



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

# eksempler på god praksis i fire europæiske lande

**Indikatorer for god praksis  
i erhvervsuddannelse for flygtninge**

## Dette projekt er gennemført i partnerskab mellem følgende universiteter

<p><b>Universität Innsbruck, Østrig</b></p> 	<p><b>Roskilde Universitet, Danmark</b></p>  <p>Roskilde University</p>
<p><b>Universität zu Köln, Tyskland</b></p>  	<p><b>Università Degli Studi di Bergamo, Italien</b></p> 

Denne publikation er blevet til inden for rammen af Erasmus+ projektet  
*Integration af flygtninge gennem erhvervsrettet uddannelse – indikatorer for god praksis*  
(GoodVET; 2017–2019; project no. 2017-1-DE02-KA202-004133).

### Project Team

Prof. Michele Brunelli (Italien)  
Prof. Christian Helms Jorgensen (Danmark)  
Prof. Annette Ostendorf (Østrig)  
Prof. Matthias Pilz (Tyskland)  
Dr. Laura Galeotti (Italien)  
Dr. Junmin Li (Tyskland)  
Hannes Hautz (Østrig)  
Katrín J. Posch (Tyskland)  
Simone Rabl (Østrig)  
Michele Tallarini (Italien)

### Kritiske venner

Klaus Ronsdorf  
Dieter Wlcek

### Grafisk design og layout

Christian Gronowski

### Projekt Information

Oplysninger om projektet er tilgængelige på de nationale og internationale hjemmesider.

International: <https://www.goodvet.uni-koeln.de/en/>

Tyskland: <https://www.goodvet.uni-koeln.de/>

Italien: <https://dlfc.unibg.it/it/ricerca/attivita-ricerca/progetti>

Østrig: <https://www.uibk.ac.at/iol/goodvet/>

Danish: <https://forskning.ruc.dk/da/projects/indikatorer-for-god-praksis-i-erhvervsuddannelse-for-flygtninge-e>



## 20 eksempler på god praksis i fire europæiske lande

### Indikatorer for god praksis i erhvervsuddannelse for flygtninge

#### Om projektet:

Det aktuelle flygtningeproblem er en udfordring for landene i EU. Et mål for den europæiske flygtningepolitik er integrationen af flygtninge med et langsigtet perspektiv. Erhvervsuddannelse spiller en central rolle her. Projektet "Indikatorer for god praksis i erhvervsuddannelser for flygtninge" har til formål at formidle gode erfaringer på dette område ('best practices'). Derfor bidrager dette projekt med analyser og sammenfatninger af praktiske erfaringer fra de fire europæiske lande Danmark, Tyskland, Østrig og Italien.

#### Om eksemplerne på god praksis ('best practice')

I projektet er der identificeret 11 indikatorer på god kvalitet i forhold til integrationen af flygtninge ('best practices'). Den følgende samling af fem eksempler på god praksis fra hvert af de fire lande er baseret på disse kvalitetsindikatorer. Formålet er at illustrere de 11 kvalitetsindikatorer gennem disse praksis eksempler. Hvert eksempel illustrerer ikke alle de 11 indikatorer, men det giver en beskrivelse af nogle udvalgte kvalitetsindikatorer, som har en eksemplarisk værdi. Derfor skal eksemplerne ses som 'gode' eksempler, der ikke hævder at være perfekte eller de allerbedste eksempler for alle kvalitetsindikatorerne eller i en europæisk sammenhæng. Forskellen mellem 'god praksis' og 'best practice' kan være meget individuel, og eksemplerne her har kun et illustrativt formål.

Selv om disse eksempler på god praksis uden tvivl er specifikke for landene på nogle områder, så kan de give inspiration til andre EU-lande, da eksemplerne kommer fra tre forskellige regioner i Europa (Nord-, Central- og Sydeuropa).

Eksemplerne på god praksis præsenteres her land for land (Danmark, Tyskland, Østrig og Italien). For at læseren hurtigt kan finde illustrationen af bestemte indikatorer, så angives disse indikatorer i parentes bag eksemplerne. Indikatorerne er struktureret i input, proces og output dimensioner.

## Indhold

<b>1.</b>	<b>7Eksempler på god praksis i Danmark .....</b>	<b>7</b>
<b>1.1.</b>	<b>Uddannelse af flygtninge til buschauffør .....</b>	<b>7</b>
1.1.1.	Input: Adgang og adgangskrav / Holdbar efterspørgsel efter dette uddannelsesforløb .....	7
1.1.2.	Proces: Læring af sprog og kultur / Valg af undervisningsmetoder .....	8
1.1.3.	Output: Fravær og frafald / Uddannelsesbevis og anerkendelse på arbejdsmarkedet .....	9
<b>1.2.</b>	<b>Integrationsgrunduddannelsen, IGU .....</b>	<b>11</b>
1.2.1.	Input: Holdbar efterspørgsel efter dette uddannelsesforløb / Læringsmål og indhold .....	11
1.2.2.	Proces: Økonomi og finansiering .....	12
1.2.3.	Output: Fravær og frafald / Uddannelsesbevis og anerkendelse på arbejdsmarkedet .....	13
<b>1.3.</b>	<b>Uddannelse af flygtninge inden for rengøringservice .....</b>	<b>15</b>
1.3.1.	Input / Holdbar efterspørgsel efter uddannet arbejdskraft / Læringsmål og indhold / Adgang og adgangskrav / Støtteordning og koordinering .....	15
1.3.2.	Proces: Økonomi og finansiering .....	17
1.3.3.	Output: Fravær og frafald .....	17
<b>1.4.</b>	<b>Midtvaske – flygtninges vej til en ordinær erhvervsuddannelse .....</b>	<b>18</b>
1.4.1.	Input: Adgang og adgangskrav / Holdbar efterspørgsel efter dette uddannelsesforløb / Støtteordning og koordinering .....	18
1.4.2.	Proces: Læring af sprog og kultur / Valg af undervisningsmetoder .....	19
1.4.3.	Output: Uddannelsesbevis og anerkendelse på arbejdsmarkedet .....	20
<b>1.5.</b>	<b>Branchepakker i kommunalt regi .....</b>	<b>21</b>
1.5.1.	Input: Holdbar efterspørgsel efter dette uddannelsesforløb / Læringsmål og indhold / Støtteordning og koordinering / Adgang og adgangskrav .....	21
1.5.2.	Proces: Økonomi og finansiering .....	24
1.5.3.	Output: Uddannelsesbeviser og anerkendelse på arbejdsmarkedet .....	25
<b>2.</b>	<b>Fem eksempler på god praksis i Tyskland .....</b>	<b>26</b>
<b>2.1.</b>	<b>BEF Alpha .....</b>	<b>26</b>
2.1.1.	Input: Læringsmål og indhold / støttesystemer og koordinering .....	27
2.1.2.	Proces: Valg af undervisningsmetoder / Læresprog og kultur .....	27
2.1.3.	Output: Certificering og anerkendelse på arbejdsmarkedet / Fravær og frafald .....	28
<b>2.2.</b>	<b>Alfred Müller Armack Berufsskolleg .....</b>	<b>29</b>
2.2.1.	Input: støttesystemer og koordinering / Læringsmål og indhold .....	29
2.2.2.	Proces: valg af undervisningsmetoder / At læresprog og kultur .....	30
2.2.3.	Output: Certificering og anerkendelse på arbejdsmarkedet / Bedømmelse af progression i læreprocessen .....	30
<b>2.3.</b>	<b>Sprint Dual .....</b>	<b>32</b>
2.3.1.	Input: Læringsmål og indhold / støttesystemer og koordinering / adgang og adgangskrav .....	33
2.3.2.	Proces: at lære sprog og kultur / valg af undervisningsmetoder .....	33

2.3.3.	Output: Certificering og anerkendelse på arbejdsmarkedet / bedømmelse af læreprocessens progression .....	34
<b>2.4.</b>	<b>Kofa .....</b>	<b>35</b>
2.4.1.	Input: Kontakt med deltagerne / Støttesystem og koordination .....	35
2.4.2.	Proces: Valg af undervisningsmetoder / Lære sprog og kultur .....	36
2.4.3.	Output: Bedømmelse af progression i læreprocessen / Certificering og anerkendelse på arbejdsmarkedet.....	37
<b>2.5.</b>	<b>Varigt Job .....</b>	<b>38</b>
2.5.1.	Input: Holdbar efterspørgsel efter uddannelsesforløbet / Støttesystem og koordinering ...	38
2.5.2.	Proces: at lære sprog og kultur / Valg af undervisningsmetoder .....	39
2.5.3.	Output: Certificering og anerkendelse på arbejdsmarkedet / Fravær og frafald .....	40
<b>3.</b>	<b>Fem eksempler på god praksis i Østrig .....</b>	<b>41</b>
<b>3.1.</b>	<b>Oplæring af flygtninge til kok og restaurantmedarbejder.....</b>	<b>41</b>
3.1.1.	Input: Adgang og adgangskrav / Læringsmål og indhold.....	41
3.1.2.	Proces: Lære sprog og kultur / Valg af undervisningsmetoder .....	42
3.1.3.	Output : Løbende bedømmelse af deltageres læring / Fravær og frafald .....	43
<b>3.2.</b>	<b>BFI Tirol, Pole Position - Klar til arbejdsmarkedet .....</b>	<b>44</b>
3.2.1.	Input: Kontakten med deltagerne / Læringsmål og indhold / Støttesystemer og koordinering / Adgang og adgangskrav.....	44
3.2.2.	Proces: At lære sprog og kultur / valg af undervisningsmetoder .....	45
3.2.3.	Output: Fravær og frafald / Certificering og anerkendelse på arbejdsmarkedet.....	45
<b>3.3.</b>	<b>Flygtninges uddannelse på deltid i erhvervsskoler .....</b>	<b>46</b>
3.3.1.	Input: Støttesystemer og koordinering / Læringsmål og indhold .....	46
3.3.2.	Proces: at lære sprog og kultur / Valg af undervisningsmetoder .....	47
3.3.3.	Output: Løbende bedømmelse af deltageres læring / Fravær og frafald .....	47
<b>3.4.</b>	<b>Forberedelseskurser organiseret af Tyrols regionale skoleråd .....</b>	<b>49</b>
3.4.1.	Input: Kontakt til elever / Adgang og adgangskrav / Støttesystemer og koordinering .....	49
3.4.2.	Proces: Valg af undervisningsmetoder .....	50
3.4.3.	Output: Løbende bedømmelse af deltageres læring / Certificering og anerkendelse på arbejdsmarkedet / Fravær og frafald.....	50
<b>3.5.</b>	<b>Ausbilderforum Tirol .....</b>	<b>51</b>
3.5.1.	Input: Kontakten med deltagerne / Læringsmål og indhold / Støttesystemer og koordinering / Adgang og adgangskrav / Holdbar efterspørgsel efter uddannelsen .....	51
3.5.2.	Proces: At Lære sprog og kultur / valg af undervisningsmetoder .....	52
3.5.3.	Output: Fravær og frafald .....	53
<b>4.</b>	<b>Eksempler på god praksis i Italien .....</b>	<b>54</b>
<b>4.1.</b>	<b>l Lombardia .....</b>	<b>54</b>
4.1.1.	Input: Adgang og adgangskrav / støttesystem og koordinering / Læringsmål og indhold / Kontakten til deltagerne .....	55

4.1.2.	Proces: Finansiering og finansiering / Valg af undervisningsmetoder.....	56
4.1.3.	Output: Vurdering af progression i læreprocessen / Certificering og anerkendelse på arbejdsmarkedet.....	57
<b>4.2.</b>	<b>Engim Lombardia.....</b>	<b>58</b>
4.2.1.	Input: Holdbar efterspørgsel på uddannelsesforløbet / Læringsmål og indhold / Støttesystemer og koordinering .....	59
4.2.2.	Proces: Økonomi og finansiering / Valg af undervisningsmetoder .....	60
4.2.3.	Output: Fravær og frafald / bedømmelse af progression i læreprocessen / Certificering og anerkendelse på arbejdsmarkedet .....	60
<b>4.3.</b>	<b>Scuola Edile Bergamo .....</b>	<b>62</b>
4.3.1.	Input: Holdbar efterspørgsel efter uddannelsesforløbet / Adgang og adgang / Læringsmål og indhold .....	63
4.3.2.	Proces: Økonomi og finansiering / Valg af undervisningsmetoder .....	64
4.3.3.	Output: Fravær og frafald / Certificering og anerkendelse på arbejdsmarkedet.....	65
<b>4.4.</b>	<b>Fondazione Opera Diocesana Patronato San Vincenzo.....</b>	<b>66</b>
4.4.1.	Input: holdbar efterspørgsel efter uddannelsesforløbet / Adgang og adgangskrav / Støttesystemer og koordinering / Læringsmål og indhold .....	67
4.4.2.	Proces: Finansiering og økonomi / Valg af undervisningsmetoder / At lære sprog og kultur	68
4.4.3.	Output: Fravær og frafald / Certificering og anerkendelse på arbejdsmarkedet / Bedømmelse af progression i læreprocessen.....	68
<b>4.5.</b>	<b>Accademia per l'integrazione .....</b>	<b>70</b>
4.5.1.	Input: Holdbar efterspørgsel efter uddannelsesforløbet / Adgang og adgangskrav / Læringsmål og indhold / Kontakten til deltagerne .....	71
4.5.2.	Proces: At læresprog og kultur / Valg af undervisningsmetoder .....	72
4.5.3.	Output: Fravær og frafald/ Bedømmelse af progression i læringsprocessen / Certificering og anerkendelse på arbejdsmarkedet .....	72

## 1. 7Eksempler på god praksis i Danmark

### 1.1. Uddannelse af flygtninge til buschauffør

Uddannelsen til buschauffør for flygtninge er et eksempel på god praksis, fordi den sikrer en hurtig vej til fastansættelse for størstedelen af flygtningene. I Danmark uddannes de fleste buschauffører gennem det omfattende system af offentligt finansierede arbejdsmarkedsuddannelser (AMU), som tilbydes af både offentlige og private udbydere. UCplus er en af de største udbydere af uddannelse inden for transportsektoren og dækker hele Danmark. UCplus har tætte forbindelser til virksomheder og til arbejdsmarkedets parter inden for sektoren og har derfor god adgang til praktikpladser hos busselskaberne. Mange af eleverne på UCplus' erhvervsuddannelser har udenlandsk baggrund, og institutionen har udviklet en omfattende erfaring med undervisning af elever der har dansk som andetsprog. Med baggrund i disse erfaringer etablerede UCplus i 2007 Center for Danskuddannelse, som ligger tæt på UCplus, Uddannelsescenter for Kollektiv Trafik. UCplus har opnået officiel godkendelse til at kunne udstede de fleste gængse uddannelsesbeviser i dansk sprogundervisning. Her er der mulighed for at organisere danskuddannelsen, så der er særligt fokus på korrekt sprogbrug inden for transportfagene. Der udbydes desuden kombineret og integreret undervisning der forbinder sprog med tekniske fag. I kølvandet på tilstrømningen af flygtninge etablerede UCplus en toårig erhvervsrettet integrationsgrunduddannelse (IGU) med henblik på at uddanne flygtninge til buschauffører. IGU-forløbet er opbygget af kurser fra AMU-systemet, som udbyder et bredt udvalg af korte og fleksible kurser målrettet ledige og folk i beskæftigelse. De omfatter kurser til kørekort samt kurser inden for kundeservice og offentlig transport. De første 6 måneder af det toårige IGU-forløb omfatter desuden intensiv undervisning i dansk og dansk kultur.

Link: <https://ucplus.dk/kommuner-busselskaber-har-succes-faa-flygtninge-job-buschauffoer/>

#### 1.1.1. Input: Adgang og adgangskrav / Holdbar efterspørgsel efter dette uddannelsesforløb

##### Adgang og adgangskrav

IGU til buschauffør har haft stor succes med at få flygtninge ud i almindelige jobs. Dette skyldes blandt andet en grundig visitering og test af ansøgerne forud for optagelse på uddannelsen. Denne procedure sikrer, at det udelukkende er flygtninge, der opfylder adgangskravene, optages på uddannelsen. Eftersom undervisningen i AMU-modulerne på IGU-forløbet foregår på dansk, skal flygtningene have opnået gode sprogfærdigheder, før de kan optages på IGU-forløbet. Lovgivningen kræver desuden at deltagerne skal være over 21 år og have en ren straffeattest for at blive buschauffør. Der skal også foreligge en lægeerklæring om, at de opfylder visse minimumskrav i forhold til helbred og fysiske evner, og de skal have et almindeligt dansk kørekort.

Uddannelsen til buschauffør fremstår som en attraktivt mulighed for mange flygtninge, da det giver en hurtig vej til et fast og stabilt arbejde. Der er derfor mange ansøgere. Hver måned afholdes der et informations- og visitationsarrangement for potentielle ansøgere. Her oplyses de om uddannelsens muligheder og krav, og deres færdigheder vurderes af en kørelærer. Ansøgernes motivation og kompetencer undersøges med henblik på at vurdere deres forudsætninger for at gennemføre uddannelsen.

Under IGU til buschauffør vil flygtningene som led i det 6-måneders grundforløb deltage på almindelige hold sammen med andre elever, som ikke er flygtninge. Da uddannelsen er meget intensiv og krævende, er der risiko for at flygtninge ikke kan gennemføre uddannelsen. For at øge fastholdelsen af eleverne, har udbyderen af uddannelsen, UCplus, oprettet et forberedelseskursus i erhvervsrettet dansk og dansk kultur.



Kurset kan vare mellem 6-9 uger afhængig af de individuelle behov. Her deltager flygtningene i danskundervisning og i forberedende undervisning for chauffører og lærer derved faglige færdigheder som forbedrer deres muligheder for at gennemføre det efterfølgende IGU-forløb. Det er med til at styrke elevernes engagement, at forberedelseskurserne finder sted samme sted, som buschaufførerne uddannes.

På grund af uddannelsesudbyderens grundige visitering af flygtningene forud for optagelse, har busselskaberne tillid til kvaliteten af eleverne og tilbyder uden forbehold praktikpladser. Virksomhederne har fordel af IGU-forløbet, da de modtager veluddannede og højt motiverede medarbejdere på et tidspunkt, hvor disse er en mangelvare. En af uddannelsens svagheder er, at kun ganske få kvinder søger om optagelse, hvilket primært skyldes kulturelle normer og arbejdsfordelingen mellem kønnene i familierne.

### **Holdbar efterspørgsel efter dette uddannelsesforløb**

De store busselskaber oplever i stigende grad mangel på uddannede chauffører og et fald i antallet af ansøgere. Uddannelsescenter for Kollektiv Trafik, UCplus, har desuden oplevet faldende interesse for uddannelsen til buschauffør. Uddannelsen er derfor kommet på regeringens liste over 'fordelsuddannelser', som nyder særlige fordele for at kunne tiltrække flere elever. Dette har betydet, at uddannelsen til buschauffør er blevet en rigtig god mulighed for flygtninge, som ønsker fast arbejde. Jobbet som buschauffør indebærer dog meget andet end blot et erhvervskørekort. Det kræver en høj grad af kundeservice og gode egenskaber inden for kommunikation, viden om teknisk vedligehold, kendskab til sikkerhed samt evne til at udarbejde tidsplaner, arbejdsrapporter og arbejde selvstændigt. IGU-forløbet for flygtninge er udarbejdet i samarbejde med arbejdsgiverne og omfatter alle de grundlæggende færdigheder, der er nødvendige for at opnå beskæftigelse efter forløbet er afsluttet.

### **1.1.2. Proces: Læring af sprog og kultur / Valg af undervisningsmetoder**

#### **Læring af sprog og kultur**

Transportsektoren beskæftiger et stort antal indvandrere, og to tredjedele af de ansatte inden for kollektiv trafik i København er af anden etnisk herkomst end dansk. Sektoren er kendetegnet ved stor kulturel mangfoldighed, og det er derfor almindeligt at ansatte har dansk som andetsprog. Det gør det nemmere for flygtninge at blive inkluderet på de multietniske arbejdspladser. Den sociale sammensætning af deltagerne på uddannelsescentret UCplus afspejler sektoren ved at den udgøres af mange forskellige etniske minoriteter. Uddannelsescentret søger af fremme et inkluderende læringsmiljø, og flygtningene i IGU-forløbet er ikke meget forskellige fra deltagerne på andre af institutionens uddannelser.

I lighed med andre uddannelsesudbydere står UCplus over for et dilemma, når det kommer til udøvelse af religiøs praksis på centret. For at forbedre inklusion og mangfoldighed i centrets læringsmiljø, kan det vælge at acceptere udøvelse af religiøs praksis. Udøvelsen af religiøs praksis kan dog også forstærke den kulturelle opdeling mellem eleverne på centret. Når institutioner opfordrer til kulturel mangfoldighed, kan de samtidig uforvarende øge risikoen for kulturelle og religiøse opdelinger og spændinger. Formålet med Center for Danskuddannelse er primært at forberede eleverne på at blive integreret i den sekulære kultur, der findes på danske arbejdspladser. Centret ønsker desuden at forhindre kulturelle og religiøse spændinger på centret. Uddannelsescentret ønsker derfor at være et ikke-religiøst rum. Læringsmiljøet er organiseret, så det afspejler de sociale normer på en almindelig dansk arbejdsplads, hvor der typisk ikke er plads til udøvelse af religiøs praksis. En sådan praksis er dog ikke forbudt, så længe den ikke virker dominerende eller forstyrrende på undervisningsaktiviteterne.



IGU-forløbet introducerer eleverne til almene fag, som kan være med til at fremme deres aktive deltagelse på arbejdsmarkedet og i samfundet. Den erhvervsrettede undervisning kombineres med danskundervisning, så eleverne lærer erhvervsrettet dansk og de specifikke faglige begreber, der bruges i branchen. Mange af de eksisterende undervisningsmaterialer på uddannelsen til buschauffør anvender et meget formelt sprog (som bruges i regler og lovgivning), som ligger meget langt fra det sprog, man taler på arbejdspladsen. Underviserne på IGU udvikler derfor deres egne undervisningsmaterialer, som er tilpasset elever, der skal lære dansk som andetsprog. På en skole udviklede underviserne et system til deling af disse materialer som f.eks. en liste over begreber og udtryk, som eleverne fandt vanskelige, og som alle underviserne dermed kunne undervise dem i.

### **Valg af undervisningsmetoder**

Mange flygtninge kommer fra en skolekultur der domineres af udenadslære og passiv, individuel tilegnelse af viden. For at udfordre denne kultur opfordrer underviserne på buschaufføruddannelsen til selvstyret læring via gruppearbejde, problemløsning og aktiv involvering af eleverne. Det er en udfordring for lærerne, at flygtningene kommer fra en skolekultur, der er væsentligt anderledes end den, der findes i Danmark. Eleverne er for eksempel flove over at sige, hvis der er noget, de ikke forstår i undervisningen. De har tendens til at svare bekræftende, når underviseren spørger dem, om de har forstået undervisningen. Eleverne tror desuden, at det er undervisernes ansvar, at de opnår læringsmålene og består prøverne. Underviserne på IGU afholder jævnligt små prøver for at sikre, at eleverne rent faktisk har lært det, de siger, at de har lært. Og de opfordrer eleverne til at tage ansvar for at lære det, der kræves for at gennemføre uddannelsen.

### **1.1.3. Output Fravær og frafald / Uddannelsesbevis og anerkendelse på arbejdsmarkedet**

#### **Fravær og frafaldsprocent**

Flygtningene på chaufføruddannelsen motiveres af de gode muligheder, som det giver for at komme i almindeligt arbejde. Gennemførelsesprocenten er derfor meget høj for de første 6 måneders grundforløb, hvor deltagerne får deres uddannelsesbevis og lærer brancherettede danskundskaber. Deltagerne udviser stort engagement, da de ved at de er udvalgt blandt mange ansøgere, og at de med stor sandsynlighed vil blive tilbudt et job, efter de har gennemført uddannelsen. Ved udgangen af 2018 havde 55 flygtninge startet på uddannelsen, 43 havde fuldført og 39 havde bestået alle prøver på uddannelsescentret i Aarhus, og de fortsatte i praktik i et busselskab.

Mens gennemførelsesprocenten er høj (ca. 90 %) på grundforløbet, er den lav på det efterfølgende 1½ års praktikforløb. En betydelig del af dette frafald betragtes dog som 'positivt frafald'. Det skyldes, at mange flygtninge afbryder IGU-forløbet, fordi de under praktikken bliver tilbudt arbejde på almindelige vilkår hos busselskabet. På grund af manglen på buschauffører er busselskaberne ivrige efter at rekruttere potentielle chauffører fra IGU, selv inden de har fuldført uddannelsen.

Efter nogle få måneders praktik i et busselskab tilbydes mange elever på IGU-forløbet almindelig ansættelse hos deres arbejdsgiver, som er bange for, at eleverne ellers bliver ansat af en af deres konkurrenter. I andre tilfælde tilbydes IGU-eleverne en normal chaufførløn, mens de fuldfører IGU-forløbet. Lønnen er mere end dobbelt så høj som den meget lave integrationsydelse, som de normalt får under uddannelsen. Selv om overgangen til almindeligt arbejde anses som en succes af jobcentrene og flygtningene selv, er der dog en bagside. Flygtningene kunne have gavn af at fuldføre IGU-forløbet, da de

derigennem ville få yderligere erhvervsrettet undervisning og danskundervisning og derved forøge deres ansættelsesmuligheder på lang sigt. Nogle busselskaber med mange ikke-dansktalende medarbejdere tilbyder dog danskundervisning til alle deres ordinært ansatte medarbejdere.

### **Uddannelsesbevis og anerkendelse på arbejdsmarkedet**

Når eleverne gennemfører uddannelsens grundforløb, modtager de et uddannelsesbevis, som kan give adgang til at arbejde for et busselskab. Når eleverne starter i praktik hos busselskabet, får de en uniform, et id-kort, m.m. Når eleverne fuldfører IGU-forløbet, fejres de med en dimissionsfest sammen uddannelsescentret, jobcentrene, arbejdsgiverne og deres familier. Dette er meget vigtigt for mange af flygtningene, som derved føler sig anerkendt som en del af personalet. Nogle fortæller også, at uniformen har en positiv indvirkning på, hvordan de behandles i offentligheden og på socialkontoret.

Transportsektoren er kendt for sine belastende arbejdsforhold med usikkerhed i ansættelsen, lange arbejdsdage og lav løn. Arbejdsforholdene inden for den kollektive bustransport er desuden blevet forværret som følge af privatiseringer og en øget arbejdsbyrde. Jobbene inden for kollektiv transport og hos de store busselskaber er dog generelt gode, stabile og velordnede. Selv om nogle dele af transportsektoren er ringe organiseret og ureguleret, er de fleste buschauffører ansat i større selskaber med stærke fagforeninger, og de er beskyttet af en detaljeret regulering af arbejdsmiljø, pension, understøttelse og løn. IGU til buschauffør giver flygtningene en god mulighed for at komme i fast og sikker beskæftigelse.

## 1.2. Integrationsgrunduddannelsen, IGU

IGU er en særlig statsreguleret 2-årig erhvervsuddannelse, der er målrettet flygtninge og deres sammenførte familier. Uddannelsen blev introduceret i juli 2016 efter trepartsforhandlinger mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter som følge af flygtningekrisen. IGU blev iværksat som et tre årigt pilotprojekt, men det har været så stor en succes, at det i 2019 blev forlænget med yderligere tre år frem til 2022.

IGU er organiseret med inspiration fra en særlig erhvervsuddannelse for sårbare danske unge ('svage elever'), som ikke er i stand til at fuldføre en almindelig erhvervsuddannelse. De mest almindelige erhvervsuddannelser i Danmark har en varighed på 4 år, men kan også være kortere eller længere. IGU er en 2-årig uddannelse for flygtninge og deres sammenførte familier i alderen 18 til 40 år. De skal være i den første del af integrationsprocessen, og må ikke have haft opholdstilladelse i Danmark i mere end 5 år, når de begynder på IGU.

Flygtningene på IGU har status af ansatte med en ansættelsesaftale med en praktikvirksomhed. De er omfattet af kollektive overenskomster, og de får løn svarende til den som andre elever (lærlinge) i de danske erhvervsuddannelser modtager. I følge loven har virksomhederne det primære ansvar for at iværksætte et IGU-forløb og for at tilrettelægge forløbets specifikke indhold (sprog- og erhvervsuddannelse). I praksis er det dog kommunerne (jobcentrene), der oftest tager initiativet til at organisere IGU-forløbet og koordinere de involverede praktikvirksomheder, sprogundervisningscentre og erhvervsskoler.

Link: <https://www.youtube.com/watch?v=yCwEqBacFHU>

### 1.2.1. Input: Holdbar efterspørgsel efter dette uddannelsesforløb / Læringsmål og indhold Holdbar efterspørgsel efter dette uddannelsesforløb

I årene efter at IGU blev introduceret, oplevede det danske arbejdsmarkedet en stærk stigning i beskæftigelsen og mangel på kvalificeret arbejdskraft. På nogle områder dækker udbuddet af kvalificeret arbejdskraft ikke efterspørgslen, og tilmelding til erhvervsuddannelserne har været faldende i de seneste ti år. Oven i dette overstiger antallet af ældre faglærte der forlader arbejdsmarkedet, antallet af unge faglærte som kommer ind på arbejdsmarkedet. Arbejdsgivernes organisationer støtter IGU, da uddannelsen kan være med til at mindske dette mismatch på arbejdsmarkedet. I nogle af de brancher, hvor der findes mange IGU-forløb, rapporterer arbejdsgiverne om mangel på arbejdskraft. IGU giver derfor flygtninge gode muligheder for at komme ind på arbejdsmarkedet, enten direkte efter de har fuldført et IGU-forløb, eller efter gennemførelsen af en almindelig erhvervsuddannelse i forlængelse af en IGU.

#### Læringsmål og indhold

Lovgrundlaget for IGU kræver, at 5 måneder (20 uger) ud af de 2 år skal foregå som skoleundervisning. Der skal udarbejdes en plan for uddannelsen, som skal registreres hos ministeriet senest en måned efter at IGU-forløbet er startet. Planen indeholder typisk en kombination af sprogundervisning og erhvervsrettede kurser i AMU-regi. Disse moduler kan udvælges blandt AMU-kurser, der er tilrettelagt for udlændinge og inkluderer udvidet danskundervisning. I en IGU indgår der ofte også moduler med mere alment indhold, som f.eks. introduktion til arbejdsmarkedet, IT, sikkerhed og ergonomi. Sprogundervisningen i AMU-kurserne har som formål at lære eleverne de specifikke begreber og udtryk, som bruges inden for det enkelte fag. Sprogundervisningen kan varetages af AMU-centret eller af en af staten godkendt skole, der

udbyder danskundervisning. De resterende 1½ år af IGU-forløbet er helliget praktisk undervisning på arbejdspladsen, hvor IGU-praktikanten deltager i det daglige arbejde med støtte fra en erfaren kollega.

Inden flygtningen starter på et IGU-forløb, skal der udarbejdes en undervisningsplan. Indholdet af undervisningsplanen for et IGU-forløb kan fastlægges fleksibelt i samarbejde mellem flygtningen, uddannelsesudbyderen og den virksomhed, der står for IGU-praktikforløbet. Oftest er det jobcentret og en erhvervsskole, som tager initiativet. Selv om IGU-forløbet er tilrettelagt ligesom lærlingeuddannelserne i EUD-systemet, anerkendes IGU-forløbet ikke som en almindelig erhvervsuddannelse. De almindelige erhvervsuddannelser følger en standardiseret national uddannelsesordning, som udarbejdes af arbejdsmarkedets parter for branchen gennem et fagligt udvalg. Til forskel fra dette følger IGU-forløbet en individuel undervisningsplan, som ikke reguleres af noget fagligt udvalg. For at støtte den lokale tilrettelæggelse af IGU-forløb har de faglige udvalg, erhvervsskoler og frivillige organisationer udarbejdet en række modelforløb. Efteruddannelsesudvalget for Køkken, Hotel, Restaurant, Bager, Konditor og Kødbranchen har eksempelvis udarbejdet ni forskellige IGU-forløb som inspiration (<https://uddannelsessekretariatet.dk/amu/igu/>). Forløbene indeholder en liste over læringsmål for uddannelsesmodulerne samt anbefalinger til planlægningen af undervisning på skole og oplæring på arbejdspladsen.

### **Holdbar efterspørgsel efter uddannet arbejdskraft**

Det er en stor udfordring for erhvervsskoler og AMU-centre at samle et tilstrækkeligt antal flygtninge til at kunne udbyde særlige hold for flygtninge. For at balancere økonomisk skal et hold på et EUD-forløb have et minimum af deltagere (typisk 12-16). Hvis den holdbaserede undervisning skal være effektiv og pædagogisk relevant, er der desuden behov for at deltagerne har et nogenlunde ensartet niveau af sproglige og faglige færdigheder. Det kan være svært at opnå. En løsning, der har vist sig brugbar for at fylde holdene, er at give introduktionsforløbene en bredere profil, som dækker mange fagområder, så de kan inkludere flygtninge, som senere ønsker at specialisere sig inden for særlige uddannelser. En anden løsning er at tilbyde intensiv danskundervisning, før flygtningene starter på et IGU-forløb. Herved vil flygtningene kunne deltage på almindelige AMU-kurser sammen med etniske danske deltagere. Dette er dog kun muligt for de flygtninge som er mest ambitiøse og dygtige til dansk sprog.

For at kunne starte et IGU-forløb, skal der samles et minimum af deltagere fra det lokale/regionale opland til at kunne fylde et hold inden for en specifik erhvervsuddannelse på et specifikt niveau og på et specifikt tidspunkt. Det kræver en stor koordineringsindsats på tværs af kommuner, udbydere af uddannelser og virksomheder. Denne koordinering er dog ikke omfattet af den statslige regulering af IGU-forløbet, og opgaven er blevet håndteret forskelligt af forskellige kommuner og arbejdsgivere. Mange kommuner har ansat særlige flygtningekoordinatorer som kan løse denne opgave. Nogle steder indgår jobcentre i regionale samarbejder, så et jobcenter koordinerer kontakten mellem større virksomhederne og de øvrige jobcentre.

### **1.2.2. Proces: Økonomi og finansiering**

#### **Økonomi og finansiering**

IGU-forløbet er baseret på en økonomisk model, hvor omkostningerne deles mellem staten, kommunerne, virksomhederne og den flygtning, der indgår i et IGU-praktikforløb. Staten og kommunerne deler udgifterne for IGU-praktikanternes leveomkostninger under skoleopholdet i form af en integrationsydelse. Staten yder tilskud til arbejdsgiverne (ca. 40.000 kr.) for at udbyde IGU-praktikpladsen. Arbejdsgiverne betaler løn til

IGU-praktikanterne, når de er i den praktiske, virksomhedsrettede del af forløbet. Lønningerne til IGU-praktikanter fastsættes af arbejdsmarkedets parter for den enkelte branche og varierer i et vist omfang afhængig af branche og sektor. Uddannelsesinstitutionernes udgifter refunderes af staten i overensstemmelse med de gængse procedurer for aktivitetsbaseret finansiering. Selv om denne økonomiske model har forsøgt at opnå en bæredygtig balance for alle, har den alligevel vist sig at have to svagheder. Den ene gælder for erhvervsskolerne og den anden for flygtningene, der deltager i IGU-forløbet. Udfordringerne for erhvervsskolerne i forhold til at samle nok deltagere til et uddannelsesforløb er beskrevet i ovenstående.

For flygtningene starter lønniveauet for IGU-forløbet langt under halvdelen af mindstelønnen for uddannede voksne. Dette lave lønniveau har medvirket til at give IGU en lav status blandt især voksne flygtninge. Når de starter i IGU-praktik, vil de typiske have ekstra udgifter i form af transport, hvilket kan gøre det vanskeligt for dem at opretholde balancen i den personlige økonomi. Økonomiske problemer er derfor blandt de hyppigste årsager til, at flygtninge springer fra IGU-forløbet før tid. Nogle arbejdsgivere hæver lønniveauet over minimumslønnen for at fastholde IGU-praktikanterne. Andre arbejdsgivere tilbyder IGU-praktikanterne et regulært job og en regulær løn for at fastholde dem.

### 1.2.3. Output: Fravær og frafald / Uddannelsesbevis og anerkendelse på arbejdsmarkedet

#### Fravær og frafald

Andelen af deltagere som ikke fuldfører et påbegyndt IGU-forløb er omkring 30 %, hvilket dog også omfatter flygtninge, som ikke starter i et planlagt forløb. Der er peget på forskellige årsager til den manglende gennemførelse, og IGU-forløbene er tilrettelagt på mange forskellige måder for at øge gennemførelsen. På baggrund af praktiske erfaringer, kan der gives følgende anbefalinger til god praksis.

1. *Et godt match.* Flygtninge falder ofte fra på grund af "manglende motivation". Før opstart af et IGU-forløb bør flygtningen matches præcist med uddannelsen og virksomheden. Eftersom de fleste flygtninge har begrænset kendskab til det danske arbejdsmarked og de specifikke fag, kan de have gavn af at afprøve mulighederne inden for de forskellige fagområder. Gennem kortere praktikophold kan flygtningene og arbejdsgiverne lære hinanden at kende og afstemme deres forventninger, og flygtningene kan få erfaring med dansk arbejdskultur.

2. *Et passende lønniveau.* En hyppig årsag til at flygtningene springer fra er manglen på økonomiske incitamenter. Det lave lønniveau for IGU-praktikanter gør, at nogle føler sig udnyttede og dermed mister engagement. Den lave officielle IGU-løn giver flygtningene tilskyndelse til at stoppe og skifte til almindeligt ufaglært arbejde, inden de fuldfører IGU-forløbet. I nogle tilfælde tilbyder arbejdsgiveren IGU-praktikanten en almindelig ansættelseskontrakt, før forløbet er fuldført, for at forhindre at praktikanten skifter til et almindeligt arbejde hos en anden arbejdsgiver.

3. *Det rette niveau.* Misforhold mellem flygtningens kompetencer og de kompetencekrav som arbejdet stiller er en anden hyppig årsag til frafald. En grundig kompetencevurdering af flygtningens tekniske, sociale og sproglige færdigheder kan være med til at optimere matchningen mellem flygtningens kompetenceniveau og de krav, der stilles på jobbet og i uddannelsen. Et passende dansk niveau i den skolebaseret undervisning i forhold til deltagernes sprogfærdigheder er afgørende for, hvad flygtningen får ud af uddannelsen.

4. *Forebygge konflikter.* Uoverensstemmelser på arbejdspladsen kan opstå, når der ikke er opmærksom omkring kulturelle og sproglige misforståelser. Hvis arbejdsgiverne og flygtningene har adgang til en

ekstern mentor eller rådgiver, kan mindre uoverensstemmelser blive afklaret, før de vokser sig til uløselige konflikter, som resulterer i frafald eller afskedigelse af flygtningen.

5. *Forberedelse og involvering af medarbejderne.* I forbindelse med den praktiske undervisning er gode relationer til kollegaer alfa og omega for IGU-praktikanternes trivsel. For at øge muligheden for at flygtningene integreres socialt, bør det øvrige personale orienteres og involveres, før flygtningen ankommer. Medarbejderne kan eksempelvis udarbejde planer for deling af ansvaret for undervisningen og lave en buddy-ordning samt aftaler om støtte af IGU-praktikanten i forhold til spørgsmål om transport, arbejdstid m.m.

### **Uddannelsesbevis og anerkendelse på arbejdsmarkedet**

Når flygtningene (eller sammenførte familiemedlemmer) afslutter et IGU-forløb, modtager de et diplom, som beskriver indholdet af den uddannelse, de har gennemført. De modtager desuden beviser for de enkelte kurser og uddannelsesmoduler, de har gennemført i AMU-regi, hvis de opfylder læringsmålene. Hvis de ikke opfylder læringsmålene, vil de modtage et bevis for deltagelse i kurset. Indholdet af kurserne defineres i samarbejde med arbejdsmarkedets parter i de enkelte brancher og anerkendes bredt på arbejdsmarkedet.

IGU-forløbene foregår primært inden for brancher der har mange job, som kræver et mellem eller lavt færdighedsniveau. Det kan f.eks. være gartneri, landbrug, rengøring, hotel og restaurant, fødevarer, transport og handel. Inden for disse brancher er der mange usikre jobs, hvor kvaliteten af arbejdet ofte er lav (usikker beskæftigelse, skæve timer, lave lønninger, ringe grad af autonomi m.m.). Samtidig giver et IGU-forløb i disse brancher flygtninge med begrænsede danskfærdigheder og kortere jobtræning mulighed for at komme i arbejde. Også disse brancher kan tilbyde beskæftigelse af en rimelig kvalitet og til en rimelig løn. Det danske arbejdsmarked er generelt stærkt reguleret og velorganiseret med en lav grad af dualitet. I lighed med andre erhvervsuddannelser finder størstedelen af undervisningen i IGU-forløbet sted på arbejdspladsen. Praktikantene socialiseres ind i arbejdslivet og integreres på arbejdsmarkedet under uddannelsen. De skaber sociale netværk og bliver bekendt med de uformelle kanaler for jobtilbud.

IGU-forløbet har desuden den særlige kvalitet, at deltagerne har ret til medlemskab af en arbejdsløshedskasse, efter de har gennemført forløbet. Det giver dem ret til at modtage arbejdsløshedsunderstøttelse, som er en rettighed, modsat socialhjælp og integrationsydelsen. Dette bringer dem tættere på reel deltagelse i arbejdsmarkedet.



### 1.3. Uddannelse af flygtninge inden for rengøringservice

Job inden for rengøringservice er ofte nemt tilgængelige for flygtninge med et lavt uddannelsesniveau, men disse jobs er ofte uden de store karrieremuligheder eller mulighed for at kunne opgradere sine færdigheder. Traditionelt betragtes rengøring som arbejde for ufaglærte og kvindejob med lav status, hvor fagforeningerne står svagt, og hvor mange af de ansatte er ikke-vestlige udlændinge. Men de job, der udbydes inden for dette felt, kan dog også være velorganiserede, med fast ansættelse i faglærte fuldtidsjobs, der skaber karrieremuligheder for etniske minoriteter og flygtninge. Et godt eksempel på, hvordan uddannelse for flygtninge på dette område kan organiseres, ses i ISS, som samarbejder med en lang række andre aktører. Virksomhedens aktiviteter omfatter validering af tidligere læring, forberedende praktikforløb, mentorordninger og samarbejde på tværs af virksomheden i forhold til uddannelse af flygtningene.

Professionel rengøring er blevet en stor forretning som en vigtig del af det, som kaldes "facility services", som omfatter serviceydelser inden for rengøring, catering, reception, sikkerhed, køkken og erhvervsejendomme. Disse ydelser udgør et stadig stigende beskæftigelsesområde, som nu er dækket af arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelserne. Initiativet til at etablere disse uddannelsesforløb kommer fra arbejdsmarkedets parter, som ønsker at øge kvaliteten og statussen af rengøringsarbejde for såvel kunderne som de ansatte.

Det danskbaserede multinationale selskab ISS (International Service System) har mere end 7000 ansatte inden for denne sektor i Danmark. Virksomheden har en strategi om at levere specialiserede ydelser af høj kvalitet, som bygger på medarbejdernes færdigheder og engagement. Rengøringservice er ikke særligt attraktivt for danske unge, og omkring halvdelen af de ansatte hos ISS har en udenlandsk baggrund. I Danmark har virksomheden pt. ansatte fra mere end hundrede forskellige lande. ISS har gjort denne etniske og kulturelle mangfoldighed blandt de ansatte til en fordel som led i virksomhedens personaleledelse og rekrutteringspolitik. Virksomheden har en tydelig mangfoldighedspolitik som led i sin CSR-strategi, som også omfatter flygtninge.

Som følge af den store tilstrømning af flygtninge i 2015 deltog virksomheden i et nationalt topmøde arrangeet af regeringen med henblik på at engagere arbejdsmarkedets parter i integrationen af flygtninge. Efterfølgende har virksomheden taget imod 500 flygtninge i jobtræningsforløb i enten sine egne afdelinger eller hos samarbejdspartnere. I fortsættelse af denne praksis arrangerede virksomheden i 2017 den første IGU for 12 flygtninge i dens afdeling i Kalundborg. Uddannelsen er udformet i samarbejde med fagforeningen for dette fagområde.

Link: <http://www.sus-udd.dk/wp-content/uploads/6132-AUI-booklet-web.pdf>

#### 1.3.1. Input / Holdbar efterspørgsel efter uddannet arbejdskraft / Læringsmål og indhold / Adgang og adgangskrav / Støtteordning og koordinering

##### Holdbar efterspørgsel efter dette uddannelsesforløb

På grundlag af mere end 20 års erfaring har virksomheden etableret en særskilt afdeling, ISS CSR & Jobudvikling, som er specialiseret i inklusion, uddannelse og understøttende aktiviteter med henblik på at forbedre beskæftigelsen for personer på kanten af arbejdsmarkedet. Denne afdeling fungerer som mellemed mellem kommunerne, jobcentrene og andre virksomheder, som bidrager til inklusionen og



uddannelsen af personer udenfor arbejdsmarkedet. I 2017 blev mere end 1800 personer aktiveret på denne måde i en eller anden form for jobtræning eller uddannelsesforløb, hvoraf 80 % gennemførte. Disse uddannelsesaktiviteter involverer et stort netværk bestående af mere end 1000 samarbejdende virksomheder. Et eksempel på dette er en produktionsvirksomhed, som ejes af en fond, der har som sin mission at yde social støtte til lokalsamfund. Denne virksomhed har påtaget sig at undervise en syrisk flygtning, som er ansat af ISS og placeret her i samarbejde med det lokale jobcenter. Flygtningen startede i praktik hos ISS, hvor han lærte om rengøringservice og lærte dansk. Efterfølgende fik han et almindeligt job hos ISS som serviceassistent. På denne måde bruger ISS sin specialviden om social inklusion og beskæftigelsesorienteret resocialisering og tager det formelle ansvar for flygtningen, mens den samarbejdende virksomhed står for oplæringen.

### Læringsmål og indhold

I følge lovgrundlaget for IGU er det den enkelte arbejdsgiver og flygtningen som i samarbejde fastlægger læringsmålene. ISS samarbejder dog med fagforeningen på dette område, og uddannelsen har et bredere sigte end at opnå virksomhedsspecifikke kvalifikationer. På skoledelen af uddannelsen kombineres sprogundervisning med standardkurser fra AMU. Disse kurser er bredt anerkendte på arbejdsmarkedet og bidrager til at øge flygtningenes beskæftigelsesmuligheder. Kurserne er jævnt fordelt henover den 2-årige uddannelsesperiode. Lige som andre erhvervsuddannelser veksler IGU-forløbet mellem perioder på skolebænken og praktik i en virksomhed. Denne vekslen er med til at understøtte forbindelsen mellem teori og praksis for deltagerne. I perioder med skoleundervisning er halvdelen af dagen afsat til erhvervsrettet undervisning, mens den anden halvdel er afsat til danskundervisning rettet mod det specifikke fagområde. Undervisningsplanen omfatter sikkerhed, hygiejne og generel viden, der kan være med til at skabe faglig stolthed omkring rengøringsarbejde. <https://samarbejdsnaevnet.dk/index.php?id=75>

### Adgang og adgangskrav

Det er af forskellige årsager meget vanskeligt for flygtninge at få adgang til det almindelige EUD-system. For det første udgør adgangskravet om danskfærdigheder en barriere – selv for unge etniske danskere. For det andet, skal eleverne sikre sig en praktikaftale med en arbejdsgiver, da erhvervsuddannelserne er organiseret som lærlingeuddannelser. For det tredje har de fleste flygtninge et handicap rent kvalifikationsmæssigt, da de ikke kender til de danske normer for arbejde med en striks tidstruktur, høje krav til kvalitet, kommunikation, selvstændighed m.m. For det fjerde har flygtningene ringe kendskab til de muligheder og vilkår, der gælder, for de fag og arbejdsområder, der ligger i erhvervsuddannelserne. De oplever derfor, at det er svært at træffe et kvalificeret valg af en erhvervsuddannelse, som matcher deres interesser og evner. På grund af disse barrierer har de fleste flygtninge behov for længere forberedende forløb, før de har udsigt til at kunne starte på en almindelig erhvervsuddannelse, som de også kan gennemføre.

ISS har udviklet et forberedende erhvervsrettet forløb for alle flygtninge, der ønsker at komme på den 2-årige IGU. Flygtningenes kompetencer, tidligere uddannelse og interesser bliver valideret, før de starter på det forberedende forløb. ISS tilbyder tidlig kompetencevurdering af flygtningene, som foregår mens de stadig befinder sig på asylcentre, og før de overføres til kommunerne. Når de er kommet til en kommune, kan de deltage i et forberedende forløb på 15 uger, hvor de vil deltage i vurderingssamtaler, skoleundervisning og jobtræning på en arbejdsplads sammen med almindelige ansatte. I løbet af dette forløb vil de få erfaring med både mulighederne og kravene inden for fagområdet.

I forbindelse med vurderingerne undersøges deres tidligere uddannelse og motivation for at skabe et godt match mellem den enkelte flygtning og praktikforløbet i en virksomhed. På det første kursus havde ISS 32 deltagere på et forberedende forløb, hvoraf 16 fortsatte på IGU. Mere end halvdelen af dem, der ikke fortsatte på IGU, fik efterfølgende beskæftigelse. ISS fremhæver, at de forberedende praktikforløb er vigtige for at opnå et godt match mellem virksomheden og flygtningen og for at sikre høje gennemførelsesprocenter i erhvervsuddannelser for flygtninge.

### **Støtteordning og koordinering**

Alle de flygtninge, som tager en uddannelse hos ISS, har en mentor, som støtter dem i at håndtere de mange udfordringer under hele forløbet. Mentorerne forberedes til opgaven via en intern jobmentorordning. Mentoren kan være en vejleder eller en erfaren kollega, som vejleder og støtter flygtningen som led i integrationsprocessen. Mentoren fungerer desuden som rollemodel og som rådgiver for flygtningen. Mentorordningen betragtes som afgørende for en hurtig og vellykket inklusion af flygtningen i virksomheden og i det sociale miljø på arbejdspladsen. Mentorerne kan skabe grundlaget for en gnidningsfri integration og effektiv oplæring af flygtningen. De kommunale jobcentre kan yde økonomisk støtte til interne mentorer. Mentoren har den daglige kontakt med flygtningen under uddannelsen for at sikre, at der tages hånd om spørgsmål og vanskeligheder på et tidligt stadie, før de vokser sig for store og skaber en konflikt eller betyder, at flygtningen springer fra.

### **1.3.2. Proces: Økonomi og finansiering**

#### **Økonomi og finansiering**

Kommunerne har det primære økonomiske ansvar for integrationen af flygtningene. Det statslige refusionssystem giver dem et stærkt incitament til at få flygtningene hurtigt i arbejde. ISS CSR & Jobudvikling indgår i et tæt samarbejde med mere end 30 kommunale jobcentre, som finansierer virksomhedens aktiviteter i forhold til at forberede, uddanne og vejlede flygtningene, så de kan komme ind på arbejdsmarkedet. Virksomheden betaler løn til flygtningene på IGU-forløbet og modtager økonomisk støtte fra staten for hver enkelt deltager. På den måde deler IGU-ordningen uddannelsesomkostningerne mellem alle de primære interessenter. I det specifikke IGU-projekt med Kalundborg Kommune foregår det ISS's integrationsarbejde som en udbygning af det eksisterende samarbejde mellem kommunen og ISS som privat serviceudbyder.

### **1.3.3. Output: Fravær og frafald**

#### **Fravær og frafald**

Frafaldet i de forberedende forløb er lav som følge af mentorordningen og det velorganiserede samarbejde mellem de forskellige interessenter. I modsætning hertil var der en lav andel der gennemførte den første integrationsgrunduddannelse i ISS, på trods af mentorordningen. I det første IGU-forløb fuldførte blot 5 ud af 16 deltagere hele forløbet. Jobcentre betragter dog det meste af dette frafald som positivt, da det skyldes at deltagerne stopper deres IGU-forløb og skifter til ordinært arbejde. De fleste deltagere er ivrige efter at blive økonomisk uafhængige og foretrækker at erstatte den lave IGU-løn med en normal løn. Elever, som afslutter IGU-forløbet før tid, får et bevis for de moduler, de har fuldført under arbejdsmarkedsuddannelsen.

## 1.4. Midtvask – flygtninges vej til en ordinær erhvervsuddannelse

Personalet på det store vaskeri *Midtvask* omfatter et stort antal etniske minoriteter. For denne gruppe etablerede virksomheden for seks år siden en skræddersyet erhvervsuddannelse med integreret danskundervisning. Uddannelsen kombinerer jobtræning og skoleundervisning samt danskundervisning både på skolen og på arbejdspladsen. Kompetencekravene inden for vaskeribranchen er stigende som følge af højere kvalitetskrav og automatisering. Der forventes en mangel på faglært arbejdskraft, og virksomheden er bekymret for de fremtidige muligheder for at rekruttere velkvalificerede medarbejdere. Virksomheden har derfor engageret sig i oplæring og uddannelse af flygtninge.

I 2013 organiserede virksomheden det første erhvervsuddannelsesforløb med danskundervisning for medarbejdere i samarbejde med en erhvervsskole. Siden da har virksomheden organiseret to yderligere forløb med stor succes, og i 2018 havde omtrent halvdelen af de 180 medarbejdere gennemført erhvervsuddannelsen. Gennemførelsesprocenten for uddannelsen er meget høj (95 %). I 2017 udvidede virksomheden uddannelsesaktiviteten, så den også omfatter flygtninge.

Ved at medtage flygtninge i sit uddannelsesprojekt, giver Midtvask dem mulighed for at uddanne sig til faglærte med gode muligheder for fremtidig ansættelse i virksomheden eller i andre virksomheder. Uddannelsesprojektet kræver en grundig forberedelse og udvælgelse af deltagerne for at optimere deres muligheder for at gennemføre. Midtvask modtog Integrationsprisen af Dansk Flygtningehjælp i 2016. Link til projektet <https://www.youtube.com/watch?v=Vhul6gF6QLs> inkluderer besøget fra FN's Højkommissær, som ønskede at lære mere om projektet med at integrere flygtninge.

Uddannelsen af flygtninge hos Midtvask udmærker sig på flere forskellige områder. For det første har uddannelsesprojektet et langsigtet perspektiv, som gør det muligt for flygtningene at gå fra den forberedende uddannelse via IGU til gennemførelse af en ordinær erhvervsuddannelse. For det andet omfatter projektet et tæt samarbejde mellem seks virksomheder, en erhvervsskole, en sprogskole og en række kommunale jobcentre. Projektets succes skyldes ikke mindst den gode koordineringsindsats disse aktører imellem. For det tredje kombineres undervisningen af flygtningene med undervisning af virksomhedens øvrige medarbejdere, hvilket i høj grad styrker integrationen af flygtningene.

### 1.4.1. Input: Adgang og adgangskrav / Holdbar efterspørgsel efter dette uddannelsesforløb / Støtteordning og koordinering

#### Adgang og adgangskrav

På grund af adgangskravene er det vanskeligt for flygtningene at få adgang til de almindelige erhvervsuddannelser. For at blive optaget skal flygtningene mindst have hvad der svarer til 02 i matematik og dansk ved folkeskolens afgangsprøve. For at sikre et vellykket praktikforløb skal flygtningene desuden være fortrolig med dansk arbejdskultur. De skal derudover være klar til at træffe et kvalificeret valg af en specifik erhvervsuddannelse. Flygtningene har derfor ofte brug for grundig forberedelse, før de kan starte på og fuldføre en almindelig erhvervsuddannelse. Det særlige ved uddannelsesprojektet for flygtninge hos Midtvask er, at man har opdelt denne forberedelsesproces i tre trin. Processen starter med et forberedende praktikforløb, fortsætter med IGU-forløbet og slutter med et almindeligt erhvervsuddannelsesforløb. Ikke alle deltagere gennemgår alle trin, da de samlet varer fire til fem år.

På det første trin som typisk varer tre måneder, er flygtningene i et praktikforløb på deltid, hvor de arbejder i virksomheden, samtidig med at de modtager intensiv danskundervisning på arbejdspladsen. Dette praktikophold giver virksomheden og deltageren mulighed for at afklare deres fremtidige samarbejde. På det andet trin ansættes flygtningene som praktikanter i det særlige 2-årige IGU-forløb for flygtninge.

Flygtningen underskriver ved starten på IGU-forløbet en ansættelseskontrakt og en uddannelsesaftale med virksomheden, og der udarbejdes en skriftlig uddannelsesplan. Denne plan omfatter 20 ugers skoleundervisning samt 1½ års praktik på arbejdspladsen under opsyn af en mentor. Kurserne på skolen omfatter både teknisk-erhvervsrettede fag, almene fag og danskundervisning. Deltagerne får løn af virksomheden under praktikforløbet og et bevis fra erhvervsskolen, når de har fuldført uddannelsen. På det tredje trin har flygtningene mulighed for at gennemføre en almindelig 2-årigt erhvervsuddannelse til industrioperatører sammen med de øvrige medarbejdere fra Midtvaske og de samarbejdende virksomheder.

### **Holdbar efterspørgsel efter dette uddannelsesforløb**

Det tætte samarbejde mellem de seks virksomheder og de involverede kommuner sikrede stor efterspørgsel efter dette EUD-forløb blandt flygtninge. Det er ofte en udfordring at organisere erhvervsuddannelse for flygtninge, da antallet af flygtninge i de enkelte kommuner og brancher er for lille til at kunne fylde et helt kursus og dermed til at finansiere undervisningen. Det hænger sammen med at flygtninge fordeles jævnt mellem kommunerne, når de får opholdstilladelse. Samtidigt udgør flygtninge en ret uensartet gruppe (med hensyn til alder, tidligere uddannelse, forudsætninger, interesser m.m.). Dette står i kontrast til behovet for et nogenlunde ensartet niveau blandt uddannelsesdeltagerne for at sikre, at undervisningen bliver effektiv. Midtvaske alene var ikke i stand til at samle nok deltagere til et særligt uddannelsesforløb for flygtninge på baggrund af den model, der tidligere var blevet udviklet for virksomhedens almindelige medarbejdere. Virksomheden var nødt til at få andre virksomheder med på vognen.

I 2015 fik Midtvaske fem andre regionale virksomheder med i et fælles uddannelsesprojekt, som også omfattede en erhvervsskole og en sprogskole. De seks virksomheder udviser alle stort engagement i oplæring og uddannelse af deres medarbejdere. De bekymrer sig desuden alle om mulighederne for at kunne rekruttere faglært arbejdskraft i fremtiden. Ved at gå sammen, kunne virksomhederne skabe et skræddersyet 2-årigt forløb for flygtninge.

### **Støtteordning og koordinering**

For at sikre alle de involverede interessenters fortsatte engagement etablerede de et strategisk netværk, som hver anden-tredje måned afholder regelmæssige møder for de personaleansvarlige og andre nøglepersoner i virksomhederne. Dette var vigtigt for at kunne håndtere nogle af de problemer, der opstod under vejs i processen, før de blev kritiske. Projektet havde desuden mulighed for at ansætte en ledende medarbejder hos Midtvaske i en koordinerende stilling, som kunne tage hånd om de problemer, som flygtningene oplevede. Denne koordinator gav flygtningene støtte i forbindelse med økonomiske og juridiske spørgsmål, transport, familieforhold og kontakt til andre professionelle. Det var desuden en stor fordel for samarbejdet, at der allerede var etableret gensidig tillid mellem erhvervsskolen, sprogskolen og Midtvaske i årene fra 2013 frem til flygtningene startede i 2016.

## **1.4.2. Proces: Læring af sprog og kultur / Valg af undervisningsmetoder**

### **Læring af sprog og kultur**

I uddannelsesprojektet kombinerede virksomhederne undervisning af flygtninge med undervisning af andre medarbejdere. Dermed lykkedes de med at forbedre flygtningenes indlæring af dansk og kultur betydeligt. Ved at organisere forløbet på denne måde løste virksomhederne et problem med personalemangel i forbindelse med ekstern uddannelse. Når virksomhederne ønsker at opdatere deres medarbejders

kompetencer, står de over for en udfordring med at bemande produktionsprocessen, når nogle af medarbejderne deltager i ekstern uddannelse.

Dette kan skabe store problemer for mellemledere og de andre medarbejdere. Midtvask og de andre samarbejdende virksomheder løste denne udfordring ved hjælp af en innovativ organisationsmodel. For hver almindelig medarbejder, som startede på erhvervsuddannelsen, ansatte virksomhederne en flygtning, som kunne erstatte medarbejderen. Hver af de deltagende virksomheder dannede to små teams bestående af en dansk medarbejder og en flygtning. De to teammedlemmer deltog sammen i erhvervsuddannelsen. Når de tog afsted til erhvervsskolen, blev de erstattet af et andet team på arbejdspladsen. Det betød, at arbejdsstyrken forblev stabil, da de to teams skiftedes til at tage på kursus og at være på arbejde. Denne model øgede samtidigt muligheden for social læring og inklusion for flygtningene i virksomhederne.

### Valg af undervisningsmetoder

Flygtningene har fordele af at lære gennem praksis på arbejdspladsen, hvor mundtlige instruktioner kan kombineres med en praktisk demonstration af færdigheder. Flygtningene har dog også brug for skoleundervisning for at kunne forbedre deres almene kompetencer. Det kan være en stor udfordring for elever i erhvervsuddannelserne at forbinde deres læring i skolen med praksis på arbejdspladsen. Dette er især et problem i forløb, hvor deltagerne er væk fra arbejdspladsen i længere perioder. Midtvasks uddannelsesprojekt tog hånd om dette problem på to måder.

For det første deltog flygtningene og de andre medarbejdere ikke i forløbet alene, men i par. Eftersom de var to medarbejdere, der tog på det samme kursus, var det nemmere for dem at overføre deres nye viden til arbejdspladsen efterfølgende. For det andet blev EUD-forløbet organiseret med korte skoleperioder, typisk kun af en uges varighed. De hyppige skift mellem læring på arbejdspladsen og på skolen gjorde det nemmere for deltagerne at knytte den skolebaserede undervisning sammen med den daglige praksis på arbejdspladsen. Vejlederne på arbejdspladsen var desuden i stand til at hjælpe medarbejderne med at anvende den læring, som de havde fået på det eksterne kursus, i deres arbejde.

### 1.4.3. Output: Uddannelsesbevis og anerkendelse på arbejdsmarkedet

#### Uddannelsesbevis og anerkendelse på arbejdsmarkedet

Når erhvervsuddannelsen er færdig, skal deltagerne bestå en afsluttende eksamen for at kunne få et uddannelsesbevis (svendebrev). Beviset er anerkendt på tværs af de tilknyttede brancher, og arbejdsløshedstallene for dem, der har bestået forløbet, er meget lave (2018: 1 %). Dette indikerer, at forløbet giver eleverne brede grundlæggende kompetencer, som matcher de aktuelle krav i branchen. Virksomhedens uddannelsesprojekt bygger på det ordinære 2-årige erhvervsuddannelsesforløb til industrioperatør, der giver en lang række kompetencer inden for automatiserede procesindustrier (fødevarer, kemi, plastik m.m.). Forløbet er udviklet og styres af det nationale faglige udvalg, hvor arbejdsgivere og fagforeninger samarbejder om at styre og udvikle erhvervsuddannelser for branchen. Forløbet er anerkendt af staten og er en del af det nationale system af erhvervsuddannelser med standarder for læreplaner, eksamener og kvalitetsstyringsprocedurer. Når deltagerne får bevis på deres faglige kompetencer, forbedrer det stærkt flygtningenes muligheder for at komme i arbejde sammenlignet med flygtninge, som kun opnår virksomhedsspecifikke færdigheder gennem oplæring på arbejdspladsen. Når flygtningene har færdiggjort uddannelsesforløbet, har de gode muligheder for at blive ansat i den uddannende virksomhed, da rekruttering er den primære drivkraft bag virksomhedernes engagement.



## 1.5. Branchepakker i kommunalt regi

Når flygtninge får asyl, overgår ansvaret for deres boligforhold, underhold, beskæftigelse og undervisning til kommunerne. Roskilde Kommune har prioriteret dette ansvar højt politisk og har lanceret adskillige vellykkede uddannelsesprojekter for flygtninge og deres familier. Efter den store tilstrømning af flygtninge i 2015 var Roskilde Kommune hurtig til at indføre nye uddannelsestiltag for flygtninge i samarbejde med private virksomheder og uddannelsesudbydere. Et af de vigtigste formål med disse tiltag er at skabe beskæftigelsesmuligheder for flygtningene. Disse uddannelsestiltag kaldes *branchepakker* og benyttes i dag af de fleste kommuner. De udspringer af en reform af integrationsloven i 2016, som gav kommunerne et stærkt økonomisk incitament til at hjælpe flygtningene hurtigt ud på arbejdsmarkedet, i praktik (jobtræning) eller i gang med uddannelsesforløb. Branchepakkerne er udviklet for at støtte denne målsætning. Der er udviklet branchepakker inden for mange forskellige områder som for eksempel handel, kantine og fødevarer, rengøring og tøjvask, lager og logistik samt børnepasning. Branchepakker kan planlægges meget fleksibelt for det enkelte område, men de bygger på en række fælles principper. De er målrettet gruppen af flygtninge med ringe eller ingen formel uddannelse ud over den obligatoriske grundskole, hvilket omfatter cirka halvdelen af alle flygtning og deres sammenførte familier i Danmark. De er målrettet mod brancher med gode beskæftigelsesmuligheder for udlændinge med lavt uddannelsesniveau. Forløbene er korte (6-12 måneder) og prioriterer jobtræning, danskundervisning og kortere kurser i AMU-regi. Formålet med forløbene er at sikre, at flygtningene kommer i almindeligt arbejde eller fortsætter på en erhvervsuddannelse, eksempelvis i et IGU-forløb.

Den følgende case beskriver to eksempler fra Roskilde Kommune: et for hotel- og restaurationsbranchen og et for transportsektoren. Kommunen har indgået i et langsigtet samarbejde med BC Hospitality Group, et stort hotel- og conferencecenter. Virksomheden har en stærk CSR-politik, som fremmer mangfoldighed og social inklusion, og som anser bæredygtighed som en konkurrencefordel. Virksomheden blev i 2018 tildelt Københavns Erhvervspris for CSR og bæredygtighed. Virksomheden betragter flygtninge som en potentiel ressource for at kunne dække virksomhedens fremtidige behov for arbejdskraft. Det langsigtede og tætte samarbejde mellem kommunen og virksomheden er en af forklaringerne på at tiltagene har været vellykkede. Samarbejdet har muliggjort en fælles afstemning af forventninger og udvikling af en åben dialog og tillid parterne imellem. Link: <http://uim.dk/filer/nyheder-2018/integrationskit.pdf>

Roskilde Kommunes uddannelsesforløb for *transportsektoren* er et andet eksempel på et målrettet brancheforløb for flygtninge. Transportsektoren oplever aktuelt stor efterspørgsel efter veluddannede lastbilchauffører. Kommunen har iværksat et uddannelses- og integrationsprojekt for denne sektor i samarbejde med ni private transportvirksomheder og et vikarbureau, som står for uddannelsen og udbuddet af chauffører til transportsektoren. Samarbejdet inkluderer desuden en udbyder af sprogundervisning samt en privat udbyder af erhvervsuddannelse inden for transport. Link: <https://dit-roskilde.dk/2018/03/flygtninge-i-chauffoerskole/>

### 1.5.1. Input: Holdbar efterspørgsel efter dette uddannelsesforløb / Læringsmål og indhold / Støtteordning og koordinering / Adgang og adgangskrav

#### Holdbar efterspørgsel efter dette uddannelsesforløb

Branchepakkerne sigter mod lokale brancher med gode beskæftigelsesmuligheder for flygtninge. Disse er industrier med mange stillinger ude af de store krav til uddannelse, som er tilgængelige for flygtninge med begrænset formel uddannelse. De fleste flygtninge ønsker at blive økonomisk uafhængige og anerkendt som aktive samfundsborgere. Det er vigtigt for deres engagement, at uddannelsen sikrer gode

beskæftigelsesmuligheder. Dette er også vigtigt for kommunerne, som står for den økonomiske støtte til flygtningene. De målrettede branchetiltag giver relevante og specifikke færdigheder og har vist sig at være meget effektive i forhold til at få flygtninge ind på arbejdsmarkedet i vækstperioden efter 2016.

Samtidig med at de udvalgte brancher tilbyder mange jobmuligheder, har de også mange midlertidige og usikre jobs, hvor flygtningene kan være i en udsat position, næste gang der indtræder en økonomisk nedgang. Tiltagene indebærer således en risiko for at flygtningene placeres i jobs uden udviklingsmuligheder, og hvor der er få muligheder for kompetenceudvikling eller en karriere. Selv ufaglærte jobs kan dog udmærket udgøre skridt på vejen til en god og sikker beskæftigelse. Også i ufaglærte jobs kan flygtningene udvikle deres danskfærdigheder, udbygge deres erhvervskompetencer og skabe bredere sociale netværk. For alle, der er nye på arbejdsmarkedet, er den største udfordring at få det første almindelige job. Det er hvad flygtningene tilbydes med branchepakkerne. Når først de har krydset denne første forhindring, vil de normalt have nemmere adgang til det næste job. Beskæftigelsesmulighederne i transportsektoren og hotel- og restaurationsbranchen ser lyse ud, da begge forudser stigende efterspørgsel efter arbejdskraft i de kommende år.

Samarbejdet mellem BC Hospitality Group og kommunen fortsætter, og i 2019 vil det omfatte rekruttering og oplæring af et stort antal flygtninge med henblik på at øge antallet af medarbejdere på hotellerne. På transportuddannelsen får flygtningene kørekort til lastbil og omfattende jobtræning, hvilket giver dem gode muligheder for at få ansættelse i en sektor, der oplever stigende mangel på arbejdskraft.

### Læringsmål og indhold

Branchepakkerne er opbygget med en trappemodell mod stadig højere læringsmål. Et typisk forløb starter med et bredt introduktionskursus, hvor flygtningene introduceres til mulighederne og kravene i forskellige jobtyper. Dette gør det muligt for flygtningene at træffe et kvalificeret valg og at afprøve deres evner i forhold til de krav, der stilles inden for en given branche. Flygtningenes kompetencer bliver vurderet under kursusforløbet, og de introduceres til arbejdsmarkedssystemet og arbejdskulturen i Danmark. Det næste skridt består af perioder med jobtræning kombineret med sprogundervisning skiftevis med kursusmoduler i AMU-regi. For hvert branchepakke er der fastsat en række specifikke læringsmål (beskrives i et "kompetencekort"). Disse kompetencekort bruges til at vurdere flygtningens fremskridt under forløbet fra introduktionsniveau over grundniveau til specifikke kompetenceniveauer. Forløbene kombinerer perioder med skoleundervisning, praktisk jobtræning og danskundervisning på et stadigt stigende niveau. Under forløbet skifter flygtningene fra jobtræning på deltid i ubetalte praktikophold til støttet fuldtidsbeskæftigelse med det formål at forberede dem på fuldtidsarbejde under normale forhold efter den sidste praktikperiode. Længden og antallet af praktikophold er forskellig afhængigt af den enkelte flygtnings udvikling og fremskridt.

Roskilde Kommunes *hotel- og restaurationsforløb* blev organiseret som en 'Jobskole' for i første omgang 29 flygtninge. Forløbet bestod af seks måneders danskundervisning på arbejdspladsen kombineret med jobtræning inden for tre områder: køkken, teknisk bistand og facility services. I forbindelse med det første initiativ fuldførte 18 af deltagerne forløbet, og heraf fik 10 ansættelse i virksomheden, mens syv startede på et IGU-forløb. Virksomheden værdsætter at den gennem forløbet får adgang til en gruppe højt engagerede medarbejdere. Alle flygtninge får en mentor, som kan støtte deres udvikling og læring under forløbet. Efter de har fuldført forløbet, iværksætter kommunen opfølgende initiativer for at øge flygtningenes fastholdelse på arbejdsmarkedet (mentoring, rådgivning).



Roskilde Kommunes *transportforløb* omfatter kurser i AMU-regi kombineret med danskundervisning, der er skræddersyet til transportsektoren og har målrettet fokus på at lære dansk hverdagsprog. Undervisningen kaldes for "turbo transportdansk", hvilket indikerer, at det er intensiv undervisning som lægger vægt på det særlige fagsprog, som chauffører anvender. Deltagerne modtager intensiv sprogundervisning integreret med erhvervsrettet uddannelse, hvor sidstnævnte er opbygget, så der er en lærer, der taler arabisk og en anden, der taler dansk. Planlægningen af branchepakkerne bygger på samarbejde med en sprogskole, hvis undervisere har kendskab til fagsproget inden for sektoren. Den tredje partner i uddannelsesprojektet er en uddannelsesudbyder, som også leverer vikarer til sektoren. Denne virksomhed organiserer praktisk undervisning for flygtningene i samarbejde med de involverede transportvirksomheder. Undervisningsplanen på uddannelsesforløbet omfatter national og europæisk regulering af transportområdet, herunder sikkerhedsregler, sociale krav og organisering på arbejdsmarkedet.

### **Støtteordning og koordinering**

Grundelementet i branchepakkerne er jobtræning og oplæring via praktikophold i virksomheder. Praktikophold kan være udfordrende for flygtninge med begrænsede danskfærdigheder og begrænset kendskab til dansk arbejdskultur. Et vellykket praktikophold afhænger derfor i høj grad af vejledning, støtteordninger og mentorordninger. I hotel- og restaurationsforløbet er hotelvirksomhedens mentorordning afgørende for at fastholde flygtningene under forløbet.

Alle flygtninge har en mentor, som er en medarbejder i afdelingen eller i arbejdsteamet. Mentoren overvåger og støtter flygtningen i samarbejde med en leder med henblik på at sikre vedkommendes trivsel. En ansvarlig fra personaleafdelingen vejleder og støtter implementeringen af mentorordning og praktikophold. Andre medarbejdere deltager i den faglige undervisning af flygtningene, og mentoren understøtter flygtningens inddragelse i de uformelle fællesskaber på arbejdspladsen. Mentoren kan også kunne yde støtte og rådgivning i forbindelse med de forskellige udfordringer, som flygtningene har i forhold til at opbygge et liv i et nyt land.

Nogle af disse udfordringer falder dog uden for mentorernes kompetenceområde. Derfor har Roskilde Kommune ansat to medarbejdere, en sagsbehandler og en projektleder, som arbejder som mentorer på fuld tid på de hoteller, som har flygtninge i praktik. Det betyder, at de er på stedet og nemt tilgængelige for både flygtningene i praktik og for lederne. Deres tilstedeværelse og jævnlige kontakt med flygtningene forhindrer at små udfordringer vokser sig til store.

Tidligere har virksomheden oplevet manglende støtte fra andre kommuner, når først flygtningene var startet i et praktikforløb i virksomheden. Desuden kan virksomheden have svært ved at finde ud af hvilken afdeling i kommunen, der skal tage hånd om de forskellige udfordringer. Den mentorordning som organiseres af Roskilde Kommune, tager hånd om disse udfordringer. Mentorerne hjælper med en bred vifte af problemer og sørger for at kontakte andre fagfolk, hvis det skulle være nødvendigt. De kommunale mentorer kan hjælpe med at løse udfordringer, der relaterer til familien, privatøkonomi, bolig, transport, lægehjælp m.m., som kan bringe flygtningenes fortsatte deltagelse i forløbet i fare. Den kommunale projektleder taler desuden arabisk og kan hjælpe med at tolke, hvis der skulle opstå sprogproblemer.

### **Adgang og adgangskrav**

Det er afgørende for et vellykket integrationsprogram er at skabe det rette match mellem de deltagende flygtninge og uddannelsesforløbet. For at sikre at flygtningenes interesser og evner matcher med kravene i integrationsprogrammet har Roskilde Kommune udarbejdet detaljerede retningslinjer for denne proces.

Når flygtningene ankommer, gennemgår de en screeningsproces og en realkompetencevurdering af deres tidligere uddannelse og aktuelle kompetencer. Dette omfatter alle former for formel uddannelse og kvalifikationer, sprogfærdigheder samt uformel læring og erfaring, fysiske evner samt flygtningens præferencer i forhold til arbejde og uddannelse. Denne validering bygger på samtaler med flygtningen og dokumenter fra Udlændingestyrelsen, Dansk Røde Kors m.m. desuden er forskellige web-baserede værktøjer til at kortlægge færdigheder og kompetencer via dialog-baserede metoder tilgængelige for realkompetencevurderingen.

Andre kommuner benytter AMUs tilbud om individuel kompetencevurdering til at vurdere og anerkende flygtninges kompetencer, hvilket også omfatter praktiske test, hvor flygtningene kan vise deres færdigheder. Alle oplysningerne fra realkompetencevurderingen registreres og opdateres regelmæssigt sammen med oplysninger om uddannelsesplaner eller aftaler om undervisning og arbejde.

I *hotel- og restaurationsforløbet* samarbejdede Roskilde Kommune og hotelvirksomheden om at screene og udvælge mulige deltagere blandt flygtningene. Efterfølgende gennemførte virksomheden individuelle samtaler med alle de udvalgte ansøgere. Det tætte samarbejde mellem kommunen og virksomheden om at matche og afstemme de fælles forventninger må betragtes som nøglen til forløbets succes.

I *transportforløbet* blev de ansøgende flygtninge nøje screenet og udvalgt gennem en omfattende proces, hvori både arbejdsgivere og kommunen deltog. Selv om jobbet som lastbilchauffør traditionelt er et mandefag, deltager der både mænd og kvinder i forløbet. Dette er vigtigt, da beskæftigelsesfrekvensen blandt kvindelige flygtninge er væsentlig lavere end blandt mandlige flygtninge. Deltagerne opfyldte ikke sprogkravet i forhold til at tage et almindeligt chaufførkursus. De blev prioriteret på grundlag af deres motivation for at blive chauffører. Arbejdsgiverne prioriterede flygtninge, som udviste engagement og motivation. Erhvervsvejlederne på transportskolen har tætte forbindelser til transportvirksomhederne og understøtter arbejdet med at matche flygtningene med de virksomheder, der er på udkig efter faglærte chauffører.

### 1.5.2. Proces: Økonomi og finansiering

#### Økonomi og finansiering

Beregninger af omkostningerne ved branchepakker og af de besparelser, der opnås gennem en bedre beskæftigelsesfrekvens, viser at det kan betale sig for kommunerne at investere i disse forløb. Forløbene finansieres primært af kommunerne der har ansvaret for flygtningene. Den statsstøtte, som kommunerne modtager for flygtningene, giver dem et stærkt økonomisk incitament til at hjælpe flygtningen i arbejde.

De aktuelle projekter udgør en væsentlig udgift for Roskilde Kommune, da de er skræddersyede til denne specifikke gruppe af flygtninge. Det er imidlertid økonomisk rentabelt, da flertallet af de deltagende flygtninge kan forventes at komme i arbejde, når de har gennemført kurset. Det skyldes det tætte samarbejde mellem kommunen og virksomhederne. Når flygtningene uddannes under deres praktikophold i disse virksomheder, opnår de mange virksomhedsspecifikke færdigheder, som virksomhederne sætter pris på.

### 1.5.3. Output: Uddannelsesbeviser og anerkendelse på arbejdsmarkedet

#### Uddannelsesbeviser og anerkendelse på arbejdsmarkedet

Ligesom andre branchepakker er de to ovenstående forløb opbygget på grundlag af almindelige kurser i arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU). Hvis kurserne består får deltagerne kursusbeviser, der anerkendes generelt på arbejdsmarkedet, eftersom arbejdsmarkedets parter er med til at fastsætte målene med og indholdet af kurserne. Nogle af kurserne omfatter tilpasset sprogundervisning, som er integreret med den praktiske undervisning og er målrettet flygtninge og indvandrere. I transportforløbet får deltageren kørekort til lastbil og eventuel også særlige fragtcertificeringer, som anerkendes på arbejdsmarkedet. Den afsluttende eksamen foregår på dansk, men deltagerne kan betale for at få en arabisk tolk med til eksamen. Da arbejdsgiverne i transportsektoren har svært ved at tiltrække faglærte chauffører, har deltagerne i dette forløb gode muligheder for få ansættelse, når de har gennemført forløbet.

## 2. Fem eksempler på god praksis i Tyskland

### 2.1. BEF Alpha

Uddannelsesåret for voksne flygtninge (BEF Alpha) giver deltagerne et vigtigt fundament for integration i arbejdsmarkedet og samfundet. Under året organiseres moduler i læsefærdighed og sprogunderstøttelse, faglig orientering, hverdagskompetence, grundlæggende politisk dannelse, ligestilling og praktikophold.

BEF Alpha er rettet mod personer med ringe eller ingen viden om det latinske alfabet og det tyske sprog. De kan dermed opnå de grundlæggende forudsætninger for uddannelse eller deltagelse i en fortsat læring eller til at tage skridt ind på arbejdsmarkedet. Institutioner for videreuddannelse, så som voksenuddannelsescentre, Kolping Uddannelse og Arbejde, Det Internationale Forbund og uafhængige organisationer organiserer det såkaldte faglige kompetenceår i samråd med Undervisningsministeriet Baden-Württemberg.

Tilbuddet er rettet mod flygtninge, der normalt er i alderen mellem 20 og 35 år, og det er ligeledes rettet mod kvinder med børn. Projektet omfatter undervisning i 28 timer om ugen, hvoraf 16 til 18 timer er i læsefærdigheder og sprogræning, 6 timers erhvervsfaglig orientering og forberedelse, 2 timer i hverdagskompetencer og 2 timers samfundsfag og grundlæggende politisk dannelse. Deltagerne udvælges på grundlag af kriterier som alder, nationalitet og graden af læsefærdighed. Den endelige beslutning træffes af projektlederne. Denne procedure er udviklet gennem et tæt samarbejde om udvælgelsesproceduren med arbejdsformidlinger og jobcentre. Flygtningegruppernes sammensætning og flygtninges egne forslag og interesse tages også i betragtning. Deltagerne kommer fra næsten alle flygtningelande og især fra Syrien, Afghanistan, Gambia, Somalia, Eritrea eller Pakistan.

De institutioner som gennemfører projekterne, søger at øge deltageres motivation og at skabe størst oplevelse af fællesskab på holdene uanset deltageres nationalitet, køn og alder. Deltageres forudsætninger er meget forskellige. Undervisningen på kurserne foregår med en intern differentiering, som kan støtte den enkelte deltager. Blandt deltagerne er der personer uden læsefærdigheder, flygtninge der kun har arabiske skrivefærdigheder, og personer med grundskole uden tyske sprogkendskab. BEF Alpha gør det muligt at skifte mellem perioder med undervisning og perioder med praktisk arbejde, især gennem praktik og erhvervsorientering. Dette øger deltageres motivation, da de kan demonstrere deres praktiske færdigheder og anvende deres nye sprogfærdigheder. Resultaterne med hensyn til sprogindlæring er præget af de yderst vanskelige forudsætninger. Størstedelen af deltagerne gennemfører kurset med et højere niveau af viden efter deres alfabetisering, hovedsagelig på niveau A1 og A2, i nogle tilfælde også B1.

Kurserne giver ofte deltagerne adgang til videreuddannelse. Som et resultat af praktikopholdet er det undertiden muligt at placere deltagerne i beskæftigelse og til tider i en erhvervsuddannelse. Deltagerne får også et klart perspektiv for deres integration, især viser afgangsprøven deres forudsætninger og forudsætninger inden for et fagområde. Projektet som helhed tilbyder et vigtigt skridt i retning mod integration af flygtningene ved at omfatte alle de afgørende indholdsrelaterede elementer. Dette fremhæves udtrykkeligt af sponsorerne.

<https://www.berufsorientierungsprogramm.de/angebote-fuer-fluechtlinge/de/projekt-bildungsjahr-fuer-erwachsene-fluechtlinge-bef-alpha-1981.html>

### 2.1.1. Input: Læringsmål og indhold / støttesystemer og koordinering

#### Læringsmål og indhold

Med hensyn til indikatorer for input står BEF Alpha-projektet stærkt. Projektet giver deltagerne mange fordele lige fra starten. Deltagerne støttes og anerkendes lige fra starten. Særligt positivt er projektets fleksible indhold og læreplan. BEF Alpha tilbyder indhold på forskellige områder som læsefærdighed, sprogudvikling, faglig orientering, hverdagskompetencer, grundlæggende politisk dannelse og ligestilling. Det meste af undervisningen er imidlertid rettet mod sprogudvikling og læsefærdighed. Deltagerne har i alt 28 timers lektioner om ugen afsat til disse formål. Hele forløbet varer i alt 40 uger. Deltagerne gennemfører også en fem-ugers praktikophold. BEF Alpha gør det muligt at skifte mellem skoleundervisning og praktisk arbejde, især gennem praktik og erhvervsorientering. Dette øger deltagernes motivation, da de kan udvikle deres praktiske færdigheder og anvende nyerhvervede sprogfærdigheder.

#### Støttesystem og koordinering

Holdbare støttesystemer og tilbud om rådgivning er af stor betydning for flygtninges vellykkede etablering i deres nye leve- og arbejdsmiljø. Flygtninge forlader ikke kun deres hjemland og deres venner, men også deres sociale miljø, netværk og institutionelle ressourcer. Det er derfor vigtigt, at indsatsen både omfatter rådgivning og støtte på samme tid. Projektets succes afhænger af et tæt samarbejde mellem de lokale myndigheder og de respektive kommuner og distrikter, jobcentre og arbejdsformidlinger, virksomheder og frivillige. Der er opmærksomhed på, at flygtningene kan henvende sig, så snart de har brug for hjælp eller støtte. Dette indgår som en naturlig del af projektet, og flygtningene er opmærksomme på dette. De har normalt ingen problemer med at bede om denne hjælp. De kan henvende sig til kontaktpersonerne, som fast er til rådighed. I nogle tilfælde har flygtninge brug for social støtte i private anliggender, og i de tilfælde er der socialarbejdere, der kan hjælpe. Hvis flygtninge har sprogproblemer eller har brug for hjælp, opfordres de til at bede om yderligere sprogundervisning eller coaching. Alle støttetjenester i BEF Alpha-projektet er til rådighed til enhver tid, men det er flygtninges ansvar at opsøge denne støtte.

### 2.1.2. Proces: Valg af undervisningsmetoder / Læresprog og kultur

#### Valg af undervisningsmetoder

Det er i forbindelse med projektets gennemførelse at man kan se, hvilke undervisningsmetoder der anvendes og hvilket indhold prioriteres. Det er vigtigt at overveje, om indhold og undervisningsmetoder er tilpasset deltagerne og tager hensyn til deres aktuelle situation. Projektet lægger stor vægt på at styrke samspillet mellem teori og praksis. Derfor er der praktikophold og støtte til karrierelæring, der finder sted i forbindelse med undervisningen. Lærerne sikrer sig også, at deltagerne kan deltage i aktivt læringsprocessen og at de er motiverede for at tage ansvar for deres egen læring. Der anvendes forskellige undervisningsformer med vægt på teamorienterede samarbejdsformer. Deltagerne kan vælge mellem forskellige læringsopgaver og undervisningsmetoder, og undervisningen kan således tilpasses deltagernes forskellige læringsformer.

#### Lære sprog og kultur

Det er afgørende for flygtningenes integrationsproces at de lærer sproget i de nye værtsland. Det er også vigtigt for deres gennemførelse af en erhvervsuddannelse og for deres efterfølgende adgang til beskæftigelse. Den første læring af det nye andetsprog i forbindelse med en erhvervsuddannelse for flygtninge kan organiseres på forskellige måder. Særlige sprogkurser arrangeret af en professionel

sprogskole, uafhængigt af erhvervsskolen, kan typisk tilbyde undervisning på forskellige niveauer, så de passer til den enkelte flygtningens behov. Hovedparten af deltagerne modtager sproglig støtte. Som beskrevet ovenfor, optager sprogkurserne kun flygtninge med meget begrænset sprogkundskab. Men også uden for sprogundervisningen er der lagt vægt på formidling af et fagligt rettet ordforråd. Lærerne underviser også i grundlæggende kulturelle og nationale værdier og normer. Lærerne er blevet forberedt på dette gennem deltagelse i interkulturel uddannelse. Lærerne kan forstå og håndtere kulturelle kategoriseringer og stereotyper i deltagernes arbejdsliv og hverdagsmiljø og kan formidle dette til deltagerne.

### 2.1.3. Output: Certificering og anerkendelse på arbejdsmarkedet / Fravær og frafald

#### Certificering og anerkendelse på arbejdsmarkedet

På outputniveauet er det muligt at beskrive målene og virkningerne af et erhvervsuddannelsesforløb. Dette niveau er særligt vigtigt for deltagerne. På dette niveau kan det for eksempel beskrives hvilke eksamensbeviser og videreuddannelsesmuligheder der gives efter forløbet. I denne sammenhæng bør deltagernes motivationen også indgå. Det kan således ses af meget høje frafald, at deltagernes motivation til at gennemføre projektet ikke var særlig høj, og at det ikke kunne forbedres af projektlederne. Det er imidlertid også interessant at lære, hvordan forløbet som sådan blev evalueret, og om det overhovedet blev evalueret.

Som et resultat af praktikopholdet er det undertiden muligt at placere flygtningene i beskæftigelse og mindre ofte i en erhvervsuddannelse. Deltagerne får også et klart perspektiv for deres videre integration, især da deres karakterer viser deres forudsætninger og evner for et erhverv.

Deltagerne modtager derefter et certifikat (bevis) som en afsluttende evaluering. Virksomhederne registrerer og uddeler også praktiske færdigheder i kompetencevurderinger. Projektet som helhed udgør et vigtigt skridt til integrationen af flygtningene ved at omfatte alle de vigtigste elementer i forhold til indhold. Dette understreges udtrykkeligt af de som finansierer projektet.

#### Fravær og frafald

Deltagerne i dette projekt har et relativt højt fravær, som varierer mellem 0 og 25 procent. Projektet omfatter 34 forskellige hold, hvilket kan forklare den store variation i frafaldet. Det høje frafald og fravær er primært en følge af personlige forhold såsom økonomiske problemer samt usikre og uegnede boligforhold. Disse personlige årsager medfører mindre tilstedeværelse, og i værste fald at hele forløbet. Disse personlige og økonomiske udfordringer kan forhindre flygtningene i at investere tilstrækkelig tid i uddannelsesforløbet. Det er derfor vigtigt at gøre forholdene for flygtningene så gode som muligt, så disse problemer ikke kommer til at dominere. Desuden kan hjælpe- og støtteforanstaltninger bidrage til at forbedre forholdene. I nogle tilfælde er fraværet også begrundet i negative erfaringer i forbindelse med for forløbet, så som mobning eller manglende social støtte.

Der er mange anstrengelser fra projektledelsen for at holde frafaldet så lavt som muligt, blandt andet ved at sikre tilstrækkeligt med støtteforanstaltninger og en god klassesammensætning.



## 2.2. Alfred Müller Armack Berufskolleg

Alfred Müller Armack Erhvervsskole er en handelsskole i Köln, der er opkaldt efter Alfred Müller-Armack, en velkendt tyske økonom og medstifter af den sociale markedsøkonomi og ophavsmand til begrebet. Erhvervsskolen omfatter af afdelinger med uddannelser til henholdsvis, samt en afdeling med forberedende uddannelser til det merkantile område og en erhvervsskole for deltidsstudier til statscertificeret erhvervsøkonom. Efter flere omorganiseringer af det handelsskolerne i Köln har Alfred Müller Armack erhvervsskole siden 1972 haft ansvaret for uddannelser til finanssektoren og transport- og logistikbranchen. Alfred Müller Armack erhvervsskole har desuden en speciel sportsprofil med erhvervsuddannelser på fuld tid. Alfred Müller Armack erhvervsskole tilbyder flygtninge muligheder for at deltage i erhvervsrettede vekseluddannelser. Flygtningene undervises ikke i separate klasser, men deltager i de almindelige klasser. Alfred Müller Armack erhvervsskole har forpligtet sig til at forøge antallet af flygtninge som søger og gennemfører en erhvervsuddannelse med praktik. Derfor tilbyder skolen forskellige rådgivnings- og støttemuligheder.

Erhvervsskolen tilbyder forløb, hvor flygtningene er forpligtet til at deltage i 2 til 3 år. Målet er at integrere flygtningene gennem vekseluddannelserne og dermed integrere dem i samfundet. Erhvervsskoler har en særlig rolle i integrationen af flygtninge. Det skyldes at skolerne er et af de første kontaktpunkter for denne målgruppe og at de kan tilpasse sig meget fleksibelt til flygtningenes behov og vilkår. Alfred Müller Armack erhvervsskole er en af de største erhvervsskoler i Köln og tilbyder forskellige uddannelsesforløb. Blandt andet tilbyder skolen erhvervsuddannelser på fuld tid samt professionsuddannelser.

[http://www.ama-berufskolleg.de/cms/front\\_content.php?idart=1631&lang=1](http://www.ama-berufskolleg.de/cms/front_content.php?idart=1631&lang=1)

### 2.2.1. Input: støttesystemer og koordinering / Læringsmål og indhold

#### Støttesystemer og koordinering

Når flygtninge starter i et nyt og for dem ukendt skolesystem er god vejledning og intensiv støtte af stor betydning. Flygtningene kommer fra mange forskellige lande, og har de derfor meget forskellige skoleerfaringer og læringsbehov. Det er muligt, at nogle af dem allerede har den faglige viden og de skolekundskaber, som forventes i en tysk erhvervsskole. Men i nogle tilfælde er der ingen tidligere viden. I den situation er god støtte under uddannelsen af stor betydning. I vekseluddannelserne på Alfred Müller Armack erhvervsskole tilbydes der løbende støtte til flygtningene. Støtten gives af socialarbejdere eller af lærerne. Deltagerne kan bruge disse rådgivere i forhold til både sproglige og sociale spørgsmål.

Et andet vigtigt aspekt er koordineringen inden for skolen eller i projektet. Det er utroligt vigtigt for de nyligt indvandrede eller flygtede personer at være i et ordnet og struktureret miljø og at have rutiner. Dette aspekt har de ofte savnet i de senere måneder under deres flugt og i hjemlandet. Så hvis der er en velordnet skoledag, og hvis rammerne er klare fra starten, så kan flygtningene bedre indgå og blive gradvist integreret. Dette er garanteret i Alfred Müller Armack erhvervsskole, fordi tilbuddene til flygtninge har været tilrettelagt på skolen i en lang årrække, og derfor er der klare strukturer og retningslinjer.

#### Læringsmål og indhold

En anden vigtig faktor på inputniveau er udformningen af læreplaner med indhold og læringsmål. Det indebærer en tilpasning til målgruppen af flygtninge. De læringsmål og forventninger, som gælder for



almindelige hold, kan ikke altid bruges i forhold til flygtningehold. Det er vigtigt at tilpasse indholdet til flygtningenes forudsætninger for at støtte flygtningene sprogligt og kulturelt. Læringsmålene kan formuleres forskelligt, afhængigt af det overordnede formål med forløbet. Det skal dog altid tages i overvejelserne, at nogle flygtninges har behov for at erhverve de grundlæggende færdigheder. I betragtning af de store forskelle i niveau på de flygtningeholdene er det vigtigt at tilpasse læseplanen til den enkelte elev. På Alfred Müller Armack erhvervsskole, bliver læreplanen for erhvervsuddannelserne opdateret og tilpasset hvert år. Undervisningsministeriet, Skoledirektoratet og lærerne konsulteres i forbindelse med det arbejde. Det særligt positive er, at deltagerne har mulighed for at få forkortet deres uddannelsesforløb, hvis de allerede har opnået en del af de krævede kompetencer. Dette har den fordel, at flygtninge kan færdiggøre deres uddannelse hurtigere og komme ind på arbejdsmarkedet tidligere og blive selvforsørgende.

### **2.2.2. Proces: valg af undervisningsmetoder / At læresprog og kultur**

#### **Valg af undervisningsmetoder**

Lærerne i erhvervsuddannelserne forsøger at involvere deltagerne i undervisningen, fordi de anser det for vigtigt at udforme undervisningen på forskellige måder i forhold til elevernes behov. Det skaber et inklusivt læringsmiljø, hvor eleverne føler sig godt tilpas, og hvor det er muligt at interagere åbent og respektfuldt. Desuden har lærerne til hensigt at bidrage til den sociale integration af flygtningene. I klasseværelset bliver ingen deltagere holdt udenfor, diskrimineret eller behandlet dårligt. Det skal også være situationen uden for skolen. Erhvervsskolen skal være et sted, hvor diskrimination og eksklusion ikke finder sted. Derved kan der udvikles en harmonisk og åben læringskultur. Alfred Müller Armack erhvervsskole forsøger altid at fastholde denne åbne og venlige atmosfære, så flygtningene føler sig værdsatte og anerkendte i skolesystemet.

#### **Lære sprog og kultur**

Lige så vigtigt som den faglige støtte er den sproglige og kulturelle støtte i forbindelse med uddannelsesforløb for flygtninge. Det er kun gennem en helhedsorienteret indsats på disse forskellige områder, at flygtninge har mulighed for at klare sig i uddannelsessystemet. Selvom tysk sprog er et obligatorisk fag i erhvervsuddannelsernes læreplaner, så modtager flygtningeleverne ikke mere tyskundervisning end de øvrige deltagere. Der er dog altid mulighed for at udtrykke behov for mere hjælp til at lære tysk og søge om yderligere støtte. Især hvad angår færdigheder i forhold til det faglige sprog, kan eleverne regne med støtte, hvis de har problemer. Derudover bør det nævnes, at de involverede lærere alle har gennemført et interkulturelt videregående kursus og derfor er i stand til at agere med kulturel sensitivitet i forhold til holdet og at have opmærksom på dette i forberedelsen af undervisningen.

### **2.2.3. Output: Certificering og anerkendelse på arbejdsmarkedet / Bedømmelse af progression i læreprocessen**

#### **Certificering og anerkendelse på arbejdsmarkedet**

Hvad angår forløbenes resultater, så skal de langsigtede mål for uddannelsen defineres og opnås. Disse omfatter blandt andet certificering og eksamensbeviser. Ved afslutningen af uddannelsesforløbene modtager deltagerne et uddannelsesbevis, som kan hjælpe dem med at komme videre på arbejdsmarkedet. Da Alfred Müller Armack er et fagskole, er der direkte adgang til formelle certifikater og

kursusbeviser. Som på alle andre kurser bliver flygtninge regelmæssigt bedømt og modtager et uddannelsesbevis ved afslutningen. Dette bevis er alment anerkendt og giver flygtningene adgang til yderligere kurser eller praktikophold eller endda en lære- eller praktikplads.

### **Bedømmelse af progression i læreprocessen**

I forbindelse med undervisningen sørger lærerne for at give eleverne regelmæssig feedback og tilskynde dem til hele tiden at forsøge at lære noget nyt. Også holdkammeraterne udfordres. Eleverne skal også bedømme hinanden og støtte hinanden på samme tid. Der skal dog altid være opmærksomhed på, at man behandler hinanden respektfuldt.

Lærerne på Alfred Müller Armack erhvervsskole lægger stor omhu i at sikre, at evalueringer af deltagerne altid er retvisende og objektive. De fokuserer mere på deltagernes progression og succes end på deres mangler. På den måde værdsættes og anerkendes deltagernes fremskrift med hensyn til at lære. Lærerne giver deltagerne yderligere anvisninger om, hvordan de kan forbedre deres læreproces og arbejde med den. Disse anvisninger er altid konkrete. Skolen afholder sig fra at bruge bedømmelse af deltagerne til at give dem en hierarkisk indplacering. Det er klart for alle at læringsniveauer, motivation og interesser er meget forskellige, og det er ikke alle, der hurtigt opnår succes med at lære. Der er ofte misforståelser på holdene, især i arbejdet med flygtninge, der ikke behersker det tyske sprog så godt. Det skyldes blandt andet, at deltagerne ikke er i stand til at formulere sig tilstrækkeligt godt i fagene, og at lærerne derfor har en tendens til at give en dårligere bedømmelse. I Alfred Müller Armacks uddannelsesforløb tages der skidt til at undgå, at sådanne fejlurderinger ikke forekommer. Af denne grund tages der også hensyn til omfanget af sprogstøtte ved bedømmelsen i tysk sprog. Desuden tages der i nogle tilfælde hensyn til forskellene i deltagernes forudsætninger, så flygtninge får mere tid til at besvare spørgsmålene.

## 2.3. Sprint Dual

SPRINT DUAL er efterfølgeren til det succesfulde pilotprojekt "SPRINT-Sprog og Integration" på erhvervsskoler. SPRINT DUAL er et sprog- og integrationsprojekt for unge flygtninge som forberedelse til en erhvervsuddannelse. SPRINT er rettet både mod indvandrere i skolealderen og efter skolealderen, det vil sige mellem 16 og 21 år. Statsskolen i Niedersachsen leder projektet, og interesserede skoler kan henvende sig som interesserede deltagere i projektet og kan derefter tilbyde projektet på deres egen skole. Det er et skoleeksperiment for at afprøve et nyt pædagogisk og organisatorisk koncept for indvandrerbørn, som er blevet testet siden 2015.

Der er kritik af, at der mangler pladser til nyligt indvandrede unge i forberedende uddannelser til erhvervsuddannelserne. Desuden er adgangen til disse klasser forbeholdt unge i skolealderen, mens der er også et meget stort behov for sprogstøtteforløb for lidt ældre unge. For at give skolerne mulighed for at give passende tilbud i et kompetencecenter, er der oprettet et modelprojekt inden for rammerne af skoleloven (§ 22 NSchG) med det formål så hurtigt og intensivt som muligt at lære unge flygtninge tysk sprog, kultur og arbejdsliv. Mindst 9 og højst 17 unge kan deltage i hvert forløb.

Indholdet af projektet er opdelt i tre moduler:

*Modul I:* Tilegnelse af sprog

*Modul II:* Introduktion til det regionale kulturliv og levevilkårene

*Modul III:* Introduktion til faglig karriere og arbejdsliv

*Modul IV:* Udbygning af sproglæring

*Modul V:* Grundlæggende skolekundskaber, især matematik

*Modul VI:* Praktisk introduktion til erhvervs- og arbejdsliv

Fokus i det første år er på undervisning i det tyske sprog, så modul I er hovedfokus for SPRINT. Modul II og III skal tilrettelægges, således at den erhvervede sprogkompetence kan trænes og udvikles med et praktisk og anvendelsesorienteret sigte. Modulerne kan gennemføres i skolens egne rammer eller i andre institutioner. Inden for rammerne af modul III der indgå praktikophold i virksomheder. Den praksisorienterede introduktion til erhvervs- og arbejdsliv er projektets kerne, så modul VI i det andet år udgør projektets centrale element. Undervisningen i modul IV og V sker med inddragelse af lærere med forskellige fagligheder. Implementeringen af modulerne IV og V er skolens ansvar, mens implementeringen af modul VI er virksomhedens ansvar.

Da det ikke er undervisning inde for rammerne af de ordinære uddannelser (BBS –VO), er det ikke en forudsætning, at uddannelsesforløbet kun involverer lærere. Skolerne kan på eget ansvar beslutte, hvem de anser for egnede til at gennemføre forløbene, og afhængigt af regionen er der udviklet meget forskellige varianter.

<http://www.mk.niedersachsen.de/startseite/aktuelles/presseinformationen/sprint-dual-kultusministerium-und-regionaldirektion-niedersachsen-bremen-starten-sprach--und-integrationsprojekt-fuer-jugendliche-fluechtlinge-zur-vorbereitung-auf-eine-betriebliche-Ausbildung-146645.html>

### 2.3.1. Input: Læringsmål og indhold / støttesystemer og koordinering / adgang og adgangskrav

#### Læringsmål og indhold

Det særlige ved SPRINT er, at de deltagende skoler har mulighed for at designe forløbene meget individuelt. Det betyder, at læreplanen er struktureret ret fleksibel og åben, så skolerne kan vælge deres indholdet i forhold til den specifikke målgruppe. Der er ikke nogen stive rammer, da modulerne kan formes efter behovene lokalt. Indholdet bliver regelmæssigt tilpasset og opdateret til arbejdsmarkedets krav. Med disse muligheder for individuel tilrettelæggelse er projektet på den ene side tilpasset udfordringen med en meget sammensat målgruppe og på den anden side tilpasset de forskellige rammevilkår som erhvervsskolerne har.

#### Støttesystemer og koordinering

SPRINT DUAL forsøger at give en helhedsorienteret støtte til og kontakt med flygtningene. De 25 pilot instruktører giver SPRINT-eleverne to timers sprogundervisning en gang om ugen, men også tips om fritidsaktiviteter i byen Osnabrück. For at introducere indvandrer eleverne til de lokale elever blev der arrangeret et "speed dating" med klasser fra andre erhvervsskoler. Ud over sådanne interne arrangementer er der også projekter med eksterne partnere, der ønsker at gøre en frivillig indsats for flygtningene. Endvidere kan deltagerne i SPRINT og sprogklassen teste sig sammen med lærlinge hos Volkswagen i partner- og tillidsøvelser. Generelt er der vejledere og socialrådgivere til at støtte eleverne. I nogle tilfælde er der også støtte med hensyn til økonomiske behov og passende boligforhold.

#### Adgang og adgangskrav

Adgangskravene til dette forløb er forholdsvis lave. Det forventes ikke at deltagerne har nogen bestemt faglig eller teknisk viden. De skal dog have et minimum af sprogniveau på B1. Alle unge der er i grundskolealderen eller derover i alderen 16 og 21 kan deltage i projektet. De fleste SPRINT DUAL-deltagere har tidligere gennemført pilotprojektet "SPRINT-Sprog og Integration" og har derfor en vis sprogfærdighed. SPRINT DUAL er således en ideel forudsætning for disse nye indvandrere. Men de, der ikke tidligere har haft SPRINT-support, kan også deltage i SPRINT DUAL-projektet.

### 2.3.2. Proces: at lære sprog og kultur / valg af undervisningsmetoder

#### At lære sprog og kultur

Det centrale i projektet er at lære det tyske sprog, så modul 1 er hovedfokus i Sprint. Modulerne 2 og 3 skal tilrettelægges målrettet, således at den erhvervede sprogkompetence kan trænes og udvikles på en praksisorienteret måde. Sprogundervisningen på Sprint Dual omfatter som udgangspunkt også erhvervsrettet indhold og kulturel læring. Sprogundervisning skifter derfor mellem erhvervsfaglig undervisning og sprogundervisning. Nogle skoler kobler de faglige emner direkte til sprogundervisningen. At lære de kulturelle koder og normerne for social interaktion i Tyskland er også en integreret del af sprogundervisningen. Derudover opfordres eleverne altid til at tale om deres egne personlige kulturelle møder og oplevelser.

#### Valg af undervisningsmetoder

Valget af undervisningsmetoder i SPRINT DUAL er nøje gennemtænkt. Skolerne sørger for, at elevernes tidligere motivation til at lære og deres planer for fremtiden tages i betragtning. Eleverne er aktivt

involveret i læreprocessen, og der er en meget åben og samarbejdende atmosfære. Eleverne kan tilrettelægge deres egne læringsopgaver, hvilket fremmer erfaringsdannelsen.

### **2.3.3. Output: Certificering og anerkendelse på arbejdsmarkedet / bedømmelse af læreprocessens progression**

#### **Certificering og anerkendelse på arbejdsmarkedet**

Med hensyn til udbytte og resultater omfatter dette projekt områder som vurdering af læringens progression, certificering og registrering af fravær. En af de vigtigste indikatorer ud fra flygtninges synspunkt er sandsynligvis eksamensbeviser og anerkendelse på arbejdsmarkedet. Når uddannelsesforløbet eller projektet tilbyder en god formel og anerkendt certificering, så er der naturligvis et stærkt incitament for flygtninge til at gennemføre hele forløbet. Ved SPRINT DUAL bliver de tidligere opnåede kompetencer identificeret allerede inden projektets start. Dette gøres på hjemmesiden: [Werkstattschule.de/kompass.komPASS](http://Werkstattschule.de/kompass.komPASS)<sup>3</sup> er et system til kompetencevurdering, der er udviklet specielt til unge med et lille kendskab til tysk sprog. Det er baseret på komPASS-proceduren udviklet i vores faglige orienteringscenter. På denne hjemmeside er der også en logbog, der kan bruges af lærerne som grundlag for at dokumentere og certificere de opnåede kompetencer. Derudover modtager eleverne en bekræftelse på deres deltagelse og på resultatet af matematikprøven der kan tages på valgfrit sprog. I nogle tilfælde tager eleverne også et bevis som en del af en DSDI PRO-eksamen eller gennemfører et praktikophold og får bevis for dette.

#### **Bedømmelse af progression i læreprocessen**

SPRINT DUALs bedømmelsesmetoder er særligt interessante og anvendes på de fleste skoler. Skræddersyet, individuel vurdering af elever gør det muligt for lærerne at tilpasse undervisningen til hver enkelt elevs behov og fremskridt. Derudover får eleverne relevant feedback, så de kan fokusere på at forbedre deres læreproces. Endvidere fremmer en god og regelmæssig bedømmelse af progression i læringen elevernes kompetencer til at bedømme sig selv. På den måde kan eleverne lære at blive selvstyrende forberedes til livslang læring. Evalueringsformerne i DSDI Pro- og komPASS<sup>3</sup>, der også anvendes af SPRINT DUAL, er særligt bemærkelsesværdige. Skolerne, der opererer under Sprint-dobbeltprogrammet, anvender mange forskellige former for bedømmelse. Disse omfatter for eksempel formelle prøver i klassisk forstand, som gives mundtligt eller skriftligt. Feedback fra andre medarbejdere eller kunder betragtes også som en form for evaluering. I de fleste tilfælde, og især for flygtningene, er en ren bedømmelse med karakterer eller point ikke særlig effektiv. Derfor lægger SPRINT DUAL meget vægt på at fremhæve elevernes progression og forbedringer frem for deres mangler og at tilbyde konkrete anvisninger og feedback. På SPRINT DUAL er der en åben atmosfære for diskussioner, hvor eleverne opfordres til åbent at adressere og diskutere deres fejl. Derudover skal det understreges, at elevernes karakterer og vurderinger ikke bruges til på nogen måde at skabe en hierarkisk rangordning mellem deltagerne.

## 2.4. Kofa

Dette er en praktikforløb for flygtninge, der er interesseret i at arbejde med stålkonstruktioner. To tidligere pensionerede metalarbejdere står for den praktiske del som varer to måneder i to forskellige håndværksvirksomheder. Den faglige og sproglige forberedelse varetages af voksenuddannelsescentret. I alt indeholder projektet 3 moduler.

Dette projekt er et initiativ, som blev ledet af *Märkischer Arbeitsgiverforening*, som er den lokale arbejdsformidling, og af folkehøjskolen *Ennepe-Ruhr Süd*, og det gennemføres i oplæringsværkstedet i *Altenloh, Brinck & Co* koncernen og *Thyssen -Krupp Bielstein*. Märkische Arbeitsgiverforening har allerede udført lignende projekter i andre virksomheder. Udvælgelsen af flygtninge varetages af Hagen Employment Agency og Ennepe-Ruhr Jobcenter. Voksenuddannelsescentret yder støtte i form af erhvervsrettede kurser og sprogkurser. Forløbet omfatter en kvalificering af deltagerne i flere faser, og den er opdelt i tre moduler. I modul 1 gives fagligt undervisning på seks uger, så deltagerne kan være på ensartet niveau. Dette modul gennemføres af voksenuddannelsescentret. Målet er at udvide deltagernes grundlæggende sprogfærdigheder med relation til i fagområdet og at udvide deres sprogfærdigheder.

Det andet modul udvider deltagernes sprogkompetencer inden for fagområdet. Modulet varer to måneder og gennemføres også af voksenuddannelsescentret. Praktikopholdet varer to måneder og finder sted inden for metalteknologi. Deltagerne får her deres første grundlæggende faglige kompetencer inden for metalområdet og kan afprøve sig selv i værkstedet.

Et særligt træk ved dette projekt er, at den praksisorienterede uddannelsesforløb på to måneder gennemføres af to pensionerede fagarbejdere. De gør dette på frivillig basis og udformer deres egen læreplan. Før de begyndte arbejdet med at coache, deltog de to seniorer i et interkulturelt forberedende møde med oplægsholdere fra voksenuddannelsescentret og flygtninge fra Syrien. De udviklede derefter deres eget undervisningsmateriale og etablerede et projekt. Flygtningene har til opgave at opbygge en metalfigur, som også indgår som en del af en tysk uddannelse på dette fagområde. De færdigheder, der er nødvendige for at bygge den lille metalfigur, repræsenterer faktisk et tværsnit af de kvalifikationer, der kræves til uddannelse som industrimekaniker. De to har lavet en manual med de vigtigste tekniske termer.

Link: <https://www.kofa.de/dossiers/fluechtlinge-integrieren/praxisbeispiele/storytelling-fluechtlinge-im-praktikum>

### 2.4.1. Input: Kontakt med deltagerne / Støttesystem og koordination

#### Kontakten med deltagerne

Forberedelserne er afgørende i forhold til gode erhvervsrettede uddannelsesforløb, især hvis deltagerne ikke har tidligere erfaringer fra det specifikke fagområde. Derfor er forhold som adgangskrav, den første kontakt med deltagerne og systemer til støtte vigtige. Flygtningeprojektet er præget af, at det lægger stor vægt på at kende deltagerne grundigt og at undersøge deres forudsætninger i forbindelse med udvælgelse af deltagerne i starten. Den første kontakt med flygtningene varetages af alle projektledere, det vil sige repræsentanter for voksenuddannelsescentret, virksomheder og arbejdsformidlinger. Arbejdsformidlingerne udvælger blandt flygtninge de som får mulighed for at deltage. Ved den næste møde er opgaven at afdække deltagernes behov og deres tidligere opnåede kompetencer med henblik på at tilpasse uddannelsesforløbet på dette område. Derudover vil der også være øvelsesdage på værkstedet, hvor deltagerne får mulighed for at vise deres færdigheder.



### Støttesystem og koordinering

Ud over at tilbyde flygtningene teknisk-faglig uddannelse er det vigtigt at støtte dem på andre områder. Dette kræver en god koordinering mellem de forskellige involverede personer og institutioner. Der er behov for at koordineringen er gennemsigtig for at flygtningene kan drage fordel af den og modtage tilbuddene om støtte. I dette projekt er der forskellige muligheder for at deltagerne kan få støtte. Der er mulighed for at kontakte en socialrådgiver i forhold til sociale spørgsmål. For retslige spørgsmål er der også juridisk rådgivning til deltagerne. Hvis der på trods af sprogkurserne stadig er sprogbarrierer, kan deltagerne også anmode om yderligere sprogunderstøttelse eller sproglig vejledning. Flygtningene efterlades ikke uden støtte. Ud over den tekniske støtte fra de to ledere af uddannelsesforløbet er der også en socialrådgiver og en juridisk rådgiver, som deltagerne kan bruge under foranstaltningen. Voksenuddannelsescentret yder også støtte i form af erhvervsuddannelser og sprogkurser. Det er også en fordel, hvis spørgsmålene om retten til ophold er blevet afgjort før flygtningene begynder at arbejde i en virksomhed.

### 2.4.2. Proces: Valg af undervisningsmetoder / Lære sprog og kultur

#### Valg af undervisningsmetoder

I forhold til processen er instruktører, oplærere og lærer meget afgørende. Det handler særligt om, i hvilket omfang lærere tilpasser deres undervisningsmetoder til deltagerne og hvordan sprogindlæring understøttes. I dette projekt fortjener de to lederes initiativ en særlig omtale. Inden de begyndte at coache, deltog de to pensionister i et interkulturelt forberedende møde med undervisere fra voksenuddannelsescentret og flygtninge fra Syrien. De udviklede derefter deres eget undervisningsmateriale og etablerede projektet. Flygtninge får som opgave at bygge en metalfigur, som også er en del af en tysk uddannelse på dette område. De færdigheder der er nødvendige for figuren udgør et tværsnit af de kvalifikationer, der kræves til uddannelse som industrimekaniker. En metalfigur, der svinger frem og tilbage ved kontakt med en plet. Det er en opgave, som de tyske praktikanter også arbejder på i træningsværkstederne. De to seniorer har lavet en manual med de vigtigste tekniske termer.

#### Lære sprog og kultur

Sproglig støtte overses ikke i dette projekt. De to pensionister har udviklet en håndbog med det vigtige ordforråd for metalfagene. Disse udtryk anvendes også i praksis, så deltagerne er nødt til at lære dem. Ellers har de svært ved at gøre jobbet ordentligt. Sproget kan udvikles godt ved en konstant vekslen mellem sproglig og faglig læring. Deltagerne har også særskilt sprogundervisning, hvor de kan drøfte teknisk indhold. I klassen er der altid plads til kulturel udveksling mellem deltagerne. De kan tale åbent om deres erfaringer og dermed opnå en bedre forståelse af den tyske kultur. Det gælder også omvendt. Lærerne kan også lære noget af deltagerne kulturelle erfaringer.

De to pensionerede metalarbejdere sørger for, at kulturel viden og koder samt sprogfærdigheder læres i forbindelse med gennemførelsen af uddannelsesforløbet. For eksempel har de stor opmærksomhed på deltagerne mødestabilitet og punktlighed. De fastsætter tidspunkt for start af arbejdet og forventer, at deltagerne kommer til tiden. De bør ikke komme hverken for tidligt eller for sent. Imidlertid indså de hurtigt, at dette ville være svært og derfor indført et stempelsystemet for deltagerne. Flygtningene skal registrere deres mødetider i systemet ligesom andre praktikanter og er derfor underlagt strengere kontrol. Det betyder, at de to pensionister kan sikre sig, at deltagerne har opmærksom på deres



punktlighed. De lærer at dette er en vigtig del af at have et job i Tyskland, og at tyskerne finder dette meget vigtigt.

### **2.4.3. Output: Bedømmelse af progression i læreprocessen / Certificering og anerkendelse på arbejdsmarkedet**

#### **Bedømmelse af progression i læreprocessen**

For flygtningene er det vigtigste sandsynligvis udbyttet og resultaterne af uddannelsesforløbet. Det er vigtigt at vide, hvilken certificering deltagerne får, og hvordan de kan bruge den på arbejdsmarkedet. Evalueringen af deltagerens læreproces bør ikke overses. Der er regelmæssige feedback under uddannelsesforløbet, både i sprogundervisningen og i værkstedet. Deltagerne får tilbagemeldinger fra en række forskellige kilder. Nogle gange er det lærerne, nogle gange instruktørerne og nogle gange de andre deltagere. Lærerne opfordrer også altid eleverne til at evaluere og reflektere over deres egen læring. Der er fastlagt læringsmål, der tjener som orienteringspunkter for deltagerne. I deres bedømmelser giver lærerne anvisninger om, hvordan eleverne kan forbedre deres praksis.

#### **Certificering og anerkendelse på arbejdsmarkedet**

Deltagerne får en anbefaling ved afslutningen af projektet. Det kan de bruge i forbindelse med at de søger efter praktikplads, hvis det er nødvendigt. Certificering af gennemførelsen af projektet er vigtigt for deltagerne, da det kan lette adgangen til praktikophold eller læreplads. Deltagerne har allerede fordel af de mange praktiske erfaringer, de opnår ved uddannelsesforløbet på KOFA. I slutningen af forløbet kan de anvende maskinerne korrekt, have lært en lang række tekniske begreber og desuden have skabt et konkret produkt. Denne praktiske erfaring er af stor betydning for deltagerne.

## 2.5. Varigt Job

Projektet "Varigt Job – holdbar integration af kortuddannede flygtninge i turistbranchen" er et projekt som primært sigter mod at besætte ledige stillinger i turistbranchen. Det dækker en række forskellige lande, som Tyskland, Italien, Østrig, Frankrig og Slovenien. På grund af flygtninge kvinders særlige vanskeligheder på arbejdsmarkedet i flere europæiske lande forsøger dette projekt at øge kvindernes chancer for beskæftigelse gennem faglig udvikling. Generelt forholder dette initiativ sig kritisk til nuværende flygtningepolitik i de forskellige lande. Sprog- og kulturudfordringer gør det vanskeligt for flygtninge at komme ind på arbejdsmarkedet med succes. Derudover opretholdes meget strenge adgangskrav, som flygtningene ofte ikke kan opfylde, fordi deres udenlandske uddannelser ikke anerkendes eller fordi dokumentationen er gået tabt.

Projektet koordineres af "*Fachhochschule des Mittelstands (FHM) GmbH*", og det har flere partnerinstitutioner i andre europæiske lande, som deltager i programmet ved at tilbyde jobs til de deltagende flygtninge. Projektet har til hensigt at forberede flygtningene til at indtræde i turistbranchen inden for 24 måneder gennem faglig og sproglig støtte.

Programmet indeholder flere hovedaktiviteter.

1. Fem udvalgte kvalifikationsprofiler på grundniveau som assistenter bliver etableret. Disse jobs omfatter husholdning, køkkenmedhjælper, kokkeassistent, medhjælpende barmand og medhjælper ved landskabspleje.
2. Udvikling af et kvalifikationsbevis og akkrediteringsmodel for udvalgte jobprofiler, herunder personlige CV'er eller oversættelser af formelle uddannelsesbeviser fra hjemlandet. På baggrund af denne vurdering vil det være muligt at udvikle et individuelt kvalifikationspas for alle deltagere og at designe en personlig integrationsplan med henblik på beskæftigelse.
3. Udvikling af jobintegrationsplaner. 600 flygtninge i fem lande vil gennemgå *Varigt Jobs* kompetencevurdering. Det sikres, at mindst 70 procent af deltagerne er kvinder. Hver af dem har mulighed for at arbejde i en ni måneders praktikplads, hvor de udover arbejdspladsbaseret læring, vil følge sprog- og kulturuddannelse, samt få socialpsykologisk støtte, der er skræddersyet til kvinders behov, og derved sikre at alle deltagere når mindst kvalifikationsniveau 3 og en langsigtet integration i turistbranchen.
4. Regelmæssige publikationer udgivet med henblik på beslutningstagere på lokalt, regionalt, nationalt og europæisk plan.

Link: <https://www.fh-mittelstand.de/jobtostay/>

### 2.5.1. Input: Holdbar efterspørgsel efter uddannelsesforløbet / Støttesystem og koordinering Holdbar efterspørgsel efter uddannelsesforløbet

I forhold til input er det vigtigt at overveje de grundlæggende betingelser ved start af projektet. Disse omfatter adgangskrav, afklaring af indhold og organisatoriske krav forankret i læreplanen, samt behovet for dette projekt. I projektet lægges der stor vægt på efterspørgslen inden for turisme. Sektoren lider under manglen på veluddannet personale inden for husholdning, køkkenmedhjælper, kokkeassistent, medhjælpende barmand og medhjælper ved landskabspleje. Politikere og turistbranchen selv er ikke for alvor begyndt at sætte behovet for mere personale i forbindelse med flygtninges behov. Flygtninge har dog

ofte ikke de formelle uddannelsesbeviser, eller de er godkendte i værtslandet. Derfor kan de ikke arbejde i job, der kræver en officielt anerkendt kompetence. Derfor er de henvist til beskæftigelse på det laveste niveau af ukvalificeret arbejde. Da dette projekt sigter mod at reducere arbejdsløsheden blandt kvindelige flygtninge, vil de få fortrinsret ved optagelse på forløbet. Der er et krav om at omkring 70% af deltagerne er kvinder. Derudover kræves der et minimum af sprogfærdigheder, som afklares gennem en kompetenceprøve.

### **Støttesystem og koordinering**

Projektet er rettet mod en bestemt branche, og sigter på at reducere mulige barrierer eller vanskeligheder i forhold til at opnå beskæftigelse. Derfor har projektledere sørget for at yde støtte i form psykologisk eller sproglig hjælp fra deres vejledere under hele projektets gennemførelse. En løbende og intensiv sproglig støtte sikrer, at deltagerne kan følge projektet, og at de ikke mister kontakten. Det kan medføre, at projektet opleves som for krævende, og at deltagerne falder fra. Projektet vil forsøge at anerkende deltagerens behov og i rimelig grad forsøge at opfylde dem.

Projektlederen mener, at det ville være en stor fordel for projektet, hvis der var såkaldte "Buddies". Disse "Buddies" kunne ledsage og støtte deltagerne mere intensivt. På dette punkt der er tilsyneladende stadig et behov for udvikling af projektet. Denne udvikling vil dog kræve nyt personale og flere økonomiske ressourcer. Det er imidlertid klart, at flygtningene ville stå stærkere, hvis de fik intensiv støtte ved hjælp af en "buddy", som de kunne tale med i øjenhøjde og bede om rådgivning.

## **2.5.2. Proces: at lære sprog og kultur / Valg af undervisningsmetoder**

### **Lære sprog og kultur**

Et af de vigtigste aspekter af dette projekt er at deltagerne lærer det tyske sprog. Inden for hotel- og turistindustrien er et tilstrækkelig kendskab til tysk nødvendigt. Projektet *Varigt Job* tilbyder deltagere ni måneders praktikophold i turistsektoren. Derudover modtager de sprogundervisning og undervisning i kulturforståelse.

Når man vælger eller uddanner lærere til tyskundervisning, er der fokus på, at lærerne er forberedt på at kulturelle fordomme og stereotyper kan være et problem i klasseværelset. Lærerne skal derfor være godt forberedt og veluddannede. Lærerne selv skal også vide, hvordan man skal håndtere en meget sammensat og forskelligartet gruppe deltagere, og hvordan man bedst kan undervise dem. Projektlederne griber aktivt ind overfor diskrimination og racisme. De søger at fremme en læringskultur der er karakteriseret ved åbenhed, inklusion og anerkendelse af mangfoldighed. Det er velkendt, at mange flygtninge kommer fra lande, hvor andre religioner end kristendommen dominerer. Derfor må man forudse, at mange af deltagerne tilhører andre religioner. Derfor bliver temaet religion også diskuteret i klassen, eller religiøse emner dukker op under projektet. På dette punkt er det meget vigtigt, at lærerne er i stand til at håndtere disse emner professionelt.

### **Valg af undervisningsmetoder**

Projektet *Varigt Job* forsøger at inddrage flygtninge i planlægningen af undervisningen for at imødekomme deres behov. Derfor afdækkes deltagerens tidligere læring og motivation for læring og det inkluderes i planlægningen. For eksempel ses der på hvor hurtigt deltagerne lærer, og hvilke tiltag der mest effektivt kan bidrage til deres læring. Deltagerne er aktivt involveret i planlægningen af deres individuelle opgaver, og projektlederne sikrer, at deltagerens ambitioner og mål bliver nået. Deltagerne skal også lære at fejl og

mangler er normale elementer i en læreproces. Deltagerne skal være klar over bør, at de ikke altid kan lykkes, men også oplever små og store fejl på et eller andet tidspunkt. Dette skal udvikle deltagerne i retning mod en mere selvstændig form for læring, så de ikke bliver modløse ved hver lille fiasko og giver op. Projektet fremmer praktisk rettet læring på arbejdspladsen, da deltagerne bliver direkte involveret og udfordret i turistsektoren. Der er også en såkaldt aktivitetsplan inden for rammerne af projektet, og deltagerne blev involveret i udformningen af denne plan.

Da deltagernes læreprocesser forløber meget forskelligt, sørger projektlederne for, at der altid er forskellige opgaver, der kan tilbyde en differentiering af niveauerne. Det betyder, at alle kan deltage med succes, idet de hverken bliver udfordret for lidt eller for meget. Deltagerne kan desuden til enhver tid kontakte lærerne, hvis de ikke finder en opgave, der er passet til deres niveau. Projektet sikrer, at der er en god og åben udveksling mellem projektledere og lærere. Dette gode forhold gør det muligt at imødekomme deltagernes individuelle behov.

### 2.5.3. Output: Certificering og anerkendelse på arbejdsmarkedet / Fravær og frafald

#### Certificering og anerkendelse på arbejdsmarkedet

Med hensyn til output er det relevant at finde ud af, hvordan deltagerne kan bruge kompetencerne som er opnået i *Varigt Job* og om certificeringen bliver anerkendt. Projektet sigter mod at ansætte flere flygtninge, især kvinder i turistsektoren. Der blev udviklet et såkaldt kompetence-pas, som indeholder og certificerer personlige data, tidligere uddannelser, opnåede færdigheder og kompetencer. Med dette formål inkluderes også udtalelser og feedback fra praktikvirksomhederne. Dette kompetence-pas udgør også en certificering fra projektet, som gerne skal lette deltagernes adgang til turistindustrien. I slutningen vil projektet blive evalueret med et "*Hvad har vi lært*" dokument.

#### Fravær og frafald

For en vellykket gennemførelse af et uddannelsesforløb er det vigtigt at fremmødet er så højt som muligt og at frafaldet så lavt som muligt. Det er vigtigt, at flygtningene gennemfører forløbet godt for at få deres certifikat eller bevis. De fleste deltagere er opmærksomme på dette, men det sker stadig, at de er meget fraværende eller endda helt forlader forløbet. For at begrænse dette så meget som muligt tilbyder *Varigt Job* forskellige former for støtte. Disse er designet til at sikre, at deltagerne ikke falder fra på grund af vanskeligheder eller forhindringer. Desuden anerkender *Varigt Job* den viden og de kvalifikationer, som flygtningene bringer med fra hjemlandet. Dermed mindskes risikoen for at deltagerne falder fra, når deres kompetencer bliver anerkendt og udviklet i projektet. Projektledere ved endnu ikke, hvor høj gennemførelsen er, da projektet ikke er afsluttet, men der gøres meget for at modvirke frafald.

### 3. Fem eksempler på god praksis i Østrig

#### 3.1. Oplæring af flygtninge til kok og restaurantmedarbejder

Geisterburg har fungeret som restaurant og uddanner af lærlinge siden 1985. Det er indrettet i en historisk bygning i Hall i Tyrol i Østrig og kombinerer det regionale køkken med middelhavsretter. Geisterburg har i øjeblikket 25 ansatte og har åbent hver dag (ingen lukkedage). Normalt indgår 4-5 lærlinge en del af holdet. Lærlinge er nødvendige for en smidig drift af virksomheden. De bliver uddannet til kokke og restaurantmedarbejdere.

Siden 2006 har Geisterburg været datterselskab af familiefirmaet Cammerlanders GMBH. To andre restauranter og lærlingeuddannelsesselskaber hører til Cammerlanders GMBH. Alle tre virksomheder deler de samme forretningsværdier. De ønsker at være en lille del af en 'god verden'. Der ligger etiske værdier til grund for alle deres tanker, handlinger og beslutninger. Det vil sige at det ikke alene er de økonomiske resultater som er succeskriterier. Hvad der er langt mere afgørende er det bidrag, de yder til det fælles gode. De ser sig selv som en aktiv del af samfundet og anerkender deres forpligtelser og ansvar i denne sammenhæng.

Integration er en vigtig opgave for Cammerlanders GMBH. Respekt for hver enkelt persons værdi og glæden ved mangfoldighed og forskellighed mellem mennesker er vigtigt for dem. Derfor ønsker de at tilbyde gode jobs til alle og ansætter medarbejdere uanset deres sociale, kulturelle eller etniske baggrund, deres mental eller fysisk tilstand, alder eller seksuelle orientering. Virksomheden har allerede modtaget flere priser for sit engagement som integrations- og oplæringsfirma, fx Integration Prisen 2007, Tyrols Oplæringspris 2013, Specialprisen 2013 for enestående resultater inden for lærlingeuddannelse i Østrig og 'Vi Inkluderer' Prisen 2015.

Geisterburg har i mere end 7 år uddannet flygtninge fra forskellige lande, f.eks. Afghanistan, Syrien og Irak. Nogle af disse flygtninge har allerede gennemført deres lærlingeuddannelse og arbejder efterfølgende i andre virksomheder. Indtil videre er det kun asylansøgere og ingen anerkendte flygtninge som har startet som lærlinge i Geisterburg. I øjeblikket er to flygtninge ansat som lærlinge. Virksomheden har således stor erfaring med oplæring af flygtninge, og virksomhedslederen er overbevist om, at de som gennemfører deres lærlingeuddannelse i virksomheden, bliver godt integreret og bliver aktive medlemmer af samfundet.

Links: <https://geisterburg.at/>, <http://www.cammerlander.at/>

##### 3.1.1. Input: Adgang og adgangskrav / Læringsmål og indhold

###### Adgang og adgangskrav

Ifølge Geisterburgs ledelse skal adgangskravene være så lave som muligt, så der ikke er for store hindringer for at flygtninge kan starte en lærlingeuddannelse. For at kunne gennemføre en lærlingeuddannelsen skal der naturligvis være en vis grunduddannelse (læsning, skrivning, regning). Men grundlæggende kompetencer er normalt tilstrækkelige til at gennemføre oplæring og få arbejde i virksomheden. For Geisterburg er det mere afgørende, at der er en åbenhedskultur i virksomheden, hvor lærlingene kan føle sig trygge og motiverede. Inden for en kort periode i virksomheden erhverver flygtningene sig ofte de nødvendige færdigheder til at kunne afslutte lærlingeuddannelsen.

Selv sprogfærdigheder er ikke nødvendige for at starte som lærling i Geisterburg, da flygtninge i starten kan oplæres i virksomheden uden tyskkundskab og kan lære sproget meget hurtigt, hvis de bliver tilskyndet til

det. Lederen fortæller at nogle flygtninge for eksempel talte tysk flydende efter seks måneder og formåede at afslutte deres uddannelse uden på forhånd at have tysk grundprog eller faglige kompetencer.

### Læringsmål og indhold

Der er en skriftlig læreplan, der er udarbejdet af Handelskammeret, og som er obligatorisk for alle oplæringsvirksomheder inden for et bestemt erhvervsfag. Geisterburg lægger dog vægt på at tilpasse læringsmålene og indholdet til flygtningernes behov. Det er muligt at forlænge læretidens varighed (fx 4 i stedet for 3 år, tage trin 2 om) eller at ændre og udelade indhold (erhvervelse af en delkompetence), hvis lærlinge har indlæringsproblemer. Ledelsen støtter begge disse former for tilpasning for de flygtninge, der gennemfører en lærlingeuddannelse på Geisterburg, og som har brug for en forlænget læretid eller kun ønsker en delkompetence.

### 3.1.2. Proces: Lære sprog og kultur / Valg af undervisningsmetoder

#### At lære sprog og kultur

Kendskab til tysk er ikke en forudsætning for at starte en lærlingeuddannelse på Geisterburg, da lærlingene i begyndelsen kan oplæres på et andet sprog, for eksempel engelsk. Sproget kan læres i forbindelse med den faglige oplæring; det gælder frem for alt det tekniske sprog, da dette er meget virksomheds- eller branchespecifikt. I den henseende spiller uformel læring en integreret rolle i Geisterburg. Derfor sørger ledelsen for at have de rigtige instruktører, der kan imødekomme lærlingenes individuelle behov og arbejde med den enkelte lærling. Geisterburg anbefaler en uddannelse i Mangfoldighed og Interkulturel Uddannelse til instruktørerne. Ledelsen lægger også vægt på at fremme sociale relationer mellem deres ansatte, og derfor lærer flygtninge hurtigt de tyske sprog- og kulturkoder.

Virksomhedens filosofi og uddannelseslederens personlige værdier er generelt afgørende for flygtninges læring under deres lærlingeuddannelse på Geisterburg. Mangfoldighed og interkulturel sensitivitet er afhængig holdningen hos uddannelseslederen og medarbejderne. På initiativ af uddannelseslederen er en kultur for mangfoldighed og inklusion blevet udviklet på Geisterburg. Han praktiserer en åbenhedskultur, der forsøger at inkludere flygtninge og støtte dem. Den kultur er blevet overført til hele holdet af medarbejdere. Grundlæggende åbenhed blandt medarbejderne og gæsterne er desuden en forudsætning. Hvis de ikke accepterer den inklusive kultur, så er de ikke velkommen hos Geisterburg.

#### Valg af undervisningsmetoder

Virksomhedens filosofi med at være åben og inkluderende præger også valget af undervisningsmetoder. Geisterburgs læreruddannelse skaber et sammenhængende læringsmiljø, der er præget af anerkendelse af mangfoldighed og fremmede for integration. Om den individuelle støtte og integration af flygtningene i virksomheden faktisk fungerer, afhænger primært af oplæreren.

Da flygtninge er meget forskellige, er Geisterburgs oplæringsmetoder meget specifikke og tilpasset hver enkelt person. Læring i virksomheden foregår primært i forbindelse med arbejdsprocessen og sker uformelt. Det betyder først og fremmest, at lærlingene får mulighed for aktivt at deltage i læringsprocessen ved at udføre praktiske og meningsfulde aktiviteter og arbejde sammen i et hold.



### 3.1.3. Output : Løbende bedømmelse af deltagernes læring / Fravær og frafald

#### Løbende bedømmelse af deltagernes læring

I Geisterburg sker vurderingen af lærlingenes læringsforløb gennem en formel vurdering via en lærlingeevaluering og gennem uformelle vurderinger via direkte feedback fra instruktører og medarbejdere. Dette giver lærlinge anbefalinger om, hvordan de kan forbedre deres praksis og opfordrer dem til åbent at diskutere og evaluere deres fejl. Især i forbindelse med flygtninge forsøger Geisterburgs instruktører at motivere dem ved at understrege deres styrker og fremhæve de positive aspekter af deres handlinger.

#### Fravær og frafald

Når man ser bort fra personlige forhold, så er den væsentligste årsag til at flygtninge falder fra uddannelsen på Geisterburg især mangel på individuel støtte. En betroet person, der støtter dem i at håndtere myndighederne, med boligsøgning og sprogundervisning, ville være meget nyttigt. Dette mangler normalt, når det kommer til frafald i virksomheden. Hertil kommer, ifølge leder hos Geisterburg, manglende viden hos flygtningene om betydningen af frafald for deres fremtid. Flygtninge ved ofte ikke, hvilke konsekvenser et frafald kan have for dem i forhold til at de mister derfor deres arbejdstilladelse i værtslandet.

For at undgå frafald er der skabt en inklusiv organisatorisk kultur på Geisterburg. Derudover gennemfører virksomheden støtteforanstaltninger i form af personlig omsorg og sprogundervisning. Støtte fra socialarbejdere og juridisk bistand vil også være meget nyttigt for at forhindre fravær og frafald.

### 3.2. BFI Tirol, Pole Position - Klar til arbejdsmarkedet

BFI beskriver sig selv som den største private uddannelsesinstitution i Østrig. Det tilbyder en bred vifte af oplærings- og efteruddannelsesprogrammer. Disse omfatter erhvervsuddannelse, arbejdsmarkedsuddannelse, lærlingeuddannelse, skolebaserede og studieforberedende uddannelse, sprogkurser og anerkendte certifikater. BFI er en økonomisk orienteret virksomhed med et markedsorienteret uddannelsesmæssigt tilbud. Forretningsaktiviteterne er baseret på tre områder: Kurser og oplæring fra kursusprogrammet, kompetenceudvikling for offentlige kunder og tilpassede virksomhedskurser. Dette er den uddannelsespolitiske mission.

Flygtninge undervises på forskellige kurser på BFI: herunder sprogkurser, det såkaldte introduktionskursus og det efterfølgende obligatoriske afsluttende forløb, Open Learning Center, ABC Caféen og 'Pole Position - Klar til arbejdsmarkedet', der præsenteres i detaljer herunder.

Projektet 'PolePosition' sigter mod at lette en varig integration af tredjelandsstatsborgere med længerevarende opholdstilladelse (indvandrere, anerkendte flygtninge og modtagere af subsidieret beskyttelse) over 16 år på arbejdsmarkedet gennem sproglige og arbejdsforberedende kurser. De nuværende deltagere i projektet kommer fra forskellige lande. "*De måtte forlade deres hjemlande på grund af krig og forfølgelse [...] og ønsker at starte et nyt liv her.*" Men for en ny begyndelse er det vigtigt at finde et job. Motivationen er høj, men i virkeligheden er den viser sig, at det ikke altid er nemt at finde et passende job på det østrigske arbejdsmarked - selv om deltagerne allerede har et godt kendskab til tysk.

Kurset hjælper deltagerne til at forbedre deres tyske sprogkundskaber, mere specifikt for at erhverve kendskab til det østrigske arbejdsmarked og for at lære det nødvendige faglige ordforråd.

Projektet giver deltagerne orientering om det østrigske arbejdsmarked, udpeger jobmulighederne og forbereder dem på arbejdsmarkedets krav samt på efteruddannelse med målrettet kompetenceudvikling. Udover oplæring i kommunikation tilbydes teknisk-fagligt sprog og en indledende indsigt i fagligt arbejde på forskellige områder: Til fag inden for catering, pleje- og omsorgsfag, industrielle og tekniske fag, og fag indenfor handel og detail.

*Pole Position*-projektet finansieres af Asyl-, Migrations- og Integrationsfonden, Forbundsministeriet for Europa, Integration og Udenrigsanliggender og Regionen Tirol.

<https://www.bfi.tirol> og <https://www.bfi.at>

#### 3.2.1. Input: Kontakten med deltagerne / Læringsmål og indhold / Støttesystemer og koordinering / Adgang og adgangskrav

##### Kontakten med deltagerne

Introduktionen og den første kontakt med deltagere finder sted og derefter er det første møde en samtale mellem en medarbejder fra virksomheden og deltageren. Med udgangspunkt i informationen fra det første møde organiseres arbejdsgruppens sammensætning, antagelse og oplæringsmetoder. BFI har mulighed for at reagere fleksibelt på deltagernes forskellige behov.

##### Læringsmål og indhold

Læreplanen er tilpasset behovene på arbejdsmarkedet og efterspørgslen efter oplæring. Dette adskiller denne organisation fra skoler og offentlige institutioner, hvor læreplanerne overvejende er givet som en ramme og ikke ændres så ofte.

### **Social støtte og kontaktpersoner**

Som en institution for voksenuddannelse ser den ikke sig selv som ansvarlig for støttesystemer og socialt arbejde (psykologisk og juridisk hjælp). Det kan dog delvis igangsættes, hvis det er nødvendigt, i form af sagsbehandling og pædagogisk støtte. Men der mangler ressourcer til intern rådgivning om psykosociale og juridiske spørgsmål, børnepasning, m.v. Hvis dette skulle tilbydes, skulle det omfatte alle grupper, og det falder under for denne uddannelsesinstitutions opgave.

### **Adgang og adgangskrav**

Der er adgangskrav til kurserne, og kravene varierer fra kursus til kursus. Nogle kravene omfatter eksamensbeviser, erhvervs erfaring, fagkundskaber, formel uddannelse, sprogfærdigheder, grundlæggende uddannelse eller alder og for nogle kurser formelle forhold som at have modtaget en opholdstilladelse. Der gennemføres også kompetencevurderinger, som kan føre til at nogle deltagere flyttes i andre kurser. På denne måde forsøger institutionen at placere deltagerne så hensigtsmæssigt som muligt på kurserne.

## **3.2.2. Proces: At lære sprog og kultur / valg af undervisningsmetoder**

### **At lære sprog og kultur**

Det er uundværligt med undervisere, som er interkulturelt uddannet. Undervisere skal være forberedt på mulige kulturelle konflikter. I forbindelse med kurserne gives også oplysning om kulturelle værdier og normer. Der er fælles undervisning af speciallærere og sprogundervisere.

### **Valg af undervisningsmetoder**

De spørgsmål, der skal overvejes i forbindelse med undervisningsmetoderne, er klare for undervisere af BFI. Deltagerne aktiveres ved at undersøge deres tidligere læring og deres motivation, og ved at undersøge deltagerens fremtidige planer. Herved får deltagerne mulighed for at udvikle praktiske færdigheder gennem samarbejdende og teamorienterede opgaver. Deltagerens behov bliver imødekommet gennem deltagerne i mindre grupper.

## **3.2.3. Output: Fravær og frafald / Certificering og anerkendelse på arbejdsmarkedet**

### **Fravær og frafald**

Frafaldet er forholdsvis lavt, blot 5-10%. En vigtig årsag til at flygtningene falder fra er at de får mulighed for almindeligt arbejde, hvilket de tager imod selvom de er i gang med kurset. Da flygtningene føler sig presset accepterer de ofte ufaglært arbejdskraft i stedet for at gennemføre en faglig uddannelse og oplæring. Flygtninge ville have nytte af at blive opmærksomme på, at deres langsigtede jobmuligheder på arbejdsmarkedet ville forbedres, hvis de afsluttede deres uddannelse. Mange falder fra kurserne for at deltage i et kortvarigt arbejde, og når de mister det midlertidige job efter et par måneder, ønsker de at genoptage et kursus.

### **Certificering og anerkendelse på arbejdsmarkedet**

Ved start af uddannelsesforløbene gennemføres en optagelsesprocedure med en prøve, og en formel kompetencevurdering gennemføres af staten. Ved afslutning af uddannelsen udsteder BFI eksamensbeviser og certifikater, som er kendt overalt i Østrig. Det er en fordel at der udstedes anerkendte beviser og certifikater.

### 3.3. Flygtnings uddannelse på deltid i erhvervsskoler

Erhvervsskolen *Landesberufsschule Feldkirch (LBS Feldkirch)* er den største erhvervsskole i delstaten Vorarlberg. Skolen er en del af den erhvervsuddannelserne (vekseluddannelser) i Østrig. Skolen beskæftiger øjeblikket 55 lærere og har i alt 1.300 lærlinge i alderen 15 til 44 fra over 20 lande er indskrevet. Lærlingene går normalt i skole en gang om ugen, og resten af tiden går med praktisk oplæring i virksomhederne. Afhængigt af den valgte erhvervsfag, varer en erhvervsuddannelse mellem 2 og 4 år. LBS Feldkirch uddanner lærlinge i 16 forskellige merkantile, industrielle og tekniske fag, bl.a.. kontorassistent, frisør og parykmager, kosmetolog, bager, blomsterhandler, fitnessstræner, elektrotekniker og informationstekniker. Derudover tilbyder skolen mulighed for at kombinere lærlingeuddannelsen med studieforberedende eksamen (*Lehre mit Matura*), som varer i alt 4 til 5 år.

Der er stor mangfoldighed blandt lærlingene i LBS Feldkirch. Indenfor en klasse kan eleverne være meget forskellige med hensyn til alder, tidligere uddannelse og kulturel baggrund. Derfor lægger skolens ledelse stor vægt på værdier som samarbejde, solidaritet og tolerance. En imødekommende atmosfære og at respektfuldt samvær uanset køn, religion eller oprindelse er vigtige principper i skolen. Skolens ledelse understreger betydningen af gode omgangsformer og en respektfuld kommunikationskultur. Alle er velkomne på skolen, hvor de motiveres og udfordres under hensyn til deres forskellige forudsætninger. Det nuværende fælles tema for hele skolen er solidaritet. Derfor beskæftiger lærlingene sig med det i workshops, seminarer, i klassen gennem mange forskellige aktiviteter.

På LBS Feldkirch er der for tiden mellem 40 og 50 flygtninge med og uden opholdsstatus fra Afghanistan, Syrien og Irak. Skoleledelsen fremhæver at flygtninge er en meget heterogen gruppe vedrørende tidligere uddannelse, kulturel baggrund, sprogkundskaber mv. Derfor er der ingen særlige flygtningeklasse på LBS Feldkirch. Flygtninge bliver inkluderet i de almindelige klasser indenfor de forskellige fagområder. Ligesom alle andre lærlinge skal de tilskyndes og udfordres med udgangspunkt i deres individuelle behov og forudsætninger.

Link: [www.lbsfe1.snv.at/](http://www.lbsfe1.snv.at/)

#### 3.3.1. Input: Støttesystemer og koordinering / Læringsmål og indhold

##### Støttesystemer og koordinering

LBS Feldkirch tilbyder forskellige støtteforanstaltninger for at fremme deltagernes gennemførelse af uddannelsen og reducere frafald. Sprogundervisning og pædagogisk støtte fra lærere har vist deres værdi hidtil. Oprettelsen af en integreret skolekultur og en atmosfære af åbenhed øger flygtnings trivsel og chancer for succes. Derfor lever værdier som fællesskab, accept og solidaritet hos LBS Feldkirch. For at identificere flygtnings individuelle krav er der et tæt samarbejde og koordinering mellem skolen og virksomhederne som oplærer dem. Derudover har LBS Feldkirch organiseret hjælp fra socialarbejdere for at støtte flygtninge i forbindelse med håndtering af myndigheder, boligøgning, psykologiske problemer, mv.

##### Læringsmål og indhold

Undervisningsministeriet er ansvarlig for udformningen af de obligatoriske læreplaner. Der er dog mulighed for en forlængelse af læretiden i tilfælde af særlige behov for støtte. Dette kræver en psykologisk rapport, der dokumenterer en funktionsnedsættelse, der kræver individuel støtte. Hvis disse betingelser er opfyldt, kan lærlingeuddannelsen forlænges med et eller to år. LBS Feldkirchs skoleledelse anbefaler at det allerede ved start af erhvervsuddannelsen, om en sådan forlængelse af læretiden er nødvendig for nogle flygtninge.

Der er også mulighed for en forkortelse af læretiden på LBS Feldkirch, hvis dele af tidligere uddannelse kan opnå anerkendelse af handelskammeret. Dette er dog kun tilfældet, hvis en lærlinguddannelse allerede er gennemført på et andet erhvervsområde. Skoleforvaltningen af LBS Feldkirch nævner, at flygtninges tidligere opnåede faglige kompetencer i deres oprindelsesland sjældent tages i betragtning på grund af manglende anerkendelsesprocedurer i Østrig.

### 3.3.2. Proces: at lære sprog og kultur / Valg af undervisningsmetoder

#### At lære sprog og kultur

På LBS Feldkirch foregår den faglige oplæring på tysk. Det er vanskeligt at undervise i faglige begreber og kompetencer, hvis deltagerne ikke taler tilstrækkeligt godt tysk. Tilfredsstillende kendskab til det tyske sprog er således en forudsætning for at kunne fuldføre erhvervsuddannelsen. Derfor tilbydes flygtninge hos LBS Feldkirch særlige sprogkurser. Det er dog ikke almene sprogkurser, men fagligt rettet sprogundervisning, der er beregnet til at forberede eleverne til den faglige undervisning. Disse kurser udgør i omfang fire timer om ugen og undervisningen varetages af faglærere. Flygtninge kan her medbringe tekster og spørgsmål fra deres øvrige undervisning, og få hjælp af lærerne til det som de ikke har forstået. Disse kurser repræsenterer således en kombination af læringshjælp og sprogundervisning for flygtninge.

Ifølge skolens ledelse så er uddannelse af lærerne i interkulturelle kompetencer og sensibilitet samt undervisning tysk for analfabeter afgørende for succes med disse sprogkurser. I 2015 var lærerne ikke forberedt godt nok og blev overbelastet af disse udfordringer. Det er derfor nødvendigt, at der tilbydes videreuddannelsesmuligheder for lærere på disse områder for at understøtte af flygtninges læreprocesser.

#### Valg af undervisningsmetoder

Valget af passende undervisningsmetoder er et vigtigt tema i uddannelsen af flygtninge hos LBS Feldkirch. Et godt forhold mellem elever og lærere er ifølge skoleledelsen afgørende for at kunne engagere og motivere flygtninge som kvalificerede deltagere, der har potentiale for at lære. Derfor satser LBS Feldkirch på udvikling af en fælles læringskultur, der er præget af åbenhed, solidaritet og tolerance.

På LBS Feldkirch opmuntres og udfordres flygtningene ud fra af deres individuelle forudsætninger. Lærerne forsøger at vejlede og støtte flygtningene i deres faglige og personlige udvikling. Desuden er undervisningen tilpasset deltagernes forskellige læringsformer. Flygtninge får mulighed for at blive aktivt involveret i læreprocessen, at løse selvforvaltede læringsopgaver og at samarbejde med andre lærlinge i teambaserede arbejdsformer. Gennem praksisorienteret læringsindhold kan de udvikle færdigheder i at håndtere arbejdsopgaverne og anvende deres kompetencer i praksis. Lærerne på LBS Feldkirch understøtter også integrationen af flygtningene og beskæftiger sig med diskrimination og menneskerettigheder i klasseværelset. For eksempel deltog nogle af skolens klasser i Amnesty Internationals Letter Marathon i december 2018. som forberedelse til dette arbejdede deltagerne med en undersøgelse af menneskerettighederne i Østrig og et kritisk blik på Østrig med hensyn til overholdelse af menneskerettighederne.

### 3.3.3. Output: Løbende bedømmelse af deltagernes læring / Fravær og frafald

#### Løbende bedømmelse af deltagernes læring

På LBS Feldkirch er bedømmelsen af flygtninges læreproces vigtig for at tilpasse opgaver og læringsaktiviteter til deltagerne og motivere dem gennem en positiv feedback. Ud over den formelle

vurdering på grundlag af karaktererne gennemfører lærerne også løbende uformel vurdering af deltagernes læring. Efter skoleledelsens mening udgør et godt lærer-elevforhold, interkulturelle kompetencer og forståelse alle kritiske faktorer for at lærernes bedømmelser er relevant for den enkelte deltager.

### **Fravær og frafald**

En væsentlig årsag til flygtninges frafald fra uddannelserne i LBS Feldkirch er dårlige sprogfærdigheder, da nogle af flygtningene har meget ringe tyskkundskaber. Nogle af dem forstår ikke engang enkle spørgsmål eller er analfabeter. Derudover forøger personlige forhold som psykiske problemer eller manglende individuel motivation og ansvarlighed deres fravær og frafald fra skolen. Den juridiske afhængighed af deres opholdsstatus spiller også en afgørende rolle. Nogle af de flygtninge som var i lære hos LBS Feldkirch, har måttet forlade landet under deres lærlingeuddannelse.

For at reducere fravær og udfald af flygtninge støtter LBS Feldkirch udvikling af deres sprogfærdigheder. Yderligere tyskkurser, der tilbydes af skolen og designet til at imødekomme flygtningenes individuelle behov, kan reducere frafaldet. Ifølge skoleledelsen i LBS Feldkirch kan interkulturel uddannelse for lærere også fremme et godt læringsmiljø og dermed bidrage til at undgå fravær og frafald.



### 3.4. Forberedelseskurser organiseret af Tyrols regionale skoleråd

De såkaldte forberedelseskurser blev oprettet på erhvervsskoler i 2015/16 og på gymnasier i 2016/17 for at gøre det lettere for unge flygtninge, der ikke er i grundskolealderen, at komme ind i det østrigske skolesystem og på arbejdsmarkedet.

Kurserne er rettet mod personer, der har gennemført obligatorisk uddannelse i et andet land, men som f.eks. af sproglige årsager ikke kan følge undervisningen på første trin i en studieforberedende uddannelse, eller som har deltaget i grundskolens afsluttende trin i deres oprindelsesland, men som på grund af brud på deres skolegang eller et utilstrækkeligt kendskab til tysk ikke er i stand til at deltage i en ungdomsuddannelse. Disse

målgrupper kan gennemføre kurset som et etårigt studieforløb eller i en forkortet form på et halvt år. Forudsætningen er at de har et grundlæggende kendskab til tysk og engelsk som undervisningssprog.

Undervisningen i disse kurser på de erhvervsrettede uddannelser foregår i henhold til en specialudviklet læreplan på 31 timer om ugen. Her fokuseres på at lære tysk samtidig med den praktiske oplæring, således at en tredjedel af lektionerne bruges på tysk som andet sprog. Kurser på de studieforberedende uddannelser fokuserer på de almene fag. Udover tysk som andet sprog er der lagt særlig vægt på matematik og engelsk. Holdenes har en størrelse på mellem 15 og 20 deltagere. Kurset afsluttes med et kursusbevis. Målet er, at eleverne skal kunne følge en gymnasial uddannelse eller starte en erhvervsuddannelse. Det regionale skoleråd tilbyder også støtteforanstaltninger i forbindelse med kurserne, såsom psykologisk rådgivning, uddannelsesvejledning og det mobile interkulturelle team. MIT.

<https://www.lsr-t.gv.at/de/content/drei-übergangsklassen-für-jugendliche-flüchtlinge>

#### 3.4.1. Input: Kontakt til elever / Adgang og adgangskrav / Støttesystemer og koordinering

##### Kontakten med deltagerne

Det første møde kan finde sted på forskellige måder, uformelt, med en-til-en-interviews eller gennem personlig kontakt med institutionerne. Deltagerne bliver også ofte tilmeldt kurserne af vejledere på asylcentre eller fra andre organisationer. Den indledende kontakt og visitation anvendes til at placere deltagerne på de rigtige hold og til eventuel henvisning til andre uddannelsesinstitutioner. Uddannelsens forløb kan tilpasses, og der er vejledning om uddannelsesmulighederne i huset.

##### Adgang og adgangskrav

Der er klare adgangskrav til forløbene, da det er svært at lykkes, hvis deltagerne er alt for heterogene. Der er krav om et vist minimum af skolefagligt og sprogligt niveau, så flygtningenes tidligere uddannelse, sprogfærdigheder, grundskole og alder er afgørende. Der er prøvedage i klasserne, og om nødvendigt skal deltagerne henvises til andre former for uddannelse eller kurser. Flygtningene informeres om adgangskravene på forhånd. Sprogniveauet for eleverne bliver ikke længere testet på forhånd, da disse tests har vist sig ikke at være effektive. I stedet afklares sprogkundskaberne gennem samtaler og efterfølgende af lærere i løbet af de første tre uger.

##### Støttesystemer og koordinering

Støtte til flygtninge organiseres og stilles til rådighed efter behov, for eksempel i form af støtte fra støttepersoner, juridisk rådgivning, psykologisk støtte og andet. Det vigtigste samarbejde er med det

mobile interkulturelle team, skolepsykologen og flygtninges kontaktpersoner. Ofte kunne der dog være behov for mere tid og flere ressourcer.

### **3.4.2. Proces: Valg af undervisningsmetoder**

#### **Valg af undervisningsmetoder**

De anvendes de tidligere nævnte undervisningsmetoder, som afklaring af deltagernes fremtidsplaner, aktiv involvering af deltagerne, udvikling af praktiske kompetencer, teamorienteret samarbejde, ansvar for egen læring. Der foregår en løbende tilpasning af undervisningsmetoderne til deltagerne, og et sammenhængende læringsmiljø, der understøtter integration og fremmer åbenhed og integration er grundlæggende. Sproglig og faglig-teknisk uddannelse foregår i kombination og vekselvirkning.

### **3.4.3. Output: Løbende bedømmelse af deltagernes læring / Certificering og anerkendelse på arbejdsmarkedet / Fravær og frafald**

#### **Løbende bedømmelse af deltagernes læring**

I bedømmelsen af deltagernes læring anvendes både formelle prøver, feedback fra lærere og selv vurdering som et vigtige redskaber. Det daglige skoleliv indeholder derfor vejledning og anbefalinger hvordan deltagerne kan forbedre deres kompetencer, fokus på fremskridt og på deltagernes ressourcer og åben tilgang til diskussion af fejl. Lærerne fremhæver hvad deltagerne kan og lykkes med, frem for hvad de mangler (deficit-orientering). Struktur er lige så vigtig som åbenhed, da psykisk stress kan ofte modvirke fremskridt med hensyn til læring. Formålet er at gøre deltagerne parat til at fortsætte i en ungdomsuddannelse.

#### **Certificeringer og anerkendelse på arbejdsmarkedet**

Målet er at hjælpe med anerkendelse og oversættelse af eksamensbeviser. Dette kan gøres online direkte på Undervisningsministeriets hjemmeside, hvor der kan findes ækvivalente uddannelser. Til at understøtte dette er der etableret samarbejde med ZEMIT, Center for Migranter, og Undervisningsministeriet.

#### **Fravær og frafald**

Deltagernes frafald er omkring 20%. de vigtigste årsager er juridiske og personlige forhold, traumer, psykisk stress, usikre levevilkår, manglende overensstemmelse mellem deltagernes forudsætninger og uddannelsesniveaut, mv. Andre årsager til frafald er at deltagerne ikke har et tilstrækkeligt uddannelsesniveau. For at reducere frafald er det vigtigt at gøre lærerne i stand til at identificere elevens tidligere opnåede kompetencer, at aktivere støttesystemer, at være opmærksomme på holdenes sammensætning såvel som skolekulturen.

### 3.5. Ausbilderforum Tirol

I 20 år har *Ausbilderforum Tirol* været aktiv inden for videreuddannelse og netværk af oplærere (instruktører) i erhvervsuddannelserne. Som et *train-the-trainer* projekt er institutionen derfor vigtig i vekseluddannelserne og er indirekte også engaget i flygtninge i erhvervsuddannelserne. Formålet med *Ausbilderforum* er at tilbyde efteruddannelse og støtte til oplærere i oplæringsvirksomhederne, netværk og udveksling af erfaringer mellem oplærere, kompetencer inden for "*kursusbevis for lærlinge-oplærere*", tildeling af "*certificeret lærlinge-oplærer*" prisen, fremme af regional og overregionalt samarbejde indenfor uddannelse, fremme af kontakt mellem virksomheder og erhvervsskoler og et styrket image og faglig identitet for lærlinge-oplærere. Ausbilderforum ønsker i fremtiden at udvikle sig i retning af at blive en platform og et servicecenter for alle involverede parter, som er interesserede i at forbedre kvaliteten af erhvervsuddannelserne.

Tilbuddene i Ausbilderforum er rettet til de ansatte i virksomheder, der planlægger, udfører og fører tilsyn med erhvervsuddannelserne. Ausbilderforum er et initiativ for alle, der er involveret i lærlingeuddannelse og oplæring på arbejdspladserne. Oplæringen af lærlinge har ændret sig meget i de seneste årtier. Ud over de faglige kompetencer, så bliver personlige og sociale kompetencer samt elevernes holdninger til liv, læring og arbejde i stigende grad vigtigere.

Ausbilderforum understøtter erhvervsuddannelserne til at håndtere disse udfordringer. Ud over et årligt katalog af videreuddannelser indenfor aktuelle temaer, skræddersyede kurser, videreuddannelsespas og et diplom i 'certificeret lærlinge-oplærer', er der også fokus på netværksaktiviteter og erfaringsudveksling. Temaer i kurserne omhandler også flygtninge i lærlingeuddannelse, herunder mangfoldighed i arbejdslivet, mangfoldighed blandt lærlinge som en ressource, mod til mangfoldighed i lærlingeuddannelse, hvorfor det er umagen værd at uddanne flygtninge, mv. Uddannelserne handler også om flygtninge i lærlingeuddannelserne. Der gennemføres konferencer for undervisere, netværk, PR arbejde, coachinggrupper og meget andet.

<https://www.amg-tirol.at/content/Ausbilderforum>

#### 3.5.1. Input: Kontakten med deltagerne / Læringsmål og indhold / Støttesystemer og koordinering / Adgang og adgangskrav / Holdbar efterspørgsel efter uddannelsen

##### Kontakten med deltagerne

Ausbilderforum har kontakter med oplærere, og årligt udsendes et kursusprogram. Oplærere kommer ofte til netværksmøder, åbne arrangementer, konferencer, mv. Desuden er det lovmæssige krav til uddannelse af lærlinge-oplærere kun 40 timers kursus. Derfor informeres det om, at der er yderligere pædagogiske tilbud. Kurset er tilrettelægges i samarbejde med oplærerne, og Ausbilderforum tilpasser dem i forhold til efterspørgslen fra virksomhederne.

##### Læringsmål og indhold

Ausbilderforum har et fleksibelt kursusprogram, der udsendes årligt. Oplæringsplanerne for lærlinge i de enkelte fag bliver regelmæssigt diskuteret i forbindelse med kurserne. Alle oplærere er uddannet i, hvordan de officielle og interne oplæringsplaner kan gennemføres (gennem feedback loop, ved at opfylde alle kompetencemål, ved at vide hvordan man får deltagerne med sig, gennem medarbejdersamtaler, mv.).

### Støttesystem og koordinering

Der er et tilbud om coaching af lærlinge med navnet 'lærling i stedet for tomhed' (*Lehre statt Leere*) og gratis coaching for oplæringsvirksomhederne. Oplærerne lærer at de ikke behøver at håndtere alle problematiske situationer selv, men at de skal kunne genkende problemer og derefter reagere på dem. I Ausbilderforums kurser kan de f.eks. lære at henvende sig til relevante organer, såsom 'Kontakt und Co' eller Handelskammerets oplæringsforening, mv. for hjælp.

Viden om sociale institutioner og støttemuligheder bør også udvikles. Oplærernes organisation informerer om, hvor oplærerne kan henvende sig, når der er behov for støtte. Oplæreren kan ikke løse alle psykosociale problemer selv, men de skal vide, hvor de skal henvende sig. Undervisernes kendskab til støttesystemer og sociale ydelser har en tendens til at være ret begrænset. Det lægger stor pres på dem, fordi de føler, at de skal løse alt selv. Der blev iværksat en coaching-runde, hvor oplærerne kan deltage i case-baseret rådgivning, hvor aktuelle sager inden for lærlingeuddannelserne kan tages op og diskuteres. Der organiseres en gruppe om året med 4-6 møder.

### Adgang og adgangskrav

Ausbilderforum henvender sig i vid udstrækning til uddannede oplærere. Det er indtrykket, at flygtninges adgangen til uddannelserne ofte sker gennem personlige kontakter og gøres mulig ved personlige forbindelser. Derimod er der ikke tegn på at der nogen konkrete og målrettede invitationer henvendt til virksomhederne.

### Holdbar efterspørgsel efter uddannelsen

Ausbilderforum fokuserer altid på, hvad virksomhederne og underviserne beder om og har brug for. Kursernes indhold kan også vælges åbent, for eksempel er der tilbud om kurser i digitalisering, ikke-voldelig kommunikation, interkulturalitet, diversitet, mangfoldighed i arbejdslivet, lærlinge-mangfoldighed som en ressource, mod til mangfoldighed i lærlingeuddannelse, hvorfor det er værd at oplære flygtninge, sensibiliseringsforanstaltninger mv.

## 3.5.2. Proces: At Lære sprog og kultur / valg af undervisningsmetoder

### At lære sprog og kultur

Interkulturalitet spiller en vigtig rolle i kursusudbuddet. Problematiske emner kan være helt banale ved første øjekast, for eksempel: Der er en snack i virksomheden, men af religiøse grunde kan ikke alle nyde det. Hvordan håndterer du det? Som nævnt ovenfor er der et bredt udbud af forskellige kurser til rådighed.

### Valg af undervisningsmetoder

Oplærernes rolle har ændret sig meget; Ud over at gennemføre deres specialuddannelse skal de også undervises i didaktik og pædagogik. Oplærerne er ikke forberedt på denne rolle, og Ausbilderforum forsøger at løse dette problem i alle sektorer. Formålet med Ausbilderforum er at forbedre oplæringen i lærlingeuddannelserne. Diskussioner afholdes med oplærerne, hvor de arbejder sammen om hvor virksomheden står og på dette grundlag arbejder de med didaktikken. For eksempel at betragte det at lærlingene gør fejl som en vigtig del af deres læring. Der arbejdes i små grupper og formålet er at støtte oplærerne i deres rolle som erhvervsrettede uddannere.

### 3.5.3. Output: Fravær og frafald

#### Fravær og frafald

Når virksomheder oplærer flygtninge som lærlinge, og flygtningene derefter får en negativ afgørelse fra den besluttende myndighed, eller hvis deres opholdstilladelse tilbagekaldes, så kan det give store problemer og føre til at de falder fra.

## 4. Eksempler på god praksis i Italien

### 4.1. Ial Lombardia

*IAL* er en social virksomhed, der tilbyder erhvervsuddannelse og som har 12 kontorer i Lombardiet, heraf et i byen Bergamo. *IAL* organiserer videregående uddannelser, livslang læring, efteruddannelse og vejledning. Desuden tilbydes der faglige uddannelsesforløb for at fremme deltageres adgang til arbejdsmarkedet; Der organiseres kurser i blandt andet:

- lagerstyring
- fører af gaffeltruck
- rengøring

Flere kurser er gratis og giver et bevis for deltagelse i kurset. Kurserne er ikke specielt tilrettelagt for flygtninge, men der er en høj grad af asylansøgte blandt deltagerne.

*IAL Bergamo* har 4 ansatte, der administrerer projekterne samt et antal lærere (afhængigt af antallet af aktive kurser). Sidste år gennemførte organisationen 10 kurser: Det kursus med flest deltagere og gentagelser var gaffeltruckkurset (60 timers kursus i alt).

*IAL Bergamo* har mulighed for at samarbejde med andre institutioner som *CISL* syndikat og andre tjenester som *ANOLF* (*Associazione Nazionale Oltre le Frontiere*), en forening knyttet til *CISL*, som fremmer borgernes rettigheder ved at hjælpe migranter og asylansøgere i deres forhold til den offentlige administration.

*IAL*, *ANOLF* og *CISL* har til huse i samme bygning, og de har mulighed for et tæt samarbejde. Dette er meget vigtigt for gennemførelsen af flygtningenes uddannelse og oplæring, og giver mulighed for at oprette et integreret støttesystem og et netværk af kontaktpersoner, der kan hjælpe flygtninge med deres integration. Det kan også hjælpe dem med at løse problemer i forbindelse med deres situation i øvrigt, som bolig, sundhedspleje og forhold til forvaltningen. Dette voksende samarbejde må ses som en styrke.

Det eksisterende samarbejde forstærkes af en online database, som *IAL* og *CISL* kører sammen. I denne database findes alle de oplysninger (biografiske data og personlige læreplaner) for personer, der ønsker at deltage i et kursus eller personer, der har haft gavn af *CISL*'s ydelser. Ved hjælp af denne database kan *IAL*'s ledere gøre planlægningen af de faglige kurser mere effektiv og mere i overensstemmelse med arbejdsmarkedet og med efterspørgslen fra flygtninge. Under interviewet meddelte *IAL*'s leder, at en udvidelse af denne digitale platform er planlagt for at skabe en tættere forbindelse mellem de forskellige institutionelle virkeligheder og gøre flygtninges vej til integration mere effektiv. Aktuelt anvendes denne database af 6 kontorer i Lombardiet, men *IAL* har modtaget anmodninger fra andre italienske regioner om udvidet brug af platformen.

En anden central styrke i *IAL*'s kurser er praktikperioden efter kurset. Hvis der er nogen form for offentlig finansiering, er praktikpladsen gratis; hvis der ikke er nogen finansiering og *IAL* står som arrangør af praktikopholdet, så er det praktikvirksomheden, der bærer omkostningerne. Praktikophold er afgørende, fordi de giver deltagerne mulighed for at anvende deres kompetencer på arbejdspladsen. Der er ingen særlige praktikperioder for flygtninge. Faktisk er de lave sprogkompetencer ofte en barriere. En af de mulige løsninger på dette problem kunne være udvidet brug af online platformen, som kunne give mulighed for hurtigere at udvælge deltagerne på grundlag af deres sprogniveau.

En yderligere styrke i projektet er forbindelserne mellem *IAL* og arbejdsmarkedet, hvilket giver organisationen mulighed for altid at være i kontakt med arbejdslivet og at organisere kurser, der giver



flygtningestuderende mulighed for at opnå kompetencer der er direkte og umiddelbart anvendelige på arbejdspladsen. Denne kapacitet gør IAL uddannelses- og oplæringsforløb nyttige og stærkt joborienterede.

Officiel hjemmeside <https://www.ialombardia.it/>

#### **4.1.1. Input: Adgang og adgangskrav / støttesystem og koordinering / Læringsmål og indhold / Kontakten til deltagerne**

##### **Adgang og adgangskrav**

For at kunne deltage i IALs fagkurser skal ansøgeren have alle de dokumenter, der kræves i forbindelse med ansøgninger om statsfinansiering. Hvad denne type dokumenter omfatter, er angivet i den regionale og nationale lovgivning. En anden forudsætning for deltagelse er sprogkompetencer, især på de kurser, der har skriftlige prøver. På dette område er der sprogpøver for at afklare kandidatens kompetencer. I begyndelsen af kurset eller praktikopholdet er der møder og genbesøg, hvorunder kursernes indhold og tidsplaner bliver delt.

##### **Støttesystem og koordinering**

Den vigtigste støtte som IAL tilbyder, er sprogstøtte gennem særlige sprogmoduler som er indlagt i kurserne. På denne måde kan flygtningene gennem arbejdet på kurset udvikle deres sproglige kompetencer i en tæt forbindelse med erhvervsuddannelsen.

Desuden samarbejder IAL i tilfælde af særlige personlige problemer med en non-profit organisation, der giver psykologisk støtte til flygtninge. Denne form for samarbejde understreger IALs bestræbelser på at sikre elevernes trivsel, selvom det som rapporteret af IALs leder, lige nu, at det ikke er en planlagt støtte, men blot et uformelt partnerskab.

Der er overvejelser om at tilbyde deltagerne en mere planlagt og effektiv psykologisk støtte inden kursernes begyndelse. Det kunne medføre et tættere samarbejde mellem IAL og CISL ved at indbygge støtte til at sikre den psykologiske trivsel for alle deltagere i erhvervsrettede uddannelsesforløb.

IALs leder fortæller, at den sproglige støtte er mest behov for, og at tilstedeværelsen af en socialrådgiver kunne være nyttig.

##### **Læringsmål og indhold**

Der findes ikke endeligt fastlagte uddannelsesforløb, da det meste af aktiviteten afhænger af den finansiering, der er adgang til i forbindelse med planlægningen af aktiviteterne. Gennem de seneste år har IAL dog formået at sikre et passende udvalg af kurser i forhold til arbejdsmarkedets og deltageres efterspørgsel.

Med hensyn til kursets læringsmål og indhold så kan de tilpasses under hensyn til kursuslængden som afgøres af finansieringen, som afhænger af målgruppens karakteristika. Planlægningen af den uddannelsesforløbene sker en gang om året, og i forbindelse med tilrettelæggelse af den enkelte kursers indhold inddrager skolelederne både kursuskoordinatorer og vejledere.

## Kontakt til deltagerne

Det første møde er uformelt og ikke struktureret, men ansøgere skal deltage for at få adgang til erhvervsuddannelserne. IAL forsøger i samarbejde med CISL at gøre denne proces mere struktureret, koordineret og effektiv. Processen med at give deltagerne adgang og med at tilrettelægge et uddannelsesforløb (afklaring af efterspørgslen, undersøgelse af ansøgere, indledende bedømmelser, m.v.) fremmes gennem koordineringen mellem IAL og CISL kontorer, der er ansvarlige for arbejds- og indvandrerspørgsmål.

Denne form for samarbejde er gjort mulig ved at bruge og forbedre den fælles database, som bruges af alle CISLs kontorer.

Under det første møde er koordinatorene og vejledere involveret, og det kan arrangeres som gruppemøde. Resultaterne af det første møde afklarer hvem der bliver optaget og hvordan sammensætningen af holdene skal være samt indholdet.

### 4.1.2. Proces: Finansiering og finansiering / Valg af undervisningsmetoder

#### Økonomi og finansiering

IAL er en social virksomhed med et non-profit økonomisk formål. Der udarbejdes et regnskab, der hovedsageligt tager hensyn til social ansvarlighed og fondens krav. I forbindelse med udarbejdelsen af regnskabet er projektlederne involveret for at gøre det mere effektivt. IAL skaffer økonomiske midler fra både den offentlige og den private sektor.

#### Valg af undervisningsmetoder

Deltagerne bliver motiveret af at forløbet har opmærksomhed på deres tidligere uddannelse og læring og kender og afklarer deres interesser og deres personlige ambitioner og fremtidsplaner. Lærerne giver deltagerne mulighed for at påvirke undervisningen aktivt i læringsprocessen, og tilskynder dem til at forbedre deres kompetencer gennem praktiske øvelser, og de fremmer gruppearbejde og samarbejdende læringsstrategier.

De fleste af disse aktiviteter findes også på praktikopholdene, der gennemføres vekslende med den skolebaserede uddannelse. Disse aktiviteter er f.eks. kompetencevurdering, individuelle opgaver og gruppearbejde, coaching individuelt og i grupper, praktikophold, "Jobklub". Især er "Job Klub" et IAL-initiativ, der består i et gruppearbejde, hvor deltagerne får kendskab til jobsøgningen. På denne måde får flytningene mulighed for at støtte hinanden, finde sammen og dele deres erfaringer.

Undervisningsmetoderne tilpasses med en lav lærer-elev ratio, der giver mulighed for at tilgodese deltagerne individuelle behov. Desuden opfordres eleverne til at dele deres erfaringer med kammeraterne, og lærerne støtter deres inklusion og modvirker dannelsen af lukkede sociale grupper.

### 4.1.3. Output: Vurdering af progression i læreprocessen / Certificering og anerkendelse på arbejdsmarkedet

#### Bedømmelse af progression i læreprocessen

Kurserne omfatter altid mundtlige og skriftlige prøver for at kontrollere klassens fremskridt. Evalueringen er mere formel i tilfælde af kurser med en særlig bestemmelse, der kræver opnåelse af specifikke beviser.

Der er feedback fra lærere og oplærere, som er nyttige for de vejledere, der støtter deltagerne under kurset og den følgende virksomhedspraktik.

#### Certificering og anerkendelse på arbejdsmarkedet

Når en flygtning starter i et IAL- projekt, bliver der altid iværksat visse grundlæggende tiltag (indbydelse, interview, afklaring af forløbet). Disse tiltag giver mulighed for at lærerne kende eleverne og kan vurdere deres kompetencer med henblik på bedre at definere det faglige indhold og vejledningstiltag, der er nyttige for flygtninges adgangen til arbejdsmarkedet.

IAL Bergamo offentliggør ikke beviser for deltagernes kompetencer, men kun beviser for deres deltagelse.

## 4.2. Engim Lombardia

*ENGIM* organiserer erhvervsuddannelser i provinsen Bergamo. Institutionens mission er at tilbyde en relevant uddannelse med henblik på at fremme unges og voksnes indtræden på arbejdsmarkedet. Skolen har organiseret erhvervsuddannelser i Bergamo indtil 2001, da den flyttede til Valbrembo, en lille landsby i nærheden. Den nye placering er i et landdistrikt, hvor skolen kan drage fordel af en regional finansiering til landbrugsudvikling og til at etablere sine første kurser for medarbejdere i landbruget.

I år 2000 blev der åbnet nye skoler i Valbrembo, der fik den lokale myndigheder til at forbedre den offentlige transport og service og til at opbygge ny infrastruktur. Takket være dette havde *ENGIM* mulighed for at forbedre sit arbejde med syv forskellige programmer og en række erhvervsuddannelser for voksne. Hertil kommer, at den nye placering gav skolelederne muligheden for at skabe stærke forbindelser og partnerskaber med de lokale virksomheder.

Hvad angår erhvervsuddannelse, er der ikke bestemte hold for flygtninge, og på mange hold er der ikke nogen særlig høj andel af flygtninge. Ikke desto mindre udgøres mere end 60% af deltagerne af udlændinge, så skoleledere og lærere er vant til at håndtere typiske problemer i forbindelse med sprogbarrierer, kulturelle forskelle, manglende grundskole og generelt udfordringer med sociale problemer.

*ENGIM*'s uddannelser og vejledningsaktiviteter søger at indrette undervisningen med brug af multimedier og på uddannelse 'på stedet' med en stærk forbindelse med det lokale erhvervsliv.

Skolen arrangerer faglige kurser inden for:

- drift af elektrisk udstyr,
- reparation af VVS og varmeinstallationer
- landbrugsmaskiner
- gartnerkurser
- pizza kok kurser
- tjenerkurser
- børnepasning
- landbrug

Skolen køres af omkring 20 ansatte. Finansieringen kommer hovedsagligt fra regionale fonde, især fra beskæftigelsesfonde, men *ENGIM* arrangerer også afgiftsbelagte hold for private eller virksomheder.

Udbuddet af kurserne afhænger af efterspørgslen fra de lokale virksomheder og institutioner. I den forstand er *ENGIM* tæt knyttet til arbejdsmarkedet. På grund af sin erfaring på uddannelsesområdet og skolens forskellige aktiviteter kan den tilpasse sig til arbejdsmarkedets ønsker og tilbyde en meget sammensat vifte af uddannelse. Endvidere er *ENGIM* i stand til at tilpasse sine kurser og træningsprogram til særlige ønsker på arbejdsmarkedet. Denne kvalitet er vigtig for flygtninge, der har behov for målrettede uddannelsesforløb med kompetencer, som giver dem mulighed for hurtigt at komme ud på arbejdsmarkedet.

Læreplanen for træningsprogrammet bliver opdateret hvert år, og de opnåede kompetencer bliver dokumenteret med et officielt bevis, enten et eksamensbevis eller et bevis for deltagelse.

Officiel hjemmeside <http://lombardia.engim.org/content/dove-siamo-e-orari-di-apertura#>

#### 4.2.1. Input: Holdbar efterspørgsel på uddannelsesforløbet / Læringsmål og indhold / Støttesystemer og koordinering

##### Holdbar efterspørgsel på uddannelsesforløbet

Med hensyn til elevernes efterspørgsel og skolens erhvervsuddannelse afhænger deres matchning af typen af kursus: For omsorgspersoner (hvor der er lav flygtningestudent på grund af adgangskravene) er efterspørgslen og tilbuddet ens, for den anden klasser det er meget foranderligt.

Efterspørgslen efter kvalifikationer og tilbuddet er ens: Denne balance er mulig på grund af *ENGIMs* stærke tilknytning til lokale virksomheder. Af samme grund tager skolemænd i etableringen af erhvervsuddannelsen særligt hensyn til arbejdsmarkedssituationen. Mange gange er de lokale virksomheder selv der beder om særlige uddannelseskurser. Generelt er dette stærke samarbejde med den lokale industrielle base (de største fabrikker i området placeret lige ved siden af skolefaciliteterne) muligt for skolen at tage stærkt hensyn til situationen på det lokale arbejdsmarked for at gøre uddannelse og joborientering Effektivere: Takket være dette er hele processen, fra den indledende planlægning af kurserne til indgangen til den studerende på arbejdsmarkedet, meget forbundet med arbejdsmarkedet og fluktuationerne.

##### Læringsmål og indhold

*ENGIM* har en særlig læseplan for alle typer faglige klasser. De læringsmål og læring indholdet opdateres afhængigt af virksomhedernes ønsker og lovændringer, så hver af dem er konstant revideres for at matche behovene på arbejdsmarkedet, på uddannelsesmarkedet og af den regionale og nationale lovgivning. *ENGIM* understregede betydningen af denne reelle, stærke og konstante forbindelse med de lokale industrier for effektiviteten af sine træningsforanstaltninger. Denne nærhed med det ydre miljø opnås også med direkte involvering af arbejdsformidlingerne i kursusplanlægningen. Afhængigt af klassetype kan i virkeligheden skoleledere og projektledere anmode de lokale arbejdsformidlingsrepræsentanter om at deltage i udarbejdelsen af programmet. Denne tilgang til planlægningen kan naturligvis ses som en god praksis for erhvervsuddannelse. Med hensyn til løbende pensumjustering tillader skoleledere undervisere at ændre træningsindhold på baggrund af klassens niveau og deres undervisningsstil.

##### Støttesystem og koordinering

Hvad angår støttesystemet, *rapporterer* *ENGIM*-lederen, at der ikke er tilstrækkelige ressourcer til at yde personlig støtte til hver elev på erhvervsuddannelserne. En professionel psykolog er til stede i skolen, men arbejder kun med unge studerende, der går i gymnasiet, fordi der ikke er tilstrækkelige ressourcer (hvad angår midler og personale) til også at dække de voksne studerende, der er indskrevet i erhvervsuddannelserne.

Selvom det giver *ENGIM* en vejleder for hver erhvervsuddannelse. Dette tal er kontaktpunktet mellem skolen og eleverne og mellem eleverne og arbejdsmarkedet (under praktikophold eller jobplacering). Han er ansvarlig for elevernes motivation og engagement: For eksempel ringer han eleverne i tilfælde af fravær, eller han holder kontakten med iværksætterne i praktikperioden.

I forbindelse med koordinering af støttesystemer rapporterede *ENGIM*-lederen, at der i den italienske erhvervsuddannelsessystem bør tages mere hensyn til personlig støtte, især med hensyn til psykologisk støtte og sproglig støtte. Faktisk har skolerne ofte ikke nok penge eller personale til at sikre en god personlig støtte til hver elev. Desuden bør der være mere samarbejde mellem skole og lokale sociale tjenester.

#### 4.2.2. Proces: Økonomi og finansiering / Valg af undervisningsmetoder

##### Økonomi og finansiering

*ENGIM* har et økonomisk og et socialt regnskab. Skolen har et non-profit økonomisk formål. I forbindelse med revisionen er både skoleledere og projektledere involveret. Skolen rejser midler hovedsageligt fra offentlige kilder.

##### Valg af undervisningsmetoder

Deltagerne bliver opfordret til at afprøve deres tidligere læring på en uformel måde (der er ikke standardiserede prøver eller praktiske øvelser). På den måde har lærere og vejledere mulighed for at skabe en sammenhæng mellem elevernes erfaringer og deres nye faglige vej og derved øge deres engagement og tilrettelægge en individuel læreplanen bedst muligt.

Hvis læreren kræver det, bliver deltagerne efter praktikopholdet aktivt involveret i læringsstrategierne, der skaber sammenhæng mellem deres praktikophold og det øvrige kursusprogram.

I tilfælde af særlige personlige problemer eller læringsvanskeligheder kan lærerne udvikle den enkelte deltagers motivation ved at gøre opmærksom på, at en erhvervsuddannelse indebærer at gøre fejl. Denne form for bistand tilbydes dog kun i særlige tilfælde, og der er ikke nogen organiserede støtteforanstaltninger.

Hvad læringsmetoder angår, kan læreren tilpasse sin undervisning til de forskellige elevernes læring. Læreren kan for eksempel vælge at bruge nogle billeder eller multimedier, hvis der er særlige sprogproblemer på et hold.

Under interviewet fortalte *ENGIM*, at selvom lærerne i høj grad bruger aktiverende undervisningsmetoder, så findes der ikke på ledelsesniveau klare og systematiske retningslinjer for dette.

#### 4.2.3. Output: Fravær og frafald / bedømmelse af progression i læreprocessen / Certificering og anerkendelse på arbejdsmarkedet

##### Fravær og frafald

Frafaldet er meget lavt og oftest relateret til personlige forhold. I de fleste tilfælde forlader deltagerne skolen, fordi de har fundet et nyt job.

Der var i meget sjældne tilfælde været frafald som skyldes for højt fravær. Undervisere og lærere prøver under alle omstændigheder at reducere dette frafald ved at give personlig støtte og hjælp til deltagere, der



har højt fravær. Det sker for eksempel med en personlig telefonkontakt for at motivere deltagerne og forstå årsagerne til deres fravær.

En anden strategi, der gør det muligt at reducere frafaldet og motivere eleverne i deres læring, er at anerkende deres tidligere opnåede kompetencer. Dermed kan den enkelte deltager føle accepteret, få planlagt sin uddannelsesvej og få mulighed for at vise sine kompetencer på en bedre måde. På trods af dette fortalte *ENGIM* at der ofte er mange problemer med de nationale ambassader, som ikke altid samarbejder på dette område.

### **Bedømmelse af progression i læreprocessen**

Hvad angår evalueringer, så er der både mundtlige og skriftlige prøver for at dokumentere elevernes progression. Der er også uformel feedback fra lærerne med det formål at gøre eleverne opmærksomme på deres præstationer. For *ENGIM* er det meget vigtigt at skabe en effektiv og vellykket overgang fra uddannelsesforløbet til arbejdsmarkedet. Derfor støttes eleverne af en vejleder, der også modtager feedback fra virksomhederne om deltageres resultater, sociale færdigheder og engagement. Denne form for uformel evaluering er meget vigtig, fordi den er tæt knyttet til det praktiske arbejde som foregår i en ekstern arbejdskontekst. Det er vigtigt for at motivere deltagerne og styrke deres integration og for at give skole en evaluering udefra.

### **Certificering og anerkendelse på arbejdsmarkedet**

Under det første møde i begyndelsen af den uddannelsesforløbet er der en indledende vurdering af deltageres faglige ekspertise. Denne form for forberedende prøve udføres af læreren, og det er vigtigt for at forstå klassens gennemsnitlige niveau. *ENGIM* har et system til certificering af de opnåede kompetencer, der varierer afhængigt af typen af kursus og den specifikke lovgivning. For nogle kurser er det muligt at tildele den studerende et kompetencebevis, i andre tilfælde kan skolen kun give et bevis for deltagelsen i forløbet.

### 4.3. Scuola Edile Bergamo

*Scuola Edile Bergamo* er en erhvervsskole, der siden 1983 har tilbudt erhvervsuddannelse til bygningsarbejdere. Skolen arrangerer flere korte og længerevarende kurser, der giver elever mulighed for at udvikle kompetencer, der er nyttige i byggebranchen. Kurserne er fordelt på tre områder:

- ledelse og administration
- tekniske fag
- informationsteknologi

*Scuola Edile* har erfaringer med et 3 års program af erhvervsuddannelser organiseret i samarbejde med *Cooperativa Ruah* og *Caritas*. Disse kurser involverede højst 20 studerende i 30 timers erhvervsuddannelse. Kurserne bestod af en teoretisk og praktisk introduktion til arbejdet på en byggeplads. Kurserne var delt i to undervisningsmoduler: 16 timers sikkerhedstræning og 14 timers praktisk værkstedsarbejde.

I hver klasse var der en lærer til 20 studerende og en tolk som også havde en mentorrolle. Hele projektet blev forvaltet af 7 personer, der beskæftiger sig med alle administrative og uddannelsesmæssige spørgsmål. Der blev lagt særlig vægt på mulige sproglige barrierer: Der var et særligt fokus på tolkens rolle og også en flersproget multimedie smartphone app, der tilbød studerende kursets indhold på forskellige sprog og med forklarende billeder. Disse former for undervisning gjorde kurset tilgængeligt og gav eleverne et brugervenligt redskab, som tilbyder dem de grundlæggende begreber som er nyttige til arbejdsmarkedet. Appen er designet til brug i undervisningen for at sikre, at klargøre det faglige grundlag og sikkerhedsreglerne for arbejdet på en byggeplads for alle studerende.

Hvad angår den faglige uddannelse, råder skolen over alt udstyr, herunder arbejdstøj og arbejdsredskaber. På den måde sørgede ledelsen for en undervisning med fokus på hurtig opnåelse af kompetencer. Denne tilgang er helt afgørende for det omfattende faglige kursusindhold og på grund af kursets formål. Projektet er tilrettelagt for at give deltagerne erhvervsvejledning, der gør det muligt for dem at afklare, om de er interesserede i en karriere inden for byggebranchen. Samt om de har yderligere erfaringer, tidligere opnåede kompetencer eller specifikke forudsætninger, der kan lette deres adgang til byggebranchen. Dermed sikrede kurserne ikke en direkte adgang til arbejdsmarkedet, men de fik deltagerne til at føle sig anerkendte. Det startede en oplæring, der kunne føre til en professionel karriere inden for byggesektoren og i tilfælde af ansættelse også at vide hvordan man arbejder sikkert.

Selvom kurset ikke tilbød en direkte vej til beskæftigelse i branchen, kan denne tilgang ses som en styrke. Flygtninge har fået mulighed for at tilegne sig færdigheder, der fremmer deres adgang til arbejdsmarkedet og gør vejen til integration mere effektiv. Desuden tillod skolens udstyr en meget praktisk undervisningsform med mange praktiske opgaver. Denne tilgang kan være meget relevant for at udvikle deltageres motivation og skabe et rummeligt og samarbejdende læringsmiljø.

Desuden har *Scuola Edile Bergamo* et samarbejde med ekstern kooperativ *Ruah*, for at give juridisk støtte og økonomisk sikkerhed, især for at sikre flygtninge rimelige levevilkår og sproglig støtte.

Officiel

hjemmeside: [http://www.scuolaedilebg.eu/web/index.php?option=com\\_content&view=frontpage&Itemid=38](http://www.scuolaedilebg.eu/web/index.php?option=com_content&view=frontpage&Itemid=38)

### 4.3.1. Input: Holdbar efterspørgsel efter uddannelsesforløbet / Adgang og adgang / Læringsmål og indhold

#### Holdbar efterspørgsel efter uddannelsesforløbet

Det er vigtigt at fremhæve, at det er *Cooperativa Ruah*, projektkoordinatoren, som udvælger kursets deltagere på baggrund af deres sprogkompetencer, motivation og tidligere erfaringer.

Det er også vigtigt at tage højde for, som allerede nævnt, at denne typer kurser ikke giver direkte adgang til arbejdsmarkedet, da den ikke er del af de ordinære erhvervsuddannelser eller er en karrierevejledning.

Af denne grund *Scuola Edile* lederen kan ikke svare på, hvordan den reelle efterspørgsel fra eleverne eller fra arbejdsmarkedet. Involveringen af forskellige organisationer, der beskæftiger sig med flygtninge og erhvervsuddannelse, giver mulighed for at koordinere udvælgelsen af ansøgere. Det er *Cooperativa Ruah* der styrer udvælgelsen af kandidaterne, og herved får *Ruah* mulighed for kun at vælge de flygtninge, der har forudsætningerne for at klare denne faglige erhvervsretning.

Mere konkret, så har *Scuola Edile* og *Ruah* besluttet højest at udvælge 20 deltagere til hver klasse for at undgå mulige sprogproblemer og sikre en effektiv læring.

#### Adgang og adgangskrav

Som nævnt ovenfor, *Cooperativa Ruah* er ansvarlig for udvælgelsen af kandidaterne. Det skal imidlertid følge nogle fælles retningslinjer om blandt andet flygtninges sproglige niveau (A2). Desuden skal deltagerne være mindst 18 år gamle.

Ud over dette er det en fordel, hvis deltagerne allerede har en eller anden form for erfaring inden for byggesektoren. Hvis klassen er sammensat af deltagere med en bygningsfaglig baggrund, kan det være lettere for lærerne og tolken at overvinde mulige sprogbarrierer og lette vejen til et bestemt erhvervsfag.

Det indgår også i udvælgelsen af deltagere at vurdere deres motivation og forudsætninger for at indgå i en ny social gruppe, at lære og at have positiv social adfærd.

#### Læringsmål og indhold

Projektet har et meget specifikt og fastlagt pensum, der udstikker målene for uddannelsesforløbet, målgruppen, hvordan aktiviteterne udføres, tidsplanen, kursusudstyret og faciliteterne og kursets budget.

Som nævnt ovenfor består programmet af to forskellige undervisningsmoduler. Det første handler om sikkerhedssystemerne i bygningssektoren, og det er tilpasset den nationale lovgivning om sikkerhed på en byggeplads. Dette modul har til formål at gøre eleverne opmærksomme på risici i forbindelse med arbejdet på en byggeplads såsom de mest almindelige ulykker, mulige farer, beskyttelse og forebyggelse. Det er vigtigt at fremhæve, at den teoretiske forklaring er ledsaget af praktiske øvelser, som bruger det mest sædvanlige bygningsudstyr for at simulere forholdene omkring de mest hyppige risici.

Det andet modul handler om praktisk arbejde på en byggeplads. Flygtningene lærer hvordan man yder medhjælp til andre bygningsarbejdere, hvordan man bruger udstyr og hvordan man organiserer sine arbejdsopgaver. *Scuola Edile* leverer faciliteter og udstyr, og holdet er opdelt i mindre grupper for at gøre læringen mere effektiv og forbedre samarbejdet mellem deltagerne.

Hele processen understøttes af en flersproget smartphone-app, som hjælper flygtningene i deres læreproces (Babele app <https://play.google.com/store/apps/details?id=it.perugia.scuolaedile&hl=it>). Ansøgningen indeholder en ordliste for de vigtigste ord vedrørende byggebranchen på 9 sprog (engelsk, italiensk, fransk, tysk, spansk, albansk, rumænsk, serbisk og arabisk) og beskrivelsen af de typiske procedurer på en byggeplads (f.eks. grave i hånden eller hvordan man blander kemiske stoffer) med fotografier og billeder, der specifikt forklarer, hvordan man udfører arbejdet.

Tilstedeværelsen af billederne og muligheden for at skifte sprog gør dette multimedieprogram meget nyttigt og tilgængeligt. En leder fra *Scuola Edile* fortalte, at det udgjorde en konkret støtte til kursets didaktik, så deltagerne kunne forstå hele indholdet klart.

#### 4.3.2. Proces: Økonomi og finansiering / Valg af undervisningsmetoder

##### Økonomi og finansiering

*Scuola Edile Bergamo* har et økonomisk og et socialt regnskab. Det økonomiske formål regime er ikke rettet mod profit. For at gøre den økonomiske opfølgning mere effektiv involverer organisationen også repræsentanter fra andre organisationer som ANCE (*Associazione Nazionale Costruttori Edili*), FILCA (*Federazione Italiana Costruttori e Affini*) og CGIL syndikat. Det er afgørende, at have en fælles økonomisk opfølgning, fordi det giver *Scuola Edile* mulighed for at få overblik over projektet og at samarbejde med andre lokale enheder.

##### Valg af undervisningsmetoder

Under interviewet med *Scuola Ediles* leder understregede han betydningen af vejledning og sprogunderstøttelse. Efter hans mening er forudsætningen for et vellykket uddannelsesforløb for flygtninge at der tilbydes en god vejleder og en god tolk. Under projektet blev den sproglige støtte tilbudt af en tolk fra *Cooperativa Ruah*. Da det er en organisation, der særligt arbejder med flygtninge, var tolken også i stand til at løfte vejledningsrollen.

Specielt under læringen inspirerer lærerne og vejlederen eleverne med at fastholde deres motivation og forsøge at udvikle den. Samtidig giver tilstedeværelsen af et særligt praktisk læringsmodul mulighed for aktivt at involvere dem i oplæringen, hvilket giver dem mulighed for at lære hvordan man konkret bruger bygningsudstyr, at samarbejde med lærere og kolleger og at vise deres evner og erhvervs erfaringer.

Også i dette tilfælde hjælper tilstedeværelsen af en flersproget app med at involvere studerende og overvinde sprogbarrierer: Et bredt udvalg af illustrationer gør det muligt for eleverne at forstå procedurer og grundlæggende teknikker fuldt ud.

### 4.3.3. Output: Fravær og frafald / Certificering og anerkendelse på arbejdsmarkedet

#### Fravær og frafald

Der er intet frafald blandt deltagerne i projektet. Derfor har organisationen ikke nogen særlig politik i forhold til frafald. Lederen interviewede bemærket, at manglen på frafald skyldes den udvælgelse af deltagere som gennemføres af *Cooperativa Ruah*. Den gør det muligt at optage kun de mest motiverede elever med hensyn til deres sprogniveau, deres holdninger, deres tidligere erfaringer og deres fremtidsplaner.

Det er vigtigt at fremhæve, at samarbejdet med en ekstern organisation, som hver dag arbejder med indvandrere, flygtninge og mennesker i, gør det muligt at få et helhedsblik på deltagerne, som gør det mere effektivt i stand til at imødekomme flygtninges særlige behov.

#### Certificeringer og anerkendelse på arbejdsmarkedet

Som nævnt ovenfor er der ikke tale et målrettet projekt (for eksempel med praktikophold eller vejledning), som gennem erhvervsuddannelser i *Scuola Edile* giver direkte adgang til arbejdsmarkedet. Projektet til primært til formål at forbedre flygtninges motivation og at forbedre deres integrationsproces gennem deltagelse i praktisk arbejde og ved at gøre dem opmærksomme på deres fremtidige beskæftigelsesmuligheder.

Alligevel er det vigtigt at give deltagerne bevis på deres deltagelse og deres fremskridt i forbindelse med forløbet. Af denne grund giver *Scuola Edile* ved afslutningen af uddannelsesforløbet et bevis for deltagelse, som kan være nyttigt, hvis deltagerne vælger at søge beskæftigelse i byggesektoren.

#### 4.4. Fondazione Opera Diocesana Patronato San Vincenzo

*Patronato San Vincenzo* er en italiensk velgørende virksomhed, som yder hjælp og støtte til unge mænd, kvinder og udsatte grupper som fattige, udlændinge, arbejdsløse og hjemløse.

Siden 2008 har *Patronato San Vincenzo* været ansvarlig for flygtnings og migranternes jobtræning. Flygtningene kommer hovedsagelig fra lokale indkvarteringscentre. I denne sammenhæng tilbyder organisationen erhvervsrettede uddannelsesforløb for flygtninge og indvandrere med en individuel tilgang. I de senere år har *Patronato san vincenzo* gennemført kurser indenfor:

- Bygningsmaler
- Lagerarbejder og fører af gaffeltrucks
- Svejsere
- Omsorgsarbejde
- Rengøring
- Værktøjsmaskiner

Disse kurser varer fra 60 til 100 timer (undtagen kurser med særlige juridiske krav vedrørende varighed som f.eks. omsorgspersonale). Kurserne gennemføres flere gange om året. Hvert kursus har specifikke adgangskrav, men generelt er kravet sprogkundskaber på niveau A2 (dog A1 med tilstedeværelse af en tolk. Hvis ansøgeren ikke har dette niveau er der mulighed for at vise sine sprogfærdigheder gennem en sprogsprøve. Målgruppen består hovedsagelig af mænd over 18 år.

Projektets formål er at give uddanne flygtninge, at fremme deres integrationsproces og at forbedre deres adgang til arbejdsmarkedet. Organisationen kan støtte sig på samarbejdet med *Cooperativa Ruah*, som er en lokal velgørende organisation, der tilrettelægger flygtningenes første velkomst. *Cooperativa Ruah* tilbyder sprogklasser til flygtningelever, som forberedelse til deltagelse i de faglige kurser, der organiseres af *Patronato San Vincenzo*. Dette samarbejde gør læreprocessen mere effektiv og hjælper deltagere uden det sproglige A2-niveau med at opnå niveauet så de kan deltage i kurserne. Desuden forbedrer det integrationsprocessen, og bidrager til at skabe mere homogene hold.

Derudover sikrer tilstedeværelsen af *Ruah* en mere sammenhængende tilgang til flygtnings problemer og integrationsproces og øger mulighederne for at støtte dem.

*Patronato San Vincenzo* finansieres hovedsagelig af statslige tilskud. I tilfælde af privat finansiering (f.eks. fra velgørende fonde) kan organisationen oprette særlige klasser eller projekter afhængigt af tilskudsstoffet, målene for bidragyder og målgruppe.

Organisationen kan gennemføre uddannelsesforløb med en 'aktiverende undervisningsform', der imødekommer den enkelte flygtnings individuelt forskellige behov med hensyn til læseplaner så integrationsprocessen bliver mere effektiv.

Læseplanen for uddannelsen opdateres hvert år, generelt i september. I slutningen af uddannelsesforløbet udsteder *Patronato San Vincenzo* et uddannelsesbevis på officielt papir der er bevis for deltagelse.

Officiel hjemmeside: <http://www.afppatronatosv.org/scuola-professionale-2/>



#### 4.4.1. Input: holdbar efterspørgsel efter uddannelsesforløbet / Adgang og adgangskrav / Støttesystemer og koordinering / Læringsmål og indhold

##### Holdbar efterspørgsel efter uddannelsesforløbet

For *Patronato San Vincenzo* er det meget vigtigt at der er en sammenhæng mellem uddannelsesforløbet og efterspørgslen på arbejdsmarkedet. Projektlederen fremhævede under interviewet vigtigheden af de indikatorer, der viser den løbende kontakt med arbejdsmarkedet. Det er derfor afgørende at have stærke relationer til lokale virksomheder og at tage hensyn til arbejdsmarkedets behov under planlægningen af forløbet for at sikre et effektivt uddannelsesforløb og en vellykket integration.

For at sikre dette har *Patronato San Vincenzo* en årlig planlægningsproces for faglige kurserne som foregår i samarbejde med andre lokale aktører (offentlige institutioner, kirkelige organisationer, virksomheder) ikke kun for uddannelsesforløb, men også for udvikling af særlige erhvervs- og integrationsprojekter (i øjeblikket varetager *Patronato San Vincenzo* et projekt sammen med *Caritas*).

##### Adgang og adgangskrav

De eneste krav for at deltage i *Patronato*'s kurser er at deltagerne har mindst A2 sprogniveau og flertal. Under alle omstændigheder er det muligt at deltage i programmet også med et A1-niveau, hvis det garanteres at der er en mentor tilstede. Ledere behandler alle ansøgninger fra sag til sag. Hvad angår sprogniveauet, så giver det stærke samarbejde med *Ruah* mulighed for at uddelegere sprogundervisningen til *Ruahs* lærere for de flygtninge, der ønsker at deltage i *Patronato*'s projekter. Med hensyn til vurdering af deltagerens specifikke fagkompetencer, så kan ansøgere tilbydes en praktisk prøve med brug af *Patronato*'s faciliteter og værksteder.

##### Støttesystem og koordinering

Ligesom i de andre undersøgte projekter, er det her meget vanskeligt at tilbyde deltagerne en helhedsorienteret og integreret støtte, primært på grund af manglende midler og personale. *Patronato San Vincenzo* kan kun yde faglig støtte under uddannelse, praktikperioden og ved indtræden på arbejdsmarkedet gennem medvirken af en projektlærer. Den interviewede leder fortalte, at en støtte i form af kulturel mægling, sproglig bistand og en form for godtgørelse af udgifter til længere praktikophold kunne være meget effektive tiltag. Samarbejdet med kooperativet *Ruah* giver *Patronato*'s ledelse og lærere mulighed for at overveje ikke blot erhvervsrettede uddannelsesforløb, men også andre mulige tiltag til forbedring af flygtningenes forhold.

I de fleste tilfælde har erhvervsskolerne ikke tilstrækkelige ressourcer (i form af midler, personale, arbejdstid, kompetencer mv.) til at planlægge en helhedsorienteret indsats for at støtte flygtninge.

Med hensyn til *Patronato San Vincenzo* så er samarbejdet med *Ruah* afgørende, fordi det betyder at de kan overlade de indsatser til *Ruah*, der ikke er direkte relateret til erhvervsrettet uddannelse. For eksempel, så giver *Ruah*'s sprogklasser for migranter mulighed for at *Patronato San Vincenzo* kan målrette brugen af ressourcer til erhvervsuddannelse og samtidig sikre, at deltagerne har de grundlæggende sproglige kompetencer.

Desuden gør samarbejdet mellem disse to organisationer det muligt at koordinere indsatsen. Takket være samarbejdet med *Ruah* er det lettere at skabe overensstemmelse mellem flygtningenes efterspørgsel efter kurser og *Patronato*'s erhvervsrettede tilbud. Derved undgås spild af ressourcer og planlægningen af uddannelsesforløbene bliver forbedret.

Dertil kommer at det stærke samarbejde med en ekstern organisation fremmer udvekslingen af erfaringer, og det gør integrationen af flygtningene mere effektiv. Set i det lys kan projektet betragtes som et godt praktisk eksempel på god erhvervsrettet uddannelse for flygtninge.

### Læringsmål og indhold

Kursusplanlægningen foregår en gang årligt, og kan derfor ikke tilpasses de konkrete deltageres givne kompetencer allerede i planlægningsfasen. Men den enkelte lærer kan i forbindelse med start af forløbet tilpasse læreplanen med udgangspunkt i deltagernes niveau og fokusere undervisningen på specifikke emner efter behov. Læringsmålene og læringsindholdet bliver fastlagt i samarbejde mellem skoleledelsen og de lokale arbejdsformidlinger med hensyntagen til den gældende lovgivning om erhvervsuddannelser.

## 4.4.2. Proces: Finansiering og økonomi / Valg af undervisningsmetoder / At lære sprog og kultur

### Finansiering og økonomi

*Patronato San Vincenzo* har både et økonomisk og et socialt regnskab. De har et non-profit økonomisk formål. For at gøre den økonomiske styring mere effektiv involverer organisationen også projektledere og kommunen. Det er afgørende at have en fælles økonomisk evalueringsproces, fordi det giver *Patronato San Vincenzo* et overordnet billede som også omfatter andre lokale enheder.

### Valg af undervisningsmetoder

Lederen påpegede under interviewet betydningen af vejlederen under uddannelsesforløbet. Hvad angår *Patronato*'s kurser, så har vejlederen til opgave at motivere deltagerne under deres praktikophold. Vejlederen giver dem støtte og sikrer de gode relationer med virksomheden, ligesom vejlederen har opmærksomhed på flygtningenes deltagelse og engagement.

### Lære sprog og kultur

*Patronato San Vincenzo* står ikke selv for sprogundervisningen af deltagerne. Hovedparten af ansøgere til kurserne kommer fra *Cooperativa Ruah* som arrangerer den første velkomst og introduktion af flygtningene i provinsen Bergamo. *Ruah* giver sprogundervisning med særlig opmærksomhed på de kulturelle og erhvervsrettede spørgsmål. De arrangerer for eksempel ekskursioner med hjælp af frivillige, og i undervisningen får deltagerne praktiske eksempler med relevans for konteksten (for eksempel dagligsprog, fagsprog, osv.) for at gøre læring mere effektiv. I øvrigt er *Ruahs* lærere uddannet til at gennemføre en multikulturel tilgang i undervisningen.

## 4.4.3. Output: Fravær og frafald / Certificering og anerkendelse på arbejdsmarkedet / Bedømmelse af progression i læreprocessen

### Fravær og frafald

Frafaldet på kurserne er ret lavt (omkring 10 til 20%), og det er altid relateret til personlige forhold. I de fleste tilfælde stopper deltagerne uddannelsesforløbet, fordi de finder et fast arbejde. I den situation kan de få mulighed for at deltage i kurser, der tilbydes af deres nye virksomhed.

På grund af det meget lave frafald, har organisationen ikke haft behov for at formulere en politik for at reducere frafald. Den interviewede leder bemærkede at *Patronato* ikke har noget frafaldsproblem fordi kurserne udbydes flere gange om året, fordi kurserne er meget efterspurgt og jobrelaterede, og fordi de flygtninge, der deltager i en klasse, generelt er involveret i bredere integrationsprojekter, hvor de motiveres og støttes.

### **Certificering og anerkendelse på arbejdsmarkedet**

*Patronato San Vincenzos* ledelse mener, at certificering (beviser for deltagelse) er vigtige for at sikre en effektiv forbindelse mellem uddannelsesforløbene og arbejdspladserne. Derfor har de fokus på dokumentation af kompetencer og gennemførte praktikperioder.

Den type dokumentation, som organisationen giver, afhænger af det kursus, som deltagerne gennemfører. For eksempel fører gaffeltrucksklassen til et anerkendt certifikat som gaffeltruckfører, andre kurser fører til en officiel kompetencecertificering (for eksempel omsorgskurser) eller kun til en certificering af deltagelse. Alle certifikater udstedt af *Patronato San Vincenzo* uddeles af et internt udvalg. Der er ikke samarbejde med eksterne institutioner om certificering af kompetencerne.

Med hensyn til praktikopholdene, så kan den vejleder, der har ansvaret for elevernes praktik, dokumentere den faktiske deltagelse i forløbet og af de opnåede kompetencer.

### **Bedømmelse af progression i læreprocessen**

Der er skriftlige og mundtlige prøver, samt løbende test og afsluttende eksamener. Alle lærere er uddannet til at håndtere sproglige barrierer og eventuelle fordomme i forbindelse med prøver og eksamener. *Patronato San Vincenzo* giver også deltagerne mulighed for at vurdere sig selv.

#### 4.5. Accademia per l'integrazione

*Accademia per l'integrazione* er et eksperimentelt projekt, der står for den første modtagelse af flygtningene i byen Bergamo. Institutionen fokuserer på sprogundervisning, uddannelse i medborgerskab og erhvervsuddannelse. Projektet er startet i september 2018 og varer 12 måneder.

Initiativtagerne er Bergamo byråd, Bergamo stift, *Cooperativa Ruah* og *Confindustria Bergamo* (den største arbejdsgiverforening i Italien). Projektet har modtaget 30 asylansøgere fra hele verden og har et mål om at udvide opgaven til 60 indvandrere for andet år og 90 for tredje år. Flygtninge bor i et skolecenter og følger en fastlagt daglige planlægning: de vækkes kl. 6.30, de rydder op på deres værelser og de har 3 timers sprogundervisning (20 timer om ugen) og 1 time erhvervsfaglig værkstedsundervisning (for eksempel hvordan man bruger redskaber, førstehjælp mv.). Efter middag arbejder de som civile frivillige rundt omkring i byen, hjælper i gader og parker med rengøring og vedligeholdelsesarbejde. I de første 6 måneder af forløbet er der fokus på sprogundervisningen. De følgende 6 måneder er der på erhvervsrettet oplæring i samarbejde med *ABF* undervisere, med praktikophold, der organiseres af *Confindustria Bergamo*.

*ABF (Azienda Bergamasca Formazione)* er en erhvervsskole som giver faglig oplæring og virksomhedspraktik i Bergamo. Den udbyder forskellige kurser for unge og voksne, såsom:

- Tømmerkurser på forskellige niveauer
- Landbrugsrelaterede kurser (mejeriproduktion)
- Teknikerkurser
- Landbrugskurser
- Kurser i informationsteknologi
- Kurser i catering
- Kurser i maskinbetjening

Som en af de store erhvervsskoler i Bergamo-området samarbejder *ABF* med vores EU-konsortium i det foregående *ReSeCo* projekt.

Gennem et løbende samarbejde med *Accademia per l'integrazione*, organiserer *ABF* forskellige kurser for de 30 flygtninge, der bor hos *Accademia* for at give dem mulighed for at opnå faglige kompetencer på særlige områder. Disse kurser er valgt med fokus på elevernes individuelle interesser og på efterspørgslen på arbejdsmarkedet i provinsen Bergamo. Samarbejdet med *Confindustria Bergamo* er således afgørende, fordi det kan skabe en give integration på arbejdsmarkedet og fremme matchningen mellem uddannelsesforløbene i *Accademia* og efterspørgslen efter kompetencer fra det lokale erhvervsliv (Bergamo er blandt de provinser som har den laveste arbejdsløshed i Italien, så der er en høj og meget varieret efterspørgsel efter kompetencer).

Derudover omfatter uddannelsen en praktikperiode i en af *Confindustria's* virksomheder, hvor deltagerne har mulighed for at opleve, hvordan man arbejder på en arbejdsplads og opnår nye specifikke kompetencer inden for området. Lederen af *Accademia per l'integrazione* fortalte at uddannelse og virksomhedspraktik ikke i sig selv kan sikre ansættelse i en virksomhed eller en direkte adgang til arbejdsmarkedet. Derfor bliver flygtningene i begyndelsen af uddannelsesforløbet gjort opmærksomme på dette, og hele integrationsprojektet tilbydes som en mulighed for at blive integreret i byens liv, at lære italiensk sprog og at forbedre de erhvervsrettede kompetencer.

Desuden har projektet den særlige praksis, at deltagerne ved start af projektet skal underskrive en aftale med organisationen hvor de bekræfter deres vilje til at deltage i programmet og til at følge dets regler. Lederen af *Accademia* fremhævede, at denne procedure bidrager til at forbedre flygtningenes motivation og hjælper dem til at føle sig accepteret.

Hele projektet drives af 7 personer, fra regnet underviserne i ABF. Selv om projektet ikke er direkte koblet til arbejdsmarkedet, og flygtningene ikke er sikret på permanent ophold i Italien, så repræsenterer *Accademia per l'integrazione* en innovation i det italienske modtageprogram for flygtninge, der giver asylansøgere mulighed for at deltage i et 360-graders integrationsprogram som omfatter sprogundervisning, kulturel læring, erhvervsuddannelse og aktivt frivilligt arbejde.

ABFs officielle hjemmeside: <http://www.abf.eu/> (der er ikke en officiel hjemmeside for *Accademia per l'integrazione* projekt; nogle oplysninger kan findes i opdateringsnyheden på Bergamo kommune hjemmeside: [http://www.comune.bergamo.it/servizi/notizie/notizie\\_homepage.aspx](http://www.comune.bergamo.it/servizi/notizie/notizie_homepage.aspx) )

#### 4.5.1. Input: Holdbar efterspørgsel efter uddannelsesforløbet / Adgang og adgangskrav / Læringsmål og indhold / Kontakten til deltagerne

##### Holdbar efterspørgsel efter uddannelsesforløbet

Set fra ABFs side, vægtes udbud af uddannelsesforløb og efterspørgsel fra flygtningene lige. Samtidigt overstiger efterspørgslen efter kompetencer fra arbejdsmarkedet ABFs udbud af uddannelse. Dette indikerer at det lokale arbejdsmarked er sundt med en lav arbejdsløshed og et stort behov for kompetencer og faglærte arbejdere. Med hensyn til *Accademia per l'integrazione*, så balancerer efterspørgslen og udbuddet, fordi det koordineres af *Cooperativa Ruah*, som udvælger deltagerne for at opnå en balance.

Med hensyn til behovet for kompetencer udbuddet af uddannelser, er det vigtigt at fremhæve, at en af de vigtigste interessenter er *Confindustria*. Det er en arbejdsgiverforening som har tæt forbindelse til det lokale arbejdsmarked, og det betyder at *Accademia per l'integrazione*'s uddannelsesforløb er effektive og i overensstemmelse med det lokale erhvervslivs behov. Da de forskellige interessenter er repræsenteret i bestyrelsen, har projektet gode muligheder for at medtænke dette behov i planlægningen af kurserne og aktiviteterne.

##### Adgang og adgangskrav

*Accademia per l'integrazione* har ingen specifikke adgangskrav. I forbindelse med projektet gives der sprogtræning og erhvervsrettet uddannelse til alle deltagere, der kan starte fra et basisniveau.

Det eneste krav er motivationen til at deltage i programmet. Asylansøgerne udvælges gennem tre forskellige indledende interviews (to med *Cooperativa Ruahs* personale og et med en repræsentant for kommunen). I forbindelse med interviewene vurderer projektlederne ansøgernes holdninger og motivation og forklarer dem de klare regler for *Accademia* (tidsplan, adfærdskodeks, læringsprogram mv.). Adgangen er betinget af deltagernes underskrivelse af en særlig 'uddannelsesaftale', der indebærer deres accept af *Accademia*'s regler og erklærer deres villighed til at deltage i programmet.

##### Læringsmål og indhold

I forbindelse med planlægningen af kurser for voksne tager ABF hele tiden hensyn til behovet på arbejdsmarkedet for at give få en vifte af uddannelses tilbud som både svarer til flygtningenes interesser for uddannelse og arbejdsmarkedets behov om kompetencer.

Gennem ABFs samarbejde med *Accademia per l'integrazione* bliver læringsmålene og indholdet af uddannelsesforløbene tilpasset til de særlige behov på det lokale arbejdsmarked. Denne tilpasningsevne er, som nævnt ovenfor, mulig takket være samarbejdet med *Confindustria*, som er tæt forbundet med det lokale erhvervsliv og som har mulighed for bedre at forstå virksomhedernes behov for medarbejdere og særlige

kompetencer. Da *Accademia per l'integrazione* er en helt nyt initiativ, så har ledelsen ikke nogen præcis tidsplan for opdatering af læreplanerne. Men gennem de første fire måneder af projektet er læringsindholdet blevet vurderet for at tilpasse det til elevernes reelle behov.

### **Kontakten med deltagerne**

Den første kontakt med flygtninge er varetages af *Ruahs* ledere og repræsentanter for kommunen. På denne måde, møder underviserne ved ABF motiverede deltagere, der allerede har arbejdet i programmet, når uddannelsesforløbet starter (6 måneder efter projektets begyndelse, som nævnt over).

## **4.5.2. Proces: At læresprog og kultur / Valg af undervisningsmetoder**

### **At lære sprog og kultur**

*Accademia per l'integrazione* gennemfører en sprogrprøve (som ikke påvirker optagelsen) for at afklare elevernes sproglige niveau. Sproguddannelsen gennemføres i løbet af 6 måneder før starten af det erhvervsrettede uddannelsesforløb. Det sikrer at deltagerne har et passende sprogniveau, når erhvervsuddannelsen starter. Sprogundervisning er hovedformålet for *Accademia per l'integrazione*, der opretter specifikke hold og aktiviteter, der er relevante ikke kun for tilegnelsen af sprog, men også for kendskab til de kulturelle koder, der er afgørende for at sikre en fuldstændig og effektiv integration.

### **Valg af undervisningsmetoder**

Som nævnt ovenfor bor deltagerne sammen i skolecentret i forbindelse med projektet, så de har mulighed for at studere sammen, dele erfaringer og samarbejde. *Accademia's* leder fortalte, at dette er meget vigtigt, fordi det fremmer deres motivation, så de kan føle sig accepterede og være en del af en gruppe. Desuden giver det daglige ophold i skolen lærere mulighed for at skabe stærke relationer til elever, få forståelse af deres behov og for hvordan de kan aktivere deres motivation og gøre dem opmærksomme på mulige mangler i deres læring og hvad de kan gøre ved dem. Deltagernes motivation udvikles også gennem aktiviteter, der ikke er direkte knyttet til læring, såsom frivilligt arbejde der giver dem muligheder for at møde italienske borgere og at føle sig nyttige for samfundet.

## **4.5.3. Output: Fravær og frafald/ Bedømmelse af progression i læringsprocessen / Certificering og anerkendelse på arbejdsmarkedet**

### **Fravær og frafald**

Det er ikke muligt at vurdere omfanget af frafald fra *Accademia per l'integrazione*, fordi projektet stadig er igangværende (i de første fire måneder har ingen forladt skolen). Det er alligevel vigtigt at bemærke at der er en meget streng adfærdskodeks (for at motivere eleverne og få dem til at føle sig accepteret og bemyndiget), som deltagerne skal følge for at følge i projektet. Trods dette fortalte *Accademia per l'integrazione's* leder, at ledere, vejledere og undervisere er villige til at tage hensyn til flygtningenes behov og at tilpasse nogle regler for at fremme deres motivation og reducere risikoen for frafald.



### Bedømmelse af progression i læreprocessen

Progression i deltageres læreproces vurderes gennem formelle prøver (mundtlige og skriftlige) med konstant feedback fra lærere / vejledere. I forbindelse med praktikophold giver virksomhederne en ekstern evaluering af deltageres læring. Denne form for evaluering involverer vejleder og virksomheder, men også *Confindustria*, som styrer hele processen. Det skal også fremhæves, at når deltagerne bor sammen i skolecentret får de lejlighed til at skabe en stærk social gruppe. Det er et samarbejds miljø der muliggør samarbejde og udveksling af ideer og erfaringer og især kollektiv selv-evaluering, der kan fremme elevernes læring og motivation.

### Certificering og anerkendelse på arbejdsmarkedet

Deltageres kompetencer vurderes i forbindelse med det første møde, men der er også løbende bedømmelser, som giver ledere og lærere mulighed for at følge de studerendes fremskridt (sproglige og faglige kompetencer, sociale færdigheder, motivation). *Accademia per l'integrazione* har en kvartalsvis dokumentation af deltagelsen som giver mulighed for at vurdere deltageres engagement. Efter den første månedens undervisning tildeler vejledere deltagerne deres første bevis. Ved afslutningen af projektet modtager deltagerne et certifikat, der dokumenterer deres deltagelse, involvering og de opnåede kompetencer. I forbindelse med vurderingen af deltageres kompetencer og certificeringen inddrager *Accademia per l'integrazione* lokale virksomheder (især i forbindelse med praktikopholdet).