



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



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 indsats 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:

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



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



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.

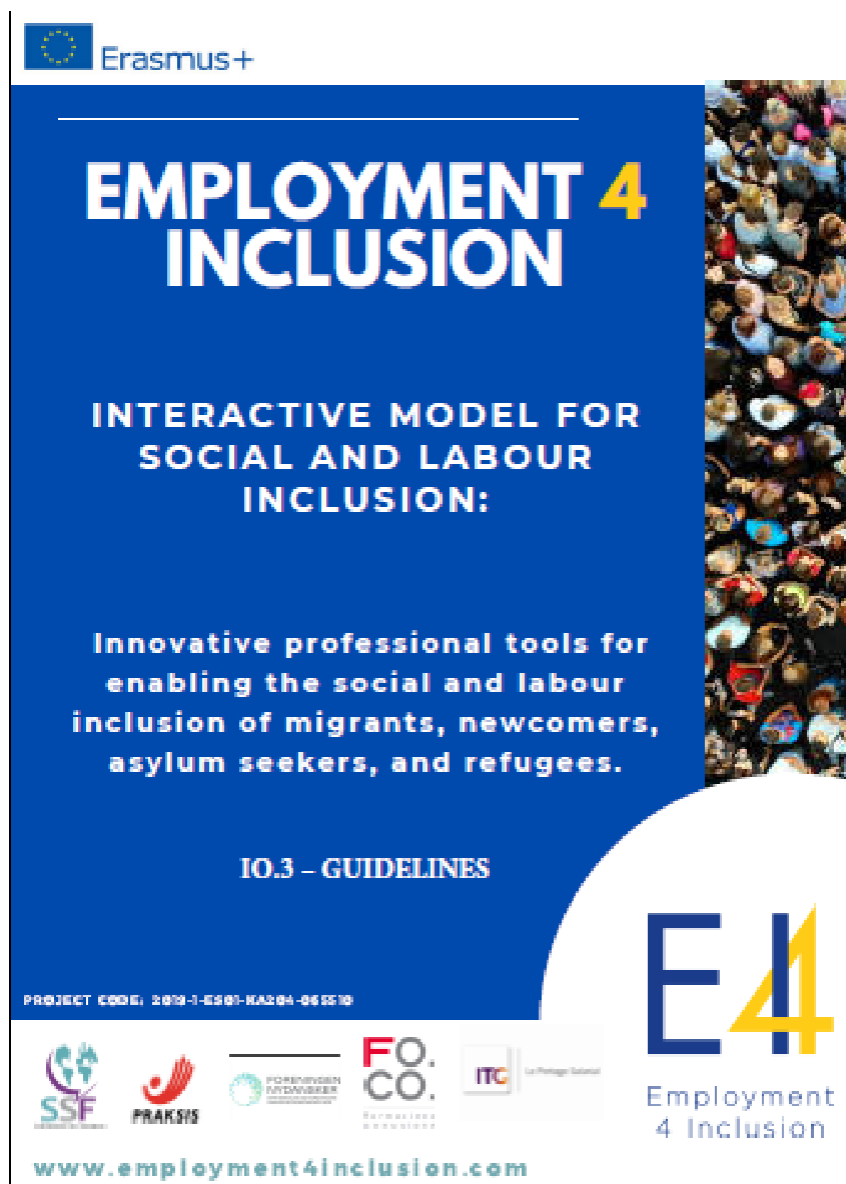
1. Forståelse af udfordringerne ved inklusion set ud fra brugere, fagfolk og institutioner gennem skrifter og de lovgivningsmæssige rammer i Europa.
2. Identifier brugernes logik, behov og forventninger.
3. Identificere ressourcer og barrierer for at komme ind i denne proces og identificere de nødvendige 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

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 præfektoret	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 Nydansker

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.



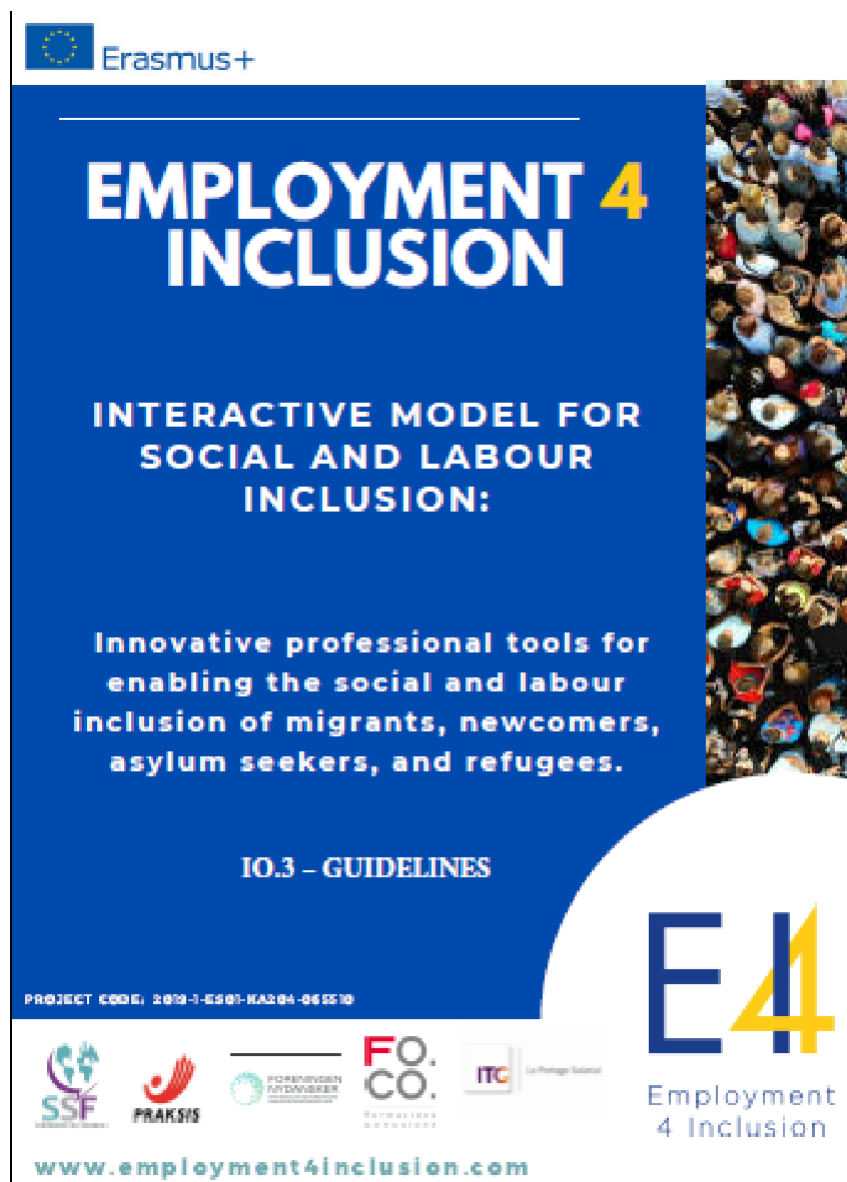
6. Metode:

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 FÖ. 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 behørigt 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>

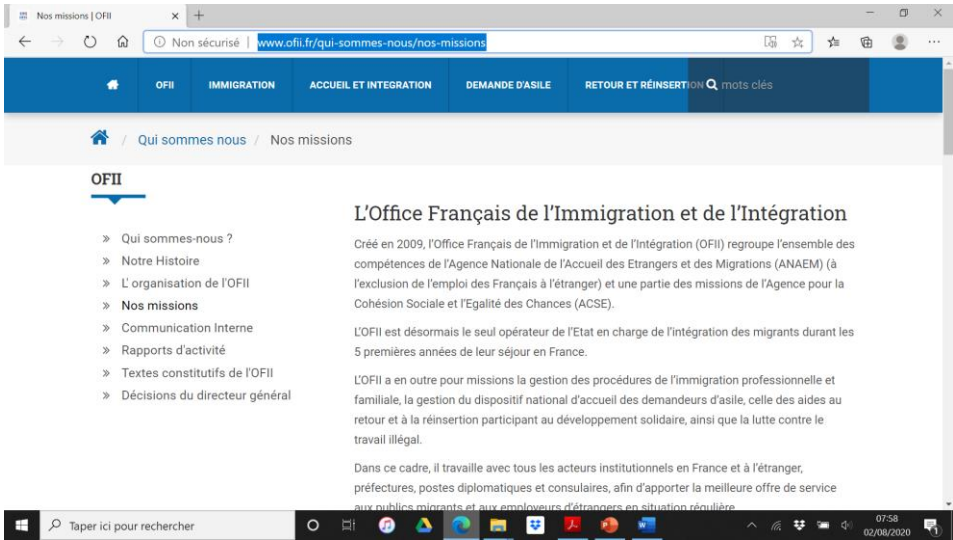
7. Metode:

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

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-prosfyges-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).

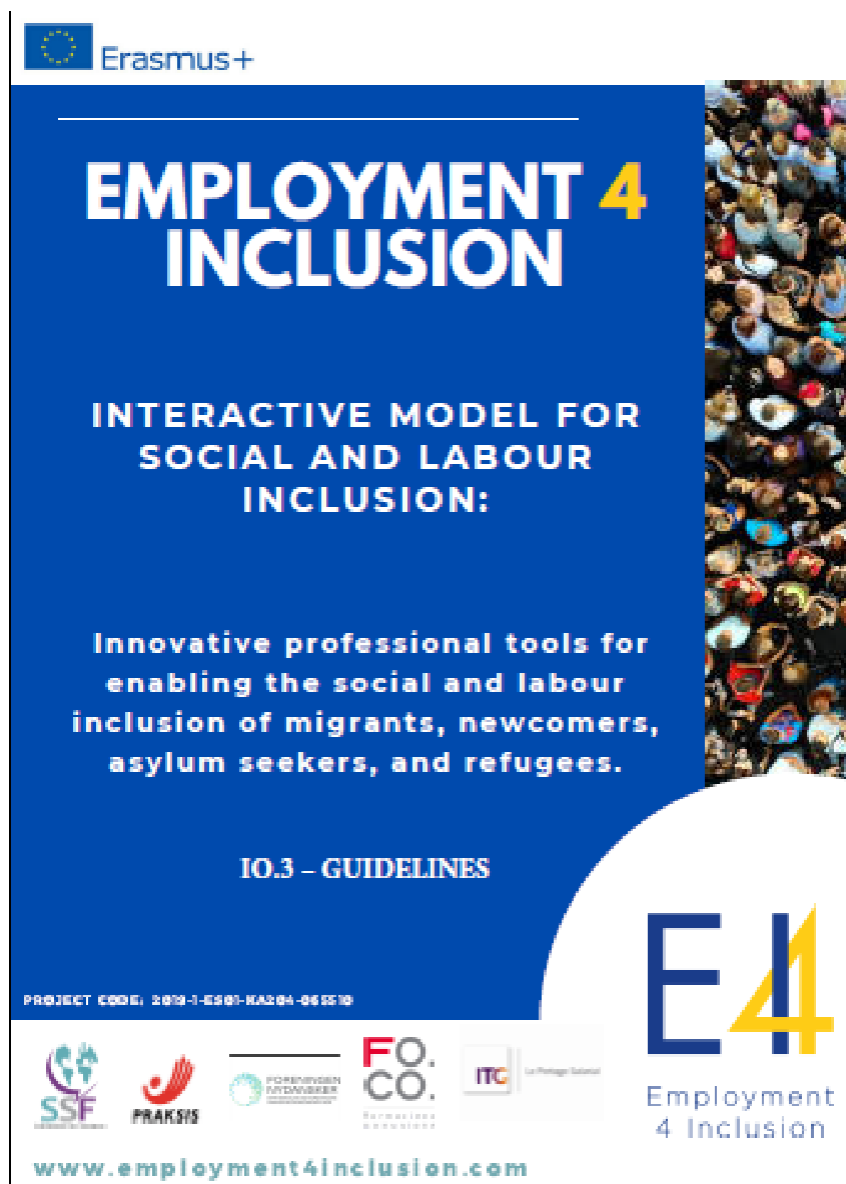
Τα συνολικά 10 εβδομάδων αποτελούνται από δέκα (10) Διδακτικές Ενότητες και τα θέματα που παρουσιάζονται σε αυτές συνοψίζονται στα εξής:

1: Εισαγωγή στα Βασικά στοιχεία της

Online **Απόρρητο**

3:23 μμ 9/11/2020

GUIDELINE 3 FOR OFFENTLIGE INSTITUTIONER



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 FÖ.CO. ITC

www.employment4inclusion.com

E4
Employment
4 Inclusion

IO.3 – Retningslinje 3 for offentlige institutioner -

Synergier mellem civilsamfundet eller organisationer og offentlige Instanser

Forebyggelse af systemer om adskillelse og forskelsbehandling af MNAR; samfundsbevidsthed; lokale og regionale planer for forbedring af den sociale integration.

ZONE 1 - Retningslinje for offentlige institutioner

EMNE : Retningslinje for offentlige institutioner

BESKRIVELSE AF MODULET

MÅL OG LÆRINGSMÅL

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

Modul 3 (sidste af 3 moduler i zone 1 for offentlig institution) omhandler **synergier mellem civilsamfundsorganisationer og offentlige Instanser**.

Indholdet af dette modul 3 er: forebyggelse af **systemer om adskillelse og forskelsbehandling af MNAR, samfundsbevidsthed, lokale og regionale planer for forbedring af social integration**.

I dette modul finder du følgende sæt aktiviteter og kurser:

Partner	Name of guidelines	Type of activity
SSF	STOP Rumours	methodology used to combat rumours is through "Anti-Rumour Agents", encouraging networking between private and public entities
AND	Bydels Mødre (Neighbourhood Mothers)	Initiative aiming at reaching out to isolated and vulnerable women (mainly women with ethnic minority backgrounds) in the local community. The aim is to create a networking
AND	Baba – fordi far er vigtig (Baba – because dad is important)	Initiative to establish local communities of volunteering fathers who collectively discuss and reflect on important dilemmas related to fatherhood and how they can become the best possible fathers for the benefit of their children
FOCO	Silver: INNOVATIVE SOLUTIONS FOR VULNERABILITY AND SOCIAL RE-INTEGRATION	Various activities/actions.



ITG	Tests and administrations /plaintiff role-playing games to raise awareness"	Tests and debriefing raising to awareness on discriminations. (NGO SOS Racisme in partnership with French public administrations)
Praxis	« Athens Coordination Centre for Migrant and Refugee issues (ACCMR) »	Activities connecting its members with municipal services and municipal bodies, disseminating information to promote cooperation and to encourage balance in public discourse, and promoting institutional changes at local and national level.

Partner: SSF

1. Titel (dansk)

STOP Rygter

2. Formål:

Formålet med projektet "STOP Rygter" er at fremme en aktiv borgerskab uddannet og informeret til at bekæmpe rygter.

3. Aktivitet:

STOP Rygter er et initiativ, der forvaltes af Andalusi Acoge Federation, og er finansieret af Ministeriet for Beskæftigelse og Socialt ansvar, og af Asyl, Migration, og Integrationsfonden. Gennem samarbejde mellem offentlige og private enheder har STOP rygter til Formål at bekæmpe negative og usikre rygter, der hindrer sameksistens i mangfoldighed i vores nærmeste miljøer.

4. Metode:

Den metode, der anvendes til at bekæmpe rygter, er gennem "Anti-Rumour Agents", der tilskynder til netværksamarbejde mellem private og offentlige enheder. Anti-rygteagenterne er nøglepersoner til at gennemføre projektet og bekæmpe rygter: Det er et tal, der har til Formål at indtage en aktiv holdning til at udarbejde rygter i tre forskellige dimensioner:

1. Bevidstgørelse gennem interpersonel dialog.
2. Bevidstgørelse i deres eget miljø.
3. Og gennem netværk.

4. Referencer:

<https://stoprumores.com/>



Partner: AND

1. Titel (dansk)

Bydels Mødre (Neighbourhood Mothers)

2. Formål:

Naboskabsmødre er et initiativ, der er oprettet af *fonden for socialt ansvar* med det Formål at nå ud til isolerede og sårbare kvinder (primært kvinder med etnisk minoritetsbaggrund) i lokalsamfundet. Målet er at skabe et netværk for disse kvinder, hvor de kan dele deres erfaringer og hjælpe dem med at forstå det samfund, de lever i, og være opmærksomme på de muligheder, de har i det danske samfund.

3. Aktivitet:

Strategien for at gøre dette er at etablere lokalsamfund af frivillige mødre, der kollektivt diskuterer og reflekterer over vigtige dilemmaer i forbindelse med moderskabet og de muligheder, de har i Danmark.

Målet er at give kvinderne styrke, så de kan hjælpe sig selv, deres børn og deres familie. Desuden er målet at skabe lokale netværk af frivillige kvinder med etnisk minoritetsbaggrund, som rækker ud til sårbare kvinder i deres lokalområde.

4. Metode:

Initiativet henvender sig til isolerede kvinder, der mangler information om det samfund, de lever i, og som har udfordringer med det danske sprog. Desuden oplever mange af disse kvinder en mistillid til og fra kommunen.

Kvinderne tilbydes en uddannelsespakke, hvor de diskuterer og lærer om emner som udvikling og opdragelse af børn, hjælp til selvhjælp, kvinder og borgerrettigheder, krop og seksualitet, fysisk og mental sundhed, opsøgende arbejde, demokrati og ytringsfrihed. Gennem disse kurser lærer mødrene, hvordan man støtter og hjælper andre kvinder. Nabomødre bruger hovedsageligt tre metoder:

Samtaler: Nabomødrene mødes og taler med andre kvinder og deler deres viden for at hjælpe dem videre.

- Brobygning: Nabomødrene bygger bro mellem kvinderne og lokalsamfundene ved at dele deres viden om f.eks. kommunerne og andre lokale organisationer
- Netværk: Nabomødre støtte
- mødrene og opfordre dem til at deltage i lokale arrangementer, hvor kvinderne får mulighed for at møde andre kvinder.

1. Referencer:

bydelsmor.dk

Partner: AND

1. Titel (Dansk)

Baba – fordi far er vigtig (Baba – fordi far er vigtig)

2. Formål:

Baba er et initiativ, der er nedsat af *Fonden for Socialt Ansvar* på grund af en henvendelse fra *Udlændinge- og Integrationsministeriet*- der ønskede et nationalt initiativ for fædre og især for fædre med minoritetsbaggrund. Formålet med initiativet er at styrke fædrenes deltagelse i deres børns liv og at skabe et netværk for fædre til at dele oplevelsen af faderskab.

3. Aktivitet:

Baba's strategi for at gøre dette er at etablere lokalsamfund af frivillige fædre, der kollektivt diskuterer og reflektere over vigtige dilemmaer i forbindelse med faderskab, og hvordan de kan blive de bedste mulige fædre til gavn for deres børn. De deltagende fædre er hovedsageligt fædre med etnisk minoritetsbaggrund, men alle fædre kan være med. De deltagende fædre kaldes frivillige, og et andet mål er, at de rækker ud til andre fædre i deres lokalsamfund.

4. Metode:

Mere specifikt tilbydes de frivillige en uddannelsespakke, der er skræddersyet til fædrenes behov i Danmark og et fællesskab at dele erfaringer med. Desuden tilbyder initiativet en platform til at opfylde "systemet", da nogle etniske minoritetsfædre oplever en mistillid fra systemet og omvendt. Systemet henviser til institutioner som børnehaver og skoler, som er en indflydelsesrig del af børns opvækst i Danmark. Som en del af kurset inviteres specialister fra 'systemet' med det Formål at skabe en dialog. På dialogmøderne vender de det på hovedet, så fædrene får mulighed for at tale om et givent emne om børneopdragelse og vise deres viden på området, inden specialisten deler sin viden. I slutningen af mødet kan specialisten derefter tilføje til faderens diskussion med deres faglige viden. På den måde anerkender specialisten fædrene for deres viden og motivation om deres børn. Dette skaber en ligeværdig dialog og fremmer tilliden blandt fædrene og 'systemet'.

Initiativet har været overordentlig vellykket, hvilket afspejles i deres organisatoriske vækst og priser, de har modtaget. Baba har nu lokale grupper af frivillige mere end 10 steder i Danmark.

1. Referencer:

Baba.dk

Partner: FOCO

1. Titel (Dansk)

Sølv: INNOVATIVE LØSNINGER TIL SÅRBARHED OG SOCIAL REINTEGRATION

2. Formål:

Et partnerskab mellem det offentlige og det private og en innovativ og eksperimentel tilgang til at hjælpe nogle af de mest sårbare mennesker, dvs. migranter, der er ofre for psykiske traumer, fremme deres sociale reintegration på det sicilianske område. Silver er et akronym, der står for "innovative løsninger på migranternes sårbarhed og sociale reintegration. Projektaktiviteterne forvaltes af provinssundhedsmyndighederne (Azienda Sanitaria Provinciale - ASP) i Agrigento (Asp 1), Caltanissetta (Asp 2), Catania (Asp 3), Enna (Asp 4), Messina (Asp 5), Ragusa (Asp 7), Siracusa (Asp 8) og Trapani (Asp 9).

3. Aktivitet:

Der er gennemført forskellige aktiviteter/aktioner som led i denne intervention. Mellem disse:
Klinikker: Hver Asp involveret i projektet har udstyret sig med dedikerede Silver klinikker, tildeling specialiserede medarbejdere i hver af dem bistået af fagfolk fra private partnere, primært kulturelle mæglere. Alle medlemmer af klinikken, offentlige og private, udgør det tværfaglige team. Ambulante teams består af psykologer, psykiatere, socialrådgivere og kulturformidlere, der koordinerer og arbejder som et team for at opnå de bedste resultater.

Arbejdsstipendier og laboratorieaktiviteter af terapeutisk værdi.

Kurser: Kursus for medlemmer af de tværfaglige teams og operatører af DSM (Department of Mental Health) og for sygepleje og obstetrisk personale.

SilverCall - Telefon- og live support, der tilbydes af mæglere - Et meget innovativt værktøj, der stilles til rådighed af Silver Project for operatører, der dagligt interagerer med migranter. Det er den direkte opfordringsplatform for kulturformidlere.

Strategisk netværk: skabt ud fra konfrontationen, fra den indledende fase, af alle de emner, der på forskellige måder har at gøre med temaet gæstfrihed, både privat og offentlig. Netværket har været aktivt i definitionen af Pos, standard driftsprocedurer, til hvis møder repræsentanter for enheder og organisationer er blevet inviteret til en produktiv diskussion om emnet for at opnå de mest gyldige udgange muligt. Dette strategiske netværk involverer flere institutioner: fra præfekturerne, for det første til politihovedkvarteret, fra ordrer fra advokater til ordrer fra læger og videnskabelige samfund.

1. Metode:

Sammenlignet med den bistand, der allerede tilbydes i området af ASP'erne gennem det udbredte netværk af klinikker, ligger nyheden i den forskellige tilgang, der trækker på transkulturel psykologi og sociokulturel antropologi, for at uddanne specifikke figurer til identifikation, fremkomst og behandling af udlændinges psykosundhedsproblemer fra sociokulturelle sammenhænge, der ofte er helt forskellige fra vores og også forskellige fra hinanden.

Fra et operationelt synspunkt vil det mest innovative aspekt være i det tværfaglige team, som hver provins vil udstyre sig med, bestående af to psykologer, en psykiater, en socialrådgiver eller



antropolog eller sociolog og en eller to kulturelle mæglere. Nogle Asps vil også oprette mobile enheder, der vil bevæge sig i hele kompetenceområdet for at tilbyde den bedst mulige bistand på en udbredt og effektiv måde.

I slutningen af projektet har Sicilien konsolideret et støttenetværk for migranter med psykisk sygdom, men har også delt operationelle protokoller, der kan vedtages som retningslinjer af ministeriet og fungere som en god model, en regional migrantdatabase og et værktøj, der automatiseres af kulturelle mæglere til at forenkle operatørernes arbejde.

2. Referencer:

<https://www.progettosilver.it/index.php>



Partner: ITG

1. Titel (Dansk)

NGO **SOS Racisme** i samarbejde med franske offentlige Instanser)

2. Formål:

Gennem test, forebyggelse af systemer om adskillelse og forskelsbehandling af MNAR; samfundsbevidsthed; lokale og regionale planer for forbedring af den sociale integration.

3. Aktivitet:

SOS Racisme hjælper ofre for diskrimination, især gennem testhandlinger, der for nylig blev anerkendt af dommeren som bevis for forskelsbehandling af domstolene.

Det største problem i forbindelse med levering af beviser i tilfælde af forskelsbehandling, som vi hidtil har beskæftiget os med, er blevet delvist ophævet takket være retssystemets anerkendelse af brugen af test.

Disse test består i at præsentere en fiktiv kandidat, "franskfødt", med de samme færdigheder som det potentielle offer for forskelsbehandling. Hvis virksomheden indkalder "tester" kandidat og ikke den person af udenlandsk oprindelse, foreningen og offeret kan indlede en procedure. Dette vil være en lang en, med domme normalt finder sted flere år efter den kendsgerning. Ved at gøre status over disse handlinger har det været muligt for os, at fremhæve symbolske tilfælde af forskelsbehandling. Domme (Moulin Rouge"-sagerne i 2003 og "Adecco" i 2007) er alle tegn på forskelsbehandling. Må de også opfordre andre ofre til, at blive genoprettet til deres rettigheder ved at vende sig til retfærdighed.

Denne aktivitet kan gøres i gruppe, for at øge kendskabet til personalet i de offentlige Instanser.

4. Metode:

Det indbudte personale samles i grupper. Derefter finder en test sted med ankomster af kandidater, der simulerer enten en indfødt franskmand eller en migrant.

Så ser og lytter alle.

Til sidst vurderer gruppen, hvordan de to kandidater blev modtaget af administrationen:

1. Hvad var førstehåndsindtrykket/modtagelsen?
2. Hvordan gik dialogen?
3. Var der nogen forhindringer, vanskeligheder?
4. Hvad var den bedste praksis?
5. Hvad kan forbedres?



1. References:

https://fr.wikipedia.org/wiki/SOS_Racisme

<http://www.france-terre-asile.org/images/discriminations-obstacles-a-l-insertion-professionnelle-des-r%C3%A9fugi%C3%A9s-dec2007.pdf>





Partner: Praksis

1. Titel (Dansk)

« Athens Koordinerede Center for Migrant- og Flygtningespørgsmål (ACCMR) »

1. Formål:

Athens Koordinerede Center for Migrant- og Flygtningespørgsmål (ACCMR) - er et initiativ fra Athens Kommune - og fungerer som et koordineringscentrum for en frugtbar udveksling af god praksis og knowhow mellem lokale og internationale ngo'er, internationale organisationer og kommunale organer om spørgsmål, der spænder fra midlertidig indkvartering til integration af nyankomne. Hovedformålet med ACCMR er en effektiv koordinering mellem de kommunale myndigheder og interessenter, der opererer i byen, for at skabe de nødvendige betingelser for en gnidningsløs integration af migranter og flygtninge, der i øjeblikket bor i Athen, fremme social sammenhæng og håndtere nødsituationer i forbindelse med fremtidige migrationsstrømme.

2. Aktivitet:

Nøgleområder i ACCMR's indsats er at forbinde sine medlemmer med kommunale tjenester og kommunale organer, formidle information for at fremme samarbejde og fremme balance i den offentlige diskurs og fremme institutionelle ændringer på lokalt og nationalt plan. På denne måde, har ACCMR udarbejdet en strategisk handlingsplan for en gnidningsløs integration af migranter og flygtninge i Athen. Det er vigtigt, at der i samarbejde med centrale interessenter udarbejdes den første vejledning om en "beredskabs- og beredskabsmekanisme for effektiv beredskabsplanlægning i tilfælde af flygtningerelaterede nødsituationer i Athen. Derudover gav en forskning, der blev gennemført i perioden oktober 2016 – januar 2017 under AORI - et pilotprojekt vigtig indsigt i flygtninge/indvandrerbefolkningen samt om de eksisterende muligheder for integration og integration af dem. ACCMR har også påtaget sig en central rolle i Cities Network for Integration, som indtil videre består af 13 kommuner i landet.

2. Metode:

ACCMR's drift er organiseret omkring 6 arbejdsgrupper med deltagelse af både kommunale og andre aktører, der er involveret i levering af tjenesteydelser til migranter og flygtninge, der hver især fokuserer på et specifikt sæt tjenester (boliger, beskæftigelse, sundhed, uddannelse, juridisk støtte, kønsaspekter), og som alle arbejder hen imod at definere et omfattende serviceleveringssystem, der tager hensyn til de kortsigtede og langsigtede integrationsmål. Centret tæller i øjeblikket mere end 90 medlemmer, mens over 200 repræsentanter for medlemmerne er aktivt involveret i ACCMR's aktiviteter.

Den digitale platform

Accmr's digitale platform gør det muligt for sine medlemmer at kortlægge deres tjenester og aktiviteter med henblik på at medtage alle initiativer, der finder sted i det brede Athen-område i forbindelse med flygtninge og migranter. Onlineplatformen vil arbejde hen imod at informere



organisationer, der opererer i Athen og deres professionelle personale om tjenester og aktiviteter, og dermed lette deres samarbejde. Derudover gør platformen det muligt for organisationerne at forbinde med enkeltpersoner, virksomheder og andre aktører, der ønsker at støtte dem.

The ACCMR Hub

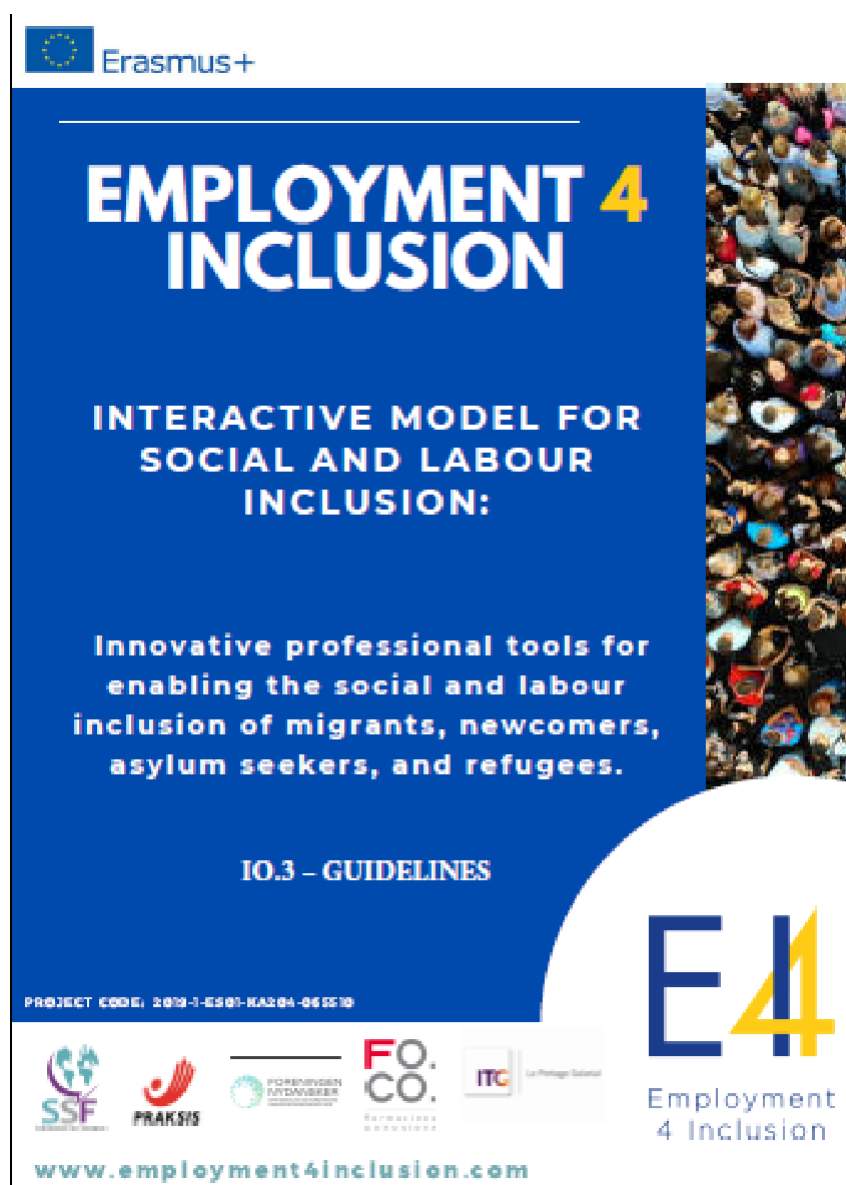
ACCMR fungerer som et mødested og et samarbejdsfællesskab med 11 computere, der er tilgængelige for interesserede grupper.

3. Referencer:

<https://www.accmr.gr/en/the-athens-coordination-center.html>

The screenshot shows a web browser displaying the ACCMR website. The page features a header with a logo for the Athens Coordination Center for Migrant & Refugee Issues, a map of Athens with highlighted areas, and the text "COORDINATION IN SUPPORT OF INTEGRATION". Below the map, there is a section titled "About the ACCMR" which describes the center's role since 2015 in addressing migrant and refugee arrivals. It states that the center functions as a coordination hub for exchanging practices and knowledge between local and international organizations. The main goal is efficient coordination between municipal authorities and stakeholders to promote social coherence and deal with emergency situations. A note mentions the center was established in June 2017 with the Stavros Niarchos Foundation as the founding donor. The bottom section, "What we want to achieve", lists key areas of action: connecting members with municipal services, disseminating information to promote cooperation, and promoting institutional changes at local and national levels.

GUIDELINE 4 FOR OFFENTLIGE INSTITUTIONER



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-KA204-060510

SSF PRAKSIS FORBUNDEN FUNDUSER FO.CO ITC

www.employment4inclusion.com

E4
Employment
4 Inclusion

IO.3 – Retningslinje 4 for virksomheder

Bevidstgørelse om arbejdsfærdighederne

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 4 (1. af 3 moduler i Zone 2 til private virksomheder) beskæftiger sig med At øge bevidstheden om **de arbejdsfærdigheder, som MNAR har: MNAR tæller med nøglekompetencer og nyttig erfaring, de kan tilføre værdi til virksomheder.**

I dette modul finder du følgende sæt aktiviteter og kurser:

Partner	Name of guidelines	Type of activity
SSF	IKEA Refugee Employability Plan (Spain)	Uddannelsesprogram bestående af en fem-ugers uddannelse erfaring i butikken, der giver flygtninge med ressourcer og værktøjer til erhvervmæssig forbedring i detailsektoren og motiverer dem om deres evner til deres nuværende og fremtidige indsættelse på arbejdsmarkedet.
AND	Nye veje til beskæftigelse (Dansk Flygtningehjælps Ungdom og Foreningen Nydansker samarbejder om et nyt projekt, der har fokus på at finde beskæftigelse til unge flygtninge).	Der vil blive afholdt fem workshopsekvenser i fem forskellige kommuner. Den første workshop vil fokusere på, hvordan man skriver en god ansøgning og CV. Den anden workshop vil fokusere på netværkssamarbejde og lette et møde mellem de unge og potentielle arbejdsgivere. Endelig vil der blive afholdt en stor Job Bazaar, hvor de unge får mulighed for at mødes med arbejdsgivere fra forskellige virksomheder



FOCO	DimiCome – Diversity Management and Integration.	En kortlægning og en analyse af god praksis for integration af migranter på arbejdsmarkedet, der er tilgængelige for arbejdsmarkedets interessenter (LM) - Det fremmer udveksling af god praksis
ITG	"Startup Weekend" initiative of the French group Adecco (54 hours to help migrants and refugees)	Initiativer, der ikke består i at ansætte flygtninge, men ved at være med til at opremse deres egne kompetencer inden for CV, motivationsbreve og notater. Denne uddannelse er gratis og leveres af fagfolk.



Partner: SSF

1. Titel (dansk)

IKEAs beskæftigelsesplan for flygtninge (Spanien)

1. Formål:

Det er et uddannelsesprojekt i butikkerne med det Formål at forbedre kapaciteten til at inddrage MNAR-folk på arbejdsmarkedet og deres sociale integration i landet. Udgangspunktet er, at flygtninge bringer en bred og forskelligartet vifte af talenter, så de kan bidrage meget til samfundet og til spanske virksomheder. Af denne grund samarbejder IKEA med enheder som CEAR (Den Spanske Kommission for hjælp til flygtninge) for at gøre det lettere for folk, der ankommer, at lære landets arbejdskultur at kende.

2. Aktivitet:

Uddannelsen består af en fem ugers uddannelseserfaring i butikken, der giver flygtninge ressourcer og værktøjer til erhvervsforbedring i detailhandlen og motiverer dem om deres evner til deres nuværende og fremtidige indføring på arbejdsmarkedet. Det gør det også muligt for IKEA medarbejdere at leve og udvikle sig i et mangfoldigt, pluralistisk og ansvarligt arbejdsmiljø.

Deltagelse af virksomhedsprofessionelle er afgørende, fordi de er dem, der bedst kender denne kultur og dens koder.

3. Metode:

Metoden er baseret på et mellemstadium i forbindelse mellem uddannelse og integration af arbejdskraft, som er nødvendig for integration i samfundet. Uddannelse på arbejdspladsen suppleres med individuel støtte fra mentorer fra IKEA og NGO'er som CEAR eller ACCEM.

Arbejdstræningen starter med de færdigheder, som flygtninge allerede har, baseret i deres liv. Fagfolk forbinder disse færdigheder med den arbejdskraft, de ville gøre i virksomheden.

Programmet er også med til at styrke deltagernes selvværd og selvtillid samt forbedre deres tekniske og tværgående færdigheder og skabe faglige netværk.

2. Referencer:

<https://www.ikea.com/es/es/this-is-ikea/plan-de-empleabilidad-para-refugiados-de-ikea-pubb25f2e19>



Partner: AND

1. Titel (Dansk)

Nye veje til beskæftigelse

1. Formål:

Dansk Flygtningehjælp Ungdom og Foreningen Ny Dansker samarbejder om et nyt projekt, der har fokus på at finde beskæftigelse til unge flygtninge. Målet er at finde job, der svarer til disse unges kompetencer, og at gøre virksomhederne opmærksomme på deres potentiale.

2. Aktivitet:

Unge med flygtningebaggrund står over for nogle barrierer, der forhindrer dem i at finde et job, der svarer til deres kompetencer og interesser. Der er derfor behov for at udvikle beskæftigelsesinitiativer, som:

1. fokus på de unge og tage udgangspunkt i den enkelte og hans/hendes kompetencer, ønsker og udfordringer.
2. på et strukturelt plan, arbejde med virksomhederne og deres tilgang til unge med flygtningebaggrund.

3. Metode:

Der vil blive afholdt fem workshopsekvenser i fem forskellige kommuner. Den første workshop vil fokusere på, hvordan man skriver en god ansøgning og CV. Mentorer fra erhvervslivet vil være til stede og dele deres viden om disse ting. Den anden workshop vil fokusere på netværkssamarbejde og lette et møde mellem de unge og potentielle arbejdsgivere. Endelig vil der blive afholdt en stor Job Bazaar, hvor de unge får mulighed for at mødes med arbejdsgivere fra forskellige virksomheder.

Forventningen er, at mange af disse unge med flygtningebaggrund vil finde et relevant job i mødet med virksomhederne.

I projektperioden vil der blive udviklet metoder til at skabe rammerne for møder og god kommunikation mellem jobsøgende unge med flygtningebaggrund.

Et advisory board med repræsentanter fra virksomheder og med unge flygtninge med erfaring på arbejdsmarkedet skal lede projektledelsen i projektperioden.

2. Referencer:

dfunk.dk

Partner: FOCO

1. Titel (Dansk)

DimiCome – Mangfoldighedsstyring og Integration. Migranternes færdigheder på arbejdsmarkedet

2. Formål:

Det har til Formål at fremme den økonomiske integration af migranter gennem forbedring af deres særegenheder og færdigheder - især dem, der er udviklet takket være migrationsstien og tilstanden af dobbelt tilhørsforhold - hvilket maksimerer deres positive indvirkning på virksomhedernes konkurrenceevne.

3. Aktivitet:

Projektet har til Formål at bidrage til at støtte migranternes beskæftigelsesegnethed på kort sigt, og til fornyelsen af den italienske integrationsmodel, hvilket gør den mere i overensstemmelse med langsigtede bæredygtighedsspørgsmål gennem:

1. en inklusiv omstilling af arbejdsmarkedet i retning af en større tilbøjelighed til at rekruttere vandrende arbejdstagere baseret på deres specifikke færdigheder og fremme mangfoldigheden af menneskelige ressourcer. Og 2. styrkelse blandt de aktører, der er involveret i styringen af arbejdsmarkedet, af evnen til at anerkende og øge migranternes potentiale med hensyn til færdigheder og bløde færdigheder i forbindelse med migrationserfaringen.

4. Metode:

Projektet gør knowhow, kortlægning og analyse af god praksis for integration af migranter på arbejdsmarkedet. Den fremmer udvekslingen af god praksis på nationalt og europæisk plan. Den udarbejder og formidler interventionsmodeller til bevidstgørelse af MDL's interessenters mangfoldighed og deres uddannelse inden for mangfoldighedsledelse (DM). Det styrker DM-strategierne, der gennemføres af arbejdsmarkedets organisationer. Den fremmer på lokalt, nationalt og europæisk plan etableringen af partnerskaber og udveksling af erfaringer mellem aktører, der arbejder med at evaluere migranternes færdigheder. Den konsoliderer og udbreder metoderne til evaluering af migranternes bløde færdigheder. Det skaber og formidler et repertoire af bløde færdigheder i forbindelse med migrationserfaringen og til betingelsen om dobbelt tilhørsforhold, der kan bruges på det italienske arbejdsmarked. Det øger arbejdsgivernes interesse for det potentiale, som vandrende menneskelige ressourcer udgør. Det øger bevidstheden blandt migranter om det iboende potentiale af bløde færdigheder i bestræbelserne på at finde et job og til en faglig udvikling – Det øger bevidstheden om migranternes potentiale blandt aktørerne i styringen af arbejdsmarkedet. Den skaber netværk af de realiteter, der opererer inden for modtagelses-/integrationsområdet, og arbejdsgiverne og maksimerer virkningen af deres initiativer i den generelle socioøkonomiske struktur.

Metoden og det store antal involverede interessenter maksimerer projektets virkninger og fremmer inddragelsen af migranter på arbejdsmarkedet på kort sigt og bekræftelse af en mere konsekvent integrationsmodel med anmodninger om bæredygtighed og konkurrenceevne på mellemlang sigt.

1. Referencer:



<https://www.ismu.org/progetto-dimicome/>

Partner: ITG

1. Titel (Dansk)

"Startup Weekend" initiativ af den franske gruppe Adecco (54 timer til at hjælpe migranter og flygtninge)

1. Formål:

Identificere migranternes og flygtninges færdigheder hurtigt og frivilligt af private virksomheder: den franske gruppe Adeccos **"Startup Weekend"** initiativ (54 timer til at hjælpe migranter og flygtninge).

2. Aktivitet:

Adecco, en fransk gruppe af beskæftigelses- og vikarbureauer, der også har også hat fokus på flygtninge. I Tyskland fik regeringen mandat til at sikre den første registrering af migranter ved ankomsten til landet (en administrativ procedure, der blev uddelegeret til Adecco).

I **"Startup weekend"**: **54 timer til at hjælpe flygtninge** I Frankrig gennemfører gruppen et pilotprojekt i samarbejde med staten for at sikre integration af flygtninge: De bliver taget hånd om, fra vurdering af færdigheder til søgen efter beskæftigelse. I andre lande foretager Adecco også kompetencevurderinger med flygtninge.

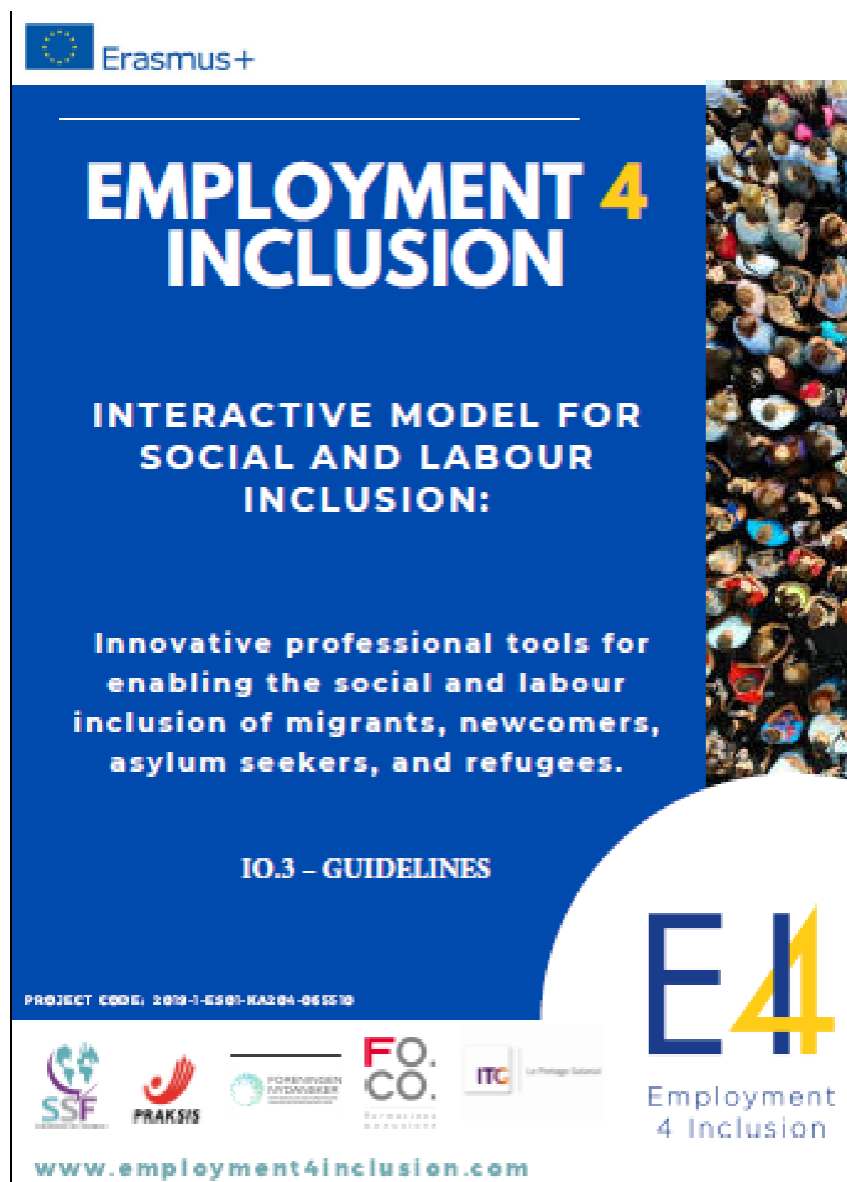
3. Metode:

Gruppen har ikke forpligtet sig ved at ansætte flygtninge, men ved at være med til at opremsede deres egne kompetencer inden for CV, motivationsbreve og notater. Denne uddannelse er gratis og leveres af fagfolk. Denne proces, der udføres i individuelle og kollektive møder, er især rettet mod flygtninge, der ikke er dimittender, eller som er langt fra det franske arbejdsmarked.

2. References:

<https://www.groupe-adecco.fr/adecco-start-up-tour/>

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 - #empleandojuntxs	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	Diversity in the workplace 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/

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 tredjelandsstatsborgere 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 tredjelandsstatsborgere" 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/>

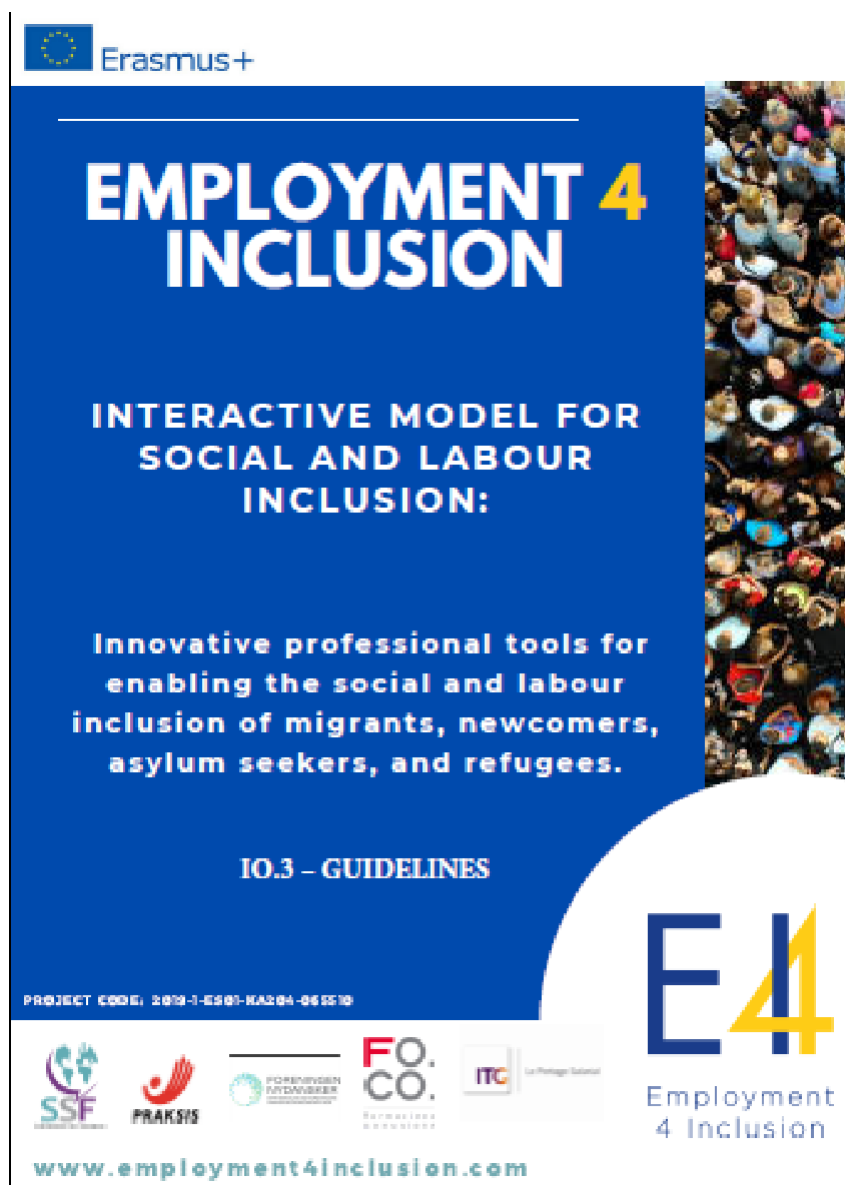
WELCOME!

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 FRAXIS FORNINGSBUREAUET 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 (3rd 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: Student job program for refugees	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	Educating the social partners about ethnic diversity in SMEs - Migraid	Der blev gennemført en række aktiviteter, der var omsat til forskellige værktøjer.
ITG	10 tips for a policy to raise awareness of diversity and against discrimination in private enterprise.	Præsentation af 10 tips til fremme af medarbejdernes positive holdninger inden for interkulturel bevidsthed, mangfoldighedsstyring i jobtilpasningen af arbejdsstationen

Praksis	Diadromes	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 erhvervsuddannelses manual 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 formulerings-, 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 udvekslings-session 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: Praksis

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





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	AVANZANDO project (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	Novo Nordisks mentor- og praktikprogram (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	Gør systemet mere end blot indbydende (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	"Flygtningemad-festivalen" (et privat/offentligt initiativ)	Et borgerinitiativ, der har til Formål at værdsætte talent og lette flygtningelederers faglige integration ved at gøre det på en restaurant..
Praksis	Business Coaching Center for mennesker med social sårbarhed	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 flygtningelederes 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

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 PRAKSIS FORBUNDEN LÄRARBÖRDER 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 flygtningerollemodeller 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>Politiske budskaber, Nye tendenser og fremtidsudsigter.</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>
Forudsætninger for vellykket social integration	<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>
Udformning og gennemførelse af integrationsforanstaltninger med "slutbrugeren" for øje	<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>

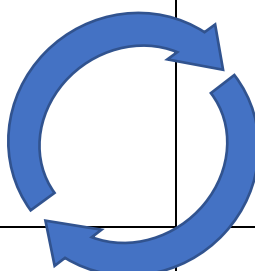


	oplyse offentligheden om behovet for at integrere flygtninge og asylansøgere i medlemsstaterne.
--	---

Anbefalinger:

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

<p>Netværk Udveksling af oplysninger og viden. Uformelt forhold. Minimal tid og tillid. Ingen deling af ressourcer.</p>	<p>Koordinere Udveksling af oplysninger. Ændre aktiviteter. Formelt forhold. Kræver moderat tid og tillid. Minimal deling af ressourcer.</p>
<p>Samarbejdsvillige 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>Samarbejde 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

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: 
FOCO		Contact: 
ITG CONSEIL	Contact : Patrick LEVI-WAITZ Contact.itg.europe@gmail.com www.itg.fr	 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.