

# ”Uden kommunens indsats var vi nok kørt døde i det”.

Skovfoged Jan Olsen roser uforbeholdent den indsats, som Faxe kommune med Karina Langhorn som konsulent har ydet overfor Gisselfeld Kloster. Man har to IGU-ansatte fra Eritrea, og kommunen har overtaget ansvaret for aftaleindgåelse og for uddannelsesplanen. Selv om ordningen er rettet mod virksomhed og flygtning, uden nødvendigvis at involvere kommunen, så mener både Jan og hans administrative medarbejder Pia, at de havde været helt fortabte uden kommunens hjælp. Det gælder både ved indmeldelse af ansættelserne i Vitas og ved ansøgning om bonus.

Arbejdet i Gisselfelds skove er meget sæsonbetonet. Derfor har man traditionelt benyttet mange vikarer i højsæsonen, typisk fra Spanien. Da Faxe kommune modtog en stor del flygtninge, tænkte Jan, at man vel lige så godt kunne tilbyde dette sæsonarbejde til nogle af dem, og han rettede henvendelse til kommunen. Det resulterede i at tre eritreanere begyndte i praktik. Oprindeligt havde Jan kun tænkt, at de skulle være der i højsæsonen, men med løntilskud åbnede der sig en mulighed for, at de kunne være der på fuld tid i et år. Senere blev så IGU-ordningen introduceret, og det betød, at man valgte at tage Zacharias og Esajah ind i denne ordning fra den 1. maj 2017.



Jan fremhæver, at ordningen er tilpas fleksibel til, at de kan arbejde på fuldt tryk i højsæsonen, og så gå på uddannelse og afspadsere i lavsæsonen. Der er en del forholdsvis simple arbejdsopgaver, som de med det samme kan instrueres i og derefter hurtigt arbejde med en god effektivitet. Der er dog en del, de skal uddannes i. De har været på Skovskolen og fået et motorsavskursus og andre grundlæggende kurser, men Jan efterlyser et traktorkursus. ”De har meget lidt viden om motorer med sig, og det er et problem at finde relevante kurser, på et niveau, de kan følge med i,” siger Jan. Han anfører også, at det betyder, at de får de mest simple arbejdsopgaver i skoven. Det er svært, at give dem de mere spændende opgaver, fordi forudsætningerne ikke er i orden.

Især det mere fagtekniske sprog er en udfordring. De går begge til danskundervisning to gange om ugen, og noget mere i vintermånederne, men der får de ikke lært de tekniske udtryk. Så bruger de Google Translate, som man er vant til med de øvrige udenlandske sæsonarbejdere, men det gør selvfølgelig forståelsesprocessen mindre kompliceret. Jan understreger, at især den ene af de to ansatte har haft en meget positiv faglig og sproglig udvikling. Det er faktisk gået så godt, at han har meddelt, at han gerne vil stoppe og starte på en 9.klasses uddannelse. Den anden IGU-ansatte har noget langsommere udvikling – måske fordi han i en periode har koncentreret sig om sin familiesammenføring.

Jan ser klart IGU-ordningen som en rekrutteringskanal til fast ansættelse. Størstedelen af de faste medarbejdere er ved at være godt oppe i årene, så der bliver behov for at få nye ind, der gerne vil arbejde i skoven. Erfaringen med de to fra Eritrea er, at de arbejder godt og hurtigt med stor loyalitet og stabilitet, så når nu den ene vil gå i uddannelse, vil man gerne tage en ny ind som erstatning. Man har også en i

tankerne, men vedkommende er blevet 41 år, og er dermed for gammel til IGU – en aldersbegrænsning, som Jan ikke helt kan forstå begrundelsen for.

”Vores udenlandske medarbejdere har været med til at flytte nogle fordomme og rykke nogle grænser, hvilket jeg ser som en stor fordel. Jeg vil bare ønske, at vores medarbejdere fra Eritrea også lærer at udvise mere initiativ, og holder sig mindre for sig selv, så vi kan få blandet danske og udenlandske medarbejdere endnu mere” siger Jan.