



Erasmus+



SERVICIO ESPAÑOL PARA LA INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN



Erasmus+

# EMPLOYMENT 4 INCLUSION

## INTERACTIVE MODEL FOR SOCIAL AND LABOUR INCLUSION:

Innovative professional tools for enabling the social and labour inclusion of migrants, newcomers, asylum seekers, and refugees.

IO.3 – GUIDELINES

PROJECT CODE: 2019-1-ES01-KA204-065210



Employment 4 Inclusion

[www.employment4inclusion.com](http://www.employment4inclusion.com)



## OPSUMMERING

Introduktion

Modul 1: Retningslinje 1 til offentlige institutioner - Forslag fra civilsamfundet til den offentlige institutioner

Modul 2: Retningslinje 2 til offentlige institutioner - Forslag fra den offentlige Instanser til institutioner

Modul 3: Retningslinje 3 til offentlige institutioner - Synergier mellem civilsamfundet eller organisationer og offentlige institutioner

Modul 4: Retningslinje 4 til virksomheder - Bevidstgørelse om arbejdsfærdighederne

Modul 5: Retningslinje 5 til virksomheder – Vejledning/support til ansættelse

Modul 6: Retningslinje 6 til virksomheder - Sensibiliseringsforanstaltninger for personalet

Modul 7: Succeshistorier for offentlige institutioner & virksomheder - Indsamling af vellykkede historier om synergier mellem civilsamfundet, offentlige organer og virksomheder med henblik på social og arbejdsrettet inklusion af MNAR

Konklusion (herunder tips & anbefalinger)

Bibliografi



## Introduktion:

Efter modtagelsen af millioner af asylansøgere i de seneste 20 år, har medlemsstaterne stået over for nye udfordringer. Imødekomme flygtningenes basale behov – såsom beskæftigelse, bolig, sundhed og social bistand – samt finansiering af integrationsforanstaltningerne.

Samtidig forsøgte medlemsstaterne at udforme skræddersyede integrationsforanstaltninger, der kunne opfylde de specifikke behov. Disse spørgsmål kræver alle kapacitetsopbygning og udvidelse af de offentlige tjenesters ressourcer. Dette gælder især for lande, der ikke var vant til at modtage folk.

Som forberedelse hertil har de offentlige myndigheder og tjenesteydelser udviklet særlige integrationsforanstaltninger for disse grupper.

### Vigtigste resultater

De offentlige tjenesters roller adskiller sig på tværs af landene i Europa.

1. I nogle tilfælde regulerede de offentlige enheder primært, og førte samtidig tilsyn med indsatserne.
2. I andre fungerede de som tjenesteudbydere.
3. og i andre tilfælde finansierede de indsatserne og/ eller havde en kombineret rolle.

Med hensyn til boliger og social integration (herunder foranstaltninger såsom folkeoplysning) spiller kommuner og lokale myndigheder en central rolle i samarbejde med ngo'er.

Med hensyn til politiske reaktioner på bolig efterspørgslen har en rød tråd i hele Europa været et samarbejde mellem statslige organer og lokale kommuner. Dette omfatter udvikling af og fastsættelse af kvoter til fordeling af tilflyttere på tværs af kommuner.

### Politiske markører

Udformning af kulturelt følsomme foranstaltninger, der anerkender flygtningenes særlige karakteristika, kan bidrage til at tilbyde en mere skræddersyet bistand.

Det er afgørende at yde psykologisk støtte, hvor der tages højde for sundhedsspørgsmål i udformningen af foranstaltningerne. Da sundhedsspørgsmål er af fælles interesse i medlemsstaterne, kan et forum eller en europæisk platform for eksperter til udveksling af erfaringer og god praksis hjælpe medlemsstaterne med at håndtere den kraftige efterspørgsel.

Innovative og engagerende foranstaltninger er afgørende, såsom strategier til at inddrage flygtninge i samfundsaktiviteter og dem, der støtter sociale netværk, såsom mentorordninger.



Tjenesteudbydere (både offentlige og private) oplever ofte kapacitetsproblemer, både menneskelige og finansielle.

Et aktivt civilsamfund, et indbydende erhvervsklima og støtte fra ngo'er og lokalsamfund er alle afgørende for en vellykket integration. Aktiv inddragelse af disse interessenter i integrationsindsatser øger chancerne for succes.

I betragtning af integrationens mangedimensionelle karakter, er et tæt samarbejde mellem de forskellige aktører der er involveret i integrationsindsatsen, herunder arbejdsmarkedets parter, en forudsætning for succes. På tværs af de forskellige integrationsindsatser og -områder er der identificeret forskellige samarbejdsmodeller – fra en fastlagt rolle for tjenesteyderen til mere fleksible modeller – blandt offentlige tjenester, private organisationer og arbejdsmarkedets parter. EU tilskynder gennem sit europæiske integrationspartnerskab med flere interessenter til inddragelse af arbejdsmarkedets parter i beslutningstagningen på EU-plan.

Samarbejdet kan være særligt udfordrende, når der er tale om mange og forskellige aktører: God kommunikation er nødvendig for at undgå dobbeltarbejde og maksimere synergierne.

Meget få indsatser omfatter et specifikt fokus på kvinder. Indførelse af børnepasningsfaciliteter og -klasser, der er skræddersyet til kvindelige flygtninges uddannelse og faglige behov, kan bidrage til at øge kvinders deltagelse.

**De vigtigste udfordringer, som organisationer skal overveje for at sikre integration af MNAR:**

	<b>Individuelle udfordringer</b>	<b>Strukturelle udfordringer</b>
Arbejdsmarked	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manglende erhvervserfaring eller kvalifikationer</li> <li>- Analfabetisme</li> <li>- Vanskeligheder med at opnå anerkendelse af eksisterende (uformelle) kvalifikationer og kompetencer</li> <li>- Sprogbarrierer</li> <li>- Psykiske problemer (på grund af traumer)</li> <li>- Mangel på professionelle netværk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stor efterspørgsel efter mellem- og højtuddannede arbejdstagere (især i niche- og tekniske job) og lav efterspørgsel efter lavtuddannede arbejdstagere</li> <li>- Vanskeligheder med anerkendelse af kvalifikationer/kompetencer</li> <li>- Strakt kapacitet af offentlige tjenester</li> <li>- Komplekse faglige krav for at få adgang til beskæftigelse</li> <li>- Begrænset samarbejde og aktiv inddragelse af arbejdsgivere og offentlige myndigheder</li> </ul>
Uddannelsesinstitutioner	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sprogbarrierer</li> <li>- Analfabetisme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hvordan man reagerer koordineret på tværs af forskellige interessenter</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"><li>- Tidligere traumatiske oplevelser</li><li>- Tidligere uddannelsesmæssige underskud</li><li>- Uklare tidligere uddannelseshistorier</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Manglende færdigheder blandt undervisere til at håndtere de mange uddannelser og andre behov</li><li>- Manglende erfaring med at vurdere og anerkende tidligere læring</li><li>- Manglende erfaring til at afhjælpe tidligere uddannelsesmæssige underskud for flygtninge og asylansøgere</li><li>- Behov for individualiserede og case-specifikke Læringsmål</li></ul>
Bolig	<ul style="list-style-type: none"><li>- Forskellige boligbehov (uledsagede mindreårige, enlige voksne, børnefamilier, ældre)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Tilgængelighed af boliger af god kvalitet</li><li>- Behov for at huse et stort antal med det samme og på mellemlang sigt</li><li>- Generel mangel på boliger</li><li>- Offentlig og politisk støtte til udbud af boliger af god kvalitet</li><li>- Burekratiske procedurer i adgangen til boliger</li></ul>
Uddannelsestjenester	<ul style="list-style-type: none"><li>- Sprogbarrierer</li><li>- Analfabetisme</li><li>- Tidligere traumatiske oplevelser</li><li>- Tidligere uddannelsesmæssige underskud</li><li>- Uklare tidligere uddannelseshistorier</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Hvordan man reagerer koordineret på tværs af forskellige interessenter</li><li>- Manglende færdigheder blandt undervisere til at håndtere de mange uddannelser og andre behov</li><li>- Manglende erfaring med at vurdere og anerkende tidligere læring</li><li>- Manglende erfaring til at afhjælpe tidligere uddannelsesmæssige underskud for flygtninge og asylansøgere</li><li>- Behov for individualiserede og case-specifikke Læringsmål</li></ul>
Sundhedspleje	<ul style="list-style-type: none"><li>- Traumer og psykiske problemer på grund af erfaring med umenneskelige tilstande</li><li>- Levevilkår i værtslandene</li><li>- Kulturelle barrierer, sprogforskel</li><li>- Dårlig socioøkonomisk status</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Mangel på nøjagtige data på grund af fraværende optegnelser eller dårlig/mangelfuld sundhedsvurdering (især for mental sundhed)</li><li>- Sundhedssystemets beredskabstilstand (i form af sprogkundskaber, erfaring med håndtering af traumer osv.)</li></ul>



Social integration	- Heterogenitet af flygtninge, der kommer fra forskelligartet baggrund og kultur	- Primært fokus på normalt at sikre arbejdsmarkedsintegration - Offentlig støtte til flygtninges sociale integration - Adgang til social bistand til støtte af integration.
--------------------	--	---

## RETNINGSLINJER FOR BESKÆFTIGELSESRETTET INKLUSION

Følgende retningslinjer indeholder innovative metoder og værktøjer for fagfolk til at engagere og støtte offentlige institutioner og virksomheder med henblik på social og arbejdsrettet inddragelse af MNAR (migranter, nyankomne asylansøgere og flygtninge).

Retningslinjen er opdelt i to zoner:

1. en der er rettet mod offentlige institutioner
2. og en til virksomheder.

### ZONE 1 - RETNINGSLINJE FOR OFFENTLIGE INSTITUTIONER

2. At tilvejebringe de bedste metoder for fagfolk til at udføre en tovejsproces med interaktion med offentlige organer: servicetilbud fra civilsamfundet til offentlig forvaltning og fra offentlig forvaltning til civilsamfundet; for at lette og muliggøre social integration og deltagelse af MNAR,
3. Der foreslås 3 moduler i denne zone:
  - 1) Modul 1: Tilbud fra civilsamfundet til offentlige Instanser: uddannelses- og rådgivningsmetoder for følgende emner (interkulturelle kompetencer for ansatte i offentlige enheder, ligestilling mellem kønnene, antiracisme, antixenofobi, fordomme, stereotyper og bias...).
  - 2) Modul 3: Information eller vejledning fra offentlige institutioner til civilsamfundet:
    1. oplysninger om de tjenester, de leverer, for at bygge bro over kløften.
    2. offentlige tjenester.
    3. juridiske procedurer og rådgivning til MNAR.
    4. tjenesteydelser i beskæftigelse.
    5. Pleje.
    6. Bolig.
    7. ...
  - 3) Modul 3: Synergier mellem civilsamfundsorganisationer og offentlige Instanser



8. forebyggelse af systemer om adskillelse og forskelsbehandling af MNAR.
9. bevidsthed i lokalsamfundet.
10. lokale og regionale planer for forbedring af den sociale integration.

## ZONE 2 - RETNINGSLINJER FOR VIRKSOMHEDER

11. At uddanne fagfolk med de væsentlige retningslinjer og værktøjer til at engagere virksomheder i processen med inddragelse af MNAR, specielt for dem, der fungerer som job coach eller rådgiver, hvilket styrker forholdet til de virksomheder, han / hun kontakter.
1. Der oprettes 3 moduler i denne zone:
    1. Modul 4: At øge bevidstheden om de arbejdsfærdigheder, som MNAR har: MNAR tæller med nøglekompetencer og nyttig erfaring, de kan tilføre værdi til virksomheder.
    2. Modul 5: Vejledning/ support til ansættelse af en MNAR i virksomheden: hvordan man får kontakten til at ansætte MNAR, hvordan man udfører jobformidlingen, som er de skattemæssige fordele ved at ansætte en MNAR.
    3. Modul 6: Sensibiliseringsforanstaltninger for personalet: interkulturel bevidsthed, mangfoldighedsledelse på arbejdspladsen tilpasning af arbejdsstationen

E4I-retningslinjerne indeholder eksempler på jobplaceringer af MNAR i virksomheder (både fra O1 og specifikke tilfælde for dette output).

**Retningslinjen undersøger de offentlige institutioners rolle i den sociale integration af flygtninge og asylansøgere. Den fokuserer ikke kun på beskæftigelse, men også på aspekter som bolig, social integration, sundheds- og uddannelsestjenester.**

1. Forståelse af udfordringerne ved inklusion set ud fra brugere, fagfolk og institutioner gennem skrifter og de lovgivningsmæssige rammer i Europa.
2. Identifier brugernes logik, behov og forventninger.
3. Identificere ressourcer og barrierer for at komme ind i denne proces og identificere de nødvendige ændringer.
4. Foregribelse af ændringer fra ledelses- og teamperspektiver ved at sikre de udfordringer og forhindringer, der observeres.

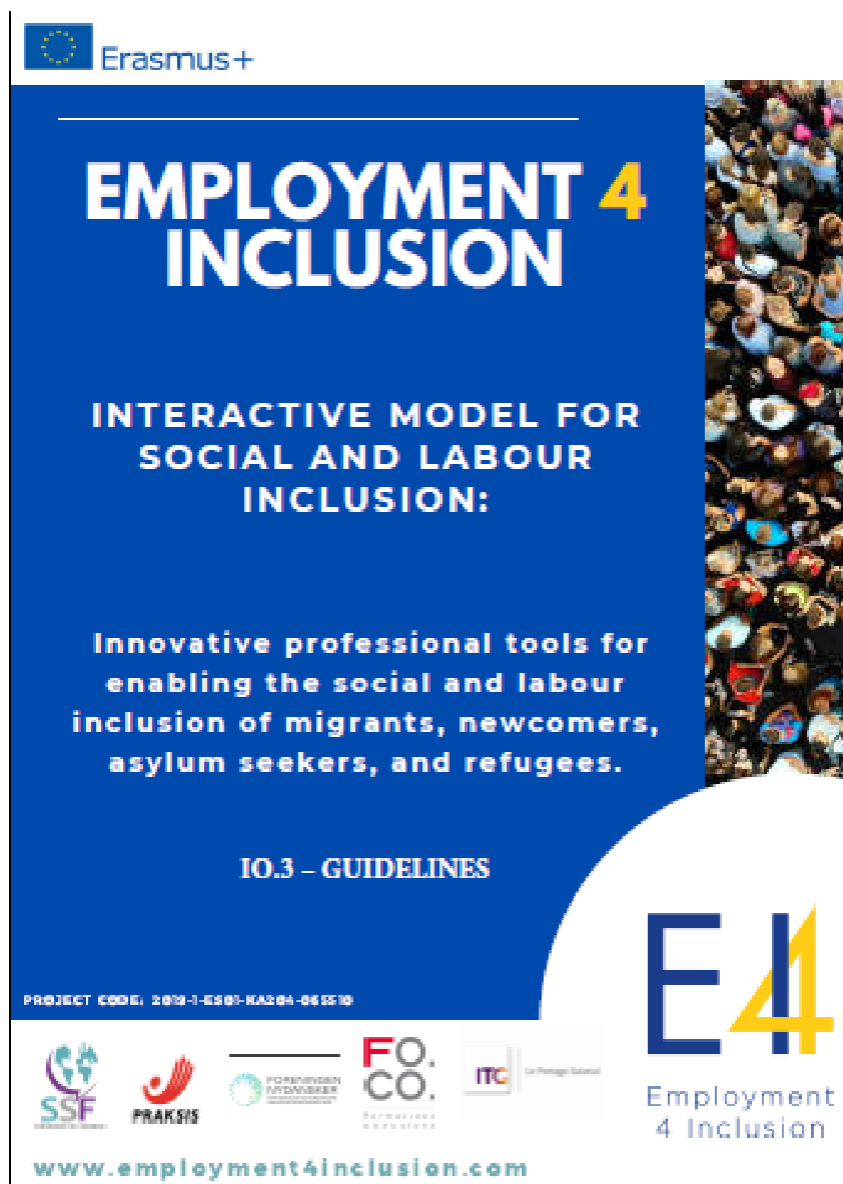
## ZONE 3 - SUCCESHISTORIER OM SYNERGIER


Formålet med Zone 3 er at uddanne **fagfolk med succeshistorier om synergier.**

Modul 7 omhandler **synergier: en samling af vellykkede historier om synergier mellem civilsamfundet, offentlige institutioner og virksomheder med henblik på social og arbejdskraft inddragelse af MNAR.**



## GUIDELINE 1 FOR PUBLIC INSTITUTION



 Erasmus+






# EMPLOYMENT 4 INCLUSION

INTERACTIVE MODEL FOR  
SOCIAL AND LABOUR  
INCLUSION:

Innovative professional tools for  
enabling the social and labour  
inclusion of migrants, newcomers,  
asylum seekers, and refugees.

IO.3 - GUIDELINES

PROJECT CODE: 2019-1-ES01-KA204-065519

**E4**  
Employment  
4 Inclusion

[www.employment4inclusion.com](http://www.employment4inclusion.com)

## IO.3 – Retningslinje 1 for offentlige institutioner

Tilbud fra civilsamfundet til offentlige Instanser

Uddannelses- og rådgivningsmetoder for følgende emner (interkulturelle kompetencer for ansatte i offentlige enheder, ligestilling mellem kønnene, antiracisme, antixenofobi, fordomme, stereotyper og bias...).

ZONE 1 - Retningslinje for offentlige institutioner

EMNE : Retningslinje for offentlige institutioner

### BESKRIVELSE AF MODULET

#### MÅL OG FORMÅL

Formålet med zone 1 er at tilvejebringe de bedste metoder for fagfolk til at udføre en tovejsproces med interaktion med offentlige institutioner: servicetilbud fra civilsamfundet til offentlig forvaltning og fra offentlig forvaltning til civilsamfundet; at lette og muliggøre social integration og deltagelse af MNAR.

Modul 1 (1. af 3 moduler i zone 1 for offentlig institution) omhandler tilbud fra civilsamfundet til offentlige Instanser.

Indholdet af dette modul 1 er: uddannelses- og rådgivningsmetoder for følgende emner (interkulturelle kompetencer for ansatte i offentlige enheder, ligestilling mellem kønnene, antiracisme, antixenofobi, fordomme, stereotyper og bias...).

I dette modul finder du følgende sæt aktiviteter og kurser:

Partner	Navn på aktiviteter/kurser/kurser	Aktivitetstype
SSF	ENTRE IGUALES – Social Intervention Course for Professionals" skal forbedre de interkulturelle færdigheder hos fagfolk i den offentlige forvaltning, der arbejder med migranter, flygtninge, nyankomne og asylansøgere i Madrid-regionen.	Kurser og debriefing blandt fagfolk. de største fordele og vanskeligheder, der præsenteres i deres daglige arbejde med MNAR.
OG	Sex og Samfunds "Det multietniske klasselokale"	Aktivitet: Sådan skaber du en konstruktiv seksualundervisning i et multikulturelt klasseværelse
FOKUS	For. Mig - uddannelse og kulturel formidling i præfekturet	Uddannelse baseret på både teori og god praksis, arrangeret af University for Udlændinge i Perugia
ITG	Tilbyde uddannelse mod diskrimination af foreningen "HALTE DISKRIMINATION"	Uddannelse i eksterne kilder om forskelsbehandling



## Partner: SSF

### 1. Titel (dansk)

**Social interventionskursus for fagfolk. Interkulturelle kompetencer for medarbejdere i offentlige enheder - ENTRE IGUALES-projekt**

### 2. Formål:

Formålet med "ENTRE IGUALES – Social Intervention Course for Professionals" er at forbedre de interkulturelle færdigheder hos fagfolk i den offentlige forvaltning, der arbejder med migranter, flygtninge, nyankomne og asylansøgere i Madrid-regionen.

### 3. Aktivitet

Formålet med dette kursus er at levere værktøjer og teknikker til fagfolk, der arbejder med MNAR for at tilskynde til intervention inden for deres faglige område. Derudover foregives det at give oplysninger til fagfolk, især i forbindelse med de rettigheder og hovedbehov, som MNAR har givet udtryk for. Gennem dette kursus foregives det at bekæmpe de fordomme og rygter, der er relateret til målgruppen. Med henblik herpå vil der blive lagt vægt på racemæssige, seksuelle (med særlig vægt på LGBT-befolkningen) og økonomiske fordomme.

### 4. Metode:

1. Debriefing blandt fagfolk. Målet er at finde ud af, hvilke største fordele og vanskeligheder der præsenteres i deres daglige arbejde med MNAR.
2. "Kritisk hændelsesanalyse." Formålet med denne dynamik er at bestemme arbejdspraksis, mere og mindre effektiv, under den sociale intervention, skrive det ned visuelt.

### 3. Referencer:

<http://www.ssf.org.es/es/node/195>

**Partner: Foreningen Nydanser**

## 1. Titel (dansk)

Sex og Samfund - Det multietniske klasselokale

## 2. Formål:

Sex og Samfund er en dansk NGO, der arbejder for at fremme den universelle ret til at bestemme over sin egen krop og seksualitet. Deres mål er at sikre, at alle, uanset nationalitet, etnicitet eller køn, har viden og mulighed for at vælge det liv, de ønsker at leve. De tilbyder kurser, undervisningsmateriale m.v. til folkeskolen, institutioner, virksomheder

Formålet med initiativet "det multikulturelle klasseværelse" er at hjælpe folkeskolerne med at nedbryde de udfordringer, som pædagoger oplever, når de underviser i seksualundervisning i et multikulturelt miljø.

## 3. Aktivitet:

Det multikulturelle klasselokale er et initiativ fra DFPA, der sætter fokus på undervisningen i seksualitet og køn i skoleklasserne, hvor eleverne har forskellig etnisk og kulturel baggrund.

Køn, race og social, etnisk og religiøs baggrund er grund til forventning og fordomme mellem kulturgrupper. Det er derfor vigtigt, at underviserne reflekterer over disse emner og inddrager dem i seksualundervisningen, så undervisningsmaterialet både er meningsfuldt og med et mål om lighed, forståelse og respekt.

## 4. Metode:

Sådan skaber du en konstruktiv seksualundervisning i et multikulturelt klasseværelse

1. Samarbejde med skolebestyrelsen, administrationen og sundhedspersonalet på skolen om at skabe seksualundervisningen.
2. Inviter forældrene til en dialog om målene for seksualundervisning og læseplanen.
3. Vær opmærksom på at skabe et sikkert og inklusive miljø.
4. Tænk over, hvordan du kan lægge dine egne følelser og bias til side i dialogen med eleverne.
5. Vær opmærksom på, hvordan du kan moderere og udfordre de fordomme og forventninger, der er til stede i klasseværelset.
6. Husk, at alle børn og unge først og fremmest er det, og at de på tværs af kulturelle og religiøse baggrunde har meget til fælles.

## 7. Referencer:

DFPA: <https://sexogsamfund.dk>

Det multikulturelle klasseværelse: <https://sexogsamfund.dk/fagfolk/multietniske-unge>



Partner: FOCO

1. Titel (dansk)

For mig - træning og kulturel mægling i modtagelsen af nytilkomne

2. Formål:

Sikring af et bedre modtagelsessystem og social integration fra de institutionelle aktører, der er involveret i processen med at byde migranter velkommen, med særligt øje for ansøgere om international beskyttelse. Det er hensigten at forbedre eksisterende tjenester for udlændinge, i et perspektiv om at styrke, reorganisere og omkvalificere i en interkulturel nøgle.

3. Aktivitet:

At forbedre operatørerne af præfekturet perugias færdigheder og viden om fænomenet international migration gennem en uddannelse baseret på både teori og god praksis, arrangeret af University for Foreigners of Perugia.

At styrke de interkulturelle færdigheder hos operatørerne af præfekturkontorerne og politihovedkvarteret i kontakt med udenlandske brugere gennem daglig støtte fra cidis Onlus' interkulturelle operatører.

At styrke kulturelle mæglingsinterventioner om generelle spørgsmål i forvaltningen af modtagelsessystemet for asylansøgere og internationale beskyttelsessøgere.

At forbedre kulturelle mæglingsinterventioner i tilfælde af specifikke etnokoritiske spørgsmål.

4. Metode:

Cidis Onlus støtter præfekturpersonalet ved at aktivere mæglings- og sprogfaciliteringsinterventioner på vagt, der har til Formål at forbedre færdighederne hos det personale, der er involveret i forvaltningen af modtagelsen af ansøgere til international beskyttelse. Det ertilstedeværelsen af interkulturelle operatører sammen med det personale, der er ansat i politiets afdelinger og kontorer og præfekturet med udenlandske brugere. Den omhandler oprettelsen af retningslinjer for kapitalisering af praktiske oplysninger om kulturel mægling baseret på præfekturtjenesterne.

5. Referencer:

<https://www.unistrapg.it/it/area-internazionale/relazioni-internazionali/progetti/progetto-forme-formazione-e-mediazione-prefettura>



**Partner: ITG**

## 1. Titel (dansk)

Uddannelse i bekæmpelse af forskelsbehandling af foreningen "HALTE DISCRIMINATION"

## 2. Formål:

**Halte Discriminations** er en forening, der fremmer mangfoldighed i erhvervslivet. Det er også et sted for udveksling, **forslag til handling og ledsagende fagfolk og enkeltpersoner om muligheder, trusler og spørgsmål i forbindelse med mangfoldigheden af menneskelige ressourcer**. Foreningen afholder uddannelseskurser, der primært henvender sig til offentlige enheder (administration, skoler og gymnasier, hospitaler osv.).

Målene er:

1. Støtte fagfolk og skoler, via **nogle træningssessioner & kit, om spørgsmål og fordele i forbindelse med ikke-forskelsbehandling og en reel politik for mangfoldighed inden for menneskelige ressourcer, såsom MNAR.**
2. Udveksle og øge kendskabet til MNAR blandt embedsmænd og andet personale i offentlige enheder.
3. Gøre opmærksom på alle de seneste europæiske, nationale / regeringer og lokale foranstaltninger til fordel for MNAR.
4. Om nødvendigt ledsage vanskelige situationer uformelt og frivilligt, men med fleksibilitet og psykologi.

## 5. Aktivitet:

Uddannelsesaktiviteterne er baseret **på korte præsentationer med gruppeudvekslinger** for at fremme bevidstheden om og udvekslingen af erfaringer.



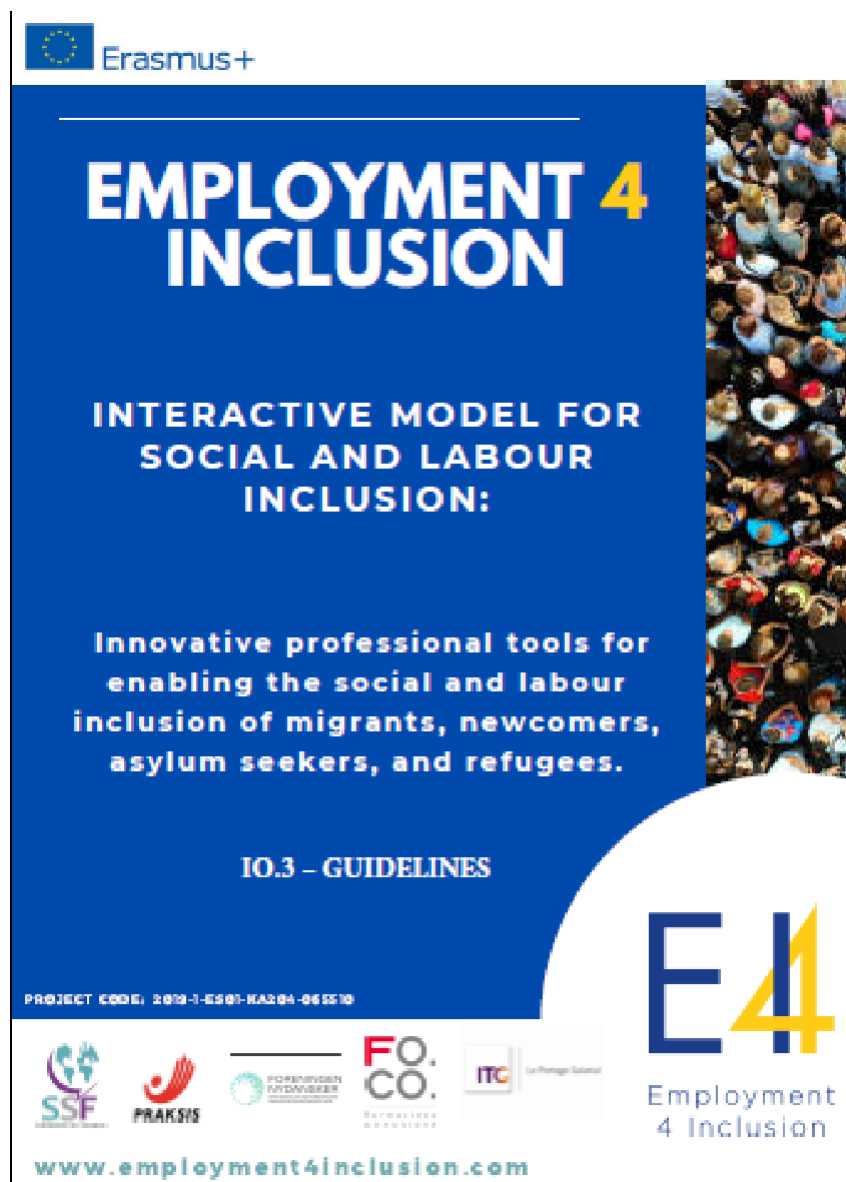
## 6. Metode:

Uddannelsens indhold og rådgivningsmetoder er rettet mod følgende emner (interkulturelle kompetencer for personale i offentlige enheder, ligestilling mellem kønnene, anti-racisme, antixenofobi, fordomme, stereotyper og bias ...).

## 7. Referencer:

<http://halt-discrimination.org/>

## GUIDELINE 2 FOR PUBLIC INSTITUTION



Erasmus+

# EMPLOYMENT 4 INCLUSION

INTERACTIVE MODEL FOR  
SOCIAL AND LABOUR  
INCLUSION:

Innovative professional tools for  
enabling the social and labour  
inclusion of migrants, newcomers,  
asylum seekers, and refugees.

IO.3 - GUIDELINES

PROJECT CODE: 2019-1-ES01-KA204-065519

SSF PRAKSIS FÖRENINGEN NYDANVER FO.CO. ITC

www.employment4inclusion.com

**E4**  
Employment  
4 Inclusion



## IO.3 – Retningslinje 2 for offentlige institutioner

### Anbefalinger fra offentlige institutioner til civilsamfundet

Oplysninger om de muligheder og tilbud, de leverer for at bygge bro: offentlige tjenester: juridiske procedurer og rådgivning til MNAR, tjenester inden for beskæftigelse, pleje, bolige mm.

ZONE 1 - Retningslinje for offentlige institutioner

EMNE : Retningslinje for offentlige institutioner

## BESKRIVELSE AF MODULET

### MÅL OG Formål

Formålet med zone 1 er at tilvejebringe de bedste metoder for fagfolk til at udføre en tovejsproces med interaktion med offentlige Institutioner :servicetilbud fra civilsamfundet til offentlige insitutioner og fra offentlige institutioner til civilsamfundet med henblik på at lette og muliggøre social integration og deltagelse af MNAR.

Modul 2 (2. af 3 moduler i zone 1 for offentlig institution) omhandler tilbud fra offentlige institutioner til civilsamfundet.

Indholdet af dette modul 2 er: oplysninger om de tjenester, de leverer for at slå bro over kløften: offentlige tjenester: juridiske procedurer og rådgivning til MNAR, tjenesteydelser inden for beskæftigelse, pleje, bolig,...

I dette modul finder du følgende sæt aktiviteter og kurser:

Partner	Retningslinjers navn	Aktivitetstype
SSF	Jobbank: Jobbanken er en offentlig tjeneste, som lokalrådene i alle regioner i Spanien stiller til rådighed for borgerne for at netværke jobsøgende og virksomheder eller offentlig administration.	Ekstern og praktisk værktøj.
FND	Projekt Perspektiv - Copenhagen Jobcenter International. Program	Program for de familiesammenførte ægtefæller, der har en ikke-vestlig baggrund, har været i Danmark i mere end 3 år og er afhængige af din ægtefælle. Uddannelsen vil blive tilpasset dit behov, uanset om det er at finde et job, lære dansk eller noget.



FOCO	SALUTE MSNA (UASC HEALTH) - Beskyttelse af sundheden for uledsagede udenlandske mindreårige (UASC) modtaget i det første modtagelsessystem	Indsatser der har til Formål at forbedre personalets færdigheder og netværke første modtagelsescentre for NIC'er med sundhedsstrukturer og andre nationale aktører.
ITG	Tjenester, der tilbydes af OFII (Office Français de l'Immigration et de l'Intégration), der kan inspirere alle territoriale offentlige Instanser.	Eksterne referencer.
Praksis	« Bolig og arbejdskraft for hjemløse »	Aktioner: nødboligstrukturer og sociale herberger til selvstændige boligløsninger forudsætter, at der skabes billige og passende boliger, samt udvikling af foranstaltninger med henblik på reintegration på arbejdsmarkedet



## Partner: SSF

### 1. Titel (dansk)

Jobbank

### 2. Formål:

Formålet med jobbanken/børsen er at give arbejdsløse MNAR en ressource til at få adgang til virksomheder og offentlige Instanser, der kræver beskæftigelse.

### 3. Aktivitet:

Jobbanken er en offentlig service, som lokalrådene i alle regioner i Spanien stiller til rådighed for borgerne, for at netværke jobsøgende og virksomheder eller offentlig administration.

Disse tjenester er ideelle for migranter, flygtninge, asylansøgere eller nyankomne: I mange situationer er disse mennesker uvidende om de vigtigste virksomheder, der tilbyder arbejde, er uvidende om udvælgelsesprocesserne eller ikke har de teknologiske værktøjer til at ansøge om en jobstilling.

Normalt noterer en tekniker fra byrådet MNAR's hoveddata i en database og opdaterer kandidatens Curriculum Vitae samt faglige interesser eller andre relevante personlige oplysninger. Når personen er inkluderet i databasen, skal vedkommende vente på, at en virksomhed sender en interesse. Derefter vil teknikeren kontakte jobsøgende bekræfter, at der er en interesse fra en virksomhed eller offentlig administration, at gå videre med en personlig samtale.

Det er vigtigt at påpege, at kommunale tjenester, der har jobudvekslinger, også har arbejdsformidlinger, for at støtte den aktive søgen efter beskæftigelse under indsættelsen af arbejdskraft.

### 4. Metode:

Den kommunale tekniker vil følge en individuel opmærksomhedsproces baseret på MNAR's behov og interesser. Teknikeren bruger spørgeskemaer, individuelle interviews, gruppeinterviews, diskussionsgrupper og simuleringer af sager.

### 1. Referencer:

<https://www.imepe-alcorcon.com/>



## Partner: Foreningen Nydansker

### 1. Titel (dansk)

Projektperspektiv - Copenhagen Jobcenter International.

### 2. Formål:

Project Perspective har til Formål at hjælpe ægtefællen med at støtte MNAR-kvinder, der bor i Københavns Kommune og Kommune, og som ønsker at finde et job, gennemføre sprogkurser eller starte en formel uddannelse.

### 3. Aktivitet:

ProjektPerspektivet er for de familiesammenførte ægtefæller, der har en ikke-vestlig baggrund, har været i Danmark i mere end 3 år og er afhængige af deres ægtefælle eller er selvforsynende. Projektet er placeret i København og målrettet borgerne i Københavns Kommune.

Programmet vil blive justeret til det enkelte tilfælde. Nogle af de konkrete initiativer, som projektet kan igangsætte, er:

1. Jobansøgningskursus
2. Praktikplads
3. Løntilskud
4. Erhvervsuddannelse
5. Generel vejledning til danske uddannelses- og jobmuligheder.

ProjektPerspektivet blev forlænget og gik direkte målrettet efter den københavnske ghetto "Mjølnerparken". Det forlængede initiativ blev opbygget omkring 4 faser.

#### 1. Nå ud

Programmedarbejdere fra projektet lå selv i Mjølnerparken og henvendte sig til borgerne for at afklare, om de kunne være interesserede i initiativet.

#### 2. Virksomhedens målrettede initiativ.

Lokalt baserede virksomheder blev kontaktet for at etablere virksomhedsspecifikke kurser og praktikophold.

#### 3. Individuel og sund vejledning

Gennem hele processen deltager borgerne i sund rådgivning med fokus på den enkeltes helhed. Rådgivningen foregår både individuelt og i gruppeforløb, hvor der er temaer som tidsstyring, netværk, venskaber, sprog, jobansøgning, kønsroller i fokus.

#### 4. Branchespecifikke og samfundsforståelseskurser.

Endelig tilbyder projektet mere målrettede branchespecifikke kurser og mere generelle kurser om det danske samfund og arbejdsmarkedet. Dette er for at sikre en grundlæggende forståelse af uddannelsessystemet, arbejdspladsnormer, fagforeninger osv.



1. Metode:

Projektmedarbejderne fra Københavns Kommune vil følge op kvalitativt med deltagelsesmedarbejderne, indtil de er i beskæftigelse eller er startet på en uddannelse.

4. References:

<https://ihcph.kk.dk/artikel/projekt-perspektiv>

**Partner: FOCO**

## 1. Titel (dansk)

SALUTE MSNA (UASC HEALTH) - Beskyttelse af sundheden for uledsagede udenlandske mindreårige (UASC).

## 2. Formål:

At fremme social- og sundhedsområdet i UASC's ophold i det italienske indenrigsministeriums nationale modtagelsessystemcentre gennem aktioner, der har til Formål at forbedre personalets færdigheder.

## 3. Aktivitet:

Det nationale institut for sundhed, migration og fattigdom har fra april 2017 til marts 2019 gennemført ovennævnte projekt til støtte for den korrekte pleje på social- og sundhedsområdet af UASCs i de italienske første modtagelsescentre – projektet er finansieret af Indenrigsministeriet inden for EU's Asyl-, Migrations- og Integrationsfond (AMIF). Projektet omfattede de italienske regioner Basilicata, Calabrien, Campania, Emilia Romagna, Ligurien, Piemonte, Puglia, Sicilien og Toscana. En kortlægning af centrene blev gennemført gennem administration af et spørgeskema og besøg på stedet af teammedlemmerne fra National Institute of Health, Migration and Poverty, for at opdage kvaliteten af tjenesterne og for at identificere organisatoriske og uddannelsesmæssige behov. Der blev tilbudt uddannelsestjenester for medarbejdere, og interessenter og henvisninger til lokale sundhedsmyndigheder blev identificeret, inddraget og informeret.

## 4. Metode:

Kortlægning af hvert center og dets netværk af relationer; cre re at gribe ind med henblik på at dække uddannelsesbehovene; uddannelse af centrenes personale gennem uddannelsesmoduler og genopfriskningsmøder; udarbejdelse af et uddannelsesmodul om anvendelse af protokollen til vurdering af NIC'ernes alder levering af onlineinformationstjenester til medlemmerne af centrene og de øvrige involverede aktører (en wikihypertekst, der indeholder oplysninger om det normative om udenlandske borgeres adgang til sundhedsydelser; en onlinemeddelelsetavle for tværfaglig støtte).

## 1. Referencer:

<https://www.inmp.it/index.php/ita/Progetti/Progetti-2018-2019/Progetto-Minori>

**Partner: ITG**

1. Titel (dansk)

Tjenester, der tilbydes af OFII (Office Français de l'Immigration et de l'Intégration), som kan inspirere.

2. Formål:

Se: <http://www.ofii.fr/qui-sommes-nous>

OFII opfylder 4 hovedmissioner, som staten har uddelegeret til dem:

1. Forvaltning af behørig processer sammen med eller på vegne af præfekturer og diplomatiske og konsulære stillinger.
2. Modtagelse og integrationen af indvandrere der har fået permanent ophold i Frankrig.
3. Modtagelse af asylansøgere.
4. Bistand til tilbagesendelse og reintegration af udlændinge i deres oprindelsesland.

Oprettet i 2009, OFII er nu den eneste statslige operatør med ansvar for lovlig indvandring.

5. Aktivitet:

OFII leverer tjenester til ngo'er og migranter på følgende måder:

1. Rekruttering af en udenlandsk arbejdskraft i Frankrig.
2. At hjælpe med familiesammenføring.
3. Hjælpe med at studere i Frankrig.
4. At få et sted at bo.
5. Adgang til sociale ydelser og familieydelser.
6. Adgang til asylansøgernes procedurer.

Alle disse serviceaktiviteter er baseret **på en nem adgang til ofii hjemmeside for at få alle oplysninger og tjenester**. Det er med til at lade organisationer og civilsamfundet støtte MNAR.



Kilde: <http://www.ofii.fr/recruter-un-travailleur-etranger>

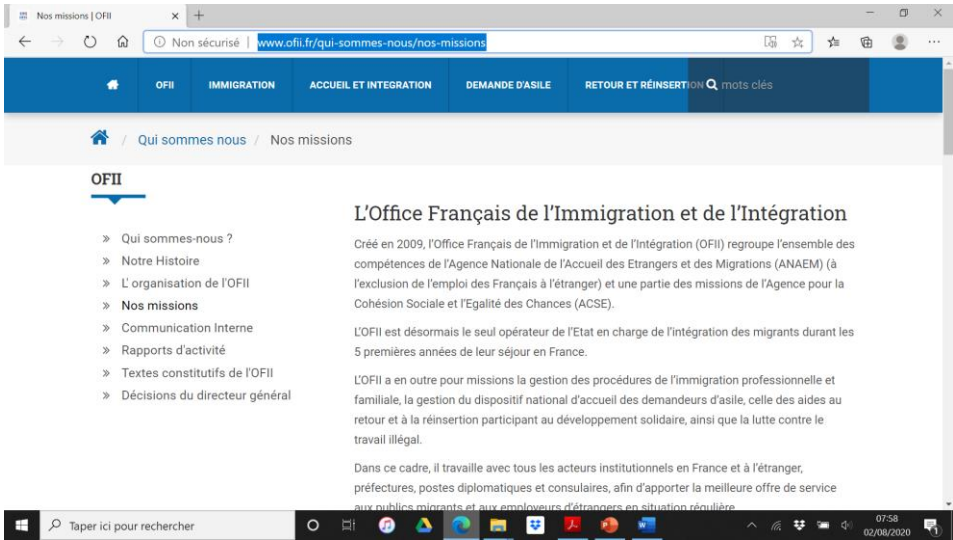
7. Metode:

Metodologien er ganske enkel: **nem adgang via hjemmesiden, det er nødvendigt, frivillige tjenester leveres enten af organisationen eller af NGO'en for at hjælpe MNAR.**

Tjenesterne er rettet mod respekt for alle værdier (interkulturelle kompetencer for ansatte i offentlige enheder, ligestilling mellem kønnene, antiracisme, antixenofobi, fordomme, stereotyper og bias...).

### 1. Referencer:

<http://www.ofii.fr/qui-sommes-nous>



The screenshot shows a web browser window displaying the 'Nos missions' page of the OFII website. The browser's address bar shows the URL 'http://www.ofii.fr/qui-sommes-nous/nos-missions'. The website has a blue header with navigation tabs: 'OFII', 'IMMIGRATION', 'ACCUEIL ET INTEGRATION', 'DEMANDE D'ASILE', and 'RETOUR ET REINSERTION'. Below the header, there is a breadcrumb trail: 'Qui sommes nous / Nos missions'. The main content area is titled 'L'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration'. It contains a list of links on the left under the 'OFII' heading, including 'Qui sommes-nous?', 'Notre Histoire', 'L'organisation de l'OFII', 'Nos missions', 'Communication Interne', 'Rapports d'activité', 'Textes constitutifs de l'OFII', and 'Décisions du directeur général'. The main text describes the OFII's role, stating it was created in 2009 and is the sole operator of the state for migrant integration during the first 5 years of stay in France. It also mentions its other missions, such as managing professional and family immigration procedures, and its work with various stakeholders in France and abroad.



## Partner: Praksis

### 1. Titel (dansk)

« Bolig og arbejdskraft for hjemløse »

### 1. Formål:

Programmet er finansieret af det græske ministerium for beskæftigelse, sociale ydelser og solidaritet i tæt med offentligretlige institutioner samt en privat juridisk enhed, der er aktiv i leveringen af tjenester til målgruppen. Målet er at nedbringe hjemløsheden i kommuner med en befolkning på mere end 100.000, hvor problemet med hjemløshed er mest akut. Modtagerne af projektet kan være både græske statsborgere og MNAR' er, hvis juridiske dokumenter i orden. PRAKSIS og andre ngo'er har deltaget i projektet som administratorer. Det specifikke projekt har oprindeligt fungeret i Grækenland i 2014 med navnet "Boliger og reintegration".

### 2. Aktivitet:

Overgangen fra nødboligstrukturer og sociale herberger til vedvarende boligløsninger forudsætter, at der skabes billige og passende boliger, og at der udvikles foranstaltninger, der har til Formål at reintegrere borgere på arbejdsmarkedet.

Boligprogrammer fremme reintegrationen for modtagere, da kontakten til andre borgere er mere naturlig og direkte, end i herberger.

### 3. Metode:

Programmet "Bolig og arbejdskraft" består af 2 kategorier: Boliger og opfyldelse af grundlæggende behov og reintegration af arbejdskraft. Den første giver finansiel dækning for boligudgifter, nemlig: leje dækning i 18 måneder, dækning af husholdningsudgifter og offentlige forsyningselskaber udgifter dækning. Den anden yder finansiering til at skabe erhvervs erfaring ved fuldt ud at dække lønomkostningerne i 12 måneder, herunder forsikringsbidrag.

### 2. Referencer:

[https://www.eiead.gr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=452&Itemid=227&lang=el](https://www.eiead.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=452&Itemid=227&lang=el)

**Partner: Praksis**

## 1. Titel (dansk)

"At lære det græske sprog for ikke-græsk talende"

## 1. Formål:

E-Learning fra Universitetet i Athen skabte et fjernundervisningsprogram med titeln "Learning the Greek Language for Non-Speaking Greek"

## 2. Aktivitet:

Dette program blev stillet gratis til rådighed for 153 flygtninge og migranter for at erhverve grundlæggende kendskab til græsk for deres daglige kommunikation under deres ophold på det græske område i alle de grundlæggende aktiviteter og handlinger, som den lærende kan have brug for at kommunikere (interpersonel og telefonisk kommunikation, kommercielle transaktioner, kommunikation med en læge og andre grundlæggende menneskelige aktiviteter).

## 3. Metode:

Uddannelsen blev gennemført gennem en online uddannelsesplatform. Af hensyn til en mere effektiv organisation og tilsyn med deres uddannelse blev der oprettet fire individuelle online afdelinger.

Overvågning af programmet medførte et certifikat for fremmøde.

I alt 153 personer (59% mænd og 41% kvinder) er tilmeldt dette program.

De involverede flygtninge kommer hovedsageligt fra Syrien (10 %), Afghanistan (8 %), Pakistan (5 %), Egypten (5 %), Nigeria (5 %), Sudan (4 %), Kenya (4 %), Bangladesh (4 %), Sierra Leone (3 %), Palæstina (3 %), Marokko (3 %), Iran (3 %), Kina (3 %), Yemen (3 %), Irak (3 %), Filippinerne (3 %), Den Demokratiske Republik Congo (2 %), osv.

Deres aldersfordeling var som følger: 16-25 år (18,3%), 26-35 år (41,2%), 36-45 år (26,8%), 46-55 år (9,2%) og 56 + (4,6%).

## 2. References:

<https://elearningekpa.gr/ellinika-gia-prosfiges-kai-metanastes>



Πανεπιστήμιο Αθηνών E-Learning x +

elearningkpa.gr/ellinika-gia-prosfiges-kai-metanastes

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
Εθνικών και Κατοχιστρικών  
Πανεπιστημίων Αθηνών  
Μάρτιος 10 2016  
elearning

You go  
where is  
knowledge

Αναζήτηση Προγράμματος

Κατευθύνσεις ▾ Τρέχων Κύκλος Σχετικά με Εμάς ▾ **Κάνε Αίτηση** EN

## Δωρεάν Πρόγραμμα Ελληνικών για Πρόσφυγες και Μετανάστες (Μάρτιος 2016)

Το E-Learning του Πανεπιστημίου Αθηνών με ευαισθησία απέναντι στις εξελίξεις του προσφυγικού ζητήματος και στο πλαίσιο των δράσεων του Παρατηρητηρίου - Δικτύου Αλληλεγγύης του ΕΚΠΑ για τους πρόσφυγες, προέβη στην υλοποίηση Προγράμματος εξ αποστάσεως επιμόρφωσης με τίτλο *«Εκμάθηση της Ελληνικής Γλώσσας για μη Ομιλούντες Ελληνικά»*.

Το συγκεκριμένο Πρόγραμμα διατέθηκε δωρεάν σε 153 πρόσφυγες και μετανάστες προκειμένου να αποκτήσουν βασικές γνώσεις ελληνικής γλώσσας για την καθημερινή επικοινωνία τους κατά το διάστημα παραμονής τους στην ελληνική επικράτεια σε όλες τις βασικές δραστηριότητες και ενέργειες που ενδέχεται να χρειαστεί να επικοινωνήσει ο εκπαιδευόμενος (διαπροσωπική και τηλεφωνική επικοινωνία, εμπορικές συναλλαγές, επικοινωνία με γιατρό και άλλες βασικές ανθρώπινες δραστηριότητες).

Η εκπαιδευτική διαδικασία ξεκίνησε στις 7/3/2016 και ολοκληρώθηκε στις 23/5/2016. Η εκπαίδευση υλοποιήθηκε μέσω ηλεκτρονικής εκπαιδευτικής πλατφόρμας, ενώ καθ' όλη τη διάρκεια του Προγράμματος, οι συμμετέχοντες λάμβαναν εκπαιδευτική υποστήριξη από εξειδικευμένους στο αντικείμενο εκπαιδευτές, καθώς και την απαραίτητη διοικητική, γραμματειακή και τεχνική υποστήριξη. Μάλιστα, για την αποτελεσματικότερη οργάνωση και εποπτεία της εκπαίδευσής τους, δημιουργήθηκαν τέσσερα επιμέρους ηλεκτρονικά τμήματα. Η παρακολούθηση του Προγράμματος οδήγησε σε Πιστοποιητικό Παρακολούθησης (Certificate of Attendance).

Τα συνολικά 10 εβδομάδων αποτελούνται από δέκα (10) Διδακτικές Ενότητες και τα θέματα που παρουσιάζονται σε αυτές συνοψίζονται στα εξής:

1: Εισαγωγή στα Βασικά στοιχεία της

Online **Απόρρητο**

3:23 μμ  
9/11/2020