



Job-til-2 med resultater PARTNERLIV 2016 – 2018

Projektets formål

Kvalificerede medarbejdere er en forudsætning for succes og vækst i de fleste virksomheder. Tiltrækning, modtagelse og fastholdelse af højt kvalificerede medarbejdere kan være en stor opgave, der kan udfordre væksten. Når en sønderjysk virksomhed har tiltrukket arbejdskraft udenfor regionen, har formålet med Partnerliv været, at forbedre trivslen hos den medfølgende ægtefælle.

Partnerliv Sønderjylland har i den 3 årige periode målrettet sat fokus på en indsats overfor de medfølgende ægtefæller via individuel håndholdt sparring, til danske som internationale tilflyttere. Målet har været, at familien bliver i længere tid, og oftest drejer trivsel sig om et job til den medfølgende partner.

De internationale tilflyttere i projektet har typisk været selvforsørgende og fremgår derfor ikke af den registrerede arbejdsstyrke. Erhvervs livet er via projektet blevet gjort opmærksomme på en oversat gruppe af kvalificeret arbejdskraft. Samtidig har den individuelle afklaring og målrettede jobplan med kandidaterne vist, at størstedelen med forholdsvis få ressourcer kan komme i relevant beskæftigelse, der svarer til deres kompetencer.

FAKTA

- URS har varetaget Partnerliv, Sønderjylland i 3 år
- En indsats på fuld tid med en projektleder og en assistent
- Partnerliv er en del af den syddanske organisation WLS
- En "håndholdt" proces helt til jobbet med individuel sparring og tæt kontakt til 121 familier, hvoraf 76 ægtefæller er kommet i beskæftigelse og 6 i uddannelse
- Der er vejledt og bygget bro til en bred palette af aktører
- Udsnit af tilbud for tilflyttere; jobsøgningskursus, mentor, iværksætteri, uddannelse, messer, konferencer, faglige og sociale netværk m.v.



Vores styrke i Danimex er, at vi er internationale og at det i de seneste par år er lykkedes os ganske godt at tiltrække specialister fra udlandet indenfor vores smalle branche. Det går fint med at få vores udenlandske medarbejdere til at trives på arbejdspladsen, men anderledes svært er det at fastholde dem for en længere periode, da det trods vores stor indsats kan være en udfordring at få deres medflyttende familier til at falde til. I den forbindelse har Projekt Partnerliv været et værdifuldt tiltag. En indsats hvor ægtefællerne modtager den personlige sparring og support, som er nødvendig, for at de finder sig til rette og bliver her. Kulturforskellen gør, at der skal bruges ekstra ressourcer på at forklare og guide dem i, hvordan det danske arbejdsmarked fungerer og hvordan også de kan bidrage i arbejdsstyrken. En specialiseret indsats kan kun være en win-win for alle.

Charlotte Thomsen, CEO, Danimex



Internationalt Inspirationsforløb 2017 om det danske arbejdsmarked

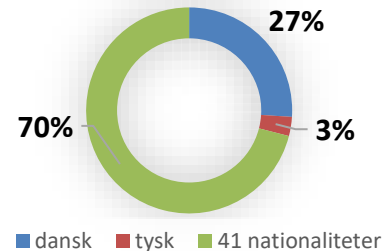


Projektets resultat

I alt 121 medfølgende ægtefæller fra mere end 40 nationaliteter har modtaget sparring fra Partnerliv Sønderjylland ved UdviklingsRåd Sønderjylland

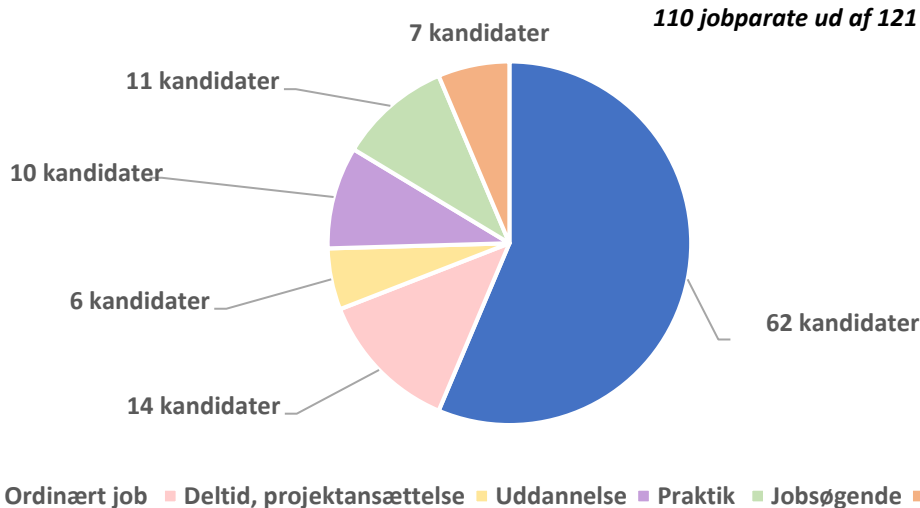
Ud af de 121 tilflyttere er 110 vurderet jobparate, mens de sidste 11 kandidater venter barn, er på barsel eller fortsat arbejder med kulturelle og sprogmæssige barrierer i forhold til at indtræde på det danske arbejdsmarked.

Nationalitet - 121 medfølgende ægtefæller



73% af de 121 familier er fra 42 nationaliteter

Succesrate - 110 jobparate medfølgende ægtefæller



76 medfølgende ægtefæller er kommet i relevant job og 6 i uddannelse

ØKONOMISK GEVINST

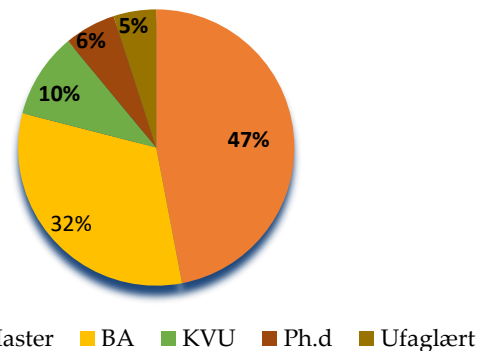
Arbejdsindsats og kommuneskat fastholdes fra den partner som i første omgang fik job i en sønderjysk virksomhed.

Når 62 medfølgende ægtefæller i projekt Partnerliv Sønderjylland yderligere er kommet i et fuldtidsjob, medfører det et lokalt bidrag på minimum 3 mio. kr. årligt.

Regnestykket tager udgangspunkt i, at hver ægtefælle i gennemsnit betaler en årlig kommuneskat på 50.000 kr.

Kilde: URS – egne beregninger

Uddannelsesniveau - 121 medfølgende ægtefæller



Ud af de 121 medfølgende ægtefæller har 85% minimum en bachelor

Anbefalinger til fremadrettet modtagelse af familier

- *En "håndholdt" indsats med personlig, individuel og tæt kontakt igennem hele processen;* vurderes at være afgørende for, at 80% af de internationale tilflyttere når i mål med et job. Tilflytterne har brug for individuel vejledning og informationer i alle faser af jobsøgningen og indledende forventningsafstemning er vigtig.
- *Praktikforløb;* er en god mulighed for såvel virksomhed som kandidat og mange kandidater kommer efterfølgende i job eller projektansættelse.
- *Én indgang/ét kontaktpunkt;* der er mange aktører hen over en tilflytningsproces, hvor målet for en tilflytter er en hurtig integration i samfund og på arbejdsmarkedet. For de internationale familier vurderes processen og antal aktører at være stor og uoverskuelig. Det ville optimere væsentligt, hvis de vigtigste aktører i landsdelen, fx 1 gang månedligt, var samlet for at assistere tilflyttere.
- *Én informationsplatform på engelsk og tysk;* de mange tilbud og muligheder for en tilflytter kan være svære at agere i og kan med fordel samles.
- *Erhvervsrettet sparringstilbud;* der synes at mangle et erhvervsrettet sparringstilbud for også højtuddannede danske tilflyttere. AC Match Sønderjylland er et godt initiativ, som i hele landsdelen med fordel kunne suppleres med erhvervsrettede workshops/jobcaféer for målgruppen. Vikarbureauer, erhvervskonsulenter, erhvervsråd m.fl. kunne her formidle erhvervsrettet viden om landsdelen med mulighed for en efterfølgende individuel sparring.
- *Virksomheders rekrutteringsproces;* er hos mange virksomheder fortsat meget traditionel og kunne med fordel fornyes. Både for at tiltrække den yngre generation, men også for at nå ud til de velkvalificerede internationale tilflyttere.
- *Virksomheders onboarding og fastholdelsesindsats;* området bør have ekstra fokus.

Med venlig hilsen
Projekt Partnerliv, Sønderjylland



Tina Hansen Petersen
Projektleder
thp@soenderjylland.dk
+45 40 34 36 66



Beata Orosz
Projektassistent
bo@soenderjylland.dk
+45 73 33 13 70

De medfølgende ægtefæller fortæller

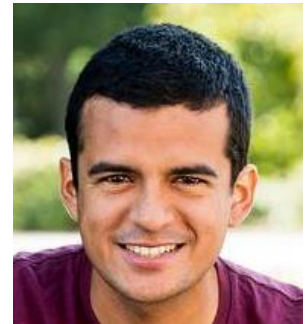
Pia Maria Petersen, tilflytter fra Aarhus og nu bosat i Sønderborg Kommune med job hos ipnordic



Projekt Partnerliv og den personlige rådgivning fra Tina og Beata har haft afgørende betydning for min indgang til det sønderjyske arbejdsmarked som medfølgende partner. Efter nogle måneders ledighed startede jeg i en lærerig virksomhedspraktik, hvorefter jeg blev tilbudt et barselsvikariat i en anden virksomhed. Under hele processen har Tina guidet mig i forhold til CV, videoansøgning, jobsamtale, praktikmuligheder, det lokale erhvervsliv og basal virksomhedstilgang. Hun har været den nødvendige håndsrækning, som jeg ikke vidste, jeg manglede. Indsatsen har uden tvivl forkortet min ledighedsperiode.

Wilder Quesada, tilflytter fra Colombia og nu bosat i Tønder Kommune med job hos LEGO

Det føles rigtig godt, at der er nogen, som tænker på en, og giver dig den nødvendige information, som du skal bruge for at komme på det danske arbejdsmarked – så hver gang jeg tjekkede min mail, og det var fra Tina eller Beata, fik jeg store øjne og blev rigtig glad. De giver dig samtidig rigtig meget håb, og de viser dig, at der er muligheder og at du bare skal fortsætte din søgning efter et job. Jeg fik til sidst det job, som er helt rigtig til min faglige profil som ingeniør og jeg er meget glad.



Simon McIntock, tilflytter fra UK og nu bosat i Sønderborg Kommune med job hos Danfoss

"Moving to Denmark hasn't been easy. Very quickly I discover that job searching in Denmark is based on who you know, and networking. This was very difficult for me as I didn't know many people and my Danish was very limited.

This is one of the many advantages of the Projekt Partnerliv Sønderjylland, as they already have this network. They were able to assess my skills and put me in contact with those who could use them. Not only that, they were able to help me with my CV/cover letters, put me forward for workshops, and help me understand the work/life culture here (which is very different from the culture I was used to in the UK).

Projekt Partnerliv Sønderjylland is a fantastic program and I would recommend all newcomers to connect with them."

De medfølgende ægtefæller fortæller



Johannes Hollensberg, tilflytter fra Aarhus og nu bosat i Aabenraa Kommune med job hos Abena

"Det havde stor værdi for mig at få sparring om de muligheder der ligger i Sønderjylland indenfor velfærdsteknologi. Jeg blev bl.a. inviteret til en erhvervs-konference, der gav mig et startskud til at skabe et lokalt netværk. Tina har knækket en gren hist og pist og gjort det nemmere for mig at komme i gang med en karriere i landsdelen".

Niels Bjørn Wied, tilflytter fra Aarhus og nu bosat i Aabenraa Kommune med job hos Højskolen Østersøen

Partnerindsatsen var en flot gave, der gjorde en markant forskel for mig som tilflytter til Syddanmark. Jeg fik en fantastisk sparring fra de ildsjæle, jeg mødte, og selvom jeg selv fandt mit nye job, så er jeg overbevist om, at den målrettede indsats fra Partnerliv gav mig gode redskaber samt den selvtillid, der gjorde det muligt for mig at lande mit nye arbejde. Som arbejdsløs har det været helt fantastisk at opleve det nærvær og engagement, som de gode folk i Partnerliv indsatsen har.



Kate Zhang Nordborg, tilflytter fra Kina og nu bosat i Sønderborg Kommune med job hos Danfoss

"I found the Spouse Programme so helpful, as I felt like I had someone in my corner and helping me out and introducing me to the way things work here in Denmark. For me, it was truly a big help, and I really hope that the Spouse Program will continue in the future, so that partners like me can get the same guidance and help that I got

Beatriz Diaz Betancourt, tilflytter fra Mexico og nu bosat i Sønderborg Kommune med job hos Abena

Looking for a job in Denmark had nothing to do with how it was in Germany or Mexico. It surprised me how different it was and how you have to adjust your CV and cover letter each time. Thanks to the help that I got from the Projekt Partnerliv Sønderjylland I was able to understand, learn and identify the important points on each application in order to get a job in Denmark. Now I work as a Global Category Manager for Retail on Abena Global Supply and I have also experienced the other side; every time we have needed the right people, this same project has helped us with different profiles to fulfill our needs on each position.



Virksomhederne fortæller



Indsatsen gør en forskel

" For vores internationale medarbejdere handler det utrolig meget om, at den medfølgende familie også falder godt til i deres nye tilværelse. For trives partneren ikke, er det næsten sikkert, at de rejser hjem igen.

Vi ved, at partnerlivskonsulenten trækker tråde i lokalområdet på en måde, som vi aldrig vil kunne, og derfor kan hjælpe de medfølgende partnere på en unik og værdiskabende måde.

Jeg ser partnerindsatsen som en særdeles stor fordel for virksomheder at have adgang til, når det gælder tiltrækning og fastholdelse af internationale medarbejdere, da vi her har en seriøs mulighed for at gøre noget ekstra for den medfølgende partners trivsel. Jeg håber af samme grund, at initiativet fortsat vil bestå"

**Lise Linneberg, Head of Employer Branding
Talent Acquisition hos Danfoss**

"Jeg synes det er vanvittigt at der går en stor flok ressourcer rundt der ikke er i arbejde. Der går jo guld rundt i gaderne, som kunne yde en aktiv indsats på arbejdsmarkedet. Så jeg ser partnerlivsindsatsen som en fantastisk mulighed og ville ønske at flere kunne gøre brug af det. Altså jeg vil gerne have én mere ind derigennem når vi engang bliver klar til det, det bliver bare ikke lige nu. Jeg havde ikke fundet en som Ana uden partnerlivsindsatsen. Jeg tror, at hvis Tina ikke havde henvendt sig, havde jeg nok ikke hoppet ud i det. For mig gør projektet en forskel – den intro jeg fik af Tina gjorde, at jeg turde satse på det".



**Trine Ungermann Fredskild, Chefkonsulent
Lærings- og Forskningshuset, Sygehus Sønderjylland**



Kvalificeret arbejdskraft er et must for en virksomhed som vores, så når arbejdskraft tilvælger vores landsdel, er det vigtigt, at hele familien bliver godt etableret.

Softwareingeniører er og bliver en knapressource, så da Tina fra UdviklingsRåd Sønderjylland formidlede kontakten til en velkvalificeret medfølgende ægtefælle, var det et tydeligt match, som vores virksomhed stadig er glad for.

Lars Jessen, *Managing Director*
Life-Partners



BILAG

Uddybende erfaringer fra projektet for aktører der arbejder med tiltrækning og fastholdelse

Metodeanvendelse

- Mentor/coaching tilgang. Lav en personlig "håndholdt" proces med interesse, tid og tæt kontakt til familien. Husk indledende forventningsafstemning om jobmuligheden og tidsramme.
- Anvend en kontant, ærlig, motiverende samt empatisk tilgang til alle kandidater. Ofte har såvel de internationale som danske ingen andre at hente denne type sparring hos.
- Hav opmærksomhed på tilflytternes forskellige behov og ønsker. Nogle er selvkørende med lidt sparring og et par virksomhedshenvisninger, mens andre har brug for en længere håndholdt proces for at nå i mål.
- Optimer tilgangen til kandidaten via kendskab til forskellige nationaliteter og kulturer.
- Hav fokus på alle kvalifikationer hos tilflytteren i forhold til det danske arbejdsmarked. Mange spændende kompetencer fremgår i første omgang ikke tydeligt i kandidatens materiale. Tænk "ud af boksen" og kreativt i forhold til kandidatens kompetencer og ønsker målrettet den optimale og rigtige placering på arbejdsmarkedet.
- Hjælp tilflytteren med at lave en klar, realistisk og overskuelig handlingsplan– opbygget i steps med delmål for at holde forvirring hos familien på et minimum.
- Hjælp familien med sparring i forhold til danskundervisningen. Målrettet undervisning med god energi er alt afgørende for de højtuddannede internationale profiler, så skift af leverandør er i nogle tilfælde nødvendig.
- Anvend et mix af sønderjyske aktiviteter og tilbud til familien. Via overblik og kendskab til de mange aktører og tilbud på området opnås fin alsidighed med relevante muligheder til alle profiler.
- Søg og hjælp med relevante praktikpladser samt virksomhedsleads.



Refleksioner

Kandidatniveau:

Generelt:

- En pæn del danske og internationale kandidater behersker ikke optimal indsigt i egne kompetencer samt den værdi, de kan tilføre arbejdsmarkedet. Konsekvensen er, at arbejdet med CV/ansøgning samt klarhed over egne kompetence til jobsamtaler kan være tung men givtig.

I forhold til de Internationale familier:

- Gentagelser er nødvendige i forhold til de internationale tilflyttere. Familierne gennemløber en mental proces, hvor de over tid modnes til at lytte, forstå og så handle. Af den årsag fungerer handlingsplan med faser bedst til at få kandidaten til at arbejde målrettet med.
- Trods kulturelle samt sproglige udfordringer har en del tilflyttere svært ved at erkende, at flere praktikforløb kan være nødvendig for at få fodfæste i den rigtige branche. Forventningsafstemning fra start er vigtig.
- Mange medfølgende partnere er i starten "låst" og ikke så fleksible med arbejdstid og geografi, da de uden en omgangskreds har opgaven med hus og børn. Mange har ikke adgang til en bil, hvis de har et godkendt kørekort. Flexibilitet i erhvervslivet som en opstart er nødvendig.
- Tilflytterne kan oftest komme i job indenfor deres kompetencefelt, men grundet kulturelle og sproglige barrierer kommer kun få direkte i tilsvarende positioner som i deres hjemland. Hovedparten starter som en dygtig nyuddannet dansker. Forventningsafstemningen om en "omvej" til det helt rigtige job er vigtig.
- Over årene virker de internationale tilflyttere mere utålmodige med at komme i arbejde. Dette trods stor opmærksomhed og sparring om vigtigheden af det danske sprog, et optimalt CV, samt netværksdannelse.
- Tilflyttere fra Norden samt Østeuropa vurderes at være de nationaliteter, som integreres hurtigst, generelt samt på arbejdsmarkedet.
- Der opleves generel stort fravær hos de internationale tilflyttere i forbindelse med tilbud og arrangementer, også uden afbud. Håndtering, invitation m.v. i forhold til de internationale familier skal være simpel, klar og i god tid.



I forhold til de danske familier:

- Dialog om landsdelens erhvervsstruktur, virksomheder og karrieremuligheder efterspørges af alle. Efter samarbejdet om CV og virksomhedsleads er mange tilflyttere selvkørende.
- En del danske tilflyttere med en humanistisk uddannelse har jobmæssigt en udfordring. De fleste besidder gode kompetencer for også erhvervslivet, men kandidaterne har brug for sparring om deres uddannelse og kompetencer som værdi på arbejdsmarkedet.
- Det er fortsat svært for mange unge nyuddannede at komme ind på arbejdsmarkedet grundet manglende erfaring.

Virksomhedsniveau:

- Via personlig henvendelse med forklaring om praktikmuligheden er mange virksomheder positive. Praktik på typisk 4 uger for danske og 13 uger for internationale jobsøgende er oftest en gevinst for begge parter. Erfaringen viser, at mange virksomheder bliver meget begejstrede for også de internationale kandidater.
- Erhvervslivet virker over projektperioden til at være blevet mere åbne og fleksible overfor de internationale jobsøgere. Der synes også at være en tendens til øget fleksibilitet på arbejdsmarkedet for kandidaternes manglende danske sprogkunderskaber.
- Der synes fortsat at være et stort antal ansøgere pr. opslået stilling. Dette er meldingen fra kandidaternes kontakt til virksomhederne efter et afslag - også fra de danske jobsøgere.

Succesfulde afprøvningsprojekter

- Et inspirationsforløb over 21 uger i 2017 for internationale tilflyttere var en succes. Modellen tillod mange kandidater at følge forløbet med en rullende til- og afgang. En fleksibel og god model til at forberede internationale tilflyttere til det danske arbejdsmarked.
- Et 6 måneders forløb i 2016 med et match mellem 10 internationale tilflyttere og en relevant mentor fra det offentlige eller private erhvervsliv fungerede godt. Økonomisk mere tung model pr. kandidat end ovenstående inspirationsforløb, men givtig.

Yderligere materiale kan rekvireres:

1. Udsnit af kandidattilbud
2. Aktøroversigt - tilflytning Sønderjylland
3. Skabelon til indledende kandidatinterview
4. Standardmail med generelle råd og henvisninger for tilflyttere
5. Afprøvning: AOF International Inspirationsforløb 2017 – Partnerliv Sønderjylland
6. Afprøvning: Fiqtiv Mentorforløb for internationale 2016 – Partnerliv Sønderjylland