



# Retningslinjer for at kunne forberede og udføre en effektiv sagsbehandling med henblik på at lette flygtningens vej mod arbejdsmarkedet

Dokument produceret af

Foreningen Nydansker

July 2019

<https://www.foreningen-nydansker.dk>

[www.Brefe.eu](http://www.Brefe.eu)

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



## Indhold

Introduktion (oversat fra: Introduction).....	2
Retningslinjer for at kunne forberede og udføre en effektiv sagsbehandling med henblik på at lette flygtningens vej mod arbejdsmarkedet (baseret på: Guidelines to prepare and deliver an effective intervention for refugees and newcomers under the scope of labour market-focused activities).....	4
Kompetencebaseret læring: (Oversat fra: Competence Based Learning - Greta).....	4
Social coaching og rådgivning (Oversat fra: Social Coaching and Counseling – SSF).....	5
Integration og inklusionskoncepter (Oversat fra: Integration and inclusion concepts – AND).....	6
Strategier for arbejdet med flygtninge (baseret på: Strategies for the intervention with refugees and newcomers).....	7
Hjælp til selvhjælp (fokus på indlæringsmetoder) (Baseret på: Learn to Learn (Key competence) - Greta) .	7
Interkulturelle kompetencer (baseret på: Intercultural Competences - SSF).....	9
Trin-for-trin redskaber til arbejdet med flygtninge (baseret på: Design of the Intervention with Refugees and Newcomers: step-by- step guidance).....	12
Planlægning af interventionen med flygtninge (baseret på: Planning the intervention – GRETA).....	12
Modtagelsen af flygtninge (Baseret på: Welcoming the user - SSF).....	15
Kompetencekortet (Baseret på: Identification of key employability skills: The Card of Competencies - AND).....	17
Identifikation af soft skills (Baseret på: Identification of soft skills - SSF).....	22
Beskæftigelses-GPS (Baseret på: Design of a Personal Roadmap: GRETA).....	24
Livslang læringsplan (Baseret på: Design the Lifelong Learning Plan - AND).....	28
Innovative metoder som undervisere og sagsbehandlere kan bruge i klasseværelset eller i jobcentret (baseret på Innovative methods that trainers can use at the classroom or at the job place: mock job interviews, using new technologies for interviewing, etc.).....	31
Video CV.....	31
44 point i job/Gribskov-modellen.....	32
NISABA-modellen (Baseret på: Learning L2 and citizenship skills - CEIPIEMONTE).....	33
Innovative redskaber som flygtningen kan bruge til at monitorere egen læring og til at give udtryk for ønsker og forventninger for fremtidig beskæftigelse (Baseret på: Innovative tools that migrants may use to monitor their learning, to express expectations, etc.).....	35
Jobplanen (Baseret på det danske bidrag: The ‘Job plan’ tool).....	35

Selvhjælpskema med fokus på indlæringsmønstre (Baseret på det franske bidrag: How do I learn?).....	36
Links til sprogapplikationer (Baseret på det spanske bidrag).....	41
Referencer.....	42
Strategier for arbejdet med flygtninge.....	42
Trin-for-trin redskaber til arbejdet med flygtninge.....	42
Innovative metoder som undervisere og sagsbehandlere kan bruge i klasseværelset eller i jobcentret...	43
Appendix.....	44

Europa-Kommissionens støtte til produktionen af denne publikation udgør ikke en godkendelse af indholdet, som kun afspejler forfatterens egne synspunkter, og Kommissionen kan ikke holdes ansvarlig for den brug,



**Kreditering 4.0 International (CC BY 4.0)**

## Introduktion (oversat fra: Introduction)

**BREFE Værktøjskassen for sprogundervisere, trænere, socialarbejdere og frivillige der arbejder med flygtninge** er det første intellektuelle output for det pågældende projekt. Formålet er at præsentere nogle retningslinjer og redskaber, som den pågældende målgruppe vil kunne benytte sig af i deres eget arbejde med flygtninge med henblik på følgende:

- At kunne foretage en hensigtsmæssig bearbejdning af flygtningens sag, hvor der tages hensyn til vedkommendes personlige historie og livsforløb
- At forholde sig til migrationsveje og oplevelser/erfaringer fra tiden før de fik asyl
- At tage hensyn til flygtningens forventninger og personlige prioriteter under integrationsprocessen i det nye værtsland
- At kunne integrere flygtninges erfaringer og egne praksisser i forhold til personlig indlæring – særligt i forhold til tilegnelsen af sprog
- At kunne identificere og arbejde videre på at udbygge kernekompetencen **“Hjælp til selvhjælp”** i samarbejde med flygtningen selv
- At hjælpe flygtningen med at udvikle deres eget personlige læringsmiljø, der vil gøre det muligt for dem at arbejde med sprogindlæring uden for sprogcentre, i hjemmet eller på arbejdspladsen – herunder via brugen af digitale redskaber

**BREFE Værktøjskassen** består af to komponenter:

1. **Retningslinjer** til forberedelsen og udførelsen af en effektiv sagsbehandling for flygtninge med henblik på aktiviteter, der baner vejen for at komme ud på arbejdsmarkedet.
2. **Eksempler** på vidnesbyrd, case studies og innovative arbejdsredskaber til inspiration for den pågældende målgruppe, der til dagligt arbejder med integrationen af flygtninge.

Værktøjskassen indeholder også konkrete **vurderingsredskaber**, **spørgeskemaer** og **trin-for-trin vejledninger**, der kan bruges i arbejdet med flygtninge.

For at sikre, at indholdet fremstår så relevant som muligt i forhold til den nationale kontekst, er den engelske version af **BREFE Værktøjskassen** blevet oversat til hver af de repræsenterede sprog – herunder den pågældende danske udgave. Derudover er det vigtigt at notere sig, at det følgende materiale også er baseret på forslag og feedback fra flygtninge selv i hver af de 4 partnerlande.

Retningslinjer for at kunne forberede og udføre en effektiv sagsbehandling med henblik på at lette flygtningens vej mod arbejdsmarkedet (baseret på: Guidelines to prepare and deliver an effective intervention for refugees and newcomers under the scope of labour market-focused activities).

## Kompetencebaseret læring: (Oversat fra: Competence Based Learning - Greta)

### 1. Oprindelse

I en uddannelsesmæssig kontekst fokuserer kompetence-konceptet først og fremmest på sprog og kommunikation. Ifølge Hymes inkluderer dette flere aspekter af den menneskelige adfærd, herunder evnen til at udføre verbal kommunikation samt viden om psykologiske, kulturelle og sociale regler. Med henblik på erhvervsuddannelsessystemet startede udviklingen af den kompetencebaserede tilgang fra organiseringen af arbejdet i virksomheder. I løbet af 1970'erne begyndte man at prioritere ideen om 'kompetencer' frem for 'kvalifikationer' (D'IRIBANE, 2001; ZARIFIAN, 2004): Der lagdes vægt på at gøre medarbejderen mere selvstændig, at gøre medarbejderen i stand til at tænke innovativt og sidste ende at gøre medarbejderen mere produktiv. Denne tilgang har logisk nok sat sit aftryk på erhvervsuddannelsessystemet, hvor ovennævnte kvaliteter vægtes og trænes i løbet af uddannelsen. I mange lande har det sidenhen spredt sig til hele uddannelsessektoren – fra universiteter og helt ned til indskoling.

### 2. Hvordan definerer man kompetencer?

En kompetence integrerer en række komponenter såsom viden, praktiske færdigheder, holdninger og adfærdsmønstre. Man kan også tænke på det som en evne til at agere, da en kompetence bliver målt på udførelsen af en opgave. Kompetencer er også afhængige af kontekst, da man kun kan tale om deres eksistens i kraft af et givent miljø, tilstedeværelsen af ressourcer eller en given tidsramme etc. Generelt kan det være svært at skulle definere, formalisere eller evaluere en given kompetence.

### 3. Hvordan opbygger man kompetencer på pædagogisk vis?

Den kompetencebaserede tilgang lægger vægt på det, som vedkommende skal kunne, fremfor hvad personen skal lære. Læringsprocessen får mening ved, at man lader viden, praktiske færdigheder og adfærd komme til sin ret i virkelige situationer. Men der er ingen funktionelle kognitive modeller for, hvordan kompetencer kan blive lært. Indlæringen bliver derfor nødt til at være baseret på forskellige komponenter, der opbygges i løbet af en formativ proces og via evaluering.

I praksis lader det til, at implementeringen af kompetence-baserede moduler stadigvæk følger tidligere principper for indlæring med fokus på opgaveløsning – herunder diverse former for aktiviteter, observerbar adfærd, generelle og specifikke mål etc. Tværfaglige og holistiske anskuelser er afgørende for den kompetencebaserede tilgang, men det møder modstand fra allerede eksisterende typer læringsmiljøer.

### 4. Hvordan evaluerer man kompetencer?

Evaluering af læring, der leder til kompetencer – fra et diagnostisk perspektiv – indebærer følgende trin:

- Oversættelse af kompetence-definitioner til opgaver eller problemstillinger, der giver elever mulighed for at øve og demonstrere deres evner.
- Analyser hver enkelt opgave eller problemstilling i forhold til ressourcer, som elever skal kunne beherske (viden, praktiske færdigheder, holdninger og eksterne ressourcer).
- Skab en pædagogisk progression.
- Identificering af evalueringskriterier og udvikling af redskaber til at facilitere vurderingsprocessen (checklister, evalueringskemaer, evalueringskala etc.).

I praksis kan det være svært for en underviser at fokusere på resultater og præstationer, da det ikke nødvendigvis udgør en del af deres egen uddannelse: Ud fra et læringsperspektiv er kandidatens analysearbejde, brugen af metoder og selve udviklingen af tankemønstret vigtigere end selve resultaterne.

## 5. Overførbare kompetencer

Overførbare eller transversale kompetencer er færdigheder, der kan overføres til andre sammenhænge. Det refererer blandt andet til specifikke jobrelaterede færdigheder, der er knyttet til et erhverv, en sektor eller en produktiv organisation, men som også kan gennemføres i en anden faglig sammenhæng. Afklaringen af disse kompetencer er særlig vigtige, idet det muliggør, at flygtningen kan overveje andre job end det, personen var beskæftiget med i oprindelseslandet.

## Social coaching og rådgivning (Oversat fra: Social Coaching and Counseling – SSF)

### 1. Hvad er social coaching og rådgivning?

Social coaching og rådgivning kan være vigtigt, når en flygtning kommer til et nyt land og skal forstå, hvordan man agerer ift. familie, arbejde og kultur. Eksempelvis kan det være vigtigt for en flygtning at få noget rådgivning i, hvad der ventes af én ift. integrationen i det nye land. Gennem coaching og rådgivning er målet at fremme social og faglig udvikling, forbedre en personlig situation af enhver art (professionel, uddannelsesmæssig, personlig, osv.).

### 2. Hvordan virker det?

Det er nødvendigt at fokusere på fremtidige mål, således at flygtningen opnår et tilfredsstillende liv i det nye land. Først og fremmest vil der dog blive sat fokus på fortiden (personlig baggrund, migrationshistorik og tidligere erfaring) i et forsøg på at finde løsninger på problemer og skabe en diagnose af personens situation.

Udfordringerne for coaching og rådgivningsprocessen i arbejdet med flygtninge og indvandrere er:

- At definere prioriteter og mål
- At overvinde sprogbarrieren
- At administrere kulturchoke, forsøge at opnå en interkulturel sammenhæng

### 3. Hvad skal man huske at overveje?

- Konteksten og den aktuelle situation for brugeren
- At stille spørgsmål med klart og tydeligt sprog
- At fokusere samtalen mod fremtiden, at forsøge at være positiv
- At fremhæve, at man lytter, ved brug af ansigtsudtryk og kropssprog
- At planlægge en opfølgingsplan og at skrive alt ned
- At udvise respekt og behandle alle med værdighed

## Integration og inklusionskoncepter (Oversat fra: Integration and inclusion concepts – AND)

Integration handler om at opretholde eller skabe en vis form for sammenhold/fællesskab i et givet system (Scott, 2015, "Integration (social)"). Når man fokuserer på en specifik målgruppe bestående af flygtninge og nyankomne skal 'integration' som et begreb forstås i forhold til spørgsmål og debatter relateret til

migration og flygtningestrømme, der resulterer i et langt mere heterogent samfund med hensyn til kulturel mangfoldighed og kulturelle identiteter. I denne sammenhæng er integration defineret som kulturel integration, der tager højde for de spørgsmål, der opstår ved en sådan kulturel differentiering. Disse omfatter forhold som:

- Statens rolle med hensyn til at tilbyde nye og forskellige former for sociale programmer - herunder boliger, sikring af beskæftigelse og uddannelse, adgang til sociale privilegier mv. Det er muligt at hævde, at grupper af flygtninge og indvandrere ofte har mindre adgang til sådanne fordele i forhold til den generelle befolkning i et givet værtssamfund
- Arbejdsmarkedsproblemer, når mindretalsgrupper skal tilpasse sig et nyt nationalt system, men ikke nødvendigvis ønsker at deltage i visse flertal adfærdsmæssige normer
- Fremme og forventning om kulturel assimilering til det nye værtssamfund i forhold til en politik, der skaber plads til kulturel mangfoldighed og måske endda åbner op for nye former for nationale identiteter
- Eksempler på kontroverser, når demokratiske politiske systemer og nationale identiteter modvirker visse religiøse tilhørsforhold, menes at gensidigt udelukke (Algan et al., 2012, s. 1-6)

Disse eksempler repræsenterer udfordringer og vanskeligheder, der deles af alle europæiske lande, der skal tilpasse sig en vis strukturændring som en del af den kulturelle integrationsproces (Algan et al., 2012, s. 1-6).

Inddragelse eller social integration er defineret som "det omfang, enkeltpersoner ... er i stand til fuldt ud at deltage i samfundet og kontrollere deres egne skæbne". I den sammenhæng skal et af hovedmålene i et givet samfund være at give borgerne og de personer, der har midlertidig indkvartering, mulighed for at engagere sig korrekt - baseret på en rimelig ressourceadgang for at tilvejebringe midlerne til at styrke deres egen livet (Diaz Andrade & Doolin, 2016, s. 406).

Social inddragelse er imidlertid ikke kun begrænset til spørgsmål om økonomi og ressourcer, men bør også overveje andre områder af samspil som deltagelse i civilsamfundet, åbenhed over for kulturel mangfoldighed, politisk integration og menneskelige relationer generelt. Selvom social integration måske synes at være fuldstændig diametralt modsat social udstødelse - skal disse kategorier ikke betragtes som faste enheder, men skal i stedet ses som konstant igangværende processer, der interagerer og forme samfundet. Social integration inddrages også som "noget, der gøres af folk snarere end dem", og påpeger, at folk skal investere og fremme sig selv i stedet for at sidde og vente på samfundet til at engagere dem - noget som ellers bare ville medføre blank assimilering i samfundet i stedet af oprigtigt engagement. (Diaz Andrade & Doolin, 2016, s. 406).

## Strategier for arbejdet med flygtninge (baseret på: Strategies for the intervention with refugees and newcomers)

### Hjælp til selvhjælp (fokus på indlæringsmetoder) (Baseret på: Learn to Learn (Key competence) - Greta)

Selvhjælp handler om viljen og evnen til at organisere og kontrollere ens eget liv. Målet er selvstændiggørelse, og dette forudsætter blandt andet evnen til at reflektere over- og om nødvendigt ændre på egne indlæringsmønstre. Dette indebærer evnen til at strukturere sin tid effektivt, at kunne sætte sig mål, at foretage en løbende vurdering af egen fremgang, samt være i stand til at tilegne sig og benytte ny viden i en række forskellige kontekster.

Ovennævnte kræver, at deltageren i et selvhjælps-forløb med fokus på indlæring gør sig bevidst om sine egne indlæringsmønstre og samtidigt stiller sig positiv over for muligheden for at tilegne sig nye forskellige teknikker og metoder til at forbedre egen måde at lære på. Som titlen antyder er det dog en kompetence, der med fordel kan udvikles gennem sparring med en underviser.

#### 1. Hvordan faciliteres et forløb med fokus på hjælp til selvhjælp?

##### *Et tillidsfuldt miljø*

Inden påbegyndelsen af et forløb med fokus på hjælp til selvhjælp er det vigtigt at holde sig for øje, at deltagerne fra flygtningemålgruppen kan være meget sårbare. Derfor er det vigtigt at opstille nogle klare rammer fra starten: Hvem skal agere kontaktperson og underviser gennem hele forløbet? Er forløbet struktureret omkring gruppeøvelser eller udelukkende individuelle konsultationer? Hvilke temaer skal være i centrum? Forventes borgeren at have forberedt en form for hjemmearbejde inden hver konsultation etc.? Sådanne usikkerheder bør imødegås fra starten, således at borgeren ikke risikerer at falde fra i løbet af processen pga. mangel på tydelig kommunikation.

##### *Engager deltageren gennem forpligtelse*

Graden af motivation og selvstændighed vil variere meget hos den enkelte deltager inden påbegyndelsen af forløbet. Derfor kan det være en god ide at formalisere de opstillede endemål allerede fra starten. Dette kan bl.a. gøres ved indgåelse af en aftale mellem kontaktpersonen/underviser og deltageren, hvori der opstilles nogle forventninger til sidstnævntes eget engagement i forhold til opnåelsen af opstillede mål for forløbet. Dette skal sikre, at deltageren tager ejerskab over forløbet og ikke overfører ansvaret for egen læring til et undervisningssystem eller underviseren alene. En sådan aftale vil kunne indgås allerede fra første møde mellem kontaktperson/underviser og deltager i takt med formuleringen af deltagerens forventninger til det kommende forløb.

##### *Forskellige metoder til undervisning i selvhjælp*

Selvom underviser og deltager indledningsvist måtte gennemgå deltagerens forventninger til et kommende forløb er det vigtigt, at tilrettelæggelsen af undervisningen ikke bliver sammensat udelukkende med henblik på deltagerens personlige profil. Dette ville gå imod grundtanken i et selvhjælpsforløb, der har til hensigt at



styrke deltagerens selvstændighed, og hvor ideen netop er at udfordre deltageren på en række felter, som vedkommende ikke måtte have prøvet kræfter med før. Derfor er det afgørende at benytte så mange forskellige typer undervisningsaktiviteter som muligt, herunder konsultationer, små gruppe diskussioner, rollespil, udendørs aktiviteter, powerpoint-præsentationer, case-løsning, projektarbejde etc.)

På denne måde bliver deltageren præsenteret for en række indlæringsmetoder, som gerne skulle gøre op med vedkommendes egne forestillinger om personlige begrænsninger i forhold til at tilegne sig viden. Endvidere vil deltagerens mulighed for at prøve kræfter med at omsætte viden til praksis gennem de forskellige typer øvelser i sidste ende bidrage til en øget selvhjælpskompetence og forbedrede indlæringssevner.

### *Læringsprincipper*

Der er blevet argumenteret for, at voksne mennesker lærer mere når:

- De bliver præsenteret for konkrete eksempler, eller når de bliver sat til at løse en bestemt problemstilling
- De kan relatere ny information til allerede eksisterende erfaringer
- Deres viden og evner bliver kontekstualiseret i virkelige livssituationer
- De modtager feedback på arbejdsindsats
- De opfordres til at reflektere, diskutere, præsentere eller overveje hvordan de vil benytte sig af den nye opnåede viden.

Foruden disse eksempler på undervisningsaktiviteter og læringsprincipper vil dette intellektuelle output også præsentere et selvhjælpskema, som deltageren med fordel vil kunne bruge indledningsvist til at danne sig et overblik over egne indlæringsmetoder og præferencer. På denne måde bliver kontaktperson/underviser og deltager gjort opmærksom på de faktorer, der inden opstart af forløbet indtil videre har måttet holde deltageren tilbage fra at realisere sine egne selvhjælpskompetencer.

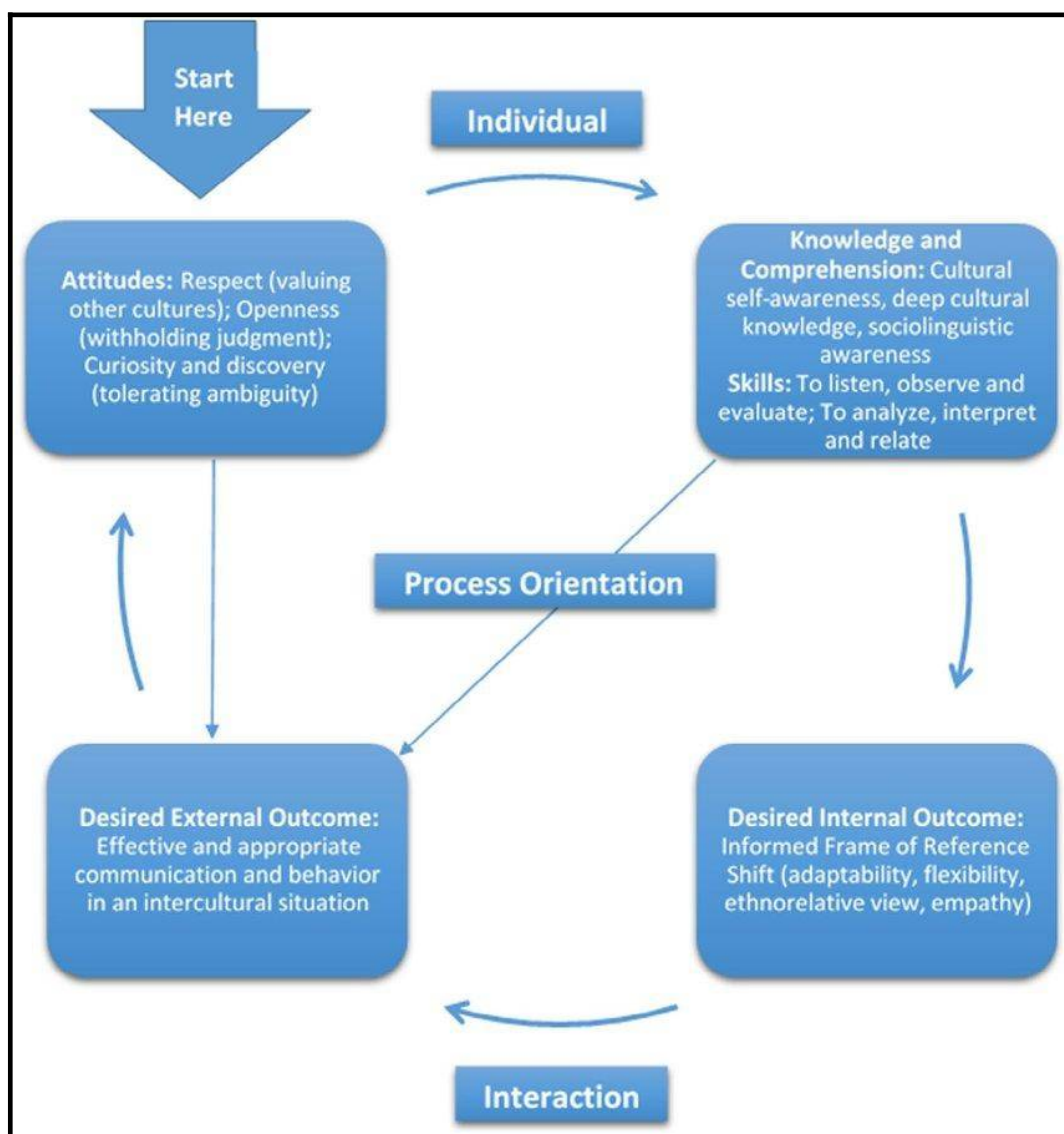
## Interkulturelle kompetencer (baseret på: Intercultural Competences - SSF)

Interkulturelle kompetencer er helt afgørende for at kunne arbejde effektivt med gruppen af flygtninge og personer med en anden kulturel baggrund. Samtidigt giver det folk mulighed for at kommunikere og arbejde sammen på en måde, hvor der tages hensyn til kulturelle forskelligheder og behov.

Interkulturelle kompetencer består af 3 hovedelementer – henholdsvis viden, praktiske kompetencer og attitude.

Nedenstående model forsøger at forklare processen for tilegnelsen af interkulturelle kompetencer, hvor attitudeaspektet er det vigtigste udgangspunkt for overhovedet at kunne begynde læringsprocessen.

### Procesmodel for tilegnelse af interkulturelle kompetencer



Figur 1. Deardorff's (2006) Procesmodel for interkulturelle kompetencer. Kilde: Dr. Darla K. Deardorff i Journal of International Education, efteråret 2006, 10, 241-266.

## Forklaring af modellen og elementerne for de tre hovedpunkter:

### Attitude:

- **Respekt:** Værdsættelse af kulturel diversitet og opgør med kulturelle fordomme.
- **Åbenhed:** Viljen til at acceptere, når ens kulturelle fordomme bliver modbevist
- **Nysgerrighed:** Opsøgning af fremmedkulturer, og lysten til at blive udfordret på nye kulturelle indtryk

### Viden

- **Kulturel selvforståelse:** Evnen til at sætte ord på hvordan ens egen kulturelle baggrund har været med til at forme ens identitet og verdenssyn
- **Kulturspecifik viden:** Evnen til at analysere og formidle grundlæggende viden om andre kulturer (Historie, politiske og økonomiske systemer, kommunikationsformer, religiøs praksis etc.)
- **Sociolingvistisk forståelse:** Evnen til at tilegne sig fremmedsprog, brugen af forskellige verbale/nonverbale kulturelt funderede kommunikationsformer samt sproglig tilpasning i forhold til fremtoning, når man henvender sig til folk med en anden kulturel baggrund og et andet værdisæt
- **Viden om internationale problemstillinger og tendenser:** Forståelse for globaliseringstendenser og evnen til at kontekstualisere lokale problemstillinger inden for rammerne af et større internationalt perspektiv

### Praktiske kompetencer:

- **Evnen til at lytte, observere og evaluere:** Tålmodighed og udholdenhed til at identificere og gøre op med etnocentriske tendenser
- **Kritisk tænkning:** Forsøget på at forstå verden ud fra et andet kulturelt perspektiv end ens eget

Ovennævnte attitude, viden og praktiske kompetencer leder til de interne resultater i forbindelse med vedkommendes tilegnelse af interkulturelle kompetencer. Dette indebærer en øget fleksibilitet, empati og en større multikulturel forståelse.

Tilegnelsen af disse personlige kompetencer skulle gerne lede til observerbare eksterne resultater. Dette refererer til de konkrete ændringer for ens handlemønstre og måder at kommunikere på i interkulturelle sammenhænge.

### Tips til brugen af interkulturelle kompetencer:

- **Lav forarbejdet:** Det er vigtigt at sætte sig ind i flygtningens kulturelle baggrund med henblik på kulturelle normer og kendskab til samfundsforhold i ophavslandet. Dette vil sikre en større forståelse for de potentielle traumer, som flygtningen måtte have været udsat for i hjemlandet eller under flugten. Denne samhørighed vil skabe et langt bedre udgangspunkt for en kommunikation med flygtningen.
- **Lyt, iagtag og lær:** Gør en indsats for at lytte til andres holdninger og ideer og iagtag verbale og ikke-verbale kommunikationsmønstre, der måtte afspejle personens kulturelle ophav. Gentagelsen af disse øvelser vil give en langt bedre forståelse for kulturel praksis og diversitet.
- **Kommunikér:** Interkulturel kommunikation kan forbedre ens professionelle og personlige evne til at interagere med andre kulturer. Det er en livslang læringsproces, der kræver selvbevidsthed, empati og forståelse for andre menneskers kulturelle ophav.
- **Spørg ind til de ting, som du ikke forstår:** Dette demonstrerer en oprigtig vilje til at ville lære mere om vedkommendes kulturelle baggrund.
- **Opbyg en interkulturel kompetent organisation som helhed:** Der bør fokuseres på den løbende træning af interkulturelle kompetencer blandt medarbejdere via afholdelsen af kurser og workshops i interkulturel kommunikation. Samtidigt bør organisationen løbende evaluere medarbejderens engagement og evne til at bringe interkulturelle kompetencer i spil i det daglige arbejde.

## Trin-for-trin redskaber til arbejdet med flygtninge (baseret på: Design of the Intervention with Refugees and Newcomers: step-by- step guidance)

### Planlægning af interventionen med flygtninge (baseret på: Planning the intervention – GRETA)

#### Introduktion

Inden enhver form for interaktion med flygtninge blandt sprogundervisere er det vigtigt at sikre et læringsmiljø, der giver mulighed for følgende:

- Tilskyndelse til faglig udveksling mellem flygtninge og underviser
- Prioritering af dynamiske undervisningsforløb frem for rutineprægede forløb
- Mulighed for gruppedannelse og eventuelle studiegrupper
- Undervisning med et stort fokus på verbal kommunikation fra flygtningenes side, således at de bliver fortrolige med brugen af det pågældende nationale sprog

#### Indretningen af undervisningslokalet

Undervisningslokalet skal være tilpas stort for at kunne rumme følgende aktiviteter og redskaber:

- 3-4 arbejdsstationer med plads til 3-5 personer ad gangen. Dette er af hensyn til undervisningsgange, der måtte involvere gruppearbejde
- Muligheden for at kunne tilgå computere ved individuelt arbejde og øvelser. På denne måde bliver det muligt at variere undervisningen mellem klasseaktiviteter og individuelt arbejde
- Muligheden for at kunne igangsætte rollespil som undervisningsaktivitet
- Whiteboards for hver enkelt arbejdsstation
- Et sidelokale, hvor underviser kan gå i enerum med den enkelte flygtning i forbindelse med feedback og konsultation

Flygtningene bør løbende have mulighed for selv at være med til at indrette og dekorere lokalet. Dette kan evt. udgøre en del af undervisningen, hvor flygtningene samarbejder og benytter sig af det nationale sprog til at kommunikere, mens de indretter.

#### Tilgængelige ressourcer

I undervisningslokalet bør der være et panel med brochure og diverse former for materiale med henblik på:

- Sprogindlæring

- Kulturelle aktiviteter med henblik på at give flygtningene en større forståelse for værtslandets kultur
- Materiale omkring værtslandets samfundsforhold og historie
- Beskrivelser af forskellige jobtyper med fokus på efterspurgte kompetenceprofiler
- Beskrivelser af forskellige uddannelses tilbud
- Bus og togplaner, bykort, kalendere etc.

Alle disse ressourcer kan med fordel bruges aktivt i undervisningen, således at flygtninges sprogindlæring relateres til typiske dagligdagssituationer og aktiviteter, som de højst sandsynligt vil komme ud for.

### Strukturen for sprogundervisningen: fleksibilitet og inddragelse

Strukturen for undervisningen skal være fleksibel og derved give flygtningene mulighed for medbestemmelse i forhold til organiseringen af deres egen læring. Et komplet tilrettelagt forløb ville gå imod ideen om behov for individualisering, der er et af hovedmålene for dette sprogforløb. Flygtninge skal have muligheden for at bevise, at de godt kan strukturere egen læring og dermed tage vare på deres egen tilværelse i værtslandet. De skal derfor involveres i formuleringen af målsætninger for forløbet, dets tempo og selve undervisningsindholdet.

Samtidigt skal underviseren udvise en pædagogisk evne og et stort overblik for at kunne tilrettelægge forløbet med inspirationen fra flygtningenes egne inputs. Ved løbende at involvere flygtningene i tilrettelæggelsen af undervisningsforløbet sikrer man dog, at de bliver gjort opmærksomme på fordelene og glæderne ved at involvere sig aktivt i de tilbud, som måtte indgå som en del af et integrationsprogram. Dog bør man være opmærksom på, at graden af involvering i tilrettelæggelsen af undervisningen afhænger af flygtningenes egne forudsætninger i forhold til uddannelsesbaggrund

### Holdplacering af flygtninge ud fra uddannelsesbaggrund

Flygtninge vil påbegynde sprogundervisningen med vidt forskellige forudsætninger på baggrund af deres uddannelse fra hjemlandet. Foruden henvisningen til konkrete uddannelsesbeviser vil facilitatoren af et undervisningsforløb dog også kunne identificere og holdplacere flygtningene ud fra følgende sproglige kompetencer:

Forudsætninger	Særtræk
Flygtninge der hverken kan læse eller skrive	Meget lidt autonomi i forhold til organisering af egen indlæring samt langsom tilegnelse af ny viden  Stor motivation for at lære

<p>Flygtninge med en meget kort uddannelsesbaggrund</p>	<p>Grundlæggende færdigheder i forhold til at kunne afkode bogstaver</p>
<p>Flygtninge der allerede har fået sprogundervisning i værtslandet, men som endnu ikke er i stand til at benytte sig af sproget i en social eller arbejdsmæssig kontekst</p>	<p>Vanskeligheder i forhold til at skabe meningsfulde sætninger</p> <p>Begrænset autonomi i forhold til organisering af egen indlæring</p>
<p>Flygtninge der allerede har fået sprogundervisning i værtslandet, og som besidder en grundlæggende viden om det nationale sprog. De kan dog have stadigvæk have svært ved benytte sig af sproget på vise punkter (stavefejl, bøjning af verber etc.)</p>	<p>I stand til at læse på det nationale sprog.</p> <p>Forsatte problemer med stavning, men besidder en grundlæggende forståelse for syntaks</p> <p>Stor motivation for at lære branchespecifikke ord og begreber</p>

## Modtagelsen af flygtninge (Baseret på: Welcoming the user - SSF)

### Introduktion

Når man som flygtning får tilbudt muligheden for at indgå i et integrationsprogram, er det vigtigt, at sagsbehandler holder sig en række punkter for øje for at sikre, at flygtningen bliver ordentligt modtaget og klædt på til at kunne komme i beskæftigelse.

Som udgangspunkt må man formode, at flygtninge:

- Formentligt ikke behersker sproget særligt godt og derfor vil have betydelige kommunikative udfordringer
- Ikke nødvendigvis har den store tiltro til det kommunale system
- Muligvis har været ofre for diskrimination og hårdt psykisk pres som følge af flugten fra hjemlandet

For at sikre at der bliver taget så godt hånd om flygtningen som muligt gives her en række råd med henblik på den gode modtagelse og opstart af vedkommendes integrationsprogram:

### Indretning af integrationsafdelingen

- Hver eneste samtale med flygtningen bør foregå i et separat mødelokale, hvor der tages hensyn til flygtningens behov for en dialog, der ikke forstyrres af udefrakommende.
- Informations- og inspirationsmateriale – herunder jobopslag, brochurer med tilbud om foreningsaktiviteter, billeder af flygtninge som kommunen har fået i beskæftigelse (gerne med motiver fra en konkret jobsituation), liste over kontaktpersoner og sagsbehandlere i afdelingen etc.
- Offentligt tilgængelige computer

### Information

- Til selve samtalen kan det være en god ide at have forberedt en *Velkomstpakke* med al relevant information om integrationsprogrammet og vilkår for opholdet i Danmark. Denne skal indeholde informationer vedrørende integrationsydelsen, muligheder for at komme i virksomhedspraktik og IGU, ansættelse med løntilskud eller ordinær beskæftigelse, uddannelses tilbud, sygesikring for udlændinge i Danmark, tildeling af bolig i bopælskommunen samt danskundervisning på DU1, DU2 eller DU3 afhængigt af flygtningens uddannelsesbaggrund
- *Velkomstpakken* bør også indeholde en general beskrivelse af det samarbejde, som vil blive afviklet mellem sagsbehandler og flygtningen så længe vedkommende er tilknyttet integrationsprogrammet
- *Velkomstpakken* kan evt. også indeholde eksempler på succeshistorier fra andre flygtninge i kommunen, der er kommet i beskæftigelse på baggrund af deltagelsen i integrationsprogrammet



- *Velkomstpakken* kan evt. blive udarbejdet således, at ovennævnte informationer bliver præsenteret gennem videomateriale. Derudover vil det være en fordel, at gøre al materialet tilgængeligt via en app designet til formålet

### **Registreringsformular**

Sagsbehandlere opfordres til at udarbejde en registreringsformular, der skal udfyldes til det første møde i samarbejde med flygtningen selv. Registreringsformularen skal danne et overblik over flygtningens situation og baggrund, og den bør indeholde følgende oplysninger:

- Afsnit med standardoplysninger i form af flygtningens navn, fødselsdato, køn og oprindelsesland. Derudover bør der være et afsnit med plads til en kortere beskrivelse af flygtningens baggrund og migrationshistorie
- Afsnit vedrørende professionel- og uddannelsesbaggrund
- Afsnit med fokus på validering af kompetencer
- Afsnit vedrørende familieforhold
- Afsnit der giver flygtningen mulighed for at beskrive forventninger og ønsker til fremtidig jobsituation samt eventuelle bekymringer eller mangel på viden omkring det danske arbejdsmarked

Se desuden annekset: BREFE Registreringsformular. Denne kan bruges som skabelon til udarbejdelse af egen formular.

## Kompetencekortet (Baseret på: Identification of key employability skills: The Card of Competencies - AND)

**For at identificere de vigtigste arbejdsrelaterede kompetencer** som en flygtning allerede måtte besidde i kraft af tidligere erfaring, kan man med fordel benytte sig af *Kompetencekortet*. Det er et progressionsværktøj, der løbende kan bruges til at måle flygtningens udvikling med henblik på sociale, personlige og sproglige kompetencer i forbindelse med et opkvalificeringsforløb inden for en given branche. Kompetencekortet synliggør flygtningens progression – både for vedkommende selv såvel som for arbejdsgiver. Samtidigt bliver det muligt at pege på de typer kompetencer, hvor der skal ydes en ekstra indsats for at leve op til arbejdspladsens standarder. Kompetencekortet udfyldes af arbejdsgiver i samarbejde med flygtningen selv (og evt. i samarbejde med sagsbehandler, hvis der er tale om virksomhedspraktik eller en løntilskudsordning)



Hjemmesituationen	Ikke afklaret				I mål
	1	2	3	4	5
Min situation derhjemme er under kontrol, og mit familieliv udgør ikke nogen forhindring i forhold til beskæftigelse					

For at komme i mål skal jeg gøre følgende:

---

---

Sundhed	Ikke afklaret				I mål
	1	2	3	4	5
Min sundhed udgør ikke en forhindring i forhold til udførelsen af et arbejde					

For at komme i mål skal jeg gøre følgende:

---

---

Motivation	Ikke afklaret				I mål
	1	2	3	4	5
Jeg ønsker at komme i beskæftigelse, og jeg vil gøre hvad som helst for at indgå i et program med henblik på opkvalificering					

For at komme i mål skal jeg gøre følgende:

---



---

Sprog og kommunikation	Ikke afklaret				I mål
	1	2	3	4	5
Jeg forstår, skriver og taler det nationale sprog på et niveau, der gør mig i stand til at kommunikere med medarbejdere og til at kunne udføre mine arbejdsopgaver ordentligt					

For at komme i mål skal jeg gøre følgende:

---



---

Personlige kompetencer	Ikke afklaret				I mål
	1	2	3	4	5
Jeg er åbensindet og udadvendt. Jeg kan etablere gode relationer til kollegaer, samarbejdspartnere og kunder					

For at komme i mål skal jeg gøre følgende:

---

---

Sociale kompetencer	Ikke afklaret				I mål
	1	2	3	4	5
Jeg er hjælpsom og har gode samarbejdsevner. Mit samarbejde med ledere og kollegaer er godt					

For at komme i mål skal jeg gøre følgende:

---



---

Selvstændighed	Ikke afklaret				I mål
	1	2	3	4	5
Jeg tager selv initiativ til at påbegynde arbejdsopgaver, og jeg udfører dem selvstændigt					

For at komme i mål skal jeg gøre følgende:

---



---

Fleksibilitet	Ikke afklaret				I mål
	1	2	3	4	5
Jeg er nysgerrig og fleksibel i forhold til nye arbejdsopgaver og rutiner					

For at komme i mål skal jeg gøre følgende:

---



---

Punktlighed	Ikke afklaret				I mål
	1	2	3	4	5
Jeg er struktureret og møder altid til tiden					

For at komme i mål skal jeg gøre følgende:

---



---

Præsentabel	Ikke afklaret				I mål
	1	2	3	4	5
Jeg sørger altid for, at min personlige hygiejne og påklædning lever op til arbejdspladsens standarder					

For at komme i mål skal jeg gøre følgende:

---



---

Arbejdsindsats	Ikke afklaret				I mål
	1	2	3	4	5
Jeg udfører mine arbejdsopgaver grundigt og i et passende tempo					

For at komme i mål skal jeg gøre følgende:

---



---

Udførelse af arbejdsopgaver	Ikke afklaret				I mål
	1	2	3	4	5
Jeg er i stand til at tage imod arbejdsinstrukser og udføre opgaven som påtænkt					

For at komme i mål skal jeg gøre følgende:

---



---

Organisering og ordenssans	Ikke afklaret				I mål
	1	2	3	4	5
Jeg er i stand til at organisere mine ting og arbejdsopgaver på en ordentlig måde					

For at komme i mål skal jeg gøre følgende:

---



---

## Identifikation af soft skills (Baseret på: Identification of soft skills - SSF)

### Introduktion

I øjeblikket benytter EU-landene sig af forskellige praksisser i forhold til identificeringen og vurderingen af 'soft skills'. Der er dog en forholdsvis bred konsensus om, at soft skills udgør et kompetencesæt, der ikke er direkte målbart, og som derfor er mere uhåndgribeligt end eksempelvis de kvalifikationer, man finder hos den faglærte ([hard skills](#)).

Soft skills relaterer sig til [interpersonelle kompetencer](#), der henviser til en persons evne til at interagere med andre mennesker – herunder i en arbejdsrelateret situation, hvor der er behov for medarbejdernes evne til at samarbejde og kommunikere med hinanden for at løse en given arbejdsopgave.

Soft skills kan også siges at udgøre en del af ens personlige karaktertræk, og ofte vil det være langt sværere at tilegne sig og udbygge sådanne kompetencer i modsætning til hard skills, der opnås og trænes gennem uddannelse.

Inden for arbejdsmarkedsstudier henvises der til følgende typer af kompetencer i forbindelse med soft skills:

- **Interpersonelle:** Evnen til at samarbejde og kunne navigere på en arbejdsplads
- **Organisatoriske:** Evnen til strukturere og prioritere arbejdsopgaver
- **Analytiske:** Evnen til at udvise dømmekraft og kunne se løsninger på problemstillinger relateret til arbejdsopgaverne
- **Personlige:** En persons arbejdsmotivation, selvstændighed og pålidelighed

Soft skills og hard skills vil til enhver tid supplere hinanden i en arbejdssituation, og arbejdsgiveren vil altid have øje for begge i forbindelse med rekrutteringen af nye medarbejdere.

### Vurdering af soft skills hos flygtninge

Der findes forskellige vurderingsværktøjer til identificeringen af soft skills hos flygtninge. Europa-kommisionen har udviklet et "[Redskab for tredjelandsstatsborgeres færdighedsprofiler](#)" til at støtte registreringen af asylansøgere, flygtninges, migranternes og ikke-EU borgernes kompetencer. Redskabet giver disse befolkningsgrupper mulighed for at præsentere deres kompetencer, kvalifikationer og erfaringer på en overskuelig måde over for arbejdsgivere, undervisere og sagsbehandlere på tværs af EU-landene.

Den information der indhentes via redskabet kan bruges til:

- At supportere en yderligere vurdering
- Skabe grundlag for yderligere rådgivning

- Identificering af behovet for opkvalificering
- Danne grundlag for en målrettet jobsøgning.

Redskabet er tilgængeligt på alle EU-sprog (undtagen irsk) og på arabisk, farsi, pashto, sorani, somali, tigrinsk og tyrkisk.

Derudover har det europæiske [Lighthouse](#) projekt udviklet et redskab til "[Identificeringen af kompetencegab i forbindelse med soft skills](#)". Formålet er at støtte den livslange læring og karrieremulighederne for flygtninge og migranter gennem rådgivning og anderkendelse af tidligere opnåede kompetencer. Derudover fokuseres der også på muligheden for opkvalificering og beskæftigelse.

Et kompetencegab defineres som "et betydeligt gab mellem en organisations kompetencebehov og arbejdskraftens nuværende kapacitet". Kompetencegabet for soft skills kan identificeres gennem følgende øvelse med fokus på kompetencer som samarbejdsevne, analytiske evner, fleksibilitet, kreativitet, organisatoriske evner, kommunikative og interkulturelle kompetencer etc.

#### **Øvelse: Personlig soft skill-vurdering gennem spørgeskema**

1. Flygtningen skal indledningsvist selv vurdere sit kompetenceniveau for hver enkelt soft skill. Den enkeltes kompetence vurderes på en skala fra A til I, hvor A er det højeste niveau og I det laveste
2. Derefter udarbejdes en rangliste for de 10 vigtigste kompetencer – herunder kompetencer efterspurgt af arbejdsgiver i forbindelse med en rekruttering samt de kompetencer, som flygtningen selv ønsker at arbejde videre på
3. For hver af de valgte kompetencer skal flygtningen komme med konkrete eksempler på, hvornår den valgte kompetence har været bragt i spil på eller uden for en arbejdsplads
4. Ovennævnte valg og kontekstualisering af kompetencer skal efterfølgende gennemgås af sagsbehandler eller lign. i samarbejde med flygtningen. Det anbefales at bruge 10-20 minutter på denne feedback, hvor flygtningens egen vurdering af kompetencer holdes op mod vedkommendes forventninger til at komme i beskæftigelse inden for en given branche



## Beskæftigelses-GPS (Baseret på: Design of a Personal Roadmap: GRETA)

Dette redskab giver integrationsborgeren mulighed for at danne sig et overblik over egen livssituation med henblik på de udfordringer eller tilbud, der måtte eksistere i forbindelse med vedkommendes mulighed for at komme i beskæftigelse i Danmark. Redskabet består af en række skemaer med punkter relateret til personlige forhindringer, viden om det nye værtsland samt tiltag, der vil kunne forbedre vedkommendes jobmuligheder og generelle samfundsdeltagelse. Skemaet kan bruges som et progressionsværktøj, som sagsbehandler og borger udfylder i fællesskab og sammen kan vende tilbage til i den løbende evaluering af borgerens jobsøgning. Endeligt kan sagsbehandler og flygtning med fordel udarbejde en handlingsplan for fremtidige gøremål – baseret på den information, der er hentet i de foregående skemaer.

### Beskæftigelses-GPS

Navn:.....

Uddannelsesniveau:.....

Uddannelsespapirer og certifikater:

- .....
- .....
- .....

Tidligere ansættelser og jobtyper:

- .....
- .....
- .....
- .....

*Eksterne eller fysiske forhindringer i forhold til at komme i beskæftigelse*

Forhindringstype	Ja/ Nej	Kommentarer
Geografisk		
Fysisk/Helbredsmæssigt		
Familieforhold		
Andet		

### Viden og erfaringer om arbejdsmarkedet i det nye værtsland

Viden/erfaringer	Ja/ Nej	Kommentarer
Jeg besidder en generel viden om arbejdsmarkedsforhold i Danmark		
Jeg er bevidst om de brancher, hvor efterspørgslen på arbejdskraft er størst		
Jeg er indforstået med dansk arbejdskultur og normer		
Jeg har allerede prøvet at arbejde på en dansk arbejdsplads		
Jeg har allerede dannet mig et professionelt netværk, som jeg kan gøre brug af i min videre jobsøgning		

### Tiltag/evnen til at indgå aktivt i det nye samfund

Tiltag/Evner	Ja/ Nej	Kommentarer
Jeg taler og forstår dansk på et fornuftigt niveau i forhold til at kunne indgå på en arbejdsplads		
Jeg deltager i dansk foreningsliv		
Jeg har fået danske venner		
Jeg følger med i nyheder om danske samfundsforhold		
Jeg benytter mig af medier, der er på dansk		
Jeg taler dansk i hjemmet		

### Kompetencer og motivation i forhold til at komme i beskæftigelse

Kompetencer/motivation	Ja/ Nej	Kommentarer
Jeg ved hvilke brancher, der interesser mig mest		
Jeg ved hvilke jobtyper, jeg foretrækker		
Jeg er bevidst om egne kompetencer i forhold til en		

konkret arbejdssammenhæng		
Jeg besidder de påkrævede formelle kvalifikationer		
Jeg har kørekort		

Tiltag der skal øge mulighederne for at komme i beskæftigelse

Tiltag	Ja/ Nej	Kommentarer
Jeg indgår i en løbende dialog med jobcentret		
Jeg er i stand til at indhente information om potentielle jobmuligheder		
Jeg har kontakter inden for den type job, som jeg ønsker at arbejde med		
Jeg går til informationsmøder rettet mod ledige		
Jeg kan kontaktes på e-mail og tlf. med henblik på at komme i kontakt med arbejdsgivere og jobcenter		
Jeg benytter mig af de sociale medier til at blive gjort opmærksom på relevante arrangementer med fokus på beskæftigelse		
Jeg har udarbejdet et relevant CV		
Jeg kan/forsøger at skrive jobansøgninger		
Jeg øver mig på jobinterviews		

### Handlingsplan

Prioritering	Gøremål	Formål	Støttebeho v	Tidsspænd	Forventede resultater	Opnåede resultater
1						
2						
3						
Etc.						

## Livslang læringsplan (Baseret på: Design the Lifelong Learning Plan - AND)

Formålet med en *livslang læringsplan* er at give flygtninge et redskab til at danne overblik over aktiviteter med et læringsperspektiv, der vil komme dem til gode i resten af livet – særligt med henblik på de aktiviteter, der måtte fremme integrationen af flygtninge i det pågældende værtsland. Tilegnelsen af ny viden om værtslandets samfundsforhold og sprog er helt afgørende for at sikre en vellykket beskæftigelsesindsats på integrationsområdet, og derfor bør flygtningen stille følgende spørgsmål til eget kompetenceniveau:

- Hvilke generelle kvalifikationer og kompetencer bør jeg tilegne mig for at kunne komme i beskæftigelse i værtslandet?
- Hvilke kompetencer kræver det specifikke type job, som jeg drømmer om at beskæftige mig med i værtslandet?
- Hvordan opnår jeg disse kvalifikationer og kompetencer?
- Hvor lang tid vil det tage at opnå disse kvalifikationer og kompetencer, og hvordan skal jeg strukturere min hverdag for at komme i mål?

Udarbejdelsen af en *livslang læringsplan* kan foretages af sagsbehandler med aktiv inddragelse af flygtningen selv. Indledningsvist skal flygtningen opfordres til at reflektere over egne kompetencer, der måtte stamme fra personlige, uddannelsesmæssige eller arbejdsrelaterede erfaringer. Samtidigt bør flygtningen selv forsøge at pege på de manglende erfaringer og kompetencer, som vedkommende bør træne for at udvide sine muligheder for fremtidig ordinær beskæftigelse. Denne øvelse involverer udpegningen af følgende elementer:

- Allerede opnået viden og kompetencer – med henblik på muligheder/ønsker for specifikke branchetyper ved beskæftigelse
- Viden og kompetencer som skal opnås (Læringsmål) for at realisere egne ønsker for fremtidig beskæftigelse
- Erkendelse af hvor langt flygtningen måtte være fra at opnå disse læringsmål

For at systematisere evalueringen af ovennævnte punkter kan sagsbehandler og flygtning med fordel benytte sig af et *refleksionsskema* med en vurderingsskala. Dette giver et klart overblik over flygtningens nuværende status i forhold til kompetencer samt behovet for yderligere læring for at komme i mål. Skemaet tilpasses den enkelte flygtningssituation og kan se ud på følgende måde (her med et eksempel på en flygtning, der ønsker at arbejde inden for detail og samtidigt har brug for at forbedre sine sproglige evner):

Læringsmål	Årsager	Nuværende viden (1-5)	Videns behov (1-5)	Kompetencegab
At være i stand til at forstå og	De fleste arbejdspladser kræver	2	5	3

tale sproget i værtslandet på et tilstrækkeligt niveau	både kommunikative og sociale kompetencer, hvor sproglige evner er en forudsætning			
At lære brancherelaterede ord og begreber fra detailbranchen	Jeg ønsker at arbejde i detailbranchen og bliver derfor nødt til at kunne forstå og bruge branchespecifikke ord og begreber	1	3	2
etc.	...	...	...	...

Foruden læringsmålene såvel som årsagerne dertil, er det vigtigt at lægge mærke til vurderingsskalaen i tredje og fjerde kolonne. Her kan sagsbehandler og flygtningen ved hjælp af målbare tal angive flygtningens nuværende vidensniveau og for den viden, der skal opnås for at komme i mål. Den sidste kolonne angiver det kompetencegab, der måtte være mellem nuværende vidensniveau over for det egentlige videns behov. Formålet er at reducere dette gab, og skemaet kan derfor med fordel benyttes som en progressionsværktøj gennem den løbende sparring mellem sagsbehandler og flygtning.

Ovennævnte *refleksionsskema* bør suppleres af den konkrete og praktiske læringsplan for flygtningen. I forlængelse af eksemplet fra første skema kunne den *livslange læringsplan* se ud som følger:

Kompetencemål	Aktiviteter	Tidsramme	Støtte/Ressourcebehov	Relation til beskæftigelse
Forbedre sprogevner generelt i forhold til sproget i værtslandet - Gerne op til et niveau svarende til B2 på den europæiske CEFR-skala	Gennemfør sprogundervisning på de lavere niveauer, således at man får mulighed for at tage kurset svarende til det europæiske B2 niveau	Max 3 år - Afhænger af ens niveau på forhånd	- Etablering af socialt netværk med sprogkyndige fra værtslandet - Støtte fra familien i forhold til at acceptere brugen af tid og ressourcer, som kæves for at gennemføre et undervisningsforløb	B2 defineres som et niveau, hvor vedkommende er blevet i stand til at forstå og kommunikere uden besvær med sine omgivelser
Opnå kendskab til branchespecifikke ord og begreber inden for detail	- Deltag i sprogundervisning med et branchespecifikt fokus - eksempelvis som led i virksomhedspraktik - Virksomhedspraktik i en detail forretning	- 15 undervisningstimer i sprog - 13 ugers virksomhedspraktik	- Kontakt til relevant detailforretning - Detailforretningens prioritering af sprogundervisningen samt medarbejdernes lyst og evne til at træne brancherelateret sprog i hverdagen med vedkommende	- Evne til at bruge fagspecifikt sprog inden for detailhandel - Arbejdserfaring fra virksomhedspraktik i en detailforretning
etc...	...	...	...	...

Den *livslange læringsplan* bygger videre på *refleksionsskemaets* læringsmål ved at danne overblik over den praktiske implementering, der skal til for at nå disse mål. Det peger på konkrete aktiviteter, som flygtningen skal foretage sig for at minimere kompetencegabets i *refleksionsskemaet* - således for at øge chancerne for at komme i beskæftigelse. Det giver overblik over hvor lang tid, den konkrete aktivitet formodes at blive færdiggjort på samt den nødvendige støtte, der kræves for at kunne gennemføre aktiviteten.

Ud over de allerede anførte kategorier for den *livslange læringsplan* kan sagsbehandler evt. overveje at udvide med følgende indhold:

- En udvidelse af aktiviteter og mål med henblik på deres tidsspænd: Kortsigtede aktiviteter, langsigtede mål etc. – således for at organisere aktiviteterne og målene så præcist som muligt i forhold til rækkefølge
- En kolonne for de specifikke institutioner eller aktører, der måtte indgå i aktiviteten
- Allerede eksisterende kompetencer og erhvervs erfaring, der måtte udgøre en rettesnor for valget af aktiviteter og drømme for fremtidig beskæftigelse. Den *livslange læringsplan* kan med fordel suppleres af 'Jobplanen' som beskrevet i afsnittet: "*Innovative redskaber som flygtningen kan bruge til at monitorere egen læring og til at give udtryk for ønsker og forventninger for fremtidig beskæftigelse*".

Endeligt skal sagsbehandler og flygtningen i fælleskab vurdere, hvor meget samarbejde der er behov for i forhold til udfyldning af planen. Er der tale om en løbende proces, hvor sagsbehandleren og flygtningen mødes jævnligt for at evaluere og måle fremskridt, eller skal planen udelukkende fungere som et værktøj, som flygtningen selv kan arbejde med på længere sigt efter de første konsultationer?

Innovative metoder som undervisere og sagsbehandlere kan bruge i klasseværelset eller i jobcentret (baseret på innovative methods that trainers can use at the classroom or at the job place: mock job interviews, using new technologies for interviewing, etc.)

Danmark

Video CV

### Introduktion

Udarbejdelsen af et video CV er et innovativt værktøj, som kan bruges af flygtninge til at dokumentere kompetencer og jobmotivation. På baggrund af sproglige barrierer og manglende erfaringer kan det ofte være svært for flygtninge at udarbejde et overbevisende og sprogligt korrekt CV på skrift. Derimod vil flygtninge gennem et video CV have bedre muligheder for at præsentere dem selv på en måde, hvor de brænder langt mere igennem for dermed at vække arbejdsgivers interesse. Flygtninge får mulighed for at give udtryk for deres motivation og begejstring i et langt større omfang, end det er muligt på skrift, da mange flygtninge har væsentligt lettere ved at udtrykke sig sprogligt frem for skriftligt på det nationale sprog i værtslandet.

### Gode råd

Når man laver et video CV, er det vigtigt at overholde følgende (man kunne evt. supplere nogle af punkterne med illustrationer?):

- Video CV'et bør ikke vare mere end 2 minutter
- Forsøg at opdele videoen i forskellige sektioner:
  - En introduktion af den jobsøgende
  - En sektion der fokuserer på de mest relevante kompetencer i forhold til det specifikke job, der søges samt en gennemgang af tidligere arbejdserfaring – denne del bør fylde mest rent tidsmæssigt i det samlede video CV
  - En sektion der fokuserer på generelle kompetencer – herunder 'soft skills'
  - En afslutning hvor den jobsøgende understreger hvorfor han/hun er interesseret i jobbet. Opfordre gerne arbejdsgiver til at tage kontakt
- Hjælp den jobsøgende flygtning med at lave et manuskript. Den jobsøgende bør have muligheden for at gennemgå og øve sig på præsentationen inden den endelige optagelse. Under selve optagelsen er det dog vigtigt, at den jobsøgende ikke læser op fra et stykke papir

- Brug gerne et whiteboard eller en flipover i videoen, som viser de mest vigtige informationer om den jobsøgende (kontaktinformationer, primære kompetencer etc.). Den jobsøgende kan med fordel stå ved siden af whiteboardet eller flipoveren, mens han/hun foretager sin præsentation
- Den jobsøgende bør fremstå præsentabel i videoen – fuldstændig som man ville have gjort til en normal jobsamtale
- Undgå baggrundstøj under optagelsen
- Under præsentationen bør den jobsøgende stå direkte over for kameranlinsen – Ikke fra et forhøjet eller lavere niveau

## 44 point i job/Gribskov-modellen

### Introduktion

'Projekt 44 point = arbejde' er en metode oprindeligt udviklet af Gribskov kommune i samarbejde med KHRS (En service virksomhed der tilbyder en lang række af forskellige typer serviceydelser – især inden for hotelindustrien), Sprogcenter Nordsjælland samt en række andre aktører. Titlen 'Projekt 44 point = arbejde' henviser til et unikt pointsystem, hvor man gennem forskellige typer af prøver vurderer medarbejderens arbejdsindsats ud fra KHRS-standarder. Metoden blev afprøvet gennem et 4-ugers praktikforløb (på baggrund af et 13 ugers undervisnings- og træningsforløb), hvorefter de tilknyttede praktikanter ville komme i ordinær beskæftigelse hos KHRS, hvis de havde gennemført det samlede forløb og samtidigt havde opnået 44 point i forbindelse med afholdelsen af de forskellige prøvetyper.

### Styrken ved metoden

Det er en innovativ metode til at vurdere praktikanternes kompetencer, hvor udførelsen af arbejdsopgaver i overensstemmelse med virksomhedens standarder gøres målbare via pointsystemet. Det er et progressionsredskab, der meget tydeligt illustrerer, hvor langt den pågældende praktikant måtte være fra at kunne komme i ordinær beskæftigelse inden for den pågældende branche.

### Pointsystemets funktion

Pointsystemet har til formål at 'gamificere' og dermed motivere praktikanterne i forhold til den ydede arbejdsindsats med henblik på at opnå beskæftigelse. Systemet skal synliggøre, hvor mange point praktikanten måtte mangle i forhold til at 'avancere til næste niveau' – fuldstændig som i et videospil. Praktikanterne bliver afprøvet i lokaler, der skal simulere den konkrete arbejdsplads – således for at afspejle en egentlig arbejdssituation så præcist som muligt på den kommende arbejdsplads.



## Italien

### NISABA-modellen (Baseret på: Learning L2 and citizenship skills - CEIPIEMONTE)

NISABA-modellen blev udviklet i Italien med henblik på gruppen af ikke-vestlige migranter. Det er en metode til sprogindlæring og forbedring af læsekundskaber rettet specifikt mod denne målgruppe. 630 migranter i alt har deltaget på tværs af 64 kursusforløb (17 af disse kurser var rettet mod særligt sårbare kvinder og 12 var rettet mod børn og unge). Det er en innovativ model, hvor 60% af al undervisning foregår udendørs i en kulturelt- eller hverdagsorienteret kontekst (markeder, museer, hospitaler, apoteker, sportsarealer, busture etc.) Der findes flere undervisningsværktøjer på italiensk, som man via dette link kan lade sig inspirere af:

([https://padlet.com/progetto\\_nisaba/jwt1pcnfsskn](https://padlet.com/progetto_nisaba/jwt1pcnfsskn))

Modellen tilsigter at knytte sprogindlæringen sammen med ture ud af huset, hvor deltagerne bliver præsenteret for nye ord og fraser specifikt relateret til den pågældende kontekst. For hvert kursusforløb vil der blive arrangeret mindst 5 af sådanne feltture.

De forskellige valgte temaer gennem kursusforløbet inddeles i 3 faser, der kombinerer normal undervisning med ovennævnte feltture

**Første fase** udgøres af klasseundervisning, hvor sproglæreren viser billeder eller videoer af et givent miljø, hvorefter de deltagende skal forsøge at bruge ord og fraser, som de allerede kender til – specifikt knyttet til den pågældende situation. Derefter vil kursusholdet i fællesskab forberede en række aktiviteter til den næste felttur, herunder:

- Udfyldningen af et "observationskema" med kontekstspecifikke begreber og fraser, som de forventer vil blive brugt på turen (Under selve turen skal deltagerne krydse de begreber og fraser af, hvor de har gættet rigtigt)
- Forberedelse af et spørgeskema, som deltagerne vil bruge til at interviewe de personer, som uddannelsesstedet måtte have hyret til at vise deltagerne rundt på besøgsstedet
- En rutebeskrivelse af turen fra uddannelsesinstitutionen til det pågældende besøgssted

**Anden fase** udgøres af selve turen til det pågældende besøgssted, hvor deltagerne vil få mulighed for at tilegne sig og bruge de relevante sproglige begreber samt gennemgå de forskellige aktiviteter forberedt under første fase.

**Tredje fase** foregår tilbage på uddannelsesinstitutionen, hvor underviseren træner de begreber og fraser, som deltagerne måtte have stødt på under feltturen. Dette kan gøres gennem forskellige aktiviteter, herunder brug af billed- og vendekort, gennemgang af ovennævnte observationskema og diverse former for repetitionsøvelser etc. Underviseren skal sørge for at gennemgå så mange forskellige sproglige konstellationer som muligt, der måtte findes i forbindelse med brugen af de ord og fraser, der er blevet lært under feltturen. Fokus bør primært lægges på den verbale kommunikation frem for den skriftlige, da formålet først og fremmest er at kunne benytte sig af sproget mundtligt i mødet med andre mennesker i værtslandet. Underviseren kan dog med fordel også benytte sig af oprindeligt skriftligt materiale fra det

pågældende besøgssted – eksempelvis en brochure fra en felttur til et museum – hvor evnen til at tyde materialet netop afspejler en autentisk kommunikativ situation, som deltageren kan opleve i sin dagligdag.

### **Samlet kursuslængde**

Hvert kursus varer op til 36 undervisningstimer, hvoraf 22 timer bør bruges på feltture og 14 timer på klasseundervisning.

### **NISABA-modellens styrker**

Deltagerne får mulighed for:

- At lære relevante sproglige begreber og fraser, som de får mulighed for at prøve af i en relateret hverdagssituation
- At blive introduceret til en række kulturelle- og hverdagsorienterede oplevelser for på denne måde at opnå en større viden om værtslandet
- At blive introduceret til forskellige typer arbejdspladser i forbindelse med de forskellige feltture

Innovative redskaber som flygtningen kan bruge til at monitorere egen læring og til at give udtryk for ønsker og forventninger for fremtidig beskæftigelse (Baseret på: Innovative tools that migrants may use to monitor their learning, to express expectations, etc.)

[Jobplanen \(Baseret på det danske bidrag: The 'Job plan' tool\)](#)

Med Jobplanen får flygtningen mulighed for at give udtryk for sine forventninger og ønsker til fremtidig beskæftigelse. Flygtningen skal kategorisere forskellige typer af arbejde i en Plan A, B og C - henholdsvis drømmejobbet, det acceptable job, og i sidste ende det nødvendige job for overhovedet at kunne forsørge sig selv.

Nedenstående skema er et eksempel på en udfyldt jobplan, hvor der er blevet anført forskellige jobønsker ud fra hver plan-type.

(Indsæt flygtningens navn her:.....)

Drømmejob	Acceptable job	Det nødvendige job
Plan A - (mit drømme job)	Plan B - (Det realistiske job der stemmer overens med mine kvalifikationer)	Plan C - (Job som måtte være nødvendigt for at kunne forsørge sig selv)
Butiksmedarbejder (Detail): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salg</li> <li>• Bestilling af varer</li> <li>• Varemodtagelse</li> <li>• Kundeservice</li> </ul>	Rengøringsmedarbejder: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rengøring af kontorer</li> <li>• Rengøring af produktionsområder</li> </ul>	Lagermedarbejder: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pak og pluk af varer</li> <li>• Afsendelse af varer</li> </ul>

## Selvhjælpsskema med fokus på indlæringsmønstre (Baseret på det franske bidrag: How do I learn?)

Dette skema kan bruges til inspiration i forlængelse af afsnittet **Hjælp til selvhjælp (fokus på indlæringsmetoder)**. Det består af 3 dele med hver sit fokus - henholdsvis en del med henblik på deltagerens egne refleksioner over indlæringsmønstre, en del med fokus på praktiske initiativer for indlæring i en undervisningssituation, og endelig en del med fokus på den aktive undervisningsdeltagelse. Formålet med skemaet er at give deltageren mulighed for at danne sig et overblik over egne indlæringsmønstre. Det bør udfyldes sammen med en underviser, der vil være i stand til at forklare og uddybe de spørgsmål, hvor der måtte være behov. Gennem udfyldning af skemaet vil deltageren og underviser kunne få øje på nogle af de faktorer, der måtte udgøre end barriere for deltagerens indlæring.

Refleksioner over egne indlæringsmønstre	Kommentarer
Hvad er mine motivationer for at lære	
Er jeg i stand til at sætte ord på mine egne indlæringsmønstre	
Har jeg indtil nu prøvet at stille spørgsmålstejn ved egne indlæringsmønstre	
Hvilke barriere tænker jeg som udgangspunkt står i vejen for en bedre indlæring	
Er jeg på nuværende tidspunkt i stand til at omsætte viden fra undervisningen i praksis	

Opsummering med underviser:

Praktiske initiativer for indlæring	Ja	Nej	Ved ikke
Jeg har en notesbog og en folder, hvor jeg bevarer mine dokumenter			
Jeg tager noter på dansk i undervisningen			
Jeg tager noter på mit modersmål i undervisningen			
Jeg supplerer mine noter med illustrerende figurer			
Efter undervisningen renskriver jeg mine noter med henblik på de vigtigste ting, jeg har lært i undervisningen			
Inden næste undervisning opsummerer jeg de ting, som jeg har lært indtil da			
Jeg benytter mig af en logbog til at danne overblik over de ting, som jeg har lært			
Jeg bruger billedkort som supplerende indlæringsmetode (særligt i forbindelse med sproginlæring)			
Jeg er i stand til at foretage informationssøgning via internettet, og jeg benytter det som en fast del af min indlæringsrutine			
Jeg benytter mig af uddannelsesinstitutioners videnscentre og biblioteker			
Inden undervisningen klargør jeg de spørgsmål, som jeg ikke måttet have fået svar på ved sidste undervisningstime			

Opsummering med underviser:

<b>Den aktive undervisningsdeltagelse</b>	<b>Ja</b>	<b>Nej</b>	<b>Ved ikke</b>
Jeg er glad for at deltage i undervisningskurser			
Jeg kan have svært ved at bevare fokus i løbet af undervisningen			
Jeg deltager ikke aktivt i undervisningen, fordi jeg er bange for at lave fejl			
Hvis jeg har spørgsmål eller kan svare på underviserens spørgsmål, er jeg ikke bange for at række hånden op			
Hvis jeg har spørgsmål men ikke tør at række hånden op, forsøger jeg så at finde frem til svaret på egen hånd			
Jeg er ikke bange for at stille spørgsmål til mine medstuderende			
Jeg er glad for gruppearbejde			
Ved gruppearbejde bidrager jeg aktivt			
Jeg er glad for rollespil som indlæringsmetode			
Opsummering med underviser:			



## Brancherelateret sprogindlæring – Words for work-modellen (Baseret på det italienske bidrag: Learning kit “Words for work”)






Immagine	in italiano	nella mia lingua
	boiler	
	vaso wc	
	bidet	
	cassetta del risciacquo	
	impianto sanitario	

Immagine	in italiano	nella mia lingua
	<b>Impastare</b> manipolare gli ingredienti per amalgamarli	
	<b>Mescolare</b> girare, rimestare	
	<b>Friggere</b> cuocere in immersione in olio bollente	
	<b>Grattugiare</b>	

### Introduktion til redskabet

Det italienske *Le parole per il lavoro*-redskab (“Words for work”) giver flygtninge mulighed for at tilegne sig brancherelaterede sproglige begreber i en konkret arbejdssituation. Redskabet udgøres af et hæfte i lommestørrelse, som indeholder specifikke navneord og verber, der ofte bruges på den pågældende arbejdsplads. Logikken for brugen af hæftet er forholdsvis simpel men samtidigt meget brugbar, da det fremmer motivationen og evnen til at lære sprog på egen hånd.

### Redskabets form

Hæftet er fyldt med illustrationer af arbejdsredskaber og opgavetyper, der er relevante for den pågældende arbejdsplads. Ved siden af en given illustration vil det tilsvarende ord for den pågældende genstand eller handling være anført – dog kun på det nationale sprog i værtslandet. Derudover vil der være en tom rubrik, hvor flygtningen ved hjælp af illustrationen kan skrive det pågældende ord på sit eget modersmål. På denne måde kan flygtningen på egen hånd finde frem til den korrekte oversættelse af det pågældende ord. Størrelsen på hæftet gør det muligt at have det med i lommen på arbejdspladsen, hvor flygtningen til enhver tid kan hive det frem for at notere ny ord, når vedkommende måtte blive præsenteret for den pågældende genstand eller opgave i løbet af arbejdsdagen. “Words for work” giver således flygtningen mulighed for at udbygge sine sprogkunderskaber på en måde, der er både intuitiv og relevant for vedkommendes specifikke beskæftigelse.

**Eksempel på et “Words for work” hæfte** (her kunne man lave eget hæfte med illustrationer – evt. fra jobbet som Housekeeping attendant, så vi også kan bruge værktøjet i forbindelse med BCHG):



## Links til sprogapplikationer (Baseret på det spanske bidrag)

### Introduktion

Med den digitale udvikling har flygtninge fået langt bedre muligheder for at træne deres sprogkundskaber i fritiden – både med henblik på at skabe sig et socialt netværk men også i høj grad med henblik på at lette deres egen vej til beskæftigelse. De fleste har adgang til de mange applikationer, der i dag findes på medier som App Store eller Google Play via deres mobiltelefon. Hertil er der mange apps specifikt udviklet med henblik på voksnes sprogindlæring af en række europæiske sprog.

### Links til diverse sprogapplikationer – herunder for indlæring af de repræsenterede sprog i BREFE-samarbejdet:

- **Chatloop:** Et simpelt og intuitivt program, hvor engelsktalende med fordel kan hjælpe flygtninge med at forbedre deres engelskkundskaber: <https://www.chatloop.io/>
- **Français premiers pas:** En app der er blevet udviklet af Alliance Française med støtte fra det franske kulturministerium. Den retter sig specifikt mod gruppen af flygtninge og migranter og kombinerer både illustrationer og lyd til gavn for sprogindlæringen: <https://play.google.com/store/apps/details?id=com.cavilam.francaispremierspas&hl=fr>
- **Mondly:** Sprogapp med henblik på indlæringen af en række internationale og lokale sprog – herunder engelsk, fransk dansk, spansk og italiensk: <https://play.google.com/store/apps/details?id=com.atistudios.mondly.languages>
- **BUSUU:** Sprogapp, der benytter sig af en indbygget 'målsætnings'-funktion: <https://www.buuu.com/es>
- **Fare Parole:** Gratis sprogapp specifikt rettet mod voksne, der ønsker at lære italiensk: <http://www.fareparole.it/>
- **Ankommen:** En app udviklet af officielle tyske myndigheder, der specifikt henvender sig til flygtninge og deres behov for tilegnelsen af sprog: <http://ankommenapp.de/APP/DE/Startseite/startseite-node.html>

## Referencer

### Strategier for arbejdet med flygtninge

#### Hjælp til selvhjælp (fokus på indlæringsmetoder)

- GAUSSEL, M. (2016). Ce que la recherche nous dit sur les styles d'apprentissage (ou retour sur un mythe tenace). IFE, ENS de Lyon, Institut français de l'éducation. Edupass.
- MERRILL, M. D. (2002). First principles of instruction. Educational Technology Research and Development.
- [www.competencescles.eu](http://www.competencescles.eu)

#### Interkulturelle kompetencer

- Deardorff, D. K. (2006) , The Identification and Assessment of Intercultural Competence as a Student Outcome of Internationalization at Institutions of Higher Education in the United States, Journal of Studies in International Education 10:241-26
- Strategies to Improve Intercultural Communication. University of Notre Dame.  
<https://www.notredameonline.com/resources/intercultural-management/strategies-to-improve-intercultural-communication/> Retrieved on 14<sup>th</sup> January 2019.

### Trin-for-trin redskaber til arbejdet med flygtninge

#### Modtagelsen af flygtninge

- Lighthouse Registration form. Lighthouse project.  
[http://www.lighthouse-project.eu/fileadmin/editors/documents/LIGHTHOUSE\\_Toolbox\\_EN\\_.pdf](http://www.lighthouse-project.eu/fileadmin/editors/documents/LIGHTHOUSE_Toolbox_EN_.pdf) . Hentet 11. marts, 2019.
- Migrant-friendly services. The Introduction to Migration (2015)  
[www.migrationyorkshire.org.uk/integrationupnorth](http://www.migrationyorkshire.org.uk/integrationupnorth). Hentet 11. marts, 2019.

#### Identificeringen af soft skills

- Bridging the Skills Gap. [http://nist.gov/mep/upload/Bridging-the-Skills-Gap\\_2012.pdf](http://nist.gov/mep/upload/Bridging-the-Skills-Gap_2012.pdf). Hentet 14. februar, 2019.
- CEDEFOP. Identifying Skills Need. <http://www.cedefop.europa.eu/en/themes/identifying-skills-needs>. Hentet 14. februar, 2019

- Cinque, M. (2016). Lost in translation”. Soft skills development in European countries. Vol 3., No2. Tunning Academy.
- <http://www.tuningjournal.org/article/view/1063/1273>. Hentet 14. februar, 2019
- Dewson S. et al. (2000), Guide to Measuring Soft Outcomes and Distance Travelled. Department for Education and Employment, United Kingdom. Hentet 14. februar, 2019
- EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals.
- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1412&langId=en>. Hentet 14. februar, 2019
- Lighthouse project <http://www.lighthouse-project.eu/>. Hentet 14. februar, 2019
- Soft Skills. <https://www.wikijob.co.uk/content/interview-advice/competencies/soft-skills>. Hentet 14. februar, 2019

### **Livslang læringsplan**

- Første del var baseret på “Erasmus+ LIGHTHOUSE toolbox for a lifelong learning plan”: [http://www.lighthouse-project.eu/fileadmin/editors/documents/LIGHTHOUSE\\_Toolbox\\_EN\\_.pdf](http://www.lighthouse-project.eu/fileadmin/editors/documents/LIGHTHOUSE_Toolbox_EN_.pdf)
- Første skema var baseret på ”the LIGHTHOUSE Self-analysis grid”: [http://www.lighthouse-project.eu/fileadmin/editors/documents/LIGHTHOUSE\\_Toolbox\\_EN\\_.pdf](http://www.lighthouse-project.eu/fileadmin/editors/documents/LIGHTHOUSE_Toolbox_EN_.pdf)
- Andet skema var baseret på ”the LIGHTHOUSE LLP Plan”: [http://www.lighthouse-project.eu/fileadmin/editors/documents/LIGHTHOUSE\\_Toolbox\\_EN\\_.pdf](http://www.lighthouse-project.eu/fileadmin/editors/documents/LIGHTHOUSE_Toolbox_EN_.pdf)

Innovative metoder som undervisere og sagsbehandlere kan bruge i klasseværelset eller i jobcentret

### **Video CV**

- Guide til at lave et video CV: <http://videocv-guide.blogspot.com/p/sadan-laver-du-et-video-cv.html>

### **44 point i job/Gribskov-modellen**

- Metodehæfte, der beskriver modellen: [https://www.nyidanmark.dk/nr/rdonlyres/4556e82c-8d08-4a3d-ab76-245a88a42a5b/0/metodehaefte\\_gribskovmodellen.pdf](https://www.nyidanmark.dk/nr/rdonlyres/4556e82c-8d08-4a3d-ab76-245a88a42a5b/0/metodehaefte_gribskovmodellen.pdf)

## Appendix

### BREFE Registreringsformular (Baseret på: Annex 1: BREFE Registration Form Template (WELCOMING THE USER) - SSF)

Denne skabelon udgør et eksempel på en registreringsformular, som sagsbehandler og flygtning udfylder i fællesskab med henblik på flygtningens vej mod beskæftigelse.

<b>BREFE REGISTRERINGSFORMULAR</b>	
<b>Navn på sagsbehandler:</b>	
<b>Dato:</b>	
<b>Navn på flygtning:</b>	
<b>Fødselsdato:</b>	
<b>Køn:</b> <input type="checkbox"/> Kvinde <input type="checkbox"/> Mand	
<b>Oprindelsesland:</b>	
<b>Nuværende værtsland:</b>	
<b>Dato for ankomst i nuværende værtsland:</b>	

**Kort beskrivelse af flytningen:**

**Gennemrejsningslande:**

**Uddannelsesniveau:**  Grundskolen  Ungdomsudd.  Videregående udd.  Andet

**Beskæftigelsesstatus:**  I arbejde  Ledig  Jobsøgende

**Familiestatus:**  Enlig  Partner  Mindreårig  Familiesammenført

**Arbejdserfaring:**

**Uddannelses- og tværgående kompetencer - I et livslangt læringsperspektiv:**

**Kompetencer:**

**Validerede kompetencer i nuværende værtsland:**

**Validerede kompetencer i andre EU-lande:**

**Evt. erfaring med frivilligt arbejde:**

**Personlige forventninger og ønsker vedrørende beskæftigelse**

<b>Forventninger:</b>	<b>Manglende viden om:</b>
<b>Bekymringer:</b>	<b>Ønsker:</b>

<b>Mål (inden for 3-5 år):</b>	<b>Personlige behov/forhindringer:</b>
<b>Anden relevant information/ Sagsbehandlers kommentarer:</b>	