

Kompetencer i fokus

Inspiration og vejledning
om kompetenceafklaring i praksis

Januar 2011



Kompetencer i fokus

Inspiration og vejledning
om kompetenceafklaring i praksis

Udgiver:

Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration
Holbergsgade 6
1057 København K
Tlf.: 33 92 33 80
Fax: 33 11 12 39

Redaktion: Integrationservice og Rostra Kommunikation A/S

Oplag: 1.500

Foto: Colourbox, Istockphoto

Design: Essensen.com

Tryk: Frederiksberg Bogtrykkeri A/S

De har bidraget til folderen:

Arbejdsmarkedsstyrelsen (AMS)

Dansk Arbejdsgiverforening (DA)

Frederikshavn Kommune

ISS Facility Services

Greve Kommune

Kommunernes Landsforening (KL)

Landsorganisationen i Danmark (LO)

Lyngby-Taarbæk Kommune

Rudersdal Kommune

Specialfunktionen for den Etniske Beskæftigelsesindsats (SEBI)

Styrelsen for International Uddannelse (IU)

Undervisningsministeriet (UVM)

Vallensbæk Kommune

Vestegns Sprog- og Kompetencecenter (VSK)

Kompetencer i fokus

Inspiration og vejledning
om kompetenceafklaring i praksis





Kompetencer i fokus

Kompetenceafklaring er en kendt disciplin i det integrationsfaglige arbejde.

Når nyankomne flygtninge og indvandrere får hurtig adgang til arbejdsmarkedet, gavner det integrationen. De tilegner sig det danske sprog. De bliver i stand til at forsørge sig selv. Deres ressourcer og kompetencer kommer det danske samfund og dem selv til gode.

Vi vil med udsendelsen af denne inspirationsfolder slå et slag for kompetenceafklaring med afprøvede redskaber. Vi giver i folderen eksempler på, hvor det lykkes, og hvor det betaler sig.

Folderen henvender sig først og fremmest til de kommunale medarbejdere, der arbejder med at sikre en tidlig og systematisk kompetenceafklaring af nyankomne flygtninge og indvandrere.

De redskaber, den viden og de erfaringer, folderen præsenterer, rækker imidlertid også ud over introduktionsperioden for nyankomne flygtninge og indvandrere. De kan også tjene til inspiration i arbejdet med den videre dialog og løbende opfølgning sammen med borgeren.

Det er den systematiske anvendelse af redskaberne og løbende dokumentation af borgerens kompetencer, som bidrager afgørende til at sikre grundlaget for det videre job- og uddannelsesvalg.

Redskaberne og metoderne i folderen er kendte og har vist deres styrker over en årrække. Folderens bidrag fra en række professionelle aktører i kommuner, sprogcentre og virksomheder viser, at en styrket indsats for kompetenceafklaring kan betale sig. Det gør integrationsindsatsen mere effektiv – til gavn for alle involverede.

Integrationservice

Folderen er inddelt i fire afsnit:

- **BAGGRUND**
Hvorfor kompetenceafklaring?
- **TEORI**
Begrebsafklaring, metoder og redskaber
- **PRAKTIK**
Erfaringer fra kommuner, sprogcentre og virksomheder
- **LOVGIVNING**
Integrationsloven, integrationskontrakten og opfølgning

Hvorfor kompetenceafklaring?

→ Fordi en tidlig og systematisk kompetenceafklaring baner vejen for nyankomne flygtninge og indvandreres indtræden på arbejdsmarkedet. Den synliggør borgernes kompetencer. Og den sikrer, at der bliver gjort brug af borgernes ressourcer til gavn for borgeren selv i samarbejde med arbejdspladser og uddannelsessteder.

Du gør det sikkert allerede

Kompetenceafklaring er en vurdering af, om borgerens kvalifikationer, kompetencer, adfærd og viden kan bruges i specifikke job. De fleste, der arbejder med integration, foretager den type vurderinger i deres dialog med nye borgere.

Men du kan måske være mere systematisk

Der findes en række redskaber, som kan bruges til at sikre systematik i kompetenceafklaringen.

Erfaringer viser samtidig, at systematikken i sidste ende gør processen langt mere effektiv. Når systematikken sidder på rygraden, letter det arbejdet for sagsbehandleren.

”Vores erfaring er, at med en hurtig og målrettet indsats kommer borgeren hurtigere i beskæftigelse”.

Lyngby-Taarbæk Kommune

”De fleste ny ankomne udlændinge er fulde af motivation og engagement, når de lige har fået opholdstilladelsen”.

Rudersdal Kommune

De gode erfaringer

Fordele ved systematisk kompetenceafklaring:

- Motivation og større selvværd hos borgeren
- Forventningsafstemning og dermed bedre jobmatch
- Brug af kompetencer og ressourcer tilegnet i hjemlandet
- Kvalitetssikring og systematik
- Grundlag for videre opkvalificering.

Kilde: Specialfunktionen for den Etniske Beskæftigelsesindsats (SEBI)



Begrebsafklaring

I arbejdet med kompetencer er det nyttigt at forstå og sondre mellem følgende begreber:

KOMPETENCEAFDÆKNING: Når borgerens kvalifikationer beskrives og nedskrives. Kompetenceafdækningen kan for eksempel ske ved den første samtale med borgeren, hvor man afdækker borgerens uddannelsesbaggrund og erhvervs erfaring.

KOMPETENCEAFKLARING: Når der foretages en afklaring og afprøvning af borgerens faglige og personlige kompetencer. Det kan for eksempel ske via en praktisk afprøvning af borgerens kompetencer i en virksomhed. Kompetenceafklaringen skal tage hensyn til, hvilke fagområder borgeren har interesse og evne for. Den skal også afpasses de medbragte kompetencer, beskæftigelsesmulighederne i området og eventuelt borgerens personlige forhold. Kompetenceafklaring involverer også en formel del, hvor de faglige kompetencer vurderes og anerkendes i det formelle uddannelsessystem. Det kan være fra den skole, som borgeren modtager undervisning på, eksempelvis et AMU-center. Formel anerkendelse af udenlandske ud-

dannelser står Styrelsen for International Uddannelse (IU) for.

KOMPETENCEUDVIKLING: Når borgeren udvikler sine kompetencer ved for eksempel sproglig eller faglig opkvalificering som led i beskæftigelsesindsatsen.

REALKOMPETENCEVURDERING: Realkompetencevurdering (RKV) i en uddannelse er en individuel vurdering af de af borgerens kompetencer, der svarer til de kompetencer, borgeren ellers kunne have tilegnet sig ved at gennemføre den pågældende uddannelse. I praksis foregår RKV på de uddannelsesinstitutioner, der udbyder den uddannelse, for eksempel erhvervsuddannelse eller arbejdsmarkedsuddannelse, som borgeren ønsker sine kompetencer vurderet i forhold til.

Målet med en RKV er, at borgerens realkompetencer anerkendes. Uddannelsesinstitutionen udsteder formelle uddannelsesbeviser og kompetencebevis for de kompetencer, som institutionen har vurderet, at borgeren allerede har. Med afsæt heri kan borgeren få tilpasset en efterfølgende uddannelse.

Læs mere om realkompetencevurdering på Undervisningsministeriets hjemmeside www.uvm.dk

og på Uddannelsesguiden www.ug.dk/FlereOmraader/Realkompetence.aspx.



● ● Styrelsen for International Uddannelse

Styrelsen for International Uddannelse under Videnskabsministeriet foretager vurdering af formelle udenlandske uddannelser. Styrelsen for International Uddannelse tager ved vurderingen stilling til, hvad den udenlandske uddannelse svarer til i Danmark, dvs. uddannelsesniveau og så vidt muligt fagområde.

Styrelsen er desuden et videnscenter, der kan rådgive om anerkendelse af udenlandske eksamenspapirer. Læs mere på www.iu.dk.

Konkrete metoder og redskaber til kompetenceafklaring

→ TRAPPEMODELLEN

Den ideelle proces til arbejdsmarkedsintegration

Trappemodellen sikrer en hurtig og fleksibel integration på arbejdsmarkedet samtidig med, at den indeholder et udviklingsforløb for den enkelte. Modellen er et styringsværktøj for den lediges vej mod beskæftigelse. Den består af fire trin, der følger de centrale redskaber i integrationsloven og lov om aktiv beskæftigelsesindsats. Midlet er faglig og sproglig opkvalificering, hurtig kompetenceafklaring og fleksibel danskundervisning.

Det er vigtigt, at kompetenceafklaringen iværksættes i den første fase af modellen. I de næste faser er det vigtigt med opfølgning og evaluering med udgangspunkt i den oprindelige kompetenceafklaring. Man kan tale om løbende kompe-

tenceafklaring helt frem til den endelige ansættelse.

Vejen til ordinær beskæftigelse afhænger af den enkeltes behov og kompetencer. Ikke alle vil have behov for at gøre brug af alle trin i trappemodellen. Nogle vil kunne gå direkte til ordinær beskæftigelse – måske med en kort virksomhedspraktik. Andre har brug for længere perioder på de enkelte trin.

Læs mere

Læs mere om trappemodellen og kompetenceafklaring på www.vip2.dk/Vaerktoejer_og_metoder/Vaerktoejer.aspx.

Arbejdsmarkedsintegration

Vejledning og opkvalificering

Opkvalificering, kompetenceafklaring, job-søgning, basalt dansk.

Virksomhedspraktik

Introduktion til arbejdspladsen, af-dækning af beskæftigelsesformål, tilegnelse af sociale og faglige kompetencer.

Ansættelse med løntilskud

Rekruttering, fastholdelse og optræning.

Ansættelse på normale vilkår

→ AFKLARINGSFORLØBET

Den gode proces frem mod beskæftigelse

Et typisk afklaringsforløb trin for trin:

1. Virksomhedskonsulenten gennemgår systematisk borgerens nuværende og potentielle kompetencer. Dette bør dokumenteres i integrationskontrakten.
2. Virksomhedskonsulenten iværksætter den nødvendige kompetenceudvikling – eksempelvis danskundervisning. Virksomhedskonsulenten kan tage udgangspunkt i kompetencekortet. Virksomhedskonsulenten bruger også kompetenceafklaringen til at finde den helt rigtige praktikplads og kontakter virksomheden.
3. Der afholdes en ”jobsamtale” og præsentation i virksomheden. Virksomhed, virksomhedskonsulent og borger deltager.
4. Virksomhedskonsulenten orienterer om den konkrete afklaring, og hvad den skal indeholde i relation til almene, faglige, personlige og sproglige kompetencer. Dette noteres i en afklaringskabelon. Det aftales også nærmere, hvornår og hvordan der skal meldes tilbage.
5. Efter afsluttet afklaringsforløb giver virksomheden en tilbagemelding til jobcentret. Tilbagemeldingen følger det, der er aftalt i afklaringskabelonen.
6. Virksomhedens tilbagemeldinger anvendes af virksomhedskonsulenten og borgeren i det videre integrationsforløb. Borgeren har også mulighed for at vælge, hvilke af virksomhedens tilbagemeldinger der skal bruges til at lave det endelige kompetencekort.

”Motivationsamtaler og opfølgning er vigtige gennem hele processen – hele tiden med tilpasning af mål i forhold til færdigheder.” Vallensbæk Kommune

● Kompetenceafklaring

Der bør være fokus på, at løbende kompetenceafklaring foregår i tilknytning til en konkret arbejdsplads

- Her bliver kvalifikationer og kompetencer afprøvet i praksis
- Her får borgeren introduktion til kultur- og arbejdsforhold på danske virksomheder
- Her får borgeren introduktion til en eller flere brancher
- Her får borgeren sproglig og faglig opkvalificering.

→ REDSKAB 1

Afklaringskabelonen

Afklaringskabelonen henvender sig til jobcentre, andre aktører samt uddannelsesinstitutioner, der har fået tildelt myndighedsrollen.

Afklaringskabelonen er et redskab, der kan anvendes til at systematisere afklaringen af flygtninge og indvandreres kompetencer. Det vil sige, at afklaringskabelonen kan være med til at guide samtaleforløbet med borgeren.

Afklaringskabelonen udfyldes i et samarbejde mellem myndigheden, borgeren og evt. virksomheden, hvor det besluttes, hvilke kompetencer der skal afklares. Derefter udleveres skabelonen til virksomheden, hvor selve kompetenceafklaringen vil finde sted, så virksomheden ved, hvilke evner den skal vurdere. Herved kvalitets-sikres praktikforløbet. Målet med virksomhedsopholdet er klart for alle parter, hvilket fremmer udbyttet og sikrer, at der evalueres på, hvad der kom ud af forløbet. Læs mere om afklaringskabelonen på www.kompetenceafklaring.dk/forside/.

”Vi lægger vægt på tæt kontakt til praktikstederne. I forvejen aftaler vi, hvem der er praktikantens og jobcenterets kontaktpersoner i hverdagen”

Frederikshavn Kommune

● ● Tolkning og kompetenceafklaring

Kompetenceafklaring tidligt i integrationsforløbet har en positiv virkning på det videre arbejde med en fremadrettet job- eller uddannelsesplan. Udfordringen ved at gennemføre afklaringsforløbet tidligt i integrationsforløbet er, at deltagerne ofte har svage sproglige kompetencer og derfor har svært ved at følge instruktioner og arbejdsgange i afklaringen. Undersøgelser peger på, at anvendelsen af tolke fremmer det fulde udbytte af forløbet.

Anbefalinger:

- Lav altid en konkret vurdering af behovet for tolkebistand
- Brug professionelt uddannet tolk, og undgå derved at afklare tolken frem for borgeren.

Læs mere i håndbog om tolkning i den kommunale indsats på www.nyidanmark.dk.

Traumer og kompetenceafklaring

Anbefalinger:

- Kombinerede, individuelt tilrettelagte forløb virker
- Systematisk og praksisnær kompetenceafklaring
- Brug en tovholder, og sørg for tæt opfølgning
- Anvend mentorer.

At kompetenceafklare flygtninge med traumer er en særlig udfordring, som kræver viden og hensynstagen. Arbejde kan nemlig have en positiv, helende effekt for traumatiserede mennesker.

Det at være traumatiseret er ikke en statisk situation, der ikke kan ændres. Det er et samspil mellem følgevirkninger efter traumer, den sociale og familiemæssige situation og tilførsel af nye personlige ressourcer. Kompetenceafklaring skal derfor ikke kun afklare de barrierer, der forhindrer borgeren i at bruge sine kompetencer. Den skal også klarlægge om, og hvordan man kan nedbringe disse barrierer.

Læs mere på www.traume.dk.

Læs vejledningen "Undervisning af traumatiserede flygtninge og indvandrere – dansk som andetsprog med et rehabiliterende perspektiv", som ligger på www.nyidanmark.dk.

→ REDSKAB 2

Kompetencekortet

– fokus på kompetencer

Arbejdsmarkedsstyrelsen står bag udviklingen af kompetencekortet som et skriftligt bevis på den enkelte borgers kompetencer. Borgeren kan benytte kortet til jobsøgning og dialog om videre opkvalificering.

Kompetencekortet er udviklet til at sikre kompetenceafklaring for ledige borgere, der eksempelvis ikke har dokumentation for medbragte kompetencer – eller ikke har udnyttet tidligere opnåede kvalifikationer.

Kompetencekortet ligger frit tilgængeligt for kommuner, virksomheder, sprogcentre, borgere og andre aktører, der arbejder med kompetenceafklaringen af ledige.

Kompetencekortet og afklaringskabelonen er elektroniske redskaber, som borgere, virksomheder, uddannelsesinstitutioner og myndigheder kan få adgang til. Læs mere om kompetencekortet og se de elektroniske redskaber på www.kompetenceafklaring.dk/forside/.

Systematisk kortlægning

Kompetencekortet udvikles på baggrund af afklaringskabelonen. Her listes systematisk borgerens faglige, almene, personlige og sproglige kompetencer. Herunder også den viden, erfaring og de kompetencer, borgeren har fra en uddannelse fra hjemlandet. Der er fokus på det, der er relevant for det konkrete praktikjob og ordinære job.

Kortet kan løbende opdateres, når borgeren tilegner sig nye kompetencer. Den

KompetenceKortet

Læs mere om brugen af kompetencekortet på

www.kompetenceafklaring.dk.

KompetenceKortet
- et håndgribeligt bevis, der gør en forskel

Personlige oplysninger:

Navn	Osman Halovic
Fødselsdato	30-06-1961
Afkølingssted	Erfvervskolen Lolland
Efternavn	Murefaget

Faglige kompetencer

Murværkskonstruktioner	Tilbedsstillende
Supplerende udtalelse: Osman Halovic er i stand til at udføre murværkskonstruktioner på almindelige vis, både vurdere i forhold til reparationsarbejde og nybyggeri. Han forstår den nødvendige smaltlægning og betrykningen heraf, for gennemførelsen og kvaliteten af det færdige produkt.	

Arbejdsoplysninger:

Arbejdsoplysninger	Tilbedsstillende
Supplerende udtalelse: Osman Halovic har fået forudsættelse og er i stand til at vurdere underlag for punts samt nødvendigheden af forudgående behandling. Han har kendskab til puntsarbejdets betydning for efterfølgende behandlinger såsom spærring og flænsrensning, og kan udføre og sammensætte	

systematiske brug af kortet sikrer et opdateret og retvisende billede af borgerens forudsætninger. Oplysningerne kan samtidig ajourføres i integrationskontrakten.

”Kompetencekortet er et bevis på det, borgeren kan – med en reference fra en dansk arbejdsgiver. Måske er det første gang, borgeren får et skriftlig bevis på, hvad han eller hun kan.” Specialfunktionen for den Etniske Beskæftigelsesindsats

● Rådgivning om kompetencekortet

Specialfunktionen for den Etniske Beskæftigelsesindsats (SEBI) har ekspertise i kompetenceafklaringsredskaber og bistår jobcentre med rådgivning om brugen af Kompetencekortet indenfor rammerne af SEBI's årlige indsatsområder. SEBI har også viden om og erfaring med den konkrete implementering i jobcentre.

Læs mere om SEBI på www.bmetnisk.dk.

● Progressionskortet – med inspiration fra kompetencekortet i Greve Kommune

Med inspiration fra kompetencekortet har Greve Kommune i samarbejde med analysebureauet LG Insight udviklet et progressionskort. Med progressionskortet kan man løbende måle og teste de lediges kompetencer inden for kategorier som personlige kompetencer, faglige kompetencer og sociale kompetencer. Hvert kompetenceområde i progressionskortet er tillagt en vægtningsværdi i forhold til forholdets betydning på arbejdsmarkedet. Resultaterne er derved kvantificerbare, hvorved hver ledig eller grupper af ledige kan måles på progression og afstande til arbejdsmarkedet.

Du kan læse mere og finde kontaktoplysningerne på projektlederen på www.grevebibliotek.dk.

Kompetenceafklaring i praksis – kommuner

→ FEM GODE RÅD – FRA FIRE KOMMUNER

SÆT IND FRA STARTEN: En tidlig og målrettet indsats giver de bedste resultater. Kompetenceafklaring skal påbegyndes allerede ved den første samtale med borgeren og dokumenteres i integrationskontrakten.

VÆR SYSTEMATISK: Systematisk kompetenceafklaring kortlægger borgerens individuelle evner og sikrer, at erfaringer og uddannelse fra hjemlandet tages med i betragtningen. På den måde øges muligheden for at finde det helt rigtige praktiksted fra starten.

MOTIVÉR: De fleste borgere er motiverede og engagerede – det skal holdes ved

lige. Opfølgning, tæt kontakt, motivations samtaler og mentorordninger kan bidrage. Der skal altid sættes realistiske mål, som kan justeres undervejs i processen.

FOKUS PÅ RESSOURCERNE: Kompetenceafklaring sætter fokus på mulighederne – borgerens reelle evner – i stedet for begrænsningerne. Det motiverer borgeren til at deltage aktivt.

OPSØG VIRKSOMHEDER: Det betaler sig at knytte kontakter til virksomheder i lokalområdet. Det giver det bedste udgangspunkt, når man skal finde den rigtige praktikplads til den enkelte borger. Når praktikken er i gang, gavner det at holde tæt kontakt til virksomheden. Det er samtidig nyttigt at finde praktikpladser, hvor borgerens danskundskaber forbedres.

● ● Fire kommuner i Danmark deler deres erfaringer

Vi har bedt fire kommuner om at dele deres gode erfaringer og eksempler, som kan inspirere. De gode råd kommer fra Frederikshavn, Lyngby-Taarbæk, Rudersdal og Vallensbæk Kommune.

● ● Lægedanskkurser

Lægedanskkurser er ikke et fast tilbud noget sted, men et godt ad hoc-tilbud, der bliver etableret i samarbejde mellem sprogcentre og sygehusene. Yderligere oplysninger om lægedanskkurser findes på www.nyidanmark.dk i publikationen Lægedansk.

ET EKSEMPEL FRA EN KOMMUNE

● ● **Motivationen var vigtigst**

Mariam, 33 år, fra Afghanistan, flygtning.

Mariam er uddannet læge i Afghanistan. Efter at have fået asyl i Danmark, vil hun gerne i gang med at arbejde som læge hurtigst muligt. Der er to vigtige barrierer: Eksamensbeviserne fra Afghanistan skal godkendes, og Mariam skal lære dansk. Hun har også mindre psykiske problemer, men gennem kompetenceafklaringen bliver det klart, at dette ikke er hovedudfordringen. Mariams motivation er fra starten helt i top.

Eksamensbeviserne bliver hurtigt godkendt. Til gengæld kommer det danske sprog til at give Mariam udfordringer.

I integrationskontrakten aftales det med Mariam, at hun skal satse på at få en relevant beskæftigelsesrettet praktik på et hospital så hurtigt som muligt.

Mariam starter til danskundervisning på sprogcentret og begynder i sprogpraktik på et plejehjem. På sprogcentret, hvor Mariam går på Danskuddannelse 3, er man bekymret for Mariams manglende sproglige progression. Derfor bliver hun omplaceret til Danskuddannelse 2. Som undervisningen lokalt er tilrettelagt, går hun imidlertid glip af at deltage i et særligt tilbud om lægefaglig danskundervisning.

Mariam håber stadig på at komme til at fungere som læge i Danmark. Derfor tilby-

der sprogcentret Mariam eneundervisning i dansk. Hun er selv meget aktiv i sin praktiksøgning og finder selv en praktikplads på et hospital.

Men der er stadig problemer med at tale dansk og forstå kolleger og patienter – også i næste praktikplads på et andet hospital. Mariam går i denne periode fortsat på Danskuddannelse 2 og deltager heller ikke i særligt tilrettelagt lægefagligt dansk.

Det er indlysende, at der må findes en løsning på denne udfordring. I tråd med aftalen om at følge Mariams situation tæt kontakter jobcentret sprogcentret. I lyset af den ændrede situation, hvor Mariam er kommet i en relevant beskæftigelsesrettet praktik, flytter de hende tilbage på Danskuddannelse 3 og det særlige lægedanskforløb. Mariam oplever nu en klar sammenhæng mellem målene for hendes dansksproglige færdigheder og kompetencer og den aktuelle praktik.

Herefter er historien en succes. Mariam starter som reservelæge på korte kontrakter på to sygehuse. Og endelig får hun fast ansættelse på et tredje sygehus. Mariams motivation og engagement – og en ”håndholdt” kompetenceafklaringsindsats med fokus på Mariams meget stærke side, nemlig hendes store motivation og handlegkraft, hjalp hende på vej.

”Mentorordning er et af de bedste redskaber vi har, når en af vores borgere skal introduceres og/eller fastholdes på arbejdsmarkedet.”

Rudersdal Kommune

”Vi lægger vægt på, at det skal være let at kontakte de relevante integrationsmedarbejdere. Åbenhed og træfbarhed er nøgleord.”

Frederikshavn Kommune

”Borgerens forventninger er ofte alt for høje i forhold til de reelle muligheder, der er på arbejdsmarkedet. Vores opgave er, at holde deres motivation ved lige.”

Vallensbæk Kommune

”Takket være gode kontakter til virksomheder i området finder vi altid passende praktiksteder.”

Lyngby-Taarbæk Kommune

● ● Sprogpraktik

I en sprogpraktik er der først og fremmest fokus på at bruge sproget. Det er det vigtigste. Men samtidig er det relevant at finde et arbejdsfelt, som grænser op til det job, der er det endelige mål.

Hvis du arbejder med – eller skal til at arbejde med – sprogpraktik for voksne flygtninge og indvandrere, kan du med fordel læse: Vejledningen og inspirationshæftet ”Den gode praktik – idéer til forberedelse, gennemførelse og efterbehandling af sprogpraktik” på www.nyidanmark.dk.

ET EKSEMPEL FRA EN KOMMUNE

●● **Et lille skub i den rigtige retning**

Karev, 18 år, fra Albanien, asyl som uledsaget mindreårig.

Karev har boet et par år i Danmark. Han taler godt dansk, han elsker sport, og han har gode venner, der er i arbejde. Men han er selv droppet ud af Teknisk Skole, og efter nogle måneder som servicemedarbejder i Fakta og Netto vil Karev gerne have hjælp til at få et andet arbejde. Han kedede sig i butikkerne – vil meget hellere bruge kroppen og også gerne køre bil.

For at sikre en systematisk kompetenceafklaring bliver Karev tilknyttet et afklarings- og vejledningsforløb på 30 timer per uge, bl.a. med coaching-samtaler.

Som resultat får Karev praktikplads i et flyttefirma. Kompetencekortet og en jobsamtale bliver brugt til at sikre forventningsafstemning. Det bliver klarlagt, hvilke kompetencer jobcentret og Karev gerne vil have afklaret – og hvad flyttefirmaet mener, er vigtige kompetencer at have i jobbet. De relevante kompetencer afkrydses i skabelonen. Det bliver også aftalt, hvornår og hvordan der skal meldes tilbage. I firmaet er der en ung medarbejder, der taler Karevs sprog, og der er god kemi mellem Karev og ejeren af firmaet. Dette giver Karev en tryghed, og han glæder sig meget til at starte.

Herefter starter Karev i virksomhedspraktik. Karev tager samtidig kørekort.

Da praktikperioden udløber, får Karev tre måneders ansættelse med løntilskud hos flyttefirmaet. Til slut får han fast ansættelse i firmaet. Alle i flyttefirmaet er glade for Karev. De ser ham kort på kontoret om morgenen, og resten af dagen er han ude at knokle. De er tilfredse med Karevs indsats, selv om han stadig mangler rutine. Karev selv synes, det er hårdt – men han knokler på. Et skub i den rigtige retning og hjælp til at få et arbejde, der interesserer ham, har givet ham både fast arbejde og egen indtjening.

●● **Danskuddannelse**

Virksomheden kan etablere danskuddannelse og intro-dansk efter de gældende regler om danskuddannelse. Virksomheder kan endvidere søge tilskud fra puljen "Grundkursus i arbejdsmarkedsdansk" efter retningslinjer, der kan findes på www.nyidanmark.dk.

●● **God praksis**

Vejledningen "God praksis i arbejdsmarkedsdansk – et katalog", som henvender sig til virksomheder, jobcentre og sprogcentre, på www.nyidanmark.dk.

Kompetenceafklaring i praksis – sprogcenter

→ FEM GODE RÅD – FRA VSK

BENYT FLERE TILGANGE: Den bedste kompetenceafklaring sker som en kombination af gruppevejledning og individuel vejledning. Den individuelle vejledning og kompetenceafklaring er nødvendig. Men troen på egne kompetencer, idéer til at afprøve nye brancher og overvejelser om uddannelse opstår i lige så høj grad igennem undervisning, samvær og den gensidige inspiration på undervisningsholdene.

SÆT ORD PÅ: Kompetenceafklaring er et meget abstrakt begreb. Derfor skal kompetenceafklaringen altid have et konkret afsæt, så det giver mening for borgeren.

Stil meget konkrete spørgsmål: Hvad var dine arbejdsopgaver? Hvad skulle man gøre for at være god til det arbejde? Hvad var du god til? Også i forhold til de forskellige jobtyper skal der fokuseres på de konkrete, specifikke arbejdsopgaver i de konkrete job. Det gør det nemt at sammenligne borgerens kompetencer med de konkrete krav i et job.

VÆR KONKRET I KOMPETENCEKORTET: Også i udfyldning af kompetencekortet er det vigtigt at være præcis i sprogbrugen. Generelle termer er intetsigende for personen selv og for et potentielt nyt ansættelsessted.

Eksempelvis er ”forskriftsmæssig rengøring i køkken” mere beskrivende end blot

”rengøring”, og ”tilberedning af kolde anretninger og sandwich” bedre end ”tilberedning af kold mad”. Også praktikstedet bør opfordres til at konkretisere: Hvordan viser personen sine kompetencer?

FØLG OP MED BORGEREN UNDERVEJS: Kompetencekortet skal på længere sigt hjælpe borgeren med at få varig ansættelse. Derfor er det vigtigt, at kortet opdateres i takt med, at borgeren tilegner sig kompetencer.

I evalueringssamtaler og på undervisningsdage er det en god ide at tage udgangspunkt i konkrete oplevelser på arbejdspladsen. På den måde kommer udvikling af kompetencer til at handle om noget helt konkret, der knytter sig til situationen her og nu.

VÆR I DIALOG MED PRAKTIKSTEDET FØR, UNDER OG EFTER: Kompetencekortet kræver en indgående dialog med praktikpladsen både før, under og efter praktikken. Før praktikken er det vigtigt at informere om, hvilke kompetencer der skal afklares gennem praktikforløbet. Undervejs skal eventuelle problemer løses, og praktikanten skal støttes. Måske skal kortet også revideres i forbindelse med nye arbejdsopgaver eller afprøvning af nye kompetencer.

Efter praktikken er dialogen med praktikstedet vigtig for evalueringen af forløbet og den endelige udfyldning af kompetencekortet.

ET EKSEMPEL FRA ET SPROGCENTER:**●● Praktikken gav jobtilbud**

Gülcan, 35 år, fra Tyrkiet, familiesammenført.

Gülcan er kommet til Danmark for otte år siden for at blive gift med en herboende tyrkisk mand. Gülcan har knap seks års skolegang fra Tyrkiet. Hun har en søn på 6 år og kan af helbredsmæssige årsager ikke få flere børn. Hendes graviditet var meget problematisk, og hun droppede i den forbindelse ud af sin danskuddannelse. Hun har tidligere været i praktik, men har ingen erhvervs erfaring.

Gülcan starter på et køkken-/rengøringskursus på VSK. I virkeligheden vil hun hellere være pædagog, men hun er klar over, at det er vanskeligt på grund af hendes manglende skole- og danskundskaber.

Hun kommer i praktik i et større plejehjemskøkken, hvor hun får lavet en kompetenceafklaring. Det fremgår klart af kompetenceafklaringen, at hun har talent for køkkenarbejdet, og at hun desuden er positiv og har masser af gåpåmod. Efter praktikken bliver hun ansat på plejehjemmet i et barselsvikariat, hvor hun vikarierer for en ernæringsassistent. Efterfølgende får hun tilbudt ansættelse som ernæringsassistentelev, når plejehjemmets daværende elev er færdig. For at holde på Gülcan ansætter plejehjemmet hende 10 timer ugentlig plus vikartimer, mens hun venter på at komme i gang med at uddanne sig til ernæringsassistent. Herefter starter hun på uddannelsen som ernæringsassistent. Et praktisk møde med en dansk arbejdsplads førte til, at Gülcans evner og store gåpåmod blev afklaret, og hun er nu godt på vej til at kunne forsørge sig selv.

●● Kompetencekort

I langt de fleste tilfælde udfylder VSK kompetencekortet i papirform sammen med den praktikansvarlige på stedet. Det elektroniske kompetencekort er ikke altid anvendeligt på de arbejdspladser med køkkenarbejde og rengøring, som VSK's kursister gennemfører praktikforløb på.

●● Vestegnens Sprog- og Kompetencecenter (VSK)

VSK er en kommunal institution under Brøndby Kommune. VSK har indgået driftsoverenskomst med Albertslund, Glostrup, Ishøj, Tårnby, Dragør og Vallensbæk kommune om varetagelse af danskundervisning for flygtninge og indvandrere. VSK er med sine 1500 kursister og 105 ansatte et af Danmarks største sprogcentre.

Kompetenceafklaring i praksis – virksomhed

→ FEM GODE RÅD – FRA ISS

BRUG FLERE TILGANGE: Kompetenceudvikling i ISS er baseret på tre elementer – praktik, undervisning og individuel vejledning. Det giver en helhedsorienteret tilgang med vejledning individuelt og i grupper, opkvalificering og et møde med en konkret arbejdsplads.

FOKUSER PÅ MULIGHEDER: Systematisk kompetenceafklaring kan sikre, at praktikken er den helt rigtige for borgeren. Og dermed en positiv oplevelse, der peger fremad. Det hjælper borgeren med at slippe fokus på begrænsninger – og i stedet opbygge en arbejdsidentitet baseret på erkendelsen af egen værdi for arbejdsmarkedet.

GIV BORGEREN ET NETVÆRK: Praktikken er en oplagt mulighed for at give borgeren et netværk blandt de andre ansatte. Det giver tryghed og et ønske om at vende

tilbage – og en større viden om virksomheden og kendskab til flere af de opgaver, man kan varetage i virksomheden.

GIV INDIVIDUEL VEJLEDNING: En vigtig del af kompetenceafklaringen i virksomheden er individuel vejledning fra start til slut. Vejledningen skal tage udgangspunkt i den enkelte borger og hans eller hendes kompetencer, ønsker og barrierer i forhold til arbejdsmarkedet. På den måde sikrer man, at praktikken lever op til alles forventninger og bliver en god oplevelse for både borgeren og virksomheden.

TILBYD UNDERVISNING: I undervisningen bliver borgeren ikke blot opkvalificeret. Det er mindst lige så vigtigt, at borgerne har et forum, hvor de kan dele erfaringer og oplevelser fra praktikken. Undervisningen kan fokusere på job, arbejdsplads, livsstil, trivsel og fagdansk samt den enkeltes motivation og individuelle mål for forløbet.

● ● ISS Jobudviklingscenter

ISS Jobudviklingscenter er en del af ISS Personalehuset, og har til opgave at understøtte ISS' rekruttering.

Jobudviklingscenteret arbejder med beskæftigelsesprojekter i tæt partnerskab med de kommunale jobcentre. Jobudviklingscentret har mange års erfaring med kompetenceafklaring, undervisning og individuel vejledning af ledige flygtninge og indvandrere.

ET EKSEMPEL FRA EN VIRKSOMHED:**●● De giver aldrig slip**

Nawzad, 30 år, kurder fra Irak, kvoteflygtning.

Nawzad kom til Danmark som 13-årig. Han er manager med økonomi- og personaleansvar på McDonald's, da han en dag får et knæk i ryggen. Det bliver startskuddet til en lang og alvorlig sygdomsperiode med mavesmerter, mareridt, søvnbesvær, depression og til slut diagnosen PTSD.

Nawzad taler dansk og har et godt job. Han har været på højskole, han er gift og er netop blevet far for første gang. Men fortiden med folkedrab og flugt indhenter ham. Han holder sig nu hjemme og arbejder gratis i et cafeteria en time om dagen for at være lidt ude blandt mennesker – men mere end én time går ikke.

En dag bliver Nawzad henvist til projekt TRIA. Det bliver et vendepunkt for ham. Han får løbende psykologsamtaler med

en specialist i PTSD. En systematisk kompetenceafklaring leder til, at han får en praktikplads. Kompetenceskemaet bliver brugt til at sikre, at både Nawzad og praktikstedet løbende får hjælp til at tilrettelægge arbejdet, så det ikke udløser de gamle stressreaktioner.

Det vigtigste for Nawzad er dog, at medarbejderne på projektet aldrig giver slip. Hvis Nawzad ikke dukker op en morgen, ringer de med det samme og spørger, hvordan han har det. Hvis han har problemer med at klare jobbet, så justeres kompetencekortet, og medarbejderne sørger for, at forholdene bliver ændret.

I dag er Nawzad i fleksjob fire timer om dagen i en offentlig kantine. Han glæder sig hver dag til at komme på arbejde og er begyndt at bygge sig selv op fysisk igen – samtidig med at han igen er blevet en god familiefar.

●● Fordele ved kompetenceafklaring i virksomheder

- Afklaring af borgerens ressourcer og kompetencer i forhold til realistiske arbejdsopgaver og i en realistisk arbejdssituation, hvilket munder ud i en realistisk bedømmelse.
- Et brugbart og helhedsorienteret billede af, hvordan borgeren har rykket sig i forhold til udgangspunktet, og hvad der skal til for, at den pågældende kan få tilknytning til arbejdsmarkedet.
- En alternativ rekrutteringskanal for virksomheder, der skaber loyale medarbejdere.



Hvad siger loven?

→ **Kompetenceafklaring indgår som en del af det integrationsprogram, som nyankomne udlændinge gennemgår. Det er kommunernes opgave at modtage og introducere nyankomne udlændinge til det danske samfund. Der er opstillet visse rammer for opgaven, navnlig i integrationsloven.**

Integrationslovens formål

Integrationslovens overordnede formål er at sikre, at nyankomne flygtninge og indvandrere får mulighed for at udnytte deres evner og ressourcer.

Målet er, at de bliver deltagende, selverhvervende og ydende medborgere.

Integrationsprogrammet

Kommunerne skal som led i integrationsindsatsen tilbyde et integrationsprogram til hver udlænding, som er omfattet af integrationsloven.

Integrationsprogrammet skal støtte nyankomne borgere i at tilegne sig de nødvendige sproglige, kulturelle og faglige færdigheder – sådan at de kan komme i beskæftigelse, forsørge sig selv og deltage i det almindelige samfundsliv.

Integrationskontrakten

Integrationsprogrammets indhold skal nedfældes i en integrationskontrakt, som indgås mellem kommunen og den nye borger. Integrationskontrakten skal udarbejdes inden en måned efter, at kommunen har overtaget integrationsansvaret for borgeren. Den skal blandt andet beskrive borgerens beskæftigelses- og uddannelsesmål og de aktiviteter under integrationsprogrammet, der skal sikre, at målene nås.

Integrationskontrakten skal tage udgangspunkt i den enkelte borgers forudsætninger og muligheder for hurtigst muligt at komme i beskæftigelse. Det indebærer, at borgerens kompetencer skal afklares, og dette bør dokumenteres i kontrakten.

I nogle tilfælde er det ikke muligt at foretage en fuld afklaring af borgerens færdigheder, forudsætninger og behov inden for en måned. Da skal integrationskontrakten alene beskrive de aktiviteter, der kan iværksættes på det foreliggende grundlag. Integrationskontrakten skal også indeholde en målsætning for, hvordan en endelig afklaring skal foretages, og hvornår afklaringen skal foreligge.

Løbende opfølgning

Integrationskontrakten er et dynamisk redskab. Kommunerne skal derfor løbende følge op på integrationskontrakten og i samarbejde med borgeren efter behov justere integrationskontraktens indhold.

For personer, der endnu ikke har opnået ordinær beskæftigelse eller er påbegyndt ordinær uddannelse, skal opfølgningen finde sted mindst hver tredje måned. Ved den løbende opfølgning på integrationskontrakten bør behovet for yderligere kompetenceafklaring altid overvejes.

Danskuddannelse

Kommunerne har pligt til at tilbyde ny-ankomne udlændinge danskundervisning i henhold til danskuddannelsesloven. Danskuddannelseslovens overordnede formål er at bidrage til, at voksne udlændinge med udgangspunkt i deres individuelle forudsætninger og integrationsmål opnår nødvendige dansksproglige kompetencer, så de kan blive deltagende medborger og få mulighed for at komme i beskæftigelse og derved forsørge sig selv.

Samarbejdspartnere

Kommunerne er forpligtet til efter behov at inddrage de aktører, der står for aktiviteter i forbindelse med gennemførelsen af integrationsprogrammet – for eksempel Styrelsen for International Uddannelse, uddannelsesinstitutioner samt organisationer og virksomheder. Det skal sikre, at borgerens integrationsprogram bliver så sammenhængende, målrettet og effektivt som muligt.



Integrationssservice

Integrationssservice er en konsulentenhed i Integrationsministeriet, der leverer praksisorienteret service til kommunerne med afsæt i den eksisterende viden på integrationsområdet. Vi vil gerne inspirere til at bryde med vanetænkning og sikre tværgående samarbejde om en mere effektiv integrationsindsats på beskæftigelses- og uddannelsesområdet. I dialog med kommunerne tager vores konsulenter afsæt i resultater og udfordringer for at styrke integrationsindsatsen lokalt. Læs mere om integrationssservices arbejde på: www.nyidanmark.dk/integrationssservice

www.nyidanmark.dk

