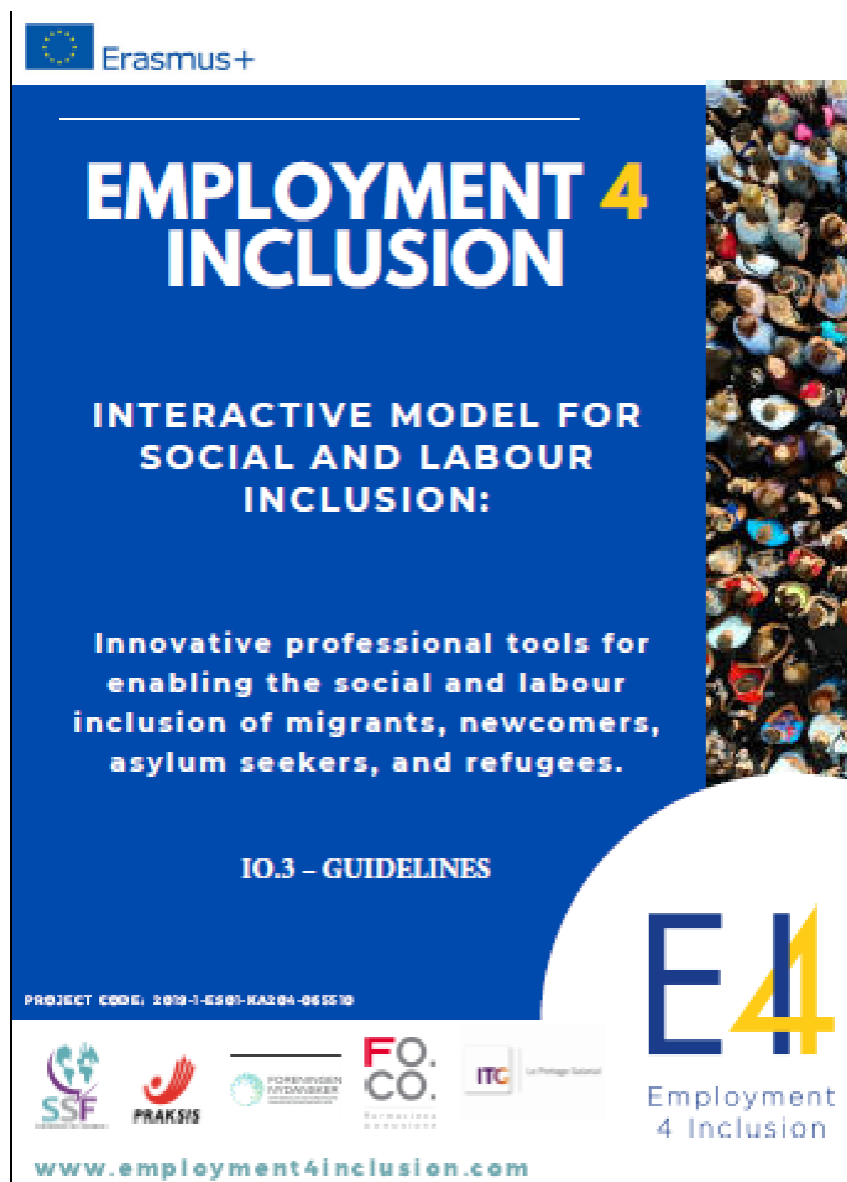


## GUIDELINE 5 FOR VIRKSOMHEDER



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-KA204-063519

SSF PRAKSIS FORBUNDEN FUNKTIONÆRE FO.CO. ITC

www.employment4inclusion.com

**E4**  
Employment  
4 Inclusion

## IO.3 – Guideline 5 for VIRKSOMHEDER

### Guidingsupport til ansættelse af MNAR

#### ZONE 2 - Retningslinje for private virksomheder

Emne: Retningslinje for private virksomheder

### BESKRIVELSE AF MODULET

#### MÅL OG LÆRINGSMÅL

Formålet med Zone 2 er 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 jobcoach eller rådgiver, hvilket styrker relationen til de virksomheder, han / hun kontakter.

Modul 5 (nr 2. af 3 moduler i Zone 2 for private virksomheder) beskæftiger sig med: **Guiding/ support til ansættelse af en MNAR i virksomheden: hvordan man får kontakt til at ansætte MNAR, hvordan man udfører jobformidlingen, som er de skattemæssige fordele ved at ansætte en MNAR.**

I dette modul finder du følgende sæt aktiviteter og kurser:

Partner	Name of activities/courses/trainings	Type of activity
SSF	Social and labour integration programme for immigrants - <b>#empleandojuntxs</b>	Sæt af aktiviteter i forskellige faser, de personlige og arbejdsmæssige aspekter af målet folk overvejes, forsøger at identificere og forbedre mulighederne for hver deltager, med henblik på at forbedre deres beskæftigelsesegnethed fra en individualiseret tilgang
FOCO	'PRIMA': Project for the Labour Integration of Migrants - Think First about the After	En række aktiviteter i forbindelse med tilgangen, der er så vellykket som muligt med hensyn til at opfylde de særlige behov hos de dårligst stillede mål, forbedre beskæftigelsescentrenes strukturelle tjenester for at lette udenlandske borgeres adgang til aktive beskæftigelsespolitikker.
ITG	Building positive attitudes towards MNAR colleagues	Sæt af aktiviteter og rollespil til at følelser på jobbet og ved at øge bevidstheden.
Praksis	<b>Diversity in the workplace</b> initiative	Aktiviteter, der fremmer mangfoldighed på arbejdspladsen, tilbyder karrierevejledningssessioner for personer med flygtninge- eller indvandrerbaggrund, kompetenceudviklingsseminarer med fokus på

	en gnidningsløs integration på det græske arbejdsmarked
--	---

**Partner: SSF**

## 1. Titel (Dansk)

Program for social integration og integration af indvandrere - #empleandojuntxs

## 1. Formål:

Programmet #empleandojuntxs har til Formål at fremme foranstaltninger, der tager sigte på integration på arbejdsmarkedet af indvandrere, der befinder sig i en situation eller er i fare for social udstødelse gennem udvikling af individualiserede integrerede arbejdsmarkedsindsættelsesruter.

## 2. Aktivitet:

I de forskellige faser overvejes målpersonernes personlige og arbejdsmæssige aspekter i et forsøg på at identificere og forbedre den enkelte deltagers muligheder for at forbedre deres beskæftigelsesegnethed ud fra en individualiseret tilgang, der gør det muligt at indsætte dem på arbejdsmarkedet. Faserne i disse ruter overvejer:

1. Individualiseret diagnose og evaluering.
2. Foruddannelse (uddannelsesaktioner på forskellige områder).
3. Arbejdsorientering.
4. Akkompagnement til indsættelse i erhvervsuddannelsesanordninger.
5. Akkompagnement til gennemførelse af en interaktiv anordning til evaluering og identifikation af potentiel beskæftigelsesaktivitet.
6. Bevidstgørelse inden for ligestilling mellem kvinder og mænd, miljø og lige muligheder og ikke-forskelsbehandling på arbejdspladsen.
7. Formidling af programmet og deltagelse i lokale netværk.

På samme måde har den til Formål at lette rum for relationer og samarbejde med de forskellige socialarbejdsganter - virksomheder, undervisere og indvandrergruppen selv - at analysere og foreslå fælles aktioner i overensstemmelse med deres interesser. Indvandrere med færdigheder og viden, der søger beskæftigelse, iværksættere, der har brug for personer med en faglig profil til at opfylde deres behov for arbejdskraft, og uddannelsesudstyr, der foreslår uddannelse for at tilpasse viden til arbejdsmarkedets behov. Virksomheder tilbydes rådgivning om indvandring, formidling af arbejdskraft og udvælgelsesprocesser gennem arbejdsformidlingskontoret

## 2. Metode:

Det er en holistisk tilgang:

- Social og arbejdsrelateret personlig rejseplan: individuel opmærksomhed på at kende MNAR's behov, færdigheder og situation og give dem forskellige ressourcer (kurser, jobtilbud) til deres sociale og arbejdsmæssige inklusion.
- Oprettelse af netværk med forskellige sociale aktører: virksomheder, undervisere, MNAR.



- Kommunikation med virksomheder, virksomhedsrådgivning om kulturel mangfoldighed og udvælgelsesprocedurer med en mangfoldighedstilgang.

### 3. Referencer:

[https://www.accem.es/programa\\_empleandojuntxs/](https://www.accem.es/programa_empleandojuntxs/)

### Partner: FOCO

#### 1. Titel (Dansk)

'PRIMA': Projekt for integration af migranternes arbejdskraft - Tænk først på Efter

#### 2. Formål:

Det overordnede mål med projektet er at fremme inddragelsen af tredjelandstatsborgere med en så vellykket tilgang som muligt med hensyn til at opfylde de specifikke behov hos de dårligst stillede mål og forbedre beskæftigelsescentrenes strukturelle tjenester for at lette udenlandske borgeres adgang til aktive beskæftigelsespolitikker.

#### 1. Activity:

- Orienteringsoplysninger, der udføres af en sagsbehandler og en kulturformidler.
- Kontrol af arbejdsløshedsstatus, udarbejdelse eller opdatering af det professionelle persondataark i SILP-databasen.
- Første vurdering af færdigheder, aktivering af jobsøgningstjenester for god beskæftigelsesegnethed og/eller udsendelse til de finansierede foranstaltninger.
- Støtte til udarbejdelse og/eller ajourføring af Curriculum vitae.
- Scouting af efterspørgslen og akkompagnement til jobformidling tjenester ved at foreslå innovative profilering stier af viden, færdigheder og evner besat af modtagerne.
- Forsøg på beskæftigelsescentrene i det europæiske instrument "EU Skills Profile Tool for tredjelandstatsborgere" til påvisning af færdigheder og evner.
- Bestemmelse af personlige serviceaftaler (PdSP).
- Udarbejdelse af den individuelle handlingsplan og akkompagnement til uddannelsestjenester og/eller validering af færdigheder ved at tilbyde tjenester til identifikation, validering og certificering af de færdigheder, som modtagerne besidder, og lancere veje til anerkendelse af kvalifikationer.
- Aktiviteter med identifikation og validering af færdigheder erhvervet i ikke-formelle og uformelle sammenhænge og eventuel certificering.
- Workshop om erhverv. Jobtest for at skabe og styrke den viden og de færdigheder, der er nyttige til at udføre visse erhverv.
- Validering og certificering af kvalifikationer erhvervet i oprindelseslandene og/eller transitlandene ved at inddrage erhvervslivet i inddragelsen af migranter for at lette matching af udbud og efterspørgsel.
- Påvisning af behov og problemer for virksomheder, der er involveret i beskæftigelse af indvandrere.
- Oplysnings- og informationsaktiviteter.
- Udarbejdelse af en håndbog for virksomheder om beskæftigelsesmuligheder for ansøgere og indehavere af international beskyttelse.



- Udarbejdelse af en begrundet liste over virksomheder, der har til hensigt at støtte integrationen af flygtninge.
- Scouting af efterspørgslen, for at lette matchning af arbejdskraft udbud og efterspørgsel efter tredjelandstatsborgere med særlig vægt på indehaverne af international og humanitær beskyttelse.
- Fremme af lokale/regionale protokoller/forståelsesdokumenter med brancheorganisationer ved at støtte integrationen mellem modtagelsestjenester (CAS og SIPROIMI) og lokale tjenester (social - velfærd, beskæftigelse, lokale myndigheder).
- Aktivering og koordinering med inddragelse af alle aktører, der har viden og færdigheder i området, med inddragelse af CPI-repræsentanter for en forbindelse om LAG'er Uddannelse i arbejdsmarkedspolitikker og projektveje for operatører og mæglere hos CPI, SPRAR / CAS, Konsortier
- Seminarer og peer-to-peer møder på alle områder
- Analyse af modtagernes individuelle profiler og de veje, der tager sigte på social integration og integration af arbejdsmarkedet
  - Databehandling fra regionale informationssystemer, der har til Formål at fremme sporbarheden af aktive arbejdspolitiske foranstaltninger, der aktiveres til fordel for støttemodtagerne
  - Kvalitativ undersøgelse af de enkelte veje for beskyttelse indehavere
  - Sammenfattende rapport over de indsamlede data offentliggørelse og præsentation af undersøgelsen

## 2. Metode:

De foreslåede interventioner har til Formål at:

- Styrke strukturpolitikkerne og beskæftigelses tjenester. Beskæftigelsescentrene vil blive styrket for at lette adgangen til individualiserede tjenester, der er beregnet til et heterogent mål for brugerne.
- Forbedre gennemførelsen af aktive beskæftigelsespolitiske foranstaltninger til fordel for støttemodtagere og territorier.
- Berige den enkeltes rigdom af ekspertise og muligheder for at pleje en bedre jobformidling.
- Inddragelse af lokale virksomheder, fremme af matchning af udbud af arbejdskraft og efterspørgsel efter personer med begrænset adgang til sociale netværk for at finde jobmuligheder

## 3. Referencer:

<http://www.piemonteimmigrazione.it/prima>



## Partner: ITG

### 1. Titel (Dansk)

Opbygning af positive holdninger til MNAR-kolleger

### 1. Formål:

Opbygning af positive holdninger til MNAR-kolleger ved sensibilisering på jobbet og ved at øge bevidstheden.

### 2. Aktivitet: (dansk) (maks. 500 ord)

Deres holdning til deres kolleger, som er MNAR, er af stor betydning for deres integration. Lær de vigtigste punkter at kende for dette.



(kilde: <https://ordrecrha.org/ressources/dotation/2016/01/integration-dans-une-nouvelle-entreprise-les-lecons-de-l-immigration> )

### 3. Metode:

Bring alle kollegerne i din afdeling sammen i en kort trænings- og udvekslingssession **på følgende vejledning:**

1. Mød din MNAR kollega med en positiv, anerkendende holdning.
2. Giv udtryk for deres ønske til kollegaen om, at hun /hun klarer sig godt.
- 3 Opmuntre din kollega i hans / hendes initiativer.
4. Vis respekt.
5. Mind om, at hver person er forskellig; udtrykke tolerance.

Alle disse foranstaltninger skal organiseres forud for modtagelsen af MNAR i virksomheden for at lette bevidstheden; periodiske møder skal også planlægges for at sikre opfølgning over tid.

### 2. Referencer:

<http://www.constanttraining.com/downloadfiles/AttitudesWorkbook.pdf>





## Partner: Praksis

### 1. Titel (Dansk)

« Mangfoldighed på arbejdspladsen »

### 1. Formål:

"Mangfoldighed på arbejdspladsen" blev indledt i 2017 med det Formål at sikre lige adgang til det græske arbejdsmarked for personer med forskellig kulturel baggrund såsom MNAR'er. Denne aktion var en integreret del af "Levebrødet for sårbare befolkningsgrupper på et rummeligt arbejdsmarked", der blev gennemført af **generation 2.0 for Rettigheder, Ligestilling & Mangfoldighed (Generation 2.0 RED)** og støttet af Den Internationale Redningskomité indtil februar 2020. I dag, tre år senere, er denne handling en del af projektet "Equality Works", der gennemføres under active citizens fund-programmet.

### 2. Aktivitet:

Generation 2.0 RED har i tæt samarbejde med tilhængere og arbejdsmarkedet i Grækenland udviklet moderne tiltag, der har til Formål at støtte den private sektor og fokusere på virksomhedernes bæredygtighed og lige adgang til arbejde for alle efter de europæiske standarder. Mere end 90 virksomheder og organisationer støtter konkret den specifikke aktion.

### 3. Metode:

Karriererådgivningen på Generation 2.0 RED, som er i kølvandet på "Mangfoldighed på arbejdspladsen", tilbyder karrierevejledningssessioner for personer med flygtninge- eller indvandrerbaggrund, kompetenceudviklingsseminarer med fokus på en gnidningsløs integration på det græske arbejdsmarked osv. Tjenesten suppleres med græskundervisning for deltagerne under projektet "Equality Works".

Ud over modtagernes forberedelse til at komme ind på arbejdsmarkedet gennem karriererådgivningen og dens forskellige aktiviteter er aktionen "Mangfoldighed på arbejdspladsen" blevet struktureret for at hjælpe med at forberede arbejdsgiverne i god praksis for ligebehandling og inklusion på arbejdspladsen i retning af virksomhedernes bæredygtighed og innovation. Når de kommer ind i netværket, modtager tilhængerne kurser, uddanner andre, de holder sig opdateret og aktive, de er åbne for nye muligheder og innoverer, de søger medarbejdere gennem karriererådgivningstjenesten i Generation 2.0 RED, de "evaluerer igen" deres rekrutteringsprocedure og tilpasser deres jobannoncer i overensstemmelse hermed, de fremmer mangfoldighed blandt deres medarbejdere og giver dem lige muligheder for at handle og udvikle sig på en moderne inkluderende arbejdsplads.

Med mottoet "Embrace Diversity" skabte Generation 2.0 RED i 2019 det første græske varemærke, der var vært på hjemmesiderne for de virksomheder og organisationer i netværket, der underskrev mangfoldighedschartret og fremhæver medlemmernes inkluderende holdning.





## 2. Referencer:

<https://diversityintheworkplace.gr/>

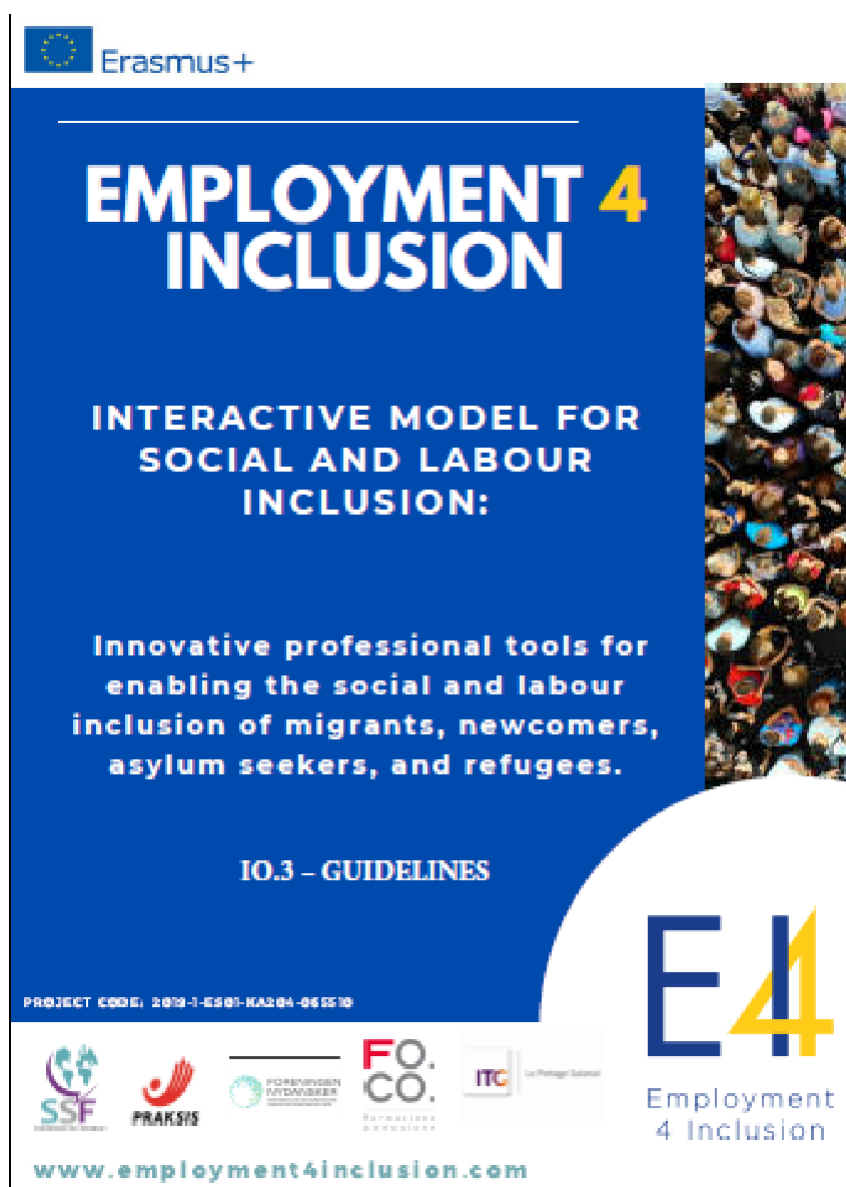
**WELCOME!**

For Generation 2.0 for Rights, Equality & Diversity, diversity is both a concept and a reality that does not need mediators, strong arguments, public support or advocacy, because its actual results and benefits are constantly apparent in a workplace, in a group, in a school class, in a society, in a country or on an international basis, where diversity is a value respected and a daily regularity.

However, we are experiencing a period when the meaning of "different" is increasingly colored with negative shades and translated as "unwanted", "unsafe", "dangerous", even as "bad" or "wrong".

**Generation 2.0 for Rights, Equality & Diversity is a nonprofit organisation consisted of people with different origins who work together to promote equal participation in a diverse society, through the empowerment of communities.**

## GUIDELINE 6 FOR VIRKSOMHEDER



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 FOKUS FO.CO. ITC

www.employment4inclusion.com

**E4**  
Employment  
4 Inclusion

## IO.3 – Retningslinje 6 for virksomheder

Sensibiliseringsforanstaltninger for personalet

ZONE 2 - Retningslinje for private virksomheder

EMNE : Retningslinje for offentlige institutioner

### BESKRIVELSE AF MODULET

#### MÅL OG LÆRINGSMÅL

Formålet med Zone 2 er 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 jobcoach eller rådgiver, hvilket styrker relationen til de virksomheder, han / hun kontakter.

Modul 6 (3<sup>rd</sup> af 3 moduler i Zone 2 for private virksomheder) beskæftiger sig med Guiding / støtte 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. Sensibiliseringsforanstaltninger for personalet: interkulturel bevidsthed, mangfoldighedsledelse på arbejdspladsen tilpasning af arbejdsstationen**

I dette modul finder du følgende sæt aktiviteter og kurser:

Partner	Name of guidelines	Type of activity
SSF	Diversity management	Forskellige aktiviteter kan indgå i mangfoldighedsledelsesprocessen, altid efter at have stillet en diagnose af virksomhedens situation, herunder for eksempel personaleuddannelse om kulturel mangfoldighed, interkulturelle kompetencer, færdigheder og holdninger.
AND	The Association New Dane: <b>Student job program for refugees</b>	Vejledning til virksomheder af OG med en introduktion til den situation, mange flygtninge er i, og til nogle af de udfordringer, som flygtninge står over for at være nye i et land. Derudover giver det også et indblik i den mentale og følelsesmæssige tilstand, som flygtninge kan være i på grund af deres flygtningebaggrund.
FOCO	<b>Educating the social partners about ethnic diversity in SMEs - Migraïd</b>	Der blev gennemført en række aktiviteter, der var omsat til forskellige værktøjer.
ITG	<b>10 tips for a policy to raise awareness of diversity and against discrimination in private enterprise.</b>	Præsentation af 10 tips til fremme af medarbejdernes positive holdninger inden for interkulturel bevidsthed, mangfoldighedsstyring i jobtilpasningen af arbejdsstationen

Praksis	<b>Diadromes</b>	Erhvervsuddannelsesaktioner, der har til Formål at fremhæve og forbedre modtagernes erhvervmæssige kvalifikationer
---------	------------------	--

**Partner: SSF**

1. Titel (dansk)

Mangfoldighedsledelse«

1. Formål:

At øge bevidstheden om den kulturelle mangfoldighed i virksomheden, fra ansættelsesprocedurerne til medarbejdernes holdninger.

2. Aktivitet:

Forskellige aktiviteter kan indgå i Diversity Management-processen, altid efter at have stillet en diagnose af virksomhedens situation.

1. Personaleuddannelse om kulturel mangfoldighed, interkulturelle kompetencer, færdigheder og holdninger.
2. Opfordre medarbejderne til at lære "det officielle sprog i regionen, hvis de ikke kender det.
3. Mentorprogram for MNAR, der begynder at arbejde i virksomheden. En mentor vil være en anden arbejdstager, der vil ledsage den nyankomne og hjælpe ham / hende i arbejds- og livsspørgsmål.
4. Fremme lige adgang til efter- og videreuddannelse og udvikling af uddannelsesaktiviteter, der opfylder de beskæftigedes særlige behov, ikke kun erhvervmæssige.

5. Metode:

Mangfoldighedsledelse er en aktiv og bevidst udvikling af en acceptproces og brug af visse forskelle og ligheder som potentiale i en organisation, en proces, der skaber værditilvækst til virksomheden, en proces med kommunikativ ledelse, strategisk baseret på værdier og orienteret mod fremtiden.

For det første skal virksomhederne udarbejde en plan med følgende elementer:

1. Undersøgelse og analyse af mangfoldighedssituationen i virksomheden.
2. Hvilke foranstaltninger skal gennemføres?
3. Hvilke mål forfølges?
4. Hvilke mennesker vil udføre det?
5. Hvilken tidsramme?
6. Hvilke måle- og evalueringssystemer vil blive anvendt?

Det er vigtigt, at:

1. ledelse, styrende organer og administration af selskabet.
2. Personale.
3. Personale.



Der skal udarbejdes en model for ledelsesforpligtelser.

Derefter vil der blive oprettet et arbejdsteam, der vil analysere, designe, aftale, udføre aktiviteterne og programmerne og evaluere graden af overholdelse af Mangfoldighedsledelsesprogrammet samt at løse alle involverede aktørers bekymringer.

I tilfælde af at vi er fagfolk, der arbejder med MNAR uden for en virksomhed, er det vigtigt at overvåge virksomhedernes aktiviteter og fungere som en bro mellem virksomhed, MNAR og samfundet.

## 2. Referencer:

<http://www.afaemme.org/sites/default/files/GUIABUENASPRACTICASPLANDEGESTION.pdf>

**Partner: AND**

## 1. Titel (Dansk)

Foreningen Ny Dansker: Studiejobprogram for flygtninge

## 1. Formål:

Formålet med initiativet er at hjælpe flygtninge, der studerer på universitetet, at få relevant erhvervs erfaring og øge deres chancer for en frugtbar karriere i Danmark. Desuden har projektet til Formål at øge virksomhedens bevidsthed om potentialet hos flygtningeuniversitetsstuderende og at ruste virksomheder til at ansætte flygtninge.

## 2. Aktivitet:

Virksomheder, der er enige om at være en del af projektet og tilbyde studiestillinger til flygtninge, får vejledning fra Foreningen Ny Dansker om, hvordan man tager imod en flygtning, og hvad man skal være opmærksom på. Vejledningen omfatter en introduktion til den situation, mange flygtninge befinder sig i, og til nogle af de udfordringer, som flygtninge står over for som nye i et land. Derudover giver det også et indblik i den mentale og følelsesmæssige tilstand, som flygtninge kan være i på grund af deres flygtningebaggrund. Målet er at give virksomhederne en forståelse for at arbejde med flygtninge. I vejledningen understreges det, at det er vigtigt at være eksplicit om arbejdskulturen, de danske normer og uskrevne regler.

## 3. Metode:

Foreningen Ny Dansker holder et indledende oplæg til virksomhederne, og så holder de kontakten med både virksomhederne og flygtningene for at vurdere, hvordan det går, og give vejledning undervejs.

## 2. Referencer:

<https://www.foreningen-nydansker.dk/nyheder/nyheder/student-job-program-for-refugees>



## Partner: FOCO

### 1. Titel (Dansk)

Uddannelse af arbejdsmarkedets parter om etnisk mangfoldighed i SMV'er - Migraid

### 1. Formål:

De generelle mål med dette projekt er at hjælpe fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer med at udvikle den viden og de færdigheder, der er nødvendige for at forvalte etnisk mangfoldighed, at fremme integrationen af indvandrere og bevidstheden om lighed i europæiske SMV'er og inden for sidstnævnte udvikle interne interkulturelle kompetencer og konfliktløsningsfærdigheder.

### 2. Aktivitet:

Der blev gennemført en række aktiviteter, der var omsat til forskellige værktøjer til støtte for målet:

- ❖ En undersøgelse "En forskningsundersøgelse om migranternes integration og etniske mangfoldighed i SMV'er": Formålet med denne forskningsundersøgelse er derfor at udarbejde nationale specifikke såvel som komparative forskningsresultater, hvor det er relevant og tilgængeligt, om migrationspolitikker og mangfoldighedsstyring i SMV'er og viser de vigtigste interessenters holdninger, tanker og meninger - fagforeningsfolk og erhvervsledere - i forbindelse med integration.
- ❖ En håndbog "Uddannelse i mangfoldighed": Denne vejledning indeholder materiale og metode til at gennemføre en workshop for migranter om mangfoldighed generelt og derefter om mangfoldighed og beskæftigelse, især i små og mellemstore virksomheder (SMV'er).
- ❖ En erhvervsuddannelse årlig: Denne uddannelsesmanual har til Formål at bidrage til uddannelse af arbejdsmarkedets parter i spørgsmål vedrørende mangfoldighed på arbejdsmarkedet (især i SMV'er), der fokuserer på etnisk mangfoldighed. Manualen omhandler forskellige aspekter af emnet. Specifikt analyseres spørgsmålene vedrørende mangfoldighed og forskelsbehandling på arbejdsmarkedet og de nationale og europæiske bestemmelser, der gælder for denne sammenhæng. Desuden gives der en beskrivelse af arbejdsmarkedets parter bidrag på nationalt og europæisk plan med det Formål at bidrage til udviklingen af færdigheder og evner til at forvalte og forhandle mangfoldighed, også takket være fremlæggelsen af vigtige eksempler på god praksis.
- ❖ En uddannelsesplatform for organisationer der arbejder med mangfoldighed: 1. Bevidsthed om mangfoldighed; 2. Direktiver om bekæmpelse af forskelsbehandling; 3. Forvaltning af mangfoldighed; 4. Konfliktløsning og 5. Mangfoldighedspraksis i SMV'er, som vil blive videreudviklet på en række forskellige punkter, herunder elementer, principper og teknikker til mangfoldighedsstyring og dens formulering-, gennemførelses- og evalueringsprocesser, vellykkede eksempler og bedste praksis i forskellige økonomiske sammenhænge og betydningen, potentialet og udfordringerne i forbindelse med mangfoldighedsstyring i SMV-sektoren.



- ❖ En vejledning i mangfoldighed: "Vejledningen om etnisk mangfoldighed for SMV'er" betyder, at de skal hjælpe SMV'er med bedre at identificere de principper, værktøjer og procedurer, der er bedst egnede til at fremme etnisk mangfoldighed på arbejdspladsen. Vejledningen om etnisk mangfoldighed for SMV'er er rettet mod SMV-iværksættere, ledere og arbejdstagere samt arbejdsmarkedets parter (arbejdsgiverforeninger og fagforeninger) med henblik på at:
  - Forbedre kendskabet til etnisk mangfoldighed.
  - Forbedring af konflikthåndteringsfærdigheder på arbejdspladsen.
  - Fremme integrationen af udenlandsk arbejdskraft.
  - Tilbyde god praksis med hensyn til forvaltning af etnisk mangfoldighed i SMV'er og konflikthåndtering.

### 3. Metode:

Ud over arbejdsmarkedets parter, som udgør den vigtigste målgruppe, vil projektet også omfatte et voksenuddannelsesprogram rettet mod vandrede arbejdstagere. Det vil være et introduktionskursus, der har til Formål at styrke deres integrationsfærdigheder på arbejdsmarkedet. På den måde vil projektet give uddannelsesmuligheder til dårligt stillede. Projektet vil også fremme færdigheder i etnisk mangfoldighed blandt professionelle undervisere ved at skabe og dele undervisningsmaterialer og værktøjer, der er tilgængelige for offentligheden.

### 4. Referencer:

<https://it.migraid.eu/>

**Partner: ITG**

1. Titel (Dansk)

De 10 tips til en politik til at øge bevidstheden om mangfoldighed og mod forskelsbehandling i private virksomheder.

1. Formål:

Fremme af medarbejdernes positive holdninger inden for interkulturel bevidsthed, mangfoldighedsledelse i jobtilpasningen af arbejdsstationen.

2. Aktivitet:

De 10 tips er:

1. Gennemgå dine rekrutterings- og udvælgelsesprocedurer
2. Tag et billede af mangfoldighed i din virksomhed



= > **Virkeligheden i vores virksomhed i dag!**

3. Installer rapporteringsprocedurer og et anmeldelsessystem
4. Fokus på bevidsthed og uddannelse
5. Stille kontraktlige garantier, f.eks.
6. Præcisere interne retningslinjer
7. Vær opmærksom på psykosociale risici
8. Garantibetingelser for beskæftigelse og ligeløn
9. Brug kontrolmekanismer
10. Start målgruppernes foranstaltninger

2. Metode:

Bring alle kollegerne i din afdeling sammen i en kort trænings- og udvekslingssession på de 10 tips. **Følg hvert punkt i metoden.** Med hvert tip er nogle eksempler på værktøjer og skabeloner tilgængelige på internettet:

<https://www.unia.be/fr/domaines-daction/emploi/dix-conseils#1.-Examinez-vos-procedures-de-recrutement-et-de-selection>

3. References:



<https://www.unia.be/fr/domaines-daction/emploi/dix-conseils#1.-Examinez-vos-procedures-de-recrutement-et-de-selection>

## Partner: Praxis

### 1. Titel (Dansk)

« Diadromes Ergasias- Arbejdsruter »

### 1. Formål:

Almasar Organization har kørt "Diadromes" Program i løbet af 2017 og 2018. Inden for rammerne af social integration en af de vigtigste akser i dette projekt var "Diadromes Ergasias-Work Routes" program. Dette projekt fokuserede på fremme af MNAR'er og sårbare befolkningsgrupper på arbejdsmarkedet, da adgang til arbejde (ud over det grundlæggende krav fra næsten alle de dygtige aldersgrupper for flygtninge- og migrantbefolkningen) er en af de mest grundlæggende betingelser for vellykket social integration, da støttemodtageren gennem denne proces forsøger at blive uafhængig og overleve baseret på individuelle styrker og kapaciteter.

### 2. Aktivitet:

Erhvervsuddannelsesaktioner, der har til Formål at fremhæve og forbedre modtagernes faglige kvalifikationer samt støtte for at sætte dem i stand til at blive certificeret og efterfølgende få adgang til sektorer med økonomisk aktivitet.

### 2. Metode:

Interventionerne i "Diadromes" program omfatter:

1. registrering, behandling, organisering og evaluering af målgruppernes uddannelsesmæssige og faglige kvalifikationer.
2. Rådgivende foranstaltninger gennem workshops med at informere og præsentere procedurerne for de institutionelle rammer for erhvervmæssig beskæftigelse, enten i form af afhængigt arbejde eller udvikling af en selvstændig erhvervsaktivitet.
3. Rådgivende foranstaltninger vedrørende udarbejdelse af et CV inden for rammerne af de europæiske standarder, præsentation og støtte til interviewprocessen.
4. Foranstaltninger til at øge bevidstheden, informere og interagere mellem forskellige faggrupper og organisationer sammen med modtagerne.
5. Udstedelse af CPR-nummer, momsnummer osv.
6. Mægling på arbejdsmarkedet. Indsamling, organisering og behandling af jobannoncerne og deres tilgængelighed med de relevante værktøjer (organiseret kommunikationsnetværk) til modtagerne.
7. Jobformidling, Regnskabssupport.
8. Support og vejledning til MNAR'er, der skal anvendes i specifikke statsstøttede programmer.
9. Særlige fast track-kurser med henblik på introduktion til terminologien i den respektive sektor.

632 personer har nydt godt af "Arbejdsruter". Derudover nød 685 personer godt af workshopperne, og 420 blev støttet og eskorteret til forskellige offentlige tjenester.



Erasmus+

3. References:

<https://www.accmr.gr/el/%CE%BC%CE%AD%CE%BB%CE%BF%CF%82/team/495.html>

## GUIDELINE 7 FOR OFFENTLIGE INSTITUTIONER (SUCCESSHISTORIER)



Erasmus+



SERVICIO ESPAÑOL PARA LA INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN



# 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-KA204-060510



Employment 4 Inclusion

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





## IO.3 – Succeshistorier (modul 7)

Indsamling af vellykkede historier om synergier mellem civilsamfundet, offentlige organer og virksomheder med henblik på social og arbejdskraft inddragelse af MNAR

### ZONE 3 – Succeshistorier om synergier Offentlige – Virksomheder

**EMNE:** Succeshistorier om synergier Offentlige - Virksomheder

### BESKRIVELSE AF MODULET

#### MÅL OG LÆRINGSMÅL

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

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

I dette modul finder du følgende sæt aktiviteter og kurser:

Partner	Name of guidelines	Type of activity
SSF	<b>AVANZANDO project</b> (at styrke aktiv social inklusion og personlig autonomi for mennesker i sårbare situationer i Alcorcón kommune og andre kommuner i south metropolitan crown of Madrid-regionen).	Der blev gennemført individuelle interviews, gruppeuddannelser, arbejds efterforskningsaktioner og psykosocial støtte under hele processen.
AND	<b>Novo Nordisks mentor- og praktikprogram</b> (for at give flygtninge mulighed for at komme i praktik i Novo Nordisk, få en masse praktiske færdigheder inden for et bestemt område.)	Program, der opfordrer ledere til at tilmelde deres afdelinger eller teams til Novo Nordisk Flygtningepraktik, for flygtninge for at hjælpe dem med at afklare deres færdigheder og få dem tættere på det danske arbejdsmarked (i 13 uger).
FOCO	<b>Gør systemet mere end blot indbydende</b> (et inklusionsprogram for mennesker under sårbarhedsforhold udført flere ngo'er, sociale kooperativer, offentlige enheder, virksomheder og frivillige foreninger)	Program og mulighed for at give en ny dimension, lavet af rummelighed, til virksomheder, familier, foreninger, offentlige organer
ITG	<b>"Flygtningemad-festivalen"</b> (et privat/offentligt initiativ)	Et borgerinitiativ, der har til Formål at værdsætte talent og lette flygtningelederens faglige integration ved at gøre det på en restaurant..
Praksis	<b>Business Coaching Center for mennesker med social sårbarhed</b>	Et forretningsudviklingscenter, der tilbyder sine tjenester gratis og fokuserer på mennesker med social sårbarhed

**Partner: SSF**

## 1. Titel (dansk)

AVANZANDO project

## 2. Formål:

AVANZANDO projektet har til Formål at styrke aktiv social inklusion og personlig autonomi for mennesker i sårbare situationer i Alcorcón kommune og andre kommuner i South Metropolitan Crown of Madrid Region. Med henblik herpå blev der udviklet en række uddannelsesaktioner for at forbedre deres beskæftigelsesegnethed og jobindsættelse. Brugere/klienterne fik også psykosocial støtte under inklusionsprocessen.

## 1. Aktivitet:

Samarbejdet mellem sociale enheder og den offentlige forvaltning giver store fordele i arbejdsorienteringsprocesserne for MNAR. Et eksempel er tilfældet med Abdelkarim, en 51-årig marokkansk mand, der efter 12 år i Spanien var i stand til at regulere sin beskæftigelsessituation takket være et af de beskæftigelsesvejledningsprojekter, som Solidaridad Sin Fronteras (SSF) tilbød i samarbejde med byrådet i Alcorcón (Madrid, Spanien). Takket være koordineringen mellem SSF's beskæftigelsesteknikere og socialrådgivere fra byrådet i Alcorcón var det muligt at nå Abdelkarims arbejds mål og udvikle en individualiseret indsættelsesrejse og finde et job som maler i en virksomhed i det sydlige område af Madrid-regionen.

## 2. Metode:

For at opfylde målet om social og arbejdsrettet inklusion, var SSF i tæt koordinering med Alcorcón byråd. Der blev gennemført individuelle interviews, gruppeuddannelser, arbejdspladsinitativer og psykosocial støtte under hele processen.

## 3. References:

<http://www.ssf.org.es/es/node/288>



## Partner: AND

### 1. Titel (dansk)

Novo Nordisks Mentor- og praktikprogram (i samarbejde med Foreningen Ny Dansker)

### 1. Formål:

Formålet med Novo Nordisk' Mentor- og Praktikprogram er at give flygtninge mulighed for at komme i praktik i Novo Nordisk, få en masse praktiske kompetencer inden for et bestemt område.

Formålet med uddannelsen er ikke at ansætte praktikanterne efter de 13 uger, men at hjælpe dem med at afklare deres kompetencer og få dem tættere på det danske arbejdsmarked.

### 2. Aktivitet:

Rania er en syrisk flygtningekvinde, der kom til Danmark i 2014. Hun er bachelor i engelsk litteratur og har tidligere, inden hun kom til Danmark, arbejdet som projektkoordinator. Hun kom ind på Novo Nordisks Mentor-program i et halvt år. For hende var det en positiv og lærerig oplevelse. Hun forklarer, at hendes mentors ekspertise og personlige engagement betød, at hun fik vigtig feedback i forhold til kommunikation og menneskelige relationer, men også i forhold til, hvad der skal til for at udvikle sig fagligt i en organisation. Hun lærte at fokusere på sine mål, og hvilke specifikke kompetencer der skulle til for at nå det. Samtidig fik hun et indblik i dansk arbejdskultur og de uskrevne regler, der kan være afgørende for succes. Da det halve år var gået, var Rania heldig at få en praktikplads hos Novo Nordisk, hvilket for hende var en drøm, der gik i opfyldelse. Her arbejdede hun i afdelingen kaldet Studiprogrammer, Global Medical Affairs, og hun følte, at hun blev betragtet som en del af holdet. Hun fik meningsfulde opgaver, og hun lærte hele tiden noget og udviklede sig professionelt. Praktikken gav hende nogle af de kompetencer, hun manglede, og alle, hun mødte under hendes praktik, hjalp hende med at opbygge selvtillid og erfaring. Da Rantias praktik sluttede, startede hun på en længere barselsorlov som klinisk forsøgsadministrator hos Novo Nordisk.

### 2. Metode:

Novo Nordisk og Foreningen Nydansker har indgået et samarbejde om at støtte 15 flygtninge med akademisk baggrund, der har en karriere i Danmark. Novo Nordisk har opfordret deres ledere til at tilmelde deres afdelinger eller teams til Novo Nordisk Refugee Internship Programme, som involverer både afdelingslederen og flere af medarbejderne. De involverede ledere og medarbejdere gennemgår alle et fire timer langt træningsprogram designet og gennemført af Foreningen Nydansker, som skal forberede dem til de 13 ugers praktik, hvor de vil hjælpe og støtte flygtningene, træne deres sprogfærdigheder og afdække deres faglige kompetencer og styrker. Praktikken varer i 13 uger, tre dage om ugen. Formålet med uddannelsen er ikke at ansætte praktikanterne efter de 13 uger, men at hjælpe dem med at afklare deres kompetencer og få dem tættere på det danske arbejdsmarked.

### 3. Referencer:

<https://www.foreningen-nydansker.dk/nyheder/det-var-en-drom-der-gik-i-opfyldelse>

**Partner: FOCO**

## 1. Titel (dansk)

Gør systemet mere end blot indbydende

## 2. Formål:

Gør systemet mere end blot indbydende er et inklusionsprogram for mennesker under sårbarhedsforhold udført flere ngo'er, sociale kooperativer, offentlige enheder, virksomheder og frivillige foreninger. Formålet er at skabe veje til socioøkonomisk integration for unge og voksne, mindreårige og voksne, udlændinge (og italienere) gennem oprettelse af et frivilligt netværk mellem realiteter, der allerede opererer i områderne. Det nationale netværk består af familier, virksomheder, foreninger, institutioner og mennesker, der udvikler en samarbejds- og partcipatorisk metode kan realisere den reelle inddragelse af de svageste i vores samfund. Programmet har modtaget forskellige midler og udvidet til det niveau, nationale.

## 1. Aktivitet:

At gøre systemet ud over det indbydende er en mulighed for at give en ny dimension, der er lavet af rummelighed, til virksomheder, familier, foreninger, offentlige organer.

- Virksomheder deltager i programmet på forskellige måder; de aktiverer praktikophold, lærlingeuddannelser og erhvervsuddannelser, som kan hjælpe de unge modtagere i deres jobformidling og støttes i veje til mangfoldighedsstyring og ansvar for personalet
- Familierne støtter og letter integrationen af modtagerne, ledsagende, imødekomende, deling. De tilbyder et sikkert familiemiljø, som de kan stole på og opleve varmen fra menneskelige relationer ved at byde modtagerne velkommen i korte eller lange perioder.
- Civilsamfundets sammenslutninger og organer giver færdigheder og erfaring, afhængigt af den sektor, hvor de opererer.
- Offentlige organer, såsom kommuner, skoler, voksenuddannelsescentre, sociale tjenester, støtter programmets forskellige aktiviteter: fra identifikation af sårbare mennesker til levering af tjenesteydelser og tilskud.

## 2. Metode:

Programmet har til Formål at udvikle en deltagelsesorienteret og samarbejdsbaseret metode, der fremmer hovedpersonen i de lokalsamfund, hvor migranter bor, hvilket øger potentialet for hver enkelt aktør. Familier har potentiale til at lytte, imødekomme, unik social inklusion for at forbedre modtagernes relationelle færdigheder. Virksomhederne har kapacitet til at overføre teknisk viden og økonomisk integration, som ingen anden aktør kan have i lige høj grad, og som vil give modtagerne økonomisk autonomi. Med denne tilgang har vi til hensigt at fremme tværfaglige og multi-level former for foranstaltninger, der skaber "interkulturel" værdi, at tilbyde en model for kulturel mangfoldighed forvaltning åben for fremtiden, baseret på værdighed hver person og på tanken om en fælles menneskelighed, og at styrke hovedpersonen i migranterne i retning af fuld autonomi og fuld socioøkonomisk integration.

## 3. Referencer:

<https://www.faresistemaoltrelaccoglienza.it/>

Partner: ITG

1. Titel (dansk)

Flygtningemad-festivalen"

1. Formål:

1. EN ÅREFESTIVAL: Hvert år i juni, hvor der skabes partnerskaber mellem flygtningekokke og lokale restauratører, i 15 byer rundt om i verden.
2. EN RESTAURANT TREMPLIN med "La Résidence" er en springbræt restaurant dedikeret til flygtninge kokke i hjertet af Paris, åben for alle fra onsdag til søndag.
3. ET KØKKEN UDDANNELSE: SESAME programmet uddanner flygtninge i erhvervet som køkken kontorist.

4. Aktivitet:

"NÅR RESTAURANTER OVERLADER DERES KØKKENER TIL FLYGTNINGEKOKKE, TIDSPUNKTET FOR EN GOURMET- OG SOLIDARITETSFESTIVAL."

Den årlige festival er et omrejsende borgerinitiativ, der har til Formål at værdsætte talent og lette flygtningelederens faglige integration. Arrangementet finder sted samtidig i flere byer rundt om i verden, omkring juni 20, World Refugee Day. Til dato er der arrangeret fire udgaver i 2016, 2017, 2018 og 2019.



5. Metode:

Metoden er baseret på tillid og initiativ. En dag om året overlader restauratører deres køkkener til MNAR for at lave nye og nye menuer med de sædvanlige teams og kunder for at fremme situationen og berigelsen af gensidig erfaring.

6. Referencer:

<http://www.refugeefoodfestival.com/>



Erasmus+

sepie

SERVICIO ESPAÑOL PARA LA  
INTERNACIONALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN

<http://www.leparisien.fr/societe/immigration-ces-refugies-aux-parcours-remarquables-24-05-2019-8078577.php>

**Partner: Praksis**

## 1. Titel (dansk)

Business Coaching Center for socialt sårbarhed

## 1. Formål:

Formålet med programmet (PRAKSIS BCC) er at støtte mennesker med social sårbarhed, der står over for økonomisk og social udstødelse, for at skabe en bedre fremtid for sig selv og deres familier gennem iværksætteri. Modtagerne af projektet kan være både græske statsborgere og MNAR' er, hvis juridiske dokumenter er i kraft. PRAKSIS BCC koncentrerer sig om mennesker med levedygtige forretningsidéer, der har brug for kompetenceudvikling og støtte til at gøre deres idé til en levedygtig forretning. Programmet startede i 2014 under den græske finanskrisen og har allerede ført til oprettelse af 157 små virksomheder og 359 nye arbejdspladser. Siden 2016 er det blevet finansieret af Citi Foundation.

## 1. Aktivitet:

PRAKSIS BCC er et forretningsudviklingscenter, der tilbyder sine tjenester gratis og fokuserer på mennesker med social sårbarhed. Det er baseret på en innovativ, holistisk tilgang, der tilbyder håbefulde iværksættere den støtte, viden og færdigheder, de har brug for for at gøre deres forretningsdrømme til virkelighed.

Metoden til programmet er unik og bredt anerkendt (tre priser på Education Business Awards) af følgende grunde:

1. Det er en holistisk, da den fokuserer på udviklingen af forretningsidéen, men også på udviklingen af iværksætteren selv.
2. Det henvender sig til de enkelte projekters individuelle behov og mål efter en personlig tilgang.
3. Det lægger vægt på personlig coaching og beskæftiger sig med eventuelle begrænsende fordomme, der kunne have været skabt af arbejdsløshed eller sociale sårbarheder.
4. Den er åben for alle forretningsidéer, af alle sektorer, uden en forudsætning for innovation.
5. Det tilbyder netværk og mentorordninger og det værdifulde samspil med fremtrædende og succesfulde græske iværksættere gennem månedlige møder og diskussioner. Gruppen af BCC-ambassadører omfatter forretningsmænd, der deltager i PRAKSIS BCC, holder møder og diskussioner med unge iværksættere, deler deres viden og især deres værdifulde erfaringer.

Bortset fra ovenstående afholder PRAKSIS BCC hvert år en iværksætterkonkurrence. Denne konkurrence giver modtagerne mulighed for at kræve en pengepræmie, men også at fremme deres forretningsidé og teste sig selv under vanskelige pitching betingelser.

## 2. Metode:

Programmet opererer i cyklusser. Hver cyklus varer 4 måneder og omfatter 30 forretningsforetagender. PRAKSIS BCC bruger tre hovedværktøjer parallelt i løbet af hver cyklus:

1. Personlig forretningsrådgivning, til udvikling af forretningsidéen. Anerkendte og fremtrædende virksomhedskonsulenter tilbyder deres viden og vejledning til håbefulde



- iværksættere gennem personlige sessioner. Det udførte arbejde er individualiseret og opfylder behovene i hvert forretningsprojekt.
2. Personlig business coaching, hvor vi koncentrerer os om iværksætteren selv. Akkrediterede trænere, der deltager i programmet, hjælpe iværksætteren til at finde en alternativ måde at styre udfordringer, til at arbejde på at målrette spørgsmål, at opdage hans styrker og svagheder, men også at udvikle de sociale / personlige færdigheder (bløde færdigheder), der kræves for virksomhedens succes. I tilfælde af gruppeprojekter er effekten af coaching yderst nyttig med hensyn til rollefordeling og teamdynamik.
  3. Gruppetræningssessioner for udvikling af viden om iværksætteri. Inden for hver cyklus gennemføres der mindst 6 uafhængige gruppeseminarer med det Formål at uddanne nye iværksættere på områder, der anses for vigtige for en lille virksomheds overlevelse. Talerne af seminarerne er anerkendte markedsaktører fra fremtrædende organisationer som Deloitte, Citi Greece, Oriflame, HAEC, KEMEL, der deltager frivilligt i PRAKSIS BCC.

## 2. Referencer:

<https://praksisbcc.gr/>

<https://www.capital.gr/market-news/3268960/anakoinothike-o-nikitis-ton-praksis-bcc-business-awards>

<https://www.epixeiro.gr/article/142314>

<https://www.skywalker.gr/elGR/nea/eidisi/BlogPost/%CE%88%CF%87%CE%B5%CE%B9%CF%82-%CE%BC%CE%B9%CE%B1-%CE%B5%CF%80%CE%B9%CF%87%CE%B5%CE%B9%CF%81%CE%B7%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CE%B9%CE%B4%CE%AD%CE%B1-%CE%88%CF%87%CE%B5%CE%B9%CF%82-%CF%84%CE%B7-%CF%83%CF%84%CE%AE%CF%81%CE%B9%CE%BE%CE%B7-%CF%80%CE%BF%CF%85-%CF%87%CF%81%CE%B5%CE%B9%CE%AC%CE%B6%CE%B5%CF%83%CE%B1%CE%B9-%CF%83%CF%84%CE%BF-Praksis-BCC>


<https://www.eduguide.gr/nea/business-coaching-center-dwrean-programma-anapty3hs-epixeirhmati/>

<https://emea.gr/epicheiriseis/608167/to-praksis-bcc-stirizei-tis-nees-epicheirimatikes-ideas/>

<https://www.naftemporiki.gr/story/1449503/praksis-bcc-empeiries-pou-empneoun>

[https://www.huffingtonpost.gr/entry/h-epicheirematike-idea-poe-anadeichtheke-niketria-ton-praksis-bcc-business-awards\\_gr\\_5a69e352e4b0e5630076b0cf](https://www.huffingtonpost.gr/entry/h-epicheirematike-idea-poe-anadeichtheke-niketria-ton-praksis-bcc-business-awards_gr_5a69e352e4b0e5630076b0cf)

## GUIDELINE: KONKLUSION



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-KA204-063510

SSF FORBIDDEN FUTURES FO.CO. ITC

www.employment4inclusion.com

**E4**  
Employment  
4 Inclusion

## Udfordringer og erfaringer:

Denne retningslinje påpeges, at der er flere udfordringer med at gennemføre og udforme foranstaltninger, f.eks., hvordan man:

1. Nå ud til målgrupper.
2. Sikring af kønsbalance.
3. Samarbejde mellem forskellige aktører.
4. Virkningen af de seneste ændringer i lovgivning, politik og bureaukratiske procedurer.
5. Sundhedsspørgsmål.
6. Uddannelsesspørgsmål.
7. Praktiske og logistiske udfordringer i forbindelse med gennemførelsesforanstaltninger.

**Afslutningsvis er vi klar over, at der bliver gjort en særlig indsats for at forbedre de lokale processer. Husk følgende principper, når du vil oprette lokale partnerskab.**

1. Nogle integrationsforanstaltninger fungerer godt, når de er obligatoriske.
2. Brug af flytningerollemodeller kan bidrage til at fremme deltagelse.
3. Målgrupperne skal gøres opmærksomme på de foranstaltninger, der er til rådighed.
4. Sikring af kønsbalance.
5. Indførelse af ledsagende aktiviteter kan bidrage til at øge kvinders deltagelse.
6. Kvinders tilstedeværelse i kulturelle orienteringskurser bidrager til at fremme ligestilling.
7. Et tæt samarbejde mellem forskellige aktører støtter integrationen.
8. Offentlige tjenester kan påtage sig forskellige roller, der påvirker samarbejdet med tjenesteudbydere.
9. Virkningen af de seneste ændringer i lovgivning, politik og bureaukratiske procedurer.
10. Budgetnedskæringer kan påvirke den fremtidige gennemførelse af foranstaltningerne.
11. Bureaukratiske procedurer forsinker gennemførelsen.
12. Politikker, der er indført i medlemsstaterne, kan påvirke gennemførelsen.
13. Sundhedsspørgsmål.
14. Der er behov for psykologisk overvågning og støtte til målgrupper.

## Nyttige tips:

EMNER	TIPS TIL POLITIKERE OG OFFENTLIGE INSTANSER
<p><b>Politiske budskaber, Nye tendenser og fremtidsudsigter.</b></p>	<p>Offentlige myndigheder og tjenester bør i samarbejde med andre aktører i medlemsstaterne aktivt lære af de gennemførte foranstaltninger i deres specifikke nationale sammenhænge for at sikre, at beredskabet og en effektiv reaktion igen vil strømme i fremtiden. Der bør tilskyndes til replikabilitet og overførsel af succesfaktorer: koordineringsaktioner (f.eks. samarbejde mellem forskellige netværk) på EU-plan kan spille en ledende rolle i denne forbindelse.</p> <p>Da de fleste personer, der får asyl i EU, er unge og mænd (ca. 65 % af de personer, der nyder international beskyttelse, er mænd, og i aldersgruppen 18-35 år) forventes</p>



	<p>det, at familiesammenføringen vil stige i de kommende to til tre år, efterhånden som disse personer får følgeskab af deres ægtefæller og andre familiemedlemmer.</p> <p>Som forberedelse til denne forventede tendens bør de offentlige myndigheder og de offentlige tjenester udarbejde særlige integrationsforanstaltninger for de forventede tilflyttere. Disse foranstaltninger vil sandsynligvis falde ind under andre indvandringskanaler (dvs. lovlig migration snarere end asyl), hvilket kan begrænse nyankomnes ret til særlige integrationsforanstaltninger, der specifikt er rettet mod flygtninge. Det er mest sandsynligt, at kvinder udgør en stor del af denne gruppe, og det forventes derfor, at det vil være et vigtigt område i de kommende år at være opmærksom på kønsspecifikke integrationsbehov. Det kan også være nødt til at udtænke specifikke foranstaltninger til at genforene børn.</p>
<b>Forudsætninger for vellykket social integration</b>	<p>Ved at tilbyde muligheder for deltagelse i samfundsaktiviteter såsom sport og andre fritidsaktiviteter kan integration fremmes som en nem måde at gøre nyankomne fortrolige med deres nye samfund.</p> <p>Udformningen og gennemførelsen af integrationsforanstaltninger bør gennemføres i samarbejde med forskellige aktører, da dette vil forbedre gennemførligheden og anvendelsen af initiativer.</p>
<b>Udformning og gennemførelse af integrationsforanstaltninger med "slutbrugeren" for øje</b>	<p>Det er vigtigt, at de offentlige tjenester husker på omfanget af indbyrdes afhængighed mellem forskellige integrationsdimensioner, når de justerer eksisterende foranstaltninger eller udvikler nye.</p> <p>Udformningen af integrationsforanstaltninger bør tage hensyn til slutbrugernes særlige kulturelle karakteristika.</p> <p>Offentlige tjenester bør inddrage flygtningene tættere i udformningen og gennemførelsen af integrationsforanstaltninger, så deres perspektiver og erfaringer kan blive integreret i foranstaltningerne. Det er også gavnligt at anvende rollemodeller eller "eksperter af erfaring", da de kan forudse hindringer, der ikke er tydelige for offentlige myndigheder eller tjenesteydere, der er involveret i udformningen af integrationsforanstaltninger.</p> <p>Uddannelsesforanstaltningerne bør også tage højde for personer, der er analfabeter, eller som ikke har været under uddannelse, da disse personer udgør en relativt stor del af de nyankomne.</p> <p>I de tilfælde, hvor der er behov for opsøgende arbejde, bør dette mere systematisk indarbejdes i udformningen af integrationsforanstaltningen. Opsøgende arbejde bør ideelt set drives af offentlige tjenester og suppleres af tjenesteudbydere gennem f.eks. opsøgende arbejde på sociale medier eller målrettet opsøgende arbejde i modtagelsescentre.</p> <p>De politiske beslutningstagere er nødt til at modvirke den negative udvikling ved at give klare og præcise oplysninger om gennemførelsen af foranstaltninger og ved at</p>

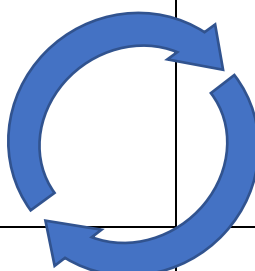


	oplyse offentligheden om behovet for at integrere flygtninge og asylansøgere i medlemsstaterne.
--	---

### Anbefalinger:

En samlet helhedsindsats. Nøglen er at fremme en informeret og koordineret tilgang.

<p><b>Netværk</b>          Udveksling af oplysninger og viden.          Uformelt forhold.          Minimal tid og tillid.          Ingen deling af ressourcer.</p>	<p><b>Koordinere</b>          Udveksling af oplysninger.          Ændre aktiviteter.          Formelt forhold.          Kræver moderat tid og tillid.          Minimal deling af ressourcer.</p>
<p><b>Samarbejdsvillige</b>          Udveksling af oplysninger.          Ændre aktiviteter.          Formelt forhold.          Deling af ressourcer for at opnå et fælles Formål.          Kræver betydelig tid og tillid.          Nogle deling af risici og belønninger.</p>	<p><b>Samarbejde</b>          Udveksling af oplysninger.          Del ressourcer.          Øge en andens evne til at nå et fælles Formål.          Formelt forhold.          Omfattende tid og tillid kræves.          Deling af risici, ansvar og belønninger.</p>



\*\*\*

## BIBLIOGRAPHY

Eurofound publications are available at [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)

Baptista, I., Benjaminsen, L., Busch-Geertsema, V., Please, N. and Striano, M. (2016), *Asylum seekers, refugees and homelessness: The humanitarian crisis and the homelessness sector in Europe*, Feantsa, Brussels.

Bräuninger, D. (2018), *Reform of the common European asylum system: A difficult undertaking*, Deutsche Bank Research, Frankfurt am Main.

Cedefop (undated), *European inventory on validation of non-formal and informal learning: 2016 update: Country reports*, web page, accessed 18 February 2019.

Central Orgaan opvang asielzoekers (undated), *Reception of asylum seekers*, web page, accessed 18 February 2019. Council of the European Union (2016), *EU–Turkey statement*, press release 144/16, Brussels, 18 March.

Council of the European Union (2018), *European Council Conclusions*, press release 789/18, Brussels, 13–14 December.

de Hoon, M. (2017), 'Dispersal and residential mobility of asylum migrants in the Netherlands', in Geurtiens, K., de Hoon, L., Kortese, K., Heller, B. and Kramer, S., *Beyond the refugee crisis: A reflection from different perspectives on the Dutch case*, Institute for Transnational and Euregional cross border cooperation and Mobility (ITEM), Maastricht.

EEAS (European External Action Service) (2016), *Joint Way Forward on migration issues between Afghanistan and the EU*, Brussels.

EFL (European Federation for Living) (2016), *Social development and refugee housing*, Amsterdam. EMN (European Migration Network) (2015a), *Country factsheet: Sweden 2015*, Brussels.

EMN (2015c), *Integration of beneficiaries of international/ humanitarian protection into the labour market: Policies and good practices: Synthesis Report for the EMN focussed study 2015*, Brussels.

EMN (2015d), *Integration of beneficiaries of international protection and holders of humanitarian residence titles into the labour market: Policies and measures in Austria*, International Organization for Migration, Geneva.

EMN (2016a), *Support measures for beneficiaries of protection: Promoting their integration into the labour market*, Working Paper No. 66, Federal Office for Migration and Refugees, Nuremberg.

EMN (2017a), *Annual report on migration and asylum 2016*, Brussels.

EMN (2017b), *EMN ad-hoc query on practical impediments of enforcement and residence for TCNs*, Brussels.

EMN and BAMF (Federal Office for Migration and Refugees) (2015), *Migration, integration, asylum: Political developments in Germany 2015*, Federal Office for Migration and Refugees, Nuremberg.

Eurofound (2016), Approaches to the labour market integration of refugees and asylum seekers, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Commission (2014), Study on mobility, migration and destitution in the European Union, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Commission (2017a), Commission calls for renewed efforts in implementing solidarity measures under the European Agenda on Migration, press release IP/17/348, Brussels, 2 March.

European Commission (2017b), Europe: Brand new tool to monitor EU actions for integration, web page, accessed 25 February 2019.

European Commission (2017c), Europe: EU Skills Profile Tool for Third-Country Nationals released, web page, accessed 26 February 2019.

European Commission (2017d), Public Employment Services (PES) initiatives around skills, competencies and qualifications of refugees and asylum seekers, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Commission (2018c), A modern budget for a Union that protects, empowers and defends: The Multiannual Financial Framework for 2021-2027, COM(2018) 321 final, Brussels.

European Commission (2019), EU Turkey Statement: Three years on, European Agenda on Migration: Factsheet, 18 March, Brussels.

European Commission and OECD (2016), How are refugees faring on the labour market in Europe? A first evaluation based on 2014 EU Labour Force Survey ad hoc module, Working Paper No. 1/2016, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Parliament (2011), 'Directive 2011/95/EU of the European Parliament and of the Council of 13 December 2011 on standards for the qualification of third-country nationals or stateless persons as beneficiaries of international protection, for a uniform status for refugees or for persons eligible for subsidiary protection, and for the content of the protection granted', Official Journal of the European Union, L337/9, 20 December.

European Parliament (2013), 'Regulation (EU) No 604/2013 of the European Parliament and of the Council of 26 June 2013 establishing the criteria and mechanisms for determining the Member State responsible for examining an application for international protection lodged in one of the Member States by a third-country national or a stateless person', Official Journal of the European Union, L180/31, 29 June.

European Parliament (2016), Resolution of 8 March 2016 on the situation of women refugees and asylum seekers in the EU, 2015/2325(INI), Official Journal of the European Union, Luxembourg.

European Parliament (2018), Integration of refugees in Austria, Germany and Sweden: Comparative analysis, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Eurostat (2019a), Asylum and first-time asylum applicants by citizenship, age and sex: Annual aggregated data (rounded), web page, accessed 18 February 2019.

Eurostat (2019b), First instance decisions on applications by citizenship, age and sex: Monthly data (rounded), web page, accessed 25 February 2019.

Eurostat (2019c), Asylum recognition rate, web page, accessed 25 February 2019.

Eurostat (2019d), Persons subject of asylum applications pending at the end of the month by citizenship, age and sex: Monthly data (rounded), web page, accessed 18 February 2019.

Eurostat (2019e), Immigration by age group, sex and country of birth, web page, accessed 18 February 2019. Eurostat (2019f), Unemployment rates by sex, age and country of birth (%), web page, accessed 18 February 2019.

Housing Europe (undated), A state of housing map of Europe: Find all you need to know about housing in the 28 EU Member States, web page, accessed 17 February 2019.

IAB-BAMF-SOEP (2018), Refugee Survey 2016: Study design, field results and analyses of school and vocational qualifications, language knowledge and cognitive potential, Research report 30, Federal Office for Migration and Refugees, Nuremberg.

IRC (International Rescue Committee) (2018), Forging a common path: A European approach to integration of refugees and asylum-seekers, New York.

MIPEX (Migrant Integration Policy Index) (2015), How countries are promoting integration of immigrants, web page, accessed 18 February 2019.

OECD (2016), Making integration work: Refugees and others in need of protection, OECD Publishing, Paris.

Penninx, R. (2003), Integration: The role of communities, institutions and the state, web page, accessed 18 February 2019.

Pfeffer, T. (2017), Peer review on 'Integration of refugees into the labour market', European Commission, Brussels.

PICUM (Platform for International Cooperation for Undocumented Migrants) (2017), EU Health Policy Platform: Thematic network on migration and health: Framing Document, Brussels.

Robila, M. (2018), 'Refugees and social integration in Europe', United Nations Department of Economic and Social Affairs (UNDESA), Division for Social Policy and Development, United Nations Expert Group Meeting, 15–16 May, New York.

Sansonetti, S. (2016), Female refugees and asylum seekers: The issue of integration, European Parliament, Brussels.

Scholten, P., Baggerman, F., Dellouche, L., Kampen, V., Wolf, J. and Ypma, R. (2017), Policy innovation in refugee integration? A comparative analysis of innovation policy strategies toward refugee integration in Europe, Erasmus University, Rotterdam.

State Services Authority, Victorian app

## EMPLOYMENT FOR INCLUSION PARTNERS

Partners	Contacts	
Solidaridad Fronteras	sin	Contact: 
AND	Contact:	 FORENINGEN NYDANSKER ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE MANGFOLDIGHEDSPARTNER
FOCO	Contact:	
ITG CONSEIL	Contact : Patrick LEVI-WAITZ <a href="mailto:Contact.itg.europe@gmail.com">Contact.itg.europe@gmail.com</a> <a href="http://www.itg.fr">www.itg.fr</a>	 Le Portage Salarial
PRAXIS	Contact:	

*This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*