

LÆRINGSZONE 4:

SYNERGIER FOR SOCIAL OG BESKÆFTIGELSESRETTET INKLUSION

Læringsmål for denne læringszone

Formålet med læringszonen "Synergier for social og beskæftigelsesrettet inklusion" er at fremme fagfolks viden, færdigheder og ressourcer for at hjælpe INAF'er med at forstå deres miljø, men ligeledes også for at fremme deres integration i samfundet eller på arbejdsmarkedet.

Relevant målgruppe for den specifikke læringszone

Som introduktionsmodulet indikerer, er dette projekt relevant for følgende fagfolk:

- Undervisere
- HR fagfolk
- Jobrådsmedlemmer
- Sproglærere
- Juridiske rådsmedlemmer
- Pædagoger
- Projektmedarbejdere
- Psykologer
- Socialrådgivere
- Undervisere
- Frivillige, der arbejder med beskæftigelsesrettet inklusion

- Frivillige, der arbejder med social inklusion
- Og andre fagfolk, der arbejder med social og beskæftigelsesrettet inklusion af INAF

Det er dog især relevant for følgende fagfolk, der vil kunne anvende værktøjerne direkte i deres daglige arbejde.

- Undervisere
- HR fagfolk
- Jobrådsmedlemmer
- Pædagoger
- Projektmedarbejdere
- Psykologer
- Socialrådgivere
- Undervisere
- Frivillige, der arbejder med beskæftigelsesrettet inklusion
- Frivillige, der arbejder med social inklusion

Længde og indsats

	Tid (timer og minutter)
Læsemateriale	1 time og 30 minutter
Øvelserne	1 time og 00 minutter
Video-/lydmateriale	0 timer og 05 minutter
Selvevalueringen	0 timer og 10 minutter
MOOC i alt	2 timer og 45 minutter

Introduktion til læringszonen

Kapitel 1: Synergier for social og beskæftigelsesrettet inklusion – Definition og primære faser

1. Social inklusion
2. Diagnosticering af den sociale kontekst samt af de største forhindringer
3. Identifikation af ressourcer til at overvinde vanskeligheder og forhindringer
4. 1.3 Individuel arbejdsplan og arbejdsforpligtelse
5. Udførelses-/handlingsfase
6. Evalueringsfase

Kapitel 2: Ressourcer til at overvinde vanskeligheder og forhindringer

1. Kendskab til inklusionsprocessen, der kombinerer arbejde og integration: Matrix "Social/Employment"
2. Identificer nye og innovative beskæftigelsesområder, der muliggør social integration
3. Valg af nøgleaktører til mobilisering

Kapitel 3: Synergiernes værktøjer til at fremme social og beskæftigelsesrettet integration

1. Mit opgave "Omkring mig ... mange perspektiver"
2. "Min plan for beskæftigelse/integration"
3. Mine vigtigste faktorer for bæredygtig integration

Selvevalueringstest

1. Spørgsmål
2. Svar

INTRODUKTION

Synergierne for social og beskæftigelsesrettet inklusion af migranter, nyankomne, asylansøgere og flygtninge i Europa og verdenen over. I denne læringszone lærer man om forskelligt teoretisk og praktisk indhold. Formålet er at forbedre den faglige intervention med denne gruppe, og på at fremme den sociale og beskæftigelsesrettet inklusion af brugeren/klienten i samfundet og på arbejdsmarkedet. I denne forbindelse præsenterer vi tre kapitler med teoretisk indhold, praktiske øvelser, tips og anbefalinger: (kapitel 1)." Synergier for social og beskæftigelsesrettet inklusion – Definition og primære faser", (kapitel 2) "Ressourcer til at overvinde vanskeligheder og forhindringer" (kapitel 3) og "Synergiernes værktøjer til at fremme social og beskæftigelsesrettet integration".

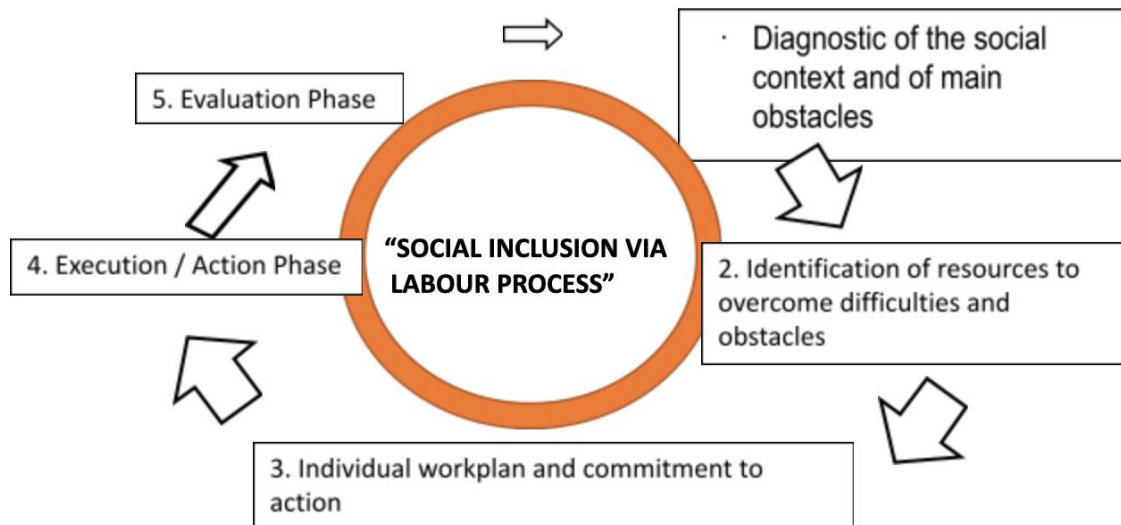
KAPITEL 1: SYNERGIER FOR SOCIAL OG BESKÆFTIGELSESRETTE INTEGRATION – DEFINITION OG PRIMÆRE FASER

1. SOCIAL INKLUSION Gennem DEFINITION AF ARBEJDSKRAFT I

Social integration gennem arbejde, som sociologen Émile Durkheim bemærkede allerede i slutningen af det 19. århundrede, er en af faktorerne for social samhørighed i det moderne samfund (hyppigere kontakt, mindre afstande mellem individer...). I denne forbindelse er det arbejdsdelingen, der gør det muligt at udvikle gensidig afhængighed og samarbejde. "Mekanisk" solidaritet er en mere kompleks "organisk" form for solidaritet. Mekanisk solidaritet henviser til traditionelle samfund, hvor individer kommer i kontakt på baggrund af deres ligheder. "Organisk" solidaritet hører til i moderne, industrielle og urbane samfund. Sammenhængen er mere utilitaristisk. Alle personer, indfødte (unge såvel som gamle), migranter eller flygtninge (INAF) kommer i kontakt netop fordi de er forskellige fra majoriteten og derfor har brug for hinanden.

Arbejdsfordelingens rolle rækker således langt ud over de økonomiske virkninger. Det er en reel socialiseringsproces, som har fortsat indtil i dag: indehaveren af et arbejde er både et arbejdende kollektiv (værksted, selskab), en status (arbejdstager, udøvende, migrant...) forbundet med en social, familiemæssig, fagforeningsmæssig eller kulturel aktivitet. Arbejdstagerens tilstand er tilknyttet rettigheder og social beskyttelse. **Arbejde giver således det enkelte individ mulighed for at opbygge en professionel identitet samt en social status.**

Individet (INAF) er gennem arbejdet i princippet i stand til at skabe tilstrækkelige interaktioner til at integrere sig selv socialt i det land, individet arbejder i. At skabe et hjem og derefter at bringe sin familie til det pågældende land, hvorefter endelig at få adgang til social progression (adgang til rettigheder, såsom statsborgerskab, social bistand, job ...).



Som fagudlært har du til opgave at bistå INAF med at forstå de centrale elementer i synergierne mellem arbejde og social integration, uanset på hvilket niveau INAF befinder sig. Du skal præsentere ham/hende for de ovenstående fem faser.



NU ER DIN TUR TIL at præsentere cirklen ovenfor og de fem trin. Denne præsentation er afgørende for at sikre viden i praksis om synergier.

2. DIAGNOSTICERING AF DEN SOCIALE KONTEKST OG AF DE PRIMÆRE FORHINDRINGER

De vigtigste punkter i den sociale integration gennem arbejde er først og fremmest **at forstå rammerne og den sociale kontekst for den eksisterende modtagelse** (dens karakteristika, udtrykssproget, de værdier, der udtrykkes, og dem, der forbliver usagte, koder og anvendelser ...) og for det andet at identificere blandt alle disse **elementer, hvilke forhindringer og vanskeligheder der skal forstås og overvindes.**

Uden denne forståelsesfase, som indebærer en diagnose, vil selve arbejdsprocessen ikke være nok til at garantere social integration. Arbejdet vil kun forblive et kontraktforhold arbejde for løn, uden nogen anden form for social progression i retning af anerkendelse, ydelser, status, adgang til samfundet.

Er arbejde stadig en integrationsfaktor?

Den økonomiske krise og dens ødelæggende konsekvenser på det sociale bånd opbygget af arbejde, har fået nogle sociologer til at sætte spørgsmålstegn ved arbejdets integrerende funktion. På den ene side har arbejdet ikke altid været og er ikke altid den enkeltes mest væsentlige aktivitet i alle samfund: Politiske, kulturelle og familiemæssige aktiviteter kan også skabe sociale bånd. På den anden side giver opdelingen af arbejdsmarkedet og fleksibiliteten i vedtægter, arbejdsvilkår og aflønning den enkelte mulighed for i sit arbejde at finde den stabilitet, der er nødvendig for social integration og opbygning af den enkeltes identitet. Udbredelsen af fattige og usikre arbejdstagere sætter spørgsmålstegn ved det centrale i arbejdet i den enkeltes økonomiske og sociale liv. Robert Castel refererer til den nuværende situation som et "prepariat" samfund. Mere end 12 % af den erhvervsaktive befolkning er i usikre ansættelsesforhold, og dette er stigende blandt unge.

Ekskluderende arbejdsløshed som rammer personer, der ikke lever op til arbejdsmarkedets krav på grund af manglende kvalifikationer eller på grund af social stigmatisering, **typisk INAF tilfælde, illustrerer den tvetydige rolle, som arbejde spiller i vores samfund.**

På den ene side kan arbejde ikke længere integrere hele befolkningen i den arbejdsdygtige alder, især ikke med den nuværende krise. I Spanien er næsten hver fjerde arbejdsløs. På den anden side er det fortsat en uerstattelig betingelse for social integration langt ud over den økonomiske dimension. De seneste undersøgelser viser, at de udstødte selv overlever socialt ved at deltage i mange aktiviteter, skabe relationer og netværk: ulovligt arbejde, menneskehandel ... Arbejde, som fortsat er den vigtigste faktor for at opnå indkomst, er derfor lig med en vej til integration ind i forbrugersamfundet. Desuden betragtes arbejdsløse i stigende grad som "hjulpet" og stigmatiseret, hvilket viser hvor central beskæftigelsen forbliver i integrationen af enkeltpersoner.

I industrisamfund er arbejde således blevet en skaber af sociale bånd og et af de vigtigste integrationssteder. I dag er usikkerheden og fleksibiliteten af ansættelseskontrakterne med til at sætte denne rolle i fare. Den nuværende krise forstærker dette fænomen og fratager en betydelig del af den europæiske beskæftigelsesstyrke.

Bør vi ikke udvikle integrationsressourcer, der supplerer beskæftigelsen, eller som i nogle tilfælde kan erstattes?

Eksempler på de 4 negative konsekvenser af ikke at være socialt integreret på trods af at have et job: (kilde til Frankrig:

[- Tab af solidaritetsstøtte
- Tab af **omgængelighed** \(sprog, udvekslinger, vaner og skikke ...\)
- Tab af **identitet**
- Tab af social **fremme** i samfundet \(adgang til statsborgerskab...\)](https://www.google.fr/search?q=L%E2%80%99int%C3%A9gration+sociale+par+le+travail&sxsrf=ALeKk03pVFam-mGgYJ03ZBSAhtQbWb6oQ:1596544619616&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=2ahUKEwj_t2XyIHrAhVD6aQKHTuNCoiQ_AUoAXoECA4QAw&biw=1129&bih=538#imgsrc=cVZZIRYeo7WcaM):</p></div><div data-bbox=)



NU ER DIN TUR TIL at stille en diagnose af INAF'ens situation.

Når beslutningen om at indgå i et job er truffet, og social integrationsprocessen og brugeren/klienten har accepteret at deltage i modulet, er det tid for dig og brugeren at stille diagnosen ved hjælp af følgende værktøj: "**Pas på mit miljø**"(se Værktøj 3.1).

3. IDENTIFIKATION AF RESSOURCER TIL AT OVERVINDE VANSKELIGHEDER OG FORHINDRINGER

I den tidligere personlige øvelse foretaget af INAF svarer andelen af "negative aspekter" faktisk til de vanskeligheder og forhindringer, der skal overvindes for at kunne blive integreret med succes ved at stole på kombinationen af "social arbejdsindsættelse".

På denne måde skal INAF finde arbejdsidéer, der **kombinerer beskæftigelse og social integration (synergi)**. Denne type stilling kan være:

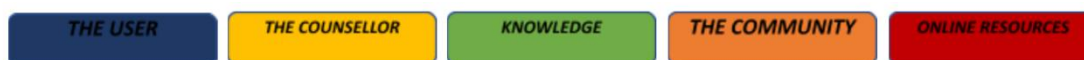
1. **Et job med et socialt eller miljømæssig nytteværdi** (af den social og miljømæssige ansvarsdimension), fordi denne dimension i dag i stigende grad værdsættes af befolkningen i Europa, som ser det som et varigt aspekt for fremtiden. Desuden støttes disse stillinger i vid udstrækning af offentlige og private tilskud. Udfordringen er at mange af disse jobs er nye eller fremmede for offentligheden, især for INAF.

- **Nødvendig forudsætning:** Opnå viden om lokale nye jobs med social eller miljømæssig nytteværdi.
- **Hvordan:** Undersøg disse jobtyper.
- **Af hvem?** Jobcentre (Orienteringscenter, Lokale Miljøagenturer, Socialtjenester ...)

2. **Et job i den omkringliggende sociale og territoriale myndighed:** i byen, i nabolaget eller i lokalsamfundet. Disse stillinger giver ofte mulighed for hurtig integration (adgang til mennesker og boliger), men kræver ofte

- **Nødvendig betingelse:** LOKAL VIDEN / VINDE FRA KOLLEGAER / UFORMELT NETVÆRK
- **Hvordan?** kommuniker omkring / få hjælp fra en MENTOR, der er klar til at støtte, anbefale og ledsage dig.
- **Af hvem? (Ressource):** Lokale mentorer, sociale tjenester

Hvis du vil nå disse mål, skal du anvende følgende ressourcer:



Brugeren: er ansvarlig for sin egen orientering og perspektiv; det er op til INAF hvad hun/hun vil beslutte fremadrettet.

Vejlederen: under implementeringen af handlingerne (især på starttidspunktet) anbefales det, at INAF ledsages af vejlederen. Dette er nøglen til at udvikle et akkompagnement til personen med det formål at øge sikkerheden og dermed tilliden til at fremme udførelsen af selvdagnosticering på den faglige og sociale kontekst af INAF.

Eksempler:

- Ledsagende diagnosticeringsproces for INAF (forberedelse, udførelse og debriefing)
- Ledsager til at udvælge og dele viden og indhold om jobmuligheder i forbindelse med social integration ...
- Fremme anbefalinger og tips til at støtte INAF.

Viden

Sådanne oplysninger kan du tilgå på informations- eller orienteringscentre, biblioteker, og arbejdsformidlingskontorer. Hvis der er et træningscenter i dit nabolag, bør du også kontakte dem. Du bør vide at 60% af det job, der eksisterer om fem år, ikke eksisterer i dag, hvorfor du skal være åbensindet og undersøge retninger, der måske endnu ikke har været undersøgt.

Fællesskabet: Lokalsamfundet er det rette sted at opbygge relationer og skabe et netværk, der kan bidrage til integration gennem arbejde. Det er op til den enkelte INAF at udarbejde en kontakliste, der kan bruges til personens integration projekt. Med fællesskab mener vi hovedsageligt **lokalsamfundet (landsbyen eller distriktet)** foruden INAF's familie, da erfaring viser, at etniske netværk har deres begrænsninger. INAF'er bruges undertiden kun til at arbejde uden egentlig social integration uden for det etniske samfund.

Eksempel:

- Oprettelse af en liste over kolleger, venner og bekendte af INAF'en (denne liste er personlig)
- Finde lokale modtagelsesressourcer (modtagelseskontor for migranter, nystartede virksomheder, social bistand osv.)
- Gå ud over grænserne for ens eget etniske samfund

4. INDIVIDUEL ARBEJDS- OG HANDLINGSPLAN

I denne arbejdsfase skal du programmere det sæt interventionsområder og arbejdsforslag, der er knyttet til indholdet identificeret i den foregående fase (Diagnose). Når ændringsplanen er færdiggjort, skal INAF beslutte hvilke handlinger, der skal udføres. Under alle omstændigheder skal du overveje følgende betingelser:

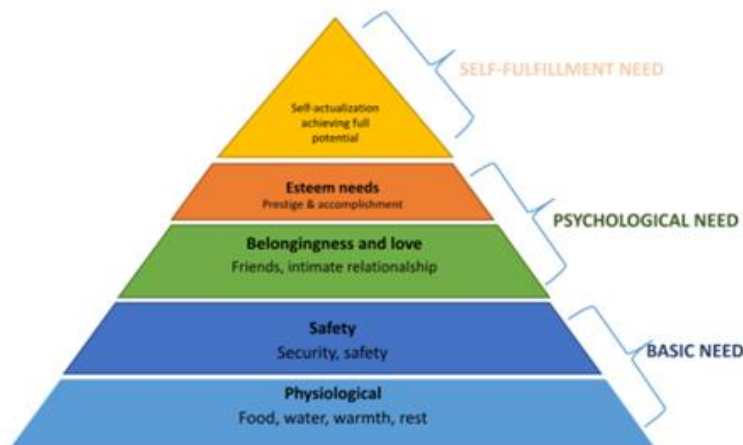
1. Det er op til INAF at beslutte, og derefter at handle.
2. Du skal kunne understøtte INAF.
3. Alle ressourcer, der vil blive mobiliseret i interventionsprocessen, skal overvejes og evalueres (og vurderes i processen).

Resultaterne skal kunne opnås af INAF. Det betyder, at brugeren må forstå, værdsætte og tilføje mening til den handlingsplan, der vil blive foretaget. Du skal i denne forstand agere rådgiver under den målorienteret proces, hvor du skal bidrage positivt til personens energi og motivation. Men først skal du/han vurdere på hvilket niveau af Maslow pyramiden, brugeren befinder sig.

På dette tidspunkt i processen er det vigtigt at vide, hvad forventningerne er, og hvad der er behov for at INAF opfylder.

1. Taler vi om basale behov?
2. Taler vi om psykologiske behov?
3. Taler vi om selvrealiseringsbehov?

Svaret determinerer den måde, du bør ledsage ham/hende på.



Dette mål vil blive opnået ved hjælp af projektionsteknikker. Du kan stille spørgsmål, der giver en indikation på hvad vedkommende vil føle, når vedkommende når sine mål:

Hvad er dine mål med henblik på social integration: for dig selv, for din familie?
Indsæt dem på din personlige **målliste**.

Hvordan kan de mennesker, der er tættest på dig, hjælpe dig med at skabe et netværk?

Efter at have indsamlet dine egne data (kontaktlister), hvad vil du vælge først? Hvorfor?

Hvad er dine udfordringer?
Hvordan løser man dem?

I denne programmeringsfase skal du altid have din målliste in mente.

5. UDFØRELSESFASE

I denne fase handler det om at lede INAF'en i sin sociale og faglige integrationsproces. Han/hun bør med sikkerhed vide, hvad personens forventninger er, samt hvilken slags netværk han/hun kan gøre brug af.

Disse fire netværksområder er:

- Offentligt netværk: folk fra det land, område, by, hvor du bor, men som du ikke har særlig bekendtskab til.
- Sociale netværk: folk, du har en relation til (bekendte, arbejdskolleger ...). Du kender dem, men du ved ikke om de er troværdige.
- Personligt netværk: folk, du har nære relationer til (venner, nære kolleger, ...). Du er overbevist om at de kan og vil hjælpe dig.
- Intimt netværk: folk, du har meget nære relationer til (familie, bedste venner, kæreste). Du stoler fuldt og fast på dem.

(hvor du kan ansøge om at blive ansat og hvorfor) - i **en vellykket tilgang til social integration**.

- At give information eller viden til INAF, så han/hun skaber kendskab til det netværk, han/hun kan bruge for at få adgang til arbejdsmarkedet.
- At udvikle deres færdigheder, evner og kompetencer, der giver adgang til beskæftigelse og/eller karriereudvikling.
- At vedtage beslutninger i forbindelse med sociale og arbejdsrelaterede tilgange.
- At ændre personlige overbevisninger og holdninger med henblik på at nå de mål, der er blevet præsenteret for arbejdsmarkedet.

6. EVALUERINGSFASE

Evalueringsfasen af orienteringsprocessen har flere mål:

1. At sammenligne de opnåede resultater med de forventede, definerede og planlagte forvetninger.

2. At identificere og tage hensyn til de variabler, der har haft indflydelse på de opnåede resultater. Særligt hensyn kan været taget i forbindelse med programmerings- og gennemførelsesforanstaltningerne.

3. At agere læringsværktøj for INAF.

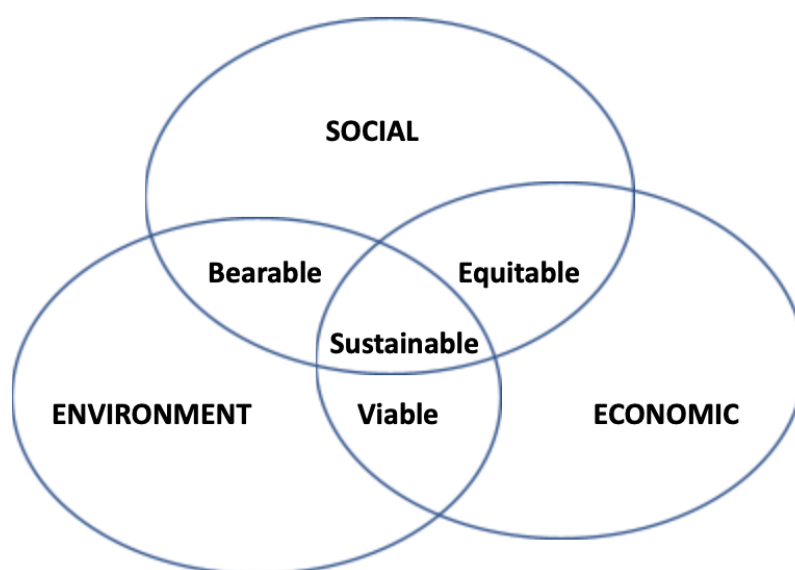
Evalueringsfasen skal baseres på de målsætninger, der blev opstillet i begyndelsen af processen. Dette gør det muligt at sammenligne listen med hvad der er opnået.

KAPITEL 2: RESSOURCER TIL AT OVERVINDE VANSKELIGHEDER OG FORHINDRINGER

3 DELE:

1. Skabe kendskab til inklusionsprocessen, der kombinerer arbejde og integration:
Matrix "Social beskæftigelse"
2. Identificer nye og innovative beskæftigelsesområder, der muliggør social integration
3. Valg af nøgleaktører til at mobilisere dette

1. KENDSKAB TIL INKLUSIONSPROCESSEN, DER KOMBINERER ARBEJDE OG INTEGRATION: MATRIX "SOCIAL BESKÆFTIGELSE FOR BÆREDYGTIG INKLUSION"



Matrixen ovenfor giver INAF og dens træner mulighed for at forstå de principper, der ligger til grund for kombinationen af "beskæftigelsesrettet og social integration" til fordel for integration af INAF i samfundet.

Den brede definition af bæredygtig integration lyder på at opfylde INAF's behov, både for penge (job) og for social integration (hus, støtte, familie, medborgerskab...) med et langsigtet perspektiv. Bæredygtig integration er resultatet af kombinationen af positive

faktorer, der beskæftiger sig med refleksion over valg af job med **et stærkt incitament til lokal social anvendelse, og/eller med stærke forpligtelser til miljømæssig, social og økonomisk sundhed for hele samfundet**. Bæredygtighed har både individuel og institutionel anvendelighed og er ofte en balancegang.

Virksomhedernes sociale ansvar henviser til værdier, der frivilligt går ud over, hvad der kræves af loven for at opnå sociale og miljømæssige mål i løbet af de daglige forretningsaktiviteter. Den dækker en række områder: Europa 2020 (især nye færdigheder og job, ungdom, lokal udvikling), erhvervs- og menneskerettigheder og VSA-rapportering, socialt ansvarlige offentlige indkøb (personlig, social og erhvervsmæssig opfyldelse af alle borgere og bæredygtig økonomisk velstand og beskæftigelsesegnethed, samtidig med at demokratiske værdier, social samhørighed, aktivt medborgerskab og interkulturel dialog fremmes).

Denne matrix gør det muligt at klassificere beskæftigelsesmuligheder i det område, som INAF skal søge:

1. Et **bæredygtigt** job er en prioritet, der kombinerer de tre dimensioner: økonomiske, sociale og miljømæssige.



2. Jobs, der kun kombinerer to ud af de tre dimensioner: **retfærdig, levedygtig og tålelig**.

NU ER DIN TUR TIL at fastsætte en diagnosticering af den pågældende INAF. Bed INAF om at tage sin egen liste over mål med henblik på jobmuligheder. Opdel derefter disse jobmuligheder efter de tre dimensioner af bæredygtighedsmatrixen.

2. IDENTIFICERING AF NYE OG INNOVATIVE BESKÆFTIGELSESAKTØRER, DER MULIGGØR SOCIAL INTEGRATION

For at hjælpe INAF med at finde ideer og muligheder, diskuter eksempler på god socialt integreret beskæftigelsespraksis, da dette kan ledsage refleksion. Her er **nogle eksempler på beskæftigelse, der har ført til synergier med retning mod større social integration**. I disse eksempler illustrerer alle god praksis, der er udviklet i

INAF's lokale kontekst og område med en miljømæssig tilgang (= tilsvarende de tre dimensioner af bæredygtighed):

2.1 Eksempler på god praksis: Vedligeholdelse af floder (kilde: ec.corsica@gmail.com)

Resumé af praksis: NGO'en « Etudes et Chantiers Corsica » (ECC) er en forening, der blev oprettet i 1995 med henblik på udvikling af naturområder og socioprofessionel integration. I dag er hovedformålet med ECC ligeledes at styrke regionalpolitikken for jobskabelse inden for socialøkonomi og social interesse. Det kunne eksempelvis være en aktivitet, der har til formål at bevare sensitive naturområder og genoprette bebygget arv. Denne aktivitet udvikles i samarbejde med de lokale myndigheder med henblik på økonomisk, social og solidarisk samhørighed.

Denne metode er med til at hjælpe mennesker der møder modstand, såsom INAF, i deres tilbagevenden til arbejdsmarkedet. Metodens formål er at skabe eller genskabe en følelse af nytte.

- træningsprocessens aktiviteter gør det muligt at tilegne sig nye færdigheder og en følelse af nytte. På denne måde kan det være en støtte til fremskridt og erhvervelse af færdigheder.
- gennemførelsen af kompetencevalideringsprocedurer i samarbejde med uddannelsescentre eller nationale anerkendte centre bør anses som en reel merværdi.

INAF er ligeledes uddannet i "nøglekompetencer". Formålet med denne uddannelse er at støtte personer, der har svært ved at erhverve eller konsolidere "nøglekvalifikationer". Dette indebærer ligeledes at hjælpe dem med at forbedre deres kommunikative færdigheder, at uddanne sig, at håndtere situationer i deres arbejdsliv og at øge deres beskæftigelsesegnethed samt deres integration på området (på Korsika, Fællesskabet af Kommuner, Nebbiu og Aliso-floden).

2.2 Eksempler/god praksis: Forening DEFI/Forureningskontrol og affaldshåndtering

Resumé af praksis: Porto-Vecchio Rådhus har i samarbejde med integrationsforeningen DEFI (Développement Environnement Formation Insertion), en offentlig organisation,

der er ansvarlig for genanvendelse af glasstøv, oprettet en dør-til-dør indsamling af glas i byens caféer, hoteller og restauranter.

Denne foranstaltning supplerer selektiv sortering gennem frivilligt bidrag, og vil gøre det muligt at reducere indsamlingen af husholdningsaffald med 30-40% og dermed reducere samfundets finansielle omkostninger. Ordningen blev præsenteret for fagfolk på et møde på kulturcentret.

Ordningen blev særligt godt modtaget af fagfolk i sektoren i prøveperioden. 49 virksomheder har allerede tilsluttet sig ordningen, og genbrugscontainere afhentes dagligt. Afhentning er i øjeblikket begrænset til bycentre, havnen, de fire hovedveje og udkanten af byen, men kan i fremtiden udvides. På blot få måneder er ti tons glas allerede sendt til en genbrugsfabrik.

En NGO tager del i projektet som led i en social- og solidaritetsøkonomien, som fungerer fejlfrit. I de sidste ni år har denne NGO (DEFI) været involveret i flere lignende projekter. Dette integrationsprojekt beskæftiger i øjeblikket fem personer (fem INAF), der går fra dør til dør i 180 virksomheder - hoteller, barer og restauranter - for at samle glas og gruppere det i containere beliggende nær banegården. Det indsamlet glas sendes derefter til genbrugsfabrikken. Siden dens oprettelse, har NGO'en gjort det muligt for mere end **20 INAF at** finde kortvarig beskæftigelse inden for denne form for arbejde og derved integrere sig i samfundet. Af de fem beskæftigede er to på fastansatte. Disse kontrakter giver medarbejderne, som undertiden er langt fra arbejdslivet, mulighed for at genvinde deres selvtillid og føle sig nyttige for samfundet.

2.3 Eksempel/god praksis: oprettelse af et ressourcecenter

Resumé: For at reducere mængden af affald og samtidig fremme bæredygtig udvikling, der vil gavne regionen, blev der gennemført en teknisk forundersøgelse for at teste forskellige forebyggelses-, sorterings- og genopretningsforanstaltninger.

Det blev kraftigt overvejet at oprette et ressourcecenter for at sikre miljømæssige, sociale og økonomiske hensyn. Lokale beslutningstagere oprettede et lokalt ressourcecenter med hovedformål at genanvende affald. Dette initiativ blev tildelt 2012 Social Innovation Prize for sit projekt "Ressours' Innov; innovating for social resourcing" for netværksintegrationsaktører omkring genopretningscenterprojektet.

NGO'en beskæftiger hovedsageligt INAF og andre personer, der har svært ved at finde et job. NGO'en har arbejdet i partnerskab med ARACT (Regional Association for Working Conditions) og CRESS for at strukturere, koordinere, uddanne og støtte

integrationsstrukturerne gennem økonomisk aktivitet i opbygningen af et ressource-/genbrugscenter i området.

Denne kanal til indsamling, behandling og håndtering af genanvendeligt affald er et værktøj til bæredygtig udvikling, der er bygget i samarbejde med lokale myndigheder og offentlige myndigheder, og som integrerer 3R-konceptet (Reduce, Reuse and Recycle waste). Resultatet er en professionel kanal til indsamling, behandling og håndtering af genanvendeligt affald. NGO'en har arbejdet på at netværke de offentlige og private aktører på området og mobilisere dem til at udvikle denne aktivitet. Udfordringen er at sammensætte allerede tilstedeværende strukturer og aktører, styrke og støtte dem. Dette projekt har skabt mere end 25 arbejdspladser, der ligeledes har ført til social og territorial integration - et reelt territorielt ingeniørværktøj. Dets forhold til brugerne af affaldsindsamlingstjenesten og dets kunder gør det muligt at skabe sociale bånd, solidaritet og at udveksle sociale og miljømæssige hensyn.

3. UDVÆLGELSE AF NØGLEAKTØRER TIL AT MOBILISERE

Kender INAF nøgleaktører i nabolaget, der går ind for at fremme lige muligheder, bæredygtighed og social inklusion? Du bør undersøge den flerdimensionelle organisation, der har til formål at skabe perfekte betingelser, som muliggør fuld og aktiv deltagelse af alle medlemmer af samfundet. I dette tilfælde INAF.

Dette bør ske i alle aspekter af livet, herunder civile, sociale, økonomiske og politiske aktiviteter, samt deltagelse i beslutningsprocesser.

Nøgleaktørerne er:

- Offentlige myndigheder
- Fagforening og syndikatet
- NGO'er
- Virksomheder
- Indbyggere
- ...



Nu er din tur til at beskrive de vigtigste aktører i din by, distrikt, ... Bed INAF om at bruge 10 minutter på at oprette sin egen liste med henblik på jobmuligheder. Opdel derefter disse jobmuligheder i henhold til de mulige nøgleaktører, han/hun burde kontakte.

KAPITEL 3: REDSKABER TIL SYNERGIER FOR SOCIAL OG BESKÆFTIGELSESRETTEDE INTEGRATION

3 DELE:

1. Mit studie "*Omkring mig ... en masse perspektiver*"
2. "Min handlingsplan for beskæftigelse/integration"
3. Mine vigtigste faktorer for bæredygtig integration

1. MIN UNDERSØGELSE: "UD AF MIT MILJØ ... OMKRING MIG... EN MASSE PERSPEKTIVER"

PAS PÅ MIT MILJØ



Diagnosticeringsfasen indeholder derfor følgende nøgleelementer:

Trin 1: Bed INAF om at overveje jobbet fra eget perspektiv (**hvis INAF er ansat**) eller **sin nuværende situation indefra (hvis hun/hun er arbejdsløs)**. Bed INAF om at beskrive sit eget arbejdsmiljø på nuværende tidspunkt (hans/hendes arbejdsstation, færdigheder, erfaring og opgaver..)

Trin 2: Bed INAF om at overveje jobbet set fra et andet perspektiv: **Kig ud af vinduet, hvad ser du? Beskriv det hurtigt.** Hvad ser han/hun: gaden i det firma, han/hun arbejder, byen, landet, hvor han/hun bor? Hvad er kendetegnene ved det, han/hun ser (huse, måder at leve, tale, gå, spise, ...)? Bed personen om at beskrive sin situation og hvorfor han/hun er egnet til integration.

Trin 3: Bed INAF om med ord at **beskrive hvad der er kendetegnende for hans/hendes situation nu i forhold til en integrationsproces af INAF**. Lav en liste over disse ideer i to dele: hvilke synes positive og nemme, hvilke synes vanskelige og/eller negative for INAF?

	Positive aspekter eller karakteristika	Negative aspekter eller karakteristika
Professionel kontekst i forbindelse med velkomstlandet	- - -	- - -
Social og personlig kontekst i forbindelse med velkomstlandet	- - -	- - -

Trin 4: Som professionel er det nu din tur til at læse, hvad der er skrevet. **Lav din egen diagnose af den situation, INAF befinder sig i - både fagligt og socialt. Forsøg at identificere positive og negative aspekter i forbindelse med INAF integrationsproces.**

Trin 5: Debriefing del: INAF og den professionelle udveksler hvad de hver især har skrevet. Det er op til INAF at udtrykke sig først, så den professionelle kan hjælpe med at selvanalysere og dermed opnå en komplet diagnose.

Trin 6: Opsummering: **SKRIV DIN EGEN DIAGNOSTIK som INAF:** lav en liste over fordele og ulemper (positive aspekter, som er afgørende for at få succes, og negative aspekter, som er hindringer, der skal overvindes).

Trin 7: reflekterende spørgsmål:

- Hvad fandt du mest interessant ved at dele og udtrykke dine tanker om **din situation?**
- Hvad **har du lært af dit omgivende miljø?**
- Har du fået **nye perspektiver?**

2. KØREPLAN FOR BESKÆFTIGELSERELATERET INTEGRATION

Køreplanen for beskæftigelse er grafisk. Det er en tidslinje over INAF-projektets mål og resultater. I modsætning til INAF-projektplanen, hvor detaljerne konkretiseres, skal køreplanen være enkel og letlæselig. Dette gør projektkøreplanen til et nyttigt værktøj til styring af INAFs forventninger samt til at kommunikere planer og koordinere ressourcer med teamet.

Projektkøreplanen skal indeholde følgende:

- Projekt mål og -målsætninger
- En tidslinje, der angiver tidsplanen
- Vigtige milepæle og resultater
- Mulige risici
- Afhængigheder



NU ER DIN TUR TIL at skabe en INAF køreplan... Bed INAF om at bruge 10 minutter på at udarbejde sin egen køreplan i forbindelse med mål med henblik på jobmuligheder. Opdel derefter disse jobmuligheder i henhold til de mulige nøgelfaktorer, han/hun bør overveje.

3. MINE NØGLEFAKTORER FOR BÆREDYGTIG INTEGRATION



<https://www.globalpartnership.org/sites/default/files/full-set.png>

Trin 1: Bed INAF om at iagttage billede med henblik på FN's politik for bæredygtig udvikling. Bed derefter INAF om med egne ord at beskrive, hvad han/hun forstår af billedet.

Trin 2: Bed INAF om at angive de forskellige emner fra sit eget perspektiv. **Se på de 17 nøglefaktorer og list dem igen fra 1 til 17 - hvad er for din prioritet nummer 1 og hvorfor?** Begrund det hurtigt!

Trin 3: Bed INAF om at **beskrive, hvordan han/hun kan forbinde disse nøglefaktorer med sin sociale og faglige integrationsvej.** Lav en liste over alle disse ideer: hvilke synes positive og indlysende?

Trin 4: Som professionel er det nu din tur til at læse, hvad der er skrevet. **Lav din egen diagnose af den situation, INAF befinder sig i. Identificer positive og negative aspekter i forbindelse med en social og faglig integrationsproces for INAF.**

Trin 5: Debriefing del: INAF og den professionelle udveksler hvad de hver især har skrevet. Det er først op til INAF at udtrykke sig, så den professionelle kan hjælpe med at selvanalysere og derved opnå en komplet diagnose.

Trin 6: Opsummering: SKRIV DIN EGEN DIAGNOSE som INAF: lav en liste over fordele og ulemper (positive aspekter, som er afgørende faktor for succes, og negative aspekter, som er hindringer, der skal overvindes).

Trin 7: reflekterende spørgsmål:

- Hvad fandt du mest interessant ved at dele og udtrykke dine tanker om **din situation?**
- Hvad **har du lært af dette?**
- Har du fået **nye perspektiver?**

SELVVURDERINGSTEST

SPØRGSMÅL

1. **Har arbejdsdelingen indflydelse på den sociale integration? Hvis ja, hvordan?**
 - a) Den sætter skub i udviklingen af indbyrdes afhængighed, ja / nej?
 - b) Den fremme det sociale og faglige samarbejde, ja/ nej?
 - c) Den opretter en socialiseringsproces, ja / nej?

2. **Tror du, at følgende tilstand vil hjælpe dig med at opbygge en professionel identitet og en social status? Hvis ikke, forklar venligst.**
 - a) At have udført en spektakulær opgave
 - b) At tilhøre et velrenommeret firma
 - c) At opnå sociale konnotationer
 - d) At have aktiviteter i miljø- eller solidaritetsorganisationen

3. **Blandt de seks basale behov i Maslow pyramiden, kan du nævne tre?**

4. **Hvis du kombinerer de sociale og økonomiske dimensioner, hvad får du i matrixen "social/beskæftigelse for bæredygtig integration"?**
 - a) Retfærdighed
 - b) Levedygtighed
 - c) Udholdelighed
 - d) Bæredygtighed

5. Kan du nævne nøgleaktører, der går ind for at fremme lige muligheder, bæredygtighed og social integration med udgangspunkt i din egen situation?

SVAR

1. Alle 3 svar er rigtige (ja) (se side 4)
2. Alle udsagn er rigtige, så hvis du tror, nogle er forkerte, skal du gå tilbage til kapitel 1, side 4 og 5.
3. Fysiologisk: mad, vand, varme, hvile eller sikkerhed: sikkerhed (se side 9)
4. a) og d) er rigtige - b) og c) er forkerte
5. Nøgleaktører, der kan nævnes, er offentlige myndigheder, fagforeninger og syndikat, NGO'er, virksomheder, indbyggere ...