

Nazliya kan køre stor bus, men kollegerne måtte lære hende at cykle.

Da Nazliya Mohammed kom til Danmark fra Syrien for fire år siden, og med egne øjne så, at der var kvindelige buschauffører, blev der tændt en drøm i hende, og hun besluttede, at det ville hun også kunne.



Nazliya forfulgte drømmen. Da VUC og AMU Fyn viste hende muligheden for at få et chaufførjob, gik hun straks i gang med at tage et almindeligt kørekort.

Nazliya deltog på et 4 ugers kursus, inden hun blev IGU-ansat. Det blev Keolis, der ansatte både Nazliya og en række andre som IGU-elever, og de startede alle deres IGU-ansættelse med 20 ugers uddannelse på AMU Fyn. I løbet af de 20 uger skulle de dels lære branchen at kende og en række danske ord og udtryk, der er nødvendige i busbranchen, og nok så væsentligt skulle de tage et buskørekort.

Nazliya husker tiden på skolen som god og spændende, og hun var glad for at hendes kommende arbejdsgiver, driftschef Uffe Tokehøj, viste dem stor opmærksomhed og ofte kom og hilste på i løbet af uddannelsen. Det gav en fornemmelse af at høre til Keolis. Så 8 måneder efter Nazliya tog det almindelige kørekort, fik hun også buskørekort og var derefter klar til at fragte bus og passagerer rundt i Odenses gader. Hun kan samtidig prale af, at være den første kvindelige buschauffør af syrisk afstamning i Danmark.

Køreprøvetidspunktet kommer ikke altid til at passe med uddannelsesperiodens afslutning, så da Nazliya startede på selve arbejdspladsen, havde hun endnu ikke fået buskørekortet. I ventetiden måtte hun derfor hjælpe til i kantinen. Det var hun ikke umiddelbart begejstret for, men hun kan godt se, at det var en god måde at få trænet det danske sprog på.

I det hele taget lægger Nazliya vægt på at få lært det danske sprog godt, og i de 8 måneder hun nu har kørt bus, er hun blevet meget bedre til dansk. Det er ganske tydeligt ved snakken med Nazliya, at hun udtrykker sig frit og hurtigt, og at hun tænker på dansk.

Uffe understreger, at sproget ofte er en udfordring. For det første stilles der store sproglige krav for at bestå prøverne, men også kundebetjeningen i det daglige kræver et godt dansk niveau. Derfor sætter Keolis nu krav til de kommuner, som vil anviser borgere til IGU-stillinger, at de først får et 4 ugers intensivt og brancherettet sprogkursus. Man har også startet et samarbejde med VUC, så der kan tilbydes danskundervisning til alle ansatte på Keolis, der måtte have behov. Ellers kan det være svært at finde egnede kandidater, siger Uffe.

Man er nu i gang med at uddanne anden runde buschauffører, hvor Keolis har 14 IGU-ansatte på holdet. Tilrettelæggelsen sker i et partnerskab mellem Keolis og AMU Fyn, og det er ansatte fra Keolis, der underviser i busspecifikke emner. De ansatte får udleveret uniform, som de også forventes at bruge på skolen, og de får tit besøg fra Keolis. "Vi bruger besøgene både til opmuntring og til en smule adfærdskontrol", siger Uffe, "det er vigtigt, at de allerede i uddannelsestiden viser, at de kan overholde tiden og udviser stabilitet, for det skal de kunne for at arbejde som buschauffører." Han forventer derfor at

nogle af de 14 vil falde fra, også hvis de får problemer med at bestå køreprøven, da det ikke giver mening at fortsætte ansættelsen, hvis de ikke må køre bus.

Til gengæld har de mulighed for ganske hurtigt at stige i løn. Når de kan udføre chaufførjobbet på lige fod med de øvrige ansatte, får de tillæg så de matcher lønnen for ordinært ansatte. Samtidig er muligheden for at fortsætte i ordinær beskæftigelse i Keolis rigtig gode. Nazliya og hendes to IGU-ansatte kolleger tænker da heller ikke over, at de har en anden type ansættelseskontrakt end de øvrige ansatte. De arbejder på skiftende tider og fuldstændig samme vilkår som alle andre.

”Jeg har et rigtig godt forhold til kollegerne. Det er blevet min anden familie, og de hjælper mig meget” siger Nazliya med et smil. For eksempel var det tillidsrepræsentanten, som hjalp med at få lavet en forskudsregistrering, og det var også kollegerne, der opfordrede hende til at lære at cykle. Det afviste hun i starten, men hun gav sig, og satte sig op på cyklen og kunne bare køre. Hun vidste dog ikke, hvordan hun skulle bremse, så det blev en lidt voldsom start, men i dag kan hun både køre stor ledbus og cykel.

Uffe vil gerne påpege to problemer, han er stødt på i forbindelse med IGU-ordningen. Det ene er meget konkret, da en af de IGU-ansatte gerne ville flytte til Odense for at komme nærmere arbejdet. Men boliganvisningen i kommunen ville ikke anerkende en IGU-aftale som en fast ansættelsesaftale, og dermed kunne der ikke anvises en lejlighed. Det var overraskende og ulogisk, synes han.

Det andet problem var i forbindelse med jobmatchningen. ”Vi har IGU-ansatte med mange forskellige baggrunde og også en med IT-baggrund. Ved et tilfælde fandt jeg ud af, at TDC netop efterspurgte denne kompetence – der kunne godt være lidt mere koordinering både i selve jobcentret og med nabojobcentrene.” synes Uffe.



Nazliya bliver også brugt, når Keolis skal ud og præsentere IGU-ordningen. Hun synes, det er en glimrende ordning, der hjælper flygtninge ud på arbejdsmarkedet, og så lærer man en masse dansk sprog. Nazliya er blevet så god, at hun også fungerer lidt som tolk for Keolis, når det brænder på. Nazliya understreger også, at det kræver en indsats af en selv, at blive en del af det danske samfund. ”Vi har danske venner, som siger at vi har meget danske vaner. Min mand, som har mere faste arbejdstider end mig, har i hvert fald lært både at hente børn i institutionen og lave mad”, slutter Nazliya.