



PROGRAMME OF INCLUSION
FOR MIGRANT PEOPLE AT RISK
OF SOCIAL EXCLUSION

Danske ressourcer til kulturel træning af migrationsprofessionelle



Erasmus+

Danske ressourcer til kulturel træning af migrationsprofessionelle

Programme of Inclusion
for Migrant People at risk
of social exclusion



Erasmus + Project KA220-ADU-Cooperation partnerships in
adult education 023-1-ES01-KA220-ADU-000160578



Co-funded by
the European Union



Multimedia
Academic
Global



Danske ressourcer til kulturel træning af migrationsprofessionelle

Første udgave, januar 2025

KOORDINERINGEN

Andrés González Novoa - ULL

María Lourdes C. González Luís - ULL

María Daniela Martín Hurtado - ULL

Pedro Perera Méndez - ULL

Juan José Sosa Alonso - ULL

FORFATTER

Adelina Luntraru; Anna Matviienko; Ricardo Tavo -
EVM GROUP SL

Senad Sakipovski; Adem Ademi; Cayetano Fernandez
- Institut Fur Roma und Minderheiten Ev

Georgios Triantafyllidis - Aalborg Universitet

Kleio Koutra; Kostas Petridis; Eleni Koutsouraki;
Katerina Oikonomou; Lina Pelekidou; Ioanna Kyrou;
Andreas Vorizanakis - Elliniko Mesogeiaiko
Panepistimio

Dario Assante; Serena Bernardini, Michaela Lucrezia
Squicciarro - MAG Uninettuno srl



Co-funded by
the European Union



1. Introduktion	01
2. Elementer, der skal overvejes, før man udformer en kulturel handlingsplan baseret på det kulturelle kompetencekontinuum	03
3. Danske nationale ressourcer til udvikling af en kulturel handlingsplan for professionelle, der arbejder med migranter.....	06
3.1. Ressourcer i Danmark til at udvikle en kulturel handlingsplan for fagfolk, der arbejder med migranter	08
3.1.1. Kulturel bevidsthed	09
3.1.2. Kulturel viden.....	10
3.1.3. Kulturelle færdigheder.....	12
3.1.4. Kulturelt møde.....	14
3.1.5. Samfundsniveauet	14



1. Introduktion

Vores planet er en ensom plet i det store omsluttende kosmiske mørke. I vores mørke - i al denne uendelighed - er der ikke antydning af, at der kommer hjælp fra andre steder til at redde os fra os selv. Jorden er den eneste verden, der indtil videre er kendt for at rumme liv. Der er ingen andre steder, i hvert fald ikke inden for en overskuelig fremtid, hvortil vores art kan migrere. Besøge, ja. Bosætte sig, ikke endnu. Om vi kan lide det eller ej, så er Jorden i øjeblikket stedet, hvor vi må blive. Det er blevet sagt, at astronomi er ydmygende og karakterdannende. Måske er der ingen bedre demonstration af menneskelig hybris end dette fjerne billede af vores lille verden. For mig understreger det vores ansvar for at behandle hinanden mere venligt og for at bevare og værne om den lyseblå prik, det eneste hjem, vi nogensinde har kendt. (Carl Sagan, 2003:33)



Konsortiet består af EVM, Institut for Roma og Inklusion (IRMI), Alborg Universitet, University of La Laguna og dets forskningsgruppe for kritisk pædagogik PEDACRI, Hellenic Mediterranean University og Università Telematica Internazionale UNINETTUNO, udvikling af inklusionsprogrammet for migranter i fare for social udstødelse (PIPE) inden for den tredje arbejdsplan, hvis mål er at tilbyde fagfolk, frivillige og migranter en værktøjskasse, der fremmer en gæstfrihedspædagogik, som betyder opbygning af en raceblandings etik for at forestille sig en fredskultur, præsenteres i afsnit 2. 4 i programmet præsenterer en vejledning til fagfolk, så de kan udforme deres egen handlingsplan for uddannelse i kulturelle kompetencer ved at integrere nationale ressourcer på hvert deltagende lands sprog (PIPE: 49-54).

Vi præsenterer derfor en kort teoretisk ramme, der giver dem mulighed for at nærme sig begrebet kulturel kompetence og en rejseplan med niveauer, progressiv, der giver hver enkelt fagperson eller organisation mulighed for at beslutte, baseret på deres erfaring og behov, at vælge, ligesom Cortázar's roman Rayuela, at følge hele vejen eller at vælge et eller flere specifikke niveauer. På denne måde strukturerer vi ikke guiden som en lineær og sekventiel proces, hvilket den kan være, men som en hal, hvor man kan vælge, hvilket rum man vil besøge eller vende tilbage til så mange gange, som det er nødvendigt.

For at gøre det tager vi udgangspunkt i Hayes' Continuum of cultural competence (1991) og overfører det fra sundhedsområdet til det pædagogiske område ved at integrere spørgsmål, som de af os, der arbejder med migrationsbevægelser, stiller os selv og stræber efter at tilbyde en dialog om viden, der skaber modstandsepistemologier i lokalsamfundene, som forhindrer eller svækker de koloniseringsprocesser, der bliver til en myriade af vold.

At vække kulturel følsomhed, tilbyde ressourcer til at øge kulturel viden, fremme træning af kulturelle færdigheder, opmuntre til interkulturelle møder og øge den personlige udvikling på samfundsniveau er forudsætningerne for vores forslag.

På denne måde tilbyder vi en analyse af de barrierer og vanskeligheder, vi støder på dagligt, når vi implementerer en plan for uddannelse i kulturel kompetence inden for interkulturalitet, en række refleksioner over begrebet identitet og arv og behovet for at rette vores indsats mod den kollektive og progressive opbygning af en etik for raceblanding, som en epistemologisk ramme for at definere de grundlæggende elementer, der skal overholdes, før der etableres en plan for uddannelse i kulturel kompetence i en given kontekst.

Anden del af guiden definerer læringsmålene og en dekalog over god praksis for at skabe dialog og fælles refleksion over, hvad vi bør overveje, når vi udformer vores egen uddannelsesplan. Endelig skitserer vi i overensstemmelse med Hayes' kontinuum den struktur, der kan fremme et uddannelsesprogram, som er tilpasningsdygtigt, fleksibelt og i overensstemmelse med den virkelighed, der omgiver den enkelte organisation eller fagperson. Dette afsnit er opsummeret i en tabel, hvor du kan finde specifikke elementer fra de forskellige samfunds- og humanvidenskaber, som hjælper os med at definere detaljerne og tilpasse strukturen i vores egen plan. Målet er ikke at levere et færdigt produkt, men snarere ingredienserne og opskriften, så alle kan lave deres egen uddannelseshandlingsplan for udvikling af kulturel kompetence.

Det tredje afsnit kunne være et bilag, tjene som eksempel, det handler om at gå ud af vores erfaring og tilbyde mange flere stemmer, der allerede arbejder inden for det område, der vedrører os, en række overvejelser, som vi tog i betragtning blandt de partnere, der udgør PIPE-konsortiet, og som bliver til forslag eller konkrete eksempler for hver af dimensionerne og de elementer, der er indeholdt i dem, så de kan tjene som en dialogisk reference til at tilpasse fundamentene til de uoprettelige og usammenlignelige realiteter.

Det er derfor en åben guide, og i opbygningsprocessen er din deltagelse afgørende for dens forbedring. Det handler ikke om at give en opskrift eller en konkret løsning, men om at skabe en ramme for interkulturel samtale, hvor alle aktører deltager og tilføjer deres erfaringer og viden over tid. Lad os sige, at det, der er blevet præsenteret, er et udgangspunkt for at komme videre sammen i opbygningen af bæredygtige og hyggelige måder at bebo verden på, med det billede, som Apollo XIII gav os, og som Carl Sagan skrev om det hjem, vi deler, den lille blå marmor, skrøbelig og ensom, flydende midt i æteren, hvor vi er forpligtet til at sameksistere i henhold til pligten til statsborgerskab. Touraines spørgsmål er tvunget: Kan vi leve sammen? Udarbejdelsen af denne guide er et betinget bekræftende svar, ja, men vi bliver nødt til at lære hvordan, og det tvinger os til at afbryde vores daglige inertie og tænke, at vi skal lære at forestille os en fredskultur, der byder velkommen til den mangfoldighed, der bor i denne lille marmor.

2. Elementer, der skal overvejes, før man udformer en kulturel handlingsplan baseret på det kulturelle kompetencekontinuum

Kontinuum af kulturel kompetence		Faser og elementer af kulturel kompetence til uddannelse af professionelle	
Kulturel destruktivitet	Denne fase er defineret af de politikker, holdninger, praksisser og strukturer, der er en del af et system, en organisation eller en indfødt gruppe af mennesker, også kendt som en stamme eller et samfund, som er særligt ødelæggende og skadelige for en bestemt kulturel gruppe.	Kulturel følsomhed	○ de Forståelse af lokale skikke og traditioner: At kende lokale skikke, traditioner og sociale normer kan hjælpe immigranter med at navigere i hverdagens interaktioner og undgå misforståelser. ○ de Sprogfærdigheder: At beherske det lokale sprog er afgørende for at kommunikere effektivt og få adgang til tjenester såsom sundhed, uddannelse og beskæftigelse. ○ de Deltagelse i kulturelle aktiviteter: Deltagelse i lokale kulturelle aktiviteter kan fremme en følelse af tilhørsforhold og gensidig respekt. ○ de Uddannelse og træning: Uddannelsesprogrammer, der inkluderer træning i kulturel bevidsthed, kan hjælpe immigranter med at forstå den historiske og kulturelle kontekst i deres nye miljø. ○ de Samfundsstøtte: At skabe et støttenetværk i både immigrant- og lokalsamfund kan give følelsesmæssig og praktisk hjælp. ○ de Respekt for mangfoldighed: Både indvandrere og værtssamfund nyder godt af anerkendelsen og påskønnelsen af kulturel mangfoldighed, hvilket kan føre til mere inkluderende og harmoniske samfund.
Kulturel handicap	Denne fase er systemet eller personerne i en regional kultur meget partielle. De har ikke kapacitet til at reagere effektivt på behov, præferencer, interesser og traditioner hos en stor gruppe med forskellige kulturelle overbevisninger. I denne kategori er der en stereotype: de tror på en større kulturel overlegenhed, hvilket fører til at afkræfte andre mindre etniske grupper med deres eget sæt af kulturelle egenskaber.		

Kontinuum af kulturel kompetence		Faser og elementer af kulturel kompetence til uddannelse af professionelle	
Kulturel blindhed	Kulturbblindhed er den fase, hvor systemet, organisationen eller regeringen behandler alle kulturer, som om de var én. De begynder at behandle og betragte mennesker lige, mens disse mennesker faktisk har forskellige sæt af overbevisninger og traditioner, der kan modsige hinanden.	Kulturel viden	○ de Indvandrerkultur: (historie, traditioner, værdier, familiesystem, religion, kunstneriske udtryk...). ○ de Indvirkning af racisme og fattigdom på adfærd, holdninger, værdier og handicap. ○ de Indvandreres adfærdsmønstre, når de søger hjælp. ○ de Sprog, talemønstre og kommunikationsstiles rolle i værts- og indvandrersamfundet. ○ de Indvirkning af public service-politikker på indvandrere. ○ de Ressourcer (centre, enkeltpersoner, uformelle støttenetværk osv.) tilgængelige for minoritetsgrupper og samfund. ○ de Migrant enkeltpersoner og lokalsamfund. ○ de Anerkend, hvordan fagfolks værdier kan komme i konflikt med eller tilpasse sig behovene hos indvandrere fra forskellige kulturer. ○ de Vide, hvordan magtrelationer i fællesskaber eller institutioner påvirker forskellige kulturer.
	Denne fase er, hvor systemet, organisationen eller regeringen begynder at indse, hvad dens styrker er. Denne fase giver dem også mulighed for at se de områder, hvor de skal forbedres for at reagere effektivt og tilpasse sig behovene hos en forskelligartet gruppe mennesker med forskellig kulturel baggrund.		○ de Teknikker til at lære om immigranternes kultur (interkulturel bevidsthed). ○ de Færdigheder til at kommunikere præcis information om indvandrere (interkulturel kommunikation). ○ de Evne til åbent at diskutere etniske problemstillinger/forskelle og reagere med kulturelt baserede eksempler. ○ de Evne til at vurdere betydningen af etnicitet for indvandrere. Forståelse af menneskerettigheder. ○ de Evne til at skelne mellem symptomer (problemer), der har deres årsag hos immigranten, og dem, der stammer fra den sociale struktur. ○ de Interviewteknikker, der hjælper den professionelle med at forstå og tilpasse sproget til migrantkulturen (respekt for privatliv og fortrolighed). ○ de Evne til at bruge begrebet empowerment til fordel for migranter og deres lokalsamfund. ○ de Evne til at bruge offentlige ressourcer til fordel for immigranter og deres lokalsamfund. Klar forståelse af organisatoriske værdier og professionel etik. ○ de Færdigheder til at genkende og bekæmpe racisme, etniske stereotyper og myter blandt individer og institutioner (selvbevidsthed). ○ de Færdigheder til at udvikle og validere nye forsknings- og evalueringsteknikker, der anvendes til at arbejde med indvandrere (evne til at opretholde nøjagtige optegnelser og skrive effektive rapporter).

Kontinuum af kulturel kompetence		Faser og elementer af kulturel kompetence til uddannelse af professionelle	
Kulturel kompetence	Denne fase er det, når hele systemet accepterer og respekterer de forskellige kulturer i sin gruppe. Hermed fortsætter de med at evaluere og forbedre deres tjenester til alle mennesker i deres sektor, som tilhører forskellige kulturelle etniciteter.	Kulturmøder	○ de Redefiner din egen opfattelse af gruppen ○ de Forebyg og afvikle falske stereotyper ○ de Få en bred vifte af førstehåndssvar om, hvordan den anden opfatter den samme virkelighed. ○ de Udvikle interkulturel kommunikativ kompetence ved at observere ikke kun ordenes betydning, men også lære at identificere passende eller stødende verbale og ikke-verbale budskaber. ○ de At forstå en anden kultur i hverdagen giver nærhed og dybde ud over de elementer, vi har opdaget i kulturel vidensstadie, som altid er generisk og ikke altid repræsentativ for de forskelle, der bebor hver kultur.
Kulturel ekspertise	Endelig er kulturel kompetence opnået. I denne fase er de forskellige kulturer i en gruppe eller nation højt værdsat og håndteres effektivt af systemet, organisationen eller regeringen.	Samfundsniveauet	○ de De involverede grupper skal identificere et fælles problem og komme til at arbejde på en kooperativ og demokratisk måde, definere mål og operationelle strategier for at nå dem. Disse mål skal være veldefinerede, tilstrækkeligt attraktive og opnåelige; Det skal klart specificeres, hvordan hver gruppe bidrager, og det skal understreges, at de ikke kan opnås uden deltagelse af dem alle. ○ de Det er vigtigt, at mennesker og/eller organisationer, der repræsenterer forskellige grupper i samfundet, er på lige fod med magt, respekt og betydning. ○ de Fællesskabsaktiviteter bør udformes, så medlemmer af forskellige grupper har mulighed for at lære hinanden at kende som individer. ○ de Der bør udformes aktiviteter, hvor individer fra forskellige grupper gennem interaktion identificerer, hvad de har til fælles og anerkender de positive elementer i andre grupper: kultur, sprog osv. ○ de Konflikter skal identificeres, respekteres og håndteres for at forbedre forholdet mellem grupperne. ○ de Succesfulde fælles aktiviteter bør fejres, da de ikke kun forbedrer de fællesskaber, grupperne lever i, men også styrker deres relationer. ○ de Interaktionssituationer, der vedligeholdes over tid og har institutionel støtte, styrker relationerne mellem grupperne. ○ de For at være effektive skal relationer mellem forskellige grupper i et fællesskab fungere på flere niveauer: personligt, relationelt og institutionelt. på flere niveauer: personligt, relationelt og institutionelt.

3. Danske nationale ressourcer til udvikling af en kulturel handlingsplan for professionelle, der arbejder med migranter

I dette afsnit tilbyder vi nationale ressourcer, der på en konkret og kontekstuel måde svarer på hvert af de mest relevante punkter i hver dimension af kulturel kompetence. Målet er at tilbyde kontekstuelle ressourcer, der er tilpasset den enkelte territoriale virkelighed, så fagfolk kan udforme en personlig uddannelsesplan for erhvervelse af kulturel kompetence på et personligt eller samfundsmæssigt niveau. For at gøre det skal de overveje de elementer, der udgør hver dimension af kulturel kompetence, og lede efter ressourcer, der reagerer kontekstuel på dem, de anser for at være mest relevante. Målet er at tilbyde praktiske og enkle referencer, konsolideret og kontrasteret. Vi tager udgangspunkt i princippet om, at mindre er mere, og at det er bedre at have lidt, der er godt, end meget, der er gennemsnitligt.

Kontinuum af kulturel kompetence	Faser	Funktioner
Kulturel destruktivitet	Kulturel følsomhed	Kulturel bevidsthed består i at sætte os selv i en andens sted uden at glemme, at det ikke er vores. Det vil sige, at i betragtning af elementerne i denne dimension af kulturel kompetence, må vi tilbyde fagfolk nationale ressourcer, der giver dem mulighed for at gøre elementerne i deres egen kultur forståelige for immigranter, så de kan interagere hensigtsmæssigt og sikkert i det nye sameksistensmiljø. Vi mener, at det i forhold til kulturel bevidsthed er tilstrækkeligt at tilbyde én ressource for hvert element. Taget i betragtning, at vi kommer til at tilbyde seks ressourcer pr. land, det vil sige i alt tredive ressourcer til denne dimension, i en guide, der har til formål at vokse med interaktion gennem samtaler og workshops, er det et godt udgangspunkt.
Kulturel handicap		
kulturbblindhed	Kulturel viden	I forhold til den kulturelle viden, som vi definerer i afsnit 1.3.2 i <u>Vejledning og handlingsplan for kulturuddannelse af migrationsprofessionelle</u> og som vi placerer i andet trin af kulturtræningsplanen, skal vi lede efter ressourcer, der hjælper fagfolk med at lære om andre kulturer, øge deres bevidsthed om den indvirkning, de lider af racisme og fattigdom og den indvirkning, som public service-politikker har på dem, give dem adgang til viden om migrantsamfund og erkende, hvilke professionelle værdier der kan være i konflikt med eller skal tilpasses behovene i forskellige kulturer. Hvis vi på det tidligere niveau tilbød fagfolk anerkendelsen af deres egen kultur eller

		den fremherskende kultur i værtsområdet, handler det nu om at bringe dem tættere på, øge deres bevidsthed og vække deres nysgerrighed over for anderledeshed. Det er i dette afsnit, hvor vi vil vælge den migrantkultur, der har den største tilstedeværelse og kulturelle afstand fra værtskulturen, efter Purnells kriterier, som vi viser i slutningen af kapitel 1.3.1. Og ud fra dette, tilbyde mindst én ressource for hvert af elementerne i denne dimension af kulturel kompetence.
Kulturel prækompetence	Kulturelle færdigheder	Det handler om at omsætte kulturel viden og bevidsthed i praksis i specifikke færdigheder, der konsoliderer kulturelt passende og følsomme adfærd og interventioner, det vil sige, det handler om at øge bevidstheden om forskellige ideer, værdier, forestillinger og stereotyper for at fremme sameksistensen af mangfoldighed i menneskerettighedernes fælles område. For at gøre dette skal vi tilbyde fagfolk forskellige ressourcer til hver kulturkompetence, som vi har refereret til i kapitel 1.3.3, lige fra læsning af dokumenter, vejledninger, kurser, aktiviteter, oplevelser, specialiserede foreninger, vidnesbyrd. Som vi har indikeret, er én ressource nok til hvert element i dimensionen kulturelle kompetencer. Husk på, at der er ti kompetencer, som vil give os i alt halvtreds ressourcer, der, som vi sagde før, er et godt udgangspunkt for, at denne handlingsplan kan vokse med deltagelse af de professionelle, der skal afprøve den.
Kulturel kompetence	Kulturmøder	Dimensionen af kulturmøder har to fortolkninger, som vi skal overveje. Som rum og tid er det et sted og et mødeøjeblik, så professionelle, personligt, foran andre mennesker, kan øge deres kulturelle bevidsthed, øge deres kulturelle viden og træne deres kulturelle færdigheder. På den måde skal vi tilbyde nationale ressourcer, der tilbyder eksempler på kulturmøder, hvor fagpersoner kan forebygge og afvikle stereotyper, udvikle interkulturel kommunikativ kompetence, forstå den anden kultur eller andre kulturer i hverdagen... Og på den anden side skal vi tilbyde en national ressource om, hvilke betingelser der skal tages i betragtning for at organisere et kulturmøde ud fra et kulturkompetenceperspektiv. Vi fremhæver to ressourcer til denne dimension, eftersom epigraferne af kulturmøder refererer til, hvad fagfolk kan lære ved at deltage i dem, de er ikke følsomheder eller viden eller færdigheder i sig selv.
Kulturel ekspertise	Samfundsniveauet	På området for samfundsudvikling inviterer de betingelser, der skal være opfyldt for sameksistens mellem kulturer, som vi har tilpasset fra dem, som Foreningen for Studie og Udvikling af Fællesskabet har angivet, os til som nationale ressourcer at tilbyde kontekstualiserede manualer, erfaringer, programmer, projekter, værktøjskasser, guider... der tjener fagfolk til at forstå, allerede på ekspertniveau af kulturel kompetence, at de skal tage hensyn til det interkulturelle niveau i samarbejdet med de forskellige medier og med offentlige institutioner.

3.1. Ressourcer i Danmark til at udvikle en kulturel handlingsplan for fagfolk, der arbejder med migranter.

Oversættelsens kompleksitet: Begrebet awareness kan betyde bevidsthed eller følsomhed. Ud fra et socialpædagogisk synspunkt vil vi forstå, at bevidstgørelse er et verbum, der er meget sværere at inkludere som et mål i en handlingsplan, fordi det ikke er nok med en ekstern handling for at blive bevidst; det kræver en intern beslutning, en handling af egen vilje for at ændre en adfærd, en vane eller en måde at tænke eller være i verden på. På den anden side ser det ud til, at bevidstgørelse passer ind i den indledende fase, som foreslås i kontinuummet for kulturel kompetence, idet der gives følsomme oplysninger, som vækker interesse og tjener som begyndelsen på en proces med viden om og anerkendelse af den anden, af anderledeshed, af mangfoldighed som en potentielt berigende og nødvendig realitet for opbygningen af et globalt samfund baseret på en raceblandings etik.

Kulturel afstand: Ikke alle migranter starter fra samme sted på deres rejse til en ny kontekst eller et nyt territorium. Som Punell påpeger, hjælper ti dimensioner os med at beregne kulturel afstand for at kunne udforme en kartografi over kulturel kompetence. Den professionelle skal have et panoramisk overblik over migrantkulturen for at forstå den kulturarv, den bærer med sig, den sproglige afstand eller kommunikationsbarrierer, familieorganisation og -roller, arbejdsrelationer, etniske variationer, potentielt konfliktfyldte skikke, mad- og sundhedsvaner, børneopdragelse og uddannelsespraksis, transitritualer og spirituelle aspekter hos dem, der ankommer, og som vi skal ledsage til et område, der er lige så mystisk for dem som deres kultur, før vi forstår de aspekter, der er indeholdt i disse ti dimensioner. Ved at foretage denne analyse kan vi vurdere, hvilke kulturer der kræver mere ledsagelse, og vi kan også tilpasse ledsagelsen til de reelle behov i hvert enkelt migrantsamfund.

Gangen som arkitektur for en værtspædagogik: Når vi forstår, at ikke to fagfolk er identiske, at der er uendelige niveauer af erfaring, modenhed eller ekspertise, forekommer det os, at lineære eller sekventielle planer kræver et alternativ: Gangen er et værtsrum, hvor alle kan komme ind, hvor der ikke er nogen døre eller krav, og hvor de kan tale med husets beboere, som kan tage imod dem, hvor de føler sig bedst tilpas. Denne metafor kan hjælpe os med at forestille os, at de fem niveauer, som vi har lært af Campinha-Bacote, ikke behøver at blive gennemført af hver enkelt fagperson, eller at den forudbestemte rækkefølge skal følges; vi finder det interessant, som om de var uafhængige og indbyrdes forbundne moduler, at fagpersoner kan få adgang til den dimension, som de mener, de har brug for at indarbejde i deres arbejde med migranter, alt efter deres baggrund og deres aktuelle behov.

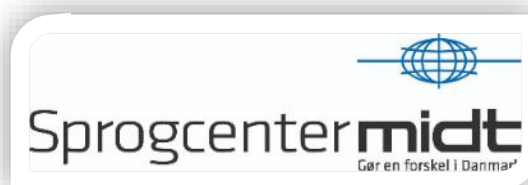
3.1.1 Kulturel bevidsthed

Forståelse af lokale skikke og traditioner: At kende de sociale normer, traditioner og kulturelle forventninger i Danmark er afgørende for, at migranter kan navigere i dagligdagen og undgå misforståelser. [Ny i Danmark](#): Den officielle portal for internationale beboere, "New to Denmark", giver omfattende information om danske skikke, samfundsværdier og juridiske rettigheder for at hjælpe migranter med at integrere sig problemfrit. [Dansk Kulturinstitut](#): Tilbyder ressourcer og kulturelle programmer, der har til formål at introducere migranter til dansk historie, traditioner og værdier. [Arbejde i Danmark](#): Tilbyder indsigt i arbejdspladskultur, uskrevne regler og professionel etikette for at hjælpe migranter med at tilpasse sig danske arbejdsmiljøer.



Sproglige færdigheder: At beherske dansk er afgørende for at få adgang til beskæftigelse, uddannelse og sundhedsydelser. Danmark tilbyder solide sprogprogrammer for at støtte migranternes integration. [Program for uddannelse i dansk](#): Dette program tilbyder gratis danskurser til migranter. Det omfatter også skræddersyede moduler, der hjælper deltagerne med at forberede sig på arbejdsmarkedet.

Kommunale sprogcentre: Alle kommuner i Danmark tilbyder gratis sprogkurser, der er skræddersyet til migranter. Centre som [Københavns Sprogcenter](#) og [Aarhus Sprogcenter](#) tilbyder også kulturelle orienteringssessioner.



Deltagelse i kulturelle aktiviteter: Deltagelse i kulturelle aktiviteter kan fremme en følelse af tilhørsforhold og gensidig respekt blandt migranter og værtssamfund. [Kulturnatten i København](#): En årlig begivenhed, der viser Danmarks kulturelle mangfoldighed gennem udstillinger, forestillinger og arrangementer i lokalsamfundet. [Dansk Kulturinstituts](#)

[arrangementer](#): Organiserer jævnligt kunstudstillinger, musikfestivaler og interkulturelle dialogssessioner for at fremme integration og gensidig respekt. [Åbne biblioteker](#): Folkebibliotekerne er værter for kulturelle arrangementer, sprogcaféer og bogklubber, der fremmer integration og deltagelse i det lokale kulturliv.

Uddannelse og træning: Undervisning i kulturel bevidsthed giver migranter redskaber til at forstå den historiske og samfundsmæssige kontekst i Danmark. [Erhvervsuddannelsesprogrammer](#): Statsfinansierede programmer tilbyder erhvervsuddannelse og lærepladser med vægt på



færdigheder, der er relevante for det danske arbejdsmarked. [Nationale integrationsuddannelsesprogrammer](#): Den danske regering tilbyder skræddersyede uddannelsesprogrammer for migranter med fokus på kulturel kompetence og faglig udvikling.

Støtte fra lokalsamfundet: Oprettelse af netværk i både migrant- og værtssamfund fremmer følelsesmæssige og praktiske støttesystemer. [Dansk Røde Kors](#): Kører programmer som "Dialog for mangfoldighed", der tilbyder følelsesmæssig støtte og praktisk integrationshjælp gennem mentorordninger og fællesskabsopbyggende aktiviteter. [Frivilligcenter Danmark](#): Forbinder migranter med lokale frivillige for at opbygge sociale netværk og få adgang til samfundstjenester.

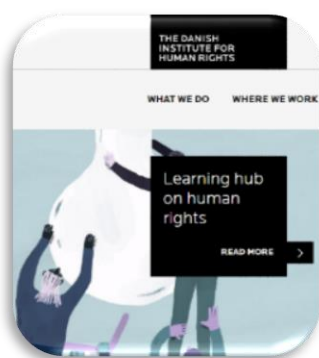


Respekt for mangfoldighed:

Værdsættelse af kulturel mangfoldighed kan skabe mere inkluderende og harmoniske samfund. [Institut for Menneskerettigheder](#): Udgiver forskning og værktøjer til fremme af lighed og håndtering af systemisk diskrimination. [Københavns Kommunes mangfoldighedsinitiativer](#): Gennemfører programmer med fokus på at fejre kulturel mangfoldighed og bekæmpe stereotyper i byen.



3.1.2 Kulturel viden



Indvandreres kultur: Forståelse af indvandrersamfundenes historie, traditioner, værdier og kunstneriske udtryk er afgørende for integrationen. [Institut for Menneskerettigheder - Kulturelle integrationsressourcer](#) Denne ressource fokuserer på at fremme forståelsen af de forskellige kulturelle baggrunde hos migranter i Danmark. Den indeholder rapporter om traditioner, familiesystemer og religiøs praksis i Danmarks indvandrersamfund. [Dansk Kulturinstitut - Migrant Art Initiatives](#): Tilbyder kunstudstillinger og kulturelle programmer, der viser traditioner og kunstneriske bidrag fra indvandrersamfund i Danmark.

Indvirkning af racisme og fattigdom på adfærd, holdninger, værdier og handicap: Racisme og fattigdom påvirker i høj grad migranternes mentale og fysiske velbefindende. [Anti-diskriminationsinitiativer i Københavns Kommune](#): Dette initiativ adresserer racisme gennem uddannelse, samfundsdialoger og antidiskriminationskampagner og fremhæver dens indvirkning på mental sundhed og samfundsmæssige holdninger. [Dansk Røde Kors - Fattigdom og migranter](#): Røde Kors støtter migranter, der står over for fattigdom, gennem hjælpeprogrammer og forskning i skæringspunktet mellem økonomiske udfordringer og social integration.



Mønstre i migranternes hjælpesøgende adfærd: At forstå, hvordan migranter søger hjælp, er



afgørende for at udvikle effektive støttesystemer. [Sundhed og migration i Danmark:](#) Sundhedsstyrelsen giver indsigt i, hvordan migranter får adgang til sundhedsydelser, identificerer barrierer og foreslår løsninger til at forbedre adgangen. [Rådgivende råd migranter](#) for : Lokale råd i hele

Danmark hjælper migranter med at navigere i støttetjenester og fungerer som mæglere mellem migrantsamfund og offentlige institutioner. [Aalborg Universitet - Forskning i hjælpesøgende adfærd:](#) Gennemfører undersøgelser af migranternes interaktion med danske offentlige og uformelle støttesystemer med fokus på kulturelle faktorer, der påvirker hjælpesøgningsmønstre.

Sprogets rolle, talemønstre og kommunikationsstile: Sproget spiller en central rolle i at fremme integration og gensidig forståelse. [Sprogcaféer på folkebiblioteker:](#) En platform for uformel sprogpraksis og kulturel udveksling mellem indvandrere og danskere, der fremmer gensidig respekt og forståelse. [Syddansk Universitet - Forskning i sproglig integration:](#) Forskning i de sproglige udfordringer, som migranter står over for, og talemønsterets indvirkning på kommunikationen i forskellige samfund.

Public service-politikkers indvirkning på migranter: Public service-politikker former migranternes adgang til uddannelse, sundhedspleje og beskæftigelse. [Den danske regerings rammer for integrationspolitik:](#) En omfattende guide til Danmarks integrationspolitik, der lægger vægt på inklusion og lige muligheder for migranter. [Dansk Flygtningehjælp:](#)

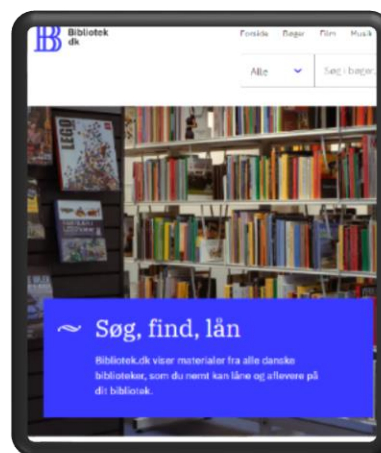


Tilbyder fortalervirksomhed og politisk analyse for at forbedre adgangen til offentlige tjenester for migranter med fokus på bolig, beskæftigelse og uddannelse.

Ressourcer til rådighed for minoritetsgrupper og -samfund:

Støttecentre og netværk spiller en afgørende rolle for at styrke indvandrersamfund. [Dansk Røde Kors' integrationsservice:](#)

Tilbyder mentorprogrammer, fællesskabsopbyggende initiativer og praktisk støtte til minoritetsgrupper. [Frivilligt Danmark:](#) Forbinder migranter med lokale frivillige og samfundsgrupper, opbygger sociale netværk og tilbyder praktisk støtte. [Ressourcecentre for migranter:](#) Disse centre ligger i København og tilbyder målrettede ressourcer og støtte til migranter, herunder sprogr træning og retshjælp.





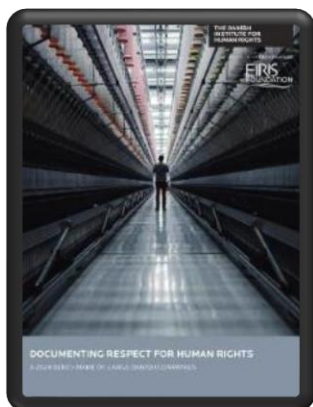
Migrantindivider og -samfund: At styrke migranter styrker deres samfund og fremmer inklusion. [Dansk Flygtningehjælp:](#) Arbejder tæt sammen med

indvandrersamfund for at udvikle programmer, der imødekommer deres behov og giver dem mulighed for at blive aktive medlemmer af samfundet. [Kulturelle foreninger og netværk:](#) Faciliterer forbindelser mellem migrant- og lokalsamfund og opmuntrer til deltagelse i det danske kulturliv.

3.1.3 Kulturelle færdigheder

Teknikker til at lære om migranternes kulturer (interkulturel bevidsthed): At forstå migranternes kulturelle baggrund er afgørende for at skabe et meningsfuldt engagement. [Dansk Kulturinstitut -](#)

[Kulturelle dialoger:](#) Tilbyder en platform til at udforske indvandrersamfundenes kulturarv og fremme gensidig forståelse gennem udstillinger og arrangementer. [Vidensportal om integration:](#) Indeholder værktøjer og casestudier, der hjælper fagfolk med at forstå og integrere migranternes kulturelle praksis i deres arbejde.



Færdigheder til at kommunikere nøjagtig information om migranter (interkulturel kommunikation): Effektive kommunikationsfærdigheder er afgørende for at reducere misforståelser og stereotyper. [Røde Kors Danmark - Dialog for mangfoldighed:](#) Et program med fokus på interkulturel dialog og nøjagtig repræsentation af migrantoplevelser, der fremmer empati og forståelse. [Værktøjskasse til interkulturel kommunikation fra Københavns Kommune:](#) Indeholder strategier for effektiv kommunikation med migranter, der fremhæver kulturel følsomhed og rummelighed.

Evne til åbent at diskutere etniske spørgsmål/forskelle og svare med kulturelt baserede eksempler: At tale åbent om etniske spørgsmål kan føre til større forståelse og færre fordomme. [Institut for Menneskerettigheder -](#)

[Ligestillingsinitiativer:](#) Tilbyder retningslinjer for diskussion af etniske forskelle og håndtering af diskrimination i professionelle og samfundsmæssige sammenhænge.

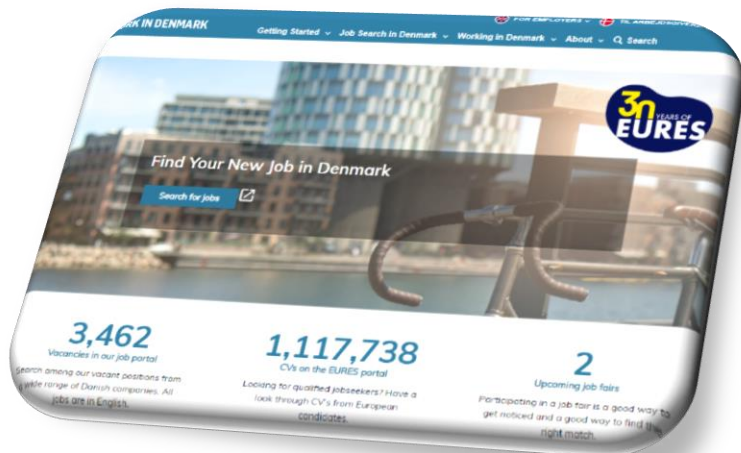
Evne til at vurdere betydningen af etnicitet for immigranter (Forståelse af menneskerettigheder): Anerkendelse af etnicitetens betydning sikrer, at indvandreres rettigheder og behov opfyldes. [Dansk Flygtningehjælp - Rettighedsbaseret integration:](#) Er fortalende for migranternes rettigheder og stiller ressourcer til rådighed til vurdering af etnicitetsrelaterede udfordringer i forbindelse med integration. [UNESCO Chair på Aalborg Universitet:](#) Fokuserer på menneskerettighedsuddannelse og social inklusion af migranter og tilbyder værdifulde publikationer og træningsmoduler.

Interviewteknikker til at forstå og tilpasse sproget til migranternes kulturer: Respekt for privatlivets fred og kulturelle normer er afgørende i professionelle interaktioner. [Det Nationale Forskningscenter for Velfærd - Migrationsrapporter](#): Udgiver bedste praksis for at gennemføre kulturelt følsomme interviews og forstå migranternes fortællinger.



Evne til at bruge begrebet empowerment til fordel for migranter og deres lokalsamfund: Empowerment af migranter styrker deres rolle i samfundet og fremmer selvhjulpethed. [Frivilligt Danmark - programmer til styrkelse af lokalsamfundet](#): Støtter samfundsdrivne initiativer, der hjælper migranter med at udvikle lederskabskompetencer og sociale netværk. [Dansk Røde Kors - Migrant Mentorprogram](#): Tilbyder mentorskabsmuligheder for at styrke migranter gennem opbygning af færdigheder og karrierevejledning.

Evne til at bruge offentlige ressourcer til migranter og forstå professionel etik: Udnyttelse af offentlige ressourcer sikrer, at migranter har adgang til vigtige tjenester. [Arbejde i Danmark](#): Vejleder migranter i at navigere i Danmarks offentlige tjenester, herunder beskæftigelsesmuligheder og sociale ydelser. [Kommunernes Landsforening \(KL\)](#): Tilbyder træning til kommunalt personale i etisk brug af offentlige ressourcer til at støtte indvandrersamfund.



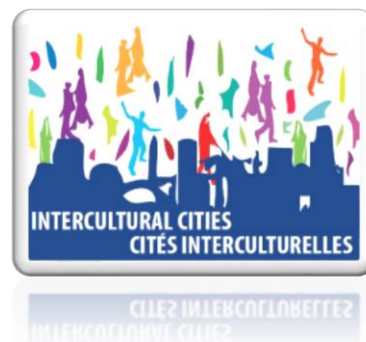
Færdigheder til at genkende og bekæmpe racisme, etniske stereotyper og myter: Opbygning af selvbevidsthed blandt fagfolk hjælper med at afvikle systemiske fordomme. [National Discrimination and Racism Monitor \(NaDiRa\)](#): Udfører forskning og tilbyder træning i at genkende og håndtere racisme i institutioner og samfund. [Antiracismekampagne i Københavns Kommune](#): Indeholder workshops og

offentlige oplysningskampagner for at bekæmpe stereotyper og fremme inklusion.

3.1.4 Kulturelt møde

Omdefinering af opfattelser og forebyggelse af stereotyper: [Dansk Center for Kunst & Interkultur \(DCAI\)](#) tilbyder ressourcer og workshops, der har til formål at opbygge interkulturel kompetence og bevidsthed og hjælpe fagfolk med at udfordre og omdefinere deres opfattelser af forskellige kulturelle grupper.

Forståelse af forskellige perspektiver: [Cultural Diversity and Integration](#), et kursus udbudt af DIS København, giver indsigt i, hvordan forskellige kulturer opfatter den samme virkelighed, og fremmer en dybere forståelse af forskellige perspektiver.



Forbedring af interkulturel kommunikationskompetence: [C3 Consultings danske kulturtræning](#) fokuserer på at optimere kommunikation og samarbejde i globale organisationer og hjælper deltagerne med at forstå og håndtere kulturelle forskelle.

Uddybning af kulturel forståelse i hverdagssammenhænge: [Art Escape Studios Workshops](#) tilbyder kunstworkshops og events, der udforsker forskellige materialer og teknikker og giver en praktisk tilgang til at forstå kulturelle udtryk og hverdagslivet. [Refugees Welcome Denmark](#): Denne organisation tilbyder mentorprogrammer til støtte for migranter. At [krydse grænser](#): Tilbyder workshops for fagfolk om at bryde stereotyper og fremme empati.

3.1.5 Samfundsniveauet

Aktiviteter i lokalsamfundet for at fremme individuelle forbindelser: Den danske regering har gennemført flere initiativer, der har til formål at fremme integrationen gennem engagement i lokalsamfundet. [Integrationsloven fra 1999](#) uddelegerede ansvaret for integration til kommunerne og lagde vægt på skræddersyede programmer, der omfatter sprogundervisning og jobformidling for at fremme personlige forbindelser mellem indvandrere og lokale beboere.

Aktiviteter, der fremhæver fællestræk og værdsætter kulturel mangfoldighed: Københavns Universitets [Center for Avancerede](#)

19-20 JUN	Migration and Societal Change Conference Migration is a permanent topic in politics, society, and academic research. Globalisation, climate change, and development are global issues.
11-12 DEC	Annual Nordic Conference on Integration The 2004 Annual Nordic Conference on Integration will take place on 11-12 December. This year the event will concentrate on Nordic countries and minorities.
27-29 SEP/OCT	Train the trainer series: Migrant & black, indigenous and people of colour organising Migrant & black, indigenous and people of colour organising: European Migration is launching a new training series, entitled "Migrant's
28 MAY	Addressing racial injustice, discrimination and bias in AI within public administration The Assembly of European Regions (AER) and the Directorate-General of Migration, Asylum and Administrative of the Government of Catalonia are organising a
18 JULY	10th European Summit of Regions and Cities On 18 July, the Committee of the Regions (CoR) Integration network is organising a panel discussion titled "Building inclusive communities". The



Migrationsstudier (AMIS) udfører tværfaglig forskning og tilbyder programmer, der udforsker kulturmøder og interkulturel kommunikation. Deres arbejde giver værdifuld indsigt i, hvordan man designer aktiviteter, der hjælper personer fra forskellige grupper med at identificere fællestræk og værdsætte hinandens

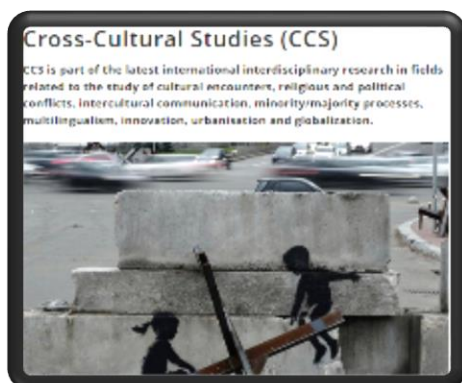
kulturer.

Identifikation og håndtering af konflikter for at forbedre forholdet mellem grupper: Det danske [udlændinge- og integrationsudvalg](#) beskæftiger sig med spørgsmål om integration af flygtninge og indvandrere, herunder forebyggelse af radikaliserings og ekstremisme. Deres arbejde indebærer identifikation og håndtering af konflikter for at forbedre forholdet mellem grupperne.



FOLKETINGET

Fejring af vellykkede fælles aktiviteter for at styrke fællesskabet: Den danske regerings [integrationshandlingsplan](#) understreger vigtigheden af den enkeltes indsats for at tage dansk kultur og danske værdier til sig med det hovedmål at blive selvforsørgende og integreret i samfundet. Denne tilgang omfatter fejring af vellykkede integrationsaktiviteter, der styrker sammenholdet i samfundet.



Vedvarende, institutionelt støttede interaktioner for at styrke relationer mellem grupper: Københavns Universitets program for [tværkulturelle studier](#) beskæftiger sig med tværfaglig forskning i forbindelse med kulturmøder, interkulturel kommunikation og globalisering. Deres arbejde støtter vedvarende, institutionelt støttede interaktioner, der styrker relationer mellem grupper.

Programme of Inclusion
for Migrant People at risk
of social exclusion



PROGRAMME OF INCLUSION
FOR MIGRANT PEOPLE AT RISK
OF SOCIAL EXCLUSION



Co-funded by
the European Union



Multimedia
Academic
Global



Institute für Roma
und Minderheiten
Integration e.V.

