

Virksomhedens sociale engagement

– Afklaring og integration af
udsatte grupper

Beskrivelse
og evaluering
af eksisterende
praksis på
Grundfos



Virksomhedens sociale engagement: Afklaring og integration af udsatte grupper
Beskrivelse og evaluering af eksisterende praksis

Rapporten er produkt af første del af projektet "Virksomhedens sociale engagement", som har til formål i samarbejde med myndigheder og frivillige organisationer, at udvikle metoder, som private og offentlige virksomheder kan anvende i bestræbelserne på at opnå et mere fleksibelt og rummeligt arbejdsmarked.

Projektet er finansieret af Socialministeriet i 2006 – 2008.

Rapporten er udarbejdet af Bifrost for Grundfos A/S i samarbejde med Bjerringbro Kommune, Formidlingscenter Viborg, Landsforeningen Ligeværld og EUC Midt.

ISBN: 87-985438-2-2

Layout: Grundfos Management A/S

Rapporten er tilgængelig i elektronisk form på følgende hjemmesider:

www.bifrost-konsulent.dk
www.grundfos.com

Publikationen kan også rekvireres ved henvendelse til afdelingsleder Mogens Lindhard, Grundfos. E-mail: mlindhard@grundfos.com.

Indholdsfortegnelse

Grundfos' sociale engagement	5
Resumé	6
Metoder og analysedesign	8
Historien bag	10
Hvem deltager?	12
Hvad indeholder de tre projekter?	13
Hvad kommer der ud af det?	22
Forudsætninger for succes	23
Barrierer for succes	27
Udviklingsområder	29

Bilag

Faser i projektet



Grundfos' sociale engagement

Grundfos' sociale engagement er en integreret del af virksomhedens værdigrundlag. Grundfos har således udarbejdet en koncernpolitik for social ansvarlighed – Corporate Social Responsibility og er certificeret i henhold til det sociale indeks. Virksomheden har en afdeling for Grundfos' sociale engagement, som er ansvarlig for en række aktiviteter, der har til formål at forebygge udstødelse af medarbejdere og integration af socialt udsatte grupper i virksomheden. Grundfos arbejder med socialt ansvar internt, hvor fokus er en ansvarlig personalepolitik, der forebygger sygdom og udstødelse af medarbejdere. Eksternt samarbejder Grundfos med kommuner og amt om opkvalificering og integration af socialt udsatte grupper. Denne rapport omhandler kun en del af det eksterne samarbejde.

Da Grundfos i 1968 oprettede det første beskyttede værksted (nu fleksværksted), var det målrettet udviklingshæmmede. I dag er målgruppen langt bredere og antallet af fleksværksteder er 5. I fleksværkstederne udfører medarbejderne mindre krævende opgaver i tilknytning til en produktionsafdeling, og medarbejderne er ansat på særlige vilkår. 37 % af medarbejderne, der er ansat på særlige vilkår, er i skånejob med en førtidspension, 53 % er i lønbaseret fleksjob, 10 % er i et aftalebaseret job i henhold til en lokalaftale men uden lønrefusion. Ud over den faste medarbejderstab i fleksværkstederne foretager Grundfos funktionsafklaring og arbejdsprøvning både for Grundfos' medarbejdere, der har været sygemeldt gennem længere tid og for kommuner. Der er ca. 110 personer, der på årsbasis deltager, med forskellig varighed, i en eller anden form for aktivering eller fleksordning på Grundfos.

Siden 1998 har Grundfos desuden haft projekter med aktivering og opkvalificering af socialt udsatte grupper. Her fungerer fleksværkstederne som base i en introduktionsperiode med kompetenceafklaring og oplæring. Vilkårene i fleksværkstederne er ikke underlagt samme arbejdstempo som i de øvrige produktionsafdelinger, og arbejdsopgaverne er lettere. Der tilstræbes vilkår som i produktionen, men hvor der er tid til og erfaring med oplæring og vejledning for personer med problemer ud over ledighed. Varigheden af introduktionsperioden afpasses efter den enkeltes behov og kan variere fra 14 dage til 1 år. Projekterne har udviklet sig gennem knopskydning, hvilket betyder, at der ikke findes samlede metodebeskrivelser eller vurderinger af anvendte metoder.

Grundfos ansøgte, i samarbejde med Bjerringbro Kommune, Formidlingscenter Viborg og Landsforeningen Ligeværd, midler i Socialministeriet til beskrivelse og udvikling af metoder på baggrund af erfaringer med arbejdsaktivering og integration af socialt udsatte grupper. Formålet er at udvikle metoder som private og offentlige arbejdsgivere kan anvende i bestræbelserne på at opnå et mere fleksibelt og rummeligt arbejdsmarked. Bevillingen fra Socialministeriet til projektet "Virksomhedens sociale engagement" omhandler ikke Grundfos' interne sociale engagement eller funktionsafklaring af sygemeldte, men udelukkende den eksterne del vedrørende integration af socialt udsatte grupper. Målgrupperne er: langvarige kontanthjælpsmodtagere, socialt udsatte grupper, herunder unge tidligere kriminelle og misbrugere samt flygtninge og indvandrere med problemer ud over ledighed. Projektet består af fire faser, hvor den 1. fase er: Beskrivelse og evaluering af eksisterende praksis, 2. fase: Udvikling og planlægning af det fremtidige samarbejde, 3. fase: Afprøvning af planer og udvikling af aktiveringsformer og 4. fase: Evaluering og justering. Nærværende rapport er resultatet af 1. fase. Der vil desuden blive udarbejdet foldere til en bredere formidling på baggrund af denne rapport. Undervejs i projektet vil der blive udarbejdet anbefalinger til videreudvikling, og afslutningsvis vil der blive udarbejdet en rapport/håndbog, der er baseret på udvikling, afprøvning og evaluering af aktivering og integration af socialt udsatte grupper på Grundfos.

Undersøgelser og analyser er foretaget af konsulentfirmaet Bifrost i tæt samarbejde med Grundfos, Bjerringbro Kommune, Formidlingscenter Viborg, Landsforeningen Ligeværd og EUC Midt.

Citat, Grundfos' sociale regnskab:

CSR handler om:

- At skabe en rummelig virksomhed – også når det handler om beskæftigelse af mennesker, som er i fare for at blive udstødt af arbejdsmarkedet
- Respektere lokal kultur og tradition og involvere os i lokalsamfundet, hvor det er i fælles interesse for lokalsamfundet og Grundfos
- Respektere internationale konventioner for menneskerettigheder og arbejdsforhold
- Drive forretning under hensyntagen til korrekt forretningsmæssig og etisk adfærd.

Projekt Virksomhedens sociale engagement:

Formål:

Samarbejde med myndigheder, uddannelsesinstitutioner og frivillige organisationer om udvikling af metoder, som private og offentlige virksomheder kan anvende i bestræbelserne på at opnå et mere fleksibelt og rummeligt arbejdsmarked.

Faser i projektet Virksomhedens sociale ansvar:

- Beskrivelse og evaluering af eksisterende praksis
- Udvikling og planlægning af det fremtidige samarbejde
- Afprøvning af planer og udvikling af aktiveringsformer
- Evaluering og justering.

Denne rapport er resultatet af 1. fase med beskrivelse og evaluering af eksisterende praksis.

Projektet er finansieret af Socialministeriet.

Resumé

Denne rapport er resultatet af 1. fase af projektet "Virksomhedens sociale engagement", som er finansieret af Socialministeriets pulje for aktivering af socialt udsatte. Rapporten indeholder en beskrivelse af eksisterende praksis for tre forskellige projekter for socialt udsatte grupper på Grundfos. Undersøgelsen er designet således, at alle led i processen fra visitation til arbejdsmæssig integration på Grundfos eller en anden virksomhed er beskrevet. Datagrundlaget for undersøgelsen er en række kvalitative interviews med alle involverede parter enten organiseret som fokusgrupeinterviews eller personlige interviews. (Se nærmere afsnittet om "Metoder og analysedesign"). Dertil kommer observationer i fleksværksteder, produktionsgrupper, undervisning, opfølgningssamtale og koordinationsmøder. Interviews og observationer er foretaget fra december 2005-februar 2006. Der er desuden gennemført registreringer af kvantitative data vedrørende deltagerne på de tre projekter. Det er en totalregistrering af alle deltagere de sidste tre år. To af projekterne er startet i 2005 og datagrundlaget er derfor begrænset pt. Registreringen vil fortsætte i projektperioden frem til oktober 2008, således at det er muligt på personniveau at følge deltagerne og deres udsusning, samt hvad der er karakteristisk for deltagergrupperne og hvilke tilbud, der gives. Ud over undersøgelserne er indsamlet materiale og projektbeskrivelser.

Indledningsvis beskrives de tre projekter og baggrunden for oprettelsen af projekterne (se nærmere afsnittet: "Historien bag"). Det er især det ældste af projekterne Integrationsprojektet, som er målrettet for flygtninge og indvandrere, der har gennemgået ændringer siden oprettelsen af det første projekt i 2002. De to andre projekter, Lærlingeprojektet for unge, der ikke vil kunne klare en erhvervsuddannelse under ordinære vilkår og Kontanthjælpsprojektet for langvarigt ledige kontanthjælpsmodtagere, er nystartede og i gang med udvikling af metoder. I afsnittet angives også antal deltagere og lovgrundlaget bag projekterne.

På baggrund af deltagerregistrering er udarbejdet beskrivelser af deltagergrupperne, hvor projekternes deltagere beskrives ud fra en række baggrundsvariable såsom køn, alder, henvisningsårsager og etnicitet. (Se nærmere i afsnittet "Hvem deltager?").

De anvendte metoder er i fokus i rapporten. Der er taget udgangspunkt i deltagernes proces fra visitation til projektet, indslusning, herunder oplæring og afklaring af kompetencer, opfølgning og integration enten i en erhvervsfaglig uddannelse eller i beskæftigelse. (Se nærmere i afsnittet "Hvad indeholder de tre projekter?") De tre projekter er hovedsageligt beskrevet hver for sig, dog ikke i forhold til opfølgning, da erfaringerne fra Kontanthjælpsprojektet og Lærlingeprojektet er begrænsede pt. Der er under hver fase beskrevet hvilke opgaver, der skal løses, hvordan de bliver løst, samt hvem der er ansvarlig for løsningen af opgaverne. I afsnittet beskrives også mentor/projektleders funktion, hvordan produktionsgrupper og kontaktpersoner indgår i opkvalificeringen og indslusningen i virksomhedens sociale liv samt samspillet med uddannelsesinstitutioner såsom EUC Midt og sprogcenter Viborg.

Det er endnu for tidligt at vurdere den beskæftigelsesmæssige effekt af alle tre projekter, da det kun er Integrationsprojektet, der har eksisteret så længe, at der er deltagere, som har afsluttet projektet. Der er imidlertid lavet en foreløbig opgørelse i forhold til den beskæftigelsesmæssige effekt for deltagere, der har afsluttet Integrationsprojektet. Deltagerne er fordelt på køn og alder. Der må dog tages forbehold pga. det lille datagrundlag. Da der fortsat vil blive foretaget registreringer i hele projektperioden, forventes den afsluttende rapport at indeholde mere solidt datagrundlag.

I afsnittene "Forudsætninger for succes" og "Barrierer for succes" er der på baggrund af undersøgelserne foretaget analyser og vurderinger på tværs af de tre projekter. Fokus har været styrker og svagheder i de tre projekter. Det vil sige hvilke elementer i de tre projekter, der har betydning for kvaliteten og sammenhængskraften og hvilke faktorer, der kan virke begrænsende i en integrationsindsats for socialt udsatte grupper på en virksomhed. Nogle af de faktorer, som analysen peger på har betydning for projekterne, er et tæt samarbejde internt på Grundfos og eksternt til kommuner og uddannelsesinstitutioner. Her spiller faste projektledere og kontaktpersoner i produktionen en væsentlig rolle for den daglige koordinering og opfølgning.

Grundfos' fleksværksteder har udviklet metoder til kompetenceafklaring og opkvalificering, der anvendes som redskaber i vejledning og vurdering af den enkelte deltager. Introduktionen via fleksværksteder har en klar positiv effekt, men der kan være en risiko for, at fleksværkstedet kan udvikle sig til et opbevaringssted, hvis opholdsperioden bliver for langvarig. Interviews og observationer illustrerer dermed et grundlæggende dilemma, når socialt udsatte grupper skal integreres i en højteknologisk virksomhed som Grundfos – nemlig kløften mellem krav til medarbejdere og de lediges kompetencer. Outsourcing af rutine- og løntunge produktionsgange medfører stigende kompetencekrav til alle medarbejdere. Det er derfor nødvendigt med længere indslusningsperioder og opkvalificering, når personer med problemer ud over ledighed skal integreres i varig beskæftigelse eller kunne gennemføre en erhvervsuddannelse. Dette er i klar modsætning til aktiveringstrætte deltagers ønske om et rigtigt arbejde straks og kommunernes prioritering af midlertidige job på bekostning af uddannelse og varig beskæftigelse. Denne modsætning har medført vanskeligheder ved visitation til projekterne.

Analyserne peger også på fremtidige udviklingsmuligheder. Her fokuseres på gode erfaringer, der kan bygges videre på samt problemstillinger, der skal løses (se nærmere i afsnittet "Udviklingsområder"). Projektet "Virksomhedens sociale engagement" indeholder i fase 2 – Udvikling og planlægning af det fremtidige arbejde – en Bikva-analyse med inddragelse af deltagerne i de tre projekter og en spørgeskemaundersøgelse dækkende de kommuner, der har anvendt projekter for udsatte grupper på Grundfos. Deres vurderinger af indsatsen og det fremtidige behov skal således, sammen med denne rapport, danne basis for videreudvikling af aktivering af socialt udsatte på Grundfos.

Da analysen er udarbejdet af et uafhængigt, eksternt konsulentfirma (Bifrost), kan vurderingerne ikke tillægges Grundfos eller de øvrige samarbejdspartnere Bjerringbro Kommune, Formidlingscenter Viborg eller Landsforeningen LigeVærd.

Det er tilstræbt at denne rapport skal være læservenlig – også for den travle læser. Rapporten er derfor layoutet således, at den travle læser ved at læse margin med diagrammer og opsummeringer i faktabokse kan få et hurtigt overblik og derefter udvælge sig de afsnit, der er særlig interesse for. Det kan selvfølgelig anbefales at læse hele rapporten, hvis man ønsker et dybere kendskab til de anvendte metoder for aktivering og oplæring af socialt udsatte grupper i en højteknologisk virksomhed som Grundfos.

Fremtidige udviklingsmuligheder

*Læsevejledning
for den travle læser*

Metoder og analysedesign

Historien bag de tre projekter

Deltagergruppen

Metoder i de tre projekter

*Den beskæftigelsesmæssige
effekt af Integrationsprojektet*

*Styrker og svagheder ved de tre
projekter*

Metoder og analysedesign

Undersøgelsen er tilrettelagt således, at den kan kortlægge eksisterende praksis gennem italesættelse af de forskellige samarbejdspartneres arbejdsmetoder og erfaringer. Italesættelsen foregår gennem fokusgrubeinterviews, individuelle kvalitative interviews suppleret med observationer og interviews med deltagere for at belyse deres oplevelser. Der er desuden registreret deltageroplysninger og indsamlet skriftligt materiale om de tre projekter. Indsamling af data er foregået december 2005-februar 2006.

Til afdækning af processerne i de tre projekter er gennemført et fokusgrubeinterview med de tre projektledere. På baggrund af interviewet blev fastlagt fire faser, som er fælles for alle tre projekter. Det er "Visitation", "Indslusning", "Opfølgning" og "Integration". Inden for hver fase blev opgaven, anvendte metoder, og hvem der er ansvarlige for den del af processen defineret. Afdækningen dannede baggrund for interviewområder og fastlæggelse af relevante interviewpersoner/-organisationer (bilag 1).

Fokusgrubeinterviews

Der er anvendt fokusgrubeinterviews, når der er flere personer i en organisation, der deltager i arbejdet – eksempelvis sagsbehandlere i en kommune eller tillidsmænd. Fordelen herved er, at de kan supplere og kommentere hinanden. I praksis viste det sig, at selvom der er flere medarbejdere, der varetager samme opgave, er medarbejderne specialiseret i forhold til forskellige målgrupper. Eksempelvis er en socialrådgiver ansvarlig for flygtninge og indvandrere i integrationsperioden en anden socialrådgiver for langvarige kontanthjælpsmodtagere. Metoden muliggør en sammenligning mellem forskellige praksis samt fordele og ulemper herved. Strukturingsgraden i interviewene var forskellige. Eksempelvis er interviewene med sagsbehandlere i Bjerringbro Kommune og Formidlingscenter Viborg mere målrettet og struktureret i forhold til interviewområderne end fokusgrubeinterviewet med sprogskolelærere, som også er opfølgning på en dag, hvor interviewer har fulgt sproglærerne en hel dag rundt i fabrikken, til undervisning og koordinationsmøder. Interviewet indeholdt derfor også spørgsmål, der viste sig i løbet af dagen.

Interviews

Der indgår en lang række individuelle interviews med såvel projektledere, lærere, vejledere, mentorer, kontaktpersoner og deltagere. Interviews med "de professionelle" har været planlagte og målrettede interviewområderne og er blevet optaget. Interviews, der har været en del af observationerne, har formet sig som mere uformelle samtaler, der ikke er blevet optaget, idet det ville påvirke situationen og samtalen. Det er ofte de uformelle samtaler, der har givet en ny vinkel og indsigt i bagvedliggende årsager og vurderinger.

Observationer

Der er foretaget observationer i fleksværkstederne og i produktionen suppleret med samtaler med projektledere, mentorer, kontaktpersoner og deltagere. Desuden har interviewer deltaget i koordinationsmøder, opfølgningsmøde og værkstedsundervisning, hvor det har været mere åbenlyst, at der foregik en observation. Observationerne har givet et indblik i de anvendte metoder, der ikke havde været mulig, hvis der kun havde været interviews.

Registrering af deltagere

I samarbejde med projektlederne for de tre projekter og styregruppens medlemmer er udarbejdet en liste af variable, der registreres på personniveau. Det er faktuelle oplysninger som køn, alder, uddannelsesbaggrund, henvisningsårsager, typer af opkvalificerende elementer, kompetenceafklaring og udsusning. Datamaterialet er ikke fuldstændigt, da der ikke er registreret data under alle kategorier for alle. Der er flere årsager til manglerne i datamaterialet. For Integrationsprojektets vedkommende har en del af deltagerne afsluttet forløbet, og det er derfor muligt at følge et helt forløb. Til gengæld er der nogle data, der ikke er registreret eksempelvis uddannelsesbaggrund eller henvisningsårsag. Læringsprojektet og Kontanthjælpsprojektet er nystartede, og derfor er talmaterialet begrænset, da ingen har gennemført hele projektforløbet endnu. Registreringen skal fortsætte i hele projektperioden, således at det vil blive muligt at følge den enkelte persons forløb, sammenholde det med baggrundsvariable og efterfølgende integration i Grundfos eller en anden arbejdsplads. Dataregistreringen er underlagt de normale regler for dataregistreringer.

Indsamling af materiale

Der er indsamlet en mængde informationsmateriale, projektbeskrivelser, evalueringer, logbøger, skemaer brugt til vurdering af kompetencer, nedskrevne aftaler om procedurer, referater fra koordinationsmøder, undervisningsmateriale, redegørelse fra advokatfirma om lovgivningsgrundlaget m.m. Alt sammen værdifuldt kildemateriale til belysning af metoder og arbejdsgange i de tre projekter.



Materiale

- Projektbeskrivelser
- Procedurebeskrivelser
- Logbøger
- Vurderingsskemaer
- Undervisningsmateriale
- Udtalelser
- Referater fra møder
- Redegørelse fra advokatfirma om lovgivningen
- Evalueringer
- Introduktionsmateriale for nye Grundfos-medarbejdere.

Fokusgrubeinterviews

- Projektledere
- Sagsbehandlere, Bjerringbro Kommune
- Sagsbehandlere, Formidlingscenter Viborg
- Sproglærere, Sprogcenter Viborg
- Tillidsmænd, Grundfos.

Individuelle interviews

- Projektledere
- Mentorer/kontaktpersoner
- Sproglærere
- Konsulenter fra EUC Midt
- Instruktør lærlingeafdeling
- UU-konsulent
- Deltagere.

Observationer

- Fleksværksteder
- Produktionsgrupper
- Koordinationsmøder
- Opfølgningsmøde
- Sprogundervisning
- Læringsværksted.

Registrering

Registrering af alle deltagere.
Registreringen er foretaget af Grundfos.
Opgørelsen er fra december 2005 med justering af Kontanthjælpsprojektet i april 2006.

Integrationsprojekter

Arbejdspladsintegration 2002

Målgruppe:

- Ressourcestærke, nyttilkomne flygtninge
- Personer, der ikke har udbytte af at sidde på skolebænk
- Kontanthjælpsmodtagere.

Tilsvarende projekt i Ålestrup: 2003

Forskoleprojekt: 2004.

Målgruppe: Flygtninge og indvandrere, som pga. sprogproblemer ikke kan indsluses på Arbejdspladsintegration.

Mål: Indslusning til ordinært arbejde.

Samlet antal deltagere: 47.

Lovgivning: Integrationslov og Lov om aktiv beskæftigelsesindsats.

Lærlingeprojekt

Start: 2004 men først deltagere fra marts 2005.

Målgruppe: Unge, der ikke under ordinære vilkår kan tage en erhvervsuddannelse.

Antal deltagere: 6.

Mål: Gennemførelse af en erhvervsuddannelse.

Lovgivning: Lov om aktiv beskæftigelsesindsats, Lov om aktiv Social politik, Erhvervsskolelovgivning.

Historien bag

Integrationsprojekter

Grundfos har siden 2002 haft projekter for flygtninge og indvandrere. Det første projekt - Arbejdspladsintegration – var målrettet ressourcestærke, nyankomne flygtninge. Gennem projektet ønskede man på et meget tidligt tidspunkt i integrationsperioden, at introducere til en normal arbejdsrytme med 37 timers uge indeholdende arbejde og danskundervisning på samme sted. Tilbuddet indeholdt oplæring, introduktion til arbejdspladsnormer og afklaring af kompetencer sideløbende med 18 timers danskundervisning på Grundfos. Efter virksomhedspraktikken kunne tilbydes ansættelse med løntilskud, hvor deltageren var beskæftiget i den ordinære produktion kombineret med danskundervisning, herunder også danskundervisning i tilknytning til oplæringen.

Ud over ressourcestærke, nyankomne flygtninge var målgruppen også flygtninge, der ikke trivedes på skolebænken samt flygtninge og indvandrere på kontanthjælp. Projektet var et samarbejdsprojekt med Bjerringbro Kommune, der også havde en socialrådgiver placeret en del af tiden på Grundfos. Formålet hermed var, at opståede problemer kunne løses med det samme, det være sig praktiske problemer med eksempelvis børnepasning eller problemer med fremmøde. Denne ordning bortfaldt, da målgruppen blev ændret til ikke længere at være nyttilkomne flygtninge, og tilbuddet også blev givet til andre kommuner, der ikke ønskede at medvirke til finansiering af en socialrådgiver.

Det viste sig imidlertid, at gruppen af ressourcestærke flygtninge var begrænset, og deltagergruppens progression var langsommere end forventet. Der blev derfor i 2004 oprettet et forkursus kaldet "Forskole til Arbejdspladsintegration". I forskoleprojektet var målgruppen svagere, og der blev visiteret efter sprogniveau. Tilbuddet var åbent for flere kommuner. I 2006 kan alle omkringliggende kommuner benytte sig af tilbuddet. Der visiteres til to forskellige sprogniveauer til danskundervisning, der foregår sideløbende med virksomhedspraktik/eller ansættelse med løntilskud.

I 2003 blev et tilsvarende forløb etableret i Grundfos' Aalestrup-afdeling, men med færre deltagere. Projektet i Aalestrup er finansieret af EU's Socialfond. I 2006 skelnes ikke mellem Forskole og Arbejdspladsintegration, men forløbet tilpasses den enkeltes niveau og behov for indslusning og oplæring. I denne rapport skelnes derfor ikke i metodebeskrivelserne mellem de tre projekter for flygtninge og indvandrere. De kaldes samlet "Integrationsprojektet". I Bjerringbro er Integrationsprojektet blevet en integreret del af Grundfos' sociale engagement. I Aalestrup-afdelingen er det fortsat et forsøgsprojekt, men man arbejder også her på at gøre det til en fast del af fleksværkstedets aktiviteter, muligvis for en udvidet målgruppe.

Ordningerne afspejler i høj grad den trappemodel, som regeringen og arbejdsmarkedsparterne har aftalt. Lovgivningsmæssigt hører projektet under Integrationslovgivningen (gældende for flygtninge og indvandrere de første 3 år i Danmark) og Lov om aktiv beskæftigelsesindsats.

Lærlingeprojektet

I 2004 lavede Grundfos' Lærlingeafdeling og Afdeling for socialt engagement en aftale med EUC Midt om et projekt målrettet personer, der ikke kunne gennemføre en erhvervsuddannelse på ordinære vilkår. Projektet er en del af et netværk, hvor parterne samarbejder om udvikling af metoder til "personer med særlige behov". Projektet skal ses i lyset af, at 25 % af en ungdomsårgang ikke får en erhvervskompetencegivende uddannelse. Grundfos' Lærlinge-afdeling har også i de seneste år haft vanskeligheder ved at rekruttere lærlinge med tilstrækkelige kompetencer.

Det er gået langsommere end forventet med visitationen til projektet, der først rigtigt er kommet i gang i 2005. Der er forskellige indgange til projektet; det kan være personer, der er optaget på en erhvervsskole, men som af forskellige årsager ikke har kunnet gennemføre uddannelsen, personer der ikke kan klare 3-måneders-prøven i Grundfos' Lærlingeafdeling eller personer, der via kommuner eller Grundfos' øvrige projekter sluses ind til en erhvervsuddannelse. Der tilbydes et introducerende og kompetenceafklarende forløb (IKV) inden en uddannelsesaftale. Selve uddannelsesforløbet tilrettelægges inden for den ordinære uddannelse men med mulighed for støtteundervisning, mentorordning og forlængelse i op til to år. Målet er en svendep prøve, som er underlagt samme faglige krav som under ordinære vilkår. Indtil januar 2006 er 6 påbegyndt projektet. Grundfos har tidligere haft et projekt for unge, der har været kriminelle, haft et misbrug eller psykiske/personlige problemer.

Projekt for langvarig kontanthjælpsmodtagere

I efteråret 2005 blev oprettet et projekt for langvarige kontanthjælpsmodtagere, der har problemer ud over ledighed. Det er i en periode med høj beskæftigelse, men hvor kontanthjælpsmodtagere med problemer ud over ledighed ikke er kommet i beskæftigelse.

Projektet bygger på de erfaringer, man har fra tidligere projekter for socialt udsatte. Forløbene er individuelt tilrettelagt, men alle starter op med en kompetenceafklaring og kendskab til arbejdspladsnormer i et af Grundfos' fleksværksteder. Derefter følger et opkvalificerende forløb i en produktionsgruppe organiseret først som virksomhedspraktik og efterfølgende som ansættelse med løntilskud. Der er mentorstøtte og mulighed for kurser i tilknytning til perioder med virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud.



- 1 Grundfos, virksomheder med relationer til Det rummelige arbejdsmarked i Viborg Amt, Formidlingsenheden i Viborg, EGU og produktionsskoler i Viborg, Viborg Kommune, Viborg Amt Netværket-DHI og institutioner under Landsforeningen Ligeværd, samt ELV/ EUC Midt
- 2 Ansøgning til PROJEKT: "Personer med særlige behov må ikke opgives"! men sikres et ligeværdigt medborgerskab hvor integration og fastholdelse på arbejdsmarkedet er basis for indsatsen, AMS okt. 2004.

Kontanthjælpsprojekt:

Start: Efteråret 2005.

Målgruppe: Langvarigt ledige kontanthjælpsmodtagere med problemer ud over ledighed.

Mål: Indslusning til ordinært arbejde.

Antal: 7, forventet årligt antal 12.

Lovgivning: Lov om aktiv beskæftigelsesindsats.

Hvem deltager?

Integrationsprojektet

I de tre projekter for flygtninge og indvandrere er der samlet 47 deltagere, hvoraf 29 er mænd og 18 kvinder. Ca. ¾ af både kvinder og mænd er i aldersgruppen 31-45 år. Mens der er relativt flere kvinder i aldersgruppen 18-30 år end mænd.

Alle deltagerne i Integrationsprojektet kommer fra ikke-vestlige lande. Der er stor forskel på deres sproglige niveau, men alle får tilbudt danskundervisning. Ud over sprogproblemer er 3 også henvist pga. af fysiske problemer, 6 pga. psykiske problemer og 28 pga. sociale/familiemæssige problemer.

En kommunal socialrådgiver beskriver målgruppen således:

"Vi vælger de bedste af de dårlige, men hvor vi tror, det ender med arbejde".

Lærlingeprojektet

Da Lærlingeprojektet har været i gang under 1 år på nuværende tidspunkt, har der kun været 6 deltagere pt. Der er 5 mænd og 1 kvinde. 4 af de 6 er i alderen 18-30 år og 2 i gruppen 30-45 år. 2 af de 6 kommer fra ikke-vestlige lande. 2 har psykiske problemer, 2 sprogproblemer og 2 indlæringsproblemer/ord- og talblindhed. 1 har fysiske skader efter trafikuheld.

Kontanthjælpsprojektet

Indtil marts 2006 har 7 deltaget i projektet, målet er 12 pr. år. Heraf er 1 mand og 6 kvinder. 3 er i aldersgruppen 18-30 år og 4 i aldersgruppen 32-45 år. 1 kommer fra ikke-vestligt land, 1 er efterkommer og 5 er danskere. Der er forskellige henvisningsårsager til projektet. 4 pga. sociale/familiemæssige problemer, 3 pga. psykiske problemer, 1 pga. sprogproblemer, 1 pga. indlæringsmæssige problemer og 1 pga. fysiske problemer. En person kan være henvist af flere årsager.

De personer, som Formidlingscenter Viborg vurderer, kan have gavn af deltagelse på Kontanthjælpsprojektet, er personer, der ikke har fysiske problemer men evt. mindre psykiske problemstillinger eksempelvis flygtninge med traumer. Der vil ofte være sociale problemer, hvor deltageren mangler netværk eksempelvis enlig forsørger.

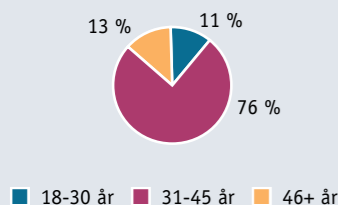
Sammenligning mellem de tre projekters deltagergrupper

Kønsfordelingen på de tre projekter er meget forskellig. Lærlingeprojektet er pt. et næsten rent mandeprojekt og Kontanthjælpsprojektet er tilsvarende næsten et rent kvindeprojekt. Her må det dog tilføjes, at deltagerantallet er meget lavt, så det er svært at sige, om det vil være en generel tendens. På Integrationsprojektet er kønsfordelingen mere jævn men med en overvægt af mænd. Deltagerne på Integrationsprojektet er generelt ældre end på de øvrige projekter.

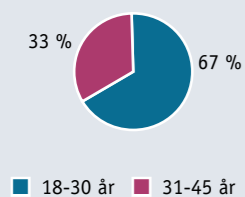
Der er også deltagere fra ikke-vestlige lande på Lærlingeprojektet og på Kontanthjælpsprojektet, men de har været i landet i en længere årrække, og deres sproglige niveau er bedre. De kan blive tilbudt fagdansk, hvis de har behov herfor og ønsker det.

Lærlingeprojektet har den største andel med indlæringsproblemer, hvorimod Integrationsprojektet har den største andel med sociale/familiemæssige problemstillinger. Kontanthjælpsprojektets deltagere er mere jævnt fordelt på alle problemkategorier.

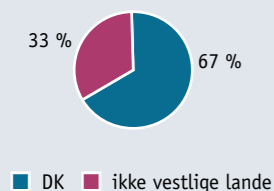
Integrationsprojekt
ALDER



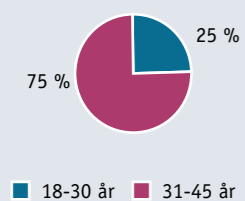
Lærlingeprojekt
ALDER



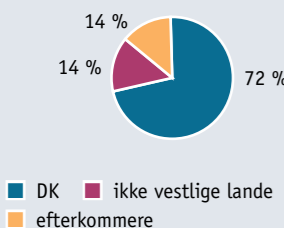
Lærlingeprojekt
ETNICITET



Kontanthjælpsmodtager
ALDER



Kontanthjælpsmodtager
ETNICITET



Hvad indeholder de tre projekter?

Denne beskrivelse bygger på interviews og observationer af praksis fra december 2005-februar 2006. Der er udvalgt cases og citater, der illustrerer de anvendte metoder. På baggrund af interviews med de tre projektledere er fastlagt fire faser, som alle deltagere kommer igennem, fra de bliver visiteret til projektet, til de er integreret i ordinære jobs enten på Grundfos eller i en anden virksomhed. Afsnittet følger de fire faser.

Det er kun Integrationsprojektet, der er så etableret, at der er deltagere, der har gennemført hele projektforløbet endnu. For Lærlingeprojektet og Kontanthjælpsprojektet, der startede i 2005, er der på nuværende tidspunkt kun afprøvet visitationsfasen, indslusningsfasen og opfølgingsfasen. Der har kun været få deltagere på de to forløb. Det er derfor begrænset, hvor meget erfaring man har endnu. Både projektet for kontanthjælpsmodtagere og for lærlinge bygger imidlertid på erfaringer fra Integrationsprojektet og fra det tidligere "Unge projekt", der ikke eksisterer længere som et selvstændigt forsøgsprojekt, men er en integreret del af Grundfos' samlede sociale engagement. Det er på baggrund af disse erfaringer, man fra Grundfos' side har beskrevet opgaverne i de forskellige faser, samt hvilke metoder man vil anvende.

Visitation

Integrationsprojekt

Visitationen skal sikre, at projekt og deltager passer sammen. Historisk har det været nødvendigt at ændre projektet, da deltagerne havde færre ressourcer end forventet, og den sproglige indlæring tog længere tid end først antaget.

Der er ikke et fast antal deltagere, som Grundfos er forpligtet til at tage ind, eller som kommunerne skal visitere til Grundfos. Når Grundfos er ved at have ledige pladser, kontaktes kommunerne, der så vurderer, om de har potentielle deltagere. Det kan også være kommunen, der kontakter, hvis de har kandidater til projektet. Det er projektlederen for Integrationsprojektet og sagsbehandlerne fra kommunerne, der er ansvarlige for selve visitationen, men Sprogcentret inddrages til en vurdering af det sproglige niveau.

Kommunal sagsbehandler:

"Når Ejvind (red.projektleder) ringer og siger, at der er ved at være pladser, så finder jeg nogen, som jeg tror, det vil være relevant for og får så lavet en sproglig vurdering på sprogskolen. Sprogskolen vurderer så, om de tror, de kan klare det, eller de ikke kan klare det. Hvis de kan klare det, så kommer de til en samtale. Det er i sidste ende borgeren, Ejvind og mig, som afgør det, men den sproglige vurdering spiller ind".

På baggrund af kommunens og sprogcentrets vurdering udvælges potentielle deltagere til en visitationssamtale. Ud over borgeren er projektlederen fra Grundfos, en kommunal sagsbehandler, en sproglærer og en tolk til stede.

Projektleder Grundfos:

"Vi har en visitationssamtale. Det er flygtningen, sagsbehandler, mig, sproglærer, og tolk. Det vigtigste er sproget. Der skal være et vist niveau. Vi plejer at kræve mindst danskuddannelse 2 og niveau 2 påbegyndt. Hvis vi først skal til at lære dem alfabetet, bliver det bare for svært for os".

Der er krav om tolkning, da det er væsentligt, at deltagerne forstår alt. Projektlederne lægger vægt på, at der skal informeres om virksomheden og virksomhedens værdier. Der er også en række praktiske forhold, der skal være på plads inden start. Det kan være forsørgelse, boligforhold, pasning af børn og transport.

Projektleder Grundfos:

"Kørsel og alle den slags ting skal være på plads, men det er ikke altid det er det".

Visitation Integrationsprojekt

Opgave:

- Finde målgruppen
- Vurdere om den henviste person passer til projektets målgruppe
- Afklaring af interesser, evner, tidligere arbejdsplads, sprog
- Vurdering i forhold til at kunne indgå i virksomhed
- Sikre forsørgelsesmæssige rammer og praktiske forhold
- Informere om virksomhed.

Ansvarlige: Grundfos, kommuner, sprogcenter Viborg.

Visitation Lærlingeprojekt

Opgave:

- Finde målgruppen
- Vurdere om den henviste person passer til projektets målgruppe
- Sikre forsørgelsesmæssige rammer og praktiske forhold
- Informere om projekt og uddannelsesforløb.

Ansvar:

Grundfos, kommuner, Formidlingscenter, UU-center, EUC Midt.

Visitation Kontanthjælpsprojektet

Opgave:

- Finde målgruppen
- Vurdere om den henviste person passer til projektets målgruppe
- Afklaring af interesser, evner, tidligere arbejdsplads
- Vurdering i forhold til at kunne indgå i virksomhed
- Sikre forsørgelsesmæssige rammer og praktiske forhold
- Informere om virksomhed.

Ansvar: Grundfos og kommune.

Deltagerne er i begyndelsen af projektperioden enten på integrationsydelse, hvis det er inden for de første 3 år efter opholdstilladelse, starthjælp eller kontanthjælp, hvis det er personer, der har været i landet ud over 3 år samt evt. et beskæftigelsestillæg. Det er kommunen, der står for udfyldelse af alle papirer, svarende til hvad der er lovkrav for alle i hele landet.

Lærlingeprojekt

Lærlingeprojektet er et nyt projekt, hvor der er ved at danne sig samarbejds mønstre og muligheder, der kan danne basis for klarere metoder i visiteringsøjemed. Selve opstarten af projektet blev forsinket netop pga. problemer med visitationen, og hvor det måtte erkendes, at det tager tid at opbygge kendskab og netværk. Projektlederen opsøgte UU-centre og Formidlingscenter Viborg. Formidlingscentret har endnu ikke henvendt sig med potentielle deltagere på trods af, at Formidlingscentret betjener 6 kommuner og er meget positiv over for projektet. UU-centret i Viborg, der netop skal tage sig af unge, der dropper ud af uddannelse, har sendt en person. De øvrige indgange til projektet er indtil nu 1 via EGU, 2 via Grundfos' Lærlingefdeling og resten via Grundfos' fleksværksted, herunder Integrationsprojekt. Ifølge projektlederen for Lærlingeprojektet kan man skelne mellem rekruttering af "interne" og "eksterne".

"Intern rekruttering" kan eksempelvis være lærlinge, der er ansat i Grundfos' Lærlingefdeling, men som ikke kan bestå 3-måneders-prøven. De bliver derfor henvist til en samtale med projektlederen, der informerer om mulighederne for ekstra støtte. Derefter skal der udarbejdes en plan i samarbejde med Lærlingefdelingen og EUC Midt om ekstraundervisning. Det kan også være en ansat i fleksværkstedet, eller en, som har deltaget i Integrationsprojektet, hvor det vurderes, at en erhvervsuddannelse er en mulighed, hvis der gives støtte. En person fra Integrationsprojektet er således rekrutteret til Lærlingeprojektet.

"Ekstern rekruttering" kan være en person, som har søgt en lærlingeplads, men som vurderes til ikke at kunne klare en erhvervsuddannelse uden ekstra støtte. I så fald får ansøgeren besked om projektet og kan henvende sig, hvis han er interesseret. I det ene tilfælde, der har været, har projektlederen afholdt en forsamling med ansøgeren og informeret om mulighederne. Der har efterfølgende været en egentlig visitationssamtale med ansøgeren, en kommunal sagsbehandler, en fra Lærlingefdelingen og projektlederen. Projektlederen finder denne form meget tilfredsstillende og vil arbejde på, at visitationen fremover skal foregå på den måde, når det er ekstern rekruttering.

De forsørgelsesmæssige rammer skal også afklares. I begyndelsen kan forsørgelsesgrundlaget være kontanthjælp, revalidering eller lærlingeløn. Observationer fra et koordinationsmøde viste, at der endnu er uklarhed om hvilke muligheder og rammer, der er gældende for forsørgelse. Det afhænger af baggrunden for optagelse og kommunernes vurdering, da det er kommunerne, der har kompetencen og ansvaret for bevillinger til revalidering eller bevilling af kurser.

Kontanthjælpsprojektet

Grundfos' erfaringer fra fleksværkstederne med Integrationsprojektet og funktionsafklaring for kommuner er anvendt i forhold til Kontanthjælpsprojektet. De to største samarbejdspartnere Formidlingscenter Viborg og Bjerringbro Kommune kender projektlederen og de normale procedurer for samarbejdet. Det medfører, at projektet allerede er kommet godt og systematisk i gang. Som ved Integrationsprojektet ringer enten jobkonsulenten eller projektlederen, når der er mulige kandidater eller ledige pladser. I forhold til Formidlingscentret visiteres der ikke direkte til Grundfos, men Grundfos er en af de mulige virksomheder. Det er primært personer, hvor der kræves mere tid og forståelse, og som ikke lige kan sluses ind på virksomhederne.

Inden visitationssamtale skal borgeren udfylde et ansøgningsskema, der i høj grad er svarende til de informationer, der skal tages i betragtning ved vurdering af arbejdsevne men suppleret med ansøgerens egen indstilling til deltagelse i projektet, kommunens begrundelse og hensigt med indstillingen. For ansøgere med anden etnisk baggrund skal desuden oplyses om opholdsgrundlag, sprogkundskaber og forhold ved flugt. Det er således en meget omfattende ansøgning, der ifølge projektlederen giver et godt indblik i, om ansøgeren svarer til målgruppen og et godt udgangspunkt for visitationssamtalen.

Jobkonsulenten beskriver visitationssamtalen, hvor projektleder, ansøger og jobkonsulenten deltager, således:

"Jeg sidder der bare, det er en samtale mellem borgeren og Grundfos, jeg sidder bare omme bagved og udfylder de praktiske papirer for kommunen.

Det handler om at finde ud af, hvor de er. Der er ikke på forhånd fastsat mål, men det fremgår af samtalen, at de skal møde hver dag. Af samtalen fremgår det også, hvor borgeren er, og hvad der skal arbejdes med".

Forsørgelsesgrundlaget er kontanthjælp. De første 8 uger er afklaring og vejledningsforløb, hvorefter det er hensigten, at deltagerne fortsætter i virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud i den ordinære produktion.

Indslusning

I indslusningen ligger såvel en introduktion som afklaring og oplæring til at kunne indgå i arbejdsprocesser. Det er et af de fem fleksværksteder eller Lærlingefdelingen, der er de første rammer for indslusningen. Alle deltagere får tildelt en mentor, hvis hovedbeskæftigelse er at sørge for introduktionen, afklaring og opfølgning. Mentor er i nogle tilfælde værkstedsassistenter i fleksværkstedet eller projektlederen, afhængigt af hvor mange der er i projektet, og om projektlederen dermed kan overskue alle eller uddelegere arbejdsopgaven. Det er projektlederen, der har kontakten til kommuner eller uddannelsesinstitutioner.

Integrationsprojektet

Alle flygtninge og indvandrere starter i et af de fem fleksværksteder, hvor de introduceres til arbejdet. Fleksværkstederne har lettere opgaver, som de leverer til den ordinære produktion. Det kan være pakning af reparationsdele, lettere montering el. lign. Opgaverne veksler og det forudsættes, at man kan skifte funktioner, læse ordresedler og eksempelvis tegninger af, hvad der skal pakkes. Det er også nødvendigt at samarbejde med de øvrige om fordeling af arbejdsopgaver. I begyndelsen sætter værkstedsassistenten/mentoren deltageren i gang, men ret hurtigt er det de øvrige medarbejdere i fleksværkstedet, der, via sidemandsoplæring, hjælper den enkelte i gang. Det er også de øvrige medarbejdere, der sørger for, at de nye kommer med hen i kantinen og er med i pauserne. Ifølge mentorerne har det en positiv effekt på de øvrige ansatte i fleksværkstederne, at de skal medvirke til oplæringen af nye medarbejdere.

Selve arbejdsprocesserne er enkle, og der indgår kun lettere maskinbetjening. Alle rokerer efter 3-4 timer dels for at hindre ensidigt arbejde, der kan være belastende, og dels for at opøve fleksibilitet og kendskab til forskellige funktioner.

Den faglige oplæring er kun en mindre del, kendskab og socialisering til arbejdspladsnormer er mindst lige så vigtigt. Nogle af de parametre, som vurderes, er mødestabilitet, fleksibilitet og samarbejdsevner.

En projektleder beskrev det således:

"De kan alle klare et arbejde. De kan ikke forstå, at de ikke bare kan få et arbejde - men det er ikke nok, det er blandt andet sprog og så arbejdsnormer. Man tager ikke fri til køretimer eller bliver hjemme i flere dage, hvis børnene er syge".

Det er individuelt, hvor længe den enkelte bliver i et fleksværksted. Det er fra 14 dage til et år afhængigt af, hvordan det går. Manglende sprogkundskab er den væsentligste årsag til, at perioden i fleksværkstedet forlænges. Det kan dog også skyldes nedgang i produktionen eller at dele af produktionen flyttes til udlandet, da det ikke er hensigtsmæssigt at skulle i virksomhedspraktik eller ansættes med løntilskud, hvis der samtidig er nedskæringer. Ifølge en af projektlederne er det vigtigt, at perioden i fleksværkstedet er så kort som mulig, idet "der er en tendens til at dårligdommene smitter". Interviews viser også, at deltagerne ønsker at komme ind i "den rigtige produktion".

Det er projektlederens opgave at finde en produktionsgruppe i den ordinære produktion, hvor der kan etableres en virksomhedspraktik. Det kræver ifølge projektlederne et godt kendskab til de forskellige

Indslusning – Integrationsprojekt

Opgave:

- Kompetenceafklaring fagligt, socialt, sprogligt, personligt
- Finde mentor
- Matche med produktionsgruppe
- Informere om virksomhed
- Undervisning i sprog.

Ansvar:

Grundfos' fleksværksteder, Sprogcenter Viborg.

Indslusning i produktionsgruppe

- Kontakt til produktionsgruppe
- Kontakt til produktionsgruppens leder
- Aftale med tillidsmænd
- Udpegning af kontaktperson.

Ansvar:

Grundfos' projektleder.

produktionsgrupper, så matchet bliver vellykket. Samtidig skal det helst være i en periode med travlhed, så ingen føler sig truet, og gruppen føler en gevinst ved ekstra hænder. Projektlederen snakker først med produktionsgruppen, for at høre om de er interesseret. Det er en forudsætning, hvis det skal lykkes. Derefter henvender projektlederen sig til gruppelederen, og hvis der stadig er velvilje, kontaktes tillidsmanden. I produktionsgruppen udpeges en kontaktperson. Kriterierne for udpegningen af kontaktpersonen er, at personen er åben over for fremmede og kan se et formål med ordningen. Ifølge tillidsmændene fungerer ordningen tilfredsstillende.

Kontaktpersonen er den person, som overtager den daglige mentorfunktion. Han bliver løbende kontaktet af projektlederen, der følger op på, hvordan det går. I nogle produktionsgrupper deles man om ansvaret, men det er kontaktpersonen, der er bindeleddet til projektlederen. I andre tilfælde påtager kontaktpersonen sig hovedansvaret men inddrager de øvrige medarbejdere i produktionsgruppens vurdering i forbindelse med opfølgningssamtaler.

Det er meget vigtigt, at alle i produktionsgruppen føler et ansvar for oplæringen og kvaliteten af arbejdet. En kontaktperson beskrev, hvordan han indskærper sine kollegaer, at det ikke bare er praktikantens skyld, hvis kvaliteten ikke er god nok. Da praktikanten er under oplæring, har alle et ansvar for oplæringen. Kontaktpersonen understøtter ligeledes vigtigheden af, at praktikanten prøver alle arbejdsopgaver i en produktionsgruppe, med undtagelse af de opgaver, der kræver særlige kurser, eksempelvis hvis der anvendes epoxy.

Kontaktperson:

”Jeg har oplevet, at en praktikant bare blev sat til alt det lette arbejde, men det duer ikke. Det er en oplæringssituation, og han skal rundt og prøve alle funktioner i gruppen. Selvfølgelig starter han med det lette, men han skal videre, ellers kan vi heller ikke bruge ham senere”.

Der fokuseres også på, at praktikanten kommer ind i fællesskabet i gruppen. Kontaktpersonen fortalte således, at da han fandt ud af, at praktikanten røg, sørgede han for at spørge ham om han ville med, når de gik ud for at ryge.

I et tilfælde var kontaktpersonen selv kommet til Danmark som flygtning, da han var barn. Han havde derfor kendskab til den asiatiske kultur, som praktikanten kom fra. Han viste eksempelvis, at det ikke er normalt med ironi eller små drillerier. Han havde ikke sagt noget til kollegaerne om denne kulturforskel, men han havde til gengæld sagt til praktikanten, at han skulle komme til ham, hvis han synes, at de var for hårde ved ham eller drillede ham. Årsagen til at kontaktpersonen ikke gjorde kollegaerne opmærksomme på risikoen for, at deres omgangstone kunne blive misforstået, var, at han ikke ville sætte praktikanten i bås samt at praktikanten skulle vænnes til den normale omgangstone på arbejdspladsen.

Sideløbende med både afklaring og vejledning i fleksværkstedet og virksomhedspraktik i produktionen tilbydes sprogundervisning i 18 af de 37 timer. Sprogundervisningen udgør således en meget væsentlig del af projektet. Undervisningen, der varetages af sproglærere fra Sprogcenter Viborg, er under Danskuddannelsernes love og vejledninger, men foregår på Grundfos. I Aalestrup-afdelingen er undervisningen således placeret i et kontor i selve fleksværkstedet, hvilket muliggør et tæt samspil, hvor sproglæreren har kendskab til arbejdsopgaver og miljøet i fabrikken. I Bjerringbro-afdelingen foregår undervisningen i en bygning, hvor Grundfos også har andre undervisningsaktiviteter. Desuden har sproglærerne afsat 2x4 timer til undervisning direkte på arbejdspladsen. Det tillægges en stor værdi både fra sproglærere og projektleders side.

Danskundervisningen skal på den ene side leve op til de krav, der stilles til Danskuddannelserne med landsdækkende testsystem, samtidig med at undervisningen skal understøtte de kommunikative behov, der er på arbejdspladsen. Det er dermed sproglærernes ansvar at balancere mellem på den ene side at undervise i almene temaer, så deltagerne kan bestå de krævede modultest og på den anden side understøtte et arbejdspladsdansk, så deltagerne kan indgå i det arbejdsmæssige fællesskab.

I Aalestrup er holdet lille, og her er det muligt med en mere tilpasset undervisning end i Bjerringbro. Læreren deltager i mandagsmøder og noterer sproglige vendinger og hovedpunkterne herfra, som

efterfølgende gennemgås i klassen. Ifølge projektlederen er det guld værd. Det er nødvendigt, at deltagerne kan forstå, hvad der foregår på mandagsmøderne, da det er her arbejdsplanerne gennemgås. Det er således også et krav, at deltagerne skal kunne forstå, hvad der foregår på mandagsmøderne, før de kan komme i praktik i virksomheden. Der anvendes også båndoptager i undervisningen, hvor deltageren bl.a. skal interviewe kollegaer om, hvad de laver. Læreren fortæller, at hun gør meget ud af at tage generelle sproglige problemstillinger op i undervisningen for dermed at sikre en generel og almen sprogindlæring. Desuden tages emner fra medarbejdernes opslagstavle op.

I Bjerringbro er der både almen undervisning svarende til en almindelig danskundervisning og temaer, der relaterer til Grundfos eksempelvis om arbejdsmiljø, hvor projektlederen indgår i undervisningen. Andre temaer er om forskellige pumpetyper, personaleblad og Grundfos' historie. Tillidsmanden har ligeledes været inddraget en enkelt gang til at fortælle om fagforening og tillidsmandssystemet. Tillidsmanden synes, det er vigtigt at orientere om den slags, da der er mange, der ikke kender det fra deres hjemland. Tillidsmændene vil således gerne inddrages mere, hvis der er ønske om det.

I Bjerringbro er der afsat timer til, at sproglærerne kommer rundt på arbejdspladsen, dels for at høre hvordan det går, hvilke arbejdsopgaver og fagudtryk, der skal indlæres, dels for at træne sproget i en konkret sammenhæng. Det er sjældent navnene på de forskellige komponenter, der er problemet, da de har numre og ikke navne, men mere at kunne danne sætninger i forhold til arbejdsfunktionen. Lærerne udarbejder også selv undervisningsmateriale, hvor formen er svarende til de almindelige testformer, men hvor indholdet er arbejdsrelateret.

Lærlingeprojektet

Lærlingeprojektet dækker flere fagområder såsom værktøjsmager, elektrofagtekniker, industritekniker, automatikfagtekniker og gastronom/catering. Oprindeligt var planen, at alle skulle starte med introduktion og IKV (individuel kompetencevurdering i virksomheden) i Lærlingeafdelingen, men praksis har vist, at det ikke altid er den bedste metode.

En af deltagerne var oprindeligt antaget i Lærlingeafdelingen på ordinære vilkår, men dumpede til 3-måneders-prøven, da han som tal- og ordblind ikke kunne klare kravene til matematik og dansk. Der blev udarbejdet en plan i samarbejde med ham, forældre, Grundfos og EUC. Planen indeholder individuel undervisning i matematik i tilknytning til arbejdet i værkstedet. Det er en lærer fra EUC, som står for undervisningen, men det foregår på Grundfos i Lærlingeafdelingen. Derforuden deltager han i matematikundervisningen på VUC en aften om ugen og skal siden tage dansk på VUC. Begge fag med henblik på at få en eksamen, da han ikke har folkeskolens afgangseksamen.

Deltageren beskriver det selv således:

”Det er mere praktisk undervisning. Jeg havde problemer med tolerance og brug af skydelærer. Nu får jeg 2-3 timer hver onsdag, kun mig. Det er en lærer fra EUC Midt. Jeg tror ikke, jeg kunne klare det, hvis der ikke havde været hjælp, jeg kan nu, det har virkelig hjulpet. Det er godt man kan få hjælp, hvis man har problemer med dansk eller matematik”.

Nogle startede op i Lærlingeafdelingen med IKV, men det har imidlertid vist sig, at Lærlingeafdelingen, hvor der er 20 lærlinge og 2 instruktører, ikke har ressourcer til den nødvendige støtte.

Instruktør i Lærlingeafdeling:

”Hvis de har sociale problemer, så går det ud over koncentrationen, det tager tid. Vi er nødt til at være i værkstedet, med den funktion vi har der. Vi kan tage os af den rent faglige afklaring”.

Der har eksempelvis været en deltager, der i den grad manglede selvværd, at hun ikke turde snakke med andre eller holde pause med de øvrige lærlinge. Her blev projektlederen, der også er mentor, tilkaldt og fik i stedet arrangeret en praktik i en produktionsgruppe, hvor der kun var kvinder, og hvor man var bedre til at inddrage hende. Kontaktpersonen beskrev, hvorledes de sørgede for at kalde på hende, når de skulle planlægge arbejdet og tage hende med i kantinen.

Indslusning, Lærlingeprojekt

Opgave:

- Kompetenceafklaring
- Interesseområde
- Opkvalificering til arbejdsnormer
- Opkvalificering bogligt/fagligt
- Udarbejdelse af undervisningsplan.

Ansvar: Grundfos, EUC Midt.

Danskundervisning

Antal timer: 18

Indhold: Alment dansk, dansk i tilknytning til arbejde. Lovgivning: Danskuddannelser.

Ansvar: Sprogcenter Viborg.

Andre er startet via en virksomhedspraktik enten i et fleksværksted eller i en produktionsgruppe. Det har vist sig hensigtsmæssigt med en periode til at se hinanden an. En af produktionsgrupperne blev så glade for praktikanten, at det er indlagt i undervisningsplanen, at den pågældende produktionsgruppe skal være "moderafdeling" i uddannelsesperioden. En anden produktionsgruppe vil gerne have praktikanter igen. Projektlederen vurderer på baggrund af disse erfaringer efter det første halve år, at det er mest hensigtsmæssigt, hvis man på forhånd ved, at der vil være vanskeligheder med at gennemføre en uddannelse på ordinære vilkår, at deltageren så starter op med en praktikordning enten i et fleksværksted eller i en produktionsgruppe. Her skal ske en introduktion til virksomhedskulturen og afklaring af de sociale kompetencer, da projektlederen, ligesom Lærlingeafdelingen, ikke vurderer, at Lærlingeafdelingen har ressourcer til at få de almindelige færdigheder som mødestabilitet og arbejdspladsnormer på plads. Det skal være afklaret og i orden inden. Der kan ikke sættes tidsrammer på perioden, da det vil skulle tilpasses den enkeltes behov.

Som projektlederen formulerer det:

"Det er en uhomogen gruppe, så det er individuelt, hvordan det skal tackles. Der skal være en linje vi går ud fra, men linjen skal kunne afviges".

Det har endnu ikke været afprøvet med kurser indlagt i praktikperioden, projektlederen vurderer, at det vil være en idé eksempelvis at tilbyde et måleteknisk kursus, som alle, der ansættes som operatører, skal have inden for det første år. Det vil hjælpe, hvis der er problemer med matematikken.

Inden der udarbejdes en uddannelsesaftale, skal alle igennem en IKV, som foregår på Grundfos. Det er Lærlingeafdelingen, der står for IKV, dog ikke i forhold til gastronom, der foregår i Grundfos' kantine.

Ligesom i Integrationsprojektet og Kontanthjælpsprojektet får alle, der er i virksomhedspraktik i en produktionsgruppe, tildelt en kontaktperson som også er bindeleddet til projektlederen, der dog stadig har kontakt og følger op på den enkeltes udvikling.

Kontanthjælpsprojektet

Kontanthjælpsprojektet fungerer efter samme principper som Integrationsprojektet. Alle deltagere i projektet starter 8 uger i et fleksværksted, hvor introduktionen foregår via sidemandsoplæring. Der er også her tilknyttet en mentor, der støtter og følger kompetenceafklaringen samt bistår med vejledningen. Det er projektlederens vurdering, at der er mindre brug for en mentor, når det er danskere end flygtninge og indvandrere.

Der er mulighed for at kombinere med andre tiltag, der kan støtte den enkelte. Eksempelvis har en af deltagerne tidligere været tilknyttet en netværksgruppe i Familiehuset, som hun er meget glad for. Dette forsætter, således at hun en dag om ugen i 3 timer er i en netværks-/terapi gruppe, og den øvrige tid er hun i fleksværkstedet.

Der kan tilbydes danskundervisning for personer med anden etnisk baggrund i denne periode, men den ene deltager ønsker ikke dette og er derfor fritaget. Der lægges således op til individuelle forløb, der tilpasses den enkeltes behov og ønsker.

Der arbejdes med logbog, hvor deltageren bliver præsenteret for de områder, som er vigtige kompetencekrav i virksomheden. Man tager en snak om det. Ikke nødvendigvis alle områder, men mere de områder, der er væsentlige styrker eller barrierer hos den enkelte. Kompetenceafklaringen skal afdække, om deltageren kan arbejde på ordinære vilkår i produktionen, eller om det er mere realistisk med et job på særlige vilkår.

Efter 8 uger er der opfølgning og udsusning til produktionen. I lighed med Integrationsprojektet udvælges en produktionsgruppe og kontaktperson, der varetager mentorfunktionen i dagligdagen. Der er endnu ikke så mange erfaringer, men projektlederen regner med, at det normale bliver 3-6 måneder med løntilskud, hvor der også skal ske en opkvalificering.

Kriterierne for udvælgelse af produktionsgruppe beskrives således:

"Vi ved jo godt, hvor de kan holde ud at være. Og så må vi tage hensyn til sikkerhedsforanstaltninger. De kommer ikke derhen, hvor der arbejdes med epoxy eller rustfrit stål. Det skal også være et sted, hvor de har travlt, men ikke så travlt at medarbejderne ikke kan hjælpe, men den ekstra mand skal også være en hjælp, så de (deltagerne) ved, de kan bruges. Der går nogen tid, hvor det er nødvendigt, at man holder øje med, at de overholder kvalitet".

Man har på nuværende tidspunkt kun begrænset erfaring med oplæringen via produktionsgrupper. Mentoren/projektlederen fra projektet følger løbende op i forhold til hver enkelt person. I starten ofte - senere sjældnere. Det sker uformelt, hvor mentoren "lige vender forbi for at se, hvordan det går".

Projektlederen beskriver det således:

"Mentoren fra fleksværkstedet har stadig kontakt. Det er ikke mening, at man skal mandsopdække, men mentoren fra fleksværkstedet går op til et par gange om dagen ud og hører, hvordan det går".

Der har været et eksempel på, at deltageren ikke magtede kravene i produktionsgruppen og derfor kom tilbage til fleksværkstedet for at få den nødvendige støtte. Det skal også vurderes, om ansættelse i et fleksjob er et mere realistisk mål. Der har endnu ikke været afholdt kurser i løntilskudsperioden, da rammerne for kurser ikke er afklaret, men projektlederen mener, det er en vigtig mulighed.

Opfølgning

I Integrationsprojektet er der udviklet metoder, hvor opfølgningen er en del af den daglige praksis. Erfaringerne herfra anvendes også i Kontanthjælpsprojektet. I Lærlingeprojektet har man pt. anvendt metoden for to deltagere med succes og ønsker derfor, at det også bliver en fast del af Lærlingeforløbet. Man har ligeledes en fast praksis indbygget i Integrationsprojektet med en 3-måneders opfølgningssamtale med de ansvarlige kommuner. Det er svarende til de lovgivningsmæssige krav til kommuner og AF om afholdelse af individuelle samtaler. Da det i høj grad er de samme metoder, der anvendes/vil blive anvendt i de tre projekter, vil erfaringer fra alle projekter blive behandlet samlet i dette afsnit.

Der er udarbejdet et vurderingsskema indeholdende en række forskellig kompetencer såsom mødestabilitet, tempo, kvalitet i arbejdet, fleksibilitet, ordenssans, evnen til at indlære og koncentrere sig, selvstændighed og samarbejde. For flygtninge og indvandrere indgår også sprogkunderskaber. Den kon-krete kompetence er beskrevet med ord og gradueret på en skala mellem 1 og 5, hvor 5 angiver det højeste. Ifølge projektlederne præsenteres deltageren for de forskellige kompetencer, man vil fokusere på. Det er ikke nødvendigvis alle kompetencer på én gang men forskellige, relevante områder eksempelvis styrker og barrierer. Personen med den tætteste kontakt til deltageren foretager vurderingen og er med i opfølgningssamtalen. Det kan enten være værkstedsassistenten eller projektlederen/mentoren i fleksværkstedet. I produktionsgruppen er det kontaktpersonen, der dog også inddrager de øvrige i produktionsgruppen. Ifølge både projektledere og kontaktpersoner er det nødvendigt med konkrete vurderinger. Det er ikke tilstrækkeligt med en vurdering "at det går godt eller mindre godt". Det skal beskrives, hvilke situationer/arbejdsopgaver der klares fint fordi.... Eller her gik det ikke så godt fordi...

Projektlederen for Kontanthjælpsprojektet beskrev, hvordan vurderingsskemaet bliver anvendt til fastsættelse af nye mål:

"Du er nok på en 2'er, hvad skal du for at komme op til en 3'er? Det er også meget vigtigt hvad den enkelte vil.

Jamen så sætter vi mål og delmål, som vi arbejder videre med. Til næste opfølgningssamtale taler vi om det. Vi tager udgangspunkt i dagligdags situationer. Det kan også være konkrete mål så som at arbejde med flere maskiner. Vi tager meget udgangspunkt i personen, så det ikke bare er os".

Opfølgning

Opgave:

- Opfølgning på mål i dagligdagen
- Jobplan/uddannelsesplan
- Udarbejdelse af fremtidsplaner.

Ansvar:

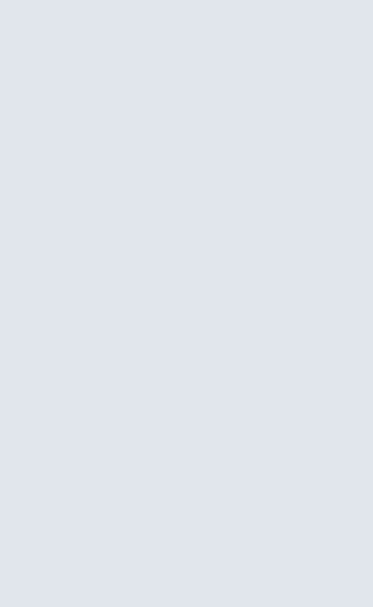
Grundfos, kommune, Lærlingeafdeling, EUC Midt, Sprogcenter Viborg.

Indlusning, Kontanthjælpsprojektet

Opgave:

- Kompetenceafklaring fagligt, socialt, sprogligt, personligt
- Finde mentor
- Matche med produktionsgruppe
- Informere om virksomhed.

Ansvar: Grundfos.



Opfølgningsmøde

Deltagere:

Deltager, kommunal sagsbehandler, mentor, kontaktperson, hvis Integrationsprojekt tolk og sproglærer

Temaer:

- *Opfølgning på mål fra forrige møde*
- *Vurdering fra sproglærer, mentor*
- *Deltagers egen vurdering*
- *Planer/mål for fremtid*

Uddannelsesplan for lærlinge

Deltagere:

Deltager, konsulent EUC Midt, lærlinge, afdeling, projektleder/mentor.

Punkter i plan:

*Behov for støtteundervisning
Evt. mentorordning
Evt. forlængelse af praktikperioder.*

Projektlederen for Lærlingeprojektet, der for nylig er begyndt at anvende vurderingsskemaet, synes, det fungerer godt. Vurderingsskemaet er med til at synliggøre, hvad det er vigtigt at arbejde med og personens progression. Ifølge hans vurdering er det også et redskab, som deltageren har glæde af, da det sætter fokus på de forskellige områder. I Lærlingeprojektet mener projektlederen, det er en god idé at anvende vurderingsskemaet som en tjekliste, så man kan vurdere, om deltagerne er klar til at påbegynde IKV – en uddannelse i Lærlingeafdelingen. Vurdering efter vurderingsskema kan sikre, at de mest basale ting er på plads. Lærlingeafdelingen skal fx ikke slås med, om deltageren kommer til tiden og får meldt afbud ved sygdom, men i stedet koncentrere sig om den faglige afklaring og oplæring. I Aalestrup er et af kriterierne for, en deltager kan komme fra fleksværkstedet til en produktionsgruppe, at mødestabiliteten er på 4, dvs. at mødetiderne overholdes tilfredsstillende.

Der er ikke fastsat konkrete intervaller for de interne opfølgningssamtaler i dagligdagen, men projektlederne siger, at der er samtaler efter behov. Deltager, projektleder og mentor er med til de interne opfølgningssamtaler. Hvis deltageren afklares i en produktionsgruppe, vil kontaktpersonen blive inddraget enten i selve samtalen eller via projektlederen. Sproglærerens vurdering indgår også i forhold til vurderingen af de sproglige kundskaber. Deltageren indstilles til Danskuddannelsernes modultest, når det vurderes muligt for deltageren at bestå testene.

For deltagere, der er på kontanthjælp, starthjælp eller introduktionsydelse er der opfølgning hver 3. måned. Hvis man ved, at deltageren skal fortsætte i forløbet, kan det foregå ved telefonisk kontakt, men ellers er der et opfølgningsmøde, hvor udover deltageren også er sagsbehandler fra kommune/formidlingscenter, mentor, evt. kontaktperson, sproglærer og tolk til stede. Ved opfølgningssmøderne starter sproglærer, mentor eller kontaktperson med en opsummering fra sidste møde, og hvordan det er gået med de områder, det blev besluttet at arbejde med. Det kan være forbedring af det skriftlige eller en test, der er blevet bestået. Det kan også være mere personlige ting som eksempelvis at turde sige noget mere og markere sig til møder, være mere selvstændig eller lignende. Sproglæreren udarbejder en skriftlig vurdering, der kan vedlægges en journal/logbog. Mentoren/kontaktpersonen fremlægger også sin vurdering af deltageren. Deltageren bliver afslutningsvis også bedt om sin vurdering af forløbet. Ifølge projektlederne bliver der ikke fremlagt noget, som deltageren ikke ved, idet det svarer til de daglige tilbagemeldinger. Sagsbehandleren er mest lyttende, men bliver inddraget, hvis der eksempelvis skal gives støtte til kursus, eller deltageren skal skifte fra virksomhedspraktik til ansættelse med løntilskud. Alle parter vurderer, at det er vigtigt, at der er en tolk til stede, for at sikre at alt bliver forstået. Ved observationen fremgik det også klart, at deltageren havde bedre mulighed for at formulere sig og formidle egen holdninger, når tolken var til stede.

Det er ikke kun arbejdsmæssige forhold, der berøres ved et opfølgningsmøde. Eksempelvis kom det frem ved det opfølgningsmøde, hvor der blev foretaget observationer, at deltageren i den forløbne periode havde taget kørekort, hvilket fik kontaktpersonen til at foreslå, at deltageren fik et truckkørekort i løntilskudsperioden og derved kunne udvide sit arbejdsfelt i produktionsgruppen. Et opfølgningssmøde er således rammen for udarbejdelse eller justering af deltagerens jobplan.

Lærlingeprojektet adskiller sig fra de to øvrige projekter ved, at der skal laves en uddannelsesplan. Når en deltager fra Lærlingeprojektet er afklaret, udarbejdes en uddannelsesplan. Planen udarbejdes i samarbejde med EUC Midt. Planen skal ifølge EUC Midts uddannelseskonsulent være konkret, og det skal fremgå, om der skal tilbydes undervisning i fagdansk, matematik og dansk eller en praktikperiode forlænges. Planen skal kunne justeres løbende. Der har også været eksempler på, at afklaringen har vist, at en erhvervsfaglig uddannelse umiddelbart er urealistisk. Eksempelvis blev det for en af deltagerne lavet en mindre ambitiøs aftale, hvor der i første omgang stiles imod en ufaglært uddannelse som operatør, der eventuelt kan bygges videre på senere. En anden, der har større psykiske problemer end først antaget, fik tilbudt en stilling i fleksværkstedet. I de tilfælde, hvor deltageren modtager en offentlig ydelse såsom kontanthjælp, dagpenge eller revalidering, skal kommune eller AF inddrages, da de er bevilgende myndigheder.

Alle samarbejdspartnerne er meget tilfredse med opfølgningen fra Grundfos' side. Formidlingscenter Viborgs konsulent fremhæver, at Grundfos er meget professionel, og at man kan mærke, at medarbejderne har været på kursus, så de kender til arbejdsevnevurdering m.m. Kort sagt man taler samme sprog.

Integration

Det kan diskuteres, hvornår deltagerne er integreret på en arbejdsplads. Her er det valgt at definere integration på arbejdspladsen, når deltagerne ansættes ordinært eller med løntilskud, idet en ansættelse med løntilskud altid fører frem til en ansættelse. Hvor afklaringen viser, at deltageren ikke kan honorere kravene i en produktionsgruppe eller som lærling, kan en ansættelse på særlige vilkår også betragtes som integration, idet der er tale om en ansættelse og ikke deltagelse i et projekt eller ledighed. Ansættelsen vil da være i et af Grundfos' fem fleksværksteder. Et eksempel herpå er en somalisk kvinde med 8 børn, der passer sit arbejde punktligt, men som ikke kan honorere tempo-kravene i produktionen samt de sproglige krav. Hun er ansat i et fleksværksted og deltager 4 timer om ugen i dansk. For deltagere under Lærlingeprojektet defineres integration, når der indgås en uddannelsesaftale, også selvom der i uddannelsesforløbet indgår støtteforanstaltninger eller forlængelse af perioden. Det kan diskuteres, om integrationen for Lærlingeprojektet først er reel, når uddannelsen er gennemført. Det vil derfor være relevant at følge hver enkelt lærling med henblik på at analysere, hvor mange der gennemfører uddannelsen og hvilke støtteforanstaltninger, der er nødvendige herfor.

Integrationsprojektet

Efter afklaring og vejledning i fleksværkstedet og virksomhedspraktik med opkvalificering ansættes de fleste med løntilskud. I perioden med løntilskud tilbydes fortsat danskundervisning men i færre timer end tidligere. Der kan også tilbydes andre kurser. Eksempelvis almene, introducerende kurser, truckkursus eller edb-kursus. I et tilfælde, hvor deltageren skulle tilknyttes postafdelingen, hvor kørekort var en forudsætning, bevilgede kommunen et kørekort. Der er stadig tilknyttet en kontaktperson, men kontakten til projektlederen/mentoren er sjældnere. Ifølge en kontaktperson er det vigtigt, at perioden med løntilskud anvendes som en opkvalificeringsperiode med kurser, inden ansættelsen bliver en ordinær ansættelse, idet det kan trække kraftigt på produktionsgruppens kursusbudget og dermed produktionsgruppens velvillige indstilling, hvis der skal bruges mange penge på kurser for en nyansat.

Sprogcentret laver også en vurdering af det sproglige niveau ud fra Danskuddannelsernes test og en vurdering af standpunktet i forhold til disciplinerne samtale, skriftlig fremstilling og læsning. En af sproglærerne mangler dog rammer for, ”hvad der er dansk nok”, til at deltageren kan blive integreret på arbejdspladsen. Ifølge en projektleder vurderer han, at der skal så meget sprog til, ”at de kan fange en vits og en frisk bemærkning i farten”. Projektlederne vurderer, at den mundtlige kommunikation er den vigtigste, samt at danskuddannelsernes test ikke viser, i hvor høj grad deltagerne kan indgå i den daglige kommunikation i produktionen.

Lærlingeprojektet

For Lærlingeprojektets vedkommende er det ikke ansættelse, der er defineret som integration, men at der indgås en uddannelsesaftale, der kan sikre en gennemførelse. På nuværende tidspunkt – godt et halvt år efter projektet regulært er startet – er to forhindret i at falde fra den påbegyndte uddannelse. To andre ville ikke have påbegyndt en uddannelse uden støtte. Ifølge EUC Midts konsulent kan uddannelsesaftalen indeholde ekstraundervisning, forlængelse af uddannelsesperioden og mentorordning. Der kan være en mentor både i undervisningen, der foregår på EUC Midt og i virksomheden. Mentoren på EUC Midt er en lærer, der har ekstratimer i klassen og kan fungere som dobbeltlærer og dermed kompensere for den ekstra tid, der er nødvendig, når tingene skal forklares en ekstra gang.

Der er endnu ikke så mange erfaringer for, hvordan integrationen på virksomheden i uddannelsesperioden kan foregå. Projektlederen vurderer, at en kontaktperson i ”moderafdelingen” samt fortsættelse af mentorordningen vil være vigtige redskaber, der kan være medvirkende til, at personer, der normalt ikke ville kunne gennemføre en faglig uddannelse, vil kunne gennemføre en uddannelse på samme faglige niveau.

Kontanthjælpsprojektet

Kontanthjælpsprojektet, der startede i efteråret 2005, har endnu ikke haft deltagere i denne fase. Planen er, at deltagere, når de har gennemgået 8 uger i et fleksværksted med afklaring og vejledning og efterfølgende opkvalificering via produktionsgruppe, eventuelt suppleret med kurser, ansættes – i første omgang med løntilskud.

Integration

Opgave:

- *Overgang til beskæftigelse/uddannelse*
- *Evt. behov for opkvalificering og støtte*
- *Kontaktperson/mentor*
- *Alternative muligheder.*

Ansvar:

Grundfos, kommune, Sprogcenter Viborg, EUC Midt.

Hvad kommer der ud af det?

Det er kun muligt at vurdere den beskæftigelsesmæssige effekt af Integrationsprojektet, da de to øvrige projekter ikke har eksisteret så længe, at der er deltagere, som har gennemført projektet. Der er også deltagere i Integrationsforløbet, som stadig er i gang med forløbet, og derfor ikke er registreret som udsluset. 5 personer er således registreret som "i ansættelse med løntilskud" og 2 "i virksomhedspraktik", hvilket vil sige, at de fortsat er i projektet. Da det aldrig er forekommet, at deltagere er blevet ansat med løntilskud og ikke efterfølgende tilbudt arbejde, kan man med stor sandsynlighed indregne de 5 personer i kategorien "udsluset til arbejde". Når de, der er i ansættelse med løntilskud, indregnes, er i alt 59 % enten ansat i fleksjob eller ordinært arbejde på Grundfos, eller i en anden virksomhed eller har startet egen virksomhed. 17 % er ledige, 17 % er på sprogskole, 2 % er i gang med en uddannelse og 5 % er i virksomhedspraktik.

Der er flest mænd, som har deltaget i projektet, men til gengæld bliver kvinderne i højere grad end mændene beskæftigelsesmæssigt integreret efter endt projektet. 63 % af alle kvinderne er enten ansat ordinært, i fleksjob eller ansat med løntilskud på Grundfos. Blandt mændene er 40 % enten ansat ordinært, i fleksjob eller med løntilskud på Grundfos. Til gengæld er 8 % af mændene i job i en anden virksomhed og 8 % har startet egen virksomhed, så den samlede beskæftigelsesmæssige effekt er 56 % for mænd.

Andelen i fleksjob er højst blandt kvinderne. 13 % af kvinderne mod 8 % blandt mændene. Ledigheden er højst blandt mænd med 24 % og 16 % i sprogskole. Blandt kvinderne er kun 6 % ledige, mens 19 % er i sprogskole og 6 % i gang med uddannelse. Interview med socialrådgiverne viser, at kvinder, hvor man vurderer at motivationen/evnen til at komme ind på arbejdsmarked er lille, i langt højere grad end mændene er passivt forsørget. En socialrådgiver beskriver således de kvinder, der kommer i gang, som ressourcestærke. Man kan derfor ikke tolke resultaterne således, at Grundfos er bedre til at integrere kvinder end mænd på arbejdsmarkedet, men at de kvinder, der deltager på projektet, er ressourcestærke. Aldersfordelingen viser også, at kvinderne er yngre end mændene.

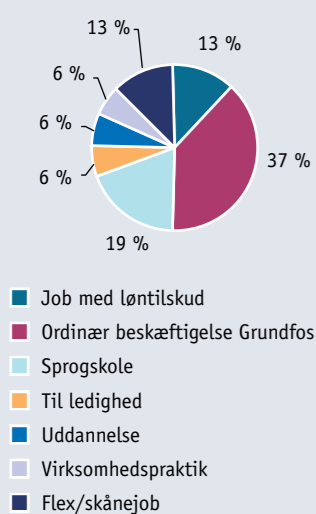
Det er primært de yngre, som kommer i beskæftigelse både på Grundfos og i andre virksomheder. Ligesom det naturligt nok er de yngre, der påbegynder en uddannelse. I aldersgruppen over 46 år er 33 % ledige, 17 % ansat i skåne/fleksjob og 17 % beskæftiget i andre virksomheder end Grundfos. 33 % er i ansættelse med løntilskud og dermed ikke færdige med projektet endnu.

Talmaterialet er på nuværende tidspunkt for begrænset til at vurdere, hvilke problemstillinger Grundfos er i stand til at integrere. (Fysiske, psykiske, sociale/personlige, sproglige eller indlæringsmæssige).

Udslusning flygtning/indvandrere



Udslusning flygtning/indvandrere - KVINDER



Udslusning flygtning/indvandrere - MÆND



Forudsætninger for succes

I analysen har der også været fokus på, hvilke elementer i de tre projekter, der har betydning for kvaliteten og sammenhængskraften i en indsats for socialt udsatte grupper på en virksomhed. Væsentlighedskriteriet har været, om elementet har haft afgørende betydning for projektets succes og gennemførelse.

Samarbejde

Alle tre projekter er kendetegnet ved et samarbejde både internt på Grundfos og eksternt i forhold til myndigheder og uddannelsesinstitutioner.

Det interne samarbejde dækker samarbejdet med tillidsmænd, som sidder i styregruppen for Integrationsprojektet, og som har været med til at planlægge de tre projekter. Afdelingen for socialt engagement og herunder fleksværkstederne samarbejder også med de øvrige produktionsafdelinger og Lærlingeforholdet. Det vurderes for værende af afgørende betydning for projekternes succes, at der er åbenhed for at integrere svagere medarbejdergrupper i virksomheden. Samarbejdet med tillidsmænd og fleksværkstedernes kendskab til produktionsgrupperne og "fingerspidsfornemmelse" for, hvornår en produktionsgruppe magter opkvalificering og integration af nye medarbejdere, vurderes som alt-afgørende.

Det eksterne samarbejde er også af afgørende betydning. Visitationen og opfølgningen foregår i et tæt samarbejde og med fælles samtaler. Observationerne og interviewene med Bjerringbro Kommune og Formidlingscenter Viborg viser, at der er stor åbenhed og tillid til Grundfos' vurderinger og håndteringer. Af interviewene fremgår også, at der i starten har været kulturforskelle mellem Bjerringbro Kommunens, Sprogcenterets og Grundfos' holdninger eksempelvis til fravær og arbejdsnormer.

Kommunal medarbejder:

"Der var kultursammenstød, der var pludselig 3 kulturer, der skulle samarbejde, vi har forskellige tilgange virksomhed, kommune, sprogskole. Det gav noget støj. Det er problemstillinger, som vi har taget op og arbejdet med. Sprogskolen eller sproglæreren havde en noget slap holdning, kommunen havde nogle strengere krav med at deltagerne skal være aktive og arbejde selvstændigt. Fra kommunens side gjorde vi meget ud af at sige, at nu var der lavet nogle rammer, som man kunne arbejde ud fra og så komme videre. Fra Grundfos' side troede man, at det gik hurtigere. Det gav nogle irritationsmomenter. Vi aftalte, at vi skulle mødes hver fredag, hvor vi drøftede tingene, hvad er det vi har med i bagagen?, hvad er det, der stilles af krav fra lovgivningens side?, hvordan kommer man ind på arbejdsmarkedet? Vi snakkede sammen, så vi fandt ud af, hvad vi står for".

I Integrationsprojektet var der således "kultursammenstød" mellem forskellige virksomhedskulturer. Det er blevet løst via møder og tæt samarbejde. Bjerringbro Kommune havde i begyndelsen en socialrådgiver placeret på Grundfos. Sproglærerne har i Bjerringbro timer til undervisning i produktionen, og i Aalestrup er undervisningslokalet et kontor i fleksværkstedet, og læreren deltager i medarbejdermøder. Der er også afsat tid ugentligt til koordination mellem sproglærere og projektledere, hvor daglige problemstillinger med deltagere drøftes. Sprogcenterets ekspertise respekteres også, idet det er Sprogcenteret, der varetager visitationen til sproghold og deltager i opfølgingsmøder med kommune og Grundfos. Det vurderes vanskeligt at gennemføre Integrationsprojektet, hvis danskundervisningen ikke er placeret på Grundfos, og hvor der foregår tæt koordinering og samarbejde omkring den fælles opgave.

I forhold til Lærlingeprojektet er der koordinationsmøder på tværs af Lærlingeforholdet, Afdelingen for socialt engagement og EUC Midt, hvor en række generelle problemstillinger diskuteres, og hvor man finder frem til fælles løsninger. Udarbejdelse af undervisningsplaner og støtteundervisning på Grundfos i tilknytning til Lærlingeforholdet er et andet eksempel på et udstrakt og godt samarbejde.

Faste kontaktpersoner

Interviewene med Formidlingscenter Viborg og Bjerringbro Kommune viser, at det fra myndighedernes side vurderes positivt, at man ved, hvem der er kontaktpersoner på Grundfos. Faste kontaktpersoner

Forudsætninger for succes

- Samarbejde på tværs af organisationer og uddannelsesinstitutioner
- Faste kontaktpersoner/projektledere
- Fleksværkstedernes betydning for introduktion og afklaring
- Opfølgning og koordinering
- Kontaktpersoner i produktionen
- Supplerende opkvalificering.

Samarbejde

Internt:

- Samarbejde mellem forskellige afdelinger
- Samarbejde med tillidsmænd.

Eksternt:

- Samarbejde med kommuner og formidlingscenter
- Samarbejde med uddannelsesinstitutioner.

Faste kontaktpersoner i kommuner og Grundfos medfører et hurtigere og lettere samarbejde.

Citat kommunal jobkonsulent:

“En mand her og en mand i Grundfos, det betyder noget”.

i kommunerne vurderes også positivt fra Grundfos' side. Når der er pladser eller potentielle deltagere, henvender begge parter sig. Man risikerer dog en sårbarhed ved udskiftning i en kommunes/virksomheds medarbejdsstab, hvor det efterfølgende kan være vanskeligere at få samarbejdet til at glide let. Observationer i fleksværksteder og i sprogundervisning viser også, at ikke alle deltagere i Integrationsprojektet er tilstrækkeligt informeret om indholdet i projektet. Der er således en informationsbrist i forhold til nye deltagere, der kommer fra kommuner, hvor samarbejdet ikke er så fasttømret som i Bjerringbro Kommune.

Da Kontanthjælpsprojektet blev startet op, brugte man samme arbejdsmetoder og kanaler, som ved Integrationsprojektet og til funktionsafklaringer for sygemeldte. Det var således relativt uproblematisk at starte et projekt op for en ny gruppe, når samarbejdskanalerne er de samme. Lærlingeprojektet er derimod for en ny målgruppe, hvor der er nye samarbejdskanaler, og hvor man har haft vanskeligere ved at nå ud til målgruppen for projektet. Det har kostet en del opsøgende arbejde fra projektlederens side og med forsinkelse af projektstart til følge.

Fleksværksteders betydning

Alle deltagere i Integrationsprojektet og Kontanthjælpsprojektet starter i et af Grundfos' fem fleksværksteder, hvor de introduceres til arbejdet. Det kan således betragtes som en indgangsbasis til den ordinære produktion. Selvom tempoet er langsommere og opgaverne lettere end i den øvrige produktion, er rammerne som på en arbejdsplads, hvor der er krav til mødestabilitet og kvalitet i arbejdet. Skiftende arbejdsopgaver og krav om samarbejde i det daglige arbejde er svarende til resten af virksomheden, men der er også tid og rum til at vænne sig til at være på en arbejdsplads.

Projektleder om fleksværkstedet:

“De finder hurtigt ud af, at der er andre krav på en arbejdsplads. Der er også krav til kvalitet, blive færdig med opgaverne, pauser m.m. Jeg oplever, at de godt kan lide, der er faste rammer, men også at der er tid til, at de kan komme ind og snakke”.

I fleksværkstederne har man udviklet et vurderingsskema, som anvendes til at gøre deltageren opmærksom på de kompetencekrav, der stilles på en arbejdsplads, og hvordan den enkelte vurderes i forhold til de opstillede kompetencer. Der indgår naturligvis altid et subjektivt skøn i vurderingen, men der er gennem beskrivelserne tilstræbt en systematisk vurdering, der anvendes, når det undersøges, om deltageren er parat til at blive opkvalificeret og integreret i den almindelige produktion.

Lærlingeprojektet havde i starten ikke en tilsvarende periode i et fleksværksted. For nogle er overgangen til Lærlingefdeling for overvældende. Lærlingefdelingen og projektlederen vurderer samstemmende, at Lærlingefdelingen ikke har ressourcer eller forudsætninger for at påtage sig en afklaring og oplæring af andet end de faglige kompetencer.

Der er en fare for, at fleksværkstederne udvikler sig til opbevaringssteder, hvilket vurderes at kunne ødelægge deres funktion som stedet for målrettet afklaring og indslusning. Der er eksempler på deltagere, der ikke kan klare de sproglige krav og derfor har været meget længe i fleksværkstedet. En deltager var fx blevet integreret i en produktionsgruppe, men afdelingen blev senere lukket, da produktionen flyttede til udlandet. Den pågældende deltager kom tilbage til fleksværkstedet, da man ikke umiddelbart kunne finde plads til ham. Begge var meget utilfredse med den situation. Det er vanskeligt helt at undgå, at fleksværkstederne også er et opbevaringssted, så længe de er en arbejdsplads for interne medarbejdere, der ikke længere kan klare belastningen eller kravene i produktionen. Det vurderes, at så længe de faste medarbejdere i fleksværkstederne varetager en oplæringsfunktion af de nye deltagere, mindskes oplevelsen af et opbevaringssted. Samtidig skal Grundfos være opmærksom på, at der ikke tages flere ind på fleksværkstederne, end der kan ske en udslusning til den almindelige produktion. Det bør også overvejes, om perioden i fleksværkstederne kan afgrænses tidsmæssigt, som det er gældende i Kontanthjælpsprojektet. Ulempen herved er, at fleksibilitet og tilpasning af perioden efter behov reduceres.

Opfølgning og koordination

Der er afsat ressourcer til projektledelse og mentorfunktion for Grundfos' medarbejdere. De visiterende myndigheder og uddannelsesinstitutioner afsætter ligeledes ressourcer til opfølgning og koordination. Det vurderes, at prioriteringen af opfølgning og koordination har afgørende betydning for kvaliteten

i projekterne og progressionen for de socialt udsatte grupper. Især fastsættelsen af individuelle mål i kompetenceafklaringen vurderes som et vigtigt redskab i processen.

I Integrationsprojektet og Lærlingeprojektet indgår uddannelsesinstitutioner, der understøtter integrationen i virksomheden eller i en faglig uddannelse. Her er koordinationen afgørende. Projektlederen spiller en betydningsfuld rolle, idet han er det koordinerende led mellem fleksværksted/Lærlingefdeling, produktionsgrupper, uddannelsesinstitutioner, interne kurser, kommune og deltager. Han har koordinerende møder med uddannelsesinstitutioner, opfølgende kontakt med kontaktpersoner fra produktionsgrupper og løbende kontakt med myndigheder. Den største opgave er imidlertid selve mentorfunktionen for deltageren, hvor projektlederen vurderer og vejleder, hvornår deltageren er klar til nye udfordringer eller har behov for støtte, når udfordringerne har været for store.

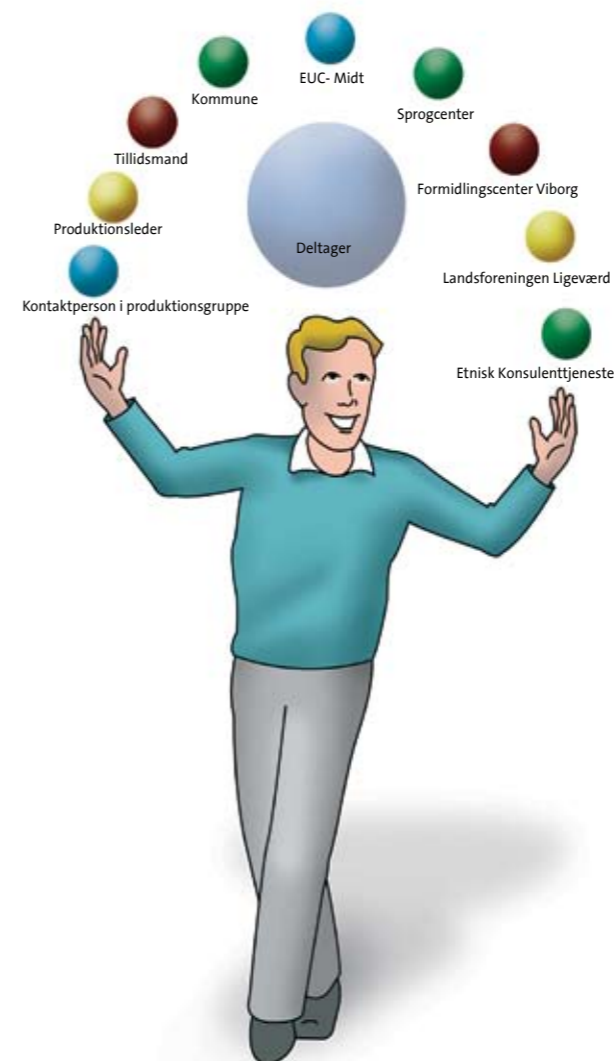
Samarbejdspartner i kommuner og uddannelsesinstitutioner beskriver projektleder/mentor som:

“En mand med et stort, stort hjerte”.

Og:

“En person som deltagerne har et fantastisk tillidsfuldt forhold til, og som de ved, de altid kan gå hen og spørge” .

Projektlederne har alle en baggrund som medarbejdere hos Grundfos gennem flere år og har desuden ofte en baggrund med kontakt med unge eller udsatte grupper i fritiden eller tidligere arbejde. Projektlederne hos Grundfos har også gennemgået mentorkurser eller andre kurser, hvilket ifølge deres samarbejdspartnere gør dem til professionelle.



Projektlederens rolle

Vurderingsområder

- Arbejdsindsats
- Flexibilitet
- Indlæringssevne
- Koncentration
- Arbejds kvalitet
- Mødepræcision
- Orden
- Samarbejde
- Selvstændighed
- Stabilitet
- Dansk kundskaber.

Krav til en kontaktperson:

- Være åben og villig til at påtage sig opgaven
- Se formålet med arbejdet
- Inddrage og ansvarliggøre de øvrige medarbejdere
- Inddrage deltager i det sociale liv.

Supplerende opkvalificering er en nødvendighed, når udsatte grupper skal integreres i blivende arbejde.

Citat medarbejder ved Grundfos:

”Det ikke er tilstrækkeligt, at medarbejderne kan trykke på en rød og grøn knap”.

Kontaktpersoner i produktionen

Når deltagerne sluses ud i produktionsgrupperne, enten som en del af en afklaringsproces eller oplæring i ansættelse med løntilskud, udpeges en kontaktperson. Kontaktpersonen varetager den daglige mentorfunktion, men kaldes ikke mentor, idet projektlederen eller en anden medarbejder i fleksværkstedet har denne titel. Af interviews med kontaktpersoner i produktionen fremgår, at de har en vigtig funktion som den person, der er med til at introducere de forskellige arbejdsfunktioner og inddrage deltageren i det sociale liv i produktionsgruppen. Kontaktpersonen bliver også inddraget i vurderingen af deltagerens kompetencer. I nogle tilfælde refererer kontaktpersonen til projektlederen, der dernæst laver en samlet vurdering. I andre tilfælde deltager kontaktpersonen i opfølgingsmøder med den kommunale sagsbehandler.

I modsætningen til de faste mentorer/projektledere er der skiftende produktionsgrupper og kontaktpersoner. Årsagen hertil er, at projektlederne vurderer, at man ikke skal ”drive rovdraft” på de samme personer, da det kræver en ekstra indsats. Der er dog ikke faste mål for, hvor lang tid der skal gå, før en produktionsgruppe kan påtage sig opgaven igen. Kontaktpersonerne er i nogle tilfælde blevet tilbudt mentorkurser, men tilbuddet er ikke blevet benyttet. Det vurderes, at kontaktpersonen har stor betydning i forhold til integrationen i den almindelige produktion. En vigtig sidegevinst ved den aktive inddragelse af kontaktpersoner og produktionsgrupper er, at det fremmer medarbejderne ansvarsfølelse for integration af socialt udsatte grupper.

Supplerende opkvalificering

Grundfos er en højteknologisk virksomhed, hvor det ikke er tilstrækkeligt, at medarbejderne kan trykke på en rød og grøn knap. De dele af produktionen, der er mindst teknologitunge, outsources til lande med mindre lønomkostninger. Arbejdet forudsætter, at medarbejderne kan læse ordresedler, kommunikere via computer, vurdere kvaliteten af eget arbejde og samarbejde med de øvrige medarbejdere om planlægning og fordeling af arbejdsopgaverne. Alle medarbejdere skal også inden for det første år tage et måleteknisk kursus. Der stilles således store krav til almene og sociale kompetencer. Der er derfor ofte behov for supplerende opkvalificering for at sluse målgrupperne for de tre projekter ind i virksomheden i blivende arbejde.

Den mest massive opkvalificering sker i forhold til flygtninge og indvandrere, der tilbydes 18 timers dansk på arbejdspladsen. Grundfos prioriterer danskundervisningen meget højt. Det er ikke blot fagspecifikt dansk men også alment dansk, så de kommende medarbejdere forstår, hvad der sker på medarbejdermøder og indgår i det sociale liv.

I perioden med løntilskud vil der også være behov for andre kurser såsom almene edb-kurser, truckkurser m.m. Det vil være forskellige behov i forhold til arbejdsområdet i den pågældende produktions-gruppe og individuelle forudsætninger.

I Lærlingeprojektet er der, som beskrevet, behov for supplerende undervisning i almene fag som dansk og matematik og dansk som andetsprog. På nuværende tidspunkt har man ikke helt overblik over hvilke typer supplerende undervisning, der vil være behov for i forhold til deltagere på Kontanthjælpsprojektet, men projektlederen vurderer, at det er vigtigt med mulighed for opkvalificering.

Barrierer for succes

I analysen er der også fokuseret på hvilke faktorer, der virker begrænsende for de tre projekter. En af de faktorer, der har vist sig mest tydelig i forhold til både Integrationsprojektet og Lærlingeprojektet er visitationen. For det første integrationsprojekt (Arbejdspladsintegration) var målgruppen ressourcestærke flygtninge, der havde været kort tid i landet. Det viste sig imidlertid, at den målgruppe var begrænset og projektets opbygning og forudsætninger stemte ikke overens med den aktuelle deltagergruppe. I både Bjerringbro- og Aalestrup-afdelingen, har det derfor været nødvendigt at tilpasse projektet gennem forlængelse af perioden i fleksværkstedet og øgede krav til danskundskaber både inden start i projektet og inden integration i produktionen.

Interviewpersonerne peger på, at det kan medføre, at de personer, der bliver visiteret til projektet er ”aktiveringstrætte” og ikke tror på, at det fører til noget :

”Mange har været her i flere år og tror ikke det giver noget. De er trætte af projekter og bange for, at det er endnu et projekt. De tror ikke, vi mener det alvorlig, at det ikke fører til noget, det på trods af, at vi fortæller, at det fører til arbejde. Selvom alle, der har været her har fået tilbudt arbejde. Det er frygteligt og det er svært at komme videre”.

Observationer og samtaler med deltagere bekræfter dette, hvor et par nye deltagere ikke ønsker at deltage i sprogundervisning eller være på fleksværkstedet. De vil blot have et ”rigtigt arbejde”.

Det har også vist sig vanskeligt at visitere deltagere til Lærlingeprojektet på trods af den store andel af unge, der ikke får en erhvervsfaglig uddannelse og det store frafald på erhvervsskolerne.

En af interviewpersonerne beskriver paradokset således:

”Det er absurd at forløbet mangler deltagere. Det er myndighederne, der ikke snakker sammen, og så er det kassetænkning. Kommunerne er i en trængt økonomisk situation, hvor det gælder om hurtigst muligt at blive selvforsørgende. Men er det nu det klogeste? Nej, det er det ikke, de falder tilbage. Der er så mange krav, så det er ikke hensigtsmæssigt. Nu kommer der en lov, hvor kommunerne skal prioritere uddannelse. Måske det kan ændre det”.

Andre interviews bekræfter ligeledes, at forløb på Grundfos i nogle tilfælde fravælges på grund af længden. Især unge, der har sociale problemer, flakker rundt fra det ene til det andet. Gruppen bliver decideret betegnet som ”flakkere, der mangler faste rammer”.

Ifølge interviewene med Grundfos’ medarbejdere er det ikke selve arbejdet, der skal udføres, der giver problemer men kravene til selvstyrende grupper, kvalitetskontrol og arbejdstempo i produktionen, der medfører store kompetencekrav til medarbejderne. De mere rutinemæssige arbejdsopgaver outsources i stort omfang, og medarbejderne skal løbende opkvalificeres for at kunne klare kravene. Tillidsmændene beskriver hvorledes, der for mange år siden blev ansat medarbejdere med anden etnisk baggrund, som dengang kunne klare arbejdet, men nu har vanskeligheder pga. manglende sprogkundskaber.

Lærlingefdelingen oplever også stigende krav :

”Der er meget høje krav, tidligere var der ikke 3-måneders-prøve, det var bare en vurdering i værkstedet. Vi stempler og man kan se hvor lang tid den enkelte lærling tager og om han ødelægger emnet, det var der ikke dengang, jeg var i lære”.

I Lærlingefdelingen var der også bekymring for, om de lærlinge, der vil blive uddannet under de særlige rammer med støtteforanstaltninger, vil være i stand til at leve op til de normer og standarder, som Grundfos’ lærlinge normalt skal leve op til. Lærlingefdelingen er derfor nervøs for om ”moderafdelingen”, hvor lærlinge skal udlæres, ikke er tilfreds og sender lærlingene tilbage til Lærlingefdelingen.

Grundfos’ projekter er således fanget i et dilemma, hvor kommuner og deltagere på den ene side foretrækker kortere forløb eller direkte beskæftigelse, men hvor kravene til medarbejderne på Grundfos

Aktiveringstrætte deltagere er modløse og vil blot have et rigtigt arbejde.

Økonomisk trængte kommuner prioriterer kortsigtede, billige løsninger med midlertidige jobs i stedet for langsigtede løsninger med uddannelse.

Globalisering medfører stigende kompetencekrav og tempo.

på den anden side er stigende. Hvis projekterne tilpasser sig ønsket om kortere projekter eller direkte udslusning i produktionen, risikerer man, at deltagerne ikke kan opfylde stigende krav til alle medarbejdere i en globaliseringsperiode. Hvis projekterne ikke er indgangen til arbejde enten hos Grundfos eller i en anden virksomhed, vil formålet med projekterne bortfalde.

Projektlederen for Lærlingeprojektet bekræfter risikoen for, at deltagerne ikke kan leve op til den sædvanlige standard, men vurderer samtidig, at åbenhed om det og anvendelse af kontaktpersoner og mentorer igennem hele uddannelsesperioden vil kunne skabe forståelse hos de øvrige medarbejdergrupper.

Som nævnt er supplerende opkvalificering et nødvendigt redskab, når udsatte grupper skal sluses ind i varig, ordinær beskæftigelse. Lovgivningen og finansieringen spænder dog ben for mulighederne med supplerende undervisning. Danskundervisningen er et eksempel på, hvor det, på trods af de politiske intentioner, er vanskeligt at målrette undervisning i forhold til en arbejdsplads, når undervisningen er underlagt en vejledning med almen danskundervisning og tilsvarende testsystem. Krav om prøver, der tester almene danskundskaber og historisk viden for at opnå statsborgerskab, vil også medføre, at det vil være vanskeligere at tilpasse undervisningen til virksomheder. Selve finansieringen af undervisningen forudsætter store homogene hold, hvilket ikke er muligt selv på en virksomhed af Grundfos' størrelse. Sprogcenter Viborg har således store tab ved at forlægge undervisningen til Bjerringbroafdelingen. I Aalestrup bliver undervisningen delvis finansieret af EU's socialfond, her ville tabet være endnu større, idet holdet er mindre end i Bjerringbro.



Udviklingsområder

I efteråret 2006 planlægges en Bikva-undersøgelse og en spørgeskemaundersøgelse, hvor deltagere i projekterne og omegnskommuner inddrages kombineret med en analyse af Grundfos' fremtidige rekrutteringsbehov. På baggrund af disse analyser skal Grundfos' projekter for socialt udsatte grupper videreudvikles. Det er derfor for tidligt at fastlægge det fremtidige udviklingsarbejde, men blot antyde de oplagte udviklingsområder, som analysen peger på. Der er en række gode erfaringer, der kan videreudvikles og anvendes bredere samt problemstillinger, der skal løses.

Gode erfaringer, der skaber basis for forbedringer

Faste projektledere og mentorer sikrer en professionalisering og koordination til både interne og eksterne samarbejdspartnere. Det anbefales, at denne del fastholdes og styrkes i de tre eksisterende projekter og eventuelt kommende projekter.

Kontaktpersoner i produktionen har vist sig at have en vigtig funktion i forhold til inddragelse af de øvrige medarbejdere i produktionsgrupperne og en støtte socialt og fagligt for deltagerne. Det skal overvejes, om der er behov for en form for uddannelse af kontaktpersoner eller en præcisering af funktion og opgaver. Det anbefales at udbygge denne funktion i Lærlingeprojektet, så den også dækker uddannelsesperioden i "moderafdelingen".

Det vurderes, at den systematiske opstilling af delmål og personlig opfølgning er med til at tydeliggøre arbejdspladsnormer og socialisere grupper, der har problemer ud over ledighed, til arbejdsmarkedet. Det anbefales at arbejde videre med dette og evt. udvide vurderingen i forhold til det sproglige område, hvor der fra lærer og projektleders side er usikkerhed på, hvornår de sproglige krav er opfyldte.

Der er brug for opkvalificering på det almene område, eksempelvis dansk, matematik og edb. Der er udstrakt samarbejde med uddannelsesinstitutioner herom. Undervisningen har især gennemslagskraft, når den foregår i tilknytning til praktiske arbejdsopgaver. Det anbefales at fortsætte samarbejdet og om muligt indgå i et samarbejde med medarbejdere fra Grundfos eksempelvis tillidsmænd, projektledere og kontaktpersoner som oplægsholdere eller udvidelse af sidemandsoplæring. Det anbefales, at udgifter til opkvalificering ikke påhviler produktionsgrupperne, da det kan påvirke indstillingen til indslusning af personer med behov for opkvalificering negativt.

Områder, hvor der er behov for udvikling

Visitation og formidling er akilleshælen i projekterne. Det er en nødvendighed med en bedre indsats. Den kommende strukturreform vil formentlig medføre ændrede samarbejdskanaler og personsift, hvilket vil kunne påvirke samarbejdet negativt, da samarbejdet med kommunerne i høj grad er personrelateret.

Der er også behov for bedre formidling af nødvendigheden af længerevarende forløb indeholdende opkvalificering, hvis socialt udsatte grupper skal kunne integreres i højteknologiske virksomheder eller kunne gennemføre en erhvervsuddannelse.

Formidling skal målrettes såvel lovgivende myndigheder som kommuner og deltagere. Forhåbentligt vil den øgede viden føre til en ændring i prioritering fra kortsigtede løsninger med midlertidige job til uddannelse og varig beskæftigelse.

Interviewpersonerne peger på, at de finansieringsmæssige rammer og ordninger er en barriere for den opkvalificering og uddannelse, der vil kunne forbedre mulighederne for en fastere tilknytning til arbejdsmarkedet for socialt udsatte grupper. Der er derfor også et behov for formidling til de lovgivende myndigheder for at få ændret de nuværende rammer. Behovene for ændringer er både i forhold til de finansieringsmæssige begrænsninger for målrettet supplerende opkvalificering og finansieringsordninger, som eksempelvis resultattilskud, der favoriserer korte forløb og midlertidig beskæftigelse.

Indholdsmæssigt er eksempelvis Danskuddannelsens testsystem og vejledninger for Danskuddannelsens indhold en barriere for en virksomhedstilpasset danskundervisning, der vil kunne understøtte den arbejdsmæssige integration.

Gode erfaringer der kan bygges videre på

- Faste projektledere og mentorer
- Kontaktpersoner i produktionen
- Systematisk opstilling af delmål og personlig opfølgning
- Opkvalificering.

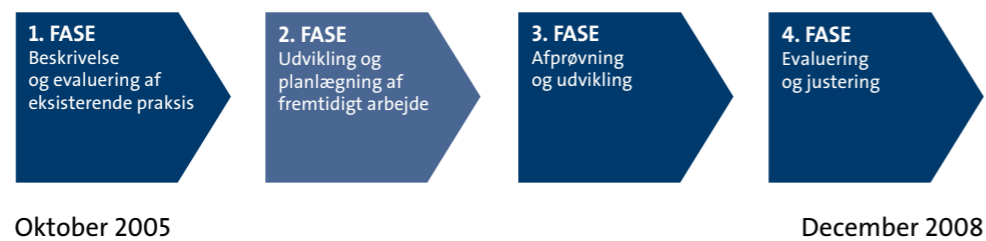
Områder der kan forbedres

Bedre formidling med henblik på:

- Forståelse for høje kompetencekrav til alle medarbejdere i en globaliseret verden
- Forståelse for nødvendigheden af længerevarende forløb
- Prioritering af uddannelse i stedet for midlertidig beskæftigelse.

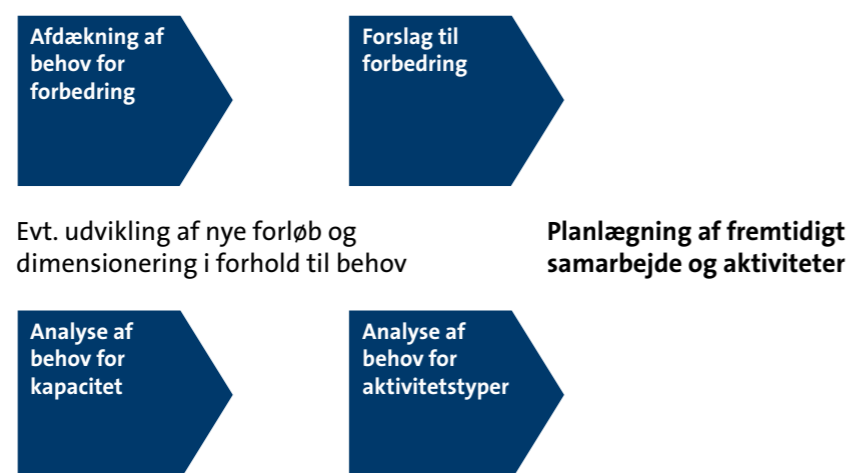
Projektledere og til dels undervisere udfører et socialt arbejde ud over deres opgaver. Projektlederne har eksempelvis hjulpet deltagere med at finde lejlighed o. lign. Undervisere og projektledere giver udtryk for, at det er vanskeligt at trække grænsen for, hvad man involverer sig i. Projektlederne påpeger også, at der er behov for, at deltagernes integration i fritidslivet og hverdagen indtænkes, da det i høj grad påvirker den enkeltes udvikling og integration på arbejdsmarkedet. Det skal overvejes om dette aspekt i højere grad skal inddrages i arbejdet, og hvem der i givet fald vil kunne påtage sig en sådan opgave.

Faser i projektet



Udvikling og planlægning

Forbedringer af eksisterende praksis



Bilag

1. fase – analyse af eksisterende praksis – Interviewområder – uddannelsesinstitutioner

Faser	Lærlingeprojekt	Integrationsprojekt	Kontanthjælpsprojekt
Visitation	<i>EUC Midt, Lærlingeafdeling</i> • Finde målgruppe	<i>Sprogcenter</i> • Vurdere sprog	
Indslusning	<i>Lærligeafdeling, EUC Midt, sprogcenter</i> • Evt. kurser?	<i>Sprogcenter</i> • Undervisning i dansk	<i>Sprogcenter</i> • Evt. sprogundervisning
Opfølgning	<i>Lærlingeafdeling, EUC Midt</i> • Opfølgning uddannelsesplan	<i>Sprogcenter</i> • Vurdering af sprog, deltager i opfølgningssamtale	<i>Interne kurser</i> • Evt. opkvalificering interne kurser
Integration	<i>EUC Midt, Lærlingeafdeling</i> • Indgår i lærlingeuddannelse	<i>Sprogcenter</i> • Evt. undervisning <i>Interne kurser</i>	<i>Interne kurser</i> Interne oplysninger/kurser

1. fase – analyse af eksisterende praksis – Interviewområder – Formidlingscenter

Faser	Lærlingeprojekt	Integrationsprojekt	Kontanthjælpsprojekt
Visitation	• Finde målgruppe		• Finde målgruppe
Indslusning			
Opfølgning		• Opfølgning på handlingsplaner • Samarbejde med Grundfos	• Opfølgning på handlingsplaner • Samarbejde med Grundfos
Integration	• Jobsøgning/vejledning • Finde job	• Jobsøgning/vejledning • Finde job	• Jobsøgning/vejledning • Finde job

1. fase – analyse af eksisterende praksis – Interviewområder – Grundfos

Faser	Lærlingeprojekt	Integrationsprojekt	Kontanthjælpsprojekt
Visitation	<i>Projektleder/lærlingeafdeling</i> Ikke på plads endnu, da nyt. Indtil nu stort arbejde med at informere • Finde målgruppen gennem opsøgende arbejde • Samtaler	<i>Projektleder</i> • Vurdering om personen tilhører målgruppe • Afklaring af interesser, evner, tidligere arbejdsplads, sprog • Vurdering i forhold til at kunne indgå i virksomhed • Informere om virksomhed	<i>Projektleder</i> • Vurdering om personen tilhører målgruppe • Afklaring af interesser, evner, tidligere arbejdsplads • Vurdering i forhold til at kunne indgå i virksomhed • Informere om virksomhed
Indslusning	<i>Flexværksted – projektleder</i> • Kompetenceafklaring • Interesseområde • Opkvalificering til arbejdsnormer • Opkvalificering bogligt/fagligt • Udarbejdelse af undervisningsplan	<i>Flexværksted senere i produktionen – projektor/mentor</i> • Kompetenceafklaring fagligt, socialt, sprogligt, personligt • Finde mentor • Matche med produktionsgruppe • Informere om virksomhed	<i>Flexværksted senere i produktionen – projektleder/mentor</i> • Kompetenceafklaring fagligt, socialt, sprogligt, personligt • Finde mentor • Matche med produktionsgruppe • Informere om virksomhed
Opfølgning	<i>Projektleder/lærlingeafdeling</i> • Evaluere uddannelsesplan	<i>Projektleder/mentor</i> • Evaluere handlingsplan og sætte mål • Sprogprogression • Sætte mål i handlingsplan	<i>Projektleder/mentor</i> • Evaluere handlingsplan og sætte mål • Observationer • Udtalelser fra praktikleder • Behov for kurser
Integration	<i>Produktionsgrupper – mentor, lærlingeafdeling</i> • Arbejdsforhold	<i>Produktionsgrupper – mentor, tillidsfolk</i> • Arbejdsforhold	<i>Interne kurser</i> Interne oplysninger/ kurser

Bilag

1. fase – analyse af eksisterende praksis – Interviewområder – kommune

Faser	Lærlingeprojekt	Integrationsprojekt	Kontanthjælpsprojekt
Visitation	<ul style="list-style-type: none"> • Finde målgruppen • Samarbejde med Grundfos • Sikre forsørgelsesmæssige rammer og praktiske forhold 	<ul style="list-style-type: none"> • Finde målgruppen • Samarbejde med Grundfos • Sikre forsørgelsesmæssige rammer og praktiske forhold 	<ul style="list-style-type: none"> • Finde målgruppen • Samarbejde med Grundfos • Sikre forsørgelsesmæssige rammer og praktiske forhold
Indslusning			
Opfølgning	<ul style="list-style-type: none"> • Vurdering af uddannelsesplan 	<ul style="list-style-type: none"> • Vurdering af handlingsplan og opfølgning • Tolk • Evt. tilskud • Samarbejde med Grundfos 	<ul style="list-style-type: none"> • Vurdering af handlingsplan og opfølgning • Evt. tilskud • Samarbejde med Grundfos
Integration		<ul style="list-style-type: none"> • Afslutning af forløb • Finansiering af evt. kurser i sprog • Samarbejde med Grundfos 	<ul style="list-style-type: none"> • Afslutning af forløb • Samarbejde med Grundfos

1. fase – analyse af eksisterende praksis – Deltagerinterviews, indsamling af materiale og observationer

Faser	Lærlingeprojekt	Integrationsprojekt	Kontanthjælpsprojekt
Visitation	<ul style="list-style-type: none"> • Observere visitationsamtale • Visitationsskemaer m.ml. 	<ul style="list-style-type: none"> • Observere visitationsamtale • Visitationsskemaer m.ml. 	<ul style="list-style-type: none"> • Observere visitationsamtale • Visitationsskemaer m.ml.
Indslusning	<ul style="list-style-type: none"> • Observere metoder til kompetenceafklaring • Opkvalificerende forløb • Deltagerinterviews 	<ul style="list-style-type: none"> • Observere metoder til kompetenceafklaring • Sprogundervisning, undervisningsmateriale • Deltagerinterviews 	<ul style="list-style-type: none"> • Observere metoder til kompetenceafklaring • Deltagerinterviews
Opfølgning	<ul style="list-style-type: none"> • Observere opfølgningssamtale • Uddannelsesplaner 	<ul style="list-style-type: none"> • Observere opfølgningssamtale • Eksempler på logbøger og handlingsplaner 	<ul style="list-style-type: none"> • Observere opfølgningssamtale • Eksempler på logbøger og handlingsplaner
Integration		<ul style="list-style-type: none"> • Observere indslusning i funktionsgrupper • Deltagerinterviews 	<ul style="list-style-type: none"> • Observere indslusning i funktionsgrupper • Deltagerinterviews • Interne kurser

