



FORENINGEN  
NYDANSKER  
ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE  
MANGFOLDIGHEDSPARTNER

DEN  
A.P. MØLLERSKE  
STØTTEFOND



## STUDIEJOB FOR FLYGTNINGE

Resultater, værdi og virkemidler  
for studerende og virksomheder

Anbefalinger til det  
fremadrettede arbejde med  
studiejob for flygtninge



SocialRespons 

SOCIALRESPONS FOR FORENINGEN NYDANSKER SEPTEMBER 2020

# INDHOLD

<b>Introduktion</b>	<b>3</b>
<b>Evaluerings design</b>	<b>11</b>
<b>Værdiskabelse</b>	<b>14</b>
<b>Virkemidler</b>	<b>25</b>
<b>Resultater</b>	<b>34</b>
<b>Centrale udfordringer og anbefalinger</b>	<b>37</b>

## Om Foreningen Nydansker

Foreningen til integration af nydanskere på arbejdsmarkedet (Foreningen Nydansker) er etableret med det formål at gøre mangfoldighed til en ressource og gevinst i dansk erhvervsliv.

Gennem mere end 20 år har foreningen arbejdet for at nedbryde barrierer mellem nydanskere og arbejdsmarkedet og sikre, at de ressourcer, som flygtninge og indvandrere besidder, kommer i spil i danske virksomheder. Foreningen sætter fokus på potentialet i mangfoldighed og ønsker at skabe rammer for en vellykket og arbejdsmarkedsrettet integration. Foreningen arbejder sammen med danske virksomheder, kommuner, ministerier og frivillige om at hjælpe flygtninge, indvandrere og efterkommere, uanset alder og uddannelsesniveau, i beskæftigelse.

# INTRODUKTION

# INDLEDNING

Denne rapport sammenfatter evalueringen af projektet: Studiejob for Flygtninge, som er gennemført af Foreningen Nydansker over en toårig periode fra 2018-2020. Projektet og evalueringen er støttet af Den A.P. Møllerske Støttefond.

Studiejob for Flygtninge tilbyder studerende med flygtningebaggrund en vej ind på det danske arbejdsmarked via fagligt relevante studiejobs i danske virksomheder.

Projektidéen udspringer af Foreningen Nydanskers forudgående arbejde med at etablere konkrete CSR-programmer og samarbejder med videnstunge virksomheder, der ønsker at engagere sig i arbejdsmarkedsintegrationen af højtuddannede flygtninge. I denne sammenhæng er der identificeret et behov for at sikre en bæredygtig kobling mellem virksomheder og flygtninge under uddannelse.

Projektet har derfor fokus på at udvikle et nyt CSR-program i relation til projektets formål om at etablere fagligt relevante studiejobs til flygtninge på videregående uddannelser i samarbejde med danske virksomheder.

Denne evaluering sætter fokus på at tydeliggøre projektets resultater for de studerende. Herunder synliggøres dels værdiskabelse ved projektet for studerende og virksomheder, som har deltaget, og dels de virkemidler, som er centrale for vellykkede studiejobforløb for mennesker med flygtningebaggrund.

Under projektforsøget har der vist sig vanskeligheder ved at opfylde alle projektets målsætninger. Evalueringen sætter derfor også spot på de centrale udfordringer ved projektet.

På baggrund af den samlede evaluering peges der desuden på indsatsens potentialer samt gives anbefalinger for det fremadrettede arbejde med indsatsen.

## LÆSEVEJLEDNING

Rapporten er opbygget med følgende struktur:

**Indroduktionen** indbefatter en indledning og et oprids af projektets centrale resultater og pointer. Herefter en præsentation af indsatsens koncept, herunder formål, målgrupper, målsætninger, organisering og aktiviteter for projektet: Studiejob for flygtninge.

Under **evalueringens grundlag** præsenteres evalueringens formål, design, metoder og datagrundlaget.

Evalueringens centrale pointer og resultater vises gennem udfoldelse af projektets **værdiskabelse og virkemidler**. Dernæst vises de samlede **resultater**, som projektet har bidraget til for målgrupperne (studerende og virksomheder).

Efterfølgende skitseres centrale **udfordringer** under projektperioden, og der gives **anbefalinger** for det videre arbejde med indsatsen.

God læselyst!

# PROJEKTETS CENTRALE RESULTATER OG POINTER

Projektet har givet 13 studerende med flygtningebaggrund et studiejob i seks måneder. De studerende har været fordelt i fire større og primært internationale virksomheder i Danmark. Seks studerende har fået forlænget deres ansættelse i virksomheden. For de studerende, som har deltaget, har Foreningen Nydanskers brobyggende rolle været helt afgørende for, at de kunne få deres første studiejob i Danmark. De oplever, at de gennem jobberfaring har fået en fod ind på det danske arbejdsmarked, herunder at deres fremtidige muligheder for et studiejob eller job efter endt uddannelse er bedre end før.

## Udbytte og værdi for de studerende

- ✓ Kan begå sig på en dansk arbejdsplads
- ✓ Kan anvende faglige kompetencer i praksis
- ✓ Får styrket selvtillid, selvstændighed og samarbejdsevner
- ✓ Tager løbende mere ansvar og udvikler egen rolle i jobbet
- ✓ Får etableret sit første professionelle netværk

## Udbytte og værdi for virksomheder

- ✓ Får adgang til talentfulde og motiverede studerende
- ✓ Medarbejdertrivsel i afdelingen styrkes
- ✓ Bidrager til mangfoldighed og innovation i virksomheden

## Virkemidler

- Rekruttering via Foreningen Nydansker skaber adgang til job
- Faglige match styrker gode forløb
- Rummelighed i afdelingen skaber gode forløb
- Buddy skaber tryghed under ansættelsen
- Job på almindelige vilkår understøtter integration på det danske arbejdsmarked
- Ansættelse i anerkendt virksomhed er et kvalifikationsstempel for de studerende
- Løbende sparring hos Foreningen Nydansker skaber tryghed for begge parter

## Anbefalinger fremadrettet

- ›› Priorité at rekruttere studerende, som har studeret mindst 1 år i Danmark
- ›› Fasthold fleksibilitet for den studerende under ansættelsen
- ›› Styrk klarhed om forventninger til afslutningen af forløbet
- ›› Brug ambassadører i virksomheder og eget netværk mere aktivt i rekrutteringen af virksomheder
- ›› Tydeliggør brobygningsfunktionens værdi overfor virksomheder
- ›› Styrk afdelingernes engagement, så den studerende modtages og inkluderes som en ligeværdig kollega

# FORMÅL OG MÅLSÆTNINGER

## Formål

Projektet Studiejob for Flygtninge har til formål at etablere fagligt relevante studiejobs til flygtninge på videregående uddannelser i samarbejde med danske virksomheder.

Foreningen Nydansker ønsker gennem projektet at udvikle et nyt CSR-program for virksomheder omkring ansættelse af flygtninge i studenterstillinger.

Projektmidlerne skal bruges til at udvikle programmet, rekruttere og forberede flygtninge og virksomheder på forløbet, samt evaluere og udbrede indsatsen.

Formålet med at give flygtninge et studiejob er, at studerende med flygtningebaggrund kan skabe en tidlig tilknytning og kendskab til det danske arbejdsmarked allerede under deres uddannelse. Herigennem kan de påbegynde opbygning af et professionelt netværk, bruge faglige kompetencer i praksis, samt opnå kendskab til dansk arbejdsmarketskultur. Dermed styrkes indsatsen flygtninges overgang fra uddannelse til arbejdsmarked, og der skabes grobund for en bedre og mere langsigtet integration.

## Projektets målsætninger

- 20 studerende med flygtningebaggrund får et studiejob
- Foreningen Nydansker indgår samarbejde med 10-20 virksomheder i Danmark

## Mål opnået i projektet

### Virksomheder

- 115 virksomheder er blevet kontaktet af Foreningen Nydansker
- 20 virksomheder har udtrykt interesse for projektet, men har ikke ressourcer til at indgå
- Syv virksomheder har været til møde med Foreningen Nydansker, hvoraf tre valgte at takke nej til at deltage
- Fire virksomheder har ansat studerende i studiejob

### Studerende

- 87 studerende er rekrutteret, og er i screeningen vurderet i projektets målgruppe
- 37 studerende kan ved projektets afslutning kontaktes ifm. et studiejob
- 13 studerende har fået et studiejob
- Seks studerende har fået forlænget ansættelsen hos virksomheden

# KONCEPTET I STUDIEJOB FOR FLYGTNINGE

## Målgrupper

Projektets målgrupper er studerende og virksomheder. Begge rekrutteres gennem Foreningen Nydansker.

### Studerende

Projektets primære målgruppe er studerende med flygtningebaggrund, der er i gang med korte eller lange videregående uddannelser i Danmark.

Projektet har primært haft fokus på studerende på universitetsuddannelser. Derudover har der været fokus på en bred og åben rekruttering, som ikke blev begrænset af faktorer som den studerendes alder, uddannelsesniveau eller hvor længe den studerende har opholdt sig i Danmark.

De 13 studerende, som har deltaget i projektet, har for hovedparten baggrund i og er flygtet fra lande i Mellemøsten, heraf mange fra Syrien. De har oftest gennemført eller været studerende på en bacheloruddannelse, inden de kom til Danmark. Fem af de studerende er kvinder og otte er mænd.

De læser overvejende naturvidenskabelige og tekniske fag samt marketing og business. Et flertal studerer på DTU og de fleste læser på bachelorniveau.

Knap halvdelen har haft relevant arbejdserfaring i Danmark forud for studiejobbet så som praktik, og nogle få har haft et studiejob.

### Virksomheder

Projektets sekundære målgruppe er virksomheder i Danmark, som ønsker at engagere sig i arbejdsmarkedsintegration af højtuddannede flygtninge.

De fire virksomheder, der er indgået samarbejde med, er alle større virksomheder, som i forskelligt omfang har en international profil. I to af virksomhederne er engelsk det primære samarbejssprog. I de to andre virksomheder er kommunikationen fagligt og socialt vekslende mellem dansk og engelsk.

## Organisation

Projektet er et eksempel på et samarbejde mellem en civilsamfundsorganisation og erhvervslivet i Danmark. Samarbejdets fokus er at gennemføre studiejobforløb for studerende med flygtningebaggrund (på universitetsuddannelser) på virksomheder i Danmark.

Foreningen Nydansker er projektansvarlig og har nedsat en projektgruppe med en projektleder, som sammen står for projektets aktiviteter med virksomheder og studerende.

## Foreningen Nydanskers rolle og tilgang

Foreningen Nydansker har i deres arbejde fokus på at integrere mennesker med flygtningebaggrund i det danske samfund. I projektet har de en brobyggende funktion, hvor de agerer mediator mellem studerende og virksomheder. De er sparringspartnere for såvel studerende som virksomheder og har særligt fokus på at støtte de studerende i processen med etablering og fastholdelse af deres første studiejob i en dansk virksomhed.

Foreningen Nydansker tager afsæt i de ressourcer, som studerende med flygtningebaggrund har og i at skabe mulighed for, at de kan bidrage med deres faglighed og kompetencer i danske virksomheder. Desuden er Foreningen Nydansker opmærksomme på, at de studerende mødes i deres individuelle behov i relation til at indgå i et studiejob i en dansk virksomhed.

# AKTIVITETER I INDSATSEN

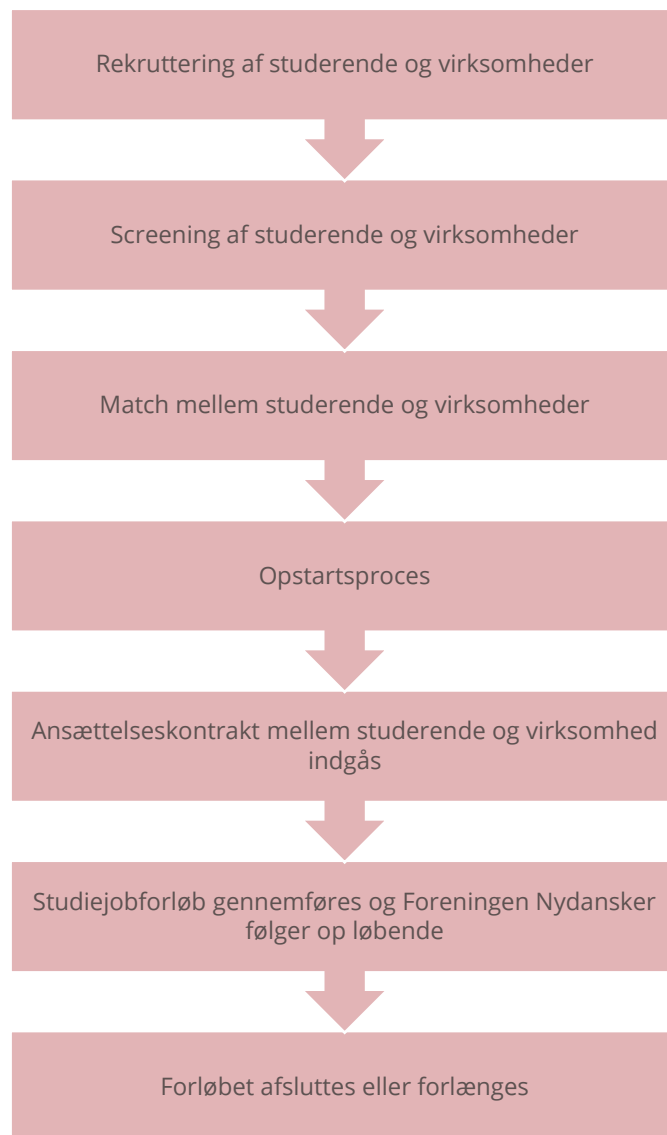
## Aktiviteter

Projektets aktiviteter er centreret omkring at etablere og gennemføre studiejobforløb samt at støtte de studerende og virksomhederne i fastholdelse af ansættelserne. De samlede aktiviteter, som studerende og virksomheder indgår i, er illustreret i modellen til højre. På de efterfølgende sider uddybes de enkelte projektaktiviteter.

Et studiejobforløb er en seks måneders ansættelse á 15 timer om ugen i en virksomhed i Danmark.

Foreningen Nydansker har en central rolle i processen forud for etableringen af et ansættelsesforhold mellem en studerende og en virksomhed. Projektgruppen anvender i kontakten og dialogen med samarbejdspartnere, studerende og virksomheder skriftlige guidelines som afsæt for at skabe hensigtsmæssige match og ansættelsesforløb for studerende og virksomheder.

I guidelines er der fokus på at få indsigt i de studerendes uddannelsesområde, uddannelsesniveau, faglige profil og kompetencer, motivation og parathed hos studerende, dansk og engelsk sprogkundskaber, behov og udfordringer hos studerende og virksomheder i relation til at gennemføre et studiejobforløb.





# AKTIVITETER I INDSATSEN

## Rekruttering af studerende og virksomheder

I projektet rekrutteres studerende og virksomheder via Foreningen Nydansker. Studerende til projektet rekrutteres via forskellige kanaler: Igenennem et allerede etableret samarbejde mellem Foreningen Nydansker og Studenterhuset, kommunernes jobcentre på Sjælland, uddannelsesinstitutioner, Forening Nydanskers eksisterende netværk af flygtninge og gennem SoMe grupper. Rekrutteringen af virksomheder foregår gennem Foreningen Nydanskers eksisterende virksomhedsnetværk og ved at tage kontakt til nye virksomheder via HR-afdelingen på mail og telefon.

## Screening af studerende og virksomheder

I screeningen har projektgruppen telefonsamtaler med såvel potentielle studerende som virksomheders HR-afdelinger. I screening vægtes den studerendes motivation og parathed ift. at varetage et studiejob. I screeningen af virksomheder lægges vægt på ønsket om at have en studerende med flygtningebaggrund ansat.

## Match mellem virksomheder og studerende

Foreningen Nydansker står for match mellem den studerende og virksomheden. Her er der særligt fokus på faglige match, hvor den studerendes uddannelsesmæssige baggrund samstemmer virksomhedens behov og ønske. Formålet er at kunne etablere kompetencesvarende studiejob for de studerende.

At foreningen Nydansker har en centrale rolle i matchprocessen adskiller sig fra en ordinær ansættelsesproces, hvor studerende, forud for en evt. ansættelse, ofte deltager i en jobsamtale hos virksomheden.

I projektet er et fokusområde, at undgå ordinære jobsamtaler. Baggrunden er Foreningen Nydanskers erfaring med, at netop studerende med flygtningebaggrund kan have vanskeligt ved at agere i en jobsamtalsituation, som indgår i ordinære ansættelsesprocesser. Det er især manglende selvtillid og erfaring, der stiller de studerende dårligt i en 'normal' ansættelsesproces. Jobsamtalen kan derfor være en barriere for at etablere studiejob, hvis den studerende risikerer at blive fravalgt pba. en jobsamtale. En del af argumentation for dette projekt er ifølge projektgruppen at imødekomme denne problematik.

Matchprocessen i projektet kan pege på et væsentligt element i den brobyggende funktion, som Foreningen Nydansker har mellem studerende og virksomheder. Brobygningsfunktionen i match har til formål at vejlede såvel virksomheder som studerende i etableringen af hensigtsmæssige ansættelsesforløb. De studerende får herved en mediator, som de har tillid til i etableringen af deres første ansættelse.

# AKTIVITETER I INDSATSEN

## Opstartsproces

Når der er etableret et match mellem en studerende og en virksomhed, faciliterer Foreningen Nydanser en opstartsproces i samarbejde med virksomheden.

Opstarten indbefatter et **kursus i virksomheden** (3 timer). Ideelt set deltager afdelingsledelse og enkelte medarbejdere fra afdelingen, hvor den studerende ansættes samt buddy. Hvis der ikke er fundet en buddy, sørger Foreningen Nydanser for, at der bliver udpeget en primær buddy.

**Buddy'en** er ansat i virksomheden og har en særlig rolle i at have løbende kontakt med og støtte den studerende under ansættelsesforløbet i virksomheden.

Formålet med kurset er at give medarbejderne en realistisk forventning til forløbet samt de nødvendige redskaber til at tage imod en flygtning på deres arbejdsplads og håndtere mulige hverdagsudfordringer.

De studerende deltager også i et 3 timers kursus, hvor Foreningen Nydanser giver de studerende en introduktion til, hvad de kan forvente af studiejobforløbet, hvad der forventes af dem, samt en forberedende indsigt i dansk arbejdsmarkedskultur.

Umiddelbart efter kurserne afholdes en **Kick-off event** i virksomheden med Foreningen Nydanskere tilstedeværelse. Her starter den studerendes ansættelse og den studerende bydes velkommen fra ledelsen, hvorefter afdelingsledere, buddies og studerende præsenteres for hinanden for første gang.

## Studiejobforløbet

Forløbet består af en seks måneders ansættelse á 15 timer om ugen i en dansk virksomhed. Der er mulighed for forlængelse af ansættelsen efter de seks måneder, hvis begge parter ønsker dette.

Under ansættelsen foretager Foreningen Nydanser løbende telefoniske opfølgninger med support af både studerende og virksomheder (buddy og manager) efter 1 måned, 3 måneder, 4 ½ måneder og 6 måneder. Opfølgningerne består i at takle mulige problemer i opløbet såvel som at rådgive ansatte og studerende i virksomheden, så gode forløb understøttes og succeskriterierne kan imødekommes.

I praksis har Foreningen Nydanser haft samtaler med studerende og primært buddies, men i de tilfælde, hvor der opstår vanskeligheder under forløbet, er det vigtigt, at der også er kontakt til en manager.

Studiejobansættelserne bliver monitoreret af Foreningen Nydanser gennem systematisk opfølgning og journalisering i CRM-systemet, SUGAR. Der bliver ført journal for hver opfølgning, så progression kan følges og dokumenteres, ligesom en god proces imødekommes.

## Afrunding af forløb

Foreningen Nydanser opfordrer virksomhederne til at lave en god afslutning, evt. skrive anbefaling, holde møde med ledelse og medarbejder som evalueringen af forløbet, drøfte muligheder for forlængelse, tage afsked med kolleger osv.

# EVALUERINGENS DESIGN

# EVALUERINGENS FORMÅL OG FOKUS

## Formål

Evalueringen tager afsæt i projektets formål og fokus på at skabe viden, der kan bidrage til læring for det fremadrettede arbejde med studiejob for flygtninge.

Evalueringens hovedformål er således at vise værdi og resultater ved projektets indsatser, aktiviteter og metoder (virkemidler) for studerende. Desuden har evalueringen til formål at undersøge, hvordan studiejobforløb for mennesker med flygtningebaggrund skaber værdi i de virksomheder, som har deltaget i projektet.

Yderligere gives indblik i de centrale udfordringer, som projektet har mødt i projektperioden. Herigennem synliggøres opmærksomhedspunkter og anbefalinger for det fremadrettede arbejde med indsatsen.

## Fokus

Evalueringen tager form som en virkningsevaluering kombineret med procesevaluering.

**Virkningsevalueringen** har fokus på at undersøge, hvorvidt og hvordan et studiejob i en virksomhed i Danmark kan skabe værdi for studerende med en flygtningebaggrund. Herunder hvilke virkemidler der i så fald er medvirkende til værdiskabelse og resultater for de studerende og virksomhederne.

**Procesevalueringen** sætter fokus på projektets samarbejder og aktiviteter. Her er der både fokus på det, der har virket godt, men også de vanskeligheder, der har været i forhold til at etablere og gennemføre studiejobforløb i virksomheder i Danmark.

Samlet set vil evalueringen tydeliggøre:

- Virkemidler, værdi og resultater ved studiejobforløbene for de studerende og for virksomhederne
- Centrale udfordringer ved at gennemføre studiejobforløb i danske virksomheder
- Anbefalinger for at understøtte videreførelse af indsatsen efter projektperioden.

# EVALUERINGENS EMPIRISKE GRUNDLAG

## Data og metoder

Evalueringen gør brug af en kombination af kvalitative og kvantitative data.

Den primære empiri består af **kvalitative interview** med studerende og ansatte i virksomhederne, herunder HR-medarbejdere, ledelse og medarbejdere i de respektive afdelinger samt buddies, som har indgået i projektet. Interviewene har haft fokus på respondenternes egne oplevelser af projektets virkning, værdi samt udfordringer og udviklingspotentialer.

Dertil er der foretaget interview med projektgruppen. Her har det været centralt at opnå indsigt i projektets proces med særlig fokus på metoder, der er anvendt samt de udfordringer, som projektgruppen er stødt på under forløbet.

Desuden har der været afholdt et læringsmøde med projektgruppen med fokus på at diskutere evalueringens fund med praksisaktører. Dette dels med henblik på at kvalificere evalueringens fund og dels skabe læring, der kan bidrage til projektets fremdrift og videreførelse efter projektperioden.

De **kvantitative data** er indhentet via spørgeskemaer som de studerende har besvaret før og efter ansættelsesforløbet. Spørgeskemaerne, der er udviklet af Foreningen Nydansker og kvalificeret af SocialRespons, omhandler de studerendes baggrund og tidligere jobberfaring samt forventninger, oplevelse og udbytte af studiejobbet.

Øvrige data er indhentet fra projektets egne data og materialer anvendt i projektet.

## Data

### 20 KVALITATIVE INTERVIEW

- 10 MED STUDERENDE
- 7 MED ANSATTE I VIRKSOMHEDER
- 3 MED PROJEKTGRUPPEDELTAGERE

### SPØRGESKEMAER FOR STUDERENDE

- 10 skemaer før studiejobforløbet
- 12 skemaer efter ansættelse i seks måneder

### 1 LÆRINGSMØDE MED PROJEKTGRUPPEN

## Projektets egne data og materialer

- Registreringer fra projektgruppen om studerende og virksomheder.
- Eksempler på journaler i anonymiseret form
- Guidelines til dialog og aktiviteter med studerende og virksomheder

Data er indsamlet fra august 2018 – august 2020.

# VÆRDISKABELSE VED STUDIEJOB FOR FLYGTNINGE

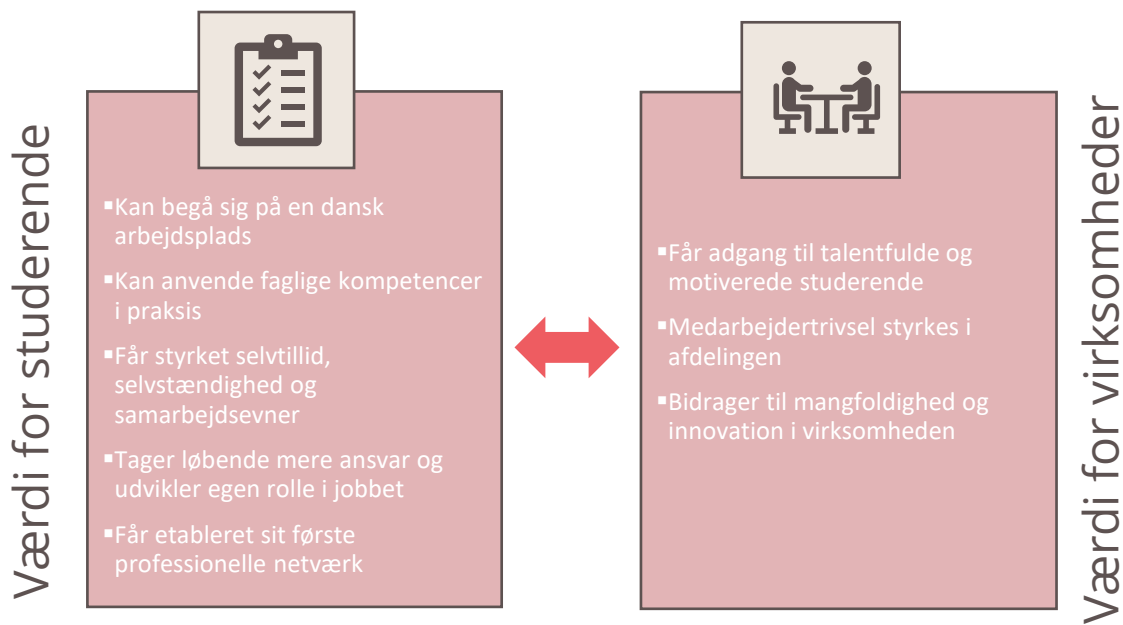
Projektets formål har været at gennemføre studiejobs for at give mennesker med flygtningebaggrund bedre muligheder for at begå sig og få foden inden for på det danske arbejdsmarked.

De studerende oplever generelt, at studiejobbet har givet et stort udbytte. Samtlige studerende svarer, at de i høj grad eller nogen grad har opnået de tre vigtigste målsætninger, som de havde inden forløbet. Her vægter de studerende særligt: At få mere arbejds erfaring, udvide sit professionelle netværk og forbedre sit CV.

*"I feel that I have achieved my goals that I chose in the beginning of the program" (studerende).*

Samlet set rækker værdiskabelsen ind i styrkelse af de studerendes kompetencer og erfaringer på flere områder. Særligt højt vægtes den praktiske erfaring i en dansk virksomhed. Men også faglige, sociale og personlige kompetencer bliver styrket gennem studiejobbet. Virksomhederne oplever, at de studerende bidrager med faglige kompetencer, der kan skabe innovation i afdelingerne og styrke mangfoldighed i virksomheden.

På de næste sider udfoldes den værdi, som studiejobforløbene har skabt for den studerende og for virksomheden. I nedenstående illustration vises et overblik over de centrale tematikker i værdiskabelsen for henholdsvis studerende og virksomheder.



# VÆRDISKABELSE FOR STUDERENDE



# KAN BEGÅ SIG PÅ EN DANSK ARBEJDSPLADS

**De studerende får igennem studiejobbet erfaring med at indgå i en dansk arbejdskultur. 10 ud af 12 studerende angiver, at de har fået mere viden om arbejdskultur i Danmark.**

De studerende får viden og erfaring med omgangsformer, arbejds gange og normer på en arbejdsplads i Danmark. Dette gør, at de langsomt oplever, at de faktisk kan begå sig på en arbejdsplads i Danmark. De bliver gennem erfaringen trygge i den danske jobkontekst, hvilket også betyder, at de udvikler deres selvstændighed som ansat.

Denne læring er ofte central tidligt i forløbet, når den studerende vænner sig til at være på arbejdspladsen.

*"If you're a part of this programme you'll learn a lot of things. You will learn a lot about Danish work environment and a lot about self-managing and employment when you're kind of your own manager: You're managing your task yourself" (studerende).*

Det drejer sig fx om at lære at navigere i den flade struktur, der er på mange arbejdspladser: At vide hvornår man skal spørge om hjælp og at man godt kan afvise opgaver, hvis man har for travlt. Mange af de studerende ved ikke, hvilke forventninger der er til dem og er meget ivrige efter at være gode ansatte.

*"I [now] know more about Danish workplaces. For example, I was not used to not calling my manager mister or miss. I am more comfortable now going to job interviews. I was surprised about the structure and the lack of hierarchy in Danish workplaces. I was surprised, that I could just book a meeting with my manager without going through a secretary etc". (studerende).*

Der er også en stor læring i den sociale omgangsform og forholdet til kolleger, der fx tillader, at man kan spise frokost med chefen, gå på bar sammen eller besøge hinanden privat.

Flere af de deltagende virksomheder anvender engelsk i den daglige kommunikation og dette er for de fleste studerende understøttende for, at de kan begå sig socialt og kommunikativt. Derfor er det et vigtigt element, at det ikke er de studerendes danskkundskaber, der er afgørende for at kunne få en studiejob.

I nogle tilfælde oplever de studerende også, at de bliver bedre til det danske sprog under ansættelsen, hvor de bliver mere fortrolige med at udtrykke sig på dansk.

*"I tried to speak Danish with my Danish colleagues, because this was the best way to practice my Danish. I was shy in the beginning, and I was afraid they would make fun of me if I made mistakes, but my colleagues were supporting of me. I feel like I had a chance to practice Danish" (studerende).*

Det kan ses som et ekstra plus, når de studerende også udvikler deres danskkundskaber i dansk, men det er væsentligt at have for øje, at et studiejob i en international virksomhed bidrager til, at studerende med begrænsede danskkundskaber får en reel mulighed for at få sit første studiejob i Danmark selvom deres sprogfærdigheder på dansk er begrænsede.

# KAN ANVENDE FAGLIGE KOMPETENCER I PRAKSIS

**De studerende tilegner sig faglige og tekniske kompetencer, der ofte komplimenterer deres viden fra studiet og som betyder, at de kan omsætte deres faglige kunnen til praksis.**

“The job was relevant to my study. It gave me knowledge of how to use the things that I study at the university in the field of work later” (studerende).

“I really grew skills, finance skills, and I’m very happy that now I have very good finance skills and I think it’s a must in my field, in what I’m studying” (studerende).

Især ved de virksomheder, som har mange forskellige slags arbejdsopgaver, har det været muligt for de studerende selv at efterspørge de opgaver, de er gode til eller som de gerne vil have kompetencer indenfor. Det giver mulighed for stor faglig læring. I tillæg hertil peger flere studerende på, at deres IT-kompetencer er blevet forbedret.

Nogle studerende har fået erfaringer med områder, der grænser op til deres faglighed, og som de føler har været en relevant tilføjelse. Det styrkes af, at der har været tale om internationale virksomheder, der ofte er på forkant med ny teknologi.

“I also worked in Smart Technology integration with building, which I was not taught about at university, only the basics. But in Rambøll, they have very interesting technologies” (studerende).

Mødet med arbejdsmarkedet har hjulpet nogle af de studerende med at præcisere deres fremtidige faglige interessefelt. Det viser sig eksempelvis hos en studerende, der under ansættelsen blev afklaret med, hvad hun vil studere på kandidatuddannelsen. Her har sparring med en kollega om hendes styrker og fremtidsudsigter ved forskellige jobs bidraget til afklaringen.

“They (the workplace) figured out that I’m good at statistics and my manager asked me, if I wanted to study and that it would be great, if you study statistics. And since then I have thought “Okay, I want to study statistics now”. I love that and that would be great if when I finish, I will have a lot of job opportunities” (studerende).

En anden studerende har gennem ansættelsen fået præciseret sit fremtidige faglige arbejdsfelt, hvilket har givet ham en større tro på at han kan løse svære og nye opgaver.

“I am ready to apply for logistics associate because this is something I have two years experience with now. I would never have expected myself to work with something like that. But they were so patient and helpful with me, and I really appreciate it. It gave me the feeling, that even though it looks different and difficult in the beginning, I can do it” (studerende).

# FÅR STYRKET SELVTILLID, SELVSTÆNDIGHED OG SAMARBEJDSSEVNER

**De studerende får gennem studiejobbet et personligt og socialt udbytte, hvor de oplever, at deres selvtillid og samarbejdsevner styrkes.**

*"I now feel more confident about my qualification. I used to think I did not have enough experience to apply for a good job, but now I have, and I know that I am a fast learner, so it will not be a problem" (studerende).*

Det giver selvtillid at være i et arbejdsfællesskab, hvor man bliver anerkendt for sit bidrag. Flere studerende er under forløbet blevet mere sikre på sig selv og deres evner. For nogle kolleger opleves det som om, at den studerende overkommer en "præstationsangst" og bliver bedre til at stille spørgsmål og arbejde selvstændigt. Det hænger også sammen med, at den studerende tilegner sig de kommunikationsformer, der er gældende i virksomheden.

*"I learned mostly communication skills. I learned how to contact and communicate in a professional company. And about working under pressure with many different tasks and the expectation that I deliver a certain task at the end of the day" (studerende).*

Gennem studiejobbet har nogle studerende været trykget ved at prøve nye handlinger i deres sociale liv, hvilket har givet en fællesskabsfølelse med andre kolleger på arbejdspladsen.

*"Being at Novo Nordisk has helped me being more open (...) I would never expect myself, for example, to be in a bar before. But I went and found out, that they have people just like us. I don't have to drink alcohol, but I can enjoy my time with my colleagues" (studerende).*

**De studerende udvikler større ansvar og får nye selvstændige roller i afdelingen**

For flere studerende var det en ny erfaring at være i et job, hvor de ikke hele tiden blev set over skulderen. I stedet har flere virksomheder haft en (positiv) forventning om, at de studerende kunne løfte de opgaver, de blev stillet og langsomt kunne arbejde mere og mere selvstændigt.

*"For hele pointen har jo været, kan man sige, at jeg skulle aflære alt det, som jeg sidder og laver, så en dag at de (studerende) var selvkørende. Og der vil jeg sige, at der er vi ved at være ret tæt på det punkt. Altså ja, altså jeg er enormt overrasket over, hvor godt de passede ind" (ansat i virksomhed).*

De studerende har påtaget sig ansvar for selvstændige opgaver og har i stort omfang udvist, at de kunne udføre de stillede opgaver samt leve op til deadlines. Det betyder, at de studerende har fået mulighed for at bringe deres faglige ressourcer og kompetencer i spil og opleve den anerkendelse, der følger med at kunne bidrage i en virksomhed.

Nogle studerende har også haft ansvar for at oplære andre nytilkomne i afdelingen. Undervejs kan de altså opleve både at håndtere ansvar og at påtage sig nye positioner og professionelle roller.

## OPBYGGER FAGLIGT OG PROFESSIONELT NETVÆRK

**Gennem studiejobbet får de studerende ofte etableret deres allerførste faglige og professionelle relationer i en dansk arbejdskontekst.**

De studerende oplever samstemmende, at de qua deres baggrund som flygtning samt begrænset jobberfaring har svært ved at opnå en ansættelse som student i en dansk virksomhed gennem almindelige ansættelsesprocedurer. Det skyldes ikke mindst, at de mangler netværk inden for deres arbejdsfelt i Danmark.

I virksomheden etableres nye kontakter i afdelingen, til ledere og ikke mindst til kolleger andre steder i organisationen med faglige interesser til fælles. Den studerende får også adgang til et større fagligt netværk udenfor virksomheden, fx via LinkedIn.

*"I've grown my professional network very much in IBM. And the relationship with my colleagues was and is still very good. We have been very friendly to each other and helpful" (studerende).*

De netværk, de studerende har fået, kan bruges aktivt i den fremadrettede jobsøgning, ligesom de har fået en fod indenfor i virksomheden.

*"The position in Novo Nordisk has helped me widen my network, and my professional network. I was told on my last day from many of my colleagues, that they will contact me if a position comes up that suit me" (studerende).*

Nogle studerende har også fået hjælp til at kvalificere deres CV og har fået skriftlige anbefalinger, før de stoppede i virksomheden.

*"She gave me her phone number and a very good recommendation letter, and she said: "I am here to help you finding a good job". And before leaving I asked her review my CV and give me her feedback" (studerende).*

Studerende oplever i nogle tilfælde, at ansættelsen har givet dem gode faglige kontakter, som de også kan trække på, når de søger arbejde andre steder. Når personer i virksomhederne påtager sig denne rolle, har det stor værdi for de studerende, som herved har fået et netværk, som kan hjælpe dem i forbindelse med deres fremtidige jobsøgning. Og herved understøtte at de studerende kan blive integreret på arbejdsmarkedet.

*"She said "if you have any troubles, contact me, and maybe I can refer you to..." She has a quite high position, and she can help me a lot in this. This is something great I got from Rambøll, some good contacts" (studerende).*

# VÆRDISKABELSE FOR VIRKSOMHEDER

# ADGANG TIL TALENTFULDE OG MOTIVEREDE STUDERENDE

## **Virksomhederne oplever, at de studerende er fagligt kompetente og skaber værdi i afdelingerne.**

”Vi får utrolig meget ud af det. Altså det skaber uden sidestykke en meget, meget stor værdi, for de afdelinger, som de her personer arbejder i” (ansat i virksomhed).

Som beskrevet tidligere har studerende med flygtningebaggrund en yderst begrænset berøringsflade med erhvervslivet. Nogle ansatte giver udtryk for, at det resulterer i, at virksomhederne går glip af kompetent arbejdskraft. Gennem programmet får virksomhederne således adgang til en gruppe studerende, de ellers ikke har kontakt til.

”Det er jo nogle talenter, vi måske kan tiltrække, som vi ellers ikke ville have adgang til” (ansat i virksomhed).

De studerende anses i høj grad som ansatte med faglige kompetencer på samme niveau som alle andre studerende, der generelt set løfter de opgaver, de bliver stillet.

”Fællesnævneren for mange studerende med flygtningebaggrund er, at de er meget veluddannede, så langt de nu engang er nået med deres studie, men ofte er det netværket der halter” (ansat i virksomhed)

Virksomhederne oplever ofte, at de studerende har et højt engagement og er meget optagede af at lykkes på arbejdsmarkedet. Med deres engagement og evner tilføjer de studerende ressourcer til de respektive afdelinger, som er højt værdsat. Ofte oplever virksomhederne, at de studerende er dygtige og værdifulde for dem.

Det bliver blandt andet tydeligt ved, at flere studerende har fået forlænget deres ansættelser. Virksomhederne oplever også, at de studerende på sigt kan blive et værdifuldt aktiv for dem, og de oplever altså at få noget igen. Det bliver af nogle beskrevet som et ”win-win”.

”Nu er der en af de studerende, der er blevet forlænget i tolv måneder og kan blive her, og det er jo en succes (...) Så man ligesom kan se, ”Okay, det her det er en win-win”, og vi beholder dem faktisk, fordi de er rigtig dygtige, ikke?” (ansat i virksomhed).

Virksomhedernes oplevelse af værdiskabelse er tæt koblet til et godt fagligt match mellem afdeling og studerende.

# MEDARBEJDERTRIVSEL STYRKES I AFDELINGEN

**Det styrker trivsel i afdelingen at bidrage til, at en studerende med flygtningebaggrund kan få en plads på det danske arbejdsmarked.**

*”Det er i høj grad også noget, som giver medarbejdertrivsel det her” (ansat i virksomhed).*

Flere medarbejdere beskriver det som en lærerig personlig oplevelse at have en kollega og lære en person med flygtningebaggrund at kende. Det kan give medarbejderne nye perspektiver på flygtninge og et større udsyn. Det kan også skabe et velkomment brud og på sigt måske en forandring af arbejdsrutiner, når ansatte får et nyt perspektiv på sit eget arbejde. Herunder fx et blik for rummelighed og socialt ansvar i forskellige arbejdsmæssige sammenhænge.

*”Det har været en øjenåbner for mange. Både for mine medarbejdere og mig personligt, men især også en kulturel øjenåbner for flygtningen” (ansat i virksomhed).*

Det er ligeledes forestillingen i nogle virksomheder, at opmærksomheden og rummeligheden over for den studerendes særlige situation kan være med til, at der kommer en øget opmærksomhed på rummelighed på arbejdspladsen. Dette kan på sigt understøtte en kultur, hvor øvrige ansatte får blik for større rummelighed mere generelt.

*”Altså denne der rummelighed og mangfoldighed kommer sådan lidt snigende ind i de afdelinger, synes jeg” (ansat i virksomhed).*

Det er dog et vigtigt opmærksomhedspunkt, at mange studerende først og fremmest gerne vil mødes som en almindelig studerende, og ikke nødvendigvis ønsker, at der skal være særlig opmærksomhed på deres flygtningebaggrund.

De studerende har en flygtningebaggrund, og har ofte voldsomme livserfaringer, som kan afstedkomme sårbarheder, der skal tages hensyn til efter behov. Men omvendt er de studerende flygtninge med særlige ressourcer, fordi de er i gang med en videregående uddannelse og har overskud til at tage et studiejob. Flere studerende giver udtryk for, at de ikke ønsker, at blive mødt som særligt sårbare, men at en styrke ved projektet netop er, at de får mulighed for at være en ‘almindelig’ studerende og bringe deres faglige kompetencer i spil i en dansk virksomhed.

*”It wasn’t something we discussed. I was just a student assistant. (...) I did not speak with anybody about the program. I prefer to be a normal guy, just going to work” (studerende).*

Dette skærper, at ansættelser på almindelige vilkår understøtter, at de studerende i kommunikation og samarbejde bliver mødt som en kollega, hvor det centrale er de faglige kompetencer, den studerende har, og de arbejdsopgaver, som afdelingen skal have løst.

# BIDRAGER TIL MANGFOLDIGHED OG INNOVATION

## **Ansættelsen af studerende med flygtningebaggrund støtter op om virksomheders mål om mangfoldighed, hvilket bidrager til innovation.**

Mangfoldighed er en vigtig del af nogle virksomheders brand, og opfattes i sig selv som en værdi for virksomheden. Eksempelvis fremhæver nogle virksomheder, at mangfoldighed er en styrke, fordi det er med til at skabe innovation. Og netop de studerende fra projektet har fagprofiler og talenter, som støtter op om dette.

*“Vi lever simpelthen af at være innovative og vi har meget sådan et fokus på, at innovationen trives jo i mangfoldige teams” (ansat i virksomhed).*

Studerende med flygtningebaggrund ses af flere virksomheder som understøttende for at skabe mere mangfoldighed i virksomhederne. Det bidrager på den måde til virksomhedernes arbejde med både diversitet, innovation og inklusion. På den måde er studiejob-ansættelserne en konkret handling i virksomheden, som knytter an til CSR- og HR-strategier og målsætninger. Gennem deltidsansættelsesforløb i seks måneder får virksomhederne mulighed for at gøre sig erfaringer med ansættelsesforhold for flygtninge i en begrænset periode, hvilket er mindre risikofyldt end ordinære ansættelser.

Projektet har i den forbindelse bidraget til, at virksomhederne har kunne ansætte en ny medarbejder med talenter, som virksomhederne oplever de har en lettere mulighed for at komme i kontakt med gennem projektet end gennem deres almindelige ansættelsesprocedurer.

Virksomheder med CSR og HR for øje kan særligt opleve ansættelserne værdifulde, og er opmærksomme på at kommunikere om projektet både internt og eksternt for at synliggøre og promovere virksomheden eksternt.

*“Der er jo lidt prestige i det også for os (virksomheden). At kunne sige: “Vi har været en del af det her” (ansat i virksomhed).*

Set i et længere perspektiv kan virksomhedernes konkrete erfaringen med at have studerende med flygtningebaggrund ansat ideelt set skabe øget opmærksomhed på mangfoldighed i ansættelser på det danske arbejdsmarked. Og herunder værdien ved at ansætte studerende med flygtningebaggrund. Dette vil potentielt kunne bidrage til at skubbe på de strukturer, der gør det svært for studerende med flygtningebaggrund at få foden indenfor på arbejdsmarkedet i Danmark.

Det ligger dog ikke inden for rammen af dette projekt og denne evaluering at kunne konkludere i relation til denne værdiskabelse. Det vil kræve en fortløbende indsats i de danske virksomheder, som ligger ud over projektperioden for det aktuelle projekt.

*“Vi er en globaliseret og multikulturel virksomhed og derfor er det relevant, at vi også i Danmark møder og samarbejder på tværs af baggrunde og kulturer. På den måde får vi en bredere indsigt og forståelse af vores markeder og vi bliver trænet i multikulturel ledelse og samarbejde. Der bliver simpelthen lidt højere til loftet og horisonten bliver bredere – så det er ‘good for business’ også” (ansat i virksomhed).*



**VIRKEMIDLER VED STUDIEJOB  
FOR FLYGTNINGE**

I det følgende udfoldes de virkemidler, som er betydningsfulde for at de studerende og virksomhederne oplever, at ansættelsesforløbet er værdifuldt og til gavn for begge parter. I projektet er der etableret samarbejder med 4 virksomheder, der har udmøntet sig i konkrete ansættelser for 13 studerende.

Forudsætningen for indsatsen er, at ansættelsesforholdet mellem en studerende og en virksomhed kommer i stand. Her har projektets omdrejningspunkt været Foreningen Nydanskers rolle som brobygger mellem studerende med flygtningebaggrund og virksomheder. Rekruttering via Foreningen Nydansker har derfor været et centralt

virkemiddel for de forløb, der er blevet etableret. Derudover er der andre virkemidler, som har betydning for at skabe gode forløb, hvor både studerende og virksomheden oplever et udbytte ved ansættelsen.

Nedenfor er opstillet en model med syv virkemidler, som omhandler aktiviteter, metoder og aspekter ved projektet. Disse er på forskellige vis og i forskelligt omfang betydningsfulde for at få etableret og gennemført reelle studiejobforløb. Og i forlængelse heraf skabe udbyttet hos studerende og virksomheder. Hvert virkemiddel uddybes på de efterfølgende sider.



# REKRUTTERING VIA FORENINGEN NYDANSKER GIVER ADGANG TIL JOB

Rekruttering af såvel studerende som virksomheder foregår igennem Foreningen Nydanser. Det skyldes primært, at studerende med flygtningebaggrund møder nogle helt særlige udfordringer på arbejdsmarkedet, der vanskeliggør deres mulighed for at få et studiejob på almindelige vilkår.

“To be honest, to be true, I have applied for student jobs and wasn’t offered one. It’s very difficult to get one. So now that Foreningen Nydanser is coming into this and trying to negotiate the student position or a job for refugees, I think it’s a great thing ‘cause it helps” (studerende).

Med Foreningen Nydanser som gatekeeper foregår rekrutteringen via dialog og samarbejde med virksomhederne samt kendskab og kontakt til studerende med flygtningebaggrund.

“De store virksomheder lytter til [Foreningen Nydanser] på en eller anden måde. Så hvis jeg selv havde ringet til L’Oréal og havde sendt min ansøgning til dem, så tror jeg ikke, jeg ville få muligheden for at få et arbejde” (studerende).

Mens mange studerende med flygtningebaggrund er fagligt stærke, er de ofte afholdene med at søge bestemte jobs, fordi de ikke kan gennemskue ansøgningsprocesserne og mangler et netværk, som kan støtte dem. Samtidigt regner de ikke med at komme i betragtning til jobbet, fordi de forventer at blive diskvalificeret på baggrund af sprogkundskaber, ringe erfaring med dansk arbejdskultur, og fordomme om deres faglige kompetencer.

“I don’t know how they (virksomheden) felt before they hired me, but I think that if it wasn’t for Foreningen Nydanser I would not be able to get in and work at IBM” (studerende).

I den anden ende går virksomheder oftest efter kandidater, som de er sikre på, kan levere fra første dag, og derfor fravælges studerende med flygtningebaggrund også i et felt med mange ansøgere og hård konkurrence. Konsekvensen er derfor, at studerende med flygtningebaggrund og virksomheder meget sjældent kommer i kontakt med hinanden igennem de almindelige ansættelsesprocesser, hvilket er meget begrænsende for de studerendes mulighed for at få en fod indenfor på det danske arbejdsmarked.

Det er disse barrierer, som projektet hos Foreningen Nydanser overkommer ved at omgå de almindelige ansættelsesprocedurer, hvor studerende med flygtningebaggrund ofte sorteres fra.

Foreningen Nydanser har, via deres netværk og kendskab til både målgruppen og virksomhederne, mulighed for at etablere kontakter på en måde, som både de studerende og virksomhederne har tillid til. Virksomhederne oplever Foreningen Nydanser som en professionel partner med vigtige kompetencer, hvilket er med til at gøre projektet attraktivt for virksomheder.

“[Foreningen Nydanser] har simpelthen styr på målgruppen. De har styr på regler, lovgivning. De har styr på det her med at snakke med kommuner og jobcentre. Og det er ting, som vi ikke har forstand på. Men vi har forstand på at være gode arbejdsgivere, vi har forstand på at være gode mentorer. Så denne her arbejdsfordeling og de her tværsektorielle samarbejder og partnerskaber har været et meget vigtigt succeskriterie i det her” (ansat i virksomhed).

## FAGLIGE MATCH STYRKER GODE FORLØB

Det har stor betydning i ansættelsesforholdet, at de studerende lander et sted, hvor de kan bruge deres faglige kompetencer, fordi de også der er mest værdifulde for virksomheden og har størst mulighed for at sikre sig et studiejob på almindelige vilkår efter forløbets afslutning. Her foregår der et stort forarbejde i Foreningen Nydansker, som giver gode muligheder for at skabe match mellem fagligheden hos den studerende og virksomheden. Samtidig er betingelserne for Foreningen Nydansker, at de hverken har en stor pulje af studerende eller deltagende virksomheder. De faglige match, der skabes er altså de bedst mulige match inden for rammerne.

"[Foreningen Nydansker] får rigtig, rigtig mange informationer, når en afdeling ligesom tilmelder sig og ud fra det, går de jo så ud i deres netværk og siger, "Hvad er det så for en slags studerende, som vi kan matche til denne her afdeling?". Og det er de altså super skarpe til" (ansat i virksomhed).

Matchprocessen gennem Foreningen Nydansker opleves af de studerende som en forudsætning for at komme i betragtning til et studiejob. Ved Foreningen Nydanskers ageren som brobygger mellem de studerende og virksomhederne får de studerende således en mulighed, som de oplever, at de ellers ikke ville have fået. Samtidig giver rekrutteringen via Foreningen Nydansker også virksomhederne adgang til nogle andre kandidater, end de ellers har adgang til, og på den måde kan de få kandidater med stærke kompetencer og stor vilje til at lykkes.

"De [studerende] skaber, altså rigtig meget værdi ude i de afdelinger. Selvfølgelig også fordi de er rigtig gode fra Foreningen Nydansker i forhold til at match de studerendes faglige kompetencer. Så der har de i hvert fald som udgangspunkt og fra starten af været gode til at lave de match" (ansat i virksomhed).

Ved at lade Foreningen Nydansker, som har en helt anden faglighed end virksomheden, være partner i rekruttering uddelegerer virksomheden et stort ansvar, som de selv er vant til at varetage.

De virksomheder, som har et længere samarbejde med Foreningen Nydansker bag sig fra andre projekter og indsatser, giver særligt udtryk for, at det er vigtigt, at en aktør som Foreningen Nydansker påtager sig rollen, som brobygger mellem studerende og virksomheder.

Når denne rolle og dens værdi er tydelig for virksomhederne, kan det styrke kommunikationen og samarbejdet med virksomhederne. Dette kan også understøttes gennem længerevarende samarbejder.

"Forløberer (på samarbejdet) er en ret lang historik og gode erfaringer med vores partner: Foreningen Nydansker. Og set i bakspejlet, så ville jeg heller aldrig gøre det her uden en solid partner. Altså det ville være min vigtigste anbefaling" (ansat i virksomhed).

Nogle virksomheder giver udtryk for, at det i et match mellem virksomhed og studerende, udover faglige og kompetencemæssige parametre, også er væsentligt at have fokus på den studerendes interesse for den specifikke virksomhed. Herunder det brand og den branche som virksomheden er en del af. Dette har ikke været tydeligt i alle ansættelser. Nogle virksomheder vurderer, at samstemmende interesser eller at den studerende udviser nysgerrighed for de produkter, som er centrale i virksomheden er vigtige i gode match.

Dette samstemmer analysen på tværs af de studerende oplevelser, hvor en kombination af faglighed og interesse for fagområdet er understøttende for gode forløb for såvel studerende som virksomheder.

## BUDDY SKABER TRYGHED I ANSÆTTELSEN

Et af projektets fokusområder er, at de studerende får tildelt en buddy, når de starter i virksomheden.

Det skaber tryghed for de studerende at have en buddy, som de ved, man kan henvende sig til, når der er brug for hjælp eller støtte under ansættelsen.

*"I think it's great. It's something that was very important and helped me a lot, so I think it was great. It was something very good" (studerende).*

Buddy'en har, sammen med den nærmeste leder, indblik i den studerendes situation og trivsel, og fungerer som en løbende støtte for den studerende under ansættelsen.

Buddy'en er typisk en medarbejder, der sidder tæt på den studerende i afdelingen, eller en anden studerende, der har den samme type arbejdsopgaver. Den studerende ved, at han/hun altid kan gå til buddy'en og spørge om råd og hjælp. Det sikrer, at den studerende trives og at der er nogen, der er opmærksom på ham eller hende.

*"If I had any questions, I could just ask it and [my colleague] would explain it to me. And the buddy as well. I had a buddy where I would ask him about anything regarding my work" (studerende).*

Ordningen med buddies fungerer godt, fordi den gør kommunikationskanaler klare. Hvis man ikke er vant til et dansk arbejdsmiljø, kan det være svært at vide, hvornår og hvem man bør kontakte. Derfor virker det trygt at have en etableret kontakt, som man kan trække på. Her bliver buddyen en slags mediator, indtil den studerende bliver mere fortrolig med resten af afdelingen.

*"Vi havde så aftalt internt i afdelingen at tage godt imod hende og give hende en kontaktperson som buddy, som hun kunne føle sig tryk ved. Så der ikke er 15 nye personer, hun skulle forholde sig til lige pludselig. Men der er én person, hun kunne henvende sig til. Udover mig. Og det virkede rigtig fint. Og som tiden så gik og man lærte hinanden lidt bedre at kende, så blev det så selvfølgelig til flere og flere" (ansat i virksomhed).*

I spørgeskemaundersøgelsen svarer 10 ud af 12, at deres buddy har været tilgængelig for dem, når de har haft brug for det. Men enkelte oplever, at det til tider har været svært at få den rette støtte, og at deres kolleger og ledere er for travle til at hjælpe dem.

*"My buddy was supporting, but many time I couldn't get the right support. I think that is because of lack of time and people so busy" (studerende).*

## RUMMELIGHED I AFDELINGEN SKABER GODE FORLØB

Det er et afgørende virkemiddel, at ledelse og medarbejdere i de respektive afdelinger, er villige til at støtte og guide den studerende lidt mere, end hvad de kan være vant til med andre studentermedhjælpere.

De studerende er ofte dygtige fagligt, men har ingen eller meget begrænset erfaring fra det danske arbejdsmarked. Den selvfølghed, som ansatte, der kender den danske kultur og omgangsform, kan gå til et job med, er netop det, som de studerende med flygtningebaggrund ikke har.

For at understøtte gode ansættelsesforløb, for såvel studerende som virksomheder, kræves, at de respektive afdelinger vil afsætte tid og medarbejderressourcer, der langsomt integrerer den studerende, så der skabes tryk på arbejdspladsen og i løsning af opgaverne.

Det kan fx dreje sig om omgangsformen i afdelingen og rollefordelingen ved opgaver, som er uvant for den studerende. Herunder den måde den studerende tager imod opgaver og stiller spørgsmål på. Der kan også være nogle faglige og tekniske issues, som den studerende skal vænne sig til at gøre lidt anderledes, fx i andre computerprogrammer osv.

*"It's a lot of investing time and introducing someone to a corporate environment without necessarily expecting to receive any help back. But the expectations need to be bare minimum there, and I think I struggled a bit with that (...) I need to accept that it is time invested in a person, that we're trying to integrate in the Danish society and a corporate work and that's about it" (buddy i virksomhed).*

De mest velfungerende ansættelser er, når der i afdelingen tages et fælles ansvar, så det fx ikke er en buddy, der alene overlades med opgaven med at integrere den studerende i virksomheden.

*"Yes. So it was in our department we said, "That it is a good idea. Let's be a part of this programme", and our manager applied for it. It is a chance for us to be socially responsible, so why not try? Why not try it? So it was more about why should we not?" (ansat i virksomhed)*

Det understøtter gode forløb, når ledelsen støtter konkret op ved at have kontakt til og fx opstarts- og afslutningsmøde med den studerende. Ligeledes har det betydning, når det er en medarbejder i afdelingen, der påtager sig en rolle som støtteperson (buddy) for den studerende.

Desuden udtrykker nogle virksomheder, at det har betydning, hvis studentermedarbejderens ansættelse – i hvert fald de første seks måneder – er finansieret centralt eller gennem HR-afdelingen. Herved er udgiften ikke en belastning for den enkelte afdeling, hvilket kan øge mulighederne for at nye afdelinger vil ansætte studerende med flygtningebaggrund.

*"Som leder i en forretningsenhed, hvis du i øvrigt skal sidde samtidig og kigge på dine penge og spare og sådan noget, så er du nok mere tilbøjelig til at tage en student, som bare er flyvende og super effektiv fra dag et, ikke? Så vi har ligesom sagt: "Nå, men de første seks måneder, det holder vi separat fra forretningsenhederne", så det også rent faktisk har været lidt en gulerod for dem at ansætte en, ikke?" (ansat i virksomhed)*

# JOB PÅ ALMINDELIGE VILKÅR UNDERSTØTTER INTEGRATION PÅ ARBEJDSMARKEDET

De studerende får erfaring med et 'rigtigt' studiejob. Selvom de studerende er rekrutteret igennem Foreningen Nydansker og vedbliver med at have en kontakt til dem, er deres arbejdsvilkår og opgaver de samme som for andre studerende i virksomheden.

*"Det der var vigtigt fra vores side, det var jo, at det skulle være et rigtig job. Altså at vi skal ikke finde på noget, fordi det skal ikke være sådan nogle barmhjertighedsgerninger, der ikke findes i virksomheden, fordi så bliver det heller ikke respekteret. Det skal være sådan, at den person, der kommer ind i det job, at der virkelig er brug for den person, ikke? Så vi skulle også finde de rigtige jobs" (ansat i virksomhed).*

De studerende føler sig under deres ansættelse ikke behandlet anderledes, fordi de har været igennem en anden ansættelsesproces. Et væsentligt aspekt er, at de studerende er ansat på almindelige vilkår, hvor virksomheden betaler for deres ansættelse og hvor studentemedarbejderen forventes at kunne løse opgaver i afdelingen. Det giver et godt grundlag for at blive integreret i virksomhedens arbejdsmæssige og sociale fællesskaber sammen med kolleger og andre studerende i virksomheden.

*"I felt that I was treated equally with my colleagues, because we were all contributing" (studerende).*

Det former ligeledes de erfaringer og kompetencer den studerende tager med sig. Deres erfaring i virksomheden er ikke anderledes, fordi de er rekrutteret igennem Foreningen Nydansker. Programmet i projektet adskiller sig her fra andre initiativer som fx mentorordninger eller en ansættelse under særlige vilkår.

De studerende opnår altså ordinær jobberfaring ved at blive ansat i en rigtig stilling, hvilket styrker deres generelle muligheder for at blive integreret på det danske arbejdsmarked.

Halvdelen af de studerende i programmet har efterfølgende fået forlænget deres ansættelse, og nogle er blevet ansat i en regulær studenterstilling udenom Foreningen Nydansker. For dem, der bliver forlænget, er det en sejr, fordi de nu ved, at de er ansat på baggrund af deres kompetencer. Det viser, at projektets centrale virkemiddel, nemlig rekrutteringen, ofte er det der skal til, for at de studerende kommer i deres første job, og efterfølgende kan få længerevarende og bæredygtig kontakt til arbejdsmarkedet.

*"Now I can say that I'm in IBM on my own. No more with Foreningen Nydansker. But what they've done, they offered me this opportunity to have this position, and to now put my own effort to gain it, to stay there. But I don't think if I was going to apply on my own that I was going to get in there. I don't think so" (studerende).*

# ANSÆTTELSE HOS ANERKENDT VIRKSOMHED ER ET KVALIFIKATIONSSTEMPEL

Jobberfaring fra en større virksomhed, som er bredt anerkendt i Danmark, er et vigtigt virkemiddel for værdiskabelsen for de studerende.

I projektet har de studerende været ansat i større virksomheder med en international profil. De studerende oplever, at netop disse ansættelser giver dem bedre muligheder på arbejdsmarkedet fremover.

“[The student job] is an asset actually that I’m getting. Because, working in a tech company like IBM, when you finish your study and looking for a job and having that in your CV - it’s something that is an asset. Something that opens doors you know” (studerende).

Når de gennem et ordinært studiejob kan sætte en anerkendt virksomhed på deres CV, giver det en konkret synliggørelse af de studerendes kvalifikationer, som i sig selv kan skabe mulighed for næste ansættelse.

“I am not sure whether I got my new internship because of my Rambøll experience or my skills from university. They did not ask me questions about Rambøll. But I think it is an advantage in your CV to have been in a good Danish company, so I can get something in my portfolio, but I can’t really be sure” (studerende).

Selv når de studerende blot fortæller andre, at de har job hos en international virksomhed, som er alment kendt, eksempelvis Novo Nordisk, giver de udtryk for at blive anerkendt som kvalificeret arbejdskraft. Dette har de hidtil manglet for at få succes i deres jobsøgning på det danske arbejdsmarked.

“When I say I have experience from a much known international company as Novo Nordisk, people are surprised and it makes me special as a refugee” (studerende).

Oprustningen af de studerendes CV sker ved, at de tilegner sig konkrete kompetencer via studiejobbet, hvilket gør dem attraktive på arbejdsmarkedet.

Virksomhederne understøtter ofte dette aktivt ved at give den studerende skriftlige anbefalinger og hjælp til CV’et.

“They helped me with my CV and gave me a recommendation letter” (studerende).

Men det handler i høj grad også om den funktion, CV’et har i dag. Det at have “noget på CV’et” er i en moderne virksomhedskultur afgørende for at blive opfattet som ‘ansættelig’ (*employable*).

At have et anerkendt virksomhedsnavn på CV’et bliver en del af den studerendes personlige brand og et stempel på, at de er fortrolige med de omgangsformer og forventninger, der er på det danske arbejdsmarked. Virksomhederne giver på den måde en garanti for de studerendes kvalifikationer og erfaring, der giver legitimitet på arbejdsmarkedet, og giver den studerende et meget bedre grundlag for at finde job fremover. Det er netop denne anerkendelse af kvalifikationer, som studerende med flygtningebaggrund ofte mangler.



# LØBENDE SPARRING HOS FORENINGEN NYDANSKER SKABER TRYGHED I FORLØBET

Foreningen Nydanser fungerer under forløbet som en sparringspartner, hvor de løbende tager telefonisk kontakt til både virksomheden og den studerende for at følge op på begge parter oplevelse af ansættelsen undervejs.

“I was contacted by them every few months during my time there, asking how I was doing, how I felt about being at Novo Nordisk. They also contacted my manager asking for feedback on how I was doing, and they got really positive feedback” (studerende).

For nogle studerende giver det tryghed at være i dialog med Foreningen Nydanser.

“It gave me a good feeling, that Foreningen Nydanser contacted me and asked how I was doing. I felt like someone cared about me” (studerende).

For den studerende er Foreningen Nydanser en part, som de har tillid til. De er generelt glade for, at de løbende bliver kontaktet for at følge op på forløbet. Kontakten kan også være med til at sikre fastholdelse i programmet, hvis den studerende føler sig udfordret, og kan kontakte Foreningen Nydanser for støtte.

Virksomhederne oplever, at Foreningen Nydanser er en vigtig samarbejdspartner i forhold til at have studerende med en flygtningebaggrund ansat. Hvor den løbende kontakt mellem foreningen og virksomhederne opleves som væsentlig for at fastholde samarbejdet og et fælles værdiset.

“Det der stadig er vigtigt er, at der er godt samarbejde mellem Forening Nydanser og den virksomhed som nu de her flygtninge kommer til at blive en del af, for at sikre, kan man sige, at man har det samme værdigrundlag” (ansat i virksomhed).

Det skaber tryghed for virksomheder at indgå i forløbet, når de ved, at Foreningen Nydanser følger op, og at der er nogen, de kan kontakte for at få sparring og hjælp, hvis der opstår behov under de studerendes ansættelse.

“I think once in two months or something, someone from Foreningen Nydanser would contact me and ask me, “How is it going? Are there any issues? What is my feedback regarding [the student]?”. So they were constantly in contact, which is quite nice. I mean actually we all had a very good experience and I say it on behalf in my colleagues also: It was a very positive experience and I could imagine if there were some issues, then it would be very, very crucial that they keep in contact. But they get in contact, getting feedback, so that was very nice also” (ansat i virksomhed).

# RESULTATER

## SUCCESKRITERIER OG RESULTATER FOR STUDERENDE

I nedenstående skema fremgår projektets succeskriterier og de resultater, som de studerende har opnået. I venstre kolonne oplistes succeskriterierne, som projektet forventede at kunne opfylde for de studerende gennem et studiejob i en dansk virksomhed. I højre kolonne oplistes resultater fra spørgeskemaundersøgelsen, hvor de studerende er blevet spurgt til deres udbytte ved at have en seks måneders ansættelse i en dansk virksomhed.

Der er en høj svarprocent ved spørgeskemaerne, hvor 12 ud af 13 studerende har besvaret skemaet efter de første seks måneders ansættelse. Som det fremgår af nedenstående skema, er fem ud af seks

succeskriterier opfyldt.

Resultaterne viser, at der kun er 4 ud af 12 studerende (33 %), der har forbedret deres fagsproglige kompetencer. Dette er mindre end halvdelen af det forventede (70 %). På de fem andre succeskriterier er der flere studerende end forventet, som opnår de forventede resultater. Vægtige resultater er, at halvdelen af de studerende har fået forlænget deres ansættelse, hvilket er 30 % mere end forventet. Desuden oplever 91 % af de studerende, at de har øget deres chancer for at få et job i fremtiden, hvilket er mere end 20 % over det forventede.

Succeskriterier	Resultater
70 % opnår øget forståelse af dansk arbejdsmarkedskultur	10 ud af 12 (83 %) har fået mere viden om arbejdskultur i DK
20 % bliver fastholdt i studiejob hos virksomheden efter det seks måneders forløb	6 ud af 12 studerende (50 %) har fået forlænget ansættelsen hos virksomheden
70 % forbedrer deres fagsproglige kompetencer	4 ud af 12 (33 %) svarer, at de har forbedret deres professionelle sprog
70 % opnår øget netværk i en relevant branche	11 ud af 12 (92 %) har udvidet deres professionelle netværk
70 % opnår øget chance for fremtidigt kompetencesvarende job	10 ud af 11 (91 %) oplever, at de i høj eller nogen grad er kommet tættere på at få et job efter endt uddannelse i DK
70 % føler sig bedre rustet til jobsøgningen i Danmark	

# STUDERENDE FÅR EN FOD IND PÅ ARBEJDSMARKEDET

Et vigtigt resultat ved projektet er, at studerende med en flygtningebaggrund får en fod ind på det danske arbejdsmarked.

*“That’s exactly the push we need as refugees to start our practical life in terms of knowing where to go and where we can show our full potential in the Danish society” (studerende).*

Projektet har muliggjort, at studerende med flygtningebaggrund får jobberfaring på lige vilkår med andre studerende i anerkendte virksomheder i en dansk kontekst.

Alle studerende oplever, at det er meget svært at få et job, også selvom de har sendt rigtig mange ansøgninger. Med studiejobbet bliver den dør åbnet – både til stillinger i den virksomhed den studerende har været i studiejob i eller i andre virksomheder.

*“It’s also an asset when considering your future as a student working, adding an experience in a tech company like IBM. It’s really a door opener” (studerende).*

Jobberfaringen er det, der åbner de studerendes muligheder for at blive en del af det danske arbejdsmarked.

Jobberfaringen på det danske arbejdsmarked styrker de studerendes kompetencer på alle parametre (faglige, personlige, sociale, professionelt netværk). Dette giver mulighed for, at de kan opruste deres CV.

Netop forbedring af CV’et fylder hos de studerende. Samtlige svarer, at deres CV er blevet forbedret. De studerende giver udtryk for, at netop det, at de igennem studiejobbet får papir på deres kompetencer, er et udbytte, som vægtes højt. Det fremstår lige så vigtigt,

som de kompetencer de tager med sig fra studiejobbet.

*“The program helps people to integrate in Danish society and understand Danish working culture, so it brings value for both young trainee and labor market” (studerende).*

Indsatsen i projektet er en praksis, hvor en non-profit organisation og erhvervslivet indgår et konkret samarbejde for at give studerende med flygtningebaggrund et studiejob. Et særligt aspekt ved indsatsen er, at Foreningen Nydanser har en central rolle som brobygger mellem de studerende og virksomhederne. Alle studerende og flere samarbejdspartnere i virksomhederne giver udtryk for, at Foreningen Nydanskers fokus og aktiviteter er helt afgørende for indsatsens resultater. Brobyggerfunktionen, hvor Foreningen Nydanser har fokus på at hjælpe kandidater ind på arbejdsmarkedet, kan ses som en forudsætning for, at studiejobansættelserne bliver realiseret. Herigennem etableres fundamentet for værdiskabelsen hos både de studerende og i virksomhederne.

Erfaringerne fra dette projekt kan række ind i andre organisationer, projekter og praksisser, hvor intentionen er at støtte studerende med flygtningebaggrund i at få en fod ind på arbejdsmarkedet i Danmark.



# CENTRALE UDFORDRINGER OG ANBEFALINGER

## UDFORDRINGER OG SEKS ANBEFALINGER

Projektperioden har givet indblik i såvel udfordringer som potentialer ved at etablere og gennemføre studiejob for studerende med flygtningebaggrund.

I det følgende går vi tættere på de centrale udfordringer, som er blevet synlige gennem projektperioden, og udfolder i tråd hermed de anbefalinger, som vanskelighederne giver anledning til at fremsætte.

Evalueringen giver herved indblik i opmærksomhedspunkter, som kan bidrage med læring for indsatsens parter og dermed understøtte det videre arbejde med indsatsen.

Samlet udmønter læringen fra projektet sig i seks nedenstående anbefalinger:

### Anbefalinger

- » » Prioritér at rekruttere studerende, som har studeret mindst 1 år i Danmark
- » » Fasthold fleksibilitet for den studerende under ansættelsen
- » » Styrk klarhed om forventninger til afslutningen af forløbet
- » » Brug ambassadører i virksomheder og eget netværk mere aktivt i rekrutteringen af virksomheder
- » » Tydeliggør brobygningsfunktionens værdi overfor virksomheder
- » » Styrk afdelingernes engagement, så den studerende modtages og inkluderes som en ligeværdig kollega

## STUDERENDES BEHOV OG TIMING

For at give de studerende de bedste forudsætninger for at varetage et studiejob er der en række forhold, som det anbefales at have en ekstra opmærksomhed på i den fremadrettede indsats.

### » » **Prioritér at rekruttere studerende som har studeret i Danmark mindst 1 år**

For de studerende med flygtningebaggrund står et studiejob højt på deres ønskeliste. Det er en mulighed, som de sjældent vil takke nej til. Det gør dem på den ene side meget engagerede, men det kan også betyde, at de ikke er bevidste om, hvornår timingen for et studiejob er bedst for dem. I rekrutteringen af studerende kan det derfor være et opmærksomhedspunkt, hvilket uddannelsessestimer den studerende er på. Der er eksempler på studerende, som er meget tidligt i deres uddannelse (fx 2. semester), der udtrykker, at de har følt sig pressede med mange aktiviteter på studiet samtidig med studiejobbet. Det har for dem været vanskeligt at balancere både et studiejob og en uddannelse i Danmark, hvor begge dele har været nyt for dem. Det kan indikere, at der kan være fordele ved at tilbyde studiejob, når de studerende har været en del af studieaktiviteterne i en dansk kontekst i mindst 1 år. Det betyder, at de studerende inden studiejobbet har gjort sig erfaringer i en dansk studiekontekst, og er mere parate til at bruge deres faglige viden i praksis og indgå i et team i en virksomhed.

### » » **Fasthold fleksibilitet for studerende under ansættelsen**

Under ansættelsen kan det, uanset hvilket semester den studerende er på, være en udfordring for de studerende at skulle balancere et studiejob og studieaktiviteter.

Her kan der peges på, at der i afdelingen skal være en opmærksomhed på at planlægge arbejdstid individuelt og være åben over for en løbende justering. Flere studerende udtrykker, at det er betydningsfuldt, at afdelingen er fleksibel, ift. hvornår arbejdstimerne (15 timer/ugl.) lægges. Dette af hensyn til, at studieaktiviteterne kan varetages, og at den studerende ikke bliver presset af arbejdspladsen til at prioritere jobbet over studiet.

Yderligere bør det have en opmærksomhed i afdelingen, at den studerende arbejdsopgaver tilpasses 15 timer ugentligt. Nogle studerende har til tider arbejdet mere uden at involvere afdelingen i dette, da den studerende meget gerne vil gøre det godt i virksomheden og løse opgaverne der stilles.

### » » **Styrk klarhed om forventninger til afslutningen af forløbet**

Nogle studerende har oplevet, at der har været uklare forventninger om ansættelsesforløbets afslutning. Det er fx kommet til udtryk ved, at de studerende har været usikre på mulighederne for at fortsætte i virksomheden og hvad der skulle ske efter seks måneders ansættelse. Her er et særligt opmærksomhedspunkt, at virksomhedernes forventninger til de studerende under en ansættelse på seks måneder bør være tydelige fra start og evt. justeres, hvis betingelserne for at opfylde disse er blevet ændret under ansættelsen. Flere studerende oplever, at det tager tid at blive fortrolig med at arbejde i en helt ny virksomhedskultur. Herunder at fx Coronaepidemien har begrænset den fysiske tilstedeværelse i virksomheden, og studerende havde et behov for at få længere tid til at lære organisationen at kende.

## REKRUTTERING AF VIRKSOMHEDER

Rekrutteringen af virksomheder har været en af projektets centrale udfordringer.

Foreningen Nydansker har brugt ressourcer på at komme i kontakt med og få skabt samarbejder med (nye) virksomheder særligt gennem mail og telefonisk kontakt til virksomhedernes HR-afdelinger.

Et stort antal virksomheder (115) er blevet kontaktet, hvoraf de fleste er større og en del også internationale virksomheder. Ca. 20 virksomheder er umiddelbart interesserede, men har aktuelt ikke mulighed for at deltage. I sidste ende er det blot blevet til et samarbejde med fire virksomheder. Der er gennemført studiejobforløb med én ny virksomhed og tre virksomheder, som tidligere har samarbejdet med Foreningen Nydansker om andre indsatser, fx mentorforløb.

Foreningen Nydansker har selv kun afvist ganske få virksomheder, der stillede højere krav end Foreningen Nydansker mente var realistisk. Fx virksomheder, der har efterspurgt studerende, der taler flydende dansk eller som læste en specifik uddannelse, der ofte ikke er repræsenteret blandt de studerende med flygtningebaggrund.

Vanskelighederne med at rekruttere virksomheder kan skyldes flere forhold. Her kan et aspekt være, at virksomheder, som ikke har et eksplicit CSR-fokus (socialt ansvar) eller målsætninger om diversitet og mangfoldighed, har sværere ved at afsætte ressourcer og se værdien i at have en studerende med flygtningebaggrund ansat. I tilknytning hertil kan det være vanskeligt for virksomheder, at lade en ny samarbejdspartner, som Foreningen Nydansker tage et stort ansvar i rekrutteringen af en ny medarbejder.

Et andet aspekt kan være timing med den aktuelle samfundsmæssige dagsorden. Her er integration af flygtninge pt. mindre præsent på den politiske- og samfundsmæssige dagsorden i Danmark end tidligere (2015-2016), hvor der ankom flygtninge til Europa.

Et tredje aspekt kan handle om, at der i projektet har været fokus på at etablere samarbejde med virksomheder gennem en top-down tilgang. Projektgruppen har kontaktet nye virksomheder gennem HR-ledelsen, hvilket har haft en meget lav succesrate (én virksomhed). Omvendt har projektgruppen fået enkelte henvendelser fra Foreningen Nydanskers frivillige mentorer, som gerne vil gå i dialog med den virksomhed, de arbejder i om at kunne ansætte en flygtning i studiejob. Dette kan give anledning til at overveje, hvordan samarbejder med virksomheder kan etableres ad andre veje og i højere grad ad en bottom-up tilgang.

For nye virksomheder, som ikke har samarbejdet med Foreningen Nydansker tidligere, kan det tage tid at blive fortrolige med foreningens tilgang og rolle i samarbejdet. Samtidig udtrykker de virksomheder og studerende, som har deltaget i projektet, at det har været meget værdifuldt at deltage i projektet. Derfor er der gode potentialer for, at studiejobforløb kan komme flere studerende med flygtningebaggrund til gode, hvis rekrutteringen af virksomheder kan styrkes. I den forbindelse kan det være hensigtsmæssigt at gøre mere brug af de aktører og samarbejdspartnere, som allerede kender Foreningen Nydanskers arbejde, for at rekruttere nye virksomheder og samarbejdspartnere.



# FREMME REKRUTTERING AF VIRKSOMHEDER

## ›› Brug ambassadører i virksomheder og i eget netværk mere aktivt i rekrutteringen af virksomheder

Ved at bruge ambassadører til at udbrede erfaringerne fra indsatsen og fra Foreningen Nydanskers arbejde mere generelt kan dialogen med nye og interesserede virksomheder styrkes, hvilket på sigt kan være med til at skabe flere studiejob for flygtninge.

I nogle virksomheder har samarbejdspartnere udtrykt, at de meget gerne vil dele deres erfaringer fra studiejobforløbene med andre, og at de gerne deltager i aktiviteter, som kan udbrede indsatsen til flere virksomheder. Her kunne en mulighed være, at Foreningen Nydansker inddrager ambassadører i virksomheder som en del af rekrutteringen. Nye virksomheder kunne fx inviteres til inspirationsmøde, hvor indsatsens værdi, resultater og virkemidler synliggøres, og hvor ambassadører fra virksomheder kan indgå i dialogen med de nye virksomheder. Herved kan de nye virksomheder få indblik i konkrete erfaringer i andre virksomheder og få afklaret de spørgsmål, som kan melde sig.

I projektet har det geografiske fokus været på hovedstadsområdet, men inspirationen og udbredelsen af erfaringer fra projektet anbefales at blive udbredt til andre områder, fx Aarhus, Aalborg og Odense.

I Foreningen Nydanskers eget netværk, fx de frivillige mentorer, kan der være en ekstra velvilje ift. at videreformidle indsatsen i eget virksomhedsnetværk.

Foreningens eget netværk kunne med fordel tages mere aktivt i brug som interne ambassadører, der har en direkte adgang til en virksomhed og dermed kan være et element i at styrke rekrutteringen af virksomheder.

Gennem inddragelse af såvel interne som eksterne ambassadører kan erfaringer fra projektet deles med flere virksomheder i Danmark, og Foreningen Nydanskers arbejde bliver synliggjort for flere. Dette vil også kunne bidrage til, at flere virksomhedstyper og virksomhedsstørrelser, fx mindre danske virksomheder, kan blive en del af samarbejdet og indsatsen. Enkelte studerende nævner, at de tidligere har haft et job i en mindre dansk virksomhed, hvor der var en tættere kontakt til kollegaer i dagligdagen og en uformel omgangstone, som gav en rar og inkluderende stemning.

## MATCH AF VIRKSOMHED OG STUDERENDE

Det har i nogle tilfælde været en udfordring at få virksomhederne med på Foreningen Nydanskers tilgang i matchprocessen. Det har skabt bekymringer i projektgruppen, som har forsøgt at imødekomme virksomhedernes ønsker.

En central aktivitet i projektet har været, at Foreningen Nydansker skulle have en afgørende rolle i at matche studerende og virksomheder. Dette har været vanskeligt for nogle virksomheder at indgå i, da de har ønsket at holde ansættelsessamtaler med de studerende. Foreningen Nydansker har i nogle tilfælde indvilliget i dette, og har deltaget i ansættelsessamtalen sammen med den studerende. Jobsamtalen har dog ikke altid ført til ansættelser, men til et afbrudt samarbejde. Og det kan peges på at ordinære jobsamtaler er et element, der kan modvirke intentionen i programmet om at understøtte studiejobansættelser for flygtninge.

Denne udfordring kan være et udtryk for, at særligt virksomheder, der er nye samarbejdspartnere for Foreningen Nydansker, er uvante med, at en ekstern aktør, som Foreningen Nydansker, har en meget aktiv rolle i en ansættelsesproces. Desuden at virksomheder, der har en CSR-profil har lettere ved, at koble sig på indsatsen end virksomheder, der i mindre grad vægter sociale initiativer, som en del af kerneforretningen.

For mange virksomheder er det en ny praksis, at en forening har en central rolle i ansættelsesprocessen, som virksomhederne selv plejer at varetage. Derfor kræver det en særlig indsats fra projektet ift. at tydeliggøre værdien og nødvendigheden af Foreningen Nydanskers tilgang og funktion i match-processen.

### » Tydeliggør brobygningsfunktionens værdi overfor virksomheder

I indsatsen for at skabe studiejob for flygtninge har Foreningen Nydansker en vigtig rolle som brobygger mellem de studerende og virksomheder. Dette har både til hensigt at skabe værdi for de studerende og for virksomheder, og det sikrer, at der etableres ansættelser.

Brobyggerfunktionen skal støtte den studerende i ansættelsesprocessen, hvor Foreningen Nydansker agerer mediator mellem den studerende og virksomheden. Dette er et væsentligt behov hos de studerende for at få et første studiejob.

Både studerende og virksomheder påpeger, at Foreningen Nydanskers viden om og kontakt til studerende med flygtningebaggrund er et vigtigt afsæt for den tillid, som såvel studerende som virksomheder har til foreningen.

Virksomhederne skal derfor kunne være mere tilbageholdne i etableringen af det første ansættelsesforhold for en studerende og have tillid til, at Foreningen Nydansker kan løfte denne opgave. Virksomhederne skal også være parate til at ansætte en studerende uden at have mødt vedkommende på forhånd. Dette kan på den ene side virke uhensigtsmæssigt for virksomheden, men er på den anden side en central pointe: Projektet skal give plads til, at flygtninge kan få mulighed for at gøre sig erfaringer med at være på en dansk arbejdsplads. Det bidrager brobyggerfunktionen til ved at skabe adgang til og tryghed for studerende i deres første ansættelse.

Det er ikke en let opgave, som Foreningen Nydansker her påtager sig, da der fra virksomheders side kan opstå modstand på at deltage i indsatsen. Men det er omvendt en nødvendig rolle, som alle studerende og også flere virksomheder betoner som helt afgørende for at skabe studiejob for flygtninge. Ligeledes understøtter brobygningsfunktionen gode forløb og også mulighederne for forlængelse af ansættelserne.

Et vigtigt aspekt i matchprocessen er at sikre faglige og niveaumæssige match. I tilknytning hertil anbefales det at der spørges mere direkte til den studerendes interesse for at arbejde i netop den pågældende virksomhed (Novo Nordisk, L'oreal, osv.)

Herved får virksomhederne et grundigt indblik i den studerendes motivation for virksomhedens produkter, arbejdsfelt og branche, hvilket kan fremme gode matchprocesser, der giver virksomhederne større tryghed ved at ansætte studerende, de ikke har mødt forud for en ansættelse.

Rollen som brobygger indbefatter, at der i match mellem virksomheder og flygtninge balanceres mellem på den ene side de studerendes behov og ressourcer, og på den anden side virksomhedernes behov og mulige barrierer for at ansætte en studerende med flygtningebaggrund.



## AFDELINGENS INVOLVERING I DEN STUDERENDE

Virksomheder med en CSR-profil kan åbne døren for en studiejobansættelse, og der kan være en umiddelbar forventning om, at der tages et socialt ansvar i virksomheden. Men der er i projektet enkelte eksempler på studerende, som har oplevet, at de har været meget alene med deres opgaver og i mindre grad har været en del af et team i afdelingen. Det har betydet, at de har haft begrænset kontakt til såvel ledelse som medarbejdere, hvilket har givet dem et mindre udbytte af ansættelsen.

*"I would like to suggest you to make sure that students are working in a place where they can get involve in Danish team, so they are speaking Danish and learning the Danish way of work" (studerende).*

Nogle virksomheder giver udtryk for, at det kan være svært at involvere studerende i teamet, når den studerendes arbejdstid er 15 timer ugentligt, og den studerende derfor ikke indgår fuld tid i afdelingens arbejde.

De studerende er generelt tilfredse med at få selvstændige opgaver, og oplever at få støtte fra deres buddy i løbet af ansættelsen. Men buddien kan ikke stå alene som ansvarlig for at støtte den studerende. Hvis der ikke er opbakning fra ledelsen og medarbejdere i afdelingen, som er indstillede på at støtte op om, at den studerende bliver integreret i afdelingen, vil værdiskabelsen ift. netværk og erfaringer med dansk arbejdskultur være begrænsede for den studerende.

### » Styrk afdelingernes engagement, så den studerende modtages og inkluderes som en ligeværdig kollega

For at understøtte gode ansættelsesforløb, som skaber gode resultater for både studerende og virksomheder, skal afdelingerne være gearet til at involvere sig i den studerende, som var studentermedhjælperen en hvilken som helst anden ny kollega.

De studerende kan ofte fagligt løse de opgaver, de bliver stillet, men er uvante med at arbejde på en akademisk arbejdsplads i Danmark. Her er det en fordel, hvis der i afdelingen er en opmærksomhed på, at det ofte er flygtningens første erfaring med et job i Danmark. Det er en styrke, når medarbejderne har en nysgerrighed overfor den studerende. Herunder er indstillede på at understøtte, at den studerende kan deltage i afdelingens aktiviteter og får erfaringer med så mange aspekter af en jobansættelse som muligt.

De bedste resultater opnås, når den studerende matcher afdelingens almindelige opgaver, så der ikke "opfindes" studentstillinger, der ikke ellers ville blive opslået. Hvis virksomheden rent faktisk har brug for arbejdskraften, er der større chance for, at den studerende integreres i teamet og evt. kan fortsætte efter forløbet i en ordinær studentstilling.