

Virksomheder integrerer flygtninge

Erfaringer fra Virksomhedsforum for Socialt Ansvar



VIRKSOMHEDSFORUM
FOR SOCIALT ANSVAR

Rådgiver for beskæftigelsesministeren

Indholdsfortegnelse

Forord: Virksomheder tager ansvar for integration	Side	3
Når vi løfter i flok skaber vi bedre integration af flygtninge i Danmark	Side	4
IGU'en er godt på vej	Side	5
Erfaringer med IGU		
BC Hospitality Group: Jobskole for flygtninge – en bonus der går begge veje	Side	6
Arriva: Flygtninge er svaret på manglende arbejdskraft	Side	8
Danfoss: Fremskridt kan ses lynhurtigt	Side	10
ISS: Integration gennem uddannelse er vejen frem	Side	12
Gode råd når du tager imod flygtninge	Side	14
Udfordringer når du tager imod flygtninge	Side	15
Andre erfaringer		
IBM: Erhvervsmentorer viser vejen til arbejdsmarkedet	Side	16
Falck: Stærkt samarbejde med jobcentre skaber job	Side	18
NCC: Gentager succes med jobskole	Side	20
Kulturmødet på arbejdspladsen	Side	22
Brug viften af støtteordninger	Side	23
VFSA sender stafetten videre	Side	24
Samarbejdspartnere	Side	26
CSR People Prize hylder socialt ansvarlige virksomheder	Side	27

Virksomhedsforum for Socialt Ansvar
c/o Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Njalsgade 72 A, 2300 København S



Besøg vfsa.dk og tilmeld dig
bloggen for at modtage nyheder



Følg os på LinkedIn

Kontakt Sekretariatsleder Christina Schultz for
nærmere information om det samlede katalog:
tlf. 72 21 74 83, Mail: cs@vfsa.dk

Virksomheder tager ansvar for integration

Den bedste måde at integrere flygtninge i det danske samfund på går gennem tilknytning til arbejdsmarkedet. Ude på rigtige arbejdspladser med opgaver og kollegaer kan flygtninge få en tilværelse med indhold, tjene deres egen løn, lære dansk, få en omgangskreds og lære vigtige lektier om dansk arbejdspladskultur og hvilke normer vi lever efter.

Men hvis det skal lade sig gøre, kræver det, at virksomhederne vil være med til at åbne deres døre for flygtninge og give dem en chance for at bevise, hvad de kan.

Heldigvis har det vist sig, at danske virksomheder har taget ansvar for den store integrationsopgave, for antallet af flygtninge på arbejdsmarkedet er steget markant.

Tal fra DI viser, at fra marts til november 2016 steg antallet af beskæftigede flygtninge med 75 procent. Det svarer til, at 3.100 flere flygtninge er kommet i job.

Hård kamp om arbejdskraften venter

Det er et tydeligt bevis på, at det godt kan lade sig gøre at integrere flygtninge på arbejdsmarkedet, og at virksomhederne både kan og vil gøre en indsats. Nu gælder det om at holde fast i den gode udvikling og få endnu flere virksomheder til at tage del i integrationsindsatsen ved at ansætte flygtninge.

Ikke mindst for virksomhedernes egen skyld, for vi ser stadig flere brancher, hvor der er kamp om at få fat i arbejdskraften, og blandt de hårdest ramte brancher er fx bygge- og anlægsbranchen samt rengørings- og servicevirksomhederne. Ifølge Danmarks Statistik mangler ca. hver femte virksomhed i rengørings- og servicebranchen arbejdskraft i en sådan grad, at det begrænser deres produktion.

Derfor skal virksomhederne se flygtninge som et potentiale for at finde de medarbejdere, de har brug for, og det går da også den rigtige vej.

De politiske to- og trepartsaftaler, som blev indgået i foråret 2016, har desuden været med til at give bedre rammer for at integrere flygtninge på arbejdsmarkedet, og det er meget glædeligt.

Vi har bl.a. fået en integrationsgrunduddannelse (IGU) med kombineret uddannelses- og virksomhedsforløb for flygtninge, og trods en langsom start ser det nu ud til, at også dét værktøj har virksomhederne taget til sig.

Gevinst for virksomheder og flygtninge

I inspirationskataloget her finder du konkrete eksempler på, hvordan virksomheder på forskellig vis har taget imod flygtninge på deres arbejdspladser. Fra VFSA's side er formålet at give inspiration til, hvordan din virksomhed også kan tage del i integrationsindsatsen.

Du kan fx læse om BC Hospitality Group, som længe har taget imod flygtninge, fordi det er en bonus, der går begge veje. Og virksomheden har desuden taget IGU-modellen til sig med foreløbig syv flygtninge i IGU-forløb.

Oftte kræver det ekstra tid og ressourcer at tage et socialt ansvar, men virksomhedernes vilje og evne til at tage imod og få integreret flygtninge har vist, at det kan lade sig gøre – og at der er en gevinst for både virksomhed og flygtning.

Fra VFSA's side kan vi derfor kun opfordre til, at flere virksomheder tager ansvar for og del i opgaven med at integrere flygtninge. Ikke mindst for deres egen skyld.



Sven Blomberg

Formand for VFSA

Formand for BRFKredit

og viceordførende direktør i Jyske Bank



Når vi løfter i flok skaber vi bedre integration af flygtninge i Danmark

Regeringen, KL og arbejdsmarkedets parter har med to- og trepartsaftalerne om integration skabt rammerne for, at indsatsen for flygtninge begynder tidligere, er målrettet arbejdsmarkedets behov og i højere grad foregår ude på virksomhederne.

Vi er heldigvis rigtig godt på vej, og vi kan se, at mange virksomheder bidrager til at løfte den fælles integrationsopgave. VFSA kan medvirke til en bedre integration af flygtninge i Danmark ved at give vigtig inspiration, som andre virksomheder kan efterfølge.

IGU er et af flere redskaber til at hjælpe flygtninge med at få en fod inden for på en virksomhed – og på sigt at komme i job. Dette inspirationskatalog indeholder de nye erfaringer med IGU fra virksomhederne. Deres erfaringer viser, at det betaler sig og skaber merværdi at ansætte en flygtning. For flygtninge kan være en attraktiv arbejdskraft, der kan bidrage til at sikre

den enkelte virksomhed kvalificerede medarbejdere i en tid med stigende mangel på arbejdskraft.

Det er afgørende, at vi fortsat løfter i flok, så vi kan fortsætte den positive udvikling og få langt flere flygtninge ind på det danske arbejdsmarked. En succesfuld integration sker først og fremmest ude i virksomhederne blandt gode kollegaer.



Troels Lund Poulsen

Beskæftigelsesminister

IGU'en er godt på vej

Sidste års trepartsaftale mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter resulterede i en integrationsgrunduddannelse (IGU), og efter en langsom start er der nu kommet godt gang i IGU-forløbene.

I marts sidste år indgik regeringen og arbejdsmarkedets parter en treparts-aftale på 32 punkter, med skarpt fokus på at få flere i job. Samtidig var målet at gøre det lettere for virksomheder at tage flygtninge ind på arbejdspladserne.

Et helt centralt punkt i treparts-aftalen var den toårige Integrationsgrunduddannelse (IGU), der trådte i kraft 1. juli 2016.

Fra flere sider er IGU'en blevet kritiseret for ikke at blive brugt nok, men efter en langsom start er der ved at komme luft under ordningens vinger. Ved udgangen af maj måned 2017 var der oprettet 564 IGU-forløb, og siden årsskiftet er der sket en firedobling af antallet af IGU-stillinger.

Et IGU-forløb varer to år og er en aftale mellem en flygtning og en virksomhed, hvor skoleundervisning og praktik i virksomheden skal kombineres.

Rent formelt har landets jobcentre ingen rolle i IGU'en, men i flere kommuner er der gode erfaringer med, at jobcentret hjælper med at vejlede flygtning og virksomhed, udforme uddannelsesaftaler og etablere forudgående praktik, inden der indgås aftale om IGU.

VFSA-virksomhederne ISS, Arriva, Danfoss og BC Hospitality Group har allerede prøvet kræfter med IGU'en, og du kan læse om deres erfaringer i inspirationskataloget her - samt læse om alle de andre veje, der kan føre til job for flygtninge.

Fakta om IGU

- IGU er for flygtninge og familiesammenførte mellem 18 og 40 år, som har været i Danmark i mindre end fem år.
- Forløbet varer to år, hvor flygtningen ansættes i virksomheden med en ugentlig arbejdstid på 32-37 timer.
- I praktikperioden bliver flygtningen oplært i jobbets opgaver og får værdifuld indsigt i hverdagen på en dansk arbejdsplads.
- I løbet af de to år skal flygtningen have 20 ugers skoleundervisning.
- Virksomhed og flygtning skal i samarbejde lave en uddannelsesplan, som er relevant i forhold til jobbet.
- Under praktikken skal flygtningen aflønnes efter de gældende egu-satser.
- I skoleperioder skal flygtningen selv sørge for at søge uddannelsesgodtgørelse.
- Virksomheder kan få op til 40.000 kr. i bonus pr. flygtning, som gennemfører et IGU-forløb.

Se mere på:

www.sammenomintegration.dk

Mere information

DI har udgivet guiden '10 enkle skridt til at ansætte en flygtning i IGU-forløb' - Find den på DI.dk



Jobskole for flygtninge – en bonus der går begge veje

Hotel- og konferencevirksomheden BC Hospitality Group har øget indsatsen omkring integration af flygtninge på det danske arbejdsmarked med etableringen af hospitality-branchens første jobskole for flygtninge.

I efteråret 2016 indgik BC Hospitality Group og Roskilde Kommune en aftale om etableringen af et tremåneders skræddersyet praktikforløb for 29 nyankomne flygtninge med fokus på tre fagområder i branchen: Køkken, Teknisk Service og Facility Service.

Ud af de 29 flygtninge, som deltog i jobskolen, gennemførte 18 hele forløbet. I dag er ti af disse fortsat tilknyttet BC Hospitality Group, og syv af dem er begyndt i IGU-forløb.

“Danmark har en pligt og et behov for at hjælpe med integrationen af flygtninge. Hos os tager vi udgangspunkt i et 'Responsible Hospitality'-værdisæt, som skal efterleves – og så har vi et konkret behov for arbejdskraft i vores branche,” siger Allan L. Agerholm, Chief Hospitality Officer, BC Hospitality Group A/S

Et værktøj til integration og beskæftigelse

Praktikforløbet blev til en målrettet opkvalificeringspakke for nyankomne flygtninge med placering ude i forskellige enheder i virksomheden og med fokus på at kombinere intensiv danskundervisning ude på arbejdspladsen med opkvalificerende kurser inden for de tre fagområder.

“Jobskole-modellen har vist sig at være et stærkt integrationsværktøj, hvor vi har mulighed for at beskæftige nogle, som rent faktisk gerne vil indsluses på arbejdsmarkedet og arbejde i vores branche,” siger Allan L. Agerholm.

Videre i uddannelse eller job inden for branchen

Igennem forløbet fik deltagerne en faglig indsigt i rutiner og arbejdsfunktioner i en hospitality-virksomhed med henblik på at kvalificere dem til enten videreuddannelse, IGU-forløb, løntilskud eller job inden for branchen.

Under hele forløbet blev deltagerne vejledt af mentorer, særligt afsat til opgaven, og af to kommunale integrationskonsulenter på arbejdspladsen.

De syv deltagere fra jobskolen, som gik videre til et IGU-forløb, får nu en faglig opkvalificering og et arbejdsfællesskab. Derudover kan de fortsat øve deres sprogfærdigheder i dansk og opnå en større forståelse for det danske arbejdsmarked. Samtidig har virksomheden fået mulighed for at tiltrække nye medarbejdere til ubesatte funktioner.

Eksempelvis er fem af de syv IGU-elever tilknyttet to forskellige afdelinger

i Bella Center Copenhagen, hvor de i dag fungerer som fleksible ressourcer i perioder med spidsbelastning. Virksomheden skræddersyr deltagernes uddannelsesplaner i et samarbejde mellem IGU-eleven, HR-medarbejder og en afdelingsleder.

Se film fra BC Hospitality

BC Hospitality Group har produceret en film om jobskolen for flygtninge. Se den på Vimeo: vimeo.com/215836552





Hvis vi giver flygtninge en chance i vores virksomhed, så får vi medarbejdere, som er ekstremt loyale og ægte ambassadører for det, vi laver. De øvrige medarbejdere bliver desuden stolte af at være del af en socialt ansvarlig virksomhed. Vi vil fortsat have fokus på området og håber at inspirere flere i erhvervslivet til at følge trop”.

Allan L. Agerholm, Chief Hospitality Officer, BC Hospitality Group A/S



Gode råd til jobskole-forløb

- Sørg for klar forventningsafstemning, åben dialog og fleksibilitet ml. virksomhed og kommune – det er alfa og omega for etableringen af en succesfuld jobskole
- Få briefet alle medarbejdere grundigt før projektstart, så de kan hjælpe med at tage godt imod en ny kollega
- Brug mentorer og vejledere fra både virksomhed og kommune – disse er et ‘must’ og kan løse mange udfordringer og problemer på et tidligt stadie
- Italesæt, at alle er ligeværdige på arbejdspladsen; samme uniform, regler for pauser/arbejdstid og sæt ind på det sociale fællesskab
- Sprogvanskeligheder, inklusive tolkning, bør være genstand for opmærksomhed fra dag 1 og er blandt de allerstørste udfordringer for alle involverede parter
- Undervurdér ikke den naturligt manglende forståelse for dansk (arbejds-)kultur, men adressér den med kulturel og socialfaglig støtte
- Evaluér løbende på trivsel og afslut forløbet med et diplom og en anbefaling (med mindre virksomheden selv ansætter vedkommende).



Et godt råd fra Arriva

Bak op om initiativer som IGU-uddannelsen, der kan være med til at uddanne kvalificeret arbejdskraft. Sørg også for at finde en samarbejdspartner, som kender og forstår jeres branche.



Når jeg er ude at køre i praktikken, forestiller jeg mig ofte, hvordan det bliver at køre som buschauffør, og jeg glæder mig. Det bliver dejligt at sidde i bussen og hilse på alle passagererne.”

Mohamed, IGU-elev hos Arriva

Flygtninge afhjælper mangel på arbejdskraft

Arriva vil gerne tage ansvar for integrationen og har indgået et systematisk samarbejde med et uddannelsescenter om IGU-elever. Det er med til at sikre virksomheden kvalificeret arbejdskraft i en tid, hvor der bliver mangel på arbejdskraft.

Busbranchen står over for faldende tilgang til chaufføruddannelsen, som på længere sigt kan betyde mangel på chauffører. Derfor går transportvirksomheden Arriva nye veje for at tilføre kvalificeret arbejdskraft til branchen og forhindre potentiel chaufførmangel.

Arriva har taget IGU-ordningen til sig og har indgået et fast samarbejde med uddannelsescentret UCplus. Det betyder, at virksomheden kan tilbyde IGU-elever et job som buschauffør. Her spiller UCplus en væsentlig rolle, da de lærer IGU-eleverne busfagligt sprog og giver den nødvendige chaufføruddannelse, for at eleverne kan køre bus i praktikperioden.

Finder egnede kandidater på jobbørs

En gang om måneden afholder UCplus jobbørs, hvor Arriva og andre busselskaber rekrutterer IGU-elever. Her bliver de fremmødte informeret om jobbet som buschauffør, og til slut gennemføres en individuel afklaring af, om ansøgeren har forudsætningerne for at indgå i et IGU-forløb.

"Det handler bl.a. om at vurdere sprog og køreegenskaber. Som buschauffør skal du både kunne tale med kunderne og have et stort kørekort. Der er

således nødvendig skolegang forud for, at man kan komme i praktik, og det står uddannelsescentret for. Derfor begynder vores IGU-elever med 20 ugers skoleophold hos UCplus," forklarer Pernille Kiær, diversity manager hos Arriva.

Hun understreger, at for Arriva er det vigtigt med en fast uddannelsespartner, der forstår og kender den specifikke branche, man uddanner til.

"UCplus sørger for, at praktikanterne er klar, når de kommer ud til os på busanlæggene. Vi har løbende dialog om den enkelte praktikant og dennes fremskridt, og det skaber de bedste forudsætninger for, at det bliver en god praktikperiode," siger Pernille Kiær.

Mohamed glæder sig til chauffør-livet

Den første af Arrivas IGU-elever er Mohamed, og efter de 20 ugers skoleophold var han 1. juni 2017 klar til at komme i praktik på Arrivas busanlæg i Ringsted og Sorø. Mohamed er 36 år og fra Syrien, hvor han har været fabriksarbejder og skrædder. En skade i foden betød imidlertid, at han måtte gentænke sit arbejdsliv, og faderens 30 år som lastbilchauffør inspirerede Mohamed til at gå chauffør-vejen.

"Jeg er meget udadvendt og social, så jeg ville rigtig gerne være buschauffør, hvor du ikke kun kører, men også møder mange mennesker i løbet af dagen," siger han.

Det er driftschef Helmer Jensen, der har ansat Mohamed som IGU-elev, og ifølge ham er flygtninge en kæmpe ressource for busbranchen.

"Vi har mange medarbejdere med forskellige baggrunde, og de er stabile og værdsatte medarbejdere. Mohamed taler imponerende godt dansk, så han bliver let at integrere på busanlægget," siger Helmer Jensen.

Ordninger og samarbejdspartnere

- IGU
- Uddannelsescentret UCplus

Fremskridt kan ses lynhurtigt

Danfoss gav sig selv en rigtig udfordring, da de tog imod en IGU-elev, som ikke kunne tale engelsk og kun meget lidt dansk.

I februar 2017 begyndte Abir Sulaiman i virksomhedspraktik i administrationen hos industrikoncernen Danfoss i Sønderborg. Hun er 29 år og oprindeligt fra Syrien, hvor hun har arbejdet med regnskab på en café.

Før hun flygtede til Danmark læste hun økonomi på universitetet i Damaskus, men hun har ikke færdiggjort sin uddannelse. Hos Danfoss så Burkhard Winski, HR Senior Specialist, nogle muligheder i, at Abir Sulaiman kunne begynde i et IGU-forløb, men det var nødvendigt med en forudgående praktik for at vurdere, om der var et godt fagligt og socialt match.

Da Abir Sulaiman begyndte hos Danfoss, var der nemlig den væsentlige udfordring, at hun ikke kunne tale engelsk og kun meget lidt dansk.

Praktik før IGU

"Det var en stor udfordring at starte Abir op, som hverken taler dansk eller engelsk. Men hun har et fagligt potentiale og en vilje, som gør, at jeg tror på, at hun ret hurtigt kan løse relevante administrative opgaver hos os i HR. Samtidig med, at hun hurtigt kan tilegne sig sprog via sit arbejde," siger Burkhard Winski.

De første to dage i praktikken havde Abir Sulaiman tolk med, men derefter var hun og de nye kollegaer hos

Danfoss overladt til sig selv. De sproglige fremskridt viste sig dog lynhurtigt, og 1. april vekslede Abir Sulaiman praktikken til et IGU-forløb, hvor hun bliver uddannet som kontormedhjælper, hvis hun gennemfører.

"De første par dage var det med fagter og Google Translate, vi kommunikerede, men hun viste et rigtig godt gåpåmod, og det var også et krav fra vores side: Hun skal virkelig have viljen til at lære sproget og opgaverne. Og det har hun også," siger Burkhard Winski.

Gør det klart, hvad I forventer af hinanden

Han understreger, at det var rigtig vigtigt at have en klar forventningsafstemning med Abir Sulaiman, så hun var klar over, hvad hun gik ind til, og hvad det kræver af hende.

"Hun vokser og vokser. Der sker noget hele tiden, og både sprogligt, socialt og opgavemæssigt er der fremskridt. Hun er blevet kastet for løverne, og nogle gange er det bare den eneste måde at gøre det på," siger Burkhard Winski.

Til at begynde med fik Abir Sulaiman nogle meget enkle arbejdsopgaver med bl.a. at oprette og scanne dokumenter samt registreringsopgaver. Målet er, at hun lærer Microsoft Office-pakken godt at kende, samt at hun lærer at tale dansk og også gerne engelsk.

Instruktionsvideoer på Youtube har også været en god hjælp, når Abir Sulaiman skulle lære nye funktioner i Office-pakken.

En kontorelev hos Danfoss har derudover fået til opgave at hjælpe Abir Sulaiman med at blive fortrolig med sit arbejdsområde og i at falde godt til på arbejdspladsen. Det har ifølge Burkhard Winski været med til at sætte yderligere skub i den gode udvikling.

"Heldigvis er det også en medarbejder, som gerne vil hjælpe, og som har overskuddet til at gøre det. Det er rigtig vigtigt, at også de andre kollegaer på arbejdspladsen også er med på, at det her er noget, vi skal," slutter Burkhard Winski.

Ordninger

- Virksomhedspraktik
- Tolk
- IGU



Danfoss

Et godt råd fra Danfoss

Sørg for, at der er en eller to medarbejdere i afdelingen, som er indstillede på at hjælpe, og hav tålmodighed.



Der er rigtig meget snak om IGU, men vil gerne gøre noget ved det. Vi har prøvet rigtig mange ting igennem årene, så vi har erfaringen til også at løfte store udfordringer.”

Burkhard Winski, HR Senior Specialist





Et godt råd fra ISS

Guiden '10 enkle skridt til at ansætte en flygtning' giver en skridt-for-skridt-vejledning om, hvordan et IGU-forløb fungerer i opstarten, undervejs og til slut. - Find guiden på DI.dk



De offentligt-private partnerskaber kan være med til at skabe hurtigere og bedre integration af flygtninge i Danmark. Partnerskabet mellem ISS og Jobcenter Kalundborg har været en væsentlig faktor og har gjort det muligt at samle et IGU-hold på 12 flygtninge.”

Rya Terney, regionschef i ISS, CSR og Jobudvikling.



Integration gennem uddannelse er vejen frem

ISS Facility Services A/S har indgået et samarbejde med 3F om integrationsgrunduddannelsen (IGU). Uddannelsen skal sikre, at flygtninge og familiesammenførte flygtninge får bedre adgang til arbejdsmarkedet.

I midten af marts startede 12 flygtninge som IGU-elever i rengøringservice hos ISS i Kalundborg. Dette var første hold, og flere IGU-hold er planlagt til at skulle starte i løbet af 2017.

Integrationsgrunduddannelsen varer to år og består af 84 ugers praktik med rengøringservice i virksomheden og 20 ugers skoleundervisning. Forløbet hos ISS er sammensat, så der er lagt særlig vægt på sprogundervisning og på at finde nogle kurser, som giver et kompetenceløft, der kan bruges i det fremtidige arbejdsliv i servicebranchen.

Viser uddannelsen sig at blive en succes, vil den blive udvidet til også at omfatte fx catering-området og ejendomsservice.

Varig ansættelse er målet

Ramzam Ali Bin Quramiah er flygtning fra Myanmar og har været i Danmark i fire år. Han er en af deltagerne på det nye IGU-hold. "Jeg vil

gerne have et job. Jeg elsker at arbejde og vil gerne tjene penge," siger den 28-årige, som bor i Kalundborg.

ISS håber på, at en stor del af IGU-eleverne kan blive fastansat, når det toårige IGU-forløb er afsluttet. Det vil være en fordel for den enkelte, men også for ISS. Flygtningene udgør som hovedregel en topmotiveret arbejdskraft og gør arbejdspladsen mere mangfoldig.

"Som en stor virksomhed i Danmark har vi en forpligtelse til at hjælpe og tage et socialt ansvar. Hos os er det ligegyldigt, om du kommer fra Syrien eller Søborg. Hvis du har den rigtige indstilling, så kan du gøre en forskel for os og vores kunder, siger Rya Terney, regionschef i ISS, CSR og Jobudvikling.

Kom godt i gang med et IGU-forløb

Hvis din virksomhed ønsker at få en flygtning i et IGU-forløb, kræver det tre ting af jer:

- I som virksomhed skal i kontakt med en enkelt eller en gruppe af flygtninge. Det kan jobcenteret hjælpe med.
- Der skal lægges en uddannelsesplan for de obligatoriske 20 uger med undervisning i IGU-forløbet. I bestemmer selv, hvordan planen skal se ud – men tag evt. fat i jeres brancheforening for at få inspiration og hjælp til udformningen.
- Der skal udarbejdes en toårig ansættelseskontrakt til flygtningen.

Gode råd når du tager imod flygtninge

Skal din virksomhed i gang med at tage imod flygtninge, får du her en række gode råd fra VFSA-virksomhederne, der har høstet værdifuld erfaring, du kan læne dig op ad.

- Et godt samarbejde med jobcentret er alfa og omega, når din virksomhed skal tage imod flygtninge. Jobcentret kan finde de rette kandidater og være en god sparringspartner.
- Få klarlagt rollefordeling mellem virksomhed, jobcenter, sprogcenter og andre involverede parter.
- Lav en klar forventningsafstemning. Er formålet med praktikken ansættelse, kompetenceudvikling, kendskab til arbejdsmarkedet eller sprog?
- Søg råd og inspiration hos andre virksomheder, der allerede har gjort sig erfaringer på området.
- Sørg for at forankre indsatsen i ledelsen, så der er opbakning fra øverste niveau. Vær 100 procent klar på, hvorfor I åbner virksomhedens døre for flygtninge.
- Inddrag dine medarbejdere og informér dem, så de ved, hvorfor I tager imod flygtninge, og hvad der forventes af dem.
- Find medarbejdere, der kan fungere som mentor, kontaktperson eller oplæringsansvarlig. Gerne en person, som er åben for at tage imod nye og som er god til at lære fra sig.
- Kortlæg, hvilke kompetencer I mangler i virksomheden, og hvor I har brug for ekstra hænder. Rekrutér kandidater ud fra de kriterier.
- Brug praktikforløb til at afprøve kompetencer i praksis, følg op og evaluér løbende på fremskridt. Tilpas opgaverne undervejs.
- Kombineret virksomhedspraktik og sprogskole fungerer rigtig godt. Praktikanterne lærer hurtigt dansk, når de er ude på arbejdspladserne.
- Flygtninge skal behandles som ligeværdige medarbejdere i virksomheden. De skal have reelle arbejdsopgaver og lærer meget i kontakt med danske kollegaer.

Bliv klar over jeres egen motivation og potentiale

Inden I tager flygtninge ind i virksomheden, skal I gøre jer selv bevidste om jeres motivation og strategiske målsætning med at tage del i flygtningeindsatsen. I kan med fordel overveje følgende:

- Hvorfor vil vi deltage i integrationsforløb? Er det socialt ansvar, udsigt til manglende arbejdskraft – eller kan jeres virksomhed bidrage på andre områder, fx med oplæringsstillinger, undervisning i branchespecifikt område eller afklaring gennem en kortere snusepraktik?
- Hvordan vil det påvirke vores virksomhedskultur?
Er vi klar til at skabe den fornødne rummelighed?

Udfordringer når du tager imod flygtninge

Der er også udfordringer forbundet med at tage imod flygtninge, og sproget er nok den mest velkendte. Det er ikke alle udfordringer, der findes en enkel løsning på, men er du opmærksom på dem, er det også nemmere at forberede sig på dem.

Her er de typiske udfordringer, som VFSA-virksomhederne er stødt på:

- Sproglige udfordringer med praktikanter, som hverken taler dansk eller engelsk – Erfaringen er dog, at der sker store sproglige fremskridt med praktikanter på arbejdspladsen.
- Kulturelle udfordringer: fx mandlig praktikant, som skal tage imod opgaver fra kvindelig kollega. En anden kulturel udfordring kan være social kontrol. I nogle kredse er det fx ikke alment accepteret, at kvinder arbejder.
- Det tager tid at lære en dansk arbejdspladskultur og normer at kende.
- Nogle praktikanter kan være mentalt fraværende på grund af bekymring for familie, som fortsat befinder sig i hjemlandet eller i flygtningelejre.
- Ikke alle praktikanter kan rummes, og nogle gange kan det være nødvendigt at afbryde samarbejdet. Fx hvis praktikanten har for store personlige og psykiske problemer.
- Uddannelse og erhvervs erfaring fra udlandet kan ofte ikke direkte oversættes til dansk kontekst. Det kan gøre det vanskeligt at finde den rette balance mellem opgaverne og praktikantens kompetencer.
- Jobcentret kan ikke altid levere det, som virksomheden efterspørger: fx lang sagsbehandlingstid, flygtninge med bestemte kompetencer, mentorstøtte.
- Nogle gange opleves samarbejdet med jobcentret som ineffektivt og bureaukratisk.
- Der findes ingen standardløsninger. Derfor er det nødvendigt at tage udgangspunkt i den enkeltes ressourcer og barrierer i forhold til at komme ind på arbejdsmarkedet.
- IGU'en indeholder meget administration, og virksomhederne savner støtte fra jobcentre til at varetage den del.

”

Jeg har valgt at deltage i erhvervsmentorindsatsen, fordi det kan være svært som flygtning at blive integreret på det danske arbejdsmarked, og det er derfor vigtigt, at vi hjælper til at nedbryde nogle af de barrierer, der kan være. Ofte kan det være simple ting som at hjælpe til en forståelse af vores kultur, hvordan vores arbejdsmarked fungerer, hvor flygningenes kompetencer kan bruges eller at skabe adgang til de forbindelser, vi har opnået igennem et langt liv på det danske arbejdsmarked.”

Henrik Frøkjær, Vice President hos IBM

Tre gode råd fra IBM

- Det skal være let tilgængeligt og simpelt at være erhvervsmentor. Opgaven skal være overskuelig, tidsafgrænset, og der skal være adgang til hjælp fra en professionel partner.
- Gør det, I er bedst til, og overlad resten til en professionel samarbejdspartner.
- Husk at kommunikere og fejre gennem hele forløbet. Det betyder meget for motivation og stolthed.



Erhvervsmentorer viser vej til arbejdsmarkedet

IT-virksomheden har etableret et korps af erhvervsmentorer, som vejleder flygtninge til praktik eller job, og det har været en stor succes.

En god introduktion til arbejdslivet og til kulturen på det danske arbejdsmarked kan fjerne barrierer, der ellers står i vejen for, at flygtninge kommer ind på arbejdsmarkedet. Det mener man hos IT-virksomheden IBM, som i samarbejde med Foreningen Nydanser har etableret et internt korps af erhvervsmentorer.

Indsatsen er målrettet flygtninge med en videregående uddannelse eller relevant erhvervs erfaring, og som behersker engelsk eller dansk.

Formålet er at hjælpe målgruppen med at blive integreret i det danske samfund og arbejdsmarked igennem videreuddannelse, praktik eller job.

Vejledning og adgang til netværk har stor værdi

Erhvervsmentorerne bidrager ved hjælp af deres faglige og personlige kompetencer, kendskab til uddannelsessystemet og deres netværk. Mentor og mentee er blevet matchet på baggrund af profiler og bopæl nær ved en af IBM's lokationer.

Første forløb blev afviklet i 2016, og resultatet var overvældende positivt. I løbet af et halvt år var 18 ud af 25 mentees kommet i job, uddannelse eller praktik.

En af dem var Raz Mohammed Selab, der oprindeligt er fra Afghanistan. Han er i dag selvstændig slagter, og han brugte sin IBM-mentor som værdifuld sparringspartner og motivator, da han skulle tage springet til at blive selvstændig.

Vil have ledere som mentorer

Foreningen Nydanser står for det praktiske i forhold til samarbejde med kommunerne om at identificere de relevante flygtninge og varetager desuden mentoruddannelse af IBM-medarbejderne.

For at blive erhvervsmentor i IBM-programmet skal man som medarbejder have fem års erhvervs erfaring og gerne ledelses erfaring i bred forstand.

Alle mentorerne indgår i et uddannelsesforløb, der klæder dem på til at varetage rollen som erhvervsmentor. Opgaverne kan fx handle om hjælp til kompetenceafklaring, CV-skrivning, vejledning om job, praktik eller uddannelse og praktisk viden om, hvordan de kan søge og opnå job i Danmark. Indsatsen er finansieret af IBM Danmark.

Nye mentorforløb på vej

Mentorforløbet strækker sig over seks måneder, hvor mentor og mentee

mødes ca. to gange om måneden på IBM. Det er meget vigtigt, at møderne foregår i et professionelt miljø og ikke på et kommunekontor eller i flygtningens midlertidige bolig.

Den store succes med erhvervsmentorerne betyder, at IBM gentager forløbet i 2017, og virksomheden opfordrer samtidig stærkt til, at andre virksomheder også melder sig som mentorer.

Ordninger og samarbejdspartnere

- Mentor
- Foreningen Nydanser

Stærkt samarbejde med jobcentre skaber job

For Falck betyder en samarbejdsaftale på tværs af kommuner, at virksomheden systematisk kan tage flygtninge i praktik, som fører til job.

Mange virksomheder oplever, at samarbejde med jobcentre i flere forskellige kommuner giver udfordringer, fordi jobcentrene har hver deres måde at gøre tingene på. Det kan være blanke ketter, der er udformet på forskellig vis, medarbejdernes arbejdsområder og forskellige kriterier for at udbetale eksempelvis mentorstøtte.

Den udfordring har Falck fået taget hånd om, og i et samarbejde mellem Falck, VFSA, videns- og netværkshuset Cabi og fem jobcentre i Hovedstadsområdet er der udviklet en model til, hvordan samarbejdet skal foregå, når Falck tager imod ledige på kanten af arbejdsmarkedet. Modellen har senere vist sig at være nyttig i forhold til mange andre.

Det er en model, som Falck har gode erfaringer med, og på en række forskellige Falck-stationer har ledige vekslet praktikforløb til ansættelse.

Systematik løfter det sociale ansvar

Sidste år blev modellen også taget i brug over for flygtninge, og også her er erfaringerne gode.

Modellen betyder konkret, at Falck får praktikanter fra jobcentrene i Halsnæs, Gladsaxe og Egedal, men Falck skal kun samarbejde med én tovholder

i jobcentret. Denne tovholder står så for at koordinere indsatsen med de andre jobcentre, finde kandidater, følge op osv.

Tovholderen arbejder desuden tæt sammen med en mentor, der er udpeget hos Falck, og som står for at placere, introducere og samle op på praktikanternes udvikling, og det er en rigtig god løsning.

Luget ud i administrative procedurer

Det nære samarbejde mellem Falck-mentoren og tovholderen i jobcentret og den koordinerede indsats på tværs af kommuner betyder, at Falck har færre administrative procedurer at forholde sig til og løfter samtidig Falcks sociale ansvar.

Falck har simpelthen fået mulighed for at tage flere praktikanter ind, og ofte fører praktikken til ansættelse hos Falck eller andre virksomheder.

På vej med IGU-forløb

Foruden den egenudviklede model til at tage imod praktikanter har Falck i foråret 2017 også været på besøg i Jobcenter Gladsaxe i forbindelse med VFSA's virksomhedsstafet. Her mødte HR CSR-leder Jesper Højgaard og Rikke Fabricius, HR Afdelingsleder, CSR, en gruppe flygtninge, som

ønskede at blive klogere på det danske arbejdsmarked og arbejdspladskultur.

Og samtidig fik de indblik i, hvordan hverdagen i en virksomhed som Falck forløber.

Falck har desuden planer om, at der i løbet af 2017 skal oprettes et hold med 18 IGU-elever.

Ordninger og samarbejdspartnere

- Mentor
- Virksomhedspraktik
- Virksomhedskonsulent i jobcenter som tovholder



Et godt råd fra Falck

Inddrag de øvrige medarbejdere i din virksomhed i, hvilke praktikanter der kommer, og hvad du forventer af medarbejderne i den forbindelse.



Det her er en anden måde at rekruttere på, der både øger mangfoldigheden i vores virksomhed og giver en samfundsmæssig gevinst.”

Lars Vester Pedersen, CEO, Falck Assistance Nordic.

Falcks tværkommunale samarbejde

- Samarbejdsaftalen er indgået mellem Falck og Jobcenter Gladsaxe, hvor yderligere fire jobcentre er koblet på.
- Falck stiller til gengæld en række pladser til rådighed, som jobcentrene skal finde praktikanter til.
- En virksomhedskonsulent koordinerer visitation til Falck og fungerer som samlende kontaktperson.
- Virksomhedskonsulenten samarbejder desuden tæt med en mentor hos Falck, som servicerer de forskellige Falckstationer i hovedstadsområdet, der tager imod praktikanter.
- Mentoren er med til at sikre professionelle og ensartede praktikforløb, selvom de foregår på forskellige adresser og med forskellige afdelingsledere.



Et godt råd fra NCC

Tag et socialt ansvar på de områder, hvor det har en værdi for din virksomhed.



Der er efterspørgsel på arbejdskraft i byggebranchen, og mange af de flygtninge, som kommer, har erfaring fra branchen, så det giver god mening for os som virksomhed at gå ind i integrationsarbejdet.”

Palle Bjerre Rasmussen, direktør for NCC Building i Danmark



Gentager succes med jobskole

I 2016 kom 10 ud af 15 flygtninge i job gennem NCC's særlige jobskole for flygtninge. Derfor vil entreprenørvirksomheden gentage succesen i 2017, og lige nu er ti flygtninge i jobskole hos NCC.

Entrepreneurvirksomheden NCC arbejder tæt sammen med Integrationsnet om en Jobskole for flygtninge, som kombinerer skolegang direkte med praktisk læring. I februar 2016 begyndte 15 flygtninge i NCC's jobskole, og 10 af dem kom efterfølgende i job.

Den succes vil NCC gerne gentage, og i april begyndte ti nye flygtninge derfor på skolebænken hos Integrationsnet. Og to uger senere var de klar til at prøve sig selv af i praksis på nogle af NCC's byggepladser.

Teori og praksis koblet tæt sammen

Formålet med Jobskolen er at gøre flygtninge med håndværksmæssig baggrund parat til et job i byggebranchen gennem introduktion og en opkvalificering. Det sker via tid på skolebænken og praktisk arbejde på en byggeplads.

NCC har udviklet Jobskolen i samarbejde med Integrationsnet, og med Jobskolen vil NCC gerne vise én vej til at løse samfundets store udfordring med integration af flygtninge. Det gælder ikke mindst introduktion til det danske arbejdsmarked.

"Arbejde er afgørende for en succesfuld integration af flygtninge og mening i tilværelsen generelt. Med initiativet

håber vi også, at andre i byggebranchen lader sig inspirere til at kopiere," siger Palle Bjerre Rasmussen, direktør for NCC Building i Danmark.

For at gøre flygtninge parat til et job i byggebranchen begynder forløbet med fire uger på skolebænken, der bl.a. omfatter en introduktion til branchen, brancherettet danskundervisning samt sikkerhedsundervisning.

Ud på byggepladsen

Efter skoleforløbet starter flygtningene et 26-ugers praktikforløb på en byggeplads. I år er det NCC's afdelinger for renovering og byggeri af rådhus, der tager imod på seks forskellige byggepladser.

Ved at komme hurtigt ud på arbejdspladserne kommer flygtningene til at stifte bekendtskab med kultur og leveregler. Og når de færdes på byggepladserne, skal de naturligvis også følge NCC's sikkerhedsregler og bære samme udstyr som alle andre på virksomhedens byggepladser.

Foruden Jobskolen for flygtninge har NCC også haft stor succes med Virksomhedsskolen, der er et lignende projekt for skoletrætte unge. Her fandt mange efterfølgende job hos NCC eller i andre dele af byggebranchen.

Ordning og samarbejdspartnere

- Opkvalificering
- Virksomhedspraktik
- Integrationsnet

NCC's Jobskole

- Forløbet i NCC's Jobskole varer 26 uger. Inden praktikanterne starter, holdes der informationsmøde for medarbejderne på byggepladserne.
- Praktikanterne begynder med tre ugers forberedende undervisning på skolebænken med fokus på arbejdspladskultur, sprog og sikkerhed.
- Efter introduktionsperioden har de ugentligt to dages skolegang og tre dage på byggepladserne.
- Fra uge 14 kommer de i længere praktik på byggepladserne.
- Jobskolen skal efter aftale mellem NCC og Integrationsnet løbe i to år.

Kulturmødet på arbejdspladsen

I mødet med andre kulturer kan der hurtigt opstå et "dem og os". Integration kræver vilje til forståelse og accept af forskelligheder, og det kræver forberedelse. Forberedelse af kolleger og den nye medarbejder.

Tag højde for, at kolleger og arbejdspladsen som helhed skal klædes på med den nødvendige information om integrationsforløbet. Den nye kollega med flygtningebaggrund har også brug for at blive modtaget godt og introduceret grundigt til arbejdet og ikke mindst kulturen på arbejdspladsen.

Videns- og netværkshuset Cabi ekspert på integration og kulturmøder på arbejdsmarkedet, Nadia El-Gendi, giver her nogle tips til, hvad du skal være opmærksom på, når du skal introducere en ny medarbejder fra en anden kultur til arbejdet:

Regler:

Tag ikke noget for givet. 'Uskrevne regler' findes ikke i mødet med en anden kultur, for her gælder andre regler og opfattelser. Der kan fx være forskelle i opfattelsen af tid, køkultur, samtaleemner eller udførelsen af arbejdsopgaver. Vil du være sikker på, at en opgave er forstået korrekt, så spørg: "Vil du være sød at vise eller fortælle mig, hvordan du har tænkt dig at [indsæt arbejdsopgave], fx gøre lokalet rent?"

Sprog:

Brug billeder til de væsentlige arbejdsopgaver og instrukser. Insister på at tale dansk, men husk omvendt at være pædagogisk i din udtale: 'Kunne du' bliver hurtigt til 'Ku'du' - og det kan være svært at forstå.

Socialt:

Få den nye medarbejder ind i det sociale samvær, fx omkring frokosten. Lav evt. en frokost-buddy-ordning,

hvor de øvrige medarbejdere skiftes til at være 'den', der spiser frokost og snakker med den nye. Det kan være overvældende og meget vanskeligt at blande sig i snakken rundt om bordet, når man ikke kan sproget. Det bliver nemmere en-til-en.

Ledelse:

Oplær den nye medarbejder i den flade ledelseskultur, der ofte præger danske arbejdspladser. En medarbejder med indvandrer- eller flygtningebaggrund kan være vant til meget kontrol og at blive sat i gang fra opgave til opgave af en enerådende chef. Hjælp den nye medarbejder med at optræne selvstændighed i udførelsen af arbejdet.

Husk, at tiden, virksomheden bruger på at få nye medarbejdere introduceret ordentligt og til at føle sig tilpas i arbejdspladskulturen, er en god investering, der betaler sig. Medarbejderne falder hurtigere til, bliver en bedre og mere effektiv arbejdskraft og er nemmere at fastholde på længere sigt.

Se mere på

www.cabiweb.dk/arbejdspladskultur

- her finder du små film om kulturmøder, der giver dig tips til, hvordan du kan overkomme de mest gængse kulturelle forskelle i mødet med din nye medarbejder med flygtningebaggrund.



Tag godt imod flygtninge i din virksomhed

Kontakt Nadia El-Gendi, ekspert i integration og kulturmøder på arbejdsmarkedet for flere gode råd - og måske et oplæg om kulturelle forskelle og hvordan vi samarbejder på tværs af dem.

Kontakt:

Email: neg@cabiweb.dk
Tlf: 8620 8384

Industrien ansætter flygtninge

Cabi gennemfører i 2017 projektet Task force til industrien i Favrskov og Silkeborg Kommuner, der skal hjælpe virksomheder med at ansætte flygtninge. I den forbindelse er der udviklet en række værktøjer til at tage godt imod flygtninge på arbejdspladsen. Eksempelvis:

- Billedkort - Sæt billede på, hvis ord ikke rækker
- Kompetencekort - Få overblik over faglige, almene, personlige og sproglige kompetencer
- Kulturmøder på arbejdspladsen
- Sprog på arbejdspladsen

Se cabiweb.dk/taskforce

Brug viften af støtteordninger

IGU, virksomhedspraktik og mentor. Der er mange forskellige støtteordninger, som virksomheder kan bruge, når de skal tage imod flygtninge. Ordningerne kan kombineres, om med udgangspunkt i de behov, der er i jeres virksomhed. Husk, at jobcentret kan hjælpe med at finde den indsats, som passer bedst til jer.

Indsats	Beskrivelse	Varighed	Økonomi	Betingelser
Virksomhedspraktik	Giver den ledige mulighed for at styrke sine kompetencer og sin tilknytning til arbejdsmarkedet, og virksomheden møder samtidig en potentiel ny medarbejder.	Aktivitetsparate borgere: op til 13 uger med mulighed for forlængelse. Jobparate borgere: som hovedregel 4 uger.	Uden lønudgift for virksomheden.	Maksimalt én person i støttet beskæftigelse for hver fem ordinært ansatte, hvis virksomheden har under 50 ansatte. For større virksomheder kan der herudover være én person for hver 10 ordinært ansatte.
Job med løntilskud	Ansættelse af en ledig med løntilskud for en periode. Derved har virksomheden mulighed for at oplære nye medarbejdere eller afprøve samarbejdet før en egentlig ansættelse.	Maksimalt et år. Tilskud	Tilskud på 75,09 kr. pr. time i private virksomheder.	Krav om, at der er tale om merbeskæftigelse i forhold til det gennemsnitlige antal ansatte. Den ledige må ikke erstatte en ansat, der er blevet afskediget. Intet krav om forhold mellem personer i job med løntilskud og ordinært ansatte.
Mentor	En mentor kan understøtte, at den ledige kan fungere i virksomheden, enten i virksomhedspraktik, job med løntilskud eller i forbindelse med ordinær ansættelse.		Virksomheden kan få tilskud til faktisk afholdte udgifter, herunder til frikøb af den medarbejder, der skal fungere som mentor og til administration.	Mentorindsatsen skal ligge udover, hvad arbejdsgiveren sædvanligvis forventes at varetage og være afgørende for tilbuddet eller ansættelsen.
Vejledning og opkvalificering	Jobcentret kan efter integrationsprogrammet give tilbud om vejledning og opkvalificering til ledige udlændinge, fx forud for eller i kombination med virksomhedspraktik og løntilskud.		Uden udgift for virksomheden.	Det er en betingelse, at tilbuddet skal udvikle udlændingens kompetencer med henblik på opkvalificering til arbejdsmarkedet.
Opkvalificering i forbindelse med ordinær ansættelse	Jobcentret kan efter aftale med en arbejdsgiver tilbyde en udlænding opkvalificering, selv om vedkommende ansættes uden løntilskud.		Uden udgift for virksomheden.	Det er en betingelse for at yde tilskud til opkvalificering, at der er tale om opkvalificering, som virksomheden almindeligvis ikke forudsættes at tilvejebringe. Muligheden inkluderer udlændinge, der ansættes på særlige løn- og ansættelsesvilkår, anvist af de forhandlingsberettigede organisationer på grund af manglende sproglige og eventuelle faglige kompetencer.
Beskæftigelsesrettet danskundervisning	Borgere i integrationsprogrammet har ret og pligt til gratis danskundervisning. Kan kombineres med virksomhedspraktik, job med løntilskud og ordinær ansættelse.		Uden udgift for virksomheden.	

Læs mere på www.sammenomintegration.dk – her kan du også læse mere om mulighederne for at anvende den nye Integrationsgrunduddannelse (IGU), som er omtalt på s. 5.

VFSA sender stafetten videre

VFSA har iværksat 'Virksomheder møder flygtninge'-stafetten som et led i indsatsen for at få flere flygtninge tættere på arbejdsmarkedet.

Der findes formentlig mange virksomheder, der ønsker at bidrage til, at flere flygtninge kommer ud og yder en indsats på arbejdsmarkedet, men som måske ikke har de store erfaringer med eller ressourcer til at kaste sig ud i denne samfundsopgave. Mødet mellem virksomheder og flygtninge er afgørende, hvis det skal lykkes at integrere flere flygtninge på arbejdsmarkedet. Derfor har VFSA søsat virksomhedsstafetten 'Virksomheder møder flygtninge', så virksomheder på en let og overskuelig måde kan gøre en forskel.

Virksomheder griber stafetten ved at tage kontakt til et lokalt jobcenter eller en sprogskole og aftale et oplæg over for en gruppe af flygtninge. Oplægget kan fx omhandle virksomhedens historie og produktion, dansk arbejdspladskultur samt virksomhedens forventninger til potentielle nye kollegaer. Der er vide rammer

for oplæggets form og indhold, der aftales i samarbejde med det lokale jobcenter/sprogskole. Find kontaktinformation til din lokale samarbejdspartner her:

vfsa.dk/kontakt-en-lokal-samarbejdspartner

Nye veje til rekruttering

På den måde kan din virksomhed med en lille indsats være med til at give nogle flygtninge en bedre forståelse af det danske arbejdsmarked og dermed løfte et socialt ansvar i forhold til en fælles udfordring. Samtidig kan oplægget give jer en kontakt til potentielle praktikanter og medarbejdere, et øget samarbejde med jobcentret samt en indgang til et mangfoldigt rekrutteringsgrundlag.

Du kan læse meget mere om stafetten og finde inspiration til et virksomhedsoplæg på VFSA's hjemmeside: vfsa.dk/virksomheder-moder-flygtninge



VIRKSOMHEDER MØDER FLYGTNINGE



Coop holdt et oplæg for ca. 30 engagerede og spørgelystne flygtninge i Jobcenter Svendborg:

Det var et fantastisk oplæg, hvor jeg – lidt imponeret – kan sige, at Thomas formåede at tage ca. 30 borgere, et par virksomhedskonsulenter fra jobcentret og et par medarbejdere fra A til B på en spændende arbejdsmarkedsrejse”

Janus Harder Petersen, Afdelingsleder for Uddannelse og Integration i Jobcenter Svendborg.



Falck holdt et oplæg i Jobcenter Gladsaxe, og efterfølgende var der flere af de tilstedeværende flygtninge, der var meget interesserede i at komme med på Falcks IGU-forløb:

Allerede på dagen udviste flere af deltagerne interesse for Falcks kommende IGU-forløb. Der er nu planlagt et nyt møde med Jobcenter Gladsaxe med henblik på at afdække mulige kandidater”

Jesper Højgaard, HR CSR-leder, Falck.



Samarbejdspartnere

Arbejdet med at tage flygtninge ind i virksomheden kan blive lidt lettere, hvis du har gode samarbejdspartnere. Her er et udsnit af aktører på området.



Jobcentret

Det er jobcentret, som er myndighed for hele integrationsindsatsen. Kontakt altid dit lokale jobcenter, som kan hjælpe dig i gang, yde støtte og rådgivning samt hjælpe med administration og blanketter. En konstruktiv dialog med jobcentret er det bedste udgangspunkt for et godt samarbejde og en indsats, der virker og giver værdi for alle parter.

www.jobnet.dk



Cabi – bedre arbejde til flere

Cabi er en non-profit-organisation under Beskæftigelsesministeriet. Vi formidler rådgivning, viden og værktøjer til virksomheder og jobcentre om, hvordan man i praksis får succes med at ansætte og fastholde mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet. Fx personer med fysisk eller psykisk handicap, sociale problemer eller sygdom. Sammen med jobcentre og virksomheder skaber vi løsninger, der udvikler og virker i praksis, så flere kommer i job.

www.cabiweb.dk



FORENINGEN
NYDANSKER
ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE
MANGFOLDIGHEDSPARTNER

Foreningen Nydansker

Foreningen Nydansker er en non-profit-organisation, som i over 15 år har arbejdet for at nedbryde barrierer mellem nydanskere og arbejdsmarkedet og gøre mangfoldighed til et aktiv for vækst. Det sker fx via erhvervsmentorordninger, branchepakker og det danske charter for mangfoldighed.

www.foreningen-nydansker.dk



Sammen om integration – Jobservice Danmark

Sammen om integration er et virksomhedspartnerskab, hvor alle virksomheder 'store som små' kan være med til at få flere flygtninge i job i Danmark. Jobservice Danmark bygger bro mellem virksomheder og alle landets jobcentre og gør det let og hurtigt at komme i gang med at stille pladser til rådighed for flygtninge og familiesammenførte. Virksomheder får en samlet og koordineret indgang på tværs af jobcentre og kan også få en beskæftigelsesrettet integrationsaftale.

www.sammenomintegration.dk



En del af Dansk Flygtningehjælp

Integrationsnet

Integrationsnet er en del af Dansk Flygtningehjælp, som er Danmarks største humanitære NGO. På baggrund af sine solide resultater og sine stærke kompetencer, ressourcer og ekspertviden på området samarbejder Integrationsnet med en række af landets kommuner om effektive integrationsløsninger, der skal hjælpe bl.a. nyankomne flygtninge hurtigere i job. Alle medarbejdere i Integrationsnet er erfarne virksomhedskonsulenter med relevant uddannelsesbaggrund og jobberfaring. Integrationsnet er en del af Dansk Flygtningehjælps indsats i Danmark.

www.integrationsnet.dk



LG Insight

LG Insight er et analyse- og rådgivningsfirma, som tilbyder uafhængige analyser, evalueringer og rådgivningstjenester. LG Insight spænder over fagområder som social-, beskæftigelses- og uddannelsesområdet og har stor erfaring med rådgivning og udvikling af forløb, som bringer udsatte borgere i beskæftigelse. LG Insight skræddersyr blandt andet konkrete forløb mellem virksomheder og jobcentre i forhold til at kvalificere flygtninge til jobåbninger på arbejdsmarkedet.

www.lginsight.dk

CSR People Prize: VFSA hylder socialt ansvarlige virksomheder

VFSA uddeler hvert år CSR People Prize til en stor og en mindre dansk virksomhed, der udviser et særligt socialt ansvar over for udsatte grupper på kanten af arbejdsmarkedet.

VFSA har uddelt CSR People Prize siden 1998, og prisen er dermed en af de mest veletablerede CSR-priser i Danmark. Med prisuddelingen ønsker VFSA at hylde de virksomheder, der gør en særlig indsats over for mennesker på kanten af arbejdsmarkedet. Samtidig er formålet med prisen at fremhæve de gode initiativer, erfaringer og resultater, der skabes, når en virksomhed påtager sig et socialt ansvar i forhold til forebyggelse, fastholdelse og indslusning af udsatte grupper.

Således ønsker VFSA både at hylde de gode eksempler ved uddelingen af CSR People Prize samt at bruge disse til at inspirere andre virksomheder til at tage et socialt ansvar.

I 2017 bliver CSR People Prize uddelt for 20. gang i træk. Det sker den 7. november i Industriens Hus i forlængelse af en stor CSR-konference med titlen Grib Verdensmålene!, som VFSA afholder i samarbejde med Dansk Industri. Læs mere om CSR People Prize og konferencen:

vfsa.dk/om-csr-people-prize



CSR PEOPLE PRIZE

2017



Vinderne af CSR People Prize 2016

Logistikkompagniet (færre end 100 ansatte) og ISS Facility Services (flere end 100 ansatte).



VFSA – Virksomhedsforum for Socialt Ansvar

VFSA består af danske erhvervsfolk, som tror på, at socialt ansvar betaler sig. Både for samfundet, den enkelte og virksomheden. VFSA rådgiver beskæftigelsesministeren om virksomheders sociale ansvar og engagement. Vi arbejder

for at få flere virksomheder til at tage socialt ansvar, fx i forhold til at forebygge, at medarbejdere falder ud af arbejdsmarkedet og ved at inkludere og fastholde udsatte grupper på arbejdsmarkedet.

3RFkredit



coop



PensionDanmark



schreiber | s



Kontakt den enkelte case-virksomhed for yderligere information og pressemateriale.



VIRKSOMHEDSFORUM
FOR SOCIALT ANSVAR

Rådgiver for beskæftigelsesministeren

www.vfsa.dk