

## Kriterier för lärande exempel /lovande praktik

### **Teori og kendskab**

KHRS ApS er en servicevirksomhed inden for Facility Management, der har eksisteret siden 1981 med primær beskæftigelse indenfor hotel- og erhvervsbranchen. Vores services opfylder ”Servicenormen” og er akkrediteret af DS (Dansk Standard), hvilket er kundernes garanti for høj kvalitet, ordentlighed og god moral. Vi har en overenskomst med 3F og er medlem af DI Arbejdsgiverforening og HORESTA Arbejdsgiverforening. Vi har altid haft en udpræget kulturel rummelighed og taget vores ansvar som aktør i det danske samfund alvorligt. I 2006 udvidede vi vores eksistensgrundlag og sigtede mod for alvor at få implementeret vores mærkesager og CSR-politik i vores virksomhedspraksis gennem succesfulde projekter i samarbejde med kommuner, STAR og SIRI.



### **KHRS' CSR og vinder af første Københavns Kommunes Erhvervspris**

KHRS' virksomhedsansvar, Corporate Social Responsibility (CSR) sociale og miljømæssige forhold er en forankret del af vores business model og forretningskultur. Vores stærke CSR-politik tager afsæt i både vores mangeårige arbejde med socialt ansvar igennem integrations – og beskæftigelsesfremmende projekter samt vores hensyntagen til miljøet. Derfor er vi stolte over at have vundet den første Københavns Kommunes Erhvervspris i 2016 i kategorien ”Miljø og socialt ansvar”.

### **Projekt ”Gribskovmodellen Point 44”**

Idéen om at undervise og opkvalificere startede allerede i 2006, hvor KHRS ApS sammen med Gribskov Kommune og Integrationsministeriet udviklede en særlig undervisningsmodel bedre kendt som ”Gribskovmodellen Point 44”. Modellen var dengang målrettet en særlig gruppe kvinder fra ikke vestlige lande. Kvinderne havde større sproglige, helbredsmæssige og sociale begrænsninger for at kunne komme i arbejde. Den samlede beskæftigelseseffekt var således 60%.

Point 44 modellen blev udviklet til Branchepakkemodellen, som forskellige kommuner arbejder med i dag, og anvendes til opkvalificering og arbejdsmarkedsintegration af ufaglærte flygtninge, familiesammenførte og langtidsledige.

### **Projekt "I mål med job"**

I 2007 startede KHRS samarbejde med Hvidovre Kommune med et lignende projekt. Projektet var målrettet langtidsledige kvinder med anden etnisk baggrund i alle aldersgrupper med helbredsproblemer. Det lykkedes at få over 50% kvinder i arbejde.

### **Projekt "Virksomhedscenter"**

Projektet kom til verden i 2008 i samarbejde med Københavns Kommune, og har eksisteret i 4 år.

Projektet var en opkvalificerings- og indslusningsindsats målrettet de svageste ledige målgrupper med ringe eller ikke eksisterende faglige kvalifikationer og langvarig ledighed.

### **"New Ressources" Sammen om integration**

I 2016 udviklede KHRS ApS sammen Københavns Kommune og Jobservice Danmark (STAR) opkvalificeringsforløbet "New Resources". Nedenstående ses resultater for perioden 2016 til december 2018, som KHRS har opnået:

- 96 kandidater fra diverse kommuner startede op i forløbet
- 74 kandidater opnåede løntilskudsansættelse
- 55 kandidater kom i ordinær ansættelse

### **Undervisning i Branchedansk SIRI**

Som led i aftalen om mere virksomhedsrettet danskuddannelse til voksne udlændinge fra 2016, udbyder KHRS fra 2018 branchedansk undervisning på arbejdspladsen. Undervisningen foregår på dansk men understøttes med undervisningsmaterialer, som KHRS har udviklet på 9 forskellige sprog. Ordningen er økonomisk støttet af SIRI puljemidler.

- I 2016 indgik vi et samarbejde med Hellerup sprogskole, hvor deres undervisning af vores medarbejdere foregik i KHRS' egne faciliteter. Vi planlagde det således, at der efter vores brancheorienterede undervisningsgang blev afholdt et mindre opfølgingsmøde med sprogunderviseren fra Hellerup sprogskole med henblik på at

evaluere og sikre progression. Udover mulighed for løbende evaluering og opfølgning, lå der en strategisk overvejelse i at danskundervisningen blev afholdt i KHRS' faciliteter, i form af at den tætte relation mellem os som arbejdsgiver og sprogskole som institution blev mere synliggjort for deltagerne.

### **CSR-projekt "Udbredelse af virksomheders sociale ansvar" STAR**

Projektet er støttet af STAR med henblik på at få borgere langt fra arbejdsmarkedet i beskæftigelse gennem opkvalificering og håndholdt indsats.

Målet er, at KHRS skal opnå 50% af de 35 kandidater/borgere, som starter op.

#### ***KHRS har opnået 75%, mere end det estimerede mål!***

- 13 mænd har opnået ordinær beskæftigelse
- 12 ikke vestlige indvandrerkvinder har opnået ordinær/løntilskudsjob



KHRS deltager i Københavns Kommunes Code of Care med at ansvar for at udsatte borgere, der er tabt i systemet eller står udenfor arbejdsmarkedet, kommer tilbage på arbejdsmarkedet under bedste forudsætninger.

### **Sporskifte STAR (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering)**

*Projektet er støttet af STAR og bidrager til, at eksisterende ansatte som pga. nedslidning har svært ved at klare det job eller de opgaver, som de arbejder med, bliver på arbejdsmarkedet og får en ny jobfunktion i eller uden for virksomheden.*

*Projektet har været igangsat siden 1. september 2020 og har indtil videre omfattet deltagelsen af 20 medarbejdere. Størstedelen af de medarbejdere, som KHRS har valgt til at indgå i projektet og som derfor indgår i sporskifteordningen har mere end 15 til 30 års anciennitet hos KHRS.*

Gennem projekterne har vi opnået en grundlæggende indsigt indenfor de forskellige målgrupper, kulturforskelle, udfordringer, løsninger og sprogbarriere, som gør det svært for borgerne at begå sig i det danske arbejdsfællesskab. Den mangfoldige profil som KHRS har, samt de mange års erfaring med borgere er vores garanti for, at vi kan løfte opgaven. Vores opkvalificeringsforløb har altid været meget populære blandt deltagere, hvilket den høje tilfredshedsprocent blandt deltagerne bevidner om. Deltagerne er især glade for den individuelle tilgang, vi har i undervisningen. Gennem løbende opfølgning på deltagernes fremmøde og progression i form af individuelle samtaler gør vi vores absolut bedste for at forebygge frafald. KHRS underviser og træner deltagerne i et tempo, de kan følge med i og anvender undervisningsmetoder, der gør det nemmere for den enkelte at tilegne sig de fornødne faglige og sproglige kvalifikationer. Vores tilgang til feltet er anerkendende og individ-tilpasset, hvilket betyder, at forløb så vidt muligt tilrettelægges ud fra den enkeltes behov, kvalifikationer og forudsætninger.

At hjælpe udsatte borgere og integrationsborgere med at få fodfæste på det danske arbejdsmarked og at indgå socialt på tværs af netværk, er siden blevet en drivkraft, vi ikke går på kompromis med. Vores historik med vellykkede projekter og resultater har inspireret os til at føre integrationsopgaven til nye højder og videregive vores metodiske værktøjer, redskaber og erfaring til en styrket beskæftigelsesfremmende integrationsindsats.

### **Målgruppe**

Aktiviteterne er åbne og henvender sig til alle med behov for kompetenceløft, integration og udvikling. Målgruppen gælder alle ledige og beskæftigede integrationsborgere, langtidskontanthjælpsmodtagere, borgere med sprogbarrierer, flygtninge, ikke-vestlige indvandrerkvinder, manglende arbejdsidentitet, fysiske eller psykiske udfordringer etcetera. Vi arbejder også jobrettet med analfabeter til trods for massiv sprogbarriere, hvilket betyder, at sprogniveau er uvæsentligt. Dette handler om vores brug af visuelle elementer, sprog og kommunikationsmidler i undervisningen. Vi har altså en lang, dokumenteret erfaring og kompetencer til at støtte udsatte borgere i at gå fra passiv forsørgelse til ordinærbeskæftigelse – altså UD af systemet og IND i arbejdsfællesskabet. Vi opererer uden for danske grænser. Siden juni har vi nemlig også haft succes med at rekruttere og få svenske integrationsborgere i beskæftigelse. Indtil videre 17 kvinder og 10 mænd (Se bilag).

### **Forventet resultat**

Opkvalificering af borgeres kompetencer med anden etnisk baggrund har ikke kun en positiv effekt på borgerens arbejdsliv men også privatliv i form af flere elementer som opløfter en positiv forandring. Borgerne vil som forældre med en økonomisk stabilitet i form af arbejde kunne skabe bedre levevilkår samt fremtidsmuligheder for deres børn. Som lønmodtagere med styrket sproglige færdigheder, faglige og personlige kompetencer samt integration på arbejdsmarkedet vil disse forældre fremstå som rollemodeller for deres børn og deres udvikling. I form af bedre sproglige og kommunikative evner opnår disse forældre endvidere øget selvtillid til at involvere sig og deltage i hverdags- og sociale aktiviteter i forbindelse med børnene samt involverer sig i lokalmiljøets aktiviteter og tager del i samfundet socialt og arbejdsmæssigt. Forældrenes engagement og involvering skaber trivsel og motivation hos børnene og er med til at forme og fremme deres livskvalitet. Herudover fører en styrket forståelse og ejerskabsfølelse i samfundet til, at forældrene og børnene sammen er med til at bryde mønstret, som i vores optik er den centrale forhindring og trussel mod indvandrerforældres arbejdstilknytning, børnenes fremtidsmuligheder samt den generelle integration.

Succeskriterierne er, at borgeren oplever:

- Øget selvtillid og personlig udvikling
- En styrket arbejdsidentitet
- Et styrket grundlag blandt målgruppen for at indgå i sociale netværk
- Selvstændighed og flere handle- og udviklingsmuligheder
- Bedre håndtering af hverdagsmæssige udfordringer, herunder kommunikation og konflikthåndtering
- Bedre økonomisk stabilitet

## Forandringsteori

Målgruppe	Aktiviteter	Output	Outcome	Effekt	
Beskæftigede borgere med behov for at få løftet deres basale færdigheder	Erhvervsrettet undervisningsforløb i samarbejde med uddannelsesinstitution målrettet borgere med læse-, skrive-, eller regnevanskeligheder	Udarbejdelse af kompetenceprofil	Personlig- og faglig udvikling	Målgruppen understøttes og muligheden for beskæftigelse og fastholdelse forstærkes gennem uddannelse, efteruddannelse eller opkvalificeringskurser	
	Screenings-, motivationssamtaler af borgere med læse-, skrive-, eller regnevanskeligheder samt ordblinde med henblik på at præsentere den pågældende borger for sine handle- og udviklingsmuligheder	Systematisering af jobudvikling og fastholdelse	Fastholdelse og større trivsel		
		Tosproget undervisning understøtter tosprogede deltagere	Motivation til at forbedre sin tilværelse		
Ledige borgere med behov for at få løftet deres basale færdigheder	Opkvalificerende erhvervsrettet undervisningsforløb målrettet ledige borgere	Tilrettelæggelse af individuelt skræddersyet forløb	Bedre fastholdelse af målgruppen og øget produktivitet		Væksten fremmes og arbejdskraften udnyttes
		Midtvejstest, slutevaluering og effektmåling	Økonomisk selvstændiggørelse og øget jobmuligheder		
		Styrkelse af sociale relationer og netværksindgåelse	Øget engagement og fokus på tilgange og håndteringsmåder baseret på erfarings- og vidensdeling		

Forventningen er, at integrationsborgers arbejdsmarkedskendskab og -tilknytning etableres og at danske kulturelle normer og værdisæt integreres i deres hverdagspraksis således, at kulturelle sammenstød minimeres mens den kulturelle brobygning forstærkes. Med afsæt i kompetenceafklaring og behovsafdækning, er det hertil en forventning, at integrationsborgere opnår faglig, sproglig og personlig udvikling og oplever styrket kompetencer i forhold til at tænke løsningsorienteret.

## **Beskrivelse af indsats**

Med formålet om at fremme læring deltager borgere med sprogbarrierer i branche-specifik tilgang, hvilket betyder, at borgeren undervises og aktiveres inden for de områder som har relevans for dem. KHRS underviser og træner deltagerne på deres modersmål i et tempo, de kan følge med i og anvender undervisningsmetoder, der gør det nemmere for den enkelte at tilegne sig de fornødne faglige og sproglige kvalifikationer. Dette betragtes som en forudsætning for, at disse borgere kan fungere som medarbejder og klare arbejdsopgaver. Vi underviser visuelt på dansk ved hjælp af billeder og i forbindelse med praktisk træning anvender vi vores egne tosprogede mentorer. Udgangspunktet er, at borgerne med de rette opkvalificeringsværktøjer kan blive til stor nytte for samfundet og arbejdsmarkedet. Med vores perspektiv som virksomhed formår vi både at identificere styrker og svagheder ved eksisterende virksomhedsrettede indsatser og er derfor udrustet til at skabe et fundament, der bygger på meningsfyldt brugeroplevelse for borgeren. De præsenterede modeller bygger derfor på dokumenterede og afprøvede metoder, som vi gennem vores mangeårige målrettede og håndholdt beskæftigelsesrettede indsats med målgruppen har erfaret er vejen frem til udvikling.

I det følgende eksemplificeres et forløb, som processuelt illustrerer aktivitetsforløbet, der har til formål at forberede og understøtte borgerne til at begå sig på det danske arbejdsmarked.

**Målgruppe:** Borgere, der er tættere på arbejdsmarkedet. Deres begrænsninger kan være sprogbarriere, begrænset netværk og eller lettere fysiske og psykiske udfordringer. Her er der tale om de mere ressourcestærke aktivitetsparate borgere.

### *Uge 1*

- Individuel screeningssamtale
- Kompetence og ressourceafklaring

### *Uge 2 – 4*

- Uddybende screeningssamtale
- Kompetence og ressourceafklaring
- Individuel handleplan

### *Uge 5 - 7*

- Udarbejdelse og tilrettelæggelse af individuel plan og kandidatprofil/CV
- Forventningsafstemning
- Mentorcoaching
- Motivation
- Mini workshops

### *Uge 8-14*

- Interne træningsbaner
- Personlig jobmentor
- Relevante miniworkshops
- Måltrettet træningsbaner
- Praktik- og jobformidling
- Ugentlig progressionsmåling og evaluering

### *Uge 15 – 24*

- Eksterne træningsbaner
- Mentorstøtte i praktikperioden med henblik på fastholdelse
- Ugentlig progressionsmåling og evaluering

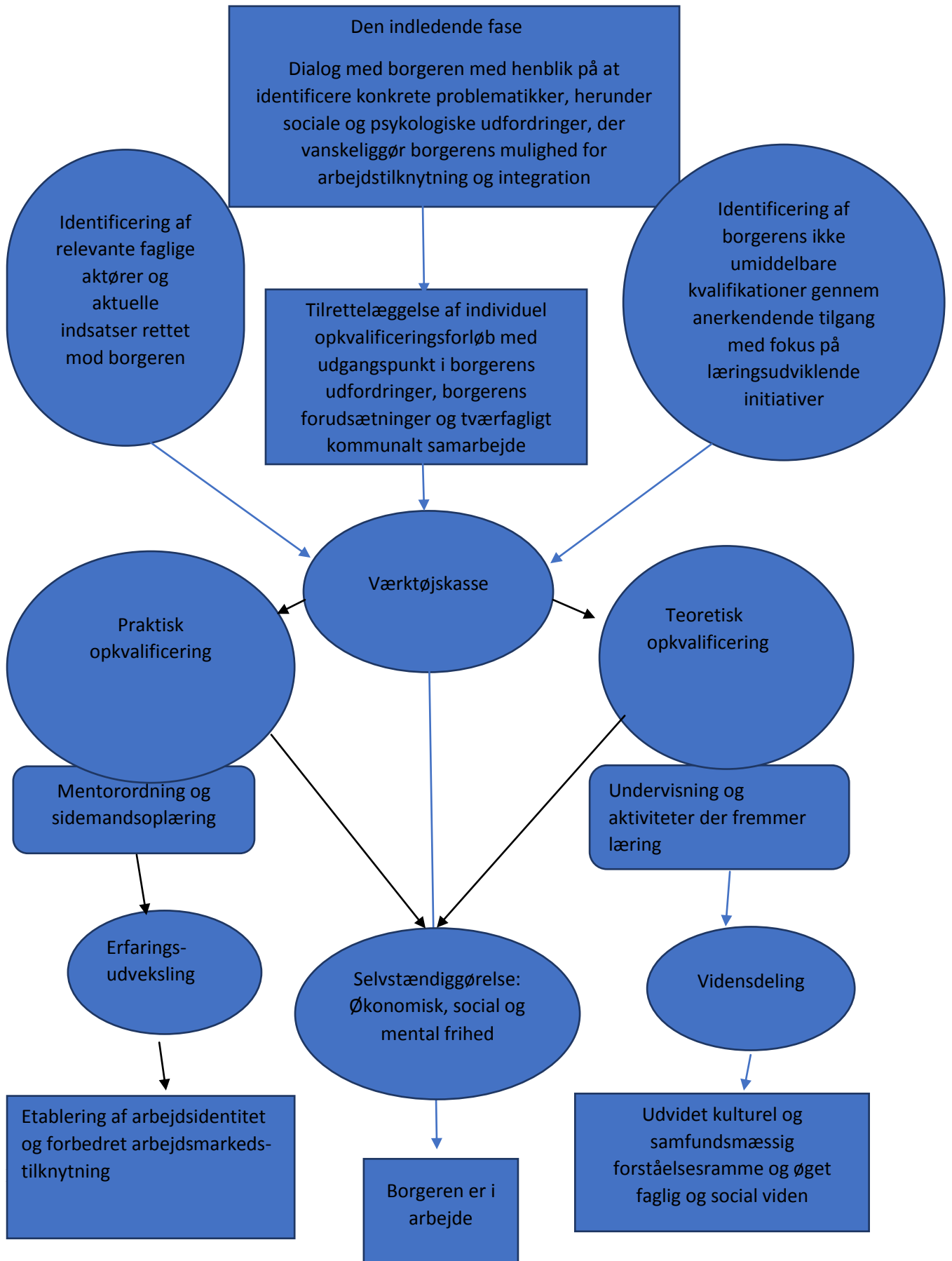
### *Uge 25 – 26*

- Udarbejdelse af leverandør-rapporter
- Vitas blanketter og andet relevant administrativt arbejde
- Afklaring

***\*Ugentlig opfølgning indgår under hele forløbet, og er derfor integreret i alle faser for indsatsen.***



## Strategi: Helhedsorienteret tilgang



## 1. Kompetencer



*Den helhedsorienterede tilgang*, som i arbejdet med målgruppen bør være udgangspunktet skal sikre, at målgruppen oplever faglig og personlig udvikling. Det langsigtede mål er her at styrke fastholdelsen hos borgeren gennem en anerkendende og motiverende tilgang. Udover at indsatsen muliggør, at borgerne afslutningsvist enten tilbydes en ansættelse, bliver jobparat, kommer i uddannelse og/eller blot klædt på til at besidde ordinær lønnede timer på det danske arbejdsmarked, kan forløbet føre til en afklaring om borgerens tilstand, eks. førtidspension eller fleksjob. Her lader en fleksibel tilgang til målgruppen og krav i forhold til arbejdstider og rutiner til at være det afgørende succeskriterium for den beskæftigelsesrettet indsats. For at overskueliggøre processen for borgeren, udleveres en uge/månedsskema senest en uge inden det planlagte. I tilfælde af ændringer i borgerens deltagelse, skal aktivitetsforløbet justeres og tilpasses af hensyn til borgerens tilrettelæggelse af øvrige aktiviteter, såsom sprogskole, virksomhedsplacering, behandling i sundhedssektoren, ordinært arbejde etc.,

Gennem vores mangeårige arbejde med målgruppen har vi erfaret, at vejen frem er et meget håndholdt og målrettet virksomhedsopkvalificering ved hjælp af virksomhedsmentorer. Vores ledelse opkvalificerer og videregiver metoder til vores nøglemedarbejdere, som får en grundlæggende indsigt i, viden om og oplæring i hvordan målgruppen skal motiveres, håndteres, aktiveres og ind i en indlæringsproces. Dette sikrer, at også borgere med sprogbarriere opnår de fornødne kvalifikationer, som arbejdsmarkedet efterspørger, således at de kan komme i arbejde. Med de rette opkvalificeringsværktøjer kan disse borgere blive til stor nytte for samfundet og arbejdsmarkedet.

Den løsningsorienterede, relationsopbyggende og anerkendende tilgang er altså udpræget og definerende for tilgangen til både kandidater, virksomheder og jobcentre blandt vores erhvervsmentorer. Vores erhvervsmentorer taler følgende sprog: Dansk, engelsk, arabisk, kurmanji, tigrinya, swahili, farsi, urdu, serbisk, kroatisk og bosnisk. Placeringen af nye kandidater sker med mentorer eller supervisorer, der taler samme sprog. Det er en effektiv metode til at skabe samhørighed og samtidigt grobund for udvikling. Vi underviser og træner deltagerne på deres modersmål i et tempo, de kan følge med i og anvender undervisningsmetoder, der gør det nemmere for den enkelte at tilegne sig de fornødne faglige og sproglige kvalifikationer. Dette betragtes som en forudsætning for, at disse borgere kan

fungere som medarbejder og klare arbejdsopgaver. Vi underviser meget visuelt på dansk ved hjælp af billeder, og i forbindelse med praktisk træning anvender vi vores egne tosprogede mentorer.

Vores egne mentorer/supervisorer har forskellige etniske baggrunde og stor erfaring med håndtering af målgruppen. Disse særlige sproglige og kulturelle kompetencer, mentorerne er i besiddelse af, kan med stor fordel bruges til at løse eventuelle misforståelser og andre udfordringer på vejen

### **Særlig indsats målrettet indvandrerkvinder**

En stor del af indvandrerkvinderne oplever sociale og kulturelle problematikker som blandt andet vedrører patriarkalske og kønsdomineret rammer, hvorfor arbejdet med deres integration og individualisering skal tilgås fleksibelt, tålmodigt samt helhedsorienteret. Vi har som en tilrettelagt indsats afholdt workshops, hvor eksisterende medarbejderstab af indvandrerkvinder og øvrige ledige indvandrerkvinder med og uden arbejdstilknytning får muligheden for at interagere med hinanden og i fællesskab udveksle udfordringer i hverdagslivet. Formålet med aktiviteten er, at indvandrerkvinderne gennem italesættelse, afspejling samt en kulturel og kønsmæssig forståelse kan agere som rollemodeller og sparringspartnere for hinanden og motiveres til at opnå beskæftigelse, udvikling og bedre livskvalitet. I opgøret mod undertrykkende, patriarkalske elementer, der modarbejder kvindens mulighed for at opnå arbejdsmarkedstilknytning, er det afgørende at inddrage de nære og familiære relationer i den tidlige proces i form af samtale, så man belyser og sikrer, at mandens kontrollerende eller familiens kulturelle perspektiv gøres op med. Når begge parter er på arbejdsmarkedet, kan man forvente, at et nyt, moderniseret værdigrundlag bliver del af hjemmets rammer, hvor ideen om ligestilling og det samfundsmæssige ansvar integreres i deres hverdagspraksis. Det vil ændre opdragelsesmønstrene og på sigt resultere i et brud med traditionelle kønsforestillinger, der vanskeliggør kvindens position på det danske arbejdsmarked.

### **Utförares bedömningar**

Borgerne oplever generelt bedre selvtillid, styrket forståelse for det danske samfund og sammenhængskraft. De oplever at være en mere og mere del af det danske fællesskab – specifikt arbejdsfællesskabet, hvilket giver dem en følelse af selvstændighed og samhørighed.

Se videoer af vores medarbejdere, hvor de selv sætter ord på deres udvikling her: [Home | KHRS Academy](#)

### **Dokumentation**

I forhold til projektets fremdrift og rapporteringen om denne, vil vi afholde statusmøder hver tredje måned, hvor projektledelsen, styregruppen, samarbejdspartnere og andre relevante aktører italesætter og evaluerer indsatserne herunder projektets fremdrift og foretager eventuelle overvejelser eller ændringer. Herudover vil der være løbende opfølgingsmøder mellem samarbejdspartnere og projektledelsen løbende telefonisk eller ved fremmøde alt efter behov og situation.

### **Spredning og implementering**

Vi vil have fokus på samt arbejde med at udbrede vores erfaringer fra projektet i form af formidling i vores netværk. Vi vil under vores formidling lægge vægt på vores gode erfaringer samt succesfulde historier med henblik på at skabe et positivt og realistisk billede af socialt ansvar. Vi vil fremføre vores erfaringer ved oplæg til virksomhedsnetværk, workshops, virksomhedsbesøg osv. Formidlingen og udbredelsen skal udover oplæg også foregå ved hjælp af flyers, video samt gennem sociale medier. Vi vil yderligere formidle projektet generelt til de aktører vi samarbejder og kommunikerer med, hvor vi vil omtale projektet som værende positivt og relevant.

Projektets metoder og aktiviteter vil vi videreformidle til relevante jobcentre samt til relevante arbejdspladser og kunder primært i servicebranchen løbende under projektet, således at disse vil drage nytte for andre også. Vi ønsker ligeledes at sprede de erfaringer og resultater, vi gør os gennem dette projekt til andre virksomheder, kunder og samarbejdspartnere efter projektets afslutning. Vi vil yderligere under netværksmøderne anbefale overfor samarbejdspartnerne og andre relevante aktører at videreformidle deres erfaringer og realiserede resultater til deres omgivelser, således vi opnår den bedst mulige udbredning af projektet. Endvidere vil vi opfordre samarbejdspartnerne til fortsat at anvende og vedligeholde aktiviteter og metoder i det videreførende arbejde efter projektets afslutning.

### **Forskning /utvärdering**

Efter research kan vi udlede, at der er flere igangværende projekter finansieret af Nordisk Ministerråd med en centrering om integration, herunder 'Learning to live in a new Country – everyday social integration'. Vi kan dog konkludere, at vi differentierer os fra øvrige ved, at

vi både er en arbejdsgiver, som primært beskæftiger sig med facility management og hertil med anerkendte projekter i samarbejde med myndigheder og aktører. Med vores mangeårige erfaringer og multikulturelle baggrund ser vi os selv som en central aktør, der varetager rollen af et jobcenter, en uddannelsesinstitution og arbejdsgiver ved både at kompetenceudvikle og opkvalificere integrationsborgere samt ansætte dem.

Vi har derfor en unik profil, hvilket er en fordel i forhold til projektet. Vejen til styrket arbejdsmarkedstilknudning og bedre integration er derfor gennem en veletableret platform, hvor relevante aktører kan dele viden og udveksle erfaringer med hinanden og vigtigst af alt sprog med mening. Som udviklings- og innovationsorienteret arbejdsgiver er vores opfattelse er, at en helhedsorienteret indsats samt et individuelt erhvervsrettet sprogundervisningsforløb er vejen frem til at få flere integrationsborgere i beskæftigelse og fastholde dem på arbejdsmarkedet. Med vores perspektiv som virksomhed formår vi derfor både at identificere styrker og svagheder ved eksisterende virksomhedsrettede indsatser og er derfor udrustet til at skabe et fundament, der især for integrationsborgeren bygger på en meningsfyldt brugeroplevelse.

Vores opkvalificeringsmetode er succesfuld grundet dens agilitet og individuelle tilpasning af undervisningen, som er skræddersyet og tilpasset den enkelte borgers behov og forudsætninger. Vores nøglemedarbejdere refererer direkte til os og holer os opdateret med udviklingen for den enkelte. Hertil afholder vi opfølgning- og trivselssamtaler, hvor vi spørger medarbejderen indtil hvordan det går og hvor der er plads til forbedringer.

Danskundervisningen er tilrettelagt efter kursistens behov, og selve træningen foregår ud fra nogle pædagogiske undervisningsmetoder og i et tempo, de kan følge med i.

For at bevare den høje deltagertilfredshed og sikre succesfulde resultater, evalueres kursisternes faglige niveau ved opstart både teoretisk og praktisk på arbejdspladsen. Derefter evalueres niveauet ved midtvejsmålinger og afslutningen af projektet. Dette gøres blandt andet ved brug af skriftlige tests, progressionsmåling der indikerer det faglige niveau ved opstart samt den faglige udvikling ved 2. og 3.test. Vi laver kvantitative målinger på baggrund af testene og kan ved hjælp af målingerne se inden for hvilke faglige områder kursisten er stærkest og svagest.

### **Deltagerens syn**

Efter endt forløb giver kursisterne konstruktiv feedback til spændende emner, og de kan give udtryk for, hvad de ønsker at få repeteret. KHRS behandler disse elevudtalelser som

kvalitative data, der kan virke kvalitetsfremmende for undervisningen og forbedre det faglige niveau. Vi har bidraget til, at deltagerne er kommet tættere på arbejdsmarkedet med øget teoretisk og praktisk viden. Derudover er udtryk for, at kursisterne synes om vores forløb og responderer positivt på dette er, at de henviser deres familie og venner til os – enten i forbindelse med opkvalificering eller arbejde. Målgruppen er mere motiverede, har fået bedre selvtillid samt styrket sociale relationer, hvilket vi anser som værende et afgørende succeskriterium i forhold til et opløftende nordisk integrationssamarbejde. Se igen en af vores medarbejder fortælle om sit forløb: [Home | KHRS Academy](#)

### **Økonomi**

Der er stor økonomisk besparelse i det her. Ledige borgere koster samfundet dyrt, hvilket seneste data viser. Vi henviser til Cabi, den sociale beregner, der illustrerer, hvor meget vi har sparet den danske stat for ved at hjælpe integrationsborgere ud af systemet og ind i arbejdsfællesskabet.

# Cabi – den sociale beregner 2016-19

## KHRS 2016

### 1. Besparede offentlige udgifter i alt pr. år

I alt pr. år **7.132.000 kr.**

### 2. Skatteindtægt i alt pr. år

I alt pr. år **7.220.000 kr.**

### Samfundsmæssig gevinst i alt pr. år

Samlet beregning **14.352.000 kr.**

Virksomheder indtæller selv de oplysninger, som den samfundsmæssige gevinst beregnes ud fra. Læs noterne til Den Sociale Beregner for at se hvilke forudsætninger, der ligger til grund for beregningerne.



## KHRS 2017

### 1. Besparede offentlige udgifter i alt pr. år

I alt pr. år **8.054.000 kr.**

### 2. Skatteindtægt i alt pr. år

I alt pr. år **8.901.000 kr.**

### Samfundsmæssig gevinst i alt pr. år

Samlet beregning **16.955.000 kr.**

Virksomheder indtæller selv de oplysninger, som den samfundsmæssige gevinst beregnes ud fra. Læs noterne til Den Sociale Beregner for at se hvilke forudsætninger, der ligger til grund for beregningerne.



## KHRS 2018

### 1. Besparede offentlige udgifter i alt pr. år

I alt pr. år **12.514.000 kr.**

### 2. Skatteindtægt i alt pr. år

I alt pr. år **12.425.000 kr.**

### Samfundsmæssig gevinst i alt pr. år

Samlet beregning **24.939.000 kr.**

Virksomheder indtæller selv de oplysninger, som den samfundsmæssige gevinst beregnes ud fra. Læs noterne til Den Sociale Beregner for at se hvilke forudsætninger, der ligger til grund for beregningerne.



## KHRS 2019

### 1. Besparede offentlige udgifter i alt pr. år

I alt pr. år **6.470.000 kr.**

### 2. Skatteindtægt i alt pr. år

I alt pr. år **7.267.000 kr.**

### Samfundsmæssig gevinst i alt pr. år

Samlet beregning **13.737.000 kr.**

Virksomheder indtæller selv de oplysninger, som den samfundsmæssige gevinst beregnes ud fra. Læs noterne til Den Sociale Beregner for at se hvilke forudsætninger, der ligger til grund for beregningerne.



## Uppføljning av insatsen – monitorering

Løbende opfølgning og statusmøder mellem relevante aktører vil være en central del af evalueringen. Identificering af løbende udfordringer, gennemgang af projektaktiviteter og yderligere italesættelse af relevante emner skal danne grundlag for opfølgnings- og statusmøderne. Evalueringen skal sikre, at eventuelle forhindringer og problematikker løses, samt at projektet går i den rigtige retning ud fra de planlagte succeskriterier og mål. Evalueringen skal hermed også indeholde en effektmåling og kvalitetssikring, hvor virksomhederne og relevante aktører forud for evalueringsmødet skal have udspurgt borgere og medarbejdere, i forhold til hvilken effekt projektaktiviteterne har haft på dem og deres udvikling. Borgerne og medarbejdernes oplevelser er afgørende for, om projektets overordnede mål er blevet realiseret, hvorfor disse betragtes som værende centrale for evalueringen og dets udfald.

## Länk till hemsida

Hvorfor vælge os5 | KHRS Academy - [www.khrsacademy.dk](http://www.khrsacademy.dk)