den eneste arbejdsopgave i køkkenet Nowroz ikke udfører, er varebestilling. Den vil Joan gerne selv have kontrol over.

Både Joan og Nowroz er meget bevidste om den sproglige opgave, der ligger i at have en IGU'er ansat. Efter det daglige personalemøde taler vi om dagens emner, og Joan giver forklaringer, når Nowroz er i tvivl om noget. "Vi har ikke fået særlig hjælp til det, men vi gør det, så godt vi kan. Hvis vi ikke kan finde

ud af det, så griner vi os fra det, og finder ud af det til sidst. For eksempel spurgte Nowroz mig, om jeg havde et, hvad jeg opfattede som, "hugget øjne" bevis? Det varede noget, før vi i fællesskab fandt ud af, at hun mente et hygiejnebevis". Derudover gør de meget ud af at repetere ord og vendinger, som man tidligere har brugt.

Nowroz havde netop selv fået et hygiejnebevis på et uddannelsesophold i Roskilde, hvor hun sammen med andre IGU-ansatte går på AMU-kursus i rengørings- og køkkenfag. Nowroz synes egentlig, at kurserne er relevante, men også at der har været næsten for meget uddannelse i starten af forløbet. "Det bliver en lang dag med transporten til Roskilde, og det er svært at få til at passe sammen med børn og familie", siger hun. Når hun er på uddannelse, er hun også nødt til at droppe deltagelsen i danskundervisningen på den lokale sprogskole. Så Nowroz er gladest, når hun kan passe sit arbejde på plejehjemmet, og så deltage i danskuddannelsen en aften om ugen. Hun er meget bevidst om vigtigheden af, at kunne tale dansk, og hjemme taler hun dansk med sine børn, så de hurtigt får lært sproget.

Ud over transport til uddannelse er der også en udfordring i at få udregnet den rigtige løn. Joan Aa synes, at det er synd, at den IGU-ansatte skal have den bekymring, det burde kommunen have bedre overblik over. Det er svært for arbejdspladsen at hjælpe, fordi man ikke er helt sikre på, hvordan uddannelsesplanen hænger sammen. Den har jobcentret lavet i samarbejde med AMU-udbyderen, men informationen til arbejdspladsen kunne godt være mere grundig og opdateret – det er i hvert fald et problem at planlægge, når tidsplanerne pludselig ændres.

Ud over problemer med at få den rigtige løn er Nowroz godt tilfreds med sit job. "Arbejdet er godt, kollegerne er søde og jeg bliver meget bedre til dansk, selv om jeg stadig kan blive lidt genert, når jeg snakker", siger Nowroz. På tale om fremtiden udtrykker Nowroz, at hun gerne vil fortsætte samme sted, men først og fremmest er hun glad for at få samlet uddannelsesbeviser, så hun forhåbentlig kan fortsætte med at få køkkenarbejde. En uddannelse som ernæringsassistent, vil hun heller ikke udelukke.

Aheen savner arbejdspladsen, når hun har fri

Aheen Habash fra Syrien er faldet så godt til i børnehaven Viften, at hun tager sig selv i at savne kollegerne og børnene, når hun har fri. Aheen har været i Danmark i godt tre år og hun havde ikke nogen arbejds erfaring med sig fra Syrien, så arbejdet i børnehaven er hendes første lønnede job.



Aheen havde selv gjort jobcentret i Skanderborg opmærksom på, at hun gerne ville arbejde med børn, og efter en måneds prøvepraktik i Viften, blev man enig om at starte et IGU-forløb fra september 2017. Lederen, Bente Kühn, husker tydeligt, at den første samtale måtte foregå med tolk, men fremhæver at Aheen er blevet voldsomt dygtig til at tale dansk på meget kort tid.

Jobcentret lovede at planlægge hele forløbet og stå for alt det administrative, så det ikke krævede en stor ekstra indsats af Bente. Hun brugte dog god tid på at forberede personalet, finde den rigtige gruppe og en pædagog med overskud og tid til at tage sig særligt af Aheen. Samtidig sørgede kommunen for, at Aheens løn blev givet som en ekstranormering, så det ikke var en del af børnehavens normale lønbudget.

Selv om Aheen blev kastet ind i det daglige arbejde som børnehavemedhjælper, har man også sørget for, at hun har fået en stille og rolig indgang til arbejdet. I starten fulgte hun de andre medarbejdere i arbejdsopgaverne, men efterhånden har hun fået flere og flere selvstændige opgaver. Bente fremhæver, at Aheen efter sommerferien skal til at deltage i det pædagogiske planlægningsarbejde. "Fremtidsplanen er, at Aheen skal have en pædagoguddannelse, så vi skal klæde hende på til, at hun kan tage en 9.klasses uddannelse først, men også give hende en række faglige kompetencer", siger Bente.

Aheens uddannelsesplan består derfor dels af danskuddannelse og dels af en række AMU-kurser på den lokale SOSU-skole. Den faglige læring blev meget tydelig, da Aheen kom tilbage efter det seneste AMU-kursus, hvor hun havde fået en række ideer til aktiviteter, som hun siden har ført ud i børnehavens liv. I den sammenhæng efterlyser Bente lidt mere fleksibilitet i uddannelsesplanen. "Den bliver skrevet meget tidligt i forløbet, uden at vi kender den enkeltes potentiale, og det har i praksis vist sig at være tæt på umuligt at vælge andre kurser, end de som er lagt i planen fra begyndelsen!"

Man har også oplevet nogle udfordringer med mere praktiske spørgsmål. Der har været fejl i lønudbetalinger i forbindelse med uddannelsesperioder, usikkerhed om fripladsordningen og skatteopgørelser. Der har lederen af kommunens dagtilbud trådt i funktion som frivillig hjælper, "Det er jo ikke alle, der kan regne med den form for hjælp", siger Bente, "så måske skal der være en mere formel forpligtelse et sted i systemet?". Børnehavens tillidsrepræsentant har også været en god hjælp for Aheen, og har sørget for at hun er i fagforening og bliver dagpengeberettiget.

I børnehaven ser man Aheen som en berigelse. Hun har en helt speciel kontakt til forældre fra andre lande, og hendes positive indstilling og lyst til arbejdet smitter helt klart af. "Vi har efterhånden fået sluset Aheen ind som en fuldgyldig del af personalegruppen", siger Bente, og Aheen supplerer med, at flere af kollegerne

er blevet til private veninder, som også mødes uden for arbejdstid. "Det hjælper mig også til at forstå livet i Danmark og gør forskellene til Syrien meget tydelige. I Syrien kunne man klare sig for én indtægt, her skal både mand og kone arbejde, og så må man være fælles om flere ting i hjemmet. Der er også mere frihed for kvinder her, og det har min mand og min øvrige familie heldigvis været gode til at forstå", siger Aheen.

CSU i Kalundborg har to IGU-ansatte, der snart skal fungere som undervisningsassistenter

Abeer Fares og Naheda Othman fra Syrien er i fuld gang med en IGU-uddannelse på Center for Specialundervisning i Kalundborg (CSU). Det indebærer mange forskelligartede opgaver. Typisk står de nogle dage for frokost og oprydning, de har rengøringsopgaver, og de hjælper lærerne i undervisningen.

Når det kan lade sig gøre, hænger det sammen med strukturen på CSU. Her er en række linjer med særligt tilrettelagte forløb (STU) med meget forskelligt fagligt indhold. Det foregår på små hold, hvor Abeer og Naheda kan supplere lærerne, samtidig med at de får lært en masse om pædagogik. Det er netop en pædagogisk assistentuddannelse, de begge ser som deres fremtidsmål, så som en del af uddannelsesplanen går de til dansk og matematik på VUC.



Det er helt bevidst, at leder for centret, Ingse Rasmussen, lader dem starte i køkkenet og med rengøring. Her har de allerede nogle kompetencer, der kan komme i spil, og de har stor kontakt med både elever og ansatte på centret. Den første del af deres faglige uddannelse har også drejet sig om rengøring og hygiejne, og senere kommer madlavning til. De er allerede nu så dygtige, at de får elever med, som de så underviser lidt i rengøring og madlavning, og indimellem står menuen også på arabisk mad.



“Vi er vant til at modtage alle typer, også unge indvandrere, der ikke taler dansk. Det er del af centrets opgaver at få alle til at trives, blomstre og udvikle sig. Her har både Abeer og Naheda vist sig at have gode evner som vejledere, så jeg tror de bliver rigtig gode undervisningsassistenter og pædagoger på sigt”.

I starten brugte man en del energi på at forklare, hvordan arbejde og løn hang sammen, konsekvenser for hele familien, og en række andre praktiske forhold. Abeer kendte ikke så meget til ordningen fra start, men blev anbefalet at starte af jobcentret. Jobcentret i Kalundborg har en strategi

om, at man så vidt muligt skal have både mand og kone i beskæftigelse eller i IGU-ordningen. Abeer og Naheda synes, det er godt, da det giver et bedre økonomisk grundlag end integrationsydelsen.

Den største utilfredshed ligger på uddannelsesplanen, både fra de to IGU-kursister og fra deres daglige supervisor Ahmad Naser. “Kurserne har ligget meget tæt her det første halve år, og det har gjort det svært at planlægge et godt praktisk forløb, når vi med kort varsel får besked på de skal på kursus. Vi ville gerne have lidt mere indflydelse på det kursusforløb, som jobcentret har planlagt sammen med uddannelsesstedet”. Naheda og Abeer påpeger at det også er et problem, når uddannelsen foregår i Roskilde. De skal bruge meget tid på transport, og det kan være svært, at nå at hente børnene i institutionerne.

Naheda og Abeer startede i IGU henholdsvis i juni og august 2017. Ingse var lidt nervøs for, om det var klogt at have to IGU-ansatte, fordi hun så en fare for, om de lukkede sig lidt sammen om sig selv. Det har slet ikke været tilfældet. De støtter selvfølgelig hinanden, men begge er meget bevidste om, at de også skal lære dansk, og man synes fra alle sider, at der er sket mærkbare forbedringer.

Alle er godt tilfredse, og Ingse synes, at CSU er tæt på at være den ideelle IGU arbejdsplads. "Vi har så mange praktiske STU-linjer som tilbud til de unge, at vi kan få alle faglige kompetencer i spil. Samtidig har vi en veldefineret pædagogisk linje, som helt sikkert vil komme Abeer og Naheda til gavn i deres fremtidige planer om en pædagogisk uddannelse".

”Jeg lærer noget hver dag!”



Det siger David Ruhamy fra Den Demokratiske Republik Congo, som er ansat i Koncernservice på Næstved Sygehus. Han føler, at han er nået så langt, at han godt kan tage flere opgaver. Davids hovedopgaver ligger i tøjdepotet på hospitalet. Her sørger han og en kollega for, at ”butikken” altid er fyldt op, så der altid er rent tøj til både personale og patienter. Han er også dagligt rundt på hele hospitalet, hvor han tager imod tøjbestillinger fra afdelingerne, så David er en af de ansatte på hospitalet, som får talt med flest forskellige mennesker hver dag.

David har nogle gode IT-kompetencer med sig, og de kommer i brug, når han samler og sender bestillinger til vaskeriet. Han benytter det også, når han jævnligt laver regnskaber for, hvad der går ind og ud af depotet. David arbejder selvstændigt og koncentreret – nogle gange så koncentreret at han næsten får skyklapper på. Der er tilfælde, hvor David helt har overset en nabo eller bekendt, når han

går rundt på hospitalet, fordi han går så meget ind i sin egen arbejdsverden.

Davids chef på hospitalet, Janne Uth, har været meget opmærksom på, at en IGU-stilling skal give plads til, at udvikle og bruge de faglige kompetencer David har med sig, og give ham god mulighed for at udvikle sproget. ”Vi kan kreere nogle gode stillinger i vores serviceafdelinger, hvor de kommer til at indgå i en lille gruppe, som er opmærksomme på, at det er en oplæringsstilling, både fagligt og sprogligt”, siger hun.

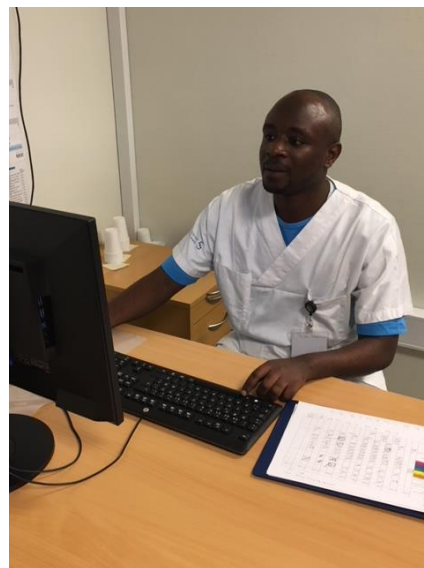
Janne har også været med til at definere indholdet i uddannelsesplanen, som lægger sig op af kompetencerne i serviceassistentuddannelsen. I Region Sjælland er det så IGU-koordinator Tine Olesen, som laver de endelige aftaler med uddannelsesstederne. I dette tilfælde er der lavet en aftale om kursus for hospitalsansatte med ZBC Roskilde, hvor deltagerne både er IGU-ansatte og tosprogede kolleger fra hospitalerne. Davids næste kursus ligger 4 uger i april-maj 2018. Derudover går han på sprogskole uden for arbejdstiden.

David synes, han lærer mest dansk på arbejdspladsen, hvor han får snakket meget dansk, og hvor kollegerne både giver gode råd og retter ham, når han laver fejl. Han føler sig godt tilpas på arbejdspladsen og er glad for samarbejdet med kollegerne, fordi de er gode til at spørge ind til og interessere sig for hans dagligdag og hans historie.

Selve ansættelsen er kommet i stand i et tæt samarbejde med tillidsrepræsentanten, og man har forberedt medarbejderne på det månedlige personalemøde, men Janne synes ikke, det har krævet så meget ekstra, da arbejdspladsen er vant til at tage imod mange typer ansatte. Arbejdspladsen er kendt for at være en meget rummelig afdeling. ”Det kræver selvfølgelig lidt ekstra tid at få en IGU-elev ind i afdelingen, men vi vinder til gengæld en rigtig god arbejdskraft, som udfører et reelt stykke nyttigt arbejde for os. Det kan godt være vi som offentlig arbejdsplads ikke kan få bonus, men vi har fået bonus i form af David”, siger Janne.

Janne synes, at IGU-aftalens lønniveau er i den lave ende, i forhold til det arbejde David udfører. David har dog vilkår og tillæg i henhold til regionens aftale om ansættelse af ufaglærte serviceassistenter, men det er ikke nemt at forsørge kone og fire børn på en IGU-indtægt.

David ser selv sin stilling som en oplæringsstilling, og han vil gerne have flere opgaver. Han har en uddannelse som socialrådgiver med sig fra Congo og har arbejdet med rådgivning på et hospital i Uganda. Når han har fået lært mere sprog, vil han gerne finde en måde at bruge denne uddannelse på – meget gerne i det hospitalsmiljø, hvor han befinder sig så godt. Han er snart 6 måneder inde i IGU-uddannelsen, men ser allerede nu uddannelsens største problem i, at den ikke giver specifikke adgangsgivende kompetencer, og han spørger: "Hvad er det egentlig jeg kan med en afsluttet IGU-uddannelse?".



På arbejdet taler vi dansk – på sprogskolen får vi lektier for.

Wael Al-Ali og Adnan Swed fra Syrien rammer dermed præcis noget af det, IGU drejer sig om – at lære dansk og dansksproglige regler på sprogskolen, og så tale løs og træne brug af sproget på arbejdspladsen. Læg nogle AMU-kurser til – i dette tilfælde kurser i Køkken, Vask og Rengøring på ZBC i Roskilde, så er et IGU-forløb ved at være på plads.



Wael og Adnan er begge ansat i Koncernservice på Nykøbing Falster Sygehus, hvor de arbejder i vaskeriet. De har begge en baggrund som skræddere i Syrien, men der er ikke noget stort behov for de kompetencer i Danmark. Vaskeriet er en noget anden måde at have med tøj at gøre på, men de er begge glade for jobbet. Adnan har, inden han kom på dette vaskeri, været i praktik på et vaskeri i Maribo, så han er godt inde i systemet. Wael fremhæver også, at han har fået godt kendskab til systemet, og så er han tilfreds med, at han tjener sine penge selv.

I vaskeriet indgår de i alle de normale arbejdsrutiner og roterer mellem flere forskellige arbejdsstationer på en dag. De læser selv dagens arbejdsplan, når de møder ind klokken 8.00, og selv om der kan være lidt larm fra maskinerne, er det ikke værre end, at de får talt med kollegerne samtidig med, at de kan passe arbejdet. Netop

samværet med kollegerne, som i parentes bemærket kommer med mange forskellige nationale baggrunde, fremhæves som en af arbejdspladsens store fordele. Alle er positivt nysgerrige og stiller spørgsmål både til familie og baggrund fra Syrien, ligesom Wael og Adnan stiller kollegerne spørgsmål om alt muligt. Tit får de også rettet udtale eller grammatik – eller de får selv stillet et grammatisk spørgsmål. Der er da også sket stor sproglig fremgang for begge to, og de er ikke bange for at kaste sig ud i at bruge sproget.

Wael er glad for, at han får lov til at tænke på dansk og bruge sproget. Han fremhæver også, at han nu kun har ti minutter til arbejdet, så han kan nå at aflevere og hente børn i institutionen. Adnan har noget længere, da han bor i Vordingborg, men han har købt sig en ældre bil, så transporttiden ikke bliver alt for lang. De har været ansat i IGU-stillingen siden 1. januar 2018, så det er stadig forholdsvis nyt, men begge giver udtryk for, at de gerne vil fortsætte med at arbejde i Koncernservice, når IGU-uddannelsen er ovre.

Deres tillidsrepræsentant, Birgit Seiffert, er meget tilfreds med dem. ”Det er to rigtig gode kolleger, der gør alt det de skal og er gode til arbejdet. Der skal bare en kort oplæring til, så kan de tingene”, siger Birgit. Der er kun en enkelt af pladserne i vaskeriet, som de endnu ikke er i stand til at beherske, fordi det kræver højere danskkundskaber, end de har lige i øjeblikket.



For arbejdspladsen har det været helt uden problemer at få to IGU-ansatte. "Kollegerne har været omsorgsfulde og gode til at tage imod", siger Birgit. "Det fungerer fint med en ansvarlig koordinator i Regionen, der hjælper med det administrative og har forberedt os godt på opgaven".

Wael og Adnan kan godt finde et enkelt område, der kunne blive bedre ved IGU-ordningen. "Lønnen er ikke for høj, og især i kursusperioderne har vi en lønnedgang, som kan gøre det svært at få økonomien til at hænge sammen, når man skal forsørge kone og børn", siger de.

Mouhannad er nok den, der får snakket med flest medarbejdere på en arbejdsdag.



Mouhannad Hamdo er en 32-årig syrer, som er IGU-ansat i Ankestyrelsen i Aalborg. På en typisk dag møder han klokken 8.00 og starter med at rydde op og gøre klar i mødelokalerne. Men dagene er ikke ens, der kan være opgaver i køkken og kantine, posthåndtering, klargøring af kaffemaskiner, administrative opgaver i sagsbehandlingen, ad-hoc opgaver på kontorerne. Kort sagt alle mulige servicemedarbejderopgaver, som det er servicecenterets opgave at tage sig af. Mouhannad har normalt 32 timers arbejde om ugen, og går på sprogskole de øvrige 5 timer .

Mouhannad har været IGU-ansat i et år, og når han til maj er færdig med danskuddannelsen på sprogskolen, kommer der en opgave med at finde de rigtige kurser til uddannelsesplanen. Teamleder, Anja Vindum Haahr, synes det er noget af en udfordring at finde de rigtige kurser. ”Egentlig er vi ikke helt klare på, hvad der er Mouhannads mål med IGU-uddannelsen og fremtiden. Vi vil gerne give ham kurser, der matcher hans uddannelsesniveau fra Syrien, men det er svært at finde relevante

kurser”. Indtil nu har det mest været IT-kurser i Officeprogrammerne, for der eksisterer ikke AMU-kurser inden for Mouhannads fagområde. Mouhannad har, hvad der svarer til en bacheloruddannelse i jura, så han er på en relevant arbejdsplads, men arbejdsopgaverne er selvfølgelig ikke beregnet for en jurist. Mouhannad påtænker da også at tage en pædagog- eller læreruddannelse på University College, som er et særligt tilbud til flygtninge. Det er mest for at få dansk på studieniveau, så det måske på sigt bliver muligt at tage en fuld juristuddannelse.

Men formålet med IGU-perioden er klar for både Mouhannad og Thomas Pallesen, hans nærmeste medarbejder i det daglige. Mouhannad skal vænnes til, hvordan det fungerer på en dansk arbejdsplads, der arbejder med jura, og så skal han lære så meget dansk som overhovedet muligt. Thomas er nærmest blevet Mouhannads mentor, og de bestræber sig på hver dag at læse og snakke sammen om det læste i en halv time. Det er blevet meget tydeligt, at Thomas har en god evne for at være meget tydelig i sin tale, og at han har en meget positiv indflydelse på Mouhannads sproglige udvikling.

Selve aftalen om IGU-ansættelsen er foretaget af HR-afdelingen, så den er hverken Anja eller Thomas så meget inde i, men de har haft jobsamtaler med relevante ansøgere, og har selv bestemt, hvem de ville ansætte. Det blev Mouhannad, som de begge er meget tilfredse med. De synes at IGU-ordningen er et godt initiativ, men at det er meget svært at finde kurser til uddannelsesplanen, og at ordningens regler i det hele taget kan være svære at gennemskue.

Mouhannad selv er glad for arbejdspladsen, og synes han begynder at forstå en dansk arbejdsplads, men han er lidt usikker på fremtiden og tænker meget på, hvad der skal ske fremover. Han vil gerne lønmæssigt

have mere ud af at arbejde, så nu planlægger Thomas og han, at arbejde med skriftlige ansøgninger og CV-skrivning, så han måske kan supplere med lidt weekendarbejde.

I starten havde man en aftale om, at medarbejderne i Ankestyrelsen skulle gå gennem Thomas, når de havde opgaver til Mouhannad, men det er helt overstået nu. "Mouhannad har haft så god en sproglig udvikling, at han i dag nok er den medarbejder, der får snakket med flest ansatte", siger Thomas.

Ahmad tog selv initiativ til at blive IGU-ansat

Ahmad Hadris hørte om IGU på sprogskolen, og han bad studievejlederen om at få mere at vide om den ordning. Han så det som en vej ind på det danske arbejdsmarked og også en mulighed for senere at tage en uddannelse. Ahmad kiggede videre på internettet og bad så kommunens sagsbehandler om at hjælpe ham til at få en IGU-ansættelse, hvor han kunne bruge de IT-kompetencer, han havde med sig fra Syrien.



Det resulterede i en jobsamtale på UC SYD i Esbjerg, og kort efter var aftalen om en IGU-ansættelse i IT-afdelingen på plads, så Ahmad kunne starte i juni 2017. Her arbejder han sammen med kollegerne Vagn Andersen og Birthe Marlott Møller som supporter på alle IT-opgaver. De gør lokaler klar til brug, og så arbejder de i supportcentret, hvor brugere og ansatte, kan få hjælp til alle typer IT-problemer. "Ahmad var frisk på at gå til skranken lige fra starten – hvis ikke det gik på dansk, så slog han over i engelsk, og hans IT-kompetencer er fine, så han har fyldt pladsen ud fra start", siger både Vagn og Birthe, "Samtidig er han meget imødekommende og

serviceminded, så vi er meget glade for ham".

Hvor det faglige arbejde kan skifte hver dag, og i høj grad er baseret på "learning by doing", så prøver Vagn og Birthe at bruge samme princip på det dansksproglige område. "Ahmad skal bare kaste sig ud i sproget, så er det vores opgave at rette ham", siger de. Ahmad tilføjer, at han i begyndelsen var usikker på, om han kunne klare sig sprogligt, men at kollegerne motiverer ham meget. Ahmad siger, at det er meget vigtigt at kunne dansk - både for at arbejde og studere - og at IGU-stillingen hjælper ham meget. Han har afsluttet sprogskolen, og ved snakken med Ahmad er det meget tydeligt, at han både forstår og taler dansk frit og godt, og han er begyndt at tænke på dansk.

Ahmad synes samtidig, at han lærer meget om dansk samfund og kultur, og at jobbet giver ham mange "AHA-oplevelser". Han forstår nu, hvorfor og hvordan danskerne fejrer jul, han ved meget mere om ligestilling, og han er ved at få et godt kendskab til arbejdspladsens uskrevne regler. For eksempel at der er mange grunde til, at man skal have kage. Ikke mindst har han fået forståelse for dansk humor, så de griner meget sammen i afdelingen.

Birthe og Vagn kan lide at være en slags sproglige mentorer for Ahmad, og siger at det også får dem til at tænke over den danske sprogbrug. "Ahmad så lidt spørgende ud, da en af os brugte udtrykket at "stå med håret i postkassen", og da vi fik tænkt os om, og set det billede Ahmad dannede i hovedet – så forstod vi godt, at der er mange mærkelige danske udtryk, vi i hvert fald skal bruge tid på at forklare". De er i tæt kommunikation i det daglige, og kan tydeligt mærke, at Ahmad's dansk bliver bedre og bedre. "Faktisk er det os, der er i underskud med viden om syrisk kultur, - og vi har ikke lært noget arabisk endnu!".

Udviklingskonsulent Lone Winther fra HR-afdelingen følger Ahmad lidt på sidelinjen. Hun fortæller, at Ahmad altid virker imødekommende og smilende, når man møder ham rundt i huset. Ahmad arbejder i en turnus, hvor han arbejder ca. 2½ måned, for så at gå 3 uger i uddannelse. Det var mest dansk sprog i starten, men næste gang bliver kurset mere IT-orienteret. Lone siger også, at man har givet Ahmad et

løntillæg udover den obligatoriske IGU-løn. Derudover er man parat til at give lidt kompensation på arbejdstiden efter behov. For eksempel fik Ahmad nogle fridage for nylig, da han fik familiesammenføring. Samtidig er der til enhver tid også hjælp at hente, hvis der er behov for assistance til det praktiske, f.eks. hjælp til at forstå lønsedlen.

Ahmad selv er bare tilfreds med, at han kan klare sig selv, og glad for at han selv tog initiativet. "Når jeg en gang har lært nok dansk sprog, så vil jeg gerne arbejde med grafisk design igen, som jeg gjorde i Syrien", slutter Ahmad.

IGU-ansatte Ali fik lidt af et chok, da han startede i Arbejdstilsynet i Kolding

Da Ali Alkousa i oktober 2016 startede sin IGU-ansættelse i Arbejdstilsynet i Kolding, viste det sig, at hans nærmeste kolleger var 20 meget talende kvinder. Ali var meget forsigtig og tilbageholdende i starten, men han vænnede sig hurtigt til kulturen på arbejdspladsen, og til at kollegerne interesserede spurgte ind til Alis liv og historie. Ali siger selv, at han er glad for, at de snakker så meget. Det tvinger ham til at høre og tale dansk hver dag, og han er glad for, at de retter eventuelle sprogfejl.



"Ali er vores første IGU elev, så der har været ting undervejs, som vi er blevet klogere på!", siger chefsekretær Kirsten Nørgaard." Vi famlede lidt i begyndelsen, selv om jobcentrets konsulent har været rigtig god til at hjælpe os. Men nu ved vi, hvem vi skal have fat i de forskellige steder, så vi oplever ingen problemer i det daglige".

Ali kommer fra Syrien, og han har været i Danmark i 4 år. Han har en revisoruddannelse med sig, og han bruger da også nogle af disse kompetencer i sine arbejdsopgaver i Arbejdstilsynet. Ali har mange forskelligartede opgaver i hverdagen – det spænder fra at ordne kopimaskinen og klargøre tilsynets bilpark, til at oprette byggepladsanmeldelser i systemet og sikre korrekte kørselsafregninger for de 70 tilsynsførende. Derudover har han en række kørselsopgaver, så Arbejdstilsynet stillede som krav til Jobcenteret, at den person de ansatte skulle have – eller hurtig skulle få – et kørekort, hvilket så blev bevilget af Kolding Kommune.

Alis dansksproglige kompetencer er blevet rigtig gode, og i takt med at sproget blev bedre, har han også fået mere komplekse arbejdsopgaver af sin leder, tilsynschef Birgit Serup Larsen. "Da Ali er blevet så god til dansk, har vi også ændret i hans uddannelsesplan, så nu er der en del IT-faglige kurser og mere generelle kurser (FVU), der gør Ali i stand til at fortsætte i uddannelsessystemet i Danmark".

Kirsten synes, at det er meget tidligt i IGU-forløbet, at man skal lægge en toårig uddannelsesplan, og hun er glad for at den lokale AMU-udbyder, IBC Kolding, har været fleksibel og nem at arbejde med. "Efterhånden som vi har lært Ali og hans ønsker og kompetencer at kende, er vi blevet mere skarpe på at få tilrettelagt et godt uddannelsesforløb for ham – det kunne vi ikke så nemt gøre i begyndelsen af forløbet", siger Kirsten.

Arbejdstilsynet blev opfordret til at tage en IGU-elev af Beskæftigelsesministeriet. I et godt samarbejde med Jobcenteret kom der tre kandidater til samtale. Ali blev valgt, og HR-afdelingen havde ansvaret for aftaler i samarbejde med jobcenteret. Han fik også tilknyttet en mentor, der hjælper med mange praktiske opgaver.

Både Kirsten og Birgit synes, at det har været et fint forløb, og anser IGU-ordningen som et godt middel til at blive fortrolig med en dansk arbejdsplads for en flygtning. "Det har også været en god læring for os. Vi har som arbejdsplads fået et andet blik på at have ansatte fra en anden kultur. Ali er blevet en vigtig del af vores arbejdsplads".

Ali er kommet sig over det indledende chok. Nu byder han ind både fagligt og personligt, han deltager i arbejdspladsens sociale liv, og han har også introduceret syriske kager og lidt syrisk mad, ligesom han meget gerne fortæller om arabisk kultur. Han er glad for arbejdet og samværet med kollegerne, men han kunne godt tænke sig, at IGU-ordningen var mere fleksibel, så der måske var plads til mere uddannelse – måske i form af en IGU- fortsættelse – med fokus på at tage en uddannelse. Som et sidste ønske ville han gerne, at hans revisoruddannelse fra Syrien på sigt kunne blive omsat til en dansk revisoruddannelse.