

E4

Employment
4 Inclusion

Dette projekt (2019-1-ES01-KA204-065510) er blevet finansieret med støtte fra Europa-Kommissionen.

Denne publikation afspejler kun forfatterens synspunkter, og Kommissionen kan ikke holdes ansvarlig for enhver brug af oplysningerne deri.

Partner organisationer:



Find os her:

www.employment4inclusion.eu



@employment4inclusion31



@employment4inclusion

INTRODUKTION

MOOC:

I det følgende interaktive kursusmateriale, bliver der introduceret 5 læringszoner, der samlet bidrager til integration af INAF (Immigranter, Nytilkomne, Asylansøgere og Flygtninge)

Igennem alle zonerne, skal du lægge mærke til aktiveringsopgaverne ”NU ER DET DIN TUR”, hvor du vil blive opfordret til at deltage aktivt, og reflektere over den viden du har fået præsenteret.

I slutningen af hvert kapitel, skal du gennemfører en ”Tjækt svaret” quiz, for at sikre at du har fået det essentielle indhold med videre.

Målgruppe

Læringszonerne er relevante for alle professionelle der arbejder med at understøtte social- og arbejdsrettet inklusion. Det er således relevant for følgende faggrupper, men dog ikke begrænset hertil:

- Undervisere
- HR ansatte
- Jobrådgivere
- Sproglærere
- Juridiske rådgivere
- Pædagoger
- Projektmedarbejdere
- Psykologer
- Socialarbejdere/socialpædagoger
- Trænere
- Frivillige, der arbejder med beskæftigelsesrettet integration
- Frivillige, der arbejder med social inklusion
- Andre fagfolk, der arbejder med beskæftigelse og social integration af INAF

Nogle læringszoner kan være mere relevante for udvalgte grupper end andre, og det er derfor uspecificeret i hvert kapitel, hvilke professionelle kapitlerne er særligt relevante for.

Sprog

E4I-MOOCs er tilgængelige på: Engelsk, Spansk, Fransk, Italiensk, Græsk og Dansk. Nogle af reference og eksemplerne kan være landespecifikt, og ikke oversat, grundet de begrænsede ressourcer i projektet.

INDEX:

COUNSELLING ZONE 1: DESIGNING INTERVENTION	6
COUNSELLING ZONE 2: TRAINING	25
COUNSELLING ZONE 3: EMPLOYMENT	39
COUNSELLING ZONE 4: SYNERGIES FOR SOCIAL PARTICIPATION	71
COUNSELLING ZONE 5: SOCIAL PARTICIPATION	91
COUNSELLING ZONE 6: FOLLOW UP	139

LÆRINGSZONE 1:

TILRETTELÆGGELSE AF INDSATSER

Læringsmål i læringszone 1

At give sociale aktører og fagfolk, der arbejder med INAF, den nødvendige viden, færdigheder og kompetencer til at tilrettelægge indsatser

At guide aktører i at tilrettelægge indsatser for INAF

At give dybdegående viden om tilrettelæggelse af socialpædagogiske individualiserede forløb

At identificere kompetencer, færdigheder og metoder til at skabe socioøkonomisk inklusion af INAF.

At blive bevidst om kulturelle forskelle og barrierer, samt udvikle strategier til at overkomme disse.

Målgruppe for læringszone 1

Dette projekt er relevant for de følgende faggrupper:

- Undervisere
- HR ansatte
- Jobrådgivere
- Sproglærere
- Juridiske rådgivere
- Pædagoger
- Projektmedarbejdere
- Psykologer
- Socialarbejdere/socialpædagoger
- Trænere
- Frivillige, der arbejder med beskæftigelsesrettet integration
- Frivillige, der arbejder med social inklusion
- Andre fagfolk, der arbejder med beskæftigelse og social integration af INAF

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

- Undervisere
- Interkulturelle brobyggere
- Projektarbejdere
- Socialarbejdere/socialpædagoger
- Trænere
- Frivillige, der arbejder i integrationsprojekter

Tidsramme og vægtning	
	Tid (timer og minutter)
Læsemateriale	2 timer
Øvelser	1 time
Video- og lydmateriale	7 minutter
Selv-evaluering	10 minutter
Total	3 timer og 17 minutter

Indholdsfortegnelse

Indledning

Kapitel 1: Sådan planlægges effektive indsatser

1. Nogle grundlæggende forudsætninger for at komme i gang
2. Aktørens indsatsområder
3. Aktørens egenskaber og træk
4. Nu er det din tur!

Kapitel 2: Tværkulturelle kompetencer: Viden om kultur og interkulturel kommunikation

1. Kendetegn ved de første interview
2. Ledelse af interviewet og rammen for det gode interview
3. Analyse af oprindelseskonteksten
4. Nu er det din tur!

Kapitel 3: Individuel Socioøkonomisk Integrationsplan

1. Hvordan understøtter man det sociopædagogiske projekt?
2. IEP: "Individualised Educational Project": Forskellige faser
3. Færdighedsprofiler
4. Udvikl færdigheder til at komme ind på arbejdsmarkedet
5. Nu er det din tur!

Selv-evalueringstest

INDLEDNING

Arbejdet med at planlægge og tilrettelægge indsætter med og for INAF har særlige karakteristika og egenskaber, da der ofte knytter sig særlige behov og motivationer til personer, som falder under denne kategori. Selve opfattelsen af behovet for undervisning kan være påvirket af udfordringer, der opleves af den enkelte som værende af "primær" karakter. Det kan eksempelvis være nødstilfælde, problemer relateret til boligsituationen eller udfordringer med at finde arbejde, der både sikrer økonomien samt muligheden for fornyelse af opholdstilladelsen. Alligevel bør enhver type indsats, uanset målgruppens forskellige individuelle udfordringer, vilkår og historier, have ét mål for øje, nemlig: (gen)erobringen og/eller opretholdelsen af autonomi.

Enhver indsats må have begrebet 'empowerment' som omdrejningspunkt, her forstået som en individuel og organiseret proces - gennem hvilken enkeltpersoner kan genvinde deres evne til at vælge og forståelsen af deres egen værdi, potentiale og muligheder.

Under planlægningen af en indsats, er det også nødvendigt at tage højde for den enkelte persons behov, særlige situation og vilkår (såsom rettigheder, pligter, forventninger, personlige egenskaber, historie, samt kulturelt og politisk ophav). Her er den holistiske tilgang at foretrække, eftersom den sigter imod at tage ansvar for den enkelte person i dennes helhed - både identifikation og forbedring af dennes individuelle ressourcer. Denne type tilgang kræver at aktøren tilegner sig bestemte færdigheder. Dem vil vi lære mere om i afsnit 3, hvor vi tegner en profil af aktøren.

Tilrettelæggelsen af effektive indsætter kræver mangfoldige kompetencer, færdigheder og evner. Ifølge den holistiske tilgang nævnt ovenfor er det fordelagtigt at sammensætte tværfaglige teams med forskellige færdigheder, roller og organisationsmetoder, der positivt kan reagere på brugerens komplekse behov. Det heterogene og tværfaglige team kan imødekomme den enkeltes behov og specifikke sårbarheder ved at kombinere forskellige fagligheder og perspektiver. Her kan man eksempelvis forestille sig indsætter, hvor et fokus på social inklusion kombineres med et fokus på støtte og rehabilitering.

KAPITEL 1: SÅDAN PLANLÆGGES EFFEKTIVE INDSATSER

1. Nogle grundlæggende forudsætninger for at komme i gang

I dette afsnit vil vi kortlægge nogle grundlæggende forudsætninger for aktører, der påbegynder et arbejde med INAF. Disse præmisser er grundlaget for det, der kaldes "den interkulturelle tilgang".

For at tilrettelægge effektive indsatser er det nødvendigt at møde brugeren med respekt for den enkeltes forestilling om omverden, værdisystem og behov. Man må frigøre brugeren fra enhver social model og i stedet skabe betingelser for at brugeren selv kan definere den model, der passer bedst til at imødekomme dennes behov. Lad os se herunder, hvad de første trin er:

1. **Decentralisering**¹: Decentralisering er en proces, hvor man prøver at distancere sig fra én selv ved at reflektere over egen position og forudindtagethed. Her skabes en opmærksomhed om, at vi alle er bærere af kulturer, professionelle metoder og institutionelle normer, som vi bringer med os i mødet med omverden og andre. Viden om egen sociale og kulturelle identitet er første trin til forstå relativiteten af egne synspunkter. Vores faglige, kulturelle og sociale baggrund påvirker hvordan vi aflæser og forstår en given situation og hvilke handlemuligheder den byder.

2. **Kortlæg de implicite forståelser**: Med 'implicitte forståelser' mener vi den række af adfærdsmæssige regler og normer, som er erhvervet gennem erfaring og som nu tages for givet som selvfølgeligheder. Det er regler og forståelser, der ubevidst accepteres som normen og som vi ikke længere stiller spørgsmålstejn ved. "Det har altid været sådan" - fortæller vi os selv – og tager dermed vores antagelser og forståelser for givet som videnskabelig, objektiv viden. Det er disse forståelser vi bliver nødt til at bringe frem og udfordre i mødet med forskellige kulturer. Vi må sætte os udover vores egne implicite forståelser og indleve os i dens andens perspektiver, forståelser og livsverden.

Aktøren må øve sig i at håndtere forskelle ved at gøre sig bevidst om hvilke baggrunde og forståelser denne er kommet i kontakt med i mødet med den anden og hvordan disse stemmer overens eller strider med aktørens egne forståelser.

Når decentraliseringen er gennemført, og egne implicite normer og forståelser er kortlagt, er aktøren endelig klar til at sætte sig ind i den andens livsverden.

3. **Indtrængning i den andens system og livsverden**: Processen med at 'trænge ind i' den andens livsverden indebærer en empatisk tilgang og en god evne til at være åbensindet. Det opnår aktøren ved at:

- **Holde sig informeret og opdateret**: Aktøren må indsamle oplysninger om andre kulturer og om forskellige systemer, ikke kun for at få svar, men for at lære at stille de rigtige spørgsmål.
- **Lytte**: Ved at lytte opmærksomt, nysgerrigt og med en undersøgende tilgang undgås hurtige og halve fortolkninger. I stedet må aktøren stille spørgsmålstejn ved

¹ Santé mentale au Québec, 1993, XVIII, 1, 71-92 L'approche interculturelle dans le processus d'aide

betydningen af brugen af alle koder – både verbale og nonverbale symbolske koder – og styrke det verbale indhold.

Aktøren må være opmærksom på:

- Privatsfæren (brugen af rum, afstand og nærhed samt hvordan brugeren interagerer med andre),
- Kropssproget (kropsholdning, bevægelser, anspændthed/afslappelse, gestik mv.)
- Ansigtstudtrykket (synlige følelser som ved latter, smil, rynkede øjenbryn mv.),
- Blikket,
- Sproget (paraverbale aspekter af sproget, som stemmekvalitet, tone og kadence),
- Tiden (brugen af tid i den nonverbale kommunikation: hvordan tiden struktureres, værdsættes og reageres på i kommunikationen).
- Omgivelserne og relationen (Rammerne for samtalen, som altid må være baseret på fortrolighed, tillid og intimitet)

2. Aktørens indsatsområder

1. *Beredskabs- og nødområdet*: Hotspots, asylcentre...
2. *Det administrative område*: immigrationskontorer, offentlige kontorer for lokale myndigheder, statslige instanser, diverse informationsskranker...
3. *Sikkerhedsområdet*: politiet, udenlandske offentlige sikkerhedskontorer...
4. *Det juridiske og retslige område*: ungdomsdomstole, ungdomsinstitutioner for kriminelle, uddannelses tilbud for mindreårige ...
5. *Uddannelses-, arbejds- og informationsområdet*: jobcentre, virksomheder og kommercielle tjenester, kommunal karrierer- og uddannelsesvejledning, fagforeninger, postkontorer.
6. *Sundhedsområdet*: hospitaler (Gynækologi, fødsels- og børneafdelinger, onkologi, infektionsmedicin, indvandremedicin) klinikker, social- og sundheds services, psykiatri, klinikker specialiseret i traumer og behandling af nyankomne kvinder og børn...
7. *Det sociale område*: immigrationskontorer, socialforsorgen, modtagelsescentre, kommuner, SSP, gadeplansarbejdere, foreninger og organisationer, der fremmer sociokulturel integration...
8. *Uddannelsesområdet*: skoler og uddannelses tilbud på alle niveauer, kulturelle tilbud, frivilligdrevne læsecaféer ...
9. *Det kulturelle område*: biblioteker, museer, kultur- og miljøforeninger ...

3. Aktørens egenskaber og træk

Uanset hvilket indsatsområde aktøren arbejder inden for, er det vigtigt at han/hun er i stand til:

- At reagere og respondere på brugerens behov på en kvalificeret måde
- At udarbejde et skema for indsatsen
- At interagere med den lokale kontekst - netværket af tjenester, kontorer og bylivet.

Men vigtigst af alt, skal aktøren lade sig guide af nogle fundamentale principper i sit arbejde indtil disse bliver en integreret og naturlig del af aktørens arbejdsgang og perspektiver.

Disse principper er: **empati, intentionalitet, ansvar**. Aktøren må have en undersøgende indstilling, som afviser kategoriske og fastlagte svar, der ikke tager højde for brugerens individuelle migrationsoplevelse og forventninger til fremtiden.

- **Empati:** Indbefatter evnen til ikke kun til at være åben overfor hvad den anden kommunikerer (verbalt og nonverbalt), men også evnen til at kunne leve sig ind i den andens subjektive verden uden fordomme. Dette tillader en autentisk og uforbeholden accept, som er en forudsætning for enhver uddannelsesmæssig handling. Brugerens behov og perspektiver skal bydes velkommen og anerkendes.
- **Intentionalitet:** Indbefatter at aktøren tilrettelægger sin indsats efter brugerens behov, forventninger og ønsker.
- **Ærlighed og ydmyghed:** Ydmygheden består i at byde den 'rigdom', der kommer fra at møde den anden velkommen; Ærligheden skal gennemsyre alt fra det første interview til de efterfølgende støtte- og vejledningsindsatser. Disse foregår i en relation, som aktøren har ansvaret for at tage sig af og passe på (Salonia, 2013).



4. NU ER DET DIN TUR!: ANALYSE AF FILMEN SAMBA

1. Visning af en scene fra filmen "Samba" - Se video!
2. Vi vil analysere dialogen mellem Samba (ansøger) og Alice (socialarbejderen) fra denne scene.

ALICE: Godmorgen! Er alt vel?

SAMBA: Jo tak. Nå, hvad så?

ALICE: Jamen, "Hvad så". Jeg har undersøgt din sag og set at du har fået en udvisning, så du kan ikke ansøge om opholdstilladelse før om et år. I mellemtiden vil jeg råde dig til at holde lav profil og undgå togstationer, politi og immigrationskontorer.

SAMBA: ... lufthavne, gå over ved fodgængerovergangen. Det ved jeg allerede. Men hvad er løsningen? **ALICE:** Okay så... Løsningen er at indsende en ny ansøgning, ikke?

SAMBA: Hvor lang tid går der inden jeg kan?

ALICE: Det sagde jeg lige til dig. Om et år!

SAMBA: OK. Og hvad skal jeg så præcis bruge hele næste år på?

ALICE: At undgå togstationer ...

SAMBA: Mener du det? Joker du med mig?

ALICE: Nej, det gør jeg ikke. Det er normalt at skulle igennem en overgangsperiode.

SAMBA: Overgang? Hvad? Tror du at jeg bare kan sidde derhjemme og glo på fluerne sværme? Skal jeg være bange for en mand i uniform? Den anden dag begyndte jeg at ryste foran postbuddet! Hvordan kan jeg arbejde? Hvordan skal jeg betale mine regninger? Der er folk, som afhænger af mig. Kan du hjælpe mig eller ej? Fuck!

ALICE: Hey, hold op! Jeg forbyder dig at råbe sådan af mig! Jeg kan også hæve min stemme! Tror du at det er nemt for mig at høre på alle dine historier og gennemgå alle dine papirer?! "Jeg savner det her! Jeg har brug for... Jeg bor her... Nej vent, jeg bor egentlig her!" Nu må du altså slappe lidt af! For jeg er træt, virkelig træt! Er det forstået? Og, hvem fanden beder dig om noget? Jeg er træt af det! Okay? Jeg er træt! F**ing f ** k! Du pisser mig af! F ** k!

3. Guidet refleksion

1. Hvad synes du mangler i denne scene?
2. Hvordan vurderer du Alices svar og metoder?
3. Hvad ville du ændre?
4. Mødes Sambas krav og behov?
5. Hvordan vurderer du Sambas attitude?
6. Hvad ville du ændre?

KAPITEL 2: TVÆRKULTURELLE KOMPETENCER: VIDEN OM KULTURER OG INTERKULTUREL KOMMUNIKATION

1. Kendetegn ved det første interview

I "hjælpearbejde" er individuelle interviews med brugere et af de mest anvendte værktøjer. Det individuelle interview er et nyttigt værktøj, såfremt det er godt struktureret, skræddersyet til sit formål og medtænker de nedenstående elementer:

- Omgivelserne,
- Tilgang og kontekst,
- Teknikker til at sikre god kommunikation og opbyggelse af relation.

Interviewet defineres ofte som en teknik til observation og undersøgelse af adfærd, der har til mål at forstå og hjælpe subjektet, her brugeren. I virkeligheden er interviewet mere dialogisk i sin form, hvor to personer sammen iscenesætter kultur og sætter den i spil. Den professionelle/aktøren iscenesætter, som bærer af kultur, sit værdisystem og sine normer i interaktionen, mens brugeren gør det samme. Den interkulturelle tilgang indebærer en anerkendelse af at der er to personer, ikke kun én, der i mødet sammen indgår i en fælles forståelse, deler et fælles mål og er sammen om at opbygge en relation.

Vi kan beskrive dette forhold ved hjælp af begreberne 'adaption' og 'resonans': Det er nødvendigt at ofre og sætte sig udover en del af ens egne forståelser for at kunne indleve sig ind i den anden (adaption). Hvis begge subjekter lykkedes med dette aktiveres det vi kalder 'resonans', som dækker over at begge føler sig forbundet.

Interviewet har til formål at:

1. Aflæse brugerens behov og forventninger samt rekonstruere personens biografi og erfaringer;
2. At definere forudsætningerne for tilrettelæggelsen af den konkrete skræddersyede indsats;
3. At udarbejde en personlig fil, der indeholder brugerens personlige data, oplysninger og/eller dokumentation, som kan være nyttige til at udarbejde en personlig indsatsplan

2. Ledelse af interviewet og rammen for det gode interview

For at interviewet som værktøj kan give de ønskede resultater, er det vigtigt at være opmærksom på, at der er tilgange og metoder, der risikerer at kompromittere tillidsforholdet mellem aktøren og brugeren. Aktøren må stille spørgsmål på en måde, hvor spørgsmålene ikke virker som et forhør, men i stedet forløber som en samtale med pauser og afbrydelser. Dette gør det muligt for brugeren at samle tanker og reflektere over det spurgte. Aktøren må samtidig løbende være opmærksom på om der er behov for at afslutte interviewet og udsætte det til et senere tidspunkt af hensyn til brugeren.

Under interviewet er det vigtigt at aktøren lytter opmærksomt, og samtidig udviser forsigtighed i forhold hvilke kommentarer, holdninger eller udbrud af medfølelse eller opmuntring han/hun udbryder. Disse må tilpasses brugeren, konteksten og øjeblikket. Graden af vores forsigtighed

vil naturligvis variere alt efter indvandrerens situation (Ofte vil en indvandrer der ikke har gennemlevet traumer være lettere at interviewe, mens en asylansøger, der har stærkt traumatiserende oplevelser i bagagen vil kræve et meget højt niveau af hensyn og opmærksomhed).

Aktøren må strukturere interviewet omkring de tre nedenstående punkter for at skabe den ideelle interviewsituation. Aktøren må:

1. Præsentere konteksten og sig selv;
2. Skabe klarhed og gennemsigtighed omkring målene for og formålet med interviewet
3. Understøtte at der er et konstruktivt udbytte af interviewet (aktøren må fremhæve og understøtte det brugeren fortæller gennem sit valg af ord og reaktioner)

Aktøren må være opmærksom på de følgende elementer i brugerens beretning:

1. Migrationshistorien (baggrunden, oplevelser og valg);
2. Rejsen fra oprindelsesland og eventuelle traumatiske oplevelser, som også kan være forekommet i modtagelseslandet;
3. Familie og venner i oprindelseslandet;
4. Psykosociale og sundhedsmæssige aspekter (hvor og hvordan personen bor/har boet; hvilke fællesskaber denne deltager i; referencerammen, personens følelsesmæssige tilstand, forventninger; behov);
5. Fremtidsudsigter.

I interviewsituationen med en sårbar bruger må aktøren medtænke en række foranstaltninger og hensyn. Aktøren må:

1. skabe og sikre at interviewet foregår i et beskyttet miljø for at sikre personens privatliv;
2. medtænke muligheden for at have en neutral og empatisk mægler tilstede;
3. forklare formålet med interviewet og hvordan det vil forløbe;
4. tillade brugeren at holde pauser og/eller afbryde forløbet (når som helst) samt give muligheden for at brugeren kan undlade at besvare visse spørgsmål;
5. stille spørgsmål på en måde og med en rytme, der ikke giver associationer til et forhør.
6. undgå, når det er muligt, at insistere på at snakke om temaer eller dele af brugerens historie, der kan få brugeren til at genopleve smertefulde oplevelser og reproducere en følelse af psykisk misbrug/vold.

Der er flere kulturelle og psykologiske elementer, der nødvendigvis skal tages i betragtning for at skabe en relation præget af gensidig tillid og forståelse, hvilket er en grundlæggende forudsætning for at kunne skabe fremskridt i de senere interviews.

Her kan vi bl.a. Kulturelle elementer:

1. sproget;

2. graden af uddannelse. Aktøren må bruge et sprog, der er tilpasset brugeren i forhold til hans/hendes tidligere skolegang og kendskab til det danske sprog. Aktøren kan møde brugere med meget forskellige baggrunde: fra analfabeter til dem, der har gennemført en uddannelse eller en efteruddannelse i hjemlandet og/eller transitlandet;
3. religiøs og politisk identitet;
4. etnisk identitet (indbefatter kulturen i en bestemt gruppe, i hvilken specifikke betydninger og værdier deles, og hvor en traumatisk begivenhed tillægges en anden betydning end for medlemmer af andre kulturer).

Rammen for interviewet:

Rammen for interviewet er det fysiske og følelsesmæssige sted, hvor forholdet til modtageren opbygges. Det må altid være et indbydende rum og miljø, der fordrer sindsro, respekt og tillid, af hensyn til de særlige forhold og hensyn, der ofte knytter sig til INAF. Møderne mellem aktøren og brugeren skal planlægges og struktureres i henhold til de forskellige faser af modtagelsen, der følger, men det er også muligt at skabe "uformelle og improviserede rum" uden for den definerede ramme. Aktøren må være i stand til at være fleksibel og åben for at lede efter andre mødesteder end sit kontor. Ofte kan der fra et uformelt og ikke-planlagt møde opstå snak, der styrker tilliden og/eller indhold, der beriger den integrerede modtagelse.

Se eventuelt best practises 34 - Handling initial meetings with refugees: some guidelines <https://rm.coe.int/tool-34-handling-initial-meetings-with-refugees-some-guidelines-langua/16807171b8>

Analyse af oprindelseskonteksten

Alle operatører, der arbejder inden for modtagelse og integration må, snarere end at have et indgående kendskab til brugerens oprindelsesland, have en konstant nysgerrighed omkring brugerens oprindelse og baggrund for over tid at kunne opbygge en interkulturel kompetence. Det er derfor nødvendigt at aktøren giver sig selv tid, da processen med at decentralisere sig fra én selv er en læringsproces, der kræver modning og tid. Det er samtidig nødvendigt at aktøren accepterer, at der altid simultant vil ske misforståelser og tilnærmelse af fælles forståelser, og at disse skal betragtes som uundgåelige komponenter i mødet med den anden.

For at kunne analysere oprindelseskonteksten må der organiseres minimum tre målrettede interviews, der fokuserer på:

1. de geografiske aspekter af oprindelsesstedet. Det kan gøres vha. geolokalisering på Google Earth / Maps / osv. Hvis det er muligt at identificere det nøjagtige sted for brugerens hjem, kan aktøren begynde at erhverve sig specifik information om territoriale, sociale og politiske forhold.
2. det etniske/antropologiske aspekt, primært fokuseret på karakteristika ved det sociale liv, såsom: hierarkier, sprog, etniske grupperinger, økonomiske, sociale og politiske aspekter m.m.

3. familieforhold, vennekredse og tilhør til sociale, politiske, militære, religiøse grupper m.m. Aktøren må forsøge at finde al information om sociale forhold, hierarkier, organisationer til stede i området.

Find mere viden og inspiration på: <https://rm.coe.int/tool-1-the-geopolitical-context-of-migration-language-support-for-adul/1680716c0d>

3. Nu er det din tur!

Introduktion

Kulturelt chok er den fase, hvor individet mærker og oplever de mere eller mindre talrige kulturelle forskelle, der vil underminere eller udfordre personens billede af sig selv, dennes "grundlæggende personlighed". Det kulturelle chok er forbundet med tilstande, der spænder fra en simpel irritabilitet til en psykologisk tilstand af panik eller krise. Derudover, er det kulturelle chok forbundet med følelser af fremmedgørelse, vrede, fjendtlighed, ubeslutsomhed, frustration og hjemve. Dette skyldes at individet oplever (kultur)forskelle i mødet med den anden kultur, som ofte kan være svære at aflæse, håndtere og forstå. Sådanne forskelle kan føre til undertrykkelse, regression, isolering og afvisning. Nogle individer vil ved ankomsten derfor søge kontakt til personer og grupper med samme kulturelle baggrund.

Interkulturelle relationer kan ofte fremkalde frygt og anspændthed, fordi de kan få os til at stille spørgsmål til vores egen tro og værdier. Netop af denne grund kan den interkulturelle relation ofte opfattes som et problem og en kilde til konflikt, som bør undgås. Individet, der ikke interagerer med mangfoldige kulturer, er mere tilbøjelig til at analysere 'det anderledes', forskellighederne, gennem fastlåste kategorier hentet i egen kultur og forståelsesramme. Han/hun risikerer derved lade fordomme og stereotyper farve forståelsen af den anden.

De foreslåede øvelser har ikke til formål at undervise i interkulturel kompetence, men vil inspirere til hvordan man kan deltage i observation af kulturelle forskelle:

1. Se video n.1
2. Se video n.2
3. Læs "Blow your nose" testimony CRITICAL INCIDENT: "BLOW THE NOSE" [Collected by: Élan Interculturel, France, 2012]

Beskrivelse af "Blow Your Nose":

Kulturel baggrund hos personen, der oplevede chokket:

Fransk kvinde, omkring 20 år gammel, Erhvervs erfaring fra Sydkorea, hvor hun arbejdede som fransklærer på en militærskole. Hun har allerede haft erfaring med at undervise udlandet, især i Indien, i både by- og landdistrikter. Hun elsker kulturmøder- og udveksling, og på tidspunktet for sit vidnesbyrd skrev hun artikler til en engelsk avis, hvor hun rapporterede om hendes oplevelser med at få et kulturelt chok, da hun boede i Korea.

Kulturel baggrund hos personen, der forårsagede chokket:

Unge studerende på militærskolen. Fortælleren, beskrevet ovenfor, havde ingen specifik information om elevernes kulturelle baggrund (på vidnesbyrdsstidspunktet), men disse syntes at have en stor respekt for ordrer, hierarkier og regler, hvilket hun forbinder med miljøet på en militærskole. Selvom skolen hovedsageligt havde mandlige elever, deltog lige mange mænd og kvinder i franskundervisningen og de studerende virkede til at have stor interesse for det franske sprog.

Beskrivelse af hændelsen:

Jeg arbejdede som fransklærer på en militærskole i Sydkorea. Det var vinter, jeg underviste min lektion som normalt, da jeg ikke kunne lade være med at bemærke, at mange af kadetterne var forkølede og havde løbenæse. Ingen af dem forsøgte dog at pudse næsen og de snøftede hele tiden. Det generede mig lidt og jeg kunne ikke koncentrere mig. Til sidst trak jeg en pakke servietter op ad lommen og forsøgte at dele dem ud til de studerende. Jeg blev overrasket, da alle dem, der faktisk havde brug for det, nægtede at tage imod servietterne. Så jeg fortsatte min lektion, selvom deres modstand forvirrede mig lidt. Senere gik jeg til Direktøren for min afdeling for at fortælle ham, hvad der skete. Han forklarede mig, at det i Sydkorea betragtes som uhøfligt at pudse næsen offentligt. Jeg var meget flov, da jeg endelig kunne forstå mine studerendes reaktion.

4. Efter at have set videoerne, skal du nu udfylde nedenstående tabel ved at angive de følsomme områder og emner, der er taklet under samtalerne i videoerne. Tilføj gerne dine observationer:

Følsomme områder og emner:	Video 1	Video 2	“Puds næsen”/”Blow your nose”	Noter:
Social Organisation: Hierarkier Kønsroller Autoritet Individualisme/Kollektivism Fællesskabets rolle Familie				
Kropslighed/kropssprog: Den fysiske kontakts betydning Hygiene Tabu Lugt				
Forståelse af tid og tidsstyring:				

--	--	--	--	--

KAPITEL 3: INDIVIDUEL SOCIOØKONOMISK INTEGRATIONSPLAN

1. Hvordan understøtter man det sociopædagogiske projekt?

Når man udvikler et individualiseret projekt eller forløb, er det nyttigt at stille sig selv disse spørgsmål: Hvad er brugerens ressourcer (personlighed, holdninger, færdigheder, viden og modstandsdygtighed etc.)? Hvad er brugerens forventninger og behov? Hvilke svar kan vi få ved at undersøge brugerens oprindelseskontekst og baggrund? Hvilke lokale ressourcer, som f.eks. organisationer, kan vi stole er upartiske i vidensindsamlingen? Hvilken slags aktiviteter/indsatser kan med fordel igangsættes for at imødekomme brugerens behov og forventninger? Hvad er tidsrammen for implementeringen?

Der findes ikke kun et enkelt format eller én foruddefineret, universel skabelon til udarbejdelse af et individualiseret projekt. Det er dog nyttigt at følge et vejledningsark, som kan ændres og tilpasses brugerens specifikke behov og situation. Det er vigtigt at værktøjet medtænker hele brugerens "rejse", dvs. brugerens fortid, tilstand/udgangspunkt og det projekt eller den indsats, der kan styrke brugerens trivsel og realisere dennes vej til uafhængighed. Aktøren bør derfor i værktøjet angive de mål der allerede er opnået, de allerede udførte indsatser og dem der først skal til at implementeres, de estimerede tidsplaner samt dokumentation for at målene opnås. Der kan også være et afsnit, hvor kommentarer og overvejelser fra både brugeren eller aktøren kan tilføjes og en mulighed for at tilføje alle dokumenter, der vedrører beslutninger om indsatser, resuméer fra interviews og kopier af dokumentation (såsom træningshæfter, certifikater, officielle anmodninger osv.) til værktøjet.

For at fremme at brugeren også føler ejerskab over projektet og tager medansvar, er det vigtigt definere hvilke handlinger og opgaver, der tildeles aktøren og hvilke der direkte involverer brugeren.

2. IEP – "Individualised Educational Project": Forskellige faser

Vi reflekterer over kompetencer og evner: fasen for indsamling af personlige historier og analysen af oprindelseskontekst ledsages af en uundgåelig refleksion over brugerens kompetencer og evner. Kompetencerne må altid kontekstualiseres. Der findes kompetencer og evner som anerkendes i nogle lande, mens som vil vurderes til at være utilstrækkelige og mangelfulde i andre. Kompetencer er altså ikke nødvendigvis direkte overførbare. Det må aktøren have in mente når han/hun vurderer brugerens uddannelsesbehov.

Vi reflekterer sammen over behov og hensyn: Disse defineres på baggrund af individuelle egenskaber og ressourcer hos brugeren samt de muligheder, konteksten byder. Hensynene ændrer sig i takt med at brugerens behov udvikler. Nogle af brugerens behov kan dukke op løbende, mens han/hun evaluerer sine behov og kortlægger sine prioriteter. Her spiller deltager observation en vigtig rolle, hvor aktøren, der kan hjælpe med at belyse behov, som brugeren ikke selv var i stand til at formulere, måske fordi de var mindre indlysende.

Når behovene er kortlagt, bliver det lettere at identificere og sætte mål, der har en iboende eller varig social og uddannelsesmæssig værdi;

Vi identificerer aktiviteterne: Med udgangspunkt i brugerens ressourcer (personlighed, holdninger, færdigheder, behov og forventninger) defineres og kortlægges en række aktiviteter/indsatser i dialog med brugeren.

Vi sætter en tidsramme: Ligesom med aktiviteterne må timingen og tidsrammen fastlægges i samarbejde med brugeren.

Vi følger fremskridt og evaluerer resultater med objektive evaluerings- og selvevalueringsprocesser:

Gennem strukturerede og planlagte møder gennemgår aktøren og brugeren fremskridt, tilbagegang eller stilstand i udviklingen målt ud fra forskellige indikatorer, der er drøftet med brugeren ved indsatsens start. Disse møder gør det muligt at genforhandle tidsrammen for de allerede fastsatte mål eller definere nye mål. Forhold og mennesker ændrer sig, så det forventeligt at individualiserede projekter kræver løbende ændringer og tilpasninger til brugerens nye situation.

Aktørens opgave er at ledsage brugeren fra et trin i hans/hendes rejse til det næste, samt at undersøge årsagerne, hvis migranten ikke udvikler sig hen imod en større uafhængighed. Dette kan både skyldes interne eller eksterne faktorer.

Det er nødvendigt, at det individualiserede projekt mere bliver et instrument for brugeren, og at han eller hun opfatter sig selv som hovedpersonen i sin egen forandring. Aktørens opgave er at understøtte brugerens udvikling.

3. Færdighedsprofiler

Færdigheder kan kortlægges gennem værktøjet “EU's redskab for tredjelandstatsborgeres færdighedsprofiler”: <https://ec.europa.eu/migrantskills/#/>

Via linket, kan du oprette en ny profil og begynde at udfylde den med brugeren. Du kan gemme, generere en pdf og genoptage udfyldningen senere ved at importere den originale profil.

Færdighedsvurderingen skal løbende opdateres med nyerehvervede oplysninger. Brugeren skal også have adgang til profilen og login-oplysninger, så han eller hun kan ændre og tilpasse profilen selv.

4. Udvikl færdigheder til at komme ind på arbejdsmarkedet

Efter at have kortlagt brugerens kompetencer er det nødvendigt at overveje, at en række faktorer kan påvirke brugerens vilje og/eller evne til at starte et job. Brugeren kan f.eks. lide af traumer, som kræver behandling og støtte fra specialiserede sundheds- og socialtjenester, før han eller hun kan varetage et job. Samtidigt kan utilstrækkelige sprogkunderskaber og forskelle ift. de kompetencer, der kræves i brugerens oprindelsesland og i modtagerlandet føre til, at brugeren skal udvikle visse færdigheder eller forbedre de eksisterende. Brugeren må også lære normer og skikke på de danske arbejdspladser. I tilfælde, hvor brugeren har haft lange perioder uden arbejde, kan hans/hendes selvtillid, motivation og tillid til arbejdsgivere desuden være påvirket negativt.

Sprog er en af de færdigheder, der skal udvikles i modtagerlandet, som brugeren har brug for mest støtte til. Det er vigtigt, at mulighederne for sprogundervisningen tager højde for brugernes særlige situationer og behov (f.eks. enlige forsørgere med mindre børn), forskellige niveauer af viden, og forskellige læsefærdigheder. Så snart et grundlæggende kendskab til værtslandets sprog er opnået, bør det sprogtræning integreres med undervisning i fagsprog. Der findes gode erfaringer med, at denne form for undervisning og støtte har været særlig effektiv til at hjælpe brugere med flygtningebaggrund i arbejde.

Brugere med tidligere erhvervs erfaringer kan have brug for viden om modtagerlandets særlige praksisser inden for et givne ekspertområde (f.eks. procedurer og standarder, tilrettelæggelse af arbejdsdagen, specifikt elektronisk udstyr, computerprogrammer osv.). Dette kan understøttes ved at give brugeren mulighed for at gennemføre relevante uddannelsesprogrammer, gerne på arbejdspladsen i form af f.eks. praktikpladser, lærepladser eller uddannelse.

Derudover bør brugeren støttes i at orientere sig blandt alternative muligheder og karriereveje på arbejdsmarkedet, hvor hans/hendes færdigheder kan komme i spil, når det er nødvendigt. I nogle fagområder kan der være krav om at udenlandske fagpersoner skal have særlige licenser, tilladelser eller autorisationer. Dette kan resultere i korttidsansættelse i en mindre relevant stilling indtil godkendelsesprocessen er afsluttet og tilladelser indhentet.



5. NU ER DET DIN TUR

1. Læs og analysér brugerens korte præsentation:

Mohamed kom til Italien i april 2018, men husker ikke præcist, hvor han landede. Han er den anden ud af tre børn. Han fortæller, at hans familie var meget fattig, og at de var afhængige af lokale organisationer for at overleve. Han flygtede fra Mali på grund af krig mellem militære grupper. Rejsen, der bragte ham til Italien, begyndte i Mali, hans hjemland, fortsatte i Algeriet, hvor han opholdt sig i to måneder, mens han arbejdede som murer og fortsatte derefter til Libyen. I Libyen blev han fængslet i 10 måneder, hvor han blev udsat for mishandling. Bl.a. blev han slået med mursten og metalbælter, hvilket har efterladt et mærke på armen, som han viser frem. Og han blev efterladt næsten uden mad. Efter løsladelsen mødte han en libysk mand, der tog ham med hjem og tog sig af ham den næste måned. Her arbejdede Mohamed som murer og som landmand ventede 3 måneder før han tog til Europa. Han rapporterer, at han ikke har slægtninge i Europa. Mohamed havde ved ankomsten svært ved at forstå og kommunikere, da han kun talte Bambara og var analfabet. På grund af økonomiske vanskeligheder havde han ikke gået skole og han ønskede nu at studere til eller lære et erhverv, som murer.

2. Prøv at oprette et udkast til det individualiserede projekt ud fra de få oplysninger du har til rådighed

AKTIVITETER	AKTIVITETSOMRÅDER *	BRUGER	AKTIVITETS STATUS OG DATO	TID	INVOLVEREDE PROFESSIONELLE
-------------	---------------------	--------	---------------------------	-----	----------------------------

*Aktiviteter hænger sammen med de følgende områder: økonomi, arbejde, uddannelse, boligsituation.

3. Identificér mulige indikatorer for udvikling for hver dimension nedenfor med udgangspunkt i eksemplet.

Dimensioner	Indikatorer
Personlig uafhængighed/selvstændighed	- Egenomsorg (personlig hygiejne) - Passende beklædning - Udførelsen af daglige funktionelle aktiviteter
Social autonomi	
Relational integration	
Uddannelsesmæssig integration	
Jobmæssig integration	

SELF-EVALUERINGSTEST

Spørgsmål:

- 1. Hvad er de grundlæggende elementer og principper i den interkulturelle tilgang?**
- 2. Hvorfor er det vigtigt at være opmærksom og bruge tid på det første interview?**
- 3. Hvilke betingelser skal som minimum være til stede for, at interviewet kan gennemføres på den bedst mulige og mest effektive måde?**
- 4. Hvad er de forskellige trin i planlægningen af et individualiseret socioøkonomisk projekt?**

SVAR

1. Se kapitel 1.1.
2. Se kapitel 2.1
3. Se kapitel 2.2.
4. Se kapitel 3.2

