
IGU Inspirationshæfte om uddannelsesplaner

Samarbejdsmodeller og gode eksempler på uddannelsesforløbet i integrationsgrunduddannelsen (IGU)



Udlændinge- og
Integrationsministeriet

Styrelsen for International
Rekruttering og Integration

Hvad er IGU?

- Integrationsgrunduddannelsen (IGU) er en 3-årig forsøgsordning, som skal hjælpe flygtninge og familiesammenførte til flygtninge til at begynde på en erhvervsrettet uddannelse eller komme i ordinær beskæftigelse. Målet er, at de kommer godt i gang med at blive en del af det danske arbejdsmarked.
- IGU'en varer to år og gennemføres som et forløb, hvor eleven både får praktisk oplæring på virksomheden (med elevløn efter den gældende overenskomst på det pågældende fagområde) og skoleundervisning med faglig opkvalificering og danskuddannelse (offentlig betalt).

For mere om IGU'en, se en lille film om IGU [her](#).



Hvordan tilrettelægger man en IGU-uddannelsesplan på bedst mulig vis?

Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI) har udarbejdet dette inspirationshæfte med samarbejdsmodeller og eksempler fra kommuner, uddannelsesinstitutioner og virksomheder, som arbejder målrettet for at skabe IGU-uddannelsesforløb, der er sammenhængende og lærerige.

Erfaringer fra SIRI's arbejdsseminarer om IGU-uddannelsesforløb og tilbagemeldinger fra ovenstående aktører viser, at det kræver koordinering på tværs og samarbejde om udbud af AMU-kurser til IGU-ansatte for at få lavet de bedst mulige uddannelsesforløb.

Hensigten med dette hæfte er at inspirere kommuner, uddannelsesinstitutioner og virksomheder til måder, hvorpå der kan laves forskellige IGU-uddannelsesforløb, både i forhold koordinering og indhold.

I hæftet kan man læse om forskellige samarbejdsmodeller og eksempler på jobcentre, uddannelsesinstitutioner og virksomheder, der er kommet godt i gang. Størstedelen af eksemplerne om samarbejde er med flere end én IGU-ansat. Derudover henvises der afslutningsvis i hæftet til forskellige forslag til uddannelsesforløb inden for forskellige brancher, udarbejdet af VEU-centrene og arbejdsmarkedets parter.

Samarbejdsmodeller

Et sammenhængende og lærerigt uddannelsesforløb under integrationsgrunduddannelsen (IGU) er vigtigt for, at den enkelte IGU-ansatte får et udbytterigt 2-årigt IGU-forløb, der kan lede flygtningen videre i varig ordinær beskæftigelse eller forbedre mulighederne for at påbegynde en erhvervsrettet uddannelse. SIRI vil gerne sikre, at de enkelte virksomheder har gode forudsætninger for at sammensætte relevante uddannelsesforløb for deres IGU-ansatte.

Siden december 2016 har SIRI løbende holdt arbejdsseminarer og netværksmøder om IGU'en, hvor kommuner, uddannelsesinstitutioner, brancheorganisationer, arbejdsmarkedets parter og KL har deltaget. Formålet med arbejdsseminarerne er at styrke samarbejdet om anvendelsen af IGU-forløb og bidrage til drøftelsen af forslag og modeller til, hvordan uddannelsesforløbene kan tilrettelægges. Erfaringen fra seminarerne har bidraget til nærværende hæfte og styrket SIRI's viden om gode samarbejder og eksempler ude i landet. Der vil fremadrettet fortsat blive afholdt flere arbejdsseminarer og netværksmøder, blandt andet med særlig fokus på uddannelsesforløb i IGU'en.

Det er afgørende, at uddannelsesforløbet koordineres i samarbejde mellem virksomheden, kommunen og uddannelsesinstitutionen. Et sådant samarbejde kan faciliteres på forskellige måder. Størstedelen af IGU-forløbene er kendetegnet ved, at en eller flere af parterne driver samarbejdet. I mange tilfælde er det kommunen, som har den koordinerende rolle i forlængelse af deres arbejde med integrationen af flygtninge, i andre tilfælde er det VEU-centeret/uddannelsesudbyderen eller den enkelte virksomhed, der har denne funktion. Samtidig er det en forudsætning, at parterne supplerer hinanden i samspillet. Der er desuden flere eksempler på, at en af SIRI's tre integrationskoordinatorer er med i eller faciliterer samarbejdet, ligesom de lokale fagforbund med fordel kan inddrages i forløbet.

Hvis samarbejdet mellem kommuner, uddannelsesudbydere og virksomheder skal lykkes, skal der være en eller flere aktive parter. Hæftet er derfor opdelt i tre spor, der fokuserer på hver af de tre parter. Nedenfor opridses de tre parters rolle og gode råd i forhold til deres muligheder for at bidrage til gode samarbejder.

1 Kommunen som drivende part

Allerede nu tegner der sig et tydeligt billede af, at det ofte er kommunerne, der understøtter etableringen af IGU-aftaler mellem virksomheder og flygtninge, herunder tilrettelæggelsen af uddannelsesplanen.

AMU-udbydere er afhængige af et vist antal deltagere for, at de økonomisk rentabelt kan gennemføre et AMU-kursus. Derfor er der brug for, at kommunerne koordinerer på tværs for at samle deltagere nok til, at AMU-kurserne kan gennemføres. For oplysninger på kommunens IGU-kontaktperson kan KL eller det lokale jobcenter oplyse herom.

2 Uddannelsesudbyderen som drivende part

Når kommunerne skal hjælpe virksomheden med at udforme uddannelsesplanen, kan kommunen med fordel tage kontakt til det lokale VEU-center, som kan give kvalificeret vejledning om uddannelsesmulighederne. Omvendt kan det også være VEU-centeret/uddannelsesudbyderen, der tager kontakt til kommunen eller de lokale virksomheder.

Flere IGU-ansatte kan ikke følge de ordinære AMU-kurser pga. begrænsede dansk kundskaber. Derfor er der behov for, at der oprettes særlige forløb for disse IGU-ansatte, hvor de fagspecifikke AMU-kurser enten understøttes af et af AMU-kurserne i "dansk som andetsprog" eller gennemføres med tolk. Dette kræver særligt en aktiv rolle fra uddannelsesudbydernes side, og at de går ind i et samarbejde med kommunerne.

3 Virksomheden som drivende part

Sammenhæng mellem den konkrete uddannelsesplan og de praktiske læringsmål i elevforløbet hos virksomheden er vigtigt. Derfor er det væsentligt, at virksomheden er aktiv i tilrettelæggelsen af uddannelsesplanen.

Virksomheden får oftest hjælp af kommunen, og kan samtidig have stor gavn af at have direkte kontakt til det lokale VEU-center, en af de lokale uddannelsesudbydere eller andre virksomheder i området inden for samme branche. Hvis en del af undervisningen i IGU-forløbet foregår virksomhedsforlagt, kan virksomheden have en mere aktiv rolle i forhold til tilrettelæggelse af undervisningen.

Det er en fordel for den IGU-ansattes faglige opkvalificering, hvis virksomheder inden for den samme branche samarbejder, om at få samlet deltagere nok til at få gennemført et AMU-forløb.



Hvem kan tage en IGU?

- Flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, der er fyldt 18 år og er under 40 år, når forløbet påbegyndes.
- Det er en betingelse, at udlændingen har haft folke-registeradresse i Danmark i mindre end fem år.
- Der stilles ingen sproglige krav til en udlænding, der ansættes i et IGU-forløb, men udlændingens dansk-kompetencer vil have betydning for krav til undervisningsforløbets indhold og, hvilke uddannelser udlændingen kan følge i undervisningsforløbet.
- Det er virksomheden, der er ansvarlig for, at udlændingen opfylder betingelserne for ordningen. Udlændingen har ansvaret for at dokumentere, at vedkommende tilhører målgruppen.

Læs mere på: <http://uim.dk/arbejdsomrader/Integration>

1 Kommunen som drivende part

Der er ikke kun én rigtig vej at gå, når man skal assistere virksomhederne i at tilrettelægge IGU-forløb og udforme uddannelsesplanen. Derfor har kommunerne også forskellige tilgange samt forskellig organisering af teams og virksomhedskonsulenter.

Det er ofte den kommunale virksomhedskonsulent, der kontakter virksomheden om at ansætte en flygtning i et IGU-forløb, og kommunen der har det overordnede overblik over den enkelte flygtningssituation. Derfor er det også vigtigt, at kommunen tidligt i processen er i kontakt og samarbejder med det lokale VEU-center/uddannelsesudbydere om de forskellige uddannelsesmuligheder, der kan tilbydes inden for relevante brancher. Samtidig står kommunen for at henvise flygtningen til danskuddannelse på sprogcentre. Denne del af forløbet skal derfor aftales mellem flygtningen og kommunen.

Udfordringen for flere IGU-forløb har været, at flygtningen i starten har begrænsede dansksproglige kompetencer, hvorfor udvalget af uddannelser og kurser flygtningen kan deltage i er begrænset. Oftest vil den IGU-ansatte skulle have mere dansk i starten for at opnå de sproglige kompetencer, der kræves for at deltage i bl.a. de fagspecialiserede AMU-kurser. Se <http://www.uvm.dk/integrationsgrunduddannelsen-igu/igu-uddannelsesplaner>, hvor de dansksproglige krav i forhold til de forskellige uddannelser står beskrevet. Hvis der er behov for det, kan den IGU-ansatte fint følge supplerende danskundervisning uden for IGU-forløbet.

Gode råd

- Det er vigtigt med tværkommunalt samarbejde mellem jobcentre. Det skal sikre, at der udbydes relevante AMU-kurser, som de IGU-ansatte kan deltage i med de danske kompetencer de har, og at der er nok deltagere til, at de enkelte AMU-kurser bliver oprettet og gennemført.
- SIRI's integrationskoordinatorer kan vejlede om, hvor der er gode samarbejder mellem kommuner i regionen eller assistere med oprettelsen af et netværk på tværs af kommuner, så man kan koordinere antallet af IGU-ansatte i forhold til AMU-kurser. Kontaktoplysninger på integrationskoordinatorerne kan findes på side 20.
- Tag initiativ til at oprette en arbejdsgruppe med andre jobcentre og uddannelsesudbydere i området. Her kan man samarbejde om at oprette nogle konkrete kurser, som man ved der vil være efterspørgsel efter. Dette har flere kommuner god erfaring med.
- Når der skal samles deltagere til AMU-kurset/kurserne, så husk at medtænke andre tosprogede i kommunen, som med fordel kan følge forløbet – AMU er ikke kun aktuelt for IGU-ansatte.
- Bare gå i gang. Tvivl om uddannelsesplanens form og indhold behøver ikke at forhindre IGU-forløbet i at starte op. Der må gerne ændres på uddannelsesplanen undervejs, den er således dynamisk og kan konkretiseres gennem forløbet.

Eksempler

På næste side giver vi eksempler på, hvordan nogle kommuner har koordineret processen med at opstarte IGU-forløb og arbejdet med uddannelsesplanen.

Jammerbugt Kommune

Gå i gang – og koordinér uddannelsesforløbet undervejs i processen

I Jammerbugt Kommune har man arbejdet målrettet med at få kontakt til de lokale virksomheder og derved fået oprettet mange IGU-forløb siden IGU'en blev etableret i 2016.

Arbejdet med uddannelsesforløbet har man udviklet/revideret undervejs. Lars Mortensen, virksomhedskonsulent i Jammerbugt Kommune fortæller, at det vigtigste har været, at flygtningen får startet op på virksomheden og kommer i gang med danskundervisning. Bagefter ser man på hvilke fagspecifikke AMU-kurser, der har relevans og er mulige for flygtningen.

Dette hænger sammen med, at langt de fleste ud af de 38 flygtninge, der er påbegyndt IGU-forløb i kommunen, ikke har bestået hverken Danskprøve 1 eller 2 eller har tilsvarende kvalifikationer. Derfor har det vigtigste fra starten været deltagelse i danskuddannelserne. I takt med at de IGU-ansattes dansksproglige kompetencer forbedres finder virksomhedskonsulenten, den IGU-ansatte og virksomheden i samarbejde ud af, hvilke muligheder, som er tilgængelige og relevante i forhold til AMU/FVU/AVU-kurser i området.

Lejre Kommune

Samarbejde om IGU-uddannelsespakker, hvor man kombinerer brancher, for at få flere elever samlet

Lejre Kommune har arbejdet målrettet med IGU'en fra start og fået flere forløb i gang. Lasse Bjerregaard, leder af Beskæftigelse og Virksomhedsservice i Lejre Kommune fortæller, at arbejdet med IGU-uddannelsesforløbene har været udfordrende. Det har bl.a. været svært at finde AMU-kurser til de IGU-ansatte pga. deres begrænsede dansk kvalifikationer og sikring af et tilstrækkeligt antal elever på de fagspecifikke uddannelsesforløb, og dermed rentabiliteten for uddannelsesinstitutionerne. Kombinationen af antallet af oprettede IGU-forløb fordelt over landet kombineret med snævre fagspecifikke kurser giver nogle udfordringer.

For at imødekomme disse udfordringer har Lejre Kommune deltaget i en arbejdsgruppe med jobcenterchefer fra Roskilde, Køge og Næstved Kommune (som repræsentanter for jobcentrene i Region Sjælland) og VEU-center Øst og Øerne, hvor de i samarbejde har udviklet nogle uddannelsespakker, fx uddannelsespakken "Køkken, vask og rengøring".

Med uddannelsespakken "Køkken, vask og rengøring" kombinerer man brancher for at tiltrække flere IGU-ansatte til et hold. Forløbet startede i august 2017, se mere her: [Køkken, vask og rengøring](#). Ligeledes samarbejdede jobcenternetværket om at udbrede kendskabet til forløbet, for at understøtte visitationen.

Lasse Bjerregaard fremhæver vigtigheden af det nære samarbejde med uddannelsesinstitutionerne og virksomhederne samt, at idéen om at kombinere brancher kan være en rigtig god måde at tiltrække flere IGU-ansatte og dermed kunne samle et hold. Det har været en krævende opstart, og der er stadig udviklingspotentiale. Samtidig er det stadig ikke lykkedes helt at knække koden med de sproglige barrierer, hvorfor dette stadig er den håndholdte indsats. Men alt i alt er IGU'en ifølge Lasse Bjerregaard et rigtigt godt redskab, som man i Lejre Kommune vil arbejde meget for bliver en endnu større succes.

Sønderjyske kommuner: Aabenraa, Haderslev, Tønder og Sønderborg

Tværkommunalt samarbejde giver resultater

De sønderjyske kommuner Aabenraa, Haderslev, Tønder og Sønderborg har et igangværende tværkommunalt samarbejde, hvor de koordinerer kurser til deres IGU-ansatte.

I foråret begyndte AMU-kurset "Rengøring/køkken" med over 80 pct. kursister i IGU-ansættelse. De IGU-ansatte blev samlet ved en fælles indsats fra de fire sønderjyske kommuner, der både opsøgte branchens virksomheder, motiverede integrationsborgere og skabte matchet for en kommende IGU-ansættelse. Med VEU-centerchefen og AMU-uddannelseskonsulenten i spidsen for uddannelsesforløbet, leverede de et

uddannelsesforløb, der både var realistisk for målgruppens sproglige niveau, kommunernes logistiske rammer og virksomhedernes behov.

Forinden havde flere afklarende møder mellem kommunerne, VEU-Center Syd's centerchef og SIRI's Integrationskoordinator skabt en fælles forståelse for, hvad uddannelsesforløbet skulle indeholde, så det både var relevant for branchen, kommende IGU-ansatte og uddannelsesinstitutionernes rammer.

Uddannelsesforløbet var det første IGU-hold af sin slags på AMU-syd, og blev i slutningen af august færdiggjort af 10 IGU-ansatte. Samarbejdet har været en måde fagligt at opkvalificere IGU-ansatte, og samle et tilstrækkeligt antal kursister til et AMU-forløb for tosprogede. Desværre lykkedes det ikke at fastholde de 16 kursister, der påbegyndte forløbet, men ved tæt samarbejde og velvilje, er det lykket, at nu 10 IGU-ansatte er blevet fagligt opkvalificeret via deres IGU-ansættelse.



Hvad kan uddannelsesdelen i IGU'en bestå af?

- Skoleundervisningen skal udgøre i alt 20 uger à 37 timer.
- Skoleundervisningen må omfatte et eller flere elementer fra følgende uddannelsesområder AMU, AVU, FVU, HF-enkeltfag eller danskuddannelse.
- For udlændinge, der har bestået Prøve i Dansk 1, 2 eller 3, skal AMU udgøre mindst 8 uger af de 20 ugers skoleundervisning i integrationsgrunduddannelsen. For øvrige udlændinge skal AMU indgå som et element i de 20 ugers skoleundervisning.

Læs mere om reglerne for uddannelsesdelen på side 21 i dette hæfte.

2 Uddannelsesudbyderen som drivende part

Det er VEU-centrene og de lokale uddannelsesudbydere, der har overblik over det lokale eller regionale udbud af AMU-, FVU- og AVU-kurser, og som ved, hvad der i praksis kan lade sig gøre. Det er derfor af stor betydning for planlægningen af gode IGU-forløb, at uddannelsesudbydere tidligt kommer i spil i planlægningen af uddannelsesforløbene. Der er gode eksempler på, at uddannelsesudbydere er i kontakt med kommuner og virksomheder for at sikre et relevant udbud af kurser. Det er i denne forbindelse vigtigt, at de enkelte jobcentre har tværkommunal kontakt og samarbejde, så uddannelsesudbyderen får kendskab til antallet af IGU-ansatte og brancher i området, i forhold til hvilke kurser der vil være efterspørgsel efter.

Erfaringer peger på, at flere IGU-ansatte ikke kan indgå på de ordinære AMU-kurser pga. begrænsede danskundskaber, hvorfor man vælger at samle dem på "IGU-hold" og lave fælles forløb inden for forskellige brancher. Denne model giver de bedste resultater, hvis der er et godt samarbejde og koordination på tværs af kommuner og uddannelsesudbydere.

Nedenfor har vi givet nogle gode råd til, hvordan uddannelsesudbyderen kan være aktiv i forhold til at indgå i samarbejder med kommuner eller virksomheder. Disse er bl.a. baseret på eksemplerne på næste side.

Gode råd

- Undersøg hvilke kurser, der kan være relevante at udbyde i forhold til brancher i lokalområdet med relevante jobåbninger, og/eller tag direkte kontakt til større virksomheder i området og få deres input til, hvilke kurser der efterspørges. Hvis et samarbejde med en større virksomhed kan etableres vil det give flere IGU-ansatte på én gang, og der kan arrangeres specifikke kurser, som kan gentages med et nyt hold elever hos virksomheden.
- Vær proaktiv i kontakten til kommunerne. Det er relevant for planlægningen af kurser at vide, hvilke kurser kommunerne efterspørger i forhold til IGU-ansatte i kommunen. Flere kommuner er gået ind i et tværkommunalt samarbejde, hvor de samarbejder med en uddannelsesudbyder, om at udbyde AMU-kurser, som man ved er efterspurgt. For oplysninger på kommunens IGU-kontaktperson kan KL eller det lokale jobcenter oplyse herom.
- Nogle uddannelsesudbydere har god erfaring med at have faste møder med jobcentre i området. I samarbejde med dem kan man invitere relevante virksomheder til dialogmøder, hvor idéer til uddannelsesforløb kan diskuteres og uddannelsesudbyderen kan få en fornemmelse af, hvilke kurser det vil være rentabelt for dem at afholde.

Eksempler

På næste side giver vi eksempler på, hvordan nogle VEU-centre og kursusudbydere har grebet opgaven med AMU-kurser for IGU-ansatte an.

VEU-center Aalborg/Himmerland

Dialogmøder, workshops og resultater ved fælles samarbejde

VEU-center Aalborg/Himmerland har i samarbejde med jobcentre fra kommunerne Vesthimmerland, Rebild og Mariager Fjord lavet forslag til AMU-uddannelsesforløb inden for forskellige brancher.

Samarbejdet var en udvidelse af de regelmæssige møder VEU-centeret i forvejen havde med jobcentre. Man satte sig sammen med jobcentre og udpegede nogle brancheområder, hvor man vidste, at der ville være behov for arbejdskraft, og gode muligheder for jobåbninger.

I forhold til uddannelsesforløbene var fokus på kvalificerede forløb med det rette niveau og sammenhæng med dansksproglige kompetencer. Konkret medtænkte man danskundervisning og -niveau ind i forløbet. VEU-centeret iværksatte et dialogmøde på Erhvervsskolerne Aars og inviterede her relevante lokale virksomheder. I den anledning var der arrangeret workshops inden for de respektive brancheområder med henblik på virksomhedernes kvalificering af indhold og struktur i uddannelsesforløbene i et samspil med jobcentre og uddannelsesinstitutioner.

Jill Ellermann, Sekretariatsleder hos VEU-center Aalborg/Himmerland fortæller, at alle er enige om, at målet med uddannelsesforløbene er, at man kan blive kvalificeret til ordinært job efter et IGU-forløb. Rekrutteringen til kurserne har været udfordrende, men de sammensatte uddannelsesforløb kan stadig udbydes, såfremt der er tilstrækkeligt efterspørgsel fra kommunerne. Det vil være oplagt at gennemføre forløbene tværkommunalt i et geografisk arbejdskraftsopland. Hos VEU-center Aalborg/Himmerland er planen at udbyde 3-4 uddannelsesforløb i efteråret inden for forskellige brancher. Her har man fokus på at få promoveret kurserne og udviklet materiale, som konsulenterne hos VEU-centeret og kommuner kan tage med ud til virksomhederne.

VEU-centre i Østdanmark

Et vellykket samarbejde mellem VEU-centre, jobcentre, STAR og SIRI

I løbet af efteråret 2016 samledes repræsentanter fra STAR, SIRI, jobcentre fra kommunerne Køge, Roskilde, Lejre og Næstved og VEU-center Øst og Øerne i en fælles arbejdsgruppe med henblik på udviklingen af konkrete IGU-uddannelsesforløb. I den sammenhæng indgik VEU-center Vestsjælland også i samarbejdet via VEU-center Øst og Øerne.

Dette resulterede i, at VEU-center Vestsjælland og VEU-center Øst og Øerne i øjeblikket udbyder konkrete kurser for IGU-ansatte inden for "Bygge og Anlæg" samt "Køkken, Vask og Rengøring".

Der har været et lignende samarbejde med VEU-center Hovedstaden og Bornholm, hvor jobcentre fra kommunerne København, Gentofte og Frederiksberg har deltaget i udviklingsarbejdet af et IGU-forløb, specielt målrettet de IGU-ansatte servicebetjente, der arbejder inden for bl.a. stans område.

Endeligt har VEU-Nordsjælland taget initiativ til et samarbejde med jobcentre i Nordsjælland og har på den baggrund udviklet et antal IGU-forløb inden for byggebranchen, pleje- og pædagogområdet samt et forløb omkring håndtering af fødevarer.

I maj måned 2017 har SIRI og STAR desuden i samarbejde med VEU-centrene på hele Sjælland afholdt seminarer for praktikere og ledere i jobcentre på Sjælland og Bornholm samt skolerne under VEU-centrene på Sjælland for bl.a. at få markedsført de forskellige uddannelsesforløb over hele Sjælland, der er tilgængelige for IGU-ansatte. Se <https://www.veu-center.dk/shared/igu-branchepakker.html>

AMU-Fyn

God erfaring med tovholder-rolle

AMU-Fyn tog tidligt udfordringen op om at få koordineret samarbejde med kommuner og virksomheder om AMU-kurser til IGU-ansatte.

Karin Kjerside Sørensen, uddannelseskonsulent hos AMU-Fyn fortæller, at de har fået god erfaring med at fungere som tovholder i samarbejdet mellem kommune og virksomheder, og har efterhånden kørt flere forskellige forløb med kursister i IGU-ansættelse i samarbejde med forskellige kommuner og virksomheder. Det har de f.eks. gjort i samarbejdet med stål- og teknikvirksomheden Lemvig-Müller A/S og Odense Kommune. AMU-kurserne har her været en kombination af AMU-kurser i dansk som andetsprog og fagspecifikke kurser.

AMU-Fyn har også været med i et samarbejde med Odense kommune og transportvirksomheden KEOLIS A/S. Her har der været krav om kørekort til bil og bestået Danskprøve 2, idet AMU-kurserne har været fagspecifikke og på højt niveau.

Derudover har AMU-Fyn også haft hold med IGU-ansatte på lager og gods.

AMU-Fyn er glade for at have den tætte kontakt til både virksomheder og kommuner.



Hvad består IGU'en af?

- Forløbet varer to år og består af praktik og undervisning.
- Praktikken skal udgøre mindst 25 timer om ugen i gennemsnit og Skoleundervisningen skal udgøre i alt 20 uger à 37 timer.
- Praktik og skoleforløb kan tilsammen ikke udgøre mere end 37 og ikke mindre end 32 timer pr. uge i gennemsnit over hele forløbet.
- Virksomheder, der etablerer og gennemfører integrationsgrunduddannelser, bliver tilgodeset med en bonus på henholdsvis 20.000 kr. efter et halvt år og yderligere 20.000 kr. efter forløbets gennemførelse.

For mere om IGU'en besøg:

<http://uim.dk/arbejdsomrader/Integration> eller se mulige kontaktpersoner på s. 20 i dette hæfte.

3 Virksomheden som drivende part

Både flygtningen og virksomheden har en interesse i at indgå i et IGU-forløb. Flygtningen får en fod indenfor arbejdsmarkedet og opkvalificerer sine kompetencer og uddannelse, og virksomheden kan på sigt få dækket et behov for mangel på arbejdskraft. Virksomheden og flygtningen kan indgå aftale om IGU udenom kommunen, men i mange tilfælde er virksomheden blevet kontaktet af kommunen, der har de ledige flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, og derefter er de gået ind i et samarbejde med kommunen. Men der er også eksempler på, at virksomheden selv har initieret kontakt til kommunen, og været den aktive part i udformningen af uddannelsesforløbene for deres IGU-ansatte.

Større virksomheder har en fordel i planlægningen af uddannelsesforløbet, fordi de kan bidrage med flere kursister i IGU-ansættelse på AMU-kurser eller evt. samle nok deltagere til et helt undervisningshold hos AMU-udbyder. Mindre virksomheder har ofte brug for mere kontakt til kommunen for at koordinere forløbene. Virksomheder kan søge hjælp hos jobcentrets IGU-ansvarlige medarbejder eller kontakte relevant AMU-udbyder.

En uddannelsesplan behøver ikke nødvendigvis være detaljeret fra start af. I stedet kan der laves en overordnet plan, som revideres undervejs. Behovene for praktisk opkvalificering og AMU-kurser bliver ofte tydeligere i takt med, at den IGU-ansatte får flere opgaver, og derfor kan uddannelsesplanen også løbende tilpasses og specificeres sammen med den IGU-ansatte. Flere kommuner anvender efterværn på IGU-forløb, både på praktikdelen og uddannelsesdelen. Her kan kommunen i samarbejde med virksomheden og den IGU-ansatte følge op på uddannelsesplanen og revidere den efter behov.

Gode råd

- Brug korte praktikforløb til at "lære flygtningen at kende" inden vedkommende starter i et IGU-forløb. Mange virksomheder har gode erfaringer med brugen af praktikforløb til afprøvning af flygtningens kompetencer og udviklingsmuligheder både i forhold til arbejdsopgaver, men også i forhold til hvilke uddannelsesmæssige kvalifikationer, der kan være relevante for den enkelte IGU-ansatte.
- Det kan være en god idé at tilknytte en mentor til flygtningen under IGU-forløbet, eksempelvis i form af en erfaren kollega, som kan støtte, vejlede og hjælpe den IGU-ansatte, eksempelvis med sproglige udfordringer. En række virksomheder har eksempelvis allerede ansat medarbejdere, som taler det samme sprog som den IGU-ansatte. I kan evt. søge om midler til mentorstøtte hos det lokale jobcenter.
- Tænk uddannelsesforløbene i forhold til branche. Hvis der er flere virksomheder i området inden for samme branche kan det være relevant med et "IGU-hold", som man kan fylde op med elever fra forskellige virksomheder i området.
- Undervisning hos faste samarbejdspartnere for ordinær uddannelse gør at de IGU-ansatte kan møde andre af virksomhedens elever og medarbejdere under uddannelse, hvis man afholder undervisningen samme sted. Dette er en god start for de IGU-ansattes hverdag hos virksomheden.

Eksempler

På næste side giver vi eksempler på, hvordan nogle virksomheder har planlagt deres IGU forløb.

Dansk Supermarked (Region Midtjylland)

Egne undervisningshold giver virksomheden en aktiv rolle i uddannelsesforløbet

Dansk Supermarked har i 2017 startet et forløb op med et hold af IGU-ansatte, hvor uddannelsesforløbet kombinerer AMU-kurser og danskundervisning. De otte ugers AMU-kursus afholdes en uge af gangen, og foregår på Dansk Supermarkeds kursuscenter Bøgehøj i Ebeltoft. Herudover foregår de 12 ugers danskundervisning hos en lokal (kommunal) udbyder.

Viden Djurs, der er godkendt AMU-udbyder, står for undervisningen på AMU-kurserne, og er Dansk Supermarkeds faste samarbejdspartner på deres ordinære elev- og medarbejderuddannelser. Ved at samle IGU-ansatte fra hele landet på et hold, kan der tages hensyn til udfordringer med danskundskaber, og gennem afholdelsen af kurset internt, kommer de IGU-ansatte til at færdes i et miljø, hvor andre af virksomhedens medarbejdere under uddannelse også færdes.

Annette Vittrup, HR Diversity Partner hos Dansk Supermarked, fortæller, at holdet med 18 IGU-ansatte skal påbegynde sit tredje AMU-kursus i begyndelsen af september 2017, og at det har været en succes. De IGU-ansatte har givet udtryk for, at de føler sig en del af noget større, og at de nu forstår "hvorfors vi fylder varer på hylderne". Kommunikationen er generelt gået fint, men den største udfordring var i forklaring af fagbegreber. Butikkerne oplever desuden, at de IGU-ansatte har høj motivation, når de kommer tilbage fra kurset til butikken. Til januar 2018 igangsættes et nyt hold med nye IGU-ansatte. Hos Dansk Supermarked kan man kun anbefale samarbejdsmodellen.

ISS (Region Sjælland og Region Nordjylland)

En virksomhed i flere roller. Et effektivt samarbejde med 3F og EUC Nordvestsjælland, og hjælp til virksomheder med IGU.

ISS har i øjeblikket 12 flygtninge i IGU-forløb. Aftalen om IGU kom i stand gennem trepartsforhandlinger. ISS blev kontaktet af 3F og fandt hurtigt ud af, at IGU-forløb ville være fornuftigt inden for et af deres største forretningsområder, rengøring.

Uddannelsesforløbet foregår hos EUC Nordvestsjælland i Kalundborg. ISS' egen uddannelsesafdeling og EUC Nordvestsjælland satte sig sammen for at skrue 100 dages uddannelsesforløb sammen. Fokus var på at lukke kompetencegab mellem flygtninge og andre ufaglærte på virksomheden. Man valgte en vekselvirkning mellem sprog og faglige kurser, ca. 40 pct. sprog og 60 pct. faglige kurser. En bestået Danskprøve 1 var et krav til de IGU-ansatte.

Inden de IGU-ansatte blev valgt havde man et onboarding forløb, dvs. praktikforløb i 13 uger, hvor man kunne finde ud af om et IGU-forløb var det rette for den enkelte flygtning.

Foruden ISS' egne IGU-forløb, har virksomheden via deres samarbejdsaftaler med en række jobcentre, også hjulpet andre virksomheder med deres IGU-forløb. Konkret har ISS hjulpet 14 IGU-forløb i gang i en række virksomheder inden for forskellige brancher, bl.a. beliggende i Brønderslev Kommune. Her har ISS bl.a. hjulpet virksomhederne med kompetenceafklaring, oprettelse af IGU-aftaler, samt planlægning og udarbejdelse af uddannelsesplaner til forløbene.

Viborg Computer Center (Region Midtjylland)

En lille detailbutik. Tæt samarbejde med kommunen og uddannelsesudbyder om uddannelsesplanen

For Viborg Computer Center ledte en virksomhedspraktik til et IGU-forløb. Her brugte den lille virksomhed, der sælger og reparerer computere, virksomhedspraktik til at afgøre, om der var tale om et godt match for mellem virksomheden og udlændingen.

Ifølge forretningsindehaver Paul Martin Dændler Hansen havde virksomheden klare mål for den IGU-ansattes uddannelsesplan – at vedkommende på sigt skal være i stand til at påbegynde erhvervsuddannelsen til IT-supporter. Den lille virksomhed med tre ansatte havde dog ikke ressourcer til selv at oversætte målene for uddannelsesforløbet til en konkret uddannelsesplan for deres IGU-ansatte. Som Paul Martin Dændler Hansen udtrykker det "havde virksomheden ikke selv tid til at afsøge samtlige muligheder ved samtlige uddannelsesinstitutioner". I stedet blev uddan-

nelsesplanen udarbejdet i et samarbejde med Viborg Kommune og med Skive-Viborg HF&VUC.

For Skive-Viborg HF&VUC og Viborg Kommune var IGU-ordningen noget helt nyt. Viborg Computer Center, Skive-Viborg HF&VUC og Viborg Kommune fik sammen lagt en uddannelsesplan med et klart fokus på FVU-fag med henblik på, at den IGU-ansatte på sigt skal opnå en 9. klasses afgangseksamen. Konkret indgår dansk, matematik og engelsk i uddannelsesplanen. Her deltager den IGU-ansatte i undervisning både på hold kun bestående af udlændinge, og på hold med danske kursister. Det er endnu ikke besluttet hvordan AMU konkret skal indgå som element i de 20 ugers uddannelse.

Foruden den uddannelsesdel, der indgår som led i IGU-forløbet, har den IGU-ansatte bl.a. modtaget undervisning i engelsk på aftenskole og har derudover ved sprogskolen, haft et fokus på danskundervisning med henblik på at avancere i FVU-systemet. Der er tale om undervisning ud over de 20 uger, og den IGU-ansatte deltager på almindelige vilkår og med evt. deltagerbetaling.

Inspiration til at komme godt i gang – IGU pakker

Gode rammer for et vellykket IGU-forløb

- For at IGU-forløbet skal være vellykket for både virksomhed og flygtning, kræves et godt match mellem virksomhed og flygtning. Virksomheden kender måske allerede en kandidat, der egner sig til et IGU-forløb. Det kan f.eks. være en virksomhedspraktikant, der opfylder betingelserne og kan overgå til IGU.
- Alternativt kan virksomheden kontakte det lokale jobcenter eller Jobservice Danmark, der giver en samlet indgang til beskæftigelsessystemet og koordinerer på tværs på jobcentre. Jobservice Danmark kan kontaktes på tlf. 72 200 350 eller jobservicedanmark@star.dk
- Derudover bør der mellem virksomheden og den IGU-ansatte laves en forventningsafstemning i forhold til IGU-ansættelsens plan og formål. Planen bør have klare og realistiske mål for IGU-ansættelsen.
- Det anbefales endvidere, at virksomhed og IGU-ansat løbende følger op på planen for forløbet.

På næste side henvises der til de IGU-uddannelsespakker, som er udarbejdet af VEU-centre landet over og af arbejdsmarkedets parter.

Oversigten er opdelt, så der indledes med de pakker, som udbydes af AMU-udbydere under VEU-centrene, hvorefter pakker fra efteruddannelsesudvalgene og arbejdsmarkedets parter står beskrevet.

De pakker, som VEU-centrene har udviklet, er delt op i pakker, hvor der allerede er en udbudsdato på, og pakker, som kan udbydes, hvis der er deltagere nok - kontakt den relevante uddannelsesinstitution for mere information. Pakkerne fra efteruddannelsesudvalgene og arbejdsmarkedets parter er blot udviklet som forslag/inspirationspakker, som evt. kan drøftes med AMU-udbyderen.

Find det relevante kursus for den IGU-ansatte

På EfterUddannelse.dk skal alle AMU-udbydere annoncere deres udbud af AMU-kurser, og det er også på denne side, at man som virksomhed kan tilmelde en deltager til et AMU-kursus. På siden er det muligt at fremsøge kurser, som er relevante for IGU-ansatte og andre, der ikke har dansk som modersmål. De relevante kurser kan fremsøges på følgende vis:

- Valgmuligheden "På fremmedsprog" i filtret "undervisningsform". Ved valg af denne vises de kurser, hvor skolen har angivet undervisningsformen "på fremmedsprog". Det vil typisk fremgå af kursusbeskrivelsen, hvilket fremmedsprog undervisningen foregår på.
- Filtret "Forløb for tosprogede", som viser kurser, der tager hensyn til særlige sproglige, faglige eller kulturelle uddannelsesbehov.

Begge filtre findes under menupunktet Søg kursus/Flere filtre.

Uddannelsespakker

Fra VEU-centre

<https://www.veu-center.dk/shared/igu-branchepakker.html>

VEU-centrenes fælles hjemmeside, hvor alle deres IGU-uddannelsespakker og AMU-kurser henvedt til IGU-ansatte og andre tosprogede lægges op. Her kan man finde samlede oversigter over IGU-branchepakker med opstartsdatoer, inden for hver enkel region.

Industriens uddannelser

Seks pakker inden for brancherne Industri, Plast, CNC, Svejsning og Elektronik

<https://iu.dk/efteruddannelse/igu/>

Efteruddannelsesudvalget for Handel, Administration, Kommunikation & Ledelse (HAKL),

<https://www.uddannelsesnaevnet.dk/temaer/igu/>

Tre branchepakker målrettet flygtninge og indvandrere, der ønskes ansat i detailbranchen.

Transporterhvervs Uddannelser (TUR)'s parter

<http://www.tur.dk/skolernes-rum/igu-forloeb/>

Her fremgår forslag til IGU-forløb som hhv. Buschauffør, Lastbilchauffør, Lager-/terminalarbejder og Renovationsarbejder

Efteruddannelsesudvalget for Køkken, Hotel, Restaurant, Bager, Konditor og Kødbranchen

<http://www.khru.dk/igu/>

Ni forslag til uddannelsespakker som fx Fastfoodmedarbejder, Receptionsmedhjælper, Serveringsmedhjælper, Bagermedhjælper og Slagtermedhjælper

Dansk Industri

<http://di.dk/Personale/Personalejura/igu/Pages/10enkleskridt.aspx> - under punkt 4

31 forslag til pakker inden for bl.a. brancherne Industri, Lager og Terminal, Lastbilchauffør, Buschauffør og Køkkenmedhjælper

Kontaktinformationer

SIRI Integrationskoordinatorer

Peter Lauritsen, Region Midt og Nord. Tlf. 72 14 20 70, mail: pela@siri.dk

Anna Britta Engedal Jacobsen, Region Syd. Tlf. 72 14 20 90, mail: abj@siri.dk

Anette Sjørup Christiansen. Region Øst og Hovedstaden, Tlf. 72 22 34 73, mail: asch@siri.dk

Kontaktpersoner hos SIRI i København

Peter Svane, Tlf. 72 14 23 59, mail: psv@siri.dk / Tobias W. Søborg, Tlf. 72 14 21 92, mail: tws@siri.dk

Spørgsmål om udbetaling af bonus i forbindelse med IGU-forløb og udfyldelse og indsendelse af aftaleskemaet mv. kan rettes til rettes til Kontoret for Økonomi, Kontrol og Tilskud på tlf. 72 14 22 07 eller mail: pulje@siri.dk.

IGU-kontaktpersoner hos kommunerne

Næsten alle danske kommuner har en IGU-kontaktperson, som løbende er meldt ind til KL. Alternativt kan det lokale jobcenter oplyse herom.

Vær særligt opmærksom på disse regler i arbejdet med IGU-uddannelsesplanen

Der skal inden IGU forløbets start udarbejdes en **IGU-aftale** for det samlede IGU-forløb, inkl. en undervisningsplan. IGU-aftalen skal beskrive praktikstillingens mål, arbejdsområde og funktioner.

Aftaler om IGU-forløb samt undervisningsplaner skal oprettes online i **VITAS** (virksomhedstilskudsadministrationssystemet) via vitas.bm.dk. Se [her](#) for yderligere information.

Vær opmærksom på, at medarbejderne i virksomheden skal høres forud for etableringen af en IGU-ansættelse.

IGU-forløbet skal indeholde 20 ugers fuldtidsundervisning, dvs. 20 uger à 37 timer. Timerne kan fordeles som man ønsker det og behøver således ikke at være afviklet i hele uger. Timeantallet svarer til ca. 7 timer om ugen i gennemsnit over hele forløbet.

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

1. Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU), 2. Forberedende voksenundervisning (FVU)
3. Almen voksenuddannelse (AVU), 4. HF-enkeltfagsundervisning og 5. Danskuddannelse

For alle IGU-ansatte skal der indgå et AMU-forløb i de 20 ugers skoleundervisning. For IGU-ansatte, der har bestået Prøve i Dansk 1, 2 eller 3, skal **AMU udgøre mindst 8 uger** af de i alt 20 ugers skoleundervisning. For IGU-ansatte, der har bestået Dansk 1, 2 eller 3 kan der ikke indgå danskundervisning efter lov om danskuddannelse. Det udelukker dog ikke flygtningen i at deltage i danskundervisning under AMU, FVU, og HF.

For flygtninge, der ikke har bestået danskuddannelsen, skal **AMU indgå som et element** i de 20 ugers skoleundervisning. Som minimum skal der være ét AMU-kursus på for at opfylde betingelsen. Der kan desuden tilrettelægges supplerende danskundervisning udenfor IGU-aftalens rammer, hvis det vurderes nødvendigt.

For at deltage i et ordinært AMU-kursus kræver det dansksproglige kompetencer, **der svarer til prøve i Dansk 2** i danskuddannelserne. Hvis det ordinære kursus foregår i kombination med et AMU-kursus i "dansk som andetsprog", bør sprogkundskaberne **svare til prøve i Dansk 1** i danskuddannelserne. Disse dansksproglige krav gælder også for de særlige AMU-kurser til tosprogede. Se www.uvm.dk/arbejdsmarkedsuddannelser-amu/uddannelser-og-uddannelsessteder/tosprogede-i-amu. Det er AMU-udbyderen, der vurderer, om deltageren har de nødvendige dansksproglige kompetencer til at kunne følge det pågældende kursus.

For AMU indgår hver undervisningstime med en **faktor 1** ved opgørelsen af de 20 uger à 37 timer. For timer nævnt under uddannelsesaktiviteter punkt. 2-5 (ovenfor), indgår hver undervisningstime med en **faktor 2** ved opgørelsen af de 20 ugers undervisning, fordi der indgår forberedelsestid.

Der kræves ikke deltagerbetaling fra virksomheden for den undervisning, der indgår i IGU. Under de 20 ugers undervisning udbetaler arbejdsgiveren ikke løn. Den IGU-ansatte modtager i stedet **uddannelsesgodtgørelse**, som svarer til, hvad der udbetales i integrationsydelse. Den IGU-ansatte skal ansøge hos sin

bopælskommune om uddannelsesgodtgørelsen. Da den IGU-ansatte modtager uddannelsesgodtgørelse i perioder med skoleundervisning, kan der **ikke** søges om VEU-godtgørelse. Blanket til ansøgning om godtgørelse for skoleundervisning kan findes her: <https://www.klxml.dk/KLB/Blanket/Gaelder/in231.pdf> Der skal indgives en ansøgning for hver måned, hvor udlændingen har modtaget skoleundervisning.

Deltagere i et IGU-forløb kan i nogle tilfælde have behov for at modtage undervisning via et AMU-tilbud, som er placeret langt væk fra den IGU-ansatte bopæl eller virksomheden.

Der kan efter ansøgning foretages refundering af udgifter til kost og logi de steder i landet, hvor uddannelsesdelen for IGU-ansatte er placeret langt væk fra virksomheden.

Hent ansøgningskemaet [her](#).

—

—