



KORTERE AFSTAND TIL

ARBEJDSMARKEDET MED IGU

Telegiganten TDC er blandt de første virksomheder, der ansætter flygtninge i det to-årige IGU-forløb. Et mentorkorps og en indledende praktik skal sikre et smidigt og udbytterigt forløb for begge parter.

Som en stor virksomhed med tradition for at påtage sig et samfundsansvar faldt det TDC naturligt at rette blikket mod den voksende flygtningestrøm og se på mulighederne for at skabe virksomhedspladser til nogle af de nytilkomne flygtninge. Den to-årige integrationsgrunduddannelse var en ordning, som televirksomheden fandt interessant, og i foråret 2016 – alt imens de politiske aftaler om arbejdsmarkedsintegration var under udformning – gik TDC sideløbende i gang med at planlægge et program for virksomhedens IGU-forløb. – Vi gik i dialog med Jobservice Danmark, som hjalp os med at etablere en koordineret aftale på tværs af kommunerne. Vi har netop indgået vores første konkrete aftale om et IGU-forløb, og planen er at oprette 15-20 pladser, fordelt på afdelingerne i København, Aarhus og Odense med opstart snarest muligt, fortæller Leif Elken, der er overenskomst- og personalejurakonsulent hos TDC A/S.

Indleder alle IGU-forløb med praktik

Den første flygtning, som kommer til at gennemgå et IGU-

forløb hos TDC, er syriske Waseem. Han har i 13 uger haft sin gang på hovedkontoret i København, hvor han har assisteret de interne bygningsfolk med at skifte lysarmaturer og hjulpet til med at sørge for, at el-, varme- og vandinstallationerne i den store bygning på Teglhølmegade er intakte og velfungerende. Med sig i bagagen har Waseem en baggrund som elektriker. – Vi kan ikke tjekke, om han har en egentlig uddannelse som elektriker. Men han er 40 år, har arbejdet siden han var 15 og været selvstændig med ansatte under sig. De 13 ugers praktik har jo så også givet mulighed for at 'prøve ham af' ved at lade ham udføre el-opgaver sammen med en kollega, og det har vist sig, at han udmærket ved, hvad han har med at gøre. Så at erfaringen ikke er dokumenteret, behøver ikke være en barriere for at starte et samarbejde op, siger Leif Elken.

Både Waseems afdelingsleder og HR-afdelingen var ved praktikens afslutning indstillet på at få ham på en IGU-aftale.

– Det giver god mening for os, og Waseem er også rigtig glad for aftalen. Han ved, hvad han skal de næste to år og er samtidig økonomisk sikret med en elevløn i perioden.

TDC har ud fra erfaringen med Waseem besluttet, at alle deres kommende IGU-forløb skal indledes med en 13 ugers praktikperiode.

– På den måde får begge parter en chance for at vurdere, om det er det rette match, inden man eventuelt går ind i et mere forpligtende forløb, siger Leif Elken.



TDC A/S

- Telekommunikation og underholdning
- Over 1.000 medarbejdere
- Hovedkontor på Tegllholmsgade i København C
- Indgår i partnerskabet 'Sammen om integration'
- Har indgået en integrationsaftale på tværs af jobcentrene med København, Aarhus og Jobservice Danmark om etablering af 15-20 IGU-forløb



Læs mere om virksomhedspartnerskabet på www.sammenomintegration.dk eller ring 72 200 350.

Mentorkorps som faste støtter

Som en del af programmet har TDC planlagt at oprette et mentorkorps. Det skal bestå af frivillige, interne medarbejdere, som har lyst til at bistå de nye kolleger med sproglig støtte og i hverdagen være de kontaktpersoner, man kan komme til med stort og småt.

– Det er jo så ambitionen, at det kan udvikle sig til mere personlige relationer. Det har vi allerede erfaret med Waseem, hvor dem, der har været hans kontaktpersoner, for eksempel selv har taget kontakt til ham uden for arbejdstid for at høre, hvordan han havde det. Vi håber, korpset kan være med til at give flygtningene nogle relationer og indgange til folk – både dem, der er kommet til landet udefra, og dem, som er opvokset her, siger Leif Elken.

Han fortæller desuden, at korpsets opgave primært er at afhjælpe sprogbarrierer og kulturforskelle, mens almindelig oplæring og instruktion i arbejdsopgaverne sker hos lederen eller den medarbejder, man går sammen med i den pågældende afdeling. – Mentorrollen er en vigtig opgave, som er med til at sikre nogle gode forløb. Derfor vil vi også give deltagerne i mentor-korpset et formelt bevis for, at de har medvirket, siger han.

Opkvalificering og ballast til arbejdslivet

En IGU gennemføres som et lærlingeforløb med praktisk oplæring på virksomheden kombineret med skoleundervisning. Hos TDC har de skitseret en overordnet ramme for forløbene, som indledes med et introduktionsforløb, der skal give indblik i TDC som virksomhed, men også på et mere overordnet niveau give kendskab til det danske samfund og arbejdsmarked. Ved siden af de to til tre ugentlige dage med danskunder-

visning vil TDC undervejs tilbyde eleverne de kurser, som er relevante for det enkelte arbejdsområde – eksempelvis i Waseems tilfælde et svagstrømskursus.

De dage, som ikke er allokert til undervisning, skal fyldes ud med et fornuftigt arbejdsindhold, fortæller Leif Elken. – Præcis, hvilke arbejdsfunktioner der bliver tale om, er vi i gang med at samle input til ude hos de enkelte afdelingsledere. Men vedligeholdelsesopgaver i bygningen og på de grønne arealer, lagerarbejde, serviceopgaver og postomdeling er blandt de områder, der har været i spil. Og så er vi naturligvis åbne for, hvad kandidaterne har med sig af kompetencer, siger han og fortsætter:

– Vi ser frem til at komme i gang. Og om to år kan vi forhåbentlig sige, at vi har gennemført projektet på en fornuftig og givtig måde for alle parter. Slutmålet er, at vi står med en række kandidater, som er bedre rustet til det danske arbejdsmarked, når de er færdige, end da de startede. Det er jo formålet med IGU'en.

Kontakt Jobservice Danmark på tlf. 72 200 350, hvis du vil høre mere om mulighederne med IGU. Du kan også her få hjælp fra en af vores integrationskoordinatorer til at komme videre – fx med udvikling af IGU-forløb, der er tilpasset jeres virksomhed.

