

IO2: Metoder og værktøjer til at identificere og udvikle flygtninge og nytilkomnes færdigheder med henblik på beskæftigelse



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



Koordinerende partner: Greta du Velay, Frankrig

Involverede partnere:

Ceipiemonte S.C.P.A., Italien

Solidaridad sin Fronteras, Spanien

Foreningen Nydansker, Danmark



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, der måtte blive gjort af de deri indeholdte oplysninger.

© BREFE (2018-1-FR01-KA204-047664)

IO2: Metoder og værktøjer til at identificere og udvikle flygtninge og nytilkomnes færdigheder med henblik på beskæftigelse

Indholdsfortegnelse

Introduktion	4
Tværgående færdigheder med henblik på beskæftigelse	4
Europa	4
Danmark	5
Metoder og værktøjer til at gøre flygtninge opmærksomme på vigtigheden af tværgående færdigheder	6
Virksomhedsbaserede praktikpladser	6
Metoder og værktøjer til at identificere egne tværgående færdigheder	8
Kompetencekort til rådgivning af flygtninge og indvandrere.....	8
Identifikation af færdigheder	10
Metoder og værktøjer til at udvikle flygtninges transversale færdigheder	10
Familiementorer til at understøtte udviklingen af tværgående færdigheder	10
Metoder og værktøjer til at fremme og værdsætte flygtninges tværgående kompetencer på arbejdsmarkedet	12
At skabe bevidsthed om egne kvalifikationer	12
Simulering af jobsamtalen.....	12
Ord til arbejde ("Words for work")	14
Kompetencekort.....	14

Introduktion

Dette output har til formål at:

- tage hensyn til migrationsoplevelsen ved at fremhæve de tværgående færdigheder
- identificere færdigheder, der kan benyttes på arbejdsmarkedet
- identificere og udvikle nøglekompetencer og tværgående færdigheder hos flygtninge og nytilkomne, der kan være med til at styrke deres adgang til beskæftigelse.

Tværgående færdigheder (eller kompetencer) er ikke relateret til en bestemt know-how eller job, men de er nødvendige for at udføre enhver form for arbejde. For eksempel: evnen til at arbejde med andre, villig til at forbedre, kontrollere det udførte arbejde, acceptere kritik, være nøjagtig, være høflig, holde sig til en opgave indtil den er færdig, bede om støtte, hjælpe de andre, respektere tidsplanen, skifte fra en opgave til en anden osv. Flygtninge og nytilkomne har mange af disse færdigheder. Vi vil fokusere på de kompetencer, der efterspørges på arbejdsmarkedet og af arbejdsgivere. Vi vil arbejde på at identificere, valorisere og måder for migranter at vise, at de har disse færdigheder. Vi vil vejlede dem i at udvikle vigtige færdigheder, som vi har fundet frem til at arbejdsgivere forventer. Den flygtning /migrant, der er opmærksom på hans eller hendes styrker, vil have en aktiv fordel i søgen efter beskæftigelse, selvom han / hun ikke har op nået det et tilstrækkeligt sprogniveau. I tilfælde af at flygtningen / migranten accepterer et underkvalificeret job, vil disse værktøjer også kunne hjælpe han / hun til at udvikle sig og skifte job, enten inden for det samme firma, eller i et andet firma.

Dette output omfatter:

- metoder og værktøjer til undervisere, rådgivere, karriereretningspersonale og frivillige, der arbejder med flygtninge og nytilkomne
- værktøjer og ressourcer til flygtninge og nytilkomne (som de er i stand til at bruge selvstændigt uden for et støttecenter) til at værdsætte deres tværgående færdigheder og nøglekompetencer, og på at forbedre og udvikle dem.

Tværgående færdigheder med henblik på beskæftigelse

Europa

Den Europæiske Kommission har implementeret en flersproget klassificering af færdigheder, kompetencer, kvalifikationer og erhverv under navnet ESCO. Det er en database, der beskriver og identificerer færdigheder, der er relevante for EU's arbejdsmarked og uddannelse. ESCO indeholder beskrivelser af 2942 erhverv og 13.485 færdigheder knyttet til disse erhverv, oversat til 27 sprog (alle officielle EU-sprog plus islandsk, norsk og arabisk). Målet med ESCO er at understøtte mobilitet på det Europæiske arbejdsmarked. Det kan dermed ansues som en integreret og målrettet måde at tale om erhverv og relevante færdigheder

på tværs af lande, som forskellige interessenter kan bruges i forskellige beskæftigelses- og uddannelses perspektiver.

Der er link til databasen her: oversigt og forklaring af hver enkel færdighed herunder:

<https://ec.europa.eu/esco/portal>, under 'classification' er der en oversigt over alle områder 'occupations' samt forklaring af de enkelte færdigheder under 'skills/competences'.

Danmark

Værdifulde tværgående færdigheder

Foreningen Nydanskere har udviklet et generelt kompetencekort i samarbejde med virksomheder inden for lavkvalificerede industrier i Danmark. Disse industrier er kendetegnet ved at have en stor andel af medarbejdere med ikke-vestlig baggrund samt at være brancher, hvor mange flygtninge og migranter med ikke-vestlig baggrund finder deres første job i Danmark.

I Odense Kommune har det lokale jobcenter [1] etableret et samarbejde med IKEA Odense og foreningen 'Bydels Mødre' [2]. Hovedformålet med samarbejdet var at etablere praktikpladser i forskellige afdelinger i IKEA Odense for en gruppe flygtninge og indvandrerkvinder med begrænset dansk færdighed og ingen eller begrænset erhvervs erfaring fra den danske arbejdsmarked.

Under et samarbejde blev det generelle kompetencekort revideret af projektpartnerne. Formålet med revisionen var at sikre, at kompetencekortet omfattede de relevante tværgående færdigheder, hvilket forbedrede kvinders chancer for at få et job hos IKEA Odense ved afslutningen af praktikpladsen.

Udvælgelsen af relevante færdigheder

Projektpartnerne besluttede at beholde alle de eksisterende tværgående færdigheder, herunder:

- Motivation og engagement
- Sprog og kommunikation (sproglige og ikke-verbale kommunikationsevner)
- Personlige kompetencer (forhold til medarbejdere og kunder)
- Interpersonelle færdigheder (opmærksomme og hjælpsomme)
- Uafhængighed (initiativ og ansvar)
- Tilpasningsevne
- Punktlighed
- Personlig fremtræden (herunder hygiejne)
- Arbejdskvalitet
- Forståelse og udførelse af instruktioner
- Orden og rydelighed

Derudover besluttede projektpartnerne at tilføje følgende tværgående færdigheder til listen over værdifulde tværgående færdigheder til at komme ind på det danske arbejdsmarked:

- At forstå og følge virksomhedens regler

Årsagen til denne tilføjelse var, at projektpartneren fandt, at manglen på forståelse ofte var hovedårsagen til misforståelser og diskussioner under kvindernes praktikpladser. Den nye færdighed *At forstå og følge virksomhedens regler* henviste normalt til følgende underemner:

- Forståelse og handling i henhold til reglerne om sygefravær (hvornår og hvem man skal indkalde syge og lige så vigtigt, hvornår man ikke skal)
- Planlægning og styring af private aftaler med læger, sagsbehandlere, lærere osv. uden for arbejdstiden
- Overholdelse af reglerne for brug af mobiltelefoner på arbejdspladsen

Alle underemnerne vedrører den enkelte kvindes evne til at afbalancere familie og arbejdsliv i henhold til arbejdsgiverens forventninger, og for mange af kvinderne blev dette et af deres hovedspørgsmål under deres praktik.

En af grundene til dette problem var, at kvindernes stærke familieidentitet kombineret med deres manglende erfaring med og forståelse af dansk arbejdspladskultur fik dem til at prioritere lægeaftaler, telefonopkald fra ægtefæller og børn i arbejdstiden, samt at blive hjemme hos børn, selvom der ikke var tale om en reel sygedag. Dette kom på arbejdspladsen til udtryk som manglende engagement eller motivation til at arbejde og efterlod mange af lederne med indtryk af, at kvinderne ikke tog praktikpladsen alvorligt.

På den anden side var udfordringerne for kvinderne, at mange af disse regler betragtes som selvforklarende for danskere, og at de derfor ofte er uudtalte og meget vanskelige at forstå og følge, hvis personen ikke får hjælp til at afkode og oversætte dem.

De kvinder, der formåede at imødekomme disse forventninger og overholde disse regler - med eller uden hjælp fra deres vejleder eller kolleger - samt demonstrere de andre værdsatte tværgående færdigheder, var de kvinder, der havde den største progression og succes under deres praktikpladser. Disse kvinder blev også tilbudt en deltidsstilling eller en løntilskudsstilling ved afslutningen af deres praktikophold.

[1] Det lokale jobcenter er ansvarlig for at hjælpe forskellige grupper af arbejdsløse borgere med at finde deres næste job, herunder gruppen af arbejdsløse lovlige flygtninge og indvandrere.

[2] <https://bydelsmor.dk/english>

Metoder og værktøjer til at gøre flygtninge opmærksomme på vigtigheden af tværgående færdigheder

Virksomhedsbaserede praktikpladser

Virksomhedsbaserede praktikpladser er en af de mest anvendte metoder til at introducere flygtninge og nytilkomne indvandrere til den danske arbejdsmarked. Praktikophold er en aktivitet, der hører under det

danske integrationsprogram, men den bruges også generelt til at introducere eller genindføre andre grupper af arbejdsløse borgere til arbejdsmarkedet.

I virksomhedsbaseret praktik modtager flygtningen integrationsydelse fra den lokale kommune i en periode på 4 til 13 uger. I den virksomhedsbaserede praktik introduceres flygtningen til det danske arbejdsmarked gennem uddannelsesaktiviteter i en bestemt virksomhed. Inden praktikopholdet etableres, bliver flygtningen, en repræsentant fra virksomheden og en repræsentant for det lokale jobcenter enige om praktikpladsens formål. Formålet kan være træning af praktiske færdigheder, sprogtræning, social og personlig udvikling og / eller fokus på forståelsen af det danske arbejdsmarked eller arbejdspladskultur. Praktikanten bliver introduceret til at udføre forskellige opgaver med ansvar for generelle eller specifikke jobstillinger i virksomheden.

Fokus på praktikophold

Mens praktikpladser ofte fokuserer på den praktiske færdighedstræning, hvilket gør praktikanten i stand til at vise og udføre de forskellige relevante arbejdsopgaver, bliver det også helt tydeligt, hvis praktikanten mangler nogle af de værdsatte tværgående færdigheder.



For eksempel, hvis *håndtering af punktlighed* efter danske standarder er et problem, vil det normalt blive klart, hvis praktikanten møder for sent på arbejde uden at være ordentligt klædt og ikke forstår, hvordan og hvorfor dette ikke er acceptabelt. Hvis praktikanten ikke har erhvervet de tværgående kommunikationsevner, bliver den som regel synligt i praktikperioden, hvis praktikanten ikke ringer i tilfælde af sygdom, eller i miskommunikation med kolleger, hvis praktikanten gentagne gange svarer ja til at forstå nye opgaver og det ikke er tilfældet.

Vigtigheden af tværgående færdigheder

I løbet af de første par uger bliver det normalt tydeligt, hvilke relevante tværgående færdigheder praktikanten mangler i henhold til hans eller hendes arbejdsgiver. For at sikre, at de manglende tværgående færdigheder ikke kun identificeres, men også trænes, bliver arbejdsgiveren og kollegaer vigtige. Når man identificerer manglende tværgående færdigheder, er arbejdsgiveren, vejlederen eller kollegaerne ansvarlige for at sørge for, at praktikanten har forstået arbejdspladsens forventninger til ansatte i virksomheden, samt at sikre, at praktikanten forstår hvorfor og hvad han eller hun kan gøre for at ændre dette. For at vende tilbage til det foregående eksempel på manglende punktlighed, er vejlederen nødt til at forklare praktikanten, hvorfor det er vigtigt at møde til tiden. Der kan eksempelvis opstå problemer i et givent firma, hvis der mangler en person ved transportbåndet, eller hvis personen ikke bliver

færdig med at læsse en leveringsbil i tide, vil det gå ud over en anden kollega, der bliver yderligere forsinket. I sidste ende vil kvaliteten og leverancen have betydning for kundeoplevelsen, og dermed firmaets legitimitet. Vejlederen bliver også nødt til at påpege forskellige mulige løsninger til praktikanten og give ham eller hende råd om, hvordan han eller hun kan forbedre sin punktlighed, f.eks. ved:

- At sørge for, at praktikanten stryger sin uniform aftenen form
- At praktikanten øver sig på at komme på arbejde i god tid
- At forklare, at det kan være en fordel hvis praktikantens ægtefælle kan tage børnene i dagpleje eller skole om morgenen, hvis praktikanten skal begynde at arbejde tidligt

Dermed giver vejleder praktikanten en chance for at forbedre sin forståelse af den specifikke tværgående færdighed, og hvorfor det er så vigtigt for virksomheden og dermed også for praktikantens chancer for at få et job og afslutningen af praktikpladsen. Det giver også praktikanten et eksempel på, hvordan man kan bruge praktikperioden til at forbedre sine færdigheder.

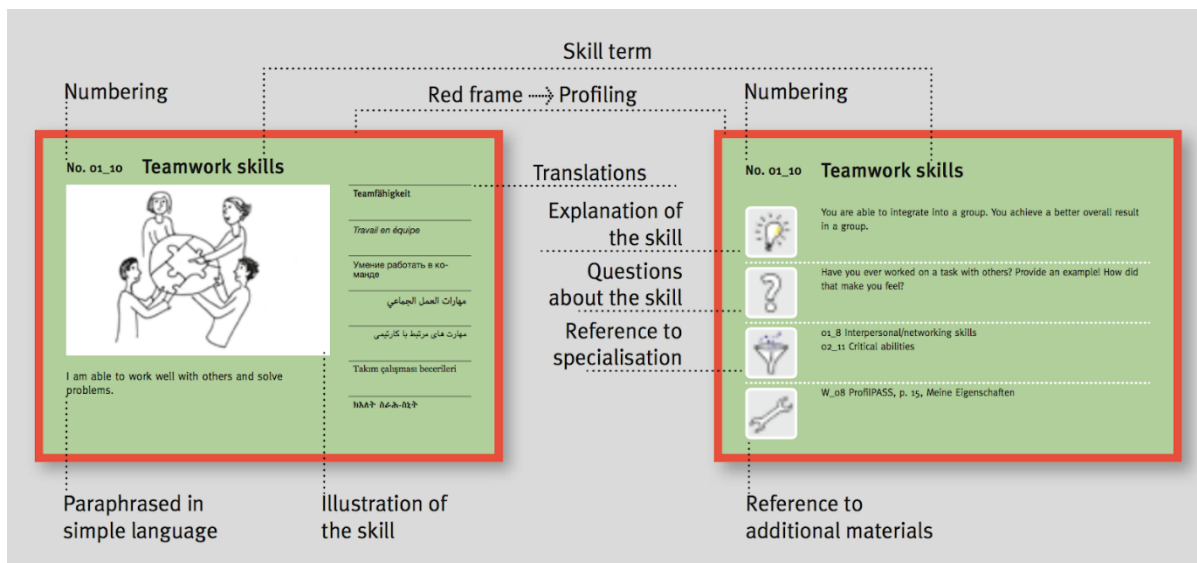
Metoder og værktøjer til at identificere egne tværgående færdigheder

Kompetencekort til rådgivning af flygtninge og indvandrere

Kompetencekortene er udviklet af Bertelsmann Stiftung¹ til indvandringsrådgivning for at understøtte identifikationen af migranternes sociale evner og færdigheder. De kombinerer billeder og simpel tekst på forskellige sprog.

Der er 46 kompetencekort på tre områder; sociale (10 kort), personlige (18 kort) og tekniske og metodologiske færdigheder (18 kort), samt 11 specialiseringskort, 9 kort med instruktioner og 3 supplerende kort. Kortene er serienummerede baseret på kompetenceområder og færdigheder. Hver kompetence er illustreret med et billede, der er beskrevet af en sætning på simpelt sprog og oversat til følgende syv sprog; tysk, fransk, russisk, arabisk, farsi, tyrkisk og tigrinya. Yderligere forklaringer og spørgsmål til kompetence begrebet, instruktioner og materialer kan findes på bagsiden.

¹ I samarbejde med Forschungsinstitut Betriebliche Bildung gGmbH (Forskningsinstituttet for erhvervsuddannelse), Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspege (ikke-statslige organisation) og Bund der Vertriebenen (Forbundsudvidelser).



Forsiden af kortene er primært rettet mod brugeren med illustrationer af færdighederne. Kortets bagside, med de yderligere forklaringer, eksempler på spørgsmål og henvisninger til yderligere specialiseringskort er rettet mere mod rådgiveren, men det kan også bruges til yderligere dialog med brugeren.

De er tilgængelige under Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International licens (CC BY-SA 4.0), så de kan frit anvendes og tilpasses (både sprogligt og ved at udvælge specifikke nøglefærdigheder for det nationale arbejdsmarked).

Mulig anvendelse

1. Som udgangspunkt for en samtale

Kortene kan bruges som en nem måde at starte samtalen eller som et udgangspunkt til at tale om og identificere færdigheder. Dette er især nyttigt for nytilkomne med begrænsede sprogkunderskaber.

2. Bestemmelse af færdigheder

Kortene inkluderer de tre vigtigste kompetenceområder til bestemmelse af formelle og uformelle færdigheder. Der er forskellige muligheder for at udføre den komplette analyse af sociale evner og færdigheder:

- Migranterne ser kortene og vælger 10-15 kompetencekort, som de anser for at være deres styrker. Disse diskuteres derefter med rådgiveren, og der henvises potentielt til yderligere specialiseringskort. Ved afslutningen af processen kan de primære færdigheder bestemmes, hvorpå der kan baseres en indledende vurdering af mulige erhvervsområder.
- Kortsættet kan også bruges inden for et specifikt kompetenceområde, og de kompetencer, der er efterspurgt det det givne område kan fremhæves i processen.
- Kortsættet kan også bruges som et komplet sæt. Dette resulterer i et varieret billede af brugerens respektive færdigheder. Proceduren er den samme som i valgmuligheder 1 og 2.

3. Andre anvendelser

Når rådgiveren bliver fortrolig med kortene, kan han / hun forestille sig andre anvendelser, for eksempel kan det bruges i grupper som et dialogspil.

Værktøjet "Words for work" kan findes vedhæftet i bunden af dette dokument.

Identifikation af færdigheder

Identificeringen af tværgående færdigheder vil give migranter mulighed for at blive opmærksomme på, hvilke de har brug for at udvikle for at forbedre deres muligheder for beskæftigelse.

I det følgende præsenteres forskellige værktøjer til at muliggøre identifikationen af færdigheder.

EU-profilværktøj til tredjelandsstatsborgere

Som en del af den nye kvalifikationsdagsorden i Europa har Europa-Kommissionen udviklet et færdighedsprofilværktøj, "EU-færdighedsprofilværktøjet for tredjelandsstatsborgere" til at understøtte identificeringen og anerkendelsen tredjelandsborgeres færdigheder, der opholder sig i EU.

Dette er et konkret værktøj, der gør det muligt for statsborgere uden for EU at præsentere deres færdigheder, kvalifikationer og erfaringer på en måde, der er anerkendt og forstået af arbejdsgivere, uddannelsesudbydere og organisationer, der arbejder med migranter i hele EU.

De indsamlede oplysninger kan bruges til:

- At støtte yderligere kompetencevurdering
- At danne et grundlag for at tilbyde vejledning
- At identificere behovet for videreuddannelse og oplæring
- At støtte jobsøgning og job-matchning

Værktøjet er flersproget, og tilgængeligt på alle EU-sprog (undtagen irsk) og på arabisk, Farsi, Pashto, Sorani, Somali, Tigrinya og Tyrkisk.

Inden for rammerne af Erasmus + -projektet '*Migrant Literacies, Innovative practices in the teaching of literacy with the use of ICT and digital literacy to migrant adults*' (sammensat af partnere fra Italien, Spanien, Belgien, Holland, Estland, Polen og Tyskland) har Solidaridad Sin Fronteras udviklet en didaktisk video om, hvordan man bruger EU Skills Profile Tool for tredjelandsstatsborgere. Den kan findes i linket her:

https://www.youtube.com/watch?v=1bGTcw_06Bg&t=34s.

Metoder og værktøjer til at udvikle flygtninges transversale færdigheder

Familiementorer til at understøtte udviklingen af tværgående færdigheder

Når man arbejder med nytilkomne flygtninge og indvandrere, vil det ofte være en god ide at have en holistisk tilgang til den beskæftigelsesorienterede integrationsindsats.

Det kan være ekstremt vanskeligt at ankomme til Danmark som flygtning eller migrant fra tredjeverdenslande. I Danmark forventes det, at både mænd og kvinder arbejder på heltid, mens mange af de nytilkomne (hovedsageligt flygtninge og familiesammenførte til flygtninge), der ankommer til Danmark, er vant til at have en hjemmegående mor som en væsentlig del af familiestrukturen. I mange nyligt ankomne familier vil kvinden være vant til at lave mad til familien hver dag og til at rengøre og holde huset som en del af hendes daglige opgaver. Derfor kan det første møde med det danske beskæftigelsessystem og kravene dertil virke som et chok, da den typiske familiestruktur i f.eks. en syrisk eller eritreisk familie ikke er kompatibel med det, der forventes i det danske beskæftigelsessystem.

En metode til at håndtere dette potentielle problem er at finde en mentor, der skal knyttes til familien - en professionel fra kommunen eller en frivillig mentor til at hjælpe med at skabe strukturer i hverdagen, der kan støtte overgangen til at begge forældre er i ansættelse. Eksempler på støtte kan være hjælp til at opbygge systemer vedrørende madlavning; de fleste danske familier bruger deres frysere ganske meget til at fryse dele af maden svarende til et måltid for hele familien, så kvinden ikke behøver at lave mad hver dag efter arbejde. Mentoren kan også hjælpe med at foreslå lette opskrifter, der ikke kræver den samme tid at forberede. Denne form for støtte vil hjælpe de nytilkomne med tip og tricks til, hvordan man planlægger hverdagen, mens han har et fuldtidsjob, og således udvikler den nytilkomnes evne til at tilpasse sig og være fleksibel.

Når en flygtning eller migrant begynder et nyt job eller praktikophold, kan det også være en god ide for en mentor at hjælpe med at finde vejen til arbejdspladsen på forhånd. Hvis ruten til det nye arbejdsplads finder sted med offentlig transport, kan det at have prøvet ruten inden man faktisk starter (sammen med en mentor) være en måde at sikre mødets stabilitet. På den måde vil man forebygge, at der opstår forhindringer i at møde op – som eksempel evnen til at navigere i det offentlige transportsystem og at finde vej til arbejdspladsen på den første dag.

Mentoren kan også støtte den nytilkomne med viden om det danske arbejdsmarked og med forståelse af den danske arbejdspladskultur. Denne vejledning hjælper med at komme udfordringer i forkøbet for den nye.

Hvordan en mentor kan støtte en nytilkommet i udviklingen af vigtige færdigheder på arbejdsmarkedet (opsummering):

- Giv den nytilkomne information om arbejdsmarkedet i Danmark – herunder medlemskab af fagforeninger og arbejdsløshedsforsikringsfonde, skattesystemer, lønningssystemer osv.
- Hjælp den nytilkomne med at forstå den danske arbejdspladskultur, herunder uskrevne regler, beklædning osv.
- Når den nytilkomne begynder i et nyt praktikophold eller job, kan mentoren afprøve ruten til arbejdspladsen med ham / hende før den egentlige opstart.
- Hvis den nytilkomne har en familie, kan du hjælpe med gode tip og tricks til, hvordan man kan planlægge hverdagen, mens han / hun skal arbejde på fuld tid.

Denne form for støtte kan være med til at udvikle den nytilkomnes evne til at mødes i tide og tilpasse sig nye arbejdsforhold og situationer. Disse kompetencer er ekstremt vigtige for det danske arbejdsmarked, og det vil lette overgangen til arbejdsmarkedet, og det kan være med til at opretholde motivation, hvis man føler sig sikker i disse elementer.

Metoder og værktøjer til at fremme og værdsætte flygtnings tværgående kompetencer på arbejdsmarkedet

Metoder og værktøjer til at fremme og værdsætte flygtnings tværgående færdigheder under jobsøgning og jobsamtalen

At skabe bevidsthed om egne kvalifikationer

Kompetencekortet er et værktøj, der er beregnet til at måle flygtnings fremskridt med henblik på sociale, personlige og sproglige krav på arbejdsmarkedet. Værktøjet er udviklet af arbejdsmarkedsorganisationer, og det er baseret på de kriterier, der fremhæves i ansættelsesprocessen. Det kan udfyldes af arbejdsgiveren sammen med flygtningen eller med sagsbehandleren, hvis flygtningen er i praktikprogram eller i løntilskud.

Kompetencekortet kan være et nyttigt redskab for den nytilkomne med henblik på at skabe bevidsthed om egne kvalifikationer ved at identificere og tydeliggøre de vigtigste tværgående kompetencer, der værdsættes på arbejdsmarkedet. Kompetencekortet synliggør fremskridtene for den pågældende såvel som for arbejdsgiveren. Derfor er det et ekstremt vigtigt værktøj, når den nytilkomne søger efter job såvel som under jobsamtalen. Værktøjet kan hjælpe flygtningen med at blive opmærksom på de kompetencer, der kræves på arbejdspladsen, og det er muligt for den pågældende at forbedre de færdigheder, som han / hun tilegner sig.

Kompetencekortet kan findes som bilag til dette dokument.

Simulering af jobsamtalen

Jobsamtalen er et af de vigtigste trin og det endelige mål med jobsøgningsprocessen. Samtalen giver arbejdsgiveren mulighed for at møde kandidaten, og kandidaten har mulighed for at give udtryk for, hvilke personlighed og professionelle erfaringer og færdigheder han/hun har.

Det er en krævende situation for kandidaten, og det kan derfor være en fordel at træne sig selv i, hvad man gerne vil sige og hvordan. Det følgende redskab, er en idé til at øve jobsamtaletekniker gennem rollespil. Dette er en aktivitet, der kan faciliteres af sproglærere på sprogcentre eller under jobrådgivningskurser eller lignende.

Simuleringen af jobsamtalen giver deltagerne mulighed for at udforske en realistisk situation, et interview, og på den måde kan kandidaten udvikle erfaringer i et understøttende miljø.

Det anbefalede antal deltagere er fra 4 til 10, og det kræver at deltagerne på forhånd har nogle færdigheder:

- **Læsevner:** Det er nødvendigt at kandidaten kan beskrivelse og omdanne ideer til ord, tilpasse kommunikation til formel jobsamtale, samt at kunne sætte ord på sine færdigheder.
- **Personlige og sociale færdigheder:** Kandidaten skal kunne identificer sine evner, og være i stand til at tackle usikkerhed.

I tilfælde af, at der er store sprogbarrierer, kan aktiviteten tilpasses ved at bruge andre understøttende materialer som piktogrammer, billeder, video osv. Og / eller ved at tilpasse sproget til gruppens niveau.

Udvikling af aktiviteten

Før rollespillet starter, indleder facilitatoren med en fælles brainstorm. Træneren spørger deltagerne, hvilke færdigheder, de mener, at arbejdsgiverne værdsætter mest.

Træneren bringer følgende egenskaber på banen:

- Ansvar på arbejdet
- Samarbejdsevner
- Flexibilitet
- Tilpasningsevne

Træneren viser nogle billeder, der repræsenterer disse ideer for at understrege vigtigheden og lette forståelsen. Herefter forklares situationen, som deltagerne skal træne/ simulere. Rollerne er:

1. Interviewere: Intervieweren er arbejdsgiveren, der leder efter en medarbejder. I den første simulering kan denne rolle påtages af træneren, og efterfølgende kan rollen tildeles deltagerne på workshoppens på skift. Personen stiller spørgsmål på en høflig og neutral måde uden at overvælde den interviewede, men personen skal også være formel (ikke for venskabelig).

2. Jobsøgende: Denne person skal træne at forklare sine færdigheder, og fortælle hvordan han/hun kan gavne arbejdspladsen. Det vil være mest hensigtsmæssigt at alle deltager for afprøvet denne rolle. Det anbefales at personen "er sig selv" og handler naturligt.

3. Observatører: De restende deltagere, vil blive bedt om at analysere, hvad de ser og hører med fokus på to aspekter: Hvad skal forbedres (svagheder), og hvad har været meget godt (styrker).

Intervieweren og den jobsøgende sidder på hver side af et bord. I begyndelsen er det aftalt, hvad den tilbudte stilling er, lønnen og hvilke grundlæggende egenskaber, der efterspørgsel alt efter hvad kandidaten leder efter.

Vi anbefaler, at interviewet ikke varer mere end 10 minutter. Efter interviewet laver træneren en 5 minutters fælles opsamling på de indsamlede observationer. Han / hun skal gøre det klart, at disse observationer er beregnet til at deltagerne kan forbedre sig.

Træneren præsenterer fremgangsmåden for jobsamtalen:

1. Førstehåndsindtryk: Det første indtryk er vigtigt, så kandidaten må præsentere dig selv naturligt. Et godt håndtryk udtrykker din selvtilid, mens den generte kigger ned i jorden. Intervieweren skal være neutral.

2. Indledende samtale: Intervieweren prøver at bryde isen og sænke spændingen lidt. Han / hun skal tage initiativet.

3. Udvikling: Husk, at for at få succes er det ikke nok at have kvaliteter, du skal vide, hvordan man sælger dem. Intervieweren har ingen mentale kræfter til at vide, hvordan du er. Derfor, hvis du vil have succes, skal du vise dem, og sælge dem. Prøv at besvare "De mest typiske spørgsmål under jobsamtalen", som findes i næste afsnit. Intervieweren udvikler de spørgsmål, han eller hun mener er relevante.

4. Stillingen: Arbejdsgiveren forklarer stillingen, og den jobsøgende opfordres til at stille opklarende spørgsmål. Du kan spørge til jobbet, virksomheden eller arbejdsvilkårene.

5. Afsked: Målet er at finde ud af, hvordan udvælgelsesprocessen vil fortsætte, og vis interesse for, hvornår du får besked omkring jobbet.

6. Efterfølgende: Efter øvelsen, opsamles der på, hvad der gik godt, og hvad der kunne forbedres.

Ord til arbejde ("Words for work")

Se vedhæftet.

Kompetencekort

Se vedhæftet.

BILLEDE	PÅ DANSK	PÅ MIT EGET SPROG
	KNIV	
	SKE	
	GAFFEL	

BILLEDE	PÅ DANSK	PÅ MIT EGET SPROG
	KNIV	
	SKE	
	GAFFEL	

BILLEDE	PÅ DANSK	PÅ MIT EGET SPROG
	KNIV	
	SKE	
	GAFFEL	

BILLEDE	PÅ DANSK	PÅ MIT EGET SPROG
	KNIV	
	SKE	
	GAFFEL	

Kompetencekortet

For at identificere de vigtigste arbejdsrelaterede kompetencer som en flygtning eller indvandrer 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 borgerens udvikling med henblik på sociale, personlige og sproglige kompetencer i forbindelse med et opkvalificeringsforløb inden for en given branche. Kompetencekortet synliggør borgerens progression – både for vedkommende selv såvel som for arbejdsgiver. Samtidig bliver det muligt at pege på de typer kompetencer, hvor der skal ydes en ekstra indsats for at leve op til arbejdspladsens standarder.

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:
