

Firepartsaftale 2006 mellem regeringen, DA, LO, KL, AC, FA, FTF, LH, SALA og Danske Regioner

Som følge af Velfærdsaftalen af 20. juni 2006 har regeringen indbudt arbejdsmarkedets parter til drøftelser om, hvordan den nuværende integrationsindsats kan forbedres med konkrete og målrettede initiativer og redskaber.

Den 13. december 2006 indgik regeringen, DA, LO, KL, AC, FA, FTF, LH, SALA og Danske Regioner denne aftale, der supplerer firepartsaftalen fra 2002.

13. december 2006

Baggrund

I de senere år er flere indvandrere og efterkommere kommet i arbejde. Der er gennemført mange initiativer; firepartsaftalen fra 2002, regeringens vision og strategier for bedre integration 2003, aftalen om 'Ny chance til alle' fra 2005 og senest Velfærdsaftalen fra foråret 2006. Og udviklingen går den rigtige vej.

Der er imidlertid stadig et stort uudnyttet beskæftigelsespotentiale blandt indvandrere og efterkommere. En stor del indvandrere og efterkommere står helt uden for arbejdsmarkedet, og gruppen er overrepræsenteret blandt langtidsledige. Samtidig giver den aktuelle konjunktursituation ekstra gode muligheder for, at styrke indvandrere og efterkommeres tilknytning til arbejdsmarkedet.

På baggrund af firepartsaftalen fra 2002 er der iværksat en række initiativer for at forbedre indvandreres muligheder for at finde fodfæste på arbejdsmarkedet. Erfaringerne viser, at initiativerne generelt fungerer fornuftigt, men der er et behov for at få dem udbredt og anvendt mere målrettet og systematisk, når den beskæftigelsesrettede integrationsindsats tilrettelægges.

Aftaleparterne har derfor drøftet mulighederne for at følge op på nogle af disse initiativer.

Aftalen omfatter følgende områder:

1. Trappemodellen
2. Jobpakker
3. Mentorordning
4. Netværk for indvandrerkvinder
5. Kompetenceafklaring
6. Lokalt samarbejde mellem kommuner/jobcentre, virksomheder, arbejdspladsens ledelse og ansatte

Alle parter bærer et ansvar for at integrationen lykkes

Det er centralt for integrationen af indvandrere og efterkommere på arbejdsmarkedet, at alle involverede parter tager deres medansvar for integrationen alvorligt.

Fra den 1. januar 2007 overtager de nye jobcentre beskæftigelsesindsatsen i de nye kommuner. Det er jobcentrene, der udfører hovedparten af integrationsindsatsen, som kommunerne har myndighedsansvaret for. Jobcentret skal således stå for den indsats, der skal bidrage til at flere indvandrere og efterkommere kommer i beskæftigelse.

Den lave erhvervsdeltagelse blandt indvandrere og efterkommere viser, at det er afgørende, at kommunerne gennem en aktiv indsats sikrer, at flere indvandrere står til rådighed for arbejdsmarkedet. Mange undersøgelser af effekterne af den kommunale integrationsindsats viser da også, at en aktiv indsats betaler sig - også for de ikke-arbejdsmarkedsparte.

En aktiv medinddragelse af arbejdsmarkedets parter, virksomhederne, lederne og medarbejderne er afgørende for at integration på arbejdspladsen kan lykkes. Det er afgørende for ledige indvandrere og efterkommeres muligheder for at komme ud på arbejdsmarkedet, at virksomhederne – såvel offentlige som private - er parate til at tage ledige ind i jobrettede forløb, så den enkelte derigennem kan opbygge sine kompetencer og efterfølgende forbedre sine muligheder for at opnå ordinær beskæftigelse. Samtidig er det centralt, at kollegerne på arbejdspladsen er parate til at byde ledige med andre forudsætninger og særlige behov velkomne på virksomhederne.

Endelig er det afgørende, at de ledige har de nødvendige sociale kompetencer (fx omtanke, initiativ, omhu, mødestabilitet, samarbejdsevne, vilje til at lære nyt mv.), tilstrækkelige danskundskaber og kendskab til dansk virksomheds- og arbejdsmarkedskultur. Erfaringerne viser desuden, at den enkelte lediges motivation er afgørende for at komme i arbejde.

Resultatet af drøftelserne

1. Trappemodellen

Nogle af de bedste eksempler på hurtig og effektiv integration sker gennem en kombination af kompetenceafklaring, danskundervisning, vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik og introduktion til ansættelse på ordinære vilkår.

Trappemodellen er netop en kombination af disse redskaber, men modellen kan bruges mere målrettet og systematisk i integrationsindsatsen end det sker i dag. Parterne har derfor drøftet, hvordan brugen af trappemodellen kan udvides yderligere.

På baggrund af drøftelserne er aftaleparterne blevet enige om:

- At parterne fortsat vil understøtte og udbrede anvendelsen af trappemodellen (en kombination af vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik, løntilskud og ansættelse på særlige løn- og ansættelsesvilkår).
- At DA, LO og KL igangsætter et nyt integrationsprojekt. Projektets formål er at bidrage til en hurtigere og bedre integration af indvandrere på arbejdsmarkedet ved konkret at afprøve og udvikle redskaber og metoder i trappemodellen lokalt. Målet er en tidlig start på virksomhederne for både arbejdsmarkedsparete ledige og dem, der er langt fra arbejdsmarkedet, herunder indvandrere og efterkommere omfattet af Ny Chance-målgruppen.

Projektet skal

- afprøve og understøtte brugen af trappemodellen, herunder forskellige jobpakker
- udvikle brugen af mentorordninger og lignende støtte på virksomheder
- afprøve og understøtte brugen af kompetenceafklaring

DA, LO og KL etablerer et samarbejde med den etniske specialfunktion og Integrationssservice om udbredelsen af erfaringerne med brugen af trappemodellen til jobcentre, de Lokale Beskæftigelsesråd, lokale faglige organisationer, virksomheder og andre relevante aktører. Projektet søges finansieret via eksisterende satspuljemidler.

- At Beskæftigelsesministeriet indfører en digital funktion i tilknytning til matchregistreringen, så kommunerne let og enkelt kan registrere kontanthjælpsansøgere og –modtagere som arbejdssøgende hos staten i jobcentret samt afmelde kontanthjælpsmodtagere, som enten matchvurderes til match 4 eller 5, eller som ikke længere modtager kontanthjælp¹. Der har nemlig vist sig uoverensstemmelser mellem antallet af kontanthjælpsmodtagere, som kommunerne har vurderet som arbejdsmarkedsparete, dvs. match 1 - 3, og det antal arbejdsmarkedsparete kontanthjælpsmodtagere, som faktisk er tilmeldt AF.
- Introduktionsydelsesmodtagerne skal visiteres efter matchkategorierne
- At Beskæftigelsesministeriet og Integrationsministeriet gør det obligatorisk at matchkategorisere alle *kontant- og starthjælpsmodtagere* og *introduktionsydelsesmodtagere* uden andre problemer end ledighed på første henvendelsesdag i kommunen. Hvis personen vurderes

¹ Fra 1. januar 2007 skiftes begrebet ”tilmelding til AF” ud med ”registrering som arbejdssøgende hos staten i jobcentret”.

at være arbejdsmarkedsparat, placeres personen i 'straksmatch', og vil umiddelbart blive tilmeldt staten i jobcentret.

- At Integrationsministeriet og Beskæftigelsesministeriet gennemfører en undersøgelse om etniske minoriteters sygdomsforløb og sygdomsforløbenes betydning for beskæftigelse og aktivering. Ministerierne følger op på undersøgelsens resultater.
- At Integrationsministeriet som et 3-årigt forsøg etablerer et nyt "Grundtilbud i arbejdsmarkedsdansk", som skal supplere de grundlæggende danskuddannelser og sikre et tilbud til de udlændinge og danske statsborgere, som i dag ikke er omfattet af et danskundervisningstilbud. Tilbuddet har et omfang på 60-80 timer. Tilbuddet målrettes tosprogede, der ikke er berettigede til danskuddannelse. Formålet med tilbuddet er at give undervisning i alment dansk (mundtligt og skriftligt dansk) med sigte på de dansksproglige behov på arbejdspladsen.

2. Jobpakker

Aftaleparterne er enige om, at det kan være en væsentlig forudsætning for svagere lediges muligheder for at komme ud på arbejdsmarkedet, at de gennemgår et sammenhængende opkvalificeringsforløb indenfor trappemodellen. Udfordringen med disse ledige er en kombination af, at der skal arbejdes målrettet og vedholdende med såvel de lediges kompetencer og sprogkunderskaber, som de lediges motivation. For at løfte denne opgave er det vigtigt, at alle parter – jobcentre, arbejdsgivere og lønmodtagere – spiller offensivt med under hele forløbet og ser i øjnene, at vanskeligheder kan opstå undervejs.

Derfor er der sammensat en række jobpakker, der har et klart sigte mod et job i en virksomhed og som sikrer, at de ledige gennem hele forløbet kan se, at det kan betale sig – både fagligt og økonomisk. Jobpakkerne har desuden den fordel, at alle involverede parter på forhånd ved, hvad der skal ske hvornår og hvorfor.

Målgruppen for jobpakkerne er personer omfattet af integrationsloven, herunder selvforsørgende samt start- og kontanthjælpsmodtagere med ringe tilknytning til arbejdsmarkedet på grund af manglende sproglige og faglige kompetencer. Hovedparten af målgruppen vil høre til matchgruppe 3 og 4.

På baggrund af drøftelserne er aftaleparterne blevet enige om følgende:

- 12 jobpakker, som er sammensat af arbejdsmarkedets parter i samarbejde med Beskæftigelsesministeriet, Integrationsministeriet og de kommunale parter.
- Jobpakkerne er udarbejdet inden for områderne: produktionsmedarbejder i industri, lagerarbejder i medicinalindustrien, postarbejder, slagteriarbejder, lastbilchauffør, rutebuschauffør, lagerarbejder, kabel

og ledningsarbejder, rengøringsmedarbejder i den private servicesektor, køkkenmedhjælper i privat service, serviceassistent i staten og butiksmedhjælper. Pakkerne beskrives nærmere i vedlagte bilag.

- Det er jobcentret, der tager initiativ til - i samarbejde med de relevante virksomheder og tillidsrepræsentanten, eller hvor en sådan ikke findes en medarbejderrepræsentant – at anvende jobpakkerne.
- Jobpakkerne skal ses som konkrete eksempler på integrationsforløb. De udelukker ikke andre kombinationer af forløb inden for trappe-modellen og skal anvendes fleksibelt med udgangspunkt i en konkret vurdering af den lediges ønsker, forudsætninger og arbejdsmarkedets behov.
- Det er efter lovgivningen jobcentret, der har ansvaret for tilrettelæggelsen af beskæftigelsesindsatsen og for den præcise udformning af det enkelte integrationsforløb, herunder varighed samt indhold af faglig opkvalificering og danskundervisning. I tilfælde, hvor en jobpakke omfatter ansættelse på særlige vilkår efter en aftale eller overenskomst, indgået mellem arbejdsmarkedets parter, gælder de vilkår, som er beskrevet i aftalen eller overenskomsten – fx med hensyn til ansvar for oplæring, uddannelse og evaluering – i den del af det samlede forløb.
- Når de individuelle forløb aftales, skal der ske inddragelse af tillidsrepræsentanten, eller hvor en sådan ikke findes, en medarbejderrepræsentant efter gældende regler.
- For at indsamle viden og erfaring med brugen af jobpakkerne indgår de i det nye integrationsprojekt, jf. ovenfor under punkt 1.
- Beskæftigelsesministeriet og Integrationsministeriet vil i samarbejde med arbejdsmarkedets parter udarbejde en formidlingsvenlig udgave af jobpakkerne. Beskæftigelsesministeriet og Integrationsministeriet har ansvaret for at formidle jobpakkerne til jobcentre, fx via relevante hjemmesider under ministerierne.
- Parterne vil bidrage til at fremme brugen af jobpakkerne, blandt andet i forbindelse med det nye integrationsprojekt og via arbejdet i de lokale beskæftigelsesråd.
- Alle parter bidrager aktivt til at fremme brugen af jobpakkerne og alle parter arbejder aktivt for at fastholde de ledige i det aftalte forløb
- Aftaleparterne følger brugen af jobpakkerne og tager initiativ til at justere og videreudvikle jobpakkerne eller udarbejde nye jobpakker.

3. Mentorordning

Stadig flere og flere kommuner og virksomheder inddrager mentorer i forbindelse med den beskæftigelsesrettede indsats over for ledige. Generelt har erfaringerne med ordningen været meget positive.

Det kan imidlertid være vanskeligt at danne sig et overblik over de opgaver, en mentor har i forhold til den nye medarbejder. Samtidig er der fortsat mange – især virksomheder - som ikke har kendskab til mentorordningen.

På baggrund af drøftelserne er aftaleparterne blevet enige om:

- At alle aftalens parter vil understøtte brugen af mentorordningen i forbindelse med konkrete initiativer rettet mod ledige med ringe tilknytning til arbejdsmarkedet.
- At Integrationsministeriet og Beskæftigelsesministeriet udarbejder en tjekliste, som indeholder de væsentligste forhold en mentor skal være opmærksom på, når en ny medarbejder starter på virksomheden.
- At Integrationsministeriet vil gennemføre en intensiv oplysningskampagne, der skal gøre kommuner og virksomheder opmærksomme på de eksisterende muligheder for at opnå støtte til en mentor, hjælpen der kan findes i den ovennævnte tjekliste og mulighederne for at anvende ulønnede, frivillige mentorer. Initiativet søges finansieret via eksisterende satspuljemidler.

4. Netværk for indvandrerkvinder

Arbejdsmarkedstilknytningen blandt kvinder fra ikke-vestlige lande er meget lav sammenlignet med danske kvinders arbejdsmarkedstilknytning og udgør derfor en særlig udfordring.

Mange indvandrerkvinder har behov for støtte, både til at komme ind på arbejdsmarkedet og til at blive fastholdt i arbejdet. Formålet med netværket er at give indvandrerkvinderne mulighed for at udvide deres sociale netværk med andre erhvervsaktive kvinder, som kan rådgive og støtte dem med henblik på at finde, få og fastholde et arbejde.

På baggrund af drøftelserne er aftaleparterne blevet enige om, at:

- At Integrationsministeriet etablerer en ordning, så der kan dannes støttegrupper/etableres frivillige mentorordninger for indvandrerkvinder. Initiativet søges finansieret via eksisterende satspuljemidler.

5. Kompetenceafklaring

Mange flygtninge og indvandrere medbringer en formel uddannelse eller uformelle kvalifikationer fra hjemlandet, som kan være svære direkte at udnytte på det danske arbejdsmarked. Disse kvalifikationer kan være til gavn for det danske arbejdsmarked, og det er derfor vigtigt, at der sker en hurtig og effektiv afklaring af medbragte kompetencer.

Selv om flere kommuner allerede bruger kompetenceafklaring i tilrettelæggelsen af den beskæftigelsesrettede indsats, er der fortsat mange kommuner, der ikke gør. Det er vigtigt, at der er et bredt kendskab i jobcentrene til mulighederne for kompetenceafklaring og at disse muligheder inddrages så tidligt som muligt, hvor det er relevant.

Desuden viser erfaringerne, at der kan være brug for nogle kompetenceafklaringsredskaber, der giver et mere dynamisk billede af den enkeltes kvalifikationer. En løbende vurdering af de lediges kompetencer kan nemlig være med til at sikre, at forløbet tilpasses og målrettes, således at den ledige bliver i stand til at varetage et job hurtigst muligt.

På baggrund af drøftelserne er aftaleparterne blevet enige om:

- At Beskæftigelsesministeriet sikrer, at kvaliteten i tilbudene om kompetenceafklaring af indvandrere i www.kompetenceafklaring.dk vurderes i forbindelse med slutevalueringen af videnscentrene. Design af evaluering drøftes i den centrale følgegruppe for videnscentrene for at sikre en valid undersøgelse.
- At den centrale følgegruppe for videnscentrene drøfter mulighederne for at supplere de eksisterende redskaber med henblik på en dynamisk opfølgning på de lediges kompetencer under et kompetenceafklaringsforløb.
- At www.kompetenceafklaring.dk suppleres med oplysninger om kompetenceafklaring af personer med medbragte uddannelser.
- At kommunerne inddrager kompetenceafklaringsredskaberne hvor det – ud fra en konkret vurdering af den enkeltes ønsker og arbejdsmarkedets behov – er relevant.

6. Lokalt samarbejde mellem kommuner/jobcentre, virksomheder, arbejdspladsens ledelse og de ansatte

Det er afgørende for en vellykket integration på virksomhederne, at arbejdspladsens ledelse, tillidsrepræsentanter/medarbejderrepræsentanter og medarbejderne evner at håndtere de administrative, kulturelle og personalemæssige udfordringer, der kan opstå, når virksomheden ansætter indvandrere. Også samarbejdsudvalgene i virksomhederne har en rolle i aktivt at fremme en udvikling og en virksomhedskultur, så alle arbejdstagere, uanset etnisk baggrund, har samme muligheder for ansættelse, uddannelse, forfremmelse samt ansættelsesvilkår i øvrigt.

På baggrund af drøftelserne er aftaleparterne blevet enige om:

- At det er hensigtsmæssigt, at kommunerne tilstræber at have én fast kontaktperson for virksomheder, der har personer i trappeforløb.

- At et godt kommunalt samarbejde med det lokale beskæftigelsesråd (LBR) om integrationsområdet er afgørende for at flere indvandrere kommer i arbejde.
- At samarbejdsnævnet oprettet af DA og LO udarbejder et ideblad om "Integration på arbejdspladsen - en opgave for samarbejdsudvalget", som især retter sig mod samarbejdsudvalg på de virksomheder, som overvejer at ansætte etniske minoriteter på arbejdspladsen.

7. Opfølgning

Regeringen, arbejdsmarkedets parter og de kommunale parter mødes igen i løbet af 2008, hvor erfaringerne med og behovet for eventuelle nye initiativer drøftes, herunder behovet for nye jobpakker.

Baggrunden for initiativerne beskrives nærmere nedenfor.

Baggrund

Udfordringen - Status

Som det fremgår af tabel 1 nedenfor var erhvervsfrekvensen blandt indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande i 2005 55 pct. Det vil sige, at det kun er knap 6 ud af 10 indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande, der står til rådighed for arbejdsmarkedet. Mens omkring 8 ud af 10 danskere står til rådighed for arbejdsmarkedet.

Beskæftigelsesfrekvensen blandt indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande var i 2005 47 pct. Det vil sige, at knap 5 ud af 10 indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande er i beskæftigelse. Mere end 7 ud af 10 danskere var i beskæftigelse i 2005.

Ledighedsprocenten blandt indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande var i 2005 14 pct. Det vil sige, at blandt dem, der stiller sig til rådighed for arbejdsmarkedet, er mere end 8 ud af 10 i arbejde. Ledigheden blandt danskere var i 2005 blot 4 pct.

Tabel 1: Arbejdsmarkedstilknytningen for 16-66-årige indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande og danskere, pr. 1. januar 2000 og 2005

	Indvandrere og efterkommere		Danskere	
	2000	2005	2000	2005
Beskæftigede	73.854	101.691	2.533.869	2.459.463
Arbejdsløse	12.643	17.136	101.389	113.529
Udenfor arbejdsstyrken	81.901	96.670	693.252	725.083
Personer i alt	168.398	215.497	3.328.510	3.298.075
Erhvervsfrekvens	51 %	55 %	79 %	78 %
Beskæftigelsesfrekvens	44 %	47 %	76 %	75 %
Arbejdsløshed	15 %	14 %	4 %	4 %

Kilde: Jobindsats.dk, Danmarks Statistik og egne beregninger.

Tabel 2: Arbejdsmarkedstilknytningen for 16-66-årige indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande, fordelt på køn, pr. 1. januar 2005

	Indvandrere		Efterkommere	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Beskæftigede	38.672	51.846	5.361	5.812
Arbejdsløse	7.651	8.506	482	497
Udenfor arbejdsstyrken	51.876	37.713	3.629	3.452
Personer i alt	98.199	98.065	9.472	9.761
Erhvervsfrekvens	47 %	62 %	62 %	65 %
Beskæftigelsesfrekvens	39 %	53 %	57 %	60 %
Arbejdsløshed	17 %	14 %	8 %	8 %

Kilde: Jobindsats.dk, Danmarks Statistik og egne beregninger.

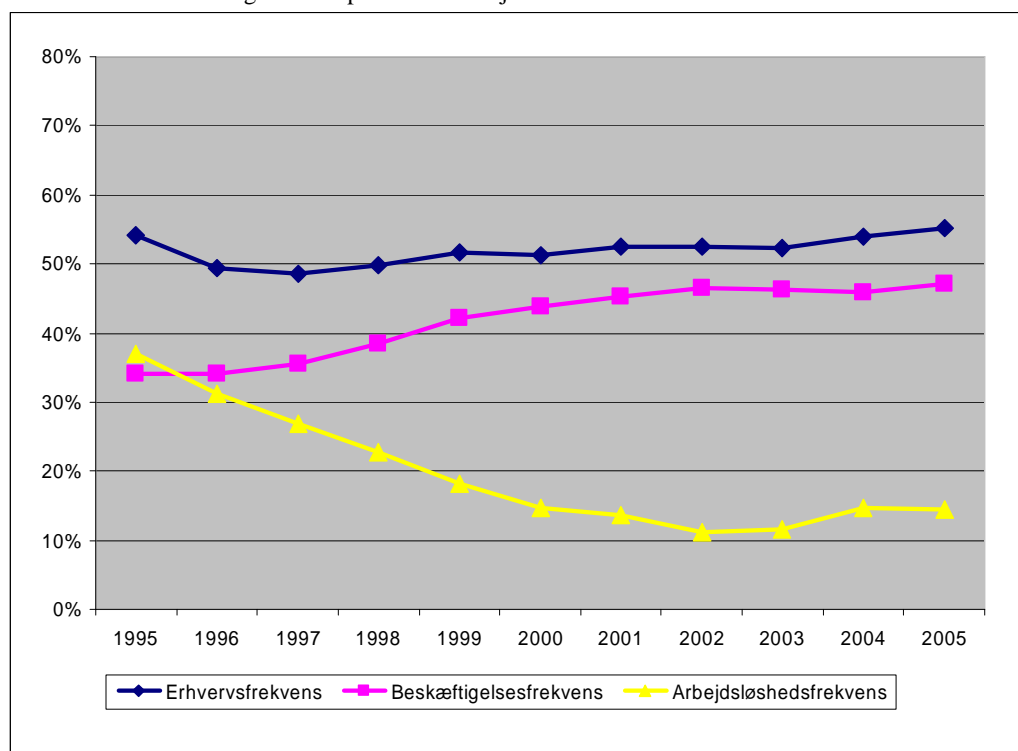
Når man ser nærmere på gruppen af indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande fremgår det tydeligt, at der er væsentlige forskelle i arbejdsmarkedstilknytningen, jf. tabel 2. Særligt indvandrerkvinder har en meget lav tilknytning til arbejdsmarkedet. Færre end 4 ud af 10 indvandrerkvinder er således i beskæftigelse, og mere end halvdelen står ikke til rådighed for arbejdsmarkedet.

Det fremgår desuden af tabel 2, at efterkommere har en bedre tilknytning til arbejdsmarkedet end deres forældre. Efterkommerne har dog fortsat en mindre tilknytning til arbejdsmarkedet end etniske danskere.

Udviklingen i integrationen af indvandrere og efterkommere

Det er værd at bemærke sig, at der generelt har været en positiv udvikling i indvandrere og efterkommeres tilknytning til arbejdsmarkedet. Beskæftigelsesfrekvensen – andelen af befolkningsgruppen, der er i beskæftigelse - er steget, og ledigheden er faldet ganske væsentligt de seneste 10 år.

Figur 1 Udviklingen i arbejdsmarkedstilknytningen for 16-66-årige indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande i perioden fra 1. januar 1995-2005²



Kilde: Jobindsats.dk, Danmarks Statistik og egne beregninger.

² Vedrørende figur 1 og tabel 3 skal det bemærkes, at Danmarks Statistik – med offentliggørelsen af den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik den 1. januar 2003 – har foretaget en række ændringer i opgørelsesmetoden.

Erhvervsfrekvensen – dvs. andelen af befolkningsgruppen, der står til rådighed for arbejdsmarkedet – har generelt set ikke bevæget sig væsentligt. Det er fortsat kun knap 6 ud af 10 indvandrere og efterkommere i alderen 16 – 66 år, der står til rådighed for arbejdsmarkedet, jf. figur 1. Til sammenligning er knap 8 ud af 10 danskere i den arbejdsdygtige alder til rådighed for arbejdsmarkedet.

Ser man alene på gruppen af 25-59-årige i perioden fra 1997-2005 er udviklingen i erhvervsfrekvensen imidlertid positiv. Blandt de kvindelige indvandrere er erhvervsfrekvensen steget fra 42 pct. i 1997 til godt 50 pct. i 2005. Blandt mændene er erhvervsfrekvensen steget fra 60 pct. i 1997 til knap 66 pct. i 2005, jf. tabel 3.

Tabel 3 Erhvervsfrekvensen for 25-59-årige indvandrere fra ikke-vestlige lande, fordelt på køn, pr. 1. januar 1997-2005³

	1997	1999	2001	2003	2005
Mænd	60,2 %	63,2 %	62,8 %	62,4 %	65,9 %
Kvinder	42,1 %	44,0 %	45,8 %	46,5 %	50,2 %
I alt	51,9 %	54,2 %	54,6 %	54,5 %	58,0 %

Kilde: Integrationsministeriets udlændingedatabase i Danmarks Statistik.

Uddannelse betaler sig

Det betaler sig at gennemføre en uddannelse i Danmark. Det gælder også for indvandrere og efterkommere.

Tabel 4 Beskæftigelsesfrekvensen for 25-59-årige indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande og danskere fordelt på uddannelse, pr. 1. januar 2005

	Indvandrere med medbragt uddannelse	Indvandrere med dansk uddannelse	Efterkommere med dansk uddannelse	Danskere med dansk uddannelse
Grundskole	42 %	54 %	55 %	68 %
Gymnasial uddannelse	43 %	60 %	69 %	80 %
Erhvervsfaglig uddannelse	51 %	76 %	79 %	88 %
Kort videregående uddannelse	48 %	68 %	74 %	90 %
Mellemlang/lang videregående uddannelse	50 %	78 %	81 %	91 %

Kilde: Integrationsministeriets udlændingedatabase i Danmarks Statistik.

Note: Uddannelser på bachelorniveau er inkluderet i kategorien ”mellemlang/lang videregående uddannelse”.

³ Det bemærkes, at der er en mindre afvigelse mellem tallene for erhvervsfrekvensen mellem Integrationsministeriets udlændingedatabase og Statistikbanken, da indvanderes alder opgøres ultimo november i udlændingedatabasen og 1. januar i Statistikbanken.

For det første har indvandrere med en dansk uddannelse en væsentligt større tilknytning til arbejdsmarkedet end indvandrere uden en dansk uddannelse, jf. tabel 4. Det fremgår endvidere, at jo højere uddannelsesniveau, jo større beskæftigelsesfrekvens. 8 ud af 10 indvandrere og efterkommere, der har gennemført en mellemlang/lang videregående uddannelse er i arbejde.

Tabel 5 25-59-årige indvandrere fra ikke-vestlige lande med en opholdstid på mere end tre år og danskere fordelt på jobniveau og henholdsvis dansk og medbragt mellemlang eller lang uddannelse eller bacheloruddannelse, pr. 1. januar 1999 og 2005

	1999			2005		
	Danskere med en dansk uddannelse	Indvandre-re med en dansk uddannelse	Indvandre-re med en medbragt uddannelse	Danskere med en dansk uddannelse	Indvandre-re med en dansk uddannelse	Indvandre-re med en medbragt uddannelse
Selvstændig	4 %	8 %	15 %	4 %	5 %	10 %
Medarbejdende ægtefælle	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Topleder	6 %	2 %	1 %	6 %	2 %	0 %
Lønmodtager på højeste niveau	49 %	50 %	18 %	44 %	42 %	19 %
Lønmodtager på mellemniveau	33 %	32 %	6 %	35 %	37 %	7 %
Lønmodtager på grundniveau	5 %	5 %	29 %	6 %	8 %	26 %
Lønmodtager uden nærmere angivelse.	3 %	4 %	31 %	6 %	7 %	37 %
I alt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Kilde: Integrationsministeriets udl.database i Danmarks Statistik, Udd24, Udd24b og Sær-Udd24.

For det andet udnytter indvandrere med en dansk uddannelse deres uddannelsesmæssige kvalifikationer i noget nær samme omfang som danskere, når de er i beskæftigelse, jf. tabel 5.

Blandt indvandrere, der har gennemført en mellemlang eller lang uddannelse eller en bacheloruddannelse er 42 pct. beskæftiget som lønmodtager på højeste niveau, 37 pct. beskæftiget som lønmodtager på mellemniveau og 8 pct. beskæftiget som lønmodtager på grundniveau. Denne fordeling er meget lig fordelingen blandt danskere, der har gennemført en mellemlang eller lang videregående uddannelse eller en bacheloruddannelse.

1. Trappemodellen

Nogle af de bedste eksempler på hurtig og effektiv integration sker gennem en kombination af kompetenceafklaring, danskundervisning, vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik og introduktion til ansættelse på ordinære vilkår.

I forbindelse med firepartsdrøftelserne i 2002 udarbejdede regeringen, arbejdsmarkedets parter og de kommunale parter derfor en model for arbejdsmarkedsintegration, den såkaldte trappemodell.

Modellen er beregnet på at sluse indvandrere og andre udsatte grupper ind på arbejdsmarkedet uden at fortrænge ordinær arbejdskraft. Gennem et trappeløb opbygges den enkeltes kvalifikationer trin for trin, indtil vedkommende er i stand til at varetage et job på ordinære vilkår. Der indgår fire trin i trappemodellen:

1. *Aktiv start:* Vejledning og opkvalificering - for eksempel kompetenceafklaring, jobsøgning og basal danskundervisning.
2. *Virksomhedspraktik:* Den enkelte opkvalificeres på en virksomhed, således at virksomheden og den ledige har mulighed for at se hinanden an. Den ledige bibeholder det offentlige forsørgelsesgrundlag.
3. *Introduktion til ordinær ansættelse:* de ledige introduceres til ordinær ansættelse via ansættelse med løntilskud eller ansættelse på særlige løn- og ansættelsesvilkår.
4. *Ordinært arbejde:* Job på ordinære vilkår.

I kombination med brugen af de enkelte trin kan tilbydes sproglig og faglig opkvalificering, støtte til en mentor og kompetenceafklaring.

Vejen til ordinær beskæftigelse afhænger af den enkeltes behov og kompetencer, og nogle ledige vil derfor ikke have behov for at gøre brug af alle trin i modellen, ligesom varigheden af de forskellige forløb varierer fleksibelt alt efter den enkeltes forudsætninger i forhold til konkrete job på arbejdsmarkedet. Trappemodellen kan derfor sammensættes forskelligt afhængigt af den enkeltes kvalifikationer.

Med trappemodellen blev der skabt mulighed for at aftale sammenhængende forløb, hvor de overenskomstberettigede parter har anvist løn- og ansættelsesvilkår. Hensigten er at kombinere introduktion/virksomhedspraktik med ansættelse med løntilskud og ansættelse på særlige løn- og ansættelsesvilkår til sammenhængende integrationsforløb med et udviklingsperspektiv for den enkelte. De respektive overenskomstparter anviser løn- og ansættelsesvilkår, der sikrer at integrationen af flygtninge og indvandrere kan foregå efter trappemodellen.

Erfaringer med brugen af trappemodellen viser, at mange aktører har arbejdet med en trinvis integration af indvandrere til arbejdsmarkedet uden dog

altid at tage direkte afsæt i trappemodellen. Et af de projekter, der har arbejdet målrettet med brugen af trappemodellen, er Projekt Virksomhedsrettet Integration. Projektet var et 3-årigt udviklingsprojekt, der blev igangsat som et samarbejde mellem KL, LO og DA, med støtte af Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration. Projektet blev afsluttet i foråret 2006.

Projektet, der primært har omfattet ledige i matchgruppe 3 og 4, har vist, at det kan lade sig gøre at få ledige, der i udgangspunktet er langt fra arbejdsmarkedet i beskæftigelse. Af de i alt 320 deltagere i projektet har 165 fået et job eller påbegyndt en uddannelse, hvilket svarer til, at godt 50 pct. af deltagerne er kommet i beskæftigelse eller uddannelse i løbet af projektperioden. Særligt tre forhold har været afgørende for at få de ledige i beskæftigelse:

- Et aktivt samarbejde på tværs af kommuner og med virksomheder
- En tæt opfølgning fra kommunerne på de ledige
- Anvendelse af trappemodellen

Projektets erfaringer med trappemodellen viser, at trappemodellen virker. En væsentlig erfaring er dog også, at det er afgørende, at der sker en forventningsafstemning blandt de involverede parter. Flere virksomheder har i Projekt Virksomhedsrettet Integration oplevet, at nogle af de ledige, der kommer ud på virksomhederne, ikke er motiveret. Derudover giver virksomhederne udtryk for, at danskundskaber er en væsentlig forudsætning for et succesfuldt forløb. Erfaringen fra projektet er også, at der er behov for at tydeliggøre arbejdsmarkedets parters rolle på det udførende plan, hvis samarbejdet skal være velfungerende.

Generelt kan det konstateres, at trappemodellen er en god metode, men at kommunerne kan bruge modellen mere målrettet og systematisk i integrationsindsatsen. Det har også vist sig, at muligheden for ansættelse på særlige løn- og ansættelsesvilkår stort set ikke har været anvendt.

I forbindelse med firepartsdrøftelserne i 2006 har aftaleparterne derfor drøftet, hvordan brugen af trappemodellen kan udbredes yderligere.

Caseboks 1: Aftale om ansættelse på særlige løn- og ansættelsesvilkår i finanssektoren

Finanssektoren har været blandt de første til at bruge ansættelse på særlige løn- og ansættelsesvilkår i praksis. Allerede i 2003 gav et protokollat adgang til ansættelse på særlige løn- og ansættelsesvilkår.

Der er på den baggrund iværksat virksomhedsprojekter med ansættelse af nydanskere i opkvalificeringsforløb, der førte frem til ansættelse på ordinære vilkår.

Senest har FA og Finansforbundet i 2006 iværksat et integrationsprojekt, der skal give ca. 50 nydanskere uddannelse og varig ansættelse. Projektet følger nedenstående tidsplan:

- Efter en måned i ulønnet virksomhedspraktik i penge- og realkreditinstitutter fortsatte deltagerne fra den 1. september 2006 i et lønnet ansættelsesforhold.
- De første 12 måneders ansættelse sker på særlige løn- og ansættelsesvilkår. Der indgår uddannelse og virksomhederne stiller mentorer til rådighed.
- Fra 1. september 2007 fortsætter ansættelsen på ordinære løn- og ansættelsesvilkår.

Der er indgået flere aftaler på det private, statslige, regionale og kommunale område, som giver mulighed for at ansætte ledige på særlige løn- og ansættelsesvilkår, jf. caseboks 1 og 2.

Caseboks 2: Aftaler om integrations- og oplæringsstillinger i staten, regionerne og kommunerne

Parterne på det statslige, regionale og det kommunale arbejdsmarked har indgået aftaler om integrations- og oplæringsstillinger. Aftalerne omfatter indvandrere og efterkommere med manglende sprogkundskaber og/eller manglende faglige kompetencer og unge, som ikke via den ordinære vejlednings- og uddannelsesindsats har opnået beskæftigelse eller er påbegyndt en ungdomsuddannelse.

For begge aftaler er der krav om oplæring i mindst 20 pct. af normal arbejdstid. Det er en forudsætning for ansættelsen, at der er aftalt retningslinier i samarbejdsudvalget hhv. det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg. Den konkrete ansættelse aftales med tillidsrepræsentanten, eller hvor en sådan ikke findes, en medarbejderrepræsentant og der formuleres en individuelt tilpasset udviklingsplan for den ansatte, som der løbende følges op på.

I den kommunale/regionale aftale bliver ledige i målgruppen ansat i et ordinært job, hvor der i op til et år indgår et oplærings- og opkvalificeringsforløb. Der er ikke noget merbeskæftigelseskrav i forbindelse med etableringen af en integrations- og oplæringsstilling.

Den ansatte aflønnes i integrations- og oplæringsstillingen med overenskomstmæssig begyndelsesløn (inklusive pension) for den tid, der arbejdes, dog mindst svarende til løn for 80 pct. af arbejdstiden. Når oplæringsperioden er udløbet, fortsætter den ansatte i stillingen, idet aflønningen herefter vil ske i forhold til den ansattes faktiske beskæftigelsesgrad. Der er således ikke tale om en tidsbegrænset stilling.

Den statslige aftale indebærer ansættelse tidsbegrænset til maksimalt et år med oplæring på ovennævnte vilkår. Der er krav om merbeskæftigelse. Ansatte aflønnes i den tid, der arbejdes (dvs. gennemsnitligt 80 pct. af normal arbejdstid) efter den aktuelle overenskomst på området (begyndelsesløn). Der indbetales overenskomstmæssig pension.

Integrations- og oplæringsstillingerne kan kombineres med andre beskæftigelsesordninger efter loven.

2. Jobpakker

Regeringen, de kommunale og arbejdsmarkedets parter er enige om, at det kan være en væsentlig forudsætning for svagere lediges muligheder for at komme ud på arbejdsmarkedet, at de gennemgår et sammenhængende opkvalificerende forløb inden for trappemodellen. Forløbet skal have et klart sigte mod et job i en virksomhed og sikre, at de ledige gennem hele forløbet kan se, at det kan betale sig – både fagligt og økonomisk.

Arbejdsmarkedets parter har derfor i samarbejde med Beskæftigelsesministeriet, Integrationsministeriet og de kommunale parter sammensat et antal jobpakker, som skal være med til at sikre en målrettet og systematisk anvendelse af de eksisterende redskaber i trappemodellen. Pakkerne skal ses som eksempler på, hvordan sammenhængende integrationsforløb via trappemodellen kan udmøntes konkret.

Jobpakkerne er rettet mod specifikke jobfunktioner på det ufaglærte arbejdsmarked med gode beskæftigelsesmuligheder, herunder hvor der er mangel på arbejdskraft ifølge den nationale overvågningsstrategi. På industriens område har arbejdsmarkedets parter aftalt et tillæg til overenskomsten, som fastlægger de overordnede rammer for anvendelsen af jobpakkerne, jf. nedenstående boks.

Caseboks 3: Integrationsforløb i industri og servicevirksomheder

DI og CO-Industri har aftalt særlige rammer for at få flere personer med svage kvalifikationer i arbejde.

Parterne har aftalt, at personer med svage kvalifikationer kan indgå i et forløb bestående af arbejdspladsintroduktion, opkvalificering og ordinær ansættelse. Under arbejdspladsintroduktionen er personen ikke ansat i virksomheden. Under opkvalificeringsperioden er personen ansat med løntilskud.

Formålet med opkvalificeringsperioden er at sikre oplæring i sociale, sproglige og/eller faglige kompetencer på arbejdspladsen med henblik på at gøre personen kvalificeret til at varetage et ordinært job.

I forbindelse med overgang til ordinær ansættelse kan der anvendes særlige ansættelsesvilkår, hvor arbejdstiden nedsættes, hvis det er nødvendigt af hensyn til fortsat sprogundervisning.

Samarbejdsudvalget skal inddrages i tilrettelæggelsen af principperne for virksomhedens indsats for at få flere i arbejde.

På det kommunale og regionale arbejdsområde vil der kunne etableres jobpakker med udgangspunkt i aftalen mellem KL, Danske regioner og KTO om integrations- og oplæringsstillinger.

Jobpakkerne er sammensat af korte opkvalificeringsforløb og viser, hvordan disse kan kombineres med de øvrige redskaber i trappemodellen (fx kompetenceafklaring, virksomhedspraktik, mentorordningen, løntilskud og/eller ansættelse på særlige løn- og ansættelsesvilkår). De almindeligt gældende regler for virksomhedspraktik og løntilskudsjob finder anvendelse, dvs. kravene om merbeskæftigelse og forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten, eller hvor en sådan ikke findes, en medarbejderrepræsentant skal være opfyldt.

Målgruppen for jobpakkerne er indvandrere omfattet af integrationsloven, herunder selvforsørgende samt start- og kontanthjælpsmodtagere med ringe tilknytning til arbejdsmarkedet på grund af manglende sproglige og faglige kompetencer. Hovedparten af målgruppen vil høre til matchgruppe 3 og 4.

Denne gruppe af ledige mangler ofte en eller flere forudsætninger for at komme ind på arbejdsmarkedet – nogle mangler de rette sproglige eller faglige kompetencer, nogle mangler en grundlæggende forståelse for arbejdspladskultur, mens andre igen kan have en lille eller slet ingen motivation til at tage beskæftigelse.

Målgruppens karakter nødvendiggør en meget aktiv indsats og en tæt opfølgning på hver enkelt ledig. Det er afgørende, at de ledige fastholdes i de aktive forløb og ikke overlades til sig selv på grund af fx kulturelle eller sproglige barrierer, samt sygdom eller anden form for fravær. De ledige skal hele tiden fastholdes på vejen mod ordinær ansættelse – det er jobpakkerne et godt redskab til, da fremskridtet i forløbet hele tiden vil være klart for den ledige, for virksomheden og for jobcentret.

Det er afgørende, at virksomhederne – ledelse såvel som tillidsrepræsentanten/medarbejderrepræsentanten og kolleger - i samarbejde med jobcentret følger tæt op på den ledige, at der er løbende dialog mellem den ledige, virksomheden og jobcentret, og at jobcentret altid og konsekvent følger op på virksomhedernes indberetninger om den ledige.

Jobcentrene tager initiativ til - i dialog med den ledige og i samarbejde med virksomhederne og tillidsrepræsentanten, eller hvor en sådan ikke findes medarbejderrepræsentanten – at anvende jobpakkerne. Jobpakkerne er konkrete eksempler på integrationsforløb. De udelukker ikke andre kombinationer af forløb inden for trappemodellen og skal anvendes fleksibelt med udgangspunkt i en konkret vurdering af den lediges ønsker, forudsætninger og arbejdsmarkedets behov.

Det er efter lovgivningen jobcentret, der har ansvaret for tilrettelæggelsen af beskæftigelsesindsatsen og for den præcise udformning af det enkelte integrationsforløb, herunder varighed samt indhold af faglig opkvalificering og danskundervisning. I tilfælde, hvor en jobpakke omfatter ansættelse på særlige vilkår efter en aftale eller overenskomst, indgået mellem arbejdsmarkedets parter, gælder de vilkår, som er beskrevet i aftalen eller overenskomsten – fx med hensyn til ansvar for oplæring, uddannelse og evaluering – i den del af det samlede forløb.

Opkvalificering efter kapitel 10-12 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats eller tilbud efter integrationsloven, der indgår i et jobpakkeforløb, betales af jobcentret med kommunal og/eller statslig finansiering efter de gældende regler. Også en eventuel forsørgelsesydelse under opkvalificering finansieres efter de gældende regler.

Jobpakkerne har den fordel, at både den ledige, tillidsrepræsentanten/medarbejderrepræsentanten, kollegaer, kommunen/jobcentret og arbejdsgiverne på forhånd ved, hvad der skal ske hvornår og hvorfor. Samtidig giver jobpakkerne den ledige forudsigelighed og fastholdelse på rette kurs over en periode. Jobpakkerne tydeliggør progressionen i de lediges indkomstniveau i takt med, at de opkvalificeres i forhold til deres tilknytning til arbejdsmarkedet. Derved har de ledige et klart og tydeligt incitament til at gøre en aktiv indsats for at komme ud på arbejdsmarkedet.

3. Mentorordning

Nogle ledige har vanskeligt ved at varetage et job på en virksomhed fra første arbejdsdag. De kan derfor have brug for lidt ekstra hjælp til at blive sat ind i opgaverne og fungere på lige fod med andre kollegaer.

Derfor blev det i juni 2003 muligt efter Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og integrationsloven at yde støtte til frikøb af en eller flere medarbejdere i en virksomhed eller på en uddannelsesinstitution. De frikøbte medarbejdere fungerer som mentorer, hvis primære opgave er at introducere den nye medarbejder til arbejdspladsen.

Der er blevet iværksat forskellige initiativer for at udbrede kendskabet til de lovgivningsmæssige støttemuligheder til en mentor:

1. Beskæftigelsesministeriet, Integrationsministeriet, DA, LO og KL udgav ved årsskiftet 2005/2006 en pjece om mentorordningen. Kommunerne udviste stor interesse for pjecen, som siden er blevet genoptrykt.
2. Beskæftigelsesministeriet har i foråret 2006 præciseret fortolkning af reglerne vedrørende refusion af løn til mentorer overfor kommunerne, så overadministration undgås.
3. Ud over den mentorordning, som indgår i lovgivningen, eksisterer en række forskellige puljeordninger, som kan støtte brugen af frivillige mentorer oftest med udgangspunkt i frivillige organisationer.
4. Som led i Integrationsministeriets Mangfoldighedsprogram "Arbejdsplads til nye danskere" udarbejder Integrationsministeriet et undervisningsprogram for mentorer på små og mellemstore virksomheder, som afprøves i praksis på en række virksomheder, såvel offentlige som private.

På den baggrund inddrager stadig flere og flere kommuner og virksomheder mentorer i forbindelse med den beskæftigelsesrettede indsats over for ledige. Og generelt har erfaringerne med ordningen været meget positive.

Det kan imidlertid være vanskeligt at danne sig et overblik over de opgaver, en mentor har i forhold til den nye medarbejder. Det er typisk medarbejdere på virksomheden, der bruges som mentor, og det er vigtigt, at medarbejderen er klædt tilstrækkeligt godt på – fagligt som socialt - til at kunne varetage opgaven som mentor. På den baggrund vil en form for tjekliste være ønskelig. Tjeklisten skal indeholde de væsentligste forhold, en mentor skal være opmærksom på, når den nye medarbejder starter i virksomheden.

Selv om mange kommuner og virksomheder efterhånden benytter sig af mentorordningen, viser undersøgelser, at der stadig er mange – især virksomheder - som ikke har kendskab til ordningen. Regeringen, arbejdsmarkedets parter og de kommunale parter har derfor drøftet, hvordan brugen af mentorordningen kan øges.

4. Netværk for indvandrerkvinder

Indvandrerkvindernes arbejdsmarkedstilknytning er meget lav sammenlignet med danske kvinders arbejdsmarkedstilknytning og udgør en særlig udfordring. Men også i et længere perspektiv bør indvandrerkvindernes integration på arbejdsmarkedet være et særligt indsatsområde, fordi vi ved, at mødrenes integration på arbejdsmarkedet har en afsmittende effekt på indvandrerbørnenes skole- og uddannelsesformåen.

Indvandrerkvinder har behov for støtte, både til at komme ind på arbejdsmarkedet og til at blive fastholdt i arbejdet. Mange af de jobs, indvandrerkvinder typisk har, kan være en ensom oplevelse, fordi det kollegiale fællesskab er mindre til stede i denne type jobs. Der kan endvidere være behov for et supplement til jobcentrenes rådgivning, f.eks. organiseret omkring frivillige støttegrupper. Forbilledet kan være de mødregrupper for nybagte mødre, som sundhedsplejerskerne i mange kommuner tager initiativ til at danne.

Den primære målgruppe for en støtteordning er de kvindelige indvandrere, der som gruppe er mere socialt isolerede end mændene, men ideen kan kopieres til andre målgrupper, hvor dette måtte være relevant.

Jobcentrene eller frivillige organisationer kan fungere som omdrejningspunkt for støtteordningen. Jobcentret kan bistå indvandrerkvinder, som er på vej til arbejdsmarkedet, med at danne støttegrupper/etablere en frivillig mentorordning. Andre, f.eks. organisationer for frivillige, kan ligeledes fungere som initiativtagere til støttegruppen. Det er hensigten, at støttegruppen efter en startfase bliver selvkvørende.

Indvandrerkvinderne får gennem støtteordningen udvidet deres sociale netværk med andre erhvervsaktive kvinder, som kan rådgive og støtte dem med henblik på at finde, få og fastholde et arbejde. Der kan fx opstå nogle særlige familiære og kulturelle problemstillinger, som har indirekte relation til arbejdet, som de nuværende mentorordninger ikke kan bidrage til. Her kan en støtteordning bidrage til, at kvinderne kan trække på andre kvinders erfaringer.

5. Kompetenceafklaring

Mange flygtninge og indvandrere medbringer en formel uddannelse eller uformelle kvalifikationer fra hjemlandet, som kan være svære direkte at udnytte på det danske arbejdsmarked. Disse kvalifikationer kan være til gavn for det danske arbejdsmarked, og det er derfor vigtigt, at der sker en hurtig og effektiv afklaring af medbragte kompetencer.

Kompetenceafklaring for personer med medbragte formelle uddannelser

I de senere år er antallet af nyankomne flygtninge og familiesammenførte, der får opholdstilladelse i Danmark, faldet kraftigt. Det betyder, at færre nyankomne udlændinge medbringer en uddannelse fra hjemlandet og dermed har behov for en kompetenceafklaring. Samtidig får kommunerne - som led i

Velfærdsaftalen - mulighed for at give aktive tilbud (dvs. vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud) til personer, som er selvforsørgende. Dette vil i høj grad komme selvforsørgende udlændinge, herunder udlændinge med en medbragt uddannelse, til gode.

Personer med en medbragt uddannelse kan henvende sig til CIRIUS – det centrale videnscenter for uddannelse og internationalisering i Danmark – som vurderer udenlandske uddannelser i forhold til danske uddannelser. For regulerede erhvervs vedkommende foretages vurderingen af relevante myndighed - fx Sundhedsstyrelsen.

Det er vigtigt, at der er et bredt kendskab til disse ordninger og at de inddrages så tidligt som muligt hvor det er relevant.

Kommunerne kan allerede i dag tilbyde særlige opkvalificerende forløb til udlændinge, der er omfattet af integrationsloven og modtager introduktionsydelse. De særlige opkvalificerende forløb er rettet mod udlændinge, der medbringer en mellemlang eller lang videregående uddannelse fra hjemlandet. Forløbene skal sikre, at disse udlændinge hurtigt kan få en tilknytning til det danske arbejdsmarked. De særlige opkvalificerende forløb kan højst have en varighed på tre måneder.

Caseboks 4: Kompetenceværktøjskassen – et initiativ fra Ingeniørforeningen i Danmark (IDA)

For at udnytte de faglige kompetencer hos indvandrere med en medbragt videregående uddannelse gennemfører Ingeniørforeningen i Danmark et projekt - "Kompetenceværktøjskassen" - der både støtter indvandrere i forhold til at finde det rigtige job eller videreuddannelse og uddanner sagsbehandlere i kommunen til at hjælpe indvandrere med at finde relevant job, evt. gennem videreuddannelse.

I kompetenceværktøjskassen ligger fem værktøjer:

Det faglige snapshot. Formålet med dette værktøj er at få et billede af den enkeltes kvalifikationer. Det sker i samspil med en virksomhed eller en uddannelsesinstitution, der tester den enkeltes faglige kvalifikationer.

Profiltesten, der hjælper indvandreren og sagsbehandleren med at afklare de bløde kompetencer omkring samarbejdsevner og opgavehåndtering.

Sprogtesten fortæller om niveauet i dansk og/eller engelsk. Denne test kan bruges i de tilfælde, hvor den enkelte ikke har et sprogbevis eller det er længe siden danskprøven er gennemført.

IT-testen hjælper med at afklare vedkommendes IT-kvalifikationer.

Relevant praktikforløb, uddannelses tilbud eller job. På baggrund af resultatet af de 4 andre værktøjer skal det være muligt at finde en passende praktikplads til den enkelte. Alternativet kan være supplerende uddannelse eller endda ordinær beskæftigelse.

Kompetenceværktøjskassen har været afprøvet i Københavns, Århus og Vejles Kommuner siden maj 2005. Der vil foreligge en devaluering af projektet i København medio december.

Caseboks 4 beskriver et projekt til kompetenceafklaring af flygtninge og indvandrere med en medbragt længerevarende uddannelse - 'Kompetenceværktøjskassen'.

Kompetenceafklaring for personer uden formel medbragt uddannelse

For at styrke arbejdet med kompetenceafklaring og arbejdsprøvning af personer, som ikke har en medbragt formel uddannelse, er der som følge af firepartsaftalen fra 2002 blevet etableret fem landsdækkende videnscentre for kompetenceafklaring af flygtninge og indvandrere. Videnscentrene har bevilling frem til udgangen af 2007.

Videnscentrene har udviklet en række redskaber til brug for kompetenceafklaring. Der er blandt andet blevet etableret en landsdækkende database, der indeholder en oversigt over de eksisterende kompetenceafklaringsforløb. Derudover er der blevet udarbejdet et kompetencekort, der giver mulighed for at dokumentere den enkeltes faglige, personlige og sociale kompetencer.

Evalueringer af redskaberne viser, at flere og flere kommuner anvender de forskellige kompetenceafklaringsredskaber, og at der er en høj grad af tilfredshed blandt brugerne af redskaberne. Selv om flere kommuner allerede bruger kompetenceafklaringsredskaberne i forbindelse med tilrettelæggelsen af den beskæftigelsesrettede indsats, er der dog fortsat mange kommuner, der ikke anvender redskaberne i deres daglige arbejde med de ledige. Samtidig viser erfaringerne fra Projekt Virksomhedsrettet Integration, at der kan være brug for nogle kompetenceafklaringsredskaber, der giver et mere dynamisk billede af den enkeltes kvalifikationer.

Erfaringerne fra projektet viser blandt andet, at det i forbindelse med et forløb i virksomhedspraktik kan være hensigtsmæssigt at dokumentere udviklingen i den lediges kompetencer. En løbende vurdering af de lediges kompetencer kan nemlig være med til at sikre, at forløbet tilpasses og målrettes, således at den ledige bliver i stand til at varetage et job hurtigst muligt.

Regeringen, arbejdsmarkedets parter og de kommunale parter har på denne baggrund drøftet mulighederne for at styrke kompetenceafklaringen.

6. Lokalt samarbejde mellem kommuner/jobcentre, virksomheder og ansatte

Kommunerne har myndighedsansvaret for integrationsindsatsen, herunder at flere indvandrere bliver parate til arbejdsmarkedet. Et godt samarbejde mellem kommuner/jobcentre, virksomheder og virksomhedernes medarbejdere understøttet af arbejdsmarkedets parter på det lokale niveau samt regionale og lokale uddannelsesinstitutioner er imidlertid afgørende for integrationsindsatsens succes.

Virksomhederne fremhæver særligt vigtigheden af at have én kontaktperson i kommunen/jobcentret. Ordningen letter sagsgangen for virksomheder og

ansatte og styrker kendskabet og relationen mellem de involverede parter. Det at have én fast kontaktperson er med til at sikre et højt serviceniveau.

Derudover er et velfungerende tværkommunalt samarbejde væsentligt for at kunne imødekomme virksomhedernes forespørgsler. Kendskab til de omkringliggende kommuners/jobcentres viden og ressourcer øger jobkonsulenternes muligheder for at hjælpe virksomhederne. Et tæt samarbejde på tværs af kommunerne/jobcentre kan derved være med til at sikre en god service til de involverede parter.

En god kontakt mellem virksomhed og kommune/jobcenter gør det ikke alene. Virksomhedens medarbejdere og virksomhedernes ledelse har tilsvarende en central rolle for at sikre et godt integrationsforløb på den enkelte virksomhed. Det er derfor afgørende for en vellykket integration på virksomhederne, at lederne, tillidsrepræsentanter eller hvor sådanne ikke findes repræsentanter for medarbejderne og medarbejderne evner at håndtere de administrative, kulturelle og personalemæssige barrierer, der kan opstå, når virksomheden ansætter indvandrere.

Endelig kan samarbejdsudvalget spille en rolle på de virksomheder, hvor et sådan er nedsat. Her kan integration af indvandrere være et af de emner, som drøftes i udvalget.