

ANALYSE:

Uddannelsesstrukturer og branchepakker, herunder branchepakker, målrettet tosprogede inden for anlægsgartnerfaget



Udviklingsopgaven er udført i et samarbejde mellem Jordbrugets Uddannelsescenter, Århus, AMU-Nordjylland, Sandmoseskolen og Mejeri og jordbrugets efteruddannelsesudvalg (MJE).

Projekt nr.: 139062
Sagsnr.: 014.583.581
Pulje: AMU7681 Udvikling af analyser AMU 2017
Projektperiode 1. januar 2017 – 31.12.201

Indholdsfortegnelse:

Indledning:	2
Formål:	3
Aktører i projektet:	3
Erfaringer af udviklingsarbejdet:	4
Vurdering og udvælgelse af eksisterende jobrettede uddannelsespakker, herunder supplering og tilretning – ex. varighed på kurser, sprogfag mv. samt udvikling og tilrettelæggelse af kompetence-vurdering.	4
Visitering i samarbejde med Jobcentre	5
Gennemførelse af individuelle uddannelsesforløb, kompetencevurdering og evaluering af forløb samt praktik/ansættelse i virksomheder	7
Konklusion	8
Perspektivering i.f.t. fremtiden	10

Bilag:

- Bilag 1:** Den lange uddannelsespakke fra Jordbrugets Uddannelsescenter (JU)
- Bilag 2:** Grøn medarbejder 1
- Bilag 3:** Grøn medarbejder 2
- Bilag 4:** Statusnotat af 3. april 2018
- Bilag 5:** Det korte ugeforløb fra Jordbrugets Uddannelsescenter
- Bilag 6:** Det gennemførte 3-ugers forløb (Sandmoseskolen)
- Bilag 7:** Oversigtsprogram for 3-ugers forløbet
- Bilag 8:** Uddannelsesplan/RKV (eksempel) taget fra det gennemførte 3-ugers forløb
- Bilag 9:** Rapport: "Visitering til uddannelse og beskæftigelse af flygtninge/indvandrere i bygge- og anlægsbranchen", AMU-Nordjylland.
- Bilag 10:** Økonomi



Indledning:

Anlægsgartnerfaget mangler kvalificeret arbejdskraft og det vurderes, at der er potentiale i at tiltrække og kvalificere flygtninge/indvandrere/tosprogede, som traditionelt ikke oplyses om, eller ser mulighederne for beskæftigelse inden for området.

For at kunne tiltrække denne målgruppe har Mejeri og Jordbrugets Efteruddannelsesudvalg (MJE) vurderet, at de eksisterende uddannelsespakker (6 ugers jobrettet) skal videreudvikles og tilpasses, så de kan kvalificere flygtninge og indvandrere til job i branchen.

Formål:

Formålet med projektet er, at videreudvikle og tilpasse eksisterende uddannelsespakker, således at de kvalificerer flygtninge og indvandrere til at kunne fungere fagligt, både sikkerhedsmæssigt, kommunikativt samt indgå i et samarbejde med øvrige ansatte i virksomheden. Ambitionen er, at deltagerne i første del af uddannelsesforløbet kvalificeres til at kunne være i praktik i anlægsgartnerfaget og dernæst - efter gennemførelse af yderligere ordinær uddannelse - kvalificeres til almindelig ansættelse i anlægsgartnerbranchen.

Aktører i projektet:

Opdragsgiver er Mejeri og Jordbrugets Efteruddannelsesudvalg (MJE)

Følgende skoler leverer konsulentbistand til projektet:

- Jordbrugets Uddannelsescenter, Beder
- AMU-Nordjylland, Sandmoseskolen

Tidligt i forløbet blev der etableret en styregruppe i projektet, som udover ovennævnte skoler og udvalg også involverede Learnmark, Horsens og AMU-Nordjylland, som skulle udarbejde et næsten identisk projekt på Bygge og anlægsområdet (BAI).

Det gjorde det muligt at trække på tidligere erfaringer og koordinere i.f.t. disse to skolars arbejde med den samme opgave.

Der har været afholdt møder i styregruppen på følgende dage:

- 15. november 2017
- 4. januar 2018
- 8. marts 2018
- 8. oktober 2018



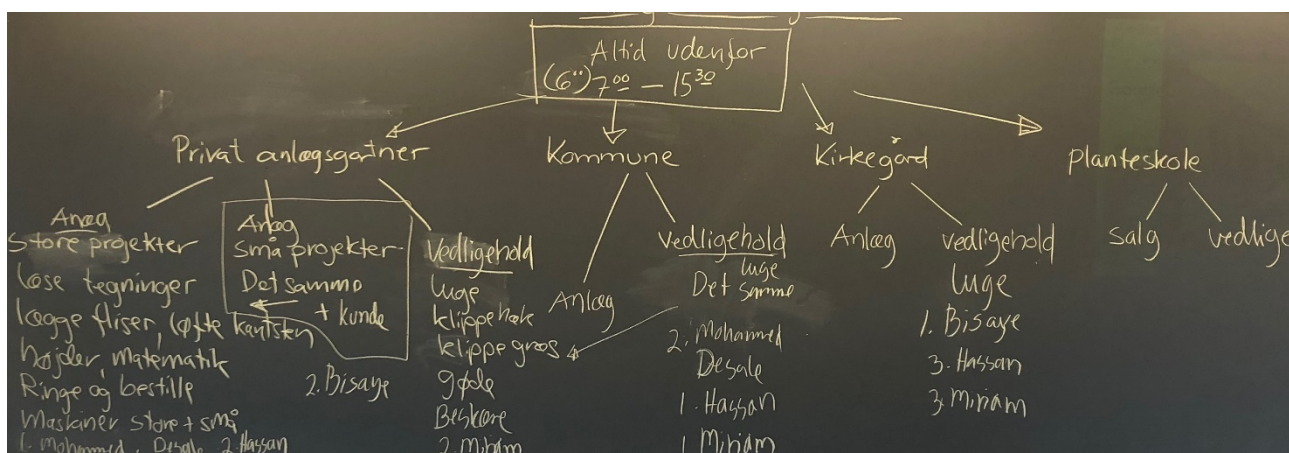
Erfaringer af udviklingsarbejdet:

Af rapporteringen af projektets resultater følger de faser, som er beskrevet i projektbeskrivelsen.

- Vurdering og udvælgelse af eksisterende jobrettede pakker.
- Supplering og tilretning (varighed på kurser, sprogfag mv.)
- Udvikling og tilrettelæggelse af kompetencevurdering
- Visitering i samarbejde med jobcentre mv.
- Kompetencevurdering og individuelle uddannelsesforløb gennemføres.
- Praktik i virksomheder/ansættelse i virksomheder.

Vi valgte undervejs, at koble faserne sammen. Faserne har i perioder kørt parallelt. Det ser ud som følger:

- Vurdering og udvælgelse af eksisterende jobrettede jobpakker, herunder supplering og tilretning – ex. varighed på kurser, sprogfag mv. samt udvikling og tilrettelæggelse af kompetencevurdering.
- Visitering i samarbejde med jobcentre.
- Gennemførelse af individuelle uddannelsesforløb, kompetencevurdering og evaluering af forløb samt praktik/ansættelse i virksomheder.



Vurdering og udvælgelse af eksisterende jobrettede uddannelsespakker, herunder supplering og tilretning – ex. varighed på kurser, sprogfag mv. samt udvikling og tilrettelæggelse af kompetencevurdering.

Med baggrund i de eksisterende jobrettede pakker lagde de to skoler ambitiøst ud. Jordbrugets Uddannelsescenter udviklede en branchepakke med titlen: "Den grønne medarbejder" som baserede sig på "Basiskursus for anlægsgartnere" og "Maskinbetjening" samt Dansk, Arbejdsmarked, IT og med en indlagt praktikperiode på 15 dage. Oversigtsbeskrivelse findes i **Bilag**

1. Sandmoseskolen udviklede et lignende forløb med titlen: "Grøn medarbejder 1", som kan ses i **Bilag 2**.

Det faglige fundament i forløbet er kurserne: "Basiskursus i anlægsgartneri" og "Mindre gartnermaskiner", som ofte bruges som indledende grundkurser for personer, der ønsker at gå fra ufaglært til faglært anlægsgartner.

Ved den første kontakt til jobcentrene viste det sig nødvendigt at justere uddannelses tilbuddet, så det i højere grad passede til målgruppen. Det førte til udviklingen af en bredere og introducerende version af det lange kursus, kaldet "Grøn medarbejder 2", som flytter fokus til i stedet, at give deltagerne en mere fleksibel adgang til at arbejde med plejeopgaver både i virksomheder, på kirkegårde og i kommunale parkforvaltninger. Basiskurset blev derfor udskiftet med "Pleje af grønne områder" kombineret med "Mindre gartnermaskiner" (se **Bilag 3**).

Dernæst ændrede skolen strategi, og fik kontakt med de jobkonsulenter på jobcentret, som har den daglige kontakt til de flygtninge, som er målgruppe for forløbet. Efter de indledende møder med jobkonsulenterne stod det klart, at de faglige ambitioner måtte revideres yderligere, for at komme målgruppens grundforudsætninger i møde. Deltagernes begrænsede erfaringer med fagområdet og det faktum, at deres danskundskaber var på begynderniveau spillede ind.

Med baggrund i drøftelserne som helhed, besluttede begge skolers chefer, at fortsætte udviklingsprocessen, og ændre fokus fra efteruddannelse til at satse på kortere forløb med en mere generel introduktion til brancheområdet, og til enkle plejefunktioner inden for dette. Dette skete bl.a. med baggrund i styregruppemødet den 8 marts 2018, hvor der også blev udviklet en række ideer til styrkelse af samarbejdet mellem skoler, jobcentre og virksomhederne (se statusnotat i **Bilag 4**).

Som konsekvens af dette skifte udviklede Jordbrugets Uddannelsescenter, et ugeforløb med introduktion til det grønne område, som havde indlagt en kompetencegivende dag med "Brandforanstaltninger ved ukrudtsbekæmpelse" (se **bilag 5**).

Sandmosen udviklede et 3 ugers forløb, som introducerede til uddannelses- og jobmuligheder inden for anlægsgartnerområdet, hvor deltagerne blev "påklædt" til at varetage simple plejeopgaver. I forløbet indgik understøttende danskundervisning (se **Bilag 6**).

Rapporten med titlen: "Visitering til uddannelse og beskæftigelse af flygtninge/indvandrere i bygge- og anlægsbranchen", som er skrevet med baggrund i praktiske erfaringer fra AMU-Nordjylland, har indgået i drøftelserne på styregruppemøderne og bidraget med inspiration i processen. Den kan ses i **Bilag 9**.

Visitering i samarbejde med Jobcentre

Samarbejdet mellem skolerne og jobcentrene kom til at afspejle de to skolers geografiske placering. Jordbrugets Uddannelsescenter ligger omkranset af store og mellemstore byer, som Århus, Skanderborg og Silkeborg, hvorimod Sandmoseskolen ligger i et tyndere befolket område med Brovst og Fjerritslev, som de nærmeste byer og noget længere afstand til Aalborg, Aabybro og Brønderslev.

Jordbrugets Uddannelsescenter (JU) holdt møde med Aarhus Jobcenter, som har rigtig mange konsulenter der arbejder med tosprogede. Her blev det lange forløb præsenteret jv. **Bilag 1**.

Det gav meget få tilbagemeldinger om mulige deltagere, hvorfor JU valgte at invitere repræsentanter fra yderligere 8 forskellige jobcentre til et nyt infomøde. 3 ud af de 8 Jobcentre meldte sig til mødet, som blev afholdt den 27. juni 2018. De tre Jobcentre var fra henholdsvis Syddjurs, Odder og Skanderborg Kommune. Til dette møde havde JU udviklet et kort, 1-uges modul (se **bilag 5**), som jobcentrene så skulle gå hjem og finde potentielle deltagere til. De tre jobcentre kunne til sammen finde 3 deltagere. Det medførte, at JU kastede håndklædet i ringen og opgav at få et forløb i gang.

Sandmoseskolen kontaktede 2 jobcentre: Jammerbugt Jobcenter i Brovst og Brønderslev Jobcenter. Der blev lagt vægt på personlige præsentation fra begge sider og en fælles drøftelse af, hvem der er de rette personer til at deltage i visitationsopgaven på de to jobcentre. Det var en god investering i.f.t. det videre arbejde.

På det indledende møde blev de lange forløb introduceret (se **bilag 2 og 3**), og jobcenterrepræsentanterne fortalte, at de hver havde ca. 140 personer i målgruppen. Det gav blod på tanden, men på de efterfølgende møder blev det klart, at hovedparten af disse personer allerede var involveret i forskellige andre projekter (IGU-forløb, praktik mv) og derfor ikke til "rådighed" i.f.t. denne uddannelsesindsats.

De lange forløb (se **bilag 2 og 3**) blev drøftet og vurderet til at være for ambitiøst i.f.t. målgruppens forudsætninger. På det efterfølgende møde udviklede gruppen i fællesskab et 3 ugers introduktionsforløb til det grønne område (se **bilag 6 og 7**), som jobcenterrepræsentanterne derefter drog hjem for at finde mulige deltagere til.

I dialogen med jobcentrene blev deltagerens mobilitet drøftet. Sandmosen afhenter elever i Brovst og nogle af deltagerne havde op til 1½ times transporttid dertil. Arbejdet inden for det grønne område kræver at medarbejderne er fleksible og kan møde inden for et stort geografisk område. Derfor er det god "træning", at deltagerne skal vise, at de kan møde på Sandmoseskolen. Og alternativt vil de have mulighed for at bo på skolens kostafdeling.

Undervejs i processen kontaktede jobcenterrepræsentanterne fra Jammerbugt Jobcenter deres netværk af konsulenter i hele Nordjylland for at gøre opmærksom på forløbet. Der blev opfordret til at andre jobcentre kunne kontakte Sandmoseskolen og/eller tilmelde deltagere. Det gav desværre ingen respons. Geografi og store afstande kan være en forklaring.

Der blev visiteret 7 deltagere til forløbet, 2 fra Brønderslev og 5 fra Jammerbugt Jobcenter. Tæt op under startdatoen besluttede Uddannelseschefen på Sandmoseskolen, at sætte forløbet i gang, til trods for at økonomien på forhånd ikke så bæredygtig ud.

Gennemførelse af individuelle uddannelsesforløb, kompetencevurdering og evaluering af forløb samt praktik/ansættelse i virksomheder

Det lykkedes kun at finde deltagere og gennemføre et enkelt introduktionsforløb med flygtninge/-indvandrere. Efter godt samarbejde med jobcentrene i Jammerbugt og Brønderslev igangsatte Sandmoseskolen i september-oktober 2018 det beskrevne 3 ugers forløb med et lille hold på 7 deltagere. Forløbet introducerer til arbejdet inden for det grønne område (pleje og anlæg) og der indgår danskundervisning i samarbejde med VUC-Jammerbugt (introduktion til simpelt fagsprog).

Forløbet benævnes: "Introduktion til det grønne område". Det er beskrevet i **Bilag 6**. Formålet med det korte forløb var at åbne deltagernes øjne for uddannelses- og jobmuligheder inden for anlægsgartnerområdet, og introducere dem til enkle plejemetoder inden for faget.

De involverede lærere havde udviklet et godt og varieret program for de 3 uger, se **Bilag 7**. Og der blev desuden udviklet en skabelon til en individuel uddannelsesplan, hvor lærerne kunne beskrive resultaterne af deres realkompetencevurdering på en måde, så deltagerne kan se en klar vej fra kurset og frem mod praktik/arbejde/andet (se eksempel i **Bilag 8**).

Kompetencevurderingen er udarbejdet så den - så bredt som muligt - beskriver deltagernes videre muligheder inden for det grønne område. Det sker på følgende måder:

- Den indeholder en faglig vurdering af deltagerne kompetencer i.f.t. arbejdet inden for brancheområdet, og angiver mulige direkte veje til mere uddannelse/praktik/ansættelse
- Den giver personen en tilbagemelding i.f.t. engagement og mødestabilitet
- Den angiver desuden hvilke sprogkrav/danskkundskaber, som deltageren kan arbejde videre med i.f.t. efterfølgende at kunne deltage i kompetencegivende AMU-uddannelse på almindelige vilkår (ved deltagelse på ordinær uddannelse/efteruddannelse)

Holdet bestod af 5 mænd og 2 kvinder. Der var stor variation i nationaliteter med repræsentanter fra Nepal, Congo, Eritrea, Columbia og en person, som er kategoriseret som statsløs.

De to konsulenter fra Jobcentrene deltog ved opstarten og vendte tilbage til evalueringen på kursets sidste dag. På evalueringsdagen fik deltagerne udleveret et deltagerbevis samt en uddannelsesplan med resultaterne af lærernes Real-Kompetence-Vurdering (RKV), som beskriver deres fremtidige muligheder i.f.t. uddannelse, praktik og job

Deltagerne ytrede generelt glæde ved at have deltaget i forløbet. De sagde følgende:

- Gode lærere
- Gode opgaver
- Godt med billeder, tegninger og beskrivelser/forklaringer
- Flere af deltagerne udtrykte klart, at de synes det var godt, at holdet var blandet med mange kulturer og sprog. Det gjorde at dansk blev en slags fællessprog.

- En af deltagerne fremhævede det gode ved at en Hindu, en Kristen og en Muslim arbejdede sammen om en praktisk opgave. Det skaber kendskab og forståelse for hinanden – og fremhæver det som er fælles, frem for det som er forskelligt.

De to sidste punkter bekræfter den erfaring og det råd, som den ene jobcenterrepræsentant fremhævede som et princip, når man skal sammensætte hold af flygtninge og indvandrere. Det skal være blandede hold. Det handler om integration.

Efter forløbet overgår deltagerne til følgende aktiviteter:

- 1 person vender tilbage til virksomhedspraktik på en kirkegård. Praktikken afsluttes medio december 2018, hvorefter det forventes, at vedkommende overgår til ansættelse med løntilskud.
- 1 person starter i planlagt virksomhedspraktik på en kirkegård primo januar 2019.
- 3 personer vender tilbage til deres ansættelse som Service-IGU'ere i Kommunen
- 1 person vender tilbage til sprogskolen, men skal snart i praktik.
- 1 person deltog dele af uge 1, men stoppede p.g.a. betalingsstandsning i virksomhed.

Konklusion

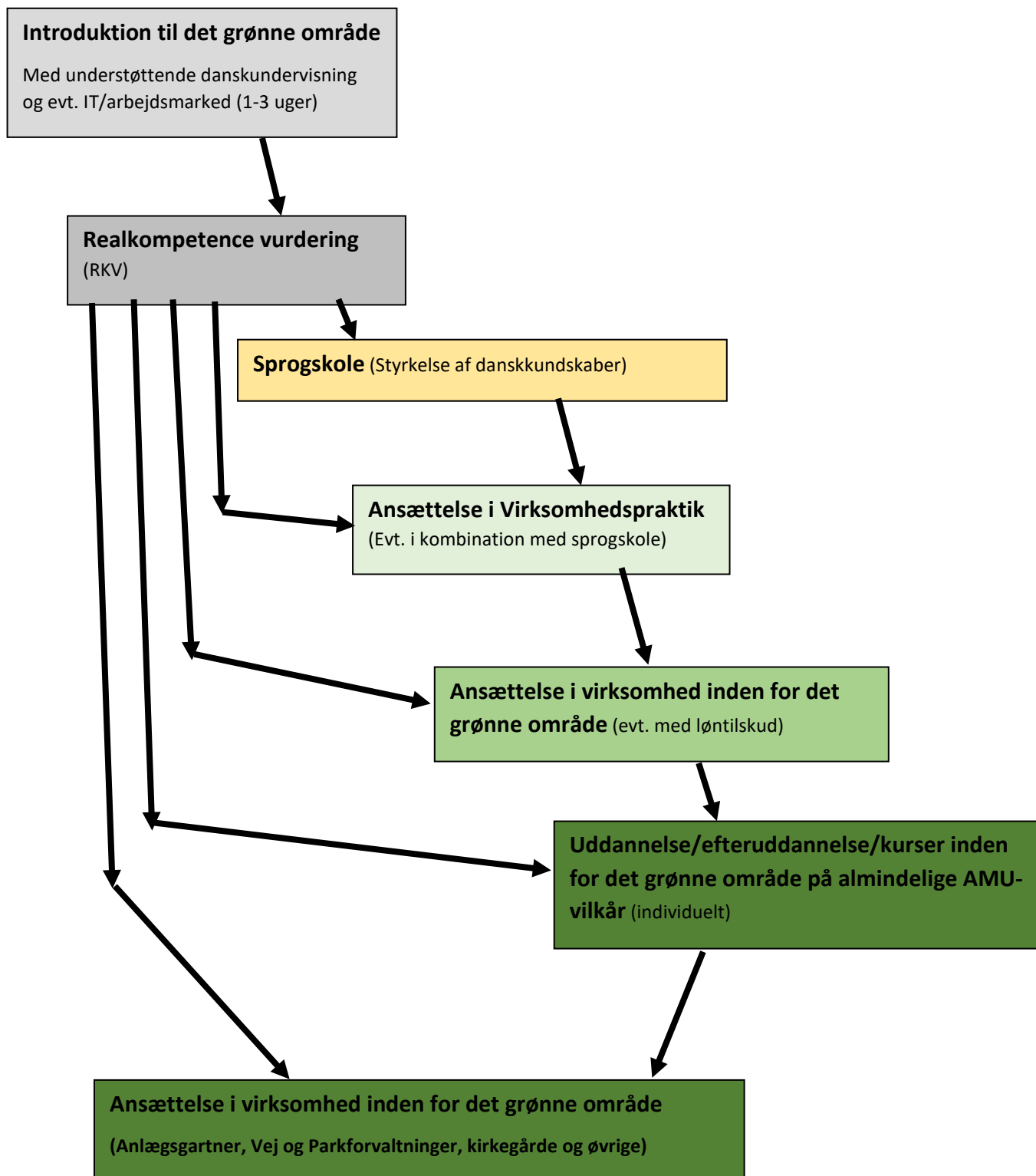
Arbejdet med denne udviklingsopgave har været både spændende og udfordrende på samme tid.

- Udviklingsprojektet viser, at skolerne faktisk har et beredskab til at iværksætte relevante og tilpassede introduktions- og uddannelsesforløb for målgruppen flygtninge og indvandrere. Et beredskab som inkluderer engagerede lærere, et velfungerende samarbejde med sprogskoler, AOF og VUC foruden egne lærere i eksempelvis *Dansk som andetsprog*.
- Den aktuelle beskæftigelsessituation gør, at der har været rigtig mange virksomheder, som har givet tilsagn om, at tage flygtninge/indvandrere i praktik også med henblik på senere ansættelse.
- Der er stor forskel på jobcentrenes engagement i.f.t. uddannelsespakker og erhvervsintroduktion. Det fremgår af skolernes direkte erfaringer og ved drøftelserne på styregruppemøderne, hvor der har været 3 skoler repræsenteret. Erfaringerne fra samarbejdet med jobcentrene har vist, at langt de fleste borgere i denne målgruppe allerede er i gang med forskellige former for forløb og projekter. Lovgivningen kræver, at kommunerne/jobcentrene iværksætter beskæftigelsesrettede indsatser samt sprogundervisning for flygtninge. Det handler om virksomhedspraktik, IGU og ansættelser med løntilskud og det er forskelligt, hvordan kommunerne skruer deres tilbud sammen. Brønderslev kommune har eksempelvis et samarbejde med ISS omkring dette arbejde. I Jammerbugt kommune er jobcentret den centrale instans i udmøntningen af indsatsen for flygtninge.

- Det faktum, at flygtninge som nævnt ovenfor skal aktiveres gør, at det er vanskeligt, at samle et hold til gennemførelse af uddannelse. Det viser erfaringerne fra udviklingsprojektet meget klart. Det vil kræve et tættere, løbende samarbejde mellem skoler og jobcentre - og virksomheder/praktikværter – at håndtere det logistiske arbejde med at samle et hold (se **afsnit om perspektivering nedenfor**).
- Sprogkunderskaber er en barriere i.f.t. iværksættelse af kompetencegivende uddannelse. Deltagelse i AMU-kurser kræver som udgangspunkt at deltagerne har sprogkunderskaber svarende til Dansk 2. Niveauet i målgruppen er meget forskelligt. Så det er en stor udfordring at samle et hold til deltagelse i AMU-kurser på almindelige vilkår. Det kan bedre lade sig gøre at samle deltagere til et til målgruppen tilpasset intro-forløb til det grønne område – med understøttende Dansk – som det er sket på Sandmoseskolen.
- Dette projekt har givet anledning til mange overvejelser over, hvordan samspillet i mellem skoler, jobcentre og arbejdsgivere kan styrkes og videreudvikles i.f.t. at få integreret flygtninge og indvandrere på det danske arbejdsmarked. Det handler om at styrke samspillet og formerne kan være mange: infomøder med virksomheder, jobcentre og potentielle deltagere fra målgruppen, netværk med deltagelse af de 3 parter, udvikling af brobygningsforløb, vejlednings- og visitationsforløb og generel introduktion til det grønne område (se **Bilag 4**).
- Det er vigtigt, at "ramme" de rigtige jobcentermedarbejdere, når der skal visiteres til uddannelse/erhvervsintroduktion. De skal have praktisk erfaring med målgruppen OG kendskab til uddannelsesmulighederne i AMU-systemet. Erfaringer fra dette udviklingsprojekt antyder, at forbindelsen og samarbejdet imellem skoler og jobcentre er blevet "tyndere" over de senere år. Som et resultat af dette, er kendskabet til hinandens lovgivning og opgaver nok "rustet" lidt. En oprustning af uddannelsesindsatsen for flygtninge og indvandrere kalder derfor på, at man revitalisere samarbejdet mellem skoler og jobcentre. Samarbejdet mellem skoler og jobcentre skal så vidt muligt være "håndholdt" og drevet af entusiasme ved denne målgruppe.

Perspektivering i.f.t. fremtiden

Der er udarbejdet en grafisk beskrivelse af de forskellige muligheder, som resultaterne af dette udviklingsarbejde peger på, når det handler om at introducere/forberede og uddanne flygtninge og indvandrere, så de kan integreres og forankres på arbejdsmarkedet inden for de grønne område.



Det har været en spændende proces at gennemføre dette udviklingsprojekt. Det har været med til at skabe et overblik over målgruppen, men også bidraget med ny viden om, hvordan fremtidige uddannelsesforløb kan struktureres og tilpasses denne målgruppes særlige behov.

Men udgangspunkt i ovenstående model, kan uddannelsesforløb med fordel lægges i bestemte perioder af året.

1. kvartal er normalt en meget travl periode for en grøn skole. Her gennemføres bl.a. uddannelsesforløb for personer, som er på vej ind i den grønne branche. 2. og 3. kvartal er normalt stille perioder, da mange medarbejdere og ledige er aktive i virksomhederne. 4. kvartal er perioden, hvor mange sæsonansatte får supplerende kursustilbud.

En af konklusionerne fra dette projekt er, at deltagerne mangler dansk kundskaber for at indgå på traditionelle AMU-forløb. Fremtidige aktiviteter kan derfor med fordel planlægges til gennemførelse i august eller september måned. Ved at integrere en kompetencevurdering sammen med en introduktion til faget vil dette give mulighed for, at deltagerne kan vende tilbage til sprogskole/praktikvirksomhed, og her løfte deres dansk kundskaber, så de bliver i stand til at deltage på traditionelle kompetencegivende kurser i perioden januar til marts. Herefter vil deltagerne være klar til at indgå i praktik eller i ordinært arbejde, når den grønne sæson starter.

Hvordan udviklingen af fremtidige uddannelsesforløb for tosprogede kommer til at foregå afhænger meget af det konkrete samspil mellem skolerne og jobcentrene. Ud fra et uddannelsesmæssigt perspektiv, så viser dette projekt, at skolerne har de nødvendige rammer, kompetencer og interesse i at bidrage til kvalificeringen af denne målgruppe gennem udvikling og gennemføre skræddersyede introduktionsforløb og AMU-uddannelse.

Beslutningen om hvornår der skal investeres i uddannelse til flygtninge ligger hos jobcentre og virksomheder. Men der er ingen tvivl om, at gennemførelse af kompetencegivende uddannelse vil give flygtninge flere og bedre muligheder for fast arbejde. Og som situationen ser ud på arbejdsmarkedet lige nu, så står virksomhederne i kø for at ansætte dem.



Branchepakken "Den grønne medarbejder"			
Aktivitet	Periode	Antal dage	AMU-fagkode
Basiskursus for anlægsgartnere Dansk del 1	12.03.18- 21.03.18	10 dage (5 dage fag, 5 dage dansk)	47690 45573
Maskinbetjening Dansk del 1 (fortsat)	03.04.18- 13.04.18	10 dage (5 dage fag, 5 dage dansk)	40844 45573
Basiskursus for anlægsgartner Dansk del 2	17.04.18- 01.06.18	29 dage (15 dage fag, 13 dage dansk)	47690 45573
Arbejdsmarked, IT og jobsøgning	04.06.18- 07.06.18	4 dage	40534
Praktik	11.06.18	15 dage	43343
Arbejdsmarked, IT og jobsøgning	02.07.18- 04.07.18	3 dage	40534

Tosprogede 2018



Uddannelsen er
også for IGU-elever

(IGU = Integrations
Grund Uddannelse)

Grøn medarbejder

– En uddannelse med integreret danskundervisning målrettet tosprogede

Uddannelsen er for dig, der gerne vil arbejde inden for det grønne område.

Når du har gennemført uddannelsen, kan du søge job som grøn medarbejder hos:

- Anlægsgartnere
- Park og Vej hos kommunerne
- På kirkegårde og i boligforeninger

Forløbet:

1. del – Tema – Det at arbejde i grønne områder – d. 16. april til den 18 maj

I denne del arbejder du med at forstå hvilke arbejdsopgaver, du får når du arbejder i grønne områder. Du lærer også hvordan du planlægger din dag som grøn medarbejder.

Den 1. del afsluttes med en uge hvor du lærer at søge job og skrive ansøgninger ved brug af IT.

2. del – Praktik – d. 22 maj – 1 juni

I denne praktikperiode er du ude og prøve forskellig arbejdsopgaver, i grønne områder. Det kan være hos en anlægsgartner, på en kirkegård eller i en kommunes grønne områder

3. del – Maskiner, redskaber og metoder til ukrudtsbekæmpelse – 4. juni til den 6. juli

I denne periode arbejder du med de maskiner, som anvendes til de mest almindelige arbejdsopgaver, i grønne områder. Du lærer også at fjerne ukrudt i bede og anlæg, både manuelt og ved at bruge af forskellige maskiner.

Den 3. del afsluttes med endnu en uge, hvor du arbejder videre med it værktøjer og hvordan du søger et job.

Ferie: Den 9. juli til den 20.

4. del – Praktik – d. 23. juli til den 3. august

5. del – Beskæring og vedligeholdelse i grønne anlæg 6. august til den 17. august

I denne periode lærer du at beskære buske og træer i grønne anlæg. Du lærer også, at lave en plan for vedligeholdelse af grønne anlæg.

Denne del afsluttes med en status over, hvad du har lært og hvilke muligheder du ser i forhold til at arbejde, inden for det grønne område.

Dansk indgår i forløbet

I dansk arbejder vi med fagsproget, du bliver trænet i at forstå branchens ord og begreber, så du kan klare dig på en dansk arbejdsplads.

Uddannelsesperiode:

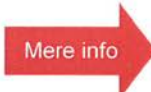
Start: 16. april
Slut: 17. august

Uddannelsesbevis

Der udstedes uddannelsesbevis til de deltagere, som efter undervisernes vurdering har gennemført uddannelsen med tilfredsstillende resultat.

I gennem forløbet får du beviser for kurserne:

- Grønne anlæg, planlægning af plejeopgaver
- Ukrudtbekæmpelse uden kemi
- Betjening og vedligeholdelse af mindre gartnermaskiner
- IT og jobsøgning

Mere info 

Status på projekt:

Uddannelsesstrukturer og branchepakker, herunder branchepakker målrettet tosprogede
Visitering til uddannelse og beskæftigelse af flygtninge/indvandrere i bygge- og anlægsbranchen
Jordbrugets uddannelsescenter og AMU Nordjylland har siden 2017 gennemført et udviklingsprojekt hvor der er udviklet 2 typer af branchepakker målrette flygtninge og indvandrere inden for anlægsgartnerfaget.
De 2 branchepakker er udviklet ud fra erfaringer fra andre forløb og afstemt med branchens parter.
De 2 skoler har været i dialog med forskellige jobcentre og desværre har det været vanskeligt at gennemfører forløbene. Der kan være flere årsager herfor, men en af udfordringerne er at finde deltagere til forløbene.
I udviklingsprojektet har der været en dialog med branchens parter, her under formanden for Jyske kreds af Danske Anlægsgartnere. I disse dialog er der synliggjort, at der pt. er stor vækst inden for anlægsgartneriet, og derfor er der også behov for nye kompetente medarbejdere.

Peter Moesgaard og jeg har derfor drøftet muligheden for at udvikle andre tiltag som kan virke motiverende for at deltagere vil vælge en uddannelse inden for branchen:

Her er drøftet tiltag målrettet 3 aktører – Jobcenter, deltagerne og arbejdsgiverne

Der kan udvikles mange former for tiltag som f.eks:

Jobcenteret:

Info. møder med jobcenterets medarbejdere, herunder præsentation af uddannelsescentre og uddannelsesmuligheder

Info møder i et samarbejde med jobcentre, målrettet evt. deltagere

Deltagerne:

Målrettede brobygningsforløb som kan vise fagets mangfoldighed og samtidig virke motiverende

Særlige vejlednings og visitationsforløb som kan virke som støtte til nye deltagere

Arbejdsgivere:

Info. møder (eftermiddag) hvor aktørerne inden for branchen, jobcenter og uddannelsesinstitutionerne kan drøfte mulige rammer for et uddannelsesforløbene

Praktikværtssrolle i fokus

Vi er derfor interesseret i om det er muligt at ændre målene for dette udviklingsprojekt med et større fokus på vejledning, sådan at der sættes fokus på ovenstående tiltag.

Samtidig vil undersøge muligheden for at få en forlængelse af udviklingsprojektets fase med praktik og ansættelse.

Dette vil vi gerne flytte frem til sep. – nov. 2018.



Økonomi

Aktivitet	Fag-nr.	Uv-takameter	Indtægt UV	Fællestax	Indtægt fælles	Bygningstax	Indtægt Bygn	Deltager betal.	Adm. Takst	I alt	
1 Uge integration											
Brandforanstaltninger ved ukludtsbe.	40824	64.260	321	15.650	78	13.730	69	118	230	816	
iv dage		64.260	1.285	15.650	313	13.730	275	472	230	2.575	ex moms
Samlet pris på kurser										3.391	
DBI bevis + forsendelse										75	
I alt pr. deltager											
(min 12 deltager)										3.466	3466
Ekstra:											
Arbejdstøj, en mulighed										1000	
Sikkerhedssko, skal de have										500	
Materiale										300	
pris pr. deltager										1800	1800
Bus 1 dag										6000	500
I Alt inkl. ovenstående											5766





Introduktion til arbejdet i det grønne område

– En uddannelse med integreret danskundervisning målrettet tosprogede

Uddannelsesperiode:

Start: 24/9
Slut: 14/10

Uddannelsen er for en introduktion for dig, der gerne vil arbejde inden for det grønne område.

Under forløbet får du vejledning om dine kompetencer inden for det grønne område. Du får afklaring om muligheder inden for job, erhvervsuddannelser og AMU-kurser.

Forløbet

I gennem forløbet arbejder du med at forstå hvilke arbejdsopgaver, du får som ansat inden for det grønne område.

Du introduceres til maskiner, som anvendes til de mest almindelige arbejdsopgaver i det grønne område. Du lærer også at fjerne ukrudt i bede og anlæg, både manuelt og ved brug af forskellige maskiner.

Endvidere får du et indblik i, hvad det kræver at renovere og anlægge små fliseanlæg

Du lærer at planlægge din dag som grøn medarbejder.

Danskundervisning

I dansk arbejder vi med fagsproget, du kan møde på en dansk arbejdsplads. Du bliver trænet i at forstå branchens ord og begreber, så du er klar til uddannelse eller job inden for det grønne område.

Du vil få afklaret dine dansk-kundskaber med henblik på yderligere relevant opkvalificering.

Danskundervisningen foregår i samarbejde med VUC Jæmmerbugt.

Hvem kan deltage?

Alle tosprogede, som har lyst til at arbejde inden for det grønne område.

Uddannelsesbevis

Der udstedes uddannelsesbevis til de deltagere, som har gennemført uddannelsen med tilfredsstillende resultat for kurset "Grønne anlæg, planlægning af plejeopgaver".

Økonomi

Kurset gennemføres under AMU-rammer med mulighed for at søge løntabsgodtgørelse, befordringsgodtgørelse m.v. i henhold til AMU lovgivningen.

Tilmelding og yderligere information

Kontakt din konsulent på jobcenteret.

Kontakt på Sandmoseskolen

Mie Sonne Nielsen,
Kursusadministrationen
E-mail: miek@amunordjylland.dk
Tlf. 9633 2602.

20-08-2018

Pleje af grønne områder. Program for uge 39-40-41 Sandmosen					
	Mandag 24/9	Tirsdag 25/9	Onsdag 26/9	Torsdag 27/9	Fredag 28/9
Uge 39	Signe	Signe	Signe	Signe	Signe
8-9.40					
10-12.00		12.30. Dansk lærer besøg			Praktiske opgaver
12.35-13.45	Praktiske opgaver	Praktiske opgaver	Dansk	På tur i bus	Dansk
14.00-15.24	Kirkegård	Kirkegård	Dansk		Dansk
	Mandag 1/10	Tirsdag 2/10	Onsdag 3/10	Torsdag 4/10	Fredag 5/10
Uge 40	Søren	Søren	Lone	Søren	Søren
8-9.40					
10-12.00					
12.35-13.45	Praktiske opgaver	Praktiske opgaver	Dansk	Praktiske opgaver	Dansk
14.00-15.24	Anlæg/grå	Anlæg/grå	Dansk	Anlæg/grøn	Dansk
	Mandag 8/10	Tirsdag 9/10	Onsdag 10/10	Torsdag 11/10	Fredag 12/10
Uge 41	Lone	Lone	Lone	Lone	Lone/Signe/Søren Kompetence vurdering
8-9.40					
10-12.00					
12.35-13.45	Praktiske opgaver	Praktiske opgaver	Dansk	Praktiske opgaver	Dansk
14.00-15.24	Anlæg/grøn	Vedligeholdelse	Dansk	Vedligeholdelse	Dansk

Skolens anbefaling til fremtidig aktivitet med henblik på job på gartnerområdet

XXX har deltaget på kurset med godt humør og er lærenem og han når kursusmålene. Det er ikke vores indtryk, at han har erfaring med faget, teori, maskiner og redskaber. Han vil gerne lære, men vi vurderer, at han mangler noget med hensyn til udholdenhed i opgaverne. Med forbedrede dansk kundskaber samt praktik, hvor han vises hvad der skal gøres og udholdenheden dermed bliver større, så vurderer vi at der vil være gode jobmuligheder for ham indenfor de grønne fag.

Mindre gartnermaskiner	
Basiskursus for anlægsgartnere	
Etablering og pleje af kirkegårdsanlæg	
Hånd og rygspøjte certifikat	
Plantevækst og etablering af grønne anlæg	
Grønne anlæg, planlægning og pleje	
Et tilsvarende forløb med tosprøgede	

Kurser:
 Kan umiddelbart deltage
 Kan deltage efter kompetenceløft indenfor følgende:

							X
X	X	X		X	X		

Praktik samt bedre dansk (På længere sigt vil alle kurserne anbefales)

Praktik:

Vi anbefaler praktik i de grønne områder

Dansk kundskaber:

Dansk bør forbedres, så der også kan læses vejledninger
 samt slås op i bøger og normer og den mundtlige kommunikation forbedres
 Han vil med sit niveau i dansk kunne deltage på VUC s 9. klasse

Visitering til uddannelse og beskæftigelse af flygtninge/indvand rere i bygge- og anlægsbranchen

Formål

Formålet med projektet er at videreudvikle de allerede eksisterende jobrettede '6 ugers pakker', så de kvalificerer flygtninge/indvandrere til job i byggebranchen.

Målgruppe

Flygtninge/indvandrere.

Visitering

En effektiv visitering kræver, at Jobcenteret sætter en mand/kvinde (virksomhedskonsulent) til håndholdt at foretage den første visitering og i øvrigt følge forløbet til dørs.

Denne konsulent orienterer vejledere på jobcenteret om uddannelsesforløbet, så de kan udpege mulige emner til visitation.

De, som skønnes egnet til et job i byggebranchen inviteres til et informationsmøde på uddannelsesstedet. Her præsenteres uddannelsens indhold nærmere og ikke mindst orienteres der om hvilke forudsætninger, der kræves for at kunne opnå beskæftigelse i branchen.

Det skal understreges, at det er et tilbud til den ledige. Der er ikke nogen form for tvang. Hvis der er en der under informationsmødet, finder ud af, at det ikke er noget for vedkommende, er han/hun mere end velkommen til at forlade mødet. Det har ingen konsekvenser.

Herefter foretages den endelige 'udvælgelse' af egnede emner ved en samtale mellem flygtning/indvandrer, virksomhedskonsulent og underviseren.

De, som tilmeldes uddannelsesforløbet, overflyttes så til virksomhedskonsulenten. Det er herefter konsulenten, der har kontakt til flygtning/indvandrer i jobcentersammenhæng.

Netværk

Det er af største betydning, at såvel uddannelsessted som jobcenter har et velfungerende netværk i branchen. Underviseren vil typisk have en fortid i bygge- og anlægsbranchen og dermed et naturligt netværk, som ret enkelt udbygges. Det optimale er naturligvis, hvis også virksomhedskonsulenten har praktisk byggepladserfaring. Er det ikke tilfældet, ligger der her en stor opgave, idet er af stor betydning, at også konsulenter har et indgående kendskab til branchen.

Et velfungerende netværk bygger i høj grad på tillid parterne imellem. Virksomheden skal vide hvad de får og hvad de kan forvente af kursisten. Ærlighed i alle forhold omkring kursisten er afgørende for et forsat samarbejde.

Samarbejdet mellem virksomhed, Jobcenter og uddannelsessted.

Der er en række forudsætninger, som skal opfyldes, for at gøre projektet til en succes. Det kræver et engageret samarbejde mellem virksomhed, jobcenter og uddannelsessted.

- For det første må det klarlægges, hvad det er, virksomhederne efterspørger (hvilke kompetencer skal den nye medarbejder have).
- Er der flygtninge/indvandrere, der har interessen og viljen til at gennemgå en uddannelse, der giver dem disse kompetencer?
- Kan vi på uddannelsesstedet sammensætte et forløb, der giver den enkelte flygtning/indvandrer den uddannelse virksomheden efterspørger?

Virksomheden

Virksomhederne er normalt rimeligt klare i spytten, når de fortæller, hvad de ønsker af en ny medarbejder. Det er egentlig den nemme del af det hele.

De allerede eksisterende 6 ugers jobrettede pakker giver ikke kursisten de nødvendige kompetencer, i forhold til de erfaringer vi har på AMU Nordjylland.

Afhængig af hvor langt flygtning/indvandrer er i sin ledighed, kan problem løses ved at Jobcenteret laver jobplan for den ledige, så det bliver muligt at skruet et 8-10 ugers forløb af AMU-mål sammen, der præcis opfylder kravene fra virksomhederne.

Kursusforløbet

Udover det rent faglige indhold i forløbet er der en række andre vigtige elementer i uddannelsen. Vi skal populært sagt have gjort kursisten "byggepladsparat".

F.eks. skal de lære/vide,

at man skal møde til tiden - hver dag,

at man skal være mobil,

at man skal få fingrene ud

at man skal engagerer sig i sit arbejde.

Altså en god portion almindelig dannelse!

For at kunne bide sig fast i brancher er det desuden et must at flygtningen/indvandrer forstår vigtigheden i samarbejde og lærer sjakkulturen.

Under hele forløbet følges kursister tæt af jobcenteret.

Uddannelsespakker

Introduktion til bygge- og anlægsbranchen

Formålet med introduktionsforløbet er, at give kursisten en grundlæggende viden om arbejdet i en bygge- og anlægsvirksomhed – hvad er det egentlig, vi skal arbejde med og hvad er forskellen på de forskellige grene i branchen? Introduktionsforløbet skal også bruges til at klarlægge, om kursisten er klar til og interesseret i et job i bygge- og anlægsbranchen. Forløbet er derfor sammensat så kursisten får mulighed for at snuse til de forskellige områder og derudfra – i samråd med underviseren og virksomhedskonsulenten – at beslutte hvilket område han/hun skal vælge. Desuden afklares kursistens boglige niveau med en test i dansk, regning og matematik.

Den teoretiske undervisning og de praktiske opgaver vil være på GF2 niveau.

Der vil også være indlagt relevante byggepladsbesøg og besøg på en elementfabrik, hvor kursisten gives mulighed for at opleve "den virkelige verden". Dette giver kursisten et godt grundlag, for at vælge mellem de forskellige virksomhedstyper.

På vej ind i byggebranchen for 2-sprogede

Dette forløb giver de grundlæggende kompetencer for at få job i byggebranchen. Undervisningen hviler på AMU-mål. Den faglige undervisning understøttes af fagspecifik danskundervisning. Formålet med danskundervisningen er, at lære kursisten branchens mange fagudtryk.

Vej Frem

Forløbet er sammensat i dialog med virksomhederne. Det stod hurtigt klart, at de eksisterende 6 ugers jobrettede pakke ikke opfyldte virksomhedernes krav til kompetencer. Forløbet er derfor udbygget med yderligere AMU-mål, så det når en længde på 10 uger. Hertil kommer 10 dages praktik som afslutning på forløbet.

På vej til job på elementfabrik

"Vejen Frem" er egentlig målrettet til byggepladser. Men en hel del af kursisterne har været i praktik og fået job på elementfabrikkerne. Under praktikpladsbesøg bliver vi spurgt om det ikke er muligt at lave et forløb, der er direkte møntet på arbejdet på en elementfabrik.

Derfor sammensættes en 6-ugers basisuddannelse med 2 ugers praktik som afslutning.

En del fabrikker ønsker, at alle deres ansatte har Kran C-certifikat. Dette ønske efterkommes med en overbygning til basisforløbet, hvor de kursister for hvem det er aktuelt erhverver dette certifikat.

Rørlæggeruddannelsen

Kloakmestrene ønsker at rørlæggerne også kan lægge lidt belægning og køre minigraver, så de er i stand til at udføre retablering efter evt. reparationer. Derfor er der indlagt et belægningskursus og et maskinførerkursus i uddannelsen. Også dette forløbet afsluttes med 10 dages praktik.

Praktik

En meget vigtig del af uddannelsen er virksomhedspraktik. Der er indlagt 2 gange 10 dages praktik i kurset. Første praktikperiode ligger ca. midt i forløbet. Forløbet afsluttes med en ny praktikperiode på 10 dage.

Kunsten er at finde det rette match. I løbet af de 8-10 uger forløbet varer, kommer vi til at kende kursisterne ret godt og danner os et billede af, hvor der er jobmulighed. Det sker selvfølgelig i dialog med den enkelte. Folk er jo forskellige. Nogle vil gerne på en stor arbejdsplads, andre hellere på en mindre. Andre igen kunne måske tænke sig at komme på en elementfabrik.

Praktikken er en enestående chance for den ledige til at vise arbejdsgiveren, at han/hun vil og kan. På den anden side har arbejdsgiveren mulighed for at se den potentielt nye medarbejder an.

I praktikperioden besøger underviseren og virksomhedskonsulenten praktikpladserne. Her tages der stilling til, hvad der skal ske efter praktikperioden. Det kan evt. være aktuelt at forlænge praktikperioden.

Ansættelse med løntilskud er en anden mulighed.

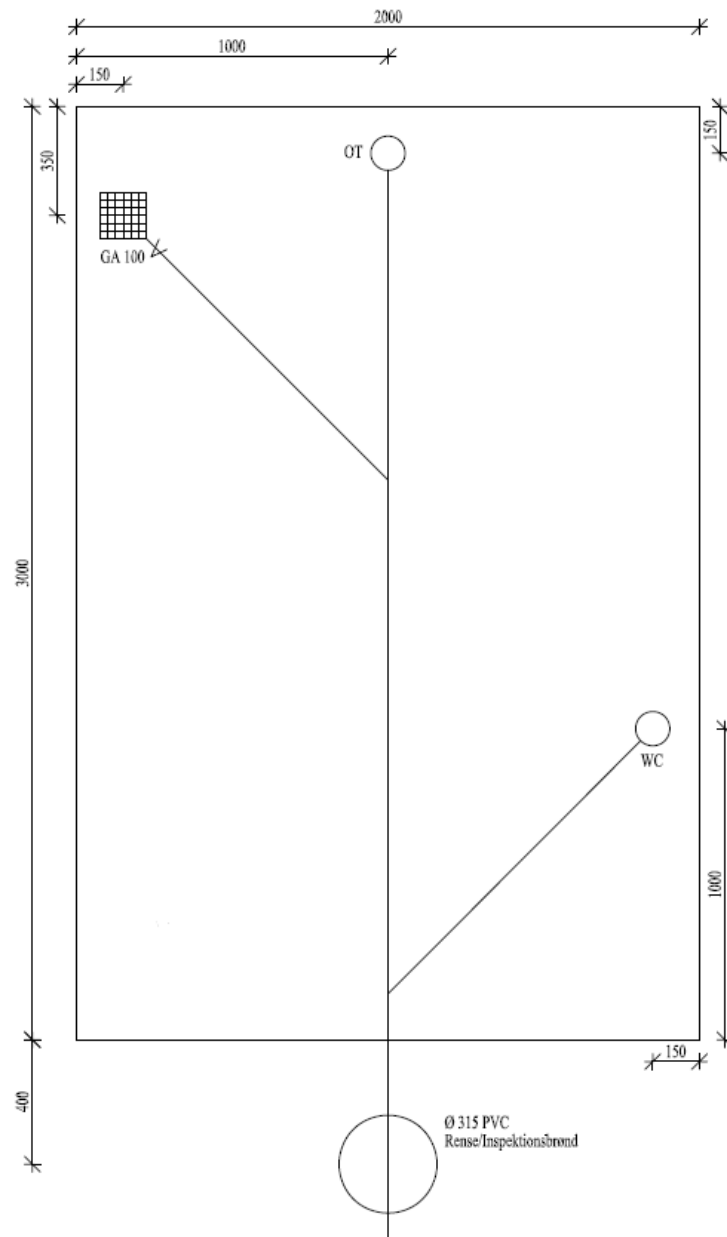
Lykkes det ikke at opnå ansættelse i første omgang, afsøges evt. ansættelse i en anden virksomhed.

Valg af uddannelsespakke

Som afslutning på "Introduktion til bygge- og anlægsbranchen" vælges uddannelsespakke efter en vurdering/test i form af små afsluttende opgaver. Er det nødvendigt med fagspecifik danskundervisning vælges "På vej ind i byggebranchen for 2-sprogede".

Hvis færdighederne i dansk og regning skønnes at være tilstrækkelige til at deltage i et af de øvrige uddannelsesforløb, kan et af disse med fordel vælges. Det vil være en stor fordel for flytningen/indvandrerens allerede under skoleopholdet, at være sammen med etniske danskere. Det vil være yderst befordrende for integrationen/den fortsatte integration.

Bilag 1: Kloakopgave



Opgavebeskrivelse:

Installationer i opgaven:

1 stk. gulv afløb med indbygningsvandlås (GA 100)

1 stk. udluftning (OT) (afsluttes med muffe)

1 stk. afløb fra toilet (WC) (afsluttes med muffe)

Alle ledninger er $\varnothing 110$ PVC.

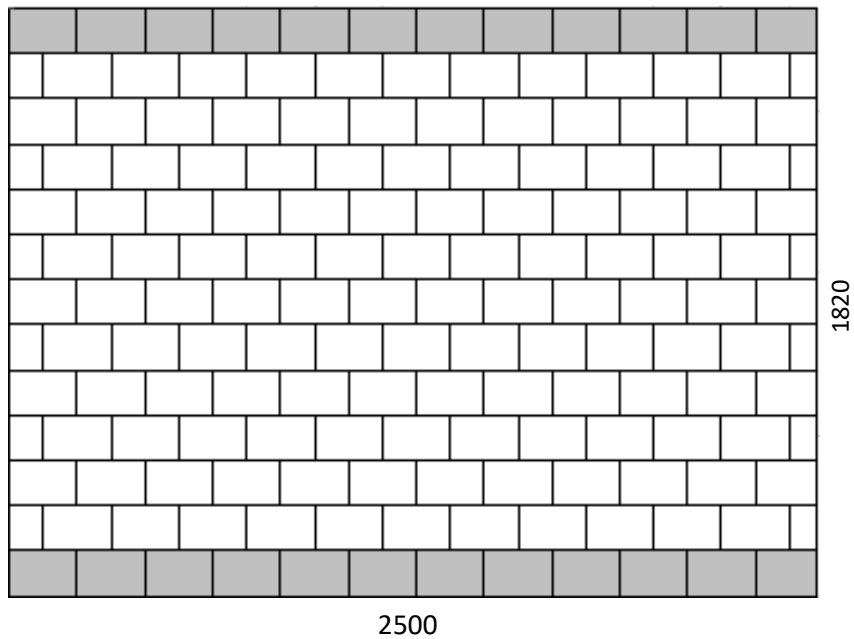
Hovedledning lægges med 15 ‰, sideledninger med min. 20 ‰.

Alle afløb i højde med boksens overkant og i vage.

Tegningen er ikke målfast.

Alle mål er i mm.

Bilag 2: Belægningsopgave



Plan

Opgavebeskrivelse:

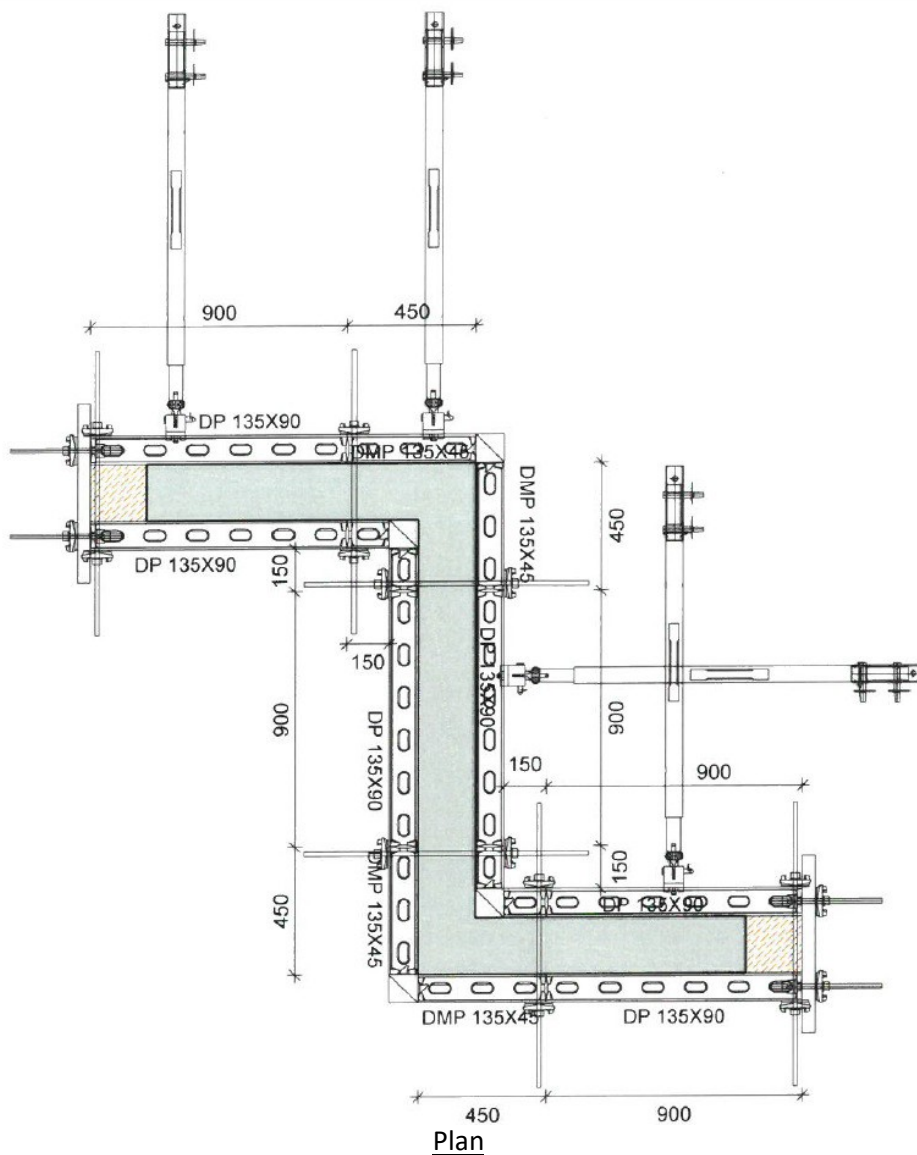
Vandret flisebelagt areal mellem to rækker kantblokke.

Materialer:

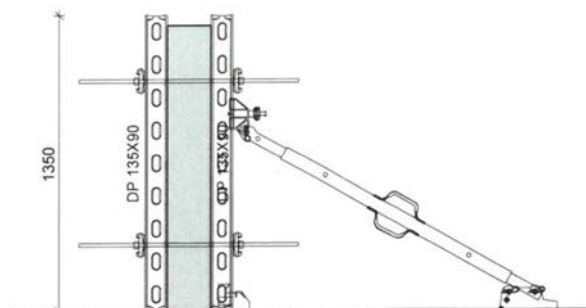
Herregårdsblok 21 x 14 x 14

Herregårdssten 21 x 14 x 5,5

Bilag 3: Betonopgave



Plan



Snit

Opgavebeskrivelse:

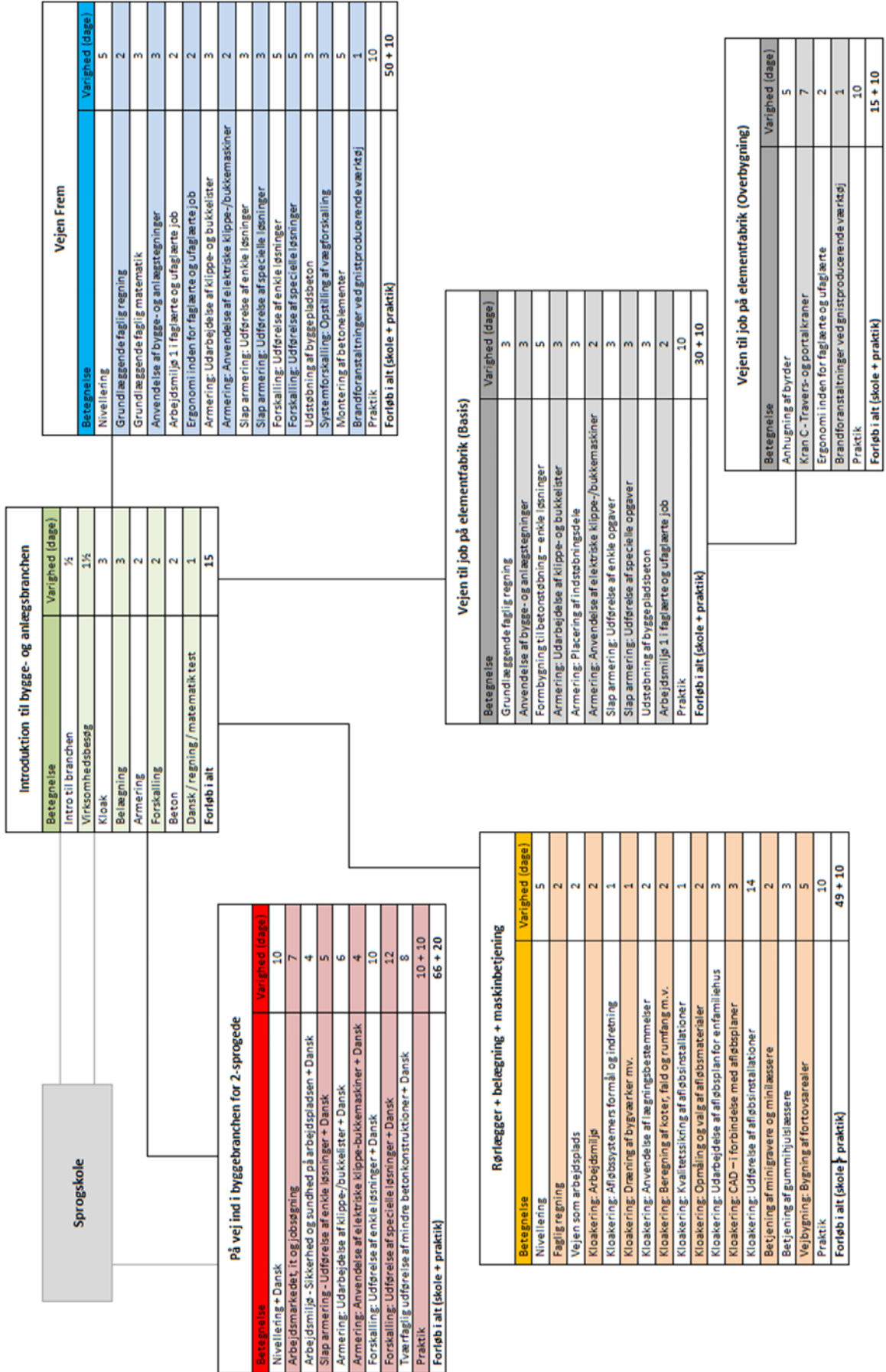
Væg opstillet i PERI DUO systemforskalling.

Armering Y8 BR/BS

Dæklag 25 mm

Beton 25 MPa

Bilag 4: Skematisk oversigt



Praktik som indgangsdør

Vi har sat produktionsleder Ernst E. Nielsen fra Gandrup Element A/S i stævne til en snak om at sikre kvalificeret arbejdskraft og være på forkant, når det går stærkt i virksomheden.



Fødekæde af medarbejdere

Gandrup Element A/S har allerede ordrebogen fyldt for 2018, og det kræver, at der er styr på fødekæden af medarbejdere.

- Vores medarbejdere i produktionen er i høj grad en blanding af ufaglærte, betonmagere samt enkelte faglærte tømrere og smede, indleder Ernst vores snak. Betonmagerne uddanner vi selv, men mange af de ufaglærte bliver opkvalificeret til at kunne arbejde i en virksomhed som Gandrup Element A/S. Vi har et godt samarbejde med AMU og Jobcenter Aalborg, hvor vi ofte har praktikanter fra deres betonkurser i praktik. Praktikforløbet strækker sig over 14 dage, og det giver os en oplagt mulighed for at spotte potentielle nye medarbejdere, fortæller Ernst E. Nielsen.

Ernst har selv arbejdet for Gandrup Element A/S i mere end 20 år. Han er uddannet betonmager på stedet og har siden begyndelsen af 2016 været produktionsleder.

Fra praktik til rekruttering

- På AMU betonkurserne* lærer de bl.a. at arbejde med produktionstegninger, og det sparer os for en masse tid. Kurserne gør det nemmere for os at kunne sætte praktikanterne til at udføre et stykke arbejde med det samme, fordi de allerede har en forståelse for at arbejde med betonelementer og tegninger. På bare 14 dage kan vi derfor ofte danne os et fagligt indtryk af, hvordan de arbejder, og se hvordan de passer ind i vores virksomhed, fortæller Ernst E. Nielsen og fortsætter:

- På den måde er praktik et godt udgangspunkt for at rekruttere nye medarbejdere. På nuværende tidspunkt har vi 5 timelønnede medarbejdere i vores produktion, som startede i praktik.

Min opfordring til andre virksomheder, som mangler arbejdskraft

- I tider, hvor det kan være svært at finde den rigtige arbejdskraft, vil jeg opfordre andre produktionsvirksomheder til at gå til AMU, teknisk skole eller jobcenteret for at høre om mulighederne for at matche ledige med netop virksomhedens behov. Kursusforløb med praktik er en god mulighed for indslusning og opkvalificering. Og hvis man eksempelvis har været væk fra arbejdsmarkedet i et godt stykke tid, kan kurser også være en god indgangsvinkel til at vænne sig til fast arbejde og struktur igen, slutter Ernst E. Nielsen vores snak om praktikforløb og kvalificeret arbejdskraft.

*AMU kører bl.a. kurset "På vej til job på elementfabrik" og kurset "Vejen Frem", som er målrettet byggepladser. Gandrup Element A/S får praktikanter fra førstnævnte kursus.

Alternative rekrutteringsveje

Hvad gør du, hvis du ikke kan skaffe den arbejdskraft, du har brug for? Her kan opkvalificering være en oplagt løsning. Uanset om du allerede har en ansat, der skal opkvalificeres, eller du skal ansætte en ny medarbejder, som skal opkvalificeres, er der en række muligheder, eksempelvis:

- Du kan få tilskud til opkvalificering, der sker i forbindelse med ansættelsen.
- Den ansatte kan komme i voksenlære - og evt. på afkortet tid blive faglært, eller du kan ansætte en ny medarbejder i voksenlære eller alm. lære.
- Du kan oplære en ledig via praktik eller løntilskud i virksomheden.

Jobcenter Aalborgs Virksomhedsservice kan hjælpe dig med at finde den helt rigtige løsning til din virksomheds behov.

Kontakt Virksomhedsservice på tlf. 99 31 90 10 og få en snak om muligheder og forløb.

<https://www.aalborg.dk/business/erhvervstilbud/nyhedsbrevet-bedreoverblik/gandrup-element-as>