

LÆRINGSZONE 2: UDDANNELSE

Læringsmål i denne læringszone

At fremme færdigheder, kompetencer og viden hos fagfolk, der beskæftiger sig med INAF gennem uddannelsesaktiviteter.

Målgruppe for denne læringszone

Dette projekt er relevant for de følgende faggrupper:

- Undervisere
- HR-ansatte
- Jobrådgivere
- Sprogundervisere
- Juridiske rådgivere
- Pædagoger
- Projektarbejdere
- Psykologer
- Socialarbejdere
- Trænere
- Frivillige, der arbejder med beskæftigelsesrettet integration
- Frivillige, der arbejder med social inklusion
- Andre professionelle, der arbejder med beskæftigelse og social integration af INAF.

Det er særligt relevant for fagpersoner, der kan bruge redskaberne direkte i deres daglige arbejde, såsom:

- Undervisere
- Jobrådgivere
- Projektarbejdere
- Socialarbejdere
- Trænere
- Frivillige, der arbejder med beskæftigelse og inklusion

Tidsramme og vægtning

	Tidsforbrug (timer og minutter)
Læsemateriale	1 time og 30 minutter
Øvelser	1 time
Video- og lydmateriale	5 minutter
Selv-evaluering	10 minutter
Total	2 timer og 45 minutter

Indholdsfortegnelse

Indledning

Kapitel 1: Hvem og hvorfor uddannelse?

1. Hvem vil have gavn af undervisning?
2. Model 1: Kan og vil-modellen
3. Nu er det din tur: Hvem er klar til undervisning?
4. Hvorfor er undervisningen vigtig?

Kapitel 2: Hvad skal trænes?

1. ABC job planen
2. Nu er det din tur: Lav din egen ABC job plan
3. Identificér hvilke færdigheder og kompetencer der skal øves
4. Nu er det din tur: Identificér færdigheden

Kapitel 3: Hvor og hvordan skal undervisningen gennemføres

1. Oprettelse og brug praktisk uddannelse udenfor arbejdspladsen
2. Oprettelse og brug af praktisk uddannelse på arbejdspladsen
3. Udvalgelse af særlige færdigheder og kompetencer i samarbejde med virksomheder

Selv-evaluering

1. Spørgsmål
2. Svar

INDLEDNING

Inden uddannelsen af en bruger fra INAF-gruppen sættes i gang, er det vigtigt at afdække om brugeren er motiveret for og klar til at starte uddannelse. Ved hjælp af kan/vil-modellen, kan aktøren øve sin evne til at identificere, hvilket initiativ er det rette for brugeren.

I første kapitel vil vi introducere første refleksionsøvelse. Vi vil desuden introducere til hvilke grupper af INAF, der vil have gavn af uddannelse. I kapitel 2 vil vi introducere, hvilke færdigheder og kompetencer, der med fordel kan trænes. I kapitel 3 diskuterer vi forskellige uddannelsesmiljøer og i det fjerde kapitel vil vi introducere en række værktøjer og metoder til at undervise gruppen af INAF.

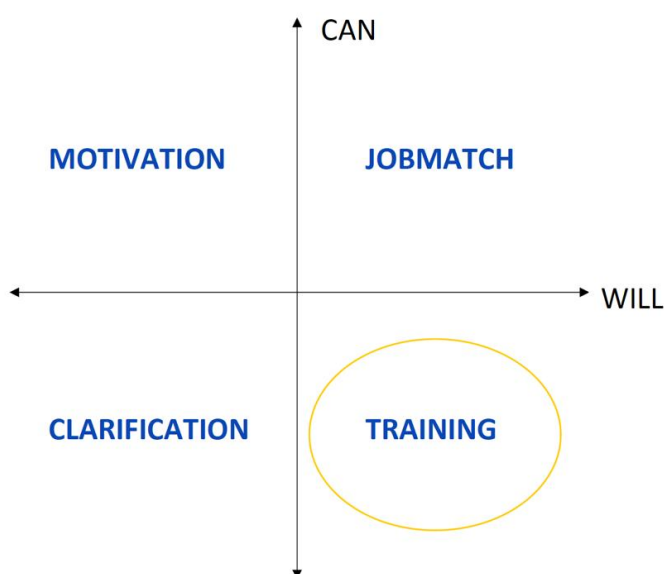
KAPITEL 1: HVEM OG HVORFOR UDDANNELSE?

I det følgende kapitel vil vi introducere fordelene ved at uddanne brugere fra INAF-gruppen, inden de kommer på arbejdsmarkedet, og vejlede i hvordan aktøren identificerer, hvilke grupper af INAF'er, der vil have mest gavn af uddannelse.

1. HVEM VIL HAVE GAVN AF UNDERVISNING

Inden aktøren opretter et undervisningsprogram for en INAF, er det vigtigt først at analysere om han/hun vil have gavn af undervisningen. Dette kan gøres ved at finde ud af hvilke barrierer, der forhindrer brugeren i at være en del af arbejdsstyrken. Til dette bruges "Kan/Vil"-modellen. Modellen bruges til at lokalisere, hvilket initiativ der vil gavne brugeren mest på vejen imod beskæftigelse. På den lodrette akse har vi "kan", hvilket er den enhed, der viser om den pågældende bruger har de nødvendige færdigheder til jobbet. På den vandrette akse er "vil", som er den enhed, der beskriver om brugeren har den nødvendige motivation til beskæftigelse. Dette efterlader os med 4 forskellige situationer, der har 4 forskellige løsninger.

2. MODEL 1: KAN/VIL



Hvis brugeren er lav på motivation og derfor i den lave ende af "vil"-aksen, men har det nødvendige færdighedssæt, har han/hun brug for et initiativ, der arbejder med motivationen. Hvis brugeren heller ikke har de nødvendige færdigheder, er der behov for en yderligere afklaring af dennes situation. Hvis brugeren er motiveret og scorer højt på "vil"-aksen såvel som på "kan" -aksen, er han/hun klar til jobmatch. Der er en fjerde mulighed, som netop er den, vi vil fokusere på i dette modul. Det er situationen, hvor brugeren scorer højt på motivationsaksen "vil", men lavt på færdighedsaksen "kan" og der derfor er behov for træning eller uddannelse. Brugere i denne situation er målgruppen for denne læringszone.

3. NU ER DET DIN TUR: HVEM ER KLAR TIL UDDANNELSE?

I den følgende øvelse vil du blive præsenteret for 4 brugeren fra gruppen af INAF, som befinder sig i 4 forskellige situationer. De er alle eksempler på brugere, der har brug for forskellige initiativer. Dit job er at reflektere over, hvilke af INAF'erne, der er klar til, og som vil få gavn af et uddannelsesprogram. Vi anbefaler, at du optegner kan/vil -modellen selv, og placerer de fire INAF'er i modellen. Eksemplerne er valgt, så en INAF vil passe ind i hver af de fire kategorier (Motivation, Jobmatch, Afklaring og Træning/Uddannelse).

Semwit

Semwit er en 24-årig kvinde fra Eritrea. Hun er alene med sin datter og har hjulpet sin bror i familiens butik, inden hun flygtede til Europa. Semwit er meget motiveret for at få et job og fokuserer på jobs indenfor rengøring, husholdning, madlavning og køkkenarbejde eller supermarked. Desværre er hendes sprogkundskaber en udfordring og hendes formelle erfaring begrænset, men hun har en positiv indstilling og er villig til at arbejde for at nå i mål.

Mahmoud

Mahmoud er en 58 -årig mand fra Afghanistan. Han bor sammen med sin kone og tre teenagebørn. Mahmoud har haft mange forskellige ufaglærte job i løbet af sit liv i Afghanistan, men kæmper med svære rygmerter og angst efter hans og familiens flugt. Mahmoud vil gerne kunne forsørge sin familie, men hans dårlige helbred får ham til at tvivle på, at han er i stand til at få et job foreløbigt.

Sarah

Sarah er en 29-årig kvinde fra Syrien. Hun bor sammen med sin mand og to børn på 5 og 8 år. Sarah har gennemført gymnasiet, men har aldrig haft et formelt job. Hun blev gift lige efter sin eksamen og har været hjemmegående lige siden. Sarah vil kun arbejde mellem kl. 10.00 og 15.00 og er meget specifik, når det kommer til jobønsker, som skal være kvindelige modebutikker eller skønhedssaloner beliggende i gåafstand fra hendes hjem.

Ahmad

Ahmad er en 34-årig mand fra Syrien. Han bor sammen med sin gravide kone og søn på 6 år. Ahmad har arbejdet i både Syrien og Egypten, hvor familien boede i 3 år, og har haft en fireårig stilling som mellemlider på et stort Nestle-lager. Han taler lidt engelsk, har kørekort og lastbilcertifikat fra den lokale erhvervsskole og er åben for at arbejde både aften og nat.

4. HVORFOR ER UNDERVISNING VIGTIG?

Som vist i øvelsen ovenfor er det vigtigt at specificere og finde det initiativ, der vil flytte brugeren fra uddannelseszonen til jobmatchzonen. Uddannelse er et nødvendigt redskab, når brugeren skal re-kategoriseres fra "vil men kan ikke" i modellen til "kan og vil". Modellen er på den måde dynamisk, og kravene for hvor meget uddannelse, der skal til før at brugeren når det færdighedsniveau, der kræves for at kvalificere sig til beskæftigelse, varierer mellem lande og brancher. I brancher der mangler arbejdskraft kan uddannelse vægtes mindre, da efterspørgslen på arbejdskraft er stor og presserende.

I brancher hvor ledigheden er høj, kan uddannelse imidlertid være et værdifuldt redskab til at adskille brugere fra gruppen af INAF fra andre kandidater og sikre, at de har de færdigheder og kompetencer, der kræves i den givne stilling.

Inden nu har vi talt om uddannelse som et kollektivt initiativ. I de følgende kapitler vil de forskellige typer færdigheder, der er muligt at træne, samt de forskellige træningsmiljøer blive diskuteret yderligere.

KAPITEL 2: HVAD SKAL TRÆNES?

Når man starter uddannelsesaktiviteter for INAF'er, er der tre forskellige aspekter, der skal tages i betragtning:

- Efterspørgslen på det lokale og regionale arbejdsmarked
- Brugerens færdigheder og kompetencer
- Brugerens ønsker og forventninger.

For at sikre at undervisningsaktiviteterne er effektive og fører til ansættelse, er det nødvendigt at medtænke alle disse aspekter og skabe balance mellem dem. For at sikre denne balance er det vigtigt, at brugeren forstår virksomhedernes behov og forventninger indenfor forskellige brancher, både når det kommer til specifikke krav til færdigheder i forskellige typer stillinger og det generelle, lokale behov for arbejdskraft inden for forskellige brancher. Dette kan gøres på forskellige måder, f.eks. ved at trække data fra nationale eller regionale databaser om rekrutteringssituationen inden for bestemte brancher eller jobomsætningen for bestemte jobtyper og/eller stillinger. Arbejdsmarkedsbalance.dk (beskrevet under Good Practices) er et dansk eksempel på en sådan database, men lignende databaser kan være tilgængelige i andre EU - medlemsstater.

Det er desuden vigtigt at sikre, at brugeren vælger en branche såvel som en beskæftigelsestype på et informeret grundlag. Når brugeren har alle relevante oplysninger til rådighed, kan han/hun lettere afbalancere sine håb og drømme mod virkeligheden på det lokale arbejdsmarked.

Nogle INAF'ere har meget specifikke håb og drømme, når det kommer til deres første job i modtagerlandet. Nogle har taget formel uddannelse, haft en karriere og en stærk faglig identitet i deres hjemland, andre har haft dag-til-dag jobs, og nogle har været hjemmegående. Håb, drømme og forventninger er derfor meget forskellige fra en bruger til en anden. Aktørens første opgave ift. uddannelsesaktiviteter bliver derfor at sikre, at den enkelte bruger bliver realistisk omkring sine muligheder i modtagerlandet, uanset om ambitionen er at genoptage en tidligere karriere, afslutte en tidligere påbegyndt uddannelse, få et fast job til at forsørge sin familie eller prøve at være i beskæftigelse for første gang.

For gruppen af INAF'er, der ønsker at få valideret deres tidligere uddannelse eller tage en formel uddannelse i deres nye værtsland, vil en introduktion til det formelle uddannelsessystem også være relevant.

Alt afhængig af omfanget af den økonomiske hjælp, som INAF'er kan få i modtagerlandet, kan målet om at tage en uddannelse fastlægges som et mere langsigtet mål, mens første mål kan være at brugeren finder et sted at bo og får en fast indkomst. Professionelle kan understøtte brugerens refleksioner og beslutningstagning ved hjælp af ABC -jobplanen som er beskrevet nedenfor.

1. ABC JOBPLANEN

I den beskæftigelsesfokuserede samtale med brugere fra gruppen af INAF er det nødvendigt at fremhæve virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft som en nøglefaktor, der skal medtænkes, når man laver en plan for at få brugeren i første job i det nye værtsland. Det er vigtigt at planen er realistisk og viser vejen imod beskæftigelse.

Vi anbefaler at aktøren allerede ved den første samtale introducerer ABC-jobplanen, som hjælper den ledige INAF med at søge bredere og mere realistiske job. Værktøjet udvider jobsøgningsstrategien til at indbefatte en Plan A, Plan B og Plan C:

Plan A: Drømmejobbet

Fra starten vil alle ledige fokusere på at søge drømmejobbet - altså det job, der matcher de lediges ønsker, drømme og færdigheder. Hvis jobbet matcher kravene fra arbejdsmarkedets efterspørgsel, og chancerne for at få dette job er gode, bør denne plan følges.

Plan B: Det gode og acceptable job

Hvis det ikke lykkes den ledige INAF at finde sit drømmejob, bør fokus være på plan B, som er finde et godt og acceptabelt job. Denne type job var måske ikke, hvad brugeren umiddelbart drømte om, men det er et job, brugeren kan se sig selv i, har evnerne til at bestride, og som er efterspurgt på arbejdsmarkedet.

Plan C: Tjene til føden

Hvis plan A og B mislykkes, kan den eneste udsigt for en periode være plan C: At finde et job, som de arbejdsløse ikke ønsker, men som ikke desto mindre er med til at forsørge brugeren og hans/hendes familie. Dette job kan være hårdt, men også være et springbræt for et plan A eller B -job senere.

Baseret på ABC-jobplanen skal aktøren i løbet af samtalen motivere brugeren til at udvide sin opfattelse af hvad et godt job er, så jobsøgning kan justeres strategisk over tid. Aktøren kan f.eks. prøve at få brugeren til at finde ud af, hvad der kan give arbejdsglæde, og på den baggrund hjælpe ham/hende med at få øje på andre oversete eller ukendte jobmuligheder.

ABC-jobplanen skal være aktørens ledsager i samtalerne med brugeren fra gruppen af INAF. ABC -jobplanen kan også bruges til at understøtte motivationen for INAF'er til at deltage i uddannelsesaktiviteter med fokus på at opbygge eller forbedre relevante færdigheder for plan A og plan B -jobs. Planen vil dermed også være et redskab for aktøren til at sikre progression.



2. NU ER DET DIN TUR: LAV DIN EGEN ABC JOB PLAN

Inden du bruger ABC-jobplanen med INAF'er, skal du prøve at lave din egen. Forestil dig, at du mistede dit nuværende job og skulle lave en jobstrategi. Angiv et eller flere drømmejobs (plan A), gode og acceptable jobs (plan B) og jobs, du ville tage for at overleve.

Når du har gjort dette, skal du prøve at lave en jobplan sammen med én eller flere INAF'er med fokus på deres ønsker og færdigheder samt efterspørgslen på det lokale arbejdsmarked. Prøv at indarbejde tidsrammer i planen. Hvor længe kan den enkelte bruger søge eller uddanne sig til drømmejobbet, før han/hun må begynde at fokusere på plan B -jobs og efterfølgende plan C-jobs. Dette afhænger af brugerens økonomiske situation, mulighed for at deltage i uddannelsesaktiviteter med videre.

3. IDENTIFICÉR FÆRDIGHEDER

Inden undervisningsaktiviteterne påbegyndes, er det vigtigt at identificere, hvilke færdigheder der skal trænes. Efter at have kategoriseret INAF i kan/vil-modellen, kender aktøren hvilket behov der er for træning. Aktøren har muligvis også indført ABC-jobplanen, hvor brugeren

vælger en eller flere jobstillinger, der ville være relevante at uddanne sig til, men har endnu ikke har identificeret de specifikke færdigheder, der skal trænes, før brugeren kan varetage disse jobs.

En tommelfingerregel er, at hvis brugeren har en hel del erfaring med at være på en arbejdsplads, men ikke fra en bestemt branche eller jobstilling, bør hovedfokus være på at styrke de "hårde færdigheder" (faglige færdigheder og evner). Hvis brugeren i stedet har arbejdet inden for den specifikke branche og måske endda i en lignende jobstilling, bør hovedfokus være på træning af bløde færdigheder (motivation, udvikling mv.). Og hvis brugeren har meget begrænset eller ingen tidligere erhvervs erfaring, bør fokus være på begge typer færdigheder med en indledende vægt på bløde færdigheder (motivation, selvtillid osv.)



4. NU ER DET DIN TUR: IDENTIFICÉR FÆRDIGHEDEN

Denne video er blevet lavet for BC Hospitality Group i Danmark og bruges som en introduktion til jobbet som husholderske på deres hoteller:

<https://vimeo.com/318452620>.

Skriv alle de færdigheder, som du bemærker i videoen ned på et blankt dokument. Overvej hvilke hårde færdigheder, såsom rengøringsopgaver, og hvilke adfærdsmæssige, blødere færdigheder du bemærker?

Denne type øvelse kan også laves af brugeren, som en måde at afklare forventninger, ønsker og realiteter.

KAPITEL 3: HVOR OG HVORDAN SKAL UNDERVISNINGEN GENNEMFØRES

Når du har identificeret, at en person fra INAF-målgruppen har brug for undervisning, er det næste spørgsmål der opstår, hvor og hvordan skal undervisningen gennemføres?

Først og fremmest skal du bestemme, hvor undervisningsaktiviteterne skal finde sted, og hvilken typer undervisningsmiljøer INAF have gavn af.

I dette kapitel vil vi fokusere på to forskellige slags praktiske undervisningsmiljøer:

1. Praktisk undervisning udenfor arbejdspladsen
1. Praktisk undervisning på arbejdspladsen

Når vi igangsætter praktiske færdighedsuddannelsesaktiviteter, anbefaler vi altid at undervisningen skal foregå på arbejdspladsen. Dette giver aktøren mulighed for at engagere en potentiel arbejdsgiver i processen. Det er fordelagtigt hovedsageligt på grund af virksomhedens egen evne til at vurdere, hvilke områder og kompetencer der skal styrkes, imens INAF allerede er på arbejdspladsen. Uddannelse på arbejdspladsen er også en måde til bedre at afstemme forventningerne mellem brugeren og arbejdsgiveren.

Det er dog ikke altid en mulighed at lave undervisning på arbejdspladsen. Vi ser ofte, at virksomheder i brancher med mangel på arbejdskraft er mere tilbøjelige til at tage "praktikanter" i forskellige former. Vi vil uddybe dette senere i dette kapitel.

Der er færdigheder og kompetencer, der er lettere at træne uden for arbejdspladsen end andre. Når det ikke er muligt at træne de hårde færdigheder på arbejdspladsen, kan det være værd at undersøge, hvilke blødere færdigheder der kan trænes uden for arbejdspladsen.

I nogle tilfælde vil INAF-målgruppen drage fordel af en trinvis undervisningsplan, hvor de første trin fokuserer på at sikre, at nogle af de blødere færdigheder styrkes, inden brugeren starter et undervisningsprogram på en arbejdsplads, hvor de praktiske færdigheder er lettere at træne. I det næste kapitel introducerer vi "branchepakken", som er et eksempel på en vellykket trinvis vejledning.

1. OPRETTELSE OG BRUG AF PRAKTISK UNDERVISNING UDEFOR ARBEJDSPLADSEN

Hvis det ikke er muligt at undervise på en arbejdsplads, er det vigtigt at fokusere på kompetencer, der let kan forbedres udenfor arbejdspladsen, såsom, men ikke begrænset til:

- *Sprogundervisning (Sprogundervisning, sprogmentorer, apps)*
- *Video introduktioner til bestemte brancher, virksomheder eller or jobstillinger*
- *Cases på jobsamtaler*
- *Præsentation af lokale kulturelle normer og overførbare kompetencer*

Sprogundervisningen vil ofte være en af de første uddannelses- og uddannelsesaktiviteter, som næsten alle INAF'er deltager i for at forbedre og lære sproget i deres nye værtsland, især hvis de ikke taler et af de større europæiske sprog. Manglen på sprogkunderskaber er også en af de mest udbredte barrierer for at komme ind på arbejdsmarkedet i det nye land. Selv grundlæggende sprogkunderskaber i værtslandets sprog vil hjælpe med hurtigere inklusion på arbejdsmarkedet,

og branchespecifikke sprogundervisningsaktiviteter, hvis det er muligt undervist på arbejdspladsen, er et af de mest effektive værktøjer til at booste egnetheden hos målgruppen.

Når du opretter et "case"-undervisningsmiljø uden for arbejdspladsen, kan kreative video- og lydmaterialer være meget nyttigt for at understøtte forståelsen af den branche, hvor brugeren er interesseret i.

2. OPRETTELSE OG BRUG AF PRAKTISK UNDERVISNING PÅ ARBEJDSPLADSEN

Hvis det er muligt at starte uddannelsesaktiviteter på en arbejdsplads, foretrækkes dette som nævnt ovenfor.

Der er mange måder at strukturere træningsaktiviteter på stedet, f.eks. i form af:

- Erhvervsrettet undervisningsforløb (laboratorie/praktiske workshops)
- Virksomhedsbesøg
- En dags prøveperiode
- Praktik
- Trainee-stillinger

3. UDVÆLGELSE AF SÆRLIGE FÆRDIGHEDER OG KOMPETENCER I SAMARBEJDE MED VIRKSOMHEDER

Når aktøren specificerer særlige færdigheder, der skal trænes gennem uddannelse, anbefaler vi altid, at han/hun gør dette i samarbejde med en virksomhed inden for den valgte branche. Hvis virksomheden har brug for arbejdskraft nu eller inden for den nærmeste fremtid, er det endnu bedre.

Virksomheden har måske allerede en meget specifik liste over færdigheder, der er nødvendige for at kunne varetage den stilling, brugeren uddanner sig til. Denne kan være beskrevet i jobannoncer for den specifikke stilling, i interne tjeklister i den enkelte afdeling eller lignende. I så fald ville det være oplagt at bruge disse til at sætte kompetencemål for undervisningen. Nogle virksomheder har endda onboarding-vejledninger, der detaljeret beskriver, hvad en ny medarbejder skal lære den første dag, uge, måned eller kvartal af beskæftigelsen. Brug i så fald disse.

Hvis ikke, kan du udvikle nye branche/virksomhed/jobspecifikke kvalifikationskort i samarbejde med virksomheden. Kvalifikationskortet (eller færdighedskortet) er kort beskrevet i afsnittet God praksis i E4I -læringshubben, men et eksempel på kvalifikationskortet kan også findes her:

<https://www.foreningen-nydansker.dk/home/dokumenter/branchepakker/193-qualificationcard/file>

4. UDVIKLINGEN AF BRANCHE- OG VIRKSOMHEDSSPECIFIKKE KVALIFIKATIONSKORT

Når aktøren udvikler kvalifikationskortene, er det generelt vigtigt at huske at:

- At stille de rigtige spørgsmål
- At have fokus på færdigheder og opgaver på indgangsniveau - Hvad skal der til for at få et første job i den specifikke virksomhed/branche?
- Branchen har altid ret - så hvad er det, de siger, de har brug for?

5. AFKLAR FORVENTNINGER OG SÆT MÅL

Vi anbefaler at aktøren har en samtale med virksomhederne, der tilbyder mulighed for at undervise brugere fra målgruppen for at sikre, at forventningerne er afstemt, og at alle kender og forstår målene samt hvordan undervisningen vil blive udført.

6. VIGTIGHEDEN AF AT VURDERE KOMPETENCEMÅLENE

Under hele processen er det vigtigt, at aktøren altid holder øje med at brugeren er på den rette vej. I rådgivningszone 6 kan du læse mere om opfølgning af undervisning samt andre tiltag.

SELV-EVALUERING

SPØRGSMÅL

SPØRGSMÅL 1: Hvad kendetegner brugeren fra INAF-målgruppen, som er klar til undervisning i færdigheder og motivation?

SPØRGSMÅL 2: Hvad er nogle af de faktorer, der spiller ind, når man beslutter sig for hvilken branche, som INAF skal træne til?

SPØRGSMÅL 3: Hvad er fordelene ved at afholde undervisningen på arbejdspladsen?

SVAR

Svar 1: INAF egnet til træning vil typisk mangle færdigheder, men være yderst motiveret. Det høje motivationsniveau er nødvendigt for at sikre engagement i hele træningsprogrammet.

Se mere i: "Model 1: Can/will"

Svar 2: Både behovene på det lokale (og regionale) arbejdsmarked samt INAF's færdigheder og ønsker er vigtige,

Se mere i: "Kapitel 2: Hvad skal man træne"

Svar 3: Det gør det muligt at skabe et nært samarbejde med en potentiel arbejdsgiver, som nøje kan vurdere, hvilke færdigheder der skal styrkes gennem uddannelse.