

Evaluering af Projekt Flygtninge i hotel- og restaurationsbranchen

– et netværk af frivillige
mentorer gør en forskel.

Udarbejdet af seniorkonsulent
Jesper Pedersen, Cabi

1. Resumé

Virksomheder inden for hotel- og restaurationsbranchen mangler arbejdskraft, både ufaglært og faglært. Samtidig står en række flygtninge uden for arbejdsmarkedet. De vil gerne forsørge sig selv og blive "fri af systemet".

Projektet består af følgende centrale elementer:

- Opkvalificeringskursus til flygtninge af 4 ugers varighed, hvor de opkvalificeres til at løse opgaver inden for restaurations- og hotelbranchen.
- Efterfølgende praktikforløb, fortsat sproguddannelse, ansættelse og fastholdelse i job, samt evt. videreuddannelse.
- Etablering og uddannelse af frivilligt mentor- og sprogmakkerkorps, som understøtter flygtninges vej på arbejdsmarkedet, i praktik, job og eventuel videreuddannelse. Nogle af de frivillige er overvejende sprogmakkere, mens andre overvejende er mentorer.

Det typiske forløb for en flygtning i projektet er, at flygtningen efter opkvalificeringskurset tilknyttes en virksomhedspraktik og en frivillig mentor eller sprogmakker fra virksomheden eller civilsamfundet. Der arbejdes med flygtningens sprog- og arbejdsmarkedskundskaber. Når flygtningen ansættes i et ufaglært job arbejdes der fortsat med sprog- og arbejdsmarkedskundskaberne med henblik på videre karriereudvikling, fx gennem uddannelse til et faglært job. Flygtningen skal bestå sprogtest /eksamen for at kunne komme ind på VUC mhp. 8., 9. og 10. klasse og muligvis videre til erhvervsskolen. Ofte er der fokus på dette videre perspektiv sideløbende med sprogpraktikken og evt. job.

Erfaringen fra projektet er, at det er forholdsvis "nemt" at gå fra opkvalificering og praktik til job, hvis mentorerne og sprogmakkerne løbende arbejder med flygtninges sprog- og kulturbarrierer.

Den store udfordring kommer i det første ufaglærte job, hvor flygtningen er "tilfreds" med at få en indkomst og dermed stagnerer i sprog- og karriereudviklingen med fare for at falde fra. Her spiller mentor- og sprogmakkeren en afgørende rolle i at motivere og støtte flygtningen i en sprogmæssig udvikling med henblik på at kunne klare danskprøverne og blive i stand til at tage videre uddannelse til faglig arbejdskraft, som branchen efterspørger.

Nogle af flygtningene overgår derfor fra ufaglærte jobs til uddannelse og/eller lærlingejob i branchen. Nogle tager uddannelse via VUC og kvalificerer sig dermed til optagelse på erhvervsskolen og har desuden aften- og weekendjobs i branchen.

Konceptet er nu blevet forankret i Esbjerg Kommune med fortsatte opkvalificeringskurser og sprogpraktikker og praktikker. Dertil kommer, at der fortsat er etableret et frivilligt mentor- og sprogmakkerkorps gennem organisationen Mentornetværk i Esbjerg/Varde, som er forankret i Frivilligcenteret i Esbjerg. Der er overvejende tale om frivillige mentorer fra civilsamfundet, som har forholdsvis intens kontakt med flygtningene, typisk ugentligt.

2. Projektets formål

Målet er at tiltrække og ansætte flygtninge i hotel- og restaurationsbranchen. De frivillige mentorer og sprogkøkkere knyttes til forløbet og medvirker til, at den enkelte flygtning får personlig støtte og bistand i forbindelse dels med opkvalificeringen og senere under praktik og ansættelse.

Matchet mellem mentor/sprogkøkker og borger har til formål at nedbryde de barrierer der kan være, når man som flygtning skal ind på det danske arbejdsmarked.

Projektperiode: December 2016 - juni 2019



Foto: Oliver Schmidt, Make Sense Film

3. Projektets målgruppe

Flygtninge der har erfaring fra hjemlandet med hotel- og restaurationsbranchen og nye flygtninge, der har interesse for job i branchen. Sekundær målgruppe: Frivillige mentorer og frivillige sprogkøkkere. Esbjerg kommune havde pr. januar 2016 i alt 450 ledige flygtninge. Dertil kommer, at der tilsyneladende er et ubegrænset antal mentorer.

Der har været 44 flygtninge på opkvalifikationskurser fordelt på 3 kurser á 4 ugers varighed. Kurserne er afviklet på Rybners Restaurant- og Kokkeskole, Esbjerg. Disse flygtninge har været eller er stadig matchet med en mentor eller sprogkøkker.

Derudover har der været 35 flygtninge tilknyttet virksomhederne, hvor de har været i praktik i projektperioden. Af dem er 15 ”røget” ud og ind af praktikker pga. af sygdom og ledighed.

Derudover er der en tredje gruppe på 15 flygtninge, som ikke har været på kurserne, men som har haft en mentor.

Så alt i alt har der i projektet været kontakt med 94 flygtninge, som har været matchet/i kontakt med vore mentorer og sprogkøkkere i en kortere eller længere periode.

Mentorer og sprogkøkkere:

Der er i alt 58 mentorer og sprogkøkkere tilknyttet projektet. Heraf har 27 mentorer og sprogkøkkere deltaget i begge uddannelsesstilbud. 11 har deltaget i mentorkurset og 16 har deltaget i sprogkøkkerkurset. Fire frivillige har ikke været på kursus. 17 virksomheder har sendt en eller flere ansatte på kurserne mentor og sprogkøkker (disse 17 indgår i de 50 virksomheder, der har modtaget en flygtning).

De 17 virksomheder sendte 35 på kursus, heraf 17 på begge kurser, 4 på mentorkursus og 14 på sprogkøkkerkursus. De 35 fungerer som mentor og eller sprogkøkker i dag. Heraf 28 mænd og 16 kvinder.

4. Projektets resultater

Projektet har været i kontakt med 94 flygtninge, som alle har været i mere end en praktikperiode:

- 6 flygtninge er IGU ansat på 6 forskellige virksomheder inden for hotelbranchen, Esbjerg Kommune, heraf
 - 2 flygtninge er færdiguddannede og ansat i virk.
 - 4 flygtninge bliver færdige til sommer 2019
- 8 flygtninge er rejst fra kommunen
- 9 flygtninge er ledige/sygemeldt

Resten, dvs. 71 er i ordinært arbejde, uddannelse eller praktik. På grund af persondataforordningen ved vi kun, hvor mange der er gået fra opkvalificeringskurset i praktik, men ikke hvor mange, der er kommet i job og uddannelse.

Projektet har derudover:

- været i kontakt med 50 virksomheder
- afholdt 3 opkvalifikationskurser à 4 ugers varighed på Rybners
- afholdt 4 mentorkurser
- afholdt 5 sprogmakkerkurser
- afholdt 5 erfa-møder
- afholdt temadag for mentorer/sprogkakkere og mentee mhp orientering om overdragelse til den nye organisation og afslutning på dette forløb.

I projektets start var det meningen, at virksomhederne skulle finde mentorer blandt deres ansatte. Dette er dog ikke lykkedes i det omfang, man håbede på. Derfor er der blevet rekrutteret frivillige mentorer og sprogkakkere andre steder, bl.a. pensionister. Fordelen ved frivillige mentorer og sprogkakkere er for det første, at der er større sandsynlighed for succes med et match, fordi arbejdspladsen og de ansatte tages ud af ligningen.

For det andet giver det et mere sikkert rum for flygtningen til at udtrykke deres bekymringer, undren samt plads til, at det kan handle om andet end arbejdet. Der kan også være mange private og familiære problemstillinger, der tynger flygtningen, og dette hører sig ikke altid til på en arbejdsplads, hvorfor den frivillige mentor kan være en bedre løsning.

Derudover er virksomhederne også begejstrede over at have en mentor/sprogkaker tilknyttet deres ansatte flygtninge, da dette giver en anden dimension til flygtningens udvikling end det jobmæssige. Den sproglige udvikling kan hurtigt stagnere, hvis flygtningen har et ufaglært job, hvor kommunikation ikke er så stor.

Derfor er det godt at have en sprogkaker, som fokuserer på personens samlede sprogkunderskaber, og ikke kun det sprog der bruges i den ufaglærte jobfunktion.

Forandringer som projektet har medført for målgruppen

Overordnet set har matchet mellem en flygtning og en frivillig mentor/sprogmakker været givende for flygtningens integration. De har forbedret deres danske sprogkunderskaber og forståelsen for kulturen og samfundet i Danmark og opnået forståelse for nødvendigheden af fortsat at videreudvikle sig både personligt, sprogligt og fagligt, selv om man er kommet i (ufaglært) job.

Flygtningenes perspektiv er som oftest at komme til at tjene egne penge, at komme ud af "systemet", og blive en "fri borger". Styrken ved det perspektiv er, at flygtningene er villige til at tage et hvilket som helst job, når bare der er penge i det. Svagheden i perspektivet er, at det i sig selv ikke øger interessen for at uddanne sig, selvom det på sigt vil forbedre jobchancer, løn og arbejdsvilkår.

Baggrunden for perspektivet er sandsynligvis, at arbejdsmarkedet i Syrien, Eritrea m.fl. ikke er uddannelsesorienteret, hvad angår håndværksområdet, samt de kultur og sprogbarrierer der er for videreuddannelse. De kompetencer flygtningene har, erhverves typisk ved sidemandsoplæring, og den enkelte kan have erhvervet færdigheder fra mange forskellige erhverv. Det opleves derfor svært for flygtninge at vælge et fast, langtidsorienteret fagligt perspektiv.

Det faglige perspektiv afhænger mere af, hvad der er mulighed for jobmæssigt her og nu. Sprogindlæring ses i en vis udstrækning i det samme perspektiv. Det skal være konkret til nytte, i forhold til at kunne begå sig. Groft sagt betyder det, at når flygtninge først er kommet i job, daler motivationen for sprogindlæringen.

Den frivillige mentorordning har derfor arbejdet med tre udfordringer hos flygtninge i deres praktik- og videre jobforløb, hvor fortsat sproglæring og uddannelse er nødvendig for at kunne begå sig på arbejdsmarkedet.

1. Sproglig barriere:

Sprogmakker/ mentor har en vigtig funktion i forhold til kontinuitet i sproglæringen, selvom man "kan nok"! Sprogmakkeren er vigtig som ugentlig samtalepartner. Hvis undervisningen foregår på arbejdspladsen, påvirker det indlæringen positivt. Både mentorer/sprogmakkere og forstander fra sprogskolen fortæller, at flygtningenes sproglige kompetencer udvikles hurtigt i samarbejdet med den frivillige og virksomheden. Forstander fra AOF Job og Dansk udtaler at "dem der får tilknyttet en sprogmakker er milevidt længere i integrationsudviklingen end de flygtninge, der ikke har".

Udover at flygtningene hurtigere udvikler et godt hverdagsprog grundet makkerskabet med mentor/sprogmakker, kan sprogmakkeren også hjælpe med at læse breve fra forskellige offentlige instanser. I disse breve kan sproget være fyldt med lovsprog og ukendt fagsprog.

Derfor kan det være en stor udfordring både at læse og forstå, men også efterfølgende at handle korrekt ud fra brevets instrukser. Her er det igen en stor fordel, at have en sprogmakker tilknyttet, der både kan hjælpe med sproget og har kendskab til det danske samfunds instanser og opbygning.

2. Kulturel barriere:

Mentor-ordningen i dette projekt adskiller sig fra de typiske erhvervsmentorordninger. I dette projekt har der ikke kun været fokus på at komme i job, men på fortsat at støtte, rådgive og udvikle flygtninge i deres udvikling på arbejdsmarkedet. Generelt bliver flygtningene i projektet klædt bedre på til at begå sig i den danske kultur og på det danske arbejdsmarked, når de har en mentor/sprogmakker tilknyttet. Dette giver dem rum til at stille spørgsmål, få vejledning og hjælp til at navigere i de offentlige instanser, forstå arbejdspladskulturen og blive integreret hurtigere.

Tidskulturen/ tidsforståelsen er forskellig i Mellemøsten og i Danmark. Indlæring mht. at komme og gå præcist er derfor central. Derudover skal flygtninge i passende omfang selv håndtere udfordringer i forhold til at møde op på jobbet. Det kan være transportproblemer, helbredsproblemer, læge- og tandlægebesøg m.v.

Her spiller mentor, en god kollega på jobbet eller lederen en central rolle i forhold til at se den pågældendes udfordringer med at udfylde jobbet. Det kan være familiemæssige forhold et tandlægebesøg eller andet, som man ikke kan håndtere selv.

En central dansk arbejdspladsnorm er, at arbejde og løn skal passe sammen. Samme løn for samme arbejde. Hvis der er balance, imellem det jeg giver, og det jeg får, så er jeg tilfreds. Denne mekanisme lever sit eget (stille) liv på arbejdspladsen, og hvis man ikke er tilfreds, går man ind til chefen og beder om lønforhøjelse eller rejser til en anden arbejdsplads.

Det er vores erfaring, at denne hverdagsmekanisme er sat ud af kraft for flygtningen. Dels er flygtningen i en relativ svag forhandlingsposition, og i nogle tilfælde anses vedkommende af ledelse og kolleger som en, der er der på særlige vilkår, og derfor ikke indgår i de uformelle forhandlinger om løn og arbejdsvilkår.



Foto: Oliver Schmidt, Make Sense Film

En særlig norm indenfor Horestaområdet er normen i forhold til pauser. Der kan være tale om en kutyme, der siger, at man holder sin pause, når der ikke er travlt. Denne konstruktion kan være svær at forstå for en udefrakommende person, som nemt kan læse situationen som, at "her arbejder man hele tiden - uden pauser". Efter et stykke tid vil arbejdspresset opleves som for stort, hvilket kan resultere i en sygemelding eller i en afbrydelse af arbejdsforholdet.

Mentorerne hjælper derfor flygtninge med de ad hoc-problemstillinger, der må opstå, og som flygtningen ikke selv ved, hvordan skal håndteres. Derfor er ordningen også til stor gavn, når det gælder flygtningens tilknytning til, forståelse for og integration i den danske kultur og dermed også arbejdspladskultur, samt den fastholdelse og videreudvikling, der er brug for.

3. Jobmæssig barriere:

I dette projekt ophører samarbejdet mellem mentor/sprogmakker og mentee ikke, når flygtningen kommer i job, som det ses i andre mentorordninger. Dette er ifølge projektets deltagere en klar fordel på flere fronter.

For det første forbedrer det muligheden for fastholdelse i job. Flere mentorer og sprogfolk deler opfattelsen af, at ordningen medvirker til fastholdelse.

For det andet medvirker det til videreudvikling i job. Uden videreudvikling i jobbet, er det oplevelsen, at flygtningen falder fra pga. isolering og stress. Deres evner rækker ofte til mere, end de ufaglærte funktioner de løser i jobbet, hvis de får mere sprog og påbegynder uddannelse.

Erfaringen viser, at de fleste flygtninge stagnerer og ikke kan komme videre fra deres arbejdsfunktion, hvis der ikke arbejdes med sproget. Det betyder, at de mister momentum og risikerer at falde fra.

Derfor har sprogfolkene i samarbejde med arbejdspladsen og sprogskolen haft til opgave at løfte sproget i job, så flygtningene kan komme videre og løse nye arbejdsfunktioner på et højere niveau eller ligefrem påbegynde en uddannelse.

På denne måde medvirker sprogfolkordningen til forebyggelse af frafald og til at løfte flygtningene både fagligt og sprogligt.

Når flygtningen kommer i job, er der til stadighed brug for at kunne afkode og tilpasse sig arbejdspladsmiljøet, som er helt anderledes end det flygtningene kommer fra.

Derfor kan der opstå mange spørgsmål, undren og frustrationer – både for arbejdsgiver og arbejdstager. Her er det en klar fordel, at mentor/sprogmakker kan træde ind og forklare og rådgive.

Derudover nævner flere mentorer og sprogfolk også, at de har en kontakt til arbejdsgiver, hvilket giver en god dialog om eventuelle problemstillinger og situationer.

Brugernes forandring

Det er en generel opfattelse blandt de frivillige mentorer og sprogfolk, at ordningen har forandret flygtninges situation positivt.

Dette gælder både den sproglige udvikling samt forståelsen for det danske samfund og kultur i og omkring arbejdsmarkedet.

Den unikke kombination i mentor- og sprogfolkerskab gør, at de kan give en helhedsorienteret indsats, hvor der både er plads til at arbejde med sproget, kulturforståelsen og de private problemstillinger, der kan opstå i mødet med det danske samfund og ad hoc-problemstillinger.

5. Centrale aktiviteter i projektet

Der er afviklet 3 kurser à 4 ugers varighed for flygtninge med det formål at opkvalificere dem til job i hotel- og restaurationsbranchen. Heraf:

- 2 kurser for generel opkvalificering inden for køkken og servering.
- 1 kursus med fokus på opkvalificering af IGU'erne, samt andre flygtninge.

Alle kurserne blev afviklet på Rybners Restaurant- og Kokkeskole, Esbjerg.

Indhold på de to første kurser:

- Grundtilberedning i restaurant og kantine
- Lunt og varmt køkken i cafeteria og kantine
- Råvarer i køkkenet
- Reducering af madspild
- Fremstilling og servering - kaffe, te og kakao
- Salg og service i gæstebetjening
- Servering og service ved a la carte

Kurset målrettet primært IGU forløbet:

- Service & Gæstebetjening v/konferencer
- Grundtilberedning i Restaurant og Kantine
- Kaffe og te inden for Restaurationsbranchen
- Bæredygtighed på Hotel og Restaurant
- Salg og service i gæstebetjening
- Dansk

Der er afviklet 4 mentorkurser med 38 deltagere og 5 sprogmakkerkurser med 43 deltagere, hvoraf 27 personer har været på begge kurser. I alt 54 personer har været igennem kurserne.

Det er særligt for dette projekt, at mentorerne/sprogmakkerne har haft mulighed for at tage begge kurser. Dette har vist sig at være en stor fordel, for som mange mentorer og sprogmakkere siger, så kan man ikke adskille den sproglige dimension og den kulturelle og private dimension. For at blive integreret bedst muligt, skal der arbejdes hele vejen rundt om flygtningen og ikke kun fokuseres på én ting. De to kursusaktiviteter supplerer hinanden og medvirker til, at mentorerne og sprogmakkerne efterfølgende kan rådgive, understøtte og hjælpe de tilknyttede flygtninge på en yderst kvalificeret vis.

Der er etableret match mellem mentorer/sprogmakkere og mentee via Integrationshuset i Esbjerg. Omfanget af møder mellem mentor/sprogmakker og mentee er op til de enkelte deltagere. Nogen mødes som minimum én gang om ugen i nogle timer, mens andre mødes flere gange og også ses privat med flygtningen og dennes familie. Derudover deltager flere mentorer og sprogmakkere også i møder, som flygtningen bliver indkaldt til. Dette kan være på jobcenteret, uddannelsesinstitutionen eller arbejdspladsen. Dette er for at give flygtningen tryghed og sikre, at alt er blevet forstået korrekt.

Mentorordningen i dette projekt adskiller sig fra andre mentorordninger på flere måder.

For det første har det været muligt at kombinere mentor- og sprogmakkerkurserne, så mentorerne har fået begge kurser.

For det andet har intensiteten og fokus for matchet mellem mentor og mentee været nytænkende. Hvor andre mentorordninger har fokus på erhvervsdelen i integrationen, har dette projekts ordning haft fokus på det hele menneske og de forskellige udfordringer og problemstillinger flygtningen og dennes familie står overfor i mødet med dansk kultur, sprog, arbejdsmarked m.m.

For det tredje er matchet mellem mentor og mentee ikke ophørt ved flygtningens ansættelse indenfor erhvervet. Derfor har mentor kunnet støtte flygtningen i mødet med en helt ny arbejdspladskultur og -regler. Dette har medført, at flygtningen har større sandsynlighed for at fastholde jobbet og komme videre med sin karriere.

6. Forankringstiltag

Der er truffet aftale med organisationen Mentornetværk i Esbjerg/Varde (En frivillig mentorordning, der matcher flygtninge-/indvandrerkvinder og -mænd med erhvervsaktive personer eller andre, som på anden vis er solidt forankret i det danske samfund.) om at de pr. 1.7.2019 får overdraget mentorerne, sprogmakkerne og mentees fra projektet.

Der har været holdt ERFA-gruppemøder med deltagelse af lederen Jette Holten og projektets mentorer, og der er planlagt et fælles initiativ (Temadag) for mentorerne og sprogmakkerne i projektet i Frivillighuset, hvor Mentornetværket har mødefaciliteter. Mentornetværket har andre tilbud både til mentorerne, sprogmakkerne og mentees end det projektet her har kunnet tilbyde. Der har været afholdt Afslutningsaften for alle deltagere mhp at videreformidle det vigtige budskab: Mentornetværket Esbjerg/Varde fortsætter vort arbejde!

Sidst men ikke mindst har Rybners Restaurant- og Kokkeskole, Esbjerg senest afviklet et opkvalificeringskursus på 5 uger med henblik på beskæftigelse i Hotel- og Restaurationsbranchen, med efterfølgende tilrettelagt 2-4 ugers praktik i branchen. Kurset blev afviklet i samarbejde med jobcentrene i Esbjerg, Tønder og Kolding og med støtte fra 3F, HORESTA, RAR og STAR.

Kurserne er bl.a. en vej til at få flygtningene ud i virksomhederne, så de via opkvalificering og praktik kan få en kontakt, der senere hen kan være vejen til ordinært job. Der deltog 17 på kurset. De fleste (15) er i gang med praktik eller i ordinær beskæftigelse i virksomheder i branchen.

Der var flere på kurset med flygtningebaggrund. Flere fra holdet har truffet aftaler med virksomhederne om egentlige uddannelsesforløb, bl.a. med henblik på at blive faglærte inden for branchen.

Der afvikles i august 2019 endnu et opkvalificeringskursus (5 uger) med henblik på beskæftigelse i branchen - og med særlig fokus på serveringsjobs. Aktiviteten er også denne gang ved Rybners Restaurant- og Kokkeskole, Esbjerg. Kurset er for den ovenfor beskrevne brugerkreds og arrangørerne er de sammen.

Forløbet påtænkes afviklet efter samme skabelon med screening i den første uge og dernæst 4 ugers undervisning i branchespecifikke læringsmål efterfulgt af 2-4 ugers praktik. Kurset henvender sig også direkte til målgruppen fra dette projekt: Flygtninge i Hotel og Restaurationsbranchen.

Forankring i kommunerne

De tilknyttede kommuner Varde, Vejen og Esbjerg, har været meget positive. Særligt Esbjerg kommune, der har en stor volumen, har foretaget forankringstiltag på baggrund af projektets resultater og erfaringer. Kommunen har implementeret sprogmakkerkurset i andre mentorordninger og i beskæftigelsesplanen.

Derudover har AOF i Esbjerg indført sprogmakkerkurserne i deres virksomhedsplan. Dertil kommer, at der fra eksterne partnere er interesse for vores erfaringer og modellen.

7. Formidling

Der er produceret to videoer om projektet. Den første video er anvendt nationalt og internationalt af både de deltagende kommuner og projektet i forbindelse med mødeaktiviteter om emnet. Den sidste video er produceret som en del af afslutningsevalueringen.

Projektets koordinator, Grethe Erichsen Johnsen fra Dronning Louise, Esbjerg er medlem af CABIs Advisory Board + SIRIS Advisory Board.

Der har været stor interesse undervejs for at høre om projektets erfaringer dels ved møder og undervisningsforløb.

HORESTA's regionale bestyrelser er orienteret om projektet, og CABI har afholdt en særdeles velbesøgt konference i region Syddanmark for HORESTA's medlemmer om emnet og projektet.

Det er aftalt, i forbindelse med at evalueringsrapporten afsluttes, at CABI og HORESTA deler vores erfaringerne på deres formidlingsplatforme.

Dertil kommer, at der udarbejdes kortfattede pamfletter og artikler til videreformidling til såvel landets kommuner og til branchens virksomheder.

Mediedækning

Der har været en artikel om en flygtning tilknyttet projektet i den lokale presse. "Ugens IGU" www.ugens-igu.dk uge 18, 2018

Der er som en del af projektet produceret 2 film:

1. Videomateriale fra Rybners Restaurant- og Kokkeskole, Esbjerg (<https://www.youtube.com/watch?v=Wxzt11kgVRg&t=47s>)

2. Afslutningsvideo udarbejdet i forbindelse med evalueringen. HORESTA_Metorprojekt fra Make Sense Film. vimeo.

Dertil kommer: Film produceret af AOF-dansk, to flygtninge i praktik i branchen. Er med som skuespillere.

8. Om denne evaluering

Cabi har supporteret den kvantitative optælling hos projektledelsen og har gennemført et evalueringsbesøg, hvor Cabi foretog kvalitativ fokusgruppedrøftelser med hhv. mentorer/sprogmakere, virksomhedsrepræsentanter og styregruppen.

Cabi har anvendt "Notat om de foreløbige erfaringer med integration af flygtninge – Horesta projektet", nov. 2018 ved Flemming Hermansen, som bygger på interviews og erfaringerne med projektet. Cabi har på baggrund heraf skrevet denne evalueringsrapport i samarbejde med projektet.

Projektet har været støttet af Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI)

