

THIS PROJECT IS FUNDED BY THE



EUROPEAN
UNION

VP/2017/0469

RIAC

REGIONAL INTEGRATION ACCELERATORS



RIACS INSTRUCTIONS 7 PILLARS FOR A FAST AND SUSTAINABLE INTEGRATION OF REFUGEES AND ASYLUM SEEKERS INTO THE LABOR MARKET

RIACS INSTRUKTIONSBOG DE 7 DRIVKRÆFTER FOR EN HURTIG OG BÆREDYGTIG INTEGRATION AF FLYGTNINGE OG ASYLANSØGER I ARBEJDSMARKEDET





This project was funded by the European Union
DG Employment, Social Affairs & Inclusion - VP/2017/0469

Published within the RIAC project

This project was funded by the EASI EU
Programme for Employment and Social
Innovation (EaSI) 2014-2020



CIDIS

Cover Photo - Roberto Faidutti
Roman Pillar Vectors by Vecteezy

Published in September 2020

Project partners



Esbjerg
Kommune



Erst der Mensch,
dann die Zahlen.



Institut für Arbeitswissenschaft
Wissenschaftliche Weiterbildung
an der Ruhr-Universität Bochum



The information contained in this publication does not necessarily reflect the official position of the European Commission.



© European Union 2020 | This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Publiceret inden for RIAC projektet.

EASI EU Programme for Employment and Social
Innovation (EaSI) 2014-2020



CIDIS

Forsidefoto: Roberto Faidutti
Romerske søjler i euklidiske struktur af Vecteezy

Publiceret september 2020

Projektpartnere

RIACs
7 PILLARS

RIACs
DE 7 SØJLER

DISCOVER MORE IF YOU ARE A

- > SOCIAL OPERATOR
- > POLICY MAKER
- > MEMBER OF STAFF ACTIVE IN THE FIELD OF
THE RECEPTION OF MIGRANTS
- > ENTREPRENEUR

LÆR MERE HVIS DU ER:

- > ERHVERVSDRIVENDE
- > POLITISK BESLUTNINGSTAGER
- > MEDARBEJDER I OFFENTLIGE OG PRIVATE TJENESTEYDELSER I
 - > FORBINDELSE MED MODTAGELSEN AF MIGRANTER
 - > SELVSTÆNDIGE ERHVERVSDRIVENDE

Introduction

Refugees and asylum seekers, even when included in a reception system, encounter many obstacles in accessing the labour market. Despite active policies in their favour having increased in recent years, they are still today one of the most vulnerable and most exposed groups to poverty and social exclusion.

The long waiting times for asylum applications, the lack of social and informal networks that facilitate the search for work, the poor knowledge of the language and widespread discrimination all contribute to making it even more difficult for asylum seekers and refugees present in the different EU states to have access to dignified and sustainable forms of work.

To address these critical issues, reduce initial inequalities and make integration effective, the EU program for employment and social innovation (EaSI) and a mixed public-private partnership have conceived and implemented Regional Integration Accelerators (RIAC's).

RIAC's are small, clear, and practical units aimed at facilitating and speeding up the socio-economic integration of asylum seekers and refugees through the activation of personalized pathways that take into account both personal aspirations and the needs of the marketplace. RIAC's operate on a regional or local level, in defined geographical areas. They are co-designed and launched in specific economic sectors and in close collaboration with employers. The latter contribute uniquely by orienting professional training towards the satisfaction of specific employment

needs that are often unheeded, with the aim of reducing the imbalances between supply and demand for work.

RIAC's – this publication is intended to bring together advice and suggestions for all the people involved in a variety of labour sectors (entrepreneurs, NGOs, Associations, Employment Services, and Institutions) who decide to experiment by activating the integration accelerators in different regional contexts.

There is ample scope for manoeuvre in the implementation of RIAC's. In order to be effective, these varying implementations must be based on the seven pillars that represent the supporting structure and the qualifying elements of the RIAC's methodology. The pillars must be considered key principles which can be modulated and adapted based on the economic and social contexts in which action is taken and the needs of the groups of participants for whom the acceleration process is intended.

Cidis would like to thank all the people involved as well as the public and private social bodies, who in various ways, participated in the creation of this publication. A special thanks to the partners of the RIAC project, who have developed and contributed to its implementation in Italy, Denmark, Germany, and Turkey. Thanks, should also go to the employers involved who have shown commitment, ability, and willingness to actively participate in the creation of a more inclusive world of work. Thanks to all those who have committed themselves to the RIAC project, investing their energies and to their future efforts.

Indledning

Flygtninge og asylsøgere træffer mange forhindringer i arbejdsmarkedet, også selv om de er i forbindelse med et modtagelsessystem. I løbet af de sidste år har der været positive resultater i aktive migrationspolitikker. Alligevel tilhører flygtninge og asylsøgere en af de mest sårbare og højst udsatte grupper for fattigdom og social eksklusion.

Mangel af sociale og uformelle netværk som kan hjælpe med jobsøgning og lidt kendskab til sproget, samt udbredt diskrimination efter lang ventetid om anmodning om asyl, gør det endnu sværere for asylsøgere og flygtninge i flere EU lande at få tilgang til et anstændigt og bæredygtigt arbejde.

Gennem hjælp af EU programmet for beskæftigelse og social innovation (EaSI) og et offentligt-privat partnerskab er velgørenhedsorganisationen, de Regionale integrationsacceleratorer (RIACs) blevet udviklet for at kunne imødegå denne kritiske situation, reducere uligheder og sikre en effektiv integration.

RIACs er små, klare og praktiske enheder, hvis formål er at facilitere og fremskynde socialøkonomisk integration af asylsøgere og flygtninge gennem aktivering af individuelle forløb. Disse forløb tager højde for personlige ambitioner, samt det pågældende markedets behov.

RIACs arbejder både på regionale og locale niveauer i definerede geografiske områder. De er udviklet i fællesskab og indført i specifikke økonomiske sektorer og er i tæt samarbejde med arbejdsgivere.

Arbejdsgivernes bidrag er utrolig vigtigt for at rette professionel træning mod tilfredsstillende af specifikke erhvervs-mæssige behov som tit bliver ignoreret.

Formålet med RIACs' Instruktionsbog, er at fremstå som en forslagskasse til alle involveret i de felter (selvstændige erhvervsdrivende, NGO'er, forretninger, arbejdsformidlinger, institutioner) som i forskellige regionale sammenhæng har bestemt sig for at eksperimentere med Integrationsacceleratorerne.

Der er stort spillerum for muligheder i udførelsen af RIACs. For at fungere effektivt, skal hver eneste operation baseres på de syv søjler som repræsenterer grundlaget og de kvalificerende elementer. Søjlerne skal betragtes som nøgleprincipper der kan reguleres og tilpasses til de økonomiske og sociale sammenhæng hvor de udføres. De skal også tage i betragtning behovene af deltagerne man vil starte fremskyndelsen med.

Cidis takker alle personer, samt offentlige og private sociale enheder, som af forskellige grunde, har deltaget i udførelsen af denne publikation. En særlig tak til RIAC (hvor acceleratorerne får deres navn) partnere i Italien, Danmark, Tyskland og Tyrkiet, som har bidraget til deres gennemførelse og hvor acceleratorerne har set fremskridt. En stor tak også til arbejdsgivere som har vist ansvar, evne og vilje i at samarbejde i udførelsen af et mere inklusivt arbejdsmiljø. Tak til alle som har satset på RIACs, og har investeret deres energi og deres livsprojekter.

7 PILLARS



PARALLEL PROCESSES
THE INDIVIDUAL INTEGRATION PATHS
WHICH TAKE PLACE SIMULTANEOUSLY



ACCELERATION
SOCIO-LABOUR INTEGRATION
IS INTENSE AND TIMELY



SECTORIALISATION
IMPORTANCE AND SPECIFICITY OF
ECONOMIC SECTORS



EMPOWERMENT
NO ONE IS EXCLUDED



INTEGRATION
SYNERGY OF ECONOMIC, SOCIAL AND
PROFESSIONAL RESOURCES



MIGRATION KAIZEN
STEP BY STEP INTEGRATION



**INDIVIDUALIZATION,
PERSONALIZATION, INTEGRATION**



PARALLEL PROCESSES

THE INDIVIDUAL INTEGRATION PATHS WHICH TAKE PLACE SIMULTANEOUSLY

RIAC's support in parallel the multiple pathways necessary to achieve full integration of asylum seekers and refugees in the destination countries, paying equal attention to the different areas of the participants lives. The economic sphere (economic autonomy and access to dignified work), social sphere (building autonomous management of relationships and participation in community life, and access to adequate housing), cultural sphere (acquisition of language and mediation skills), and political sphere (full participation in active citizenship initiatives) in the RIAC's are linked and mutually reinforce each other.

The standard path of integration of an applicant for international protection generally starts with legal/health procedures and enrolment on language courses. The applicant then begins insertion into social integration and voluntary work, or both, and only subsequently does the applicant have access to the preparatory activities for entry into the labour market (balance of skills, training and professional orientation, and activation of employment policy measures). Too often, socio-labour integration takes place as the last step of the process at an advanced and sometimes late stage. Implementing parallel processes in

RIAC's means subverting the logical, sequential, and separate framework of integration processes (legal, linguistic, and socio-relational). Those who participate in RIAC's face a full immersion pathway that sees them engaged in parallel training, social and work activities which leads them to reach a high level of autonomy in a shorter time.

RIAC's modify the logic, methodology and timing of the standard integration process by ensuring that the different pathways are implemented simultaneously and not in sequence.

! The Speed Manager is a central figure, who has the role of managing the processes and ensuring the integration and coordination of technical and linguistic training, bureaucracy procedures, mentoring, orientation, and job placement activities. So, in the different areas of the process, the individual participants achieve, in compliance with their progress, the best possible results.



ACCELERATION SOCIO-LABOUR INTEGRATION IS INTENSE AND TIMELY

In RIAC's, the acceleration of socio-labour integration processes is not intended as a race for employment. Instead, it consists of anticipating and synthesizing the various activities useful for integration, to make the participants ready to face the labour market autonomously and in a reduced timeframe. RIAC's, designed for both asylum seekers and refugees, have proved particularly useful for asylum seekers, who are generally excluded from socio-labour pathways due to the precariousness of their legal status and the uncertainty around their stay in the territory.

Motivation is the greatest quality that migrants bring with them and which the host society could benefit from; not seizing on this drive and forcing them into slow and standardized paths can waste energy, and annul the spirit of initiative and resilience shown in pursuing the migration process.

By working promptly on socio-economic autonomy and activating the personal resources available, it is possible to avoid the behaviour of dependence and lack of responsibility.

Too often, in host countries, it is believed that we have to start from scratch with asylum seekers and

refugees as if they lacked a wealth of work experience and previous knowledge.

RIAC's, on the other hand, focus on enhancing the technical and transversal skills acquired in the country of origin, transit, or both.

In order to quickly locate and capitalize on these skills, the participants in RIAC's adhere to personalized, high-intensity integration programs.

The scheduled, intense activities, both from a time-related point of view (full time, and frequency of activities) and from a qualitative point of view (the commitment must be energetic) involve every aspect of life. The holistic and immersive contact with society generates a virtuous circle with beneficial effects on the participants, allowing them to experience the usefulness of the knowledge and skills learned immediately.

The timely initiation of integration processes in the host country is essential because it allows this process to leverage the motivation of the migrant, which decreases with inactivity caused by a culture of dependency.

Employability is an objective that cannot be achieved by all participants at the same time. Each person reacts differently and has different integration times. It will be the Speed manager who will accelerate and slow down the processes when necessary, through careful monitoring of the achievement of personal goals in the short and long term.



SECTORIALISATION IMPORTANCE AND SPECIFICITY OF ECONOMIC SECTORS

RIAC's are designed to take place in specific economic sectors, chosen based on a careful analysis of the needs of the territory, the driving sectors of the local economy, the skills and professional roles required by the market.

Small-scale regional integration accelerators seek to reduce the mismatch between the skills required by companies and those actually possessed by workers, a growing problem in European labour markets.

Knowledge of the local labour market, with its risks and opportunities, promotes the success of the acceleration programs because it allows the implementation of training programs based on the actual needs of the market and allows the technical skills of participants to be adapted in a targeted and rapid way.

The contents of the training programs are perfectly suited to the needs, as they are conceived and shared with employers, at a stage prior to their placement in the company.

The RIAC's methodology challenges the occupational sectorialisation of foreigners who are too often relegated to jobs that ignore their skills and talents. Refugees and asylum seekers explore workspaces and opportunities they did not believe they could access.

The RIAC's sectorialisation methodology makes it possible to faster and better match between supply and demand for work.

The accurate evaluation of the required professional profiles and the selection of the most suitable tools and channels to search for jobs help to increase the chances of successful matching.

- ! Frequent encounters with the labour market and interactions with companies are for social workers and foreigners, valuable opportunities to understand company dynamics. Particularly
- recommended is the organization of information days with the participation of „speakers“ asked to talk about their personal career path to an audience of „aspiring colleagues“.



EMPOWERMENT NO ONE IS EXCLUDED

RIAC's offer a structured framework and personalized support for the stakeholders involved in the acceleration process so that, the latter in their respective fields and sectors, increase their self-effectiveness and activate latent resources.

For the participants, empowerment mainly concerns the change of perspective on the meaning and methods of learning and the importance of lifelong learning to stay updated and competitive in the labour market. Knowledge is not an inevitable accumulation of experiences that increase personal skills and abilities but the result of an intentional process, which has as its primary engine the individual himself who seeks the training opportunities most suited to his goals and needs.

Therefore, it's important for overall employability, rather than just finding employment, to understand how to enter and remain in the labour market independently, and to acquire greater awareness of the complex labour market, starting from job searching tools up to the knowledge of the various contractual forms, the rights and duties of workers and the risks of undeclared work.

For employers, empowerment consists of:

- becoming aware of the positive aspects of the presence of foreign

resources in the company through greater and more direct knowledge of the participants.

- making its human resources department efficient and qualified on the procedures and documentation necessary for the recruitment of foreigners in order to counter the fears and reticence that refugee status can generate.

Enhancing communication with and between employees as a tool for improving efficiency at work, highlighting employee skills, and reducing misunderstandings and staff turnover.

For the public, third sector and private social stakeholders, empowerment is above all of a professional nature. RIAC's have facilitated greater discussion and dialogue between public and private bodies on the barriers that asylum seekers and refugees face when entering the labour market. This dialogue has contributed to the adoption of effective strategies and the consolidation of services that are more targeted and responsive to the unexpressed wants and needs of migrants.

Inclusion and the full realization of the potential of each resource will enrich the human, economical, competitiveness and image of companies.

- Adopting a neutral and professional approach by social workers, often perceived as "do-gooders", is essential. Equally important is to present the participants as assets and not only as people so that excessive interference isn't needed to help and support them in relationships with colleagues, in order to activate fruitful and equal dynamics of socialization and transfer of peer to peer skills. Feedback is a gift! Always ask for it.



INTEGRATION

SYNERGY OF ECONOMIC, SOCIAL AND PROFESSIONAL RESOURCES

In order for RIAC's to have a more significant impact and resonance, they must enter into a close relationship within the social and economic context in which they fit. The integration must take place on and between several areas.

Economic resources and active employment policies - The planned activities must be extended and integrated with other initiatives in the area. It is important to bring together all the processes that in different ways support employment, as well as complementary financing opportunities.

This action has a significant impact on sustainability, ensuring continuity of process and consolidating the provision of services.

Stakeholders - It is fundamental to map and analyse the employment services active in the area to have a complete view of the scenario and the employment opportunities (chambers of commerce, industry, crafts and agriculture, and temporary agencies).

Collaboration must be particularly close with employment services, health services, schools, and training institutions and with third sector organisations involved in the

integration of foreigners.

Skills - It is crucial to work in interdisciplinary teams, in close contact with experts and operators of the public and of the reception system with which the participants interact on a daily basis. The exchange of information and the synergy between the different human skills help to speed up the process and make it more effective as well as encouraging the experimentation of innovative methodologies, approaches and practices.

Working towards significant and lasting change requires the activation and integration of economic, social, professional, and cultural resources.

! The integration of financial resources available in the area is strategic but requires competence and professionalism in order to ensure compliance with the principles of fairness, transparency and traceability.



MIGRATION KAIZEN STEP BY STEP INTEGRATION

RIAC's adopt the Japanese principle of Kaizen: Kai (change) and Zen (improvement). It indicates a constant and gradual evolution that does not set goals that are out of reach; instead, it focuses on the small steps to be taken every day. In this way, it is always possible to adjust if something goes wrong!

In regional Accelerators, the Kaizen principle proves to be effective above all, for participants and operators, in carrying out training and tutoring activities.

The first advantage is the identification of the appropriate methodology. Thanks to assessment and re-assessment activities, operators implement personalized pathways based on the respect of individuals and groups of participants (e.g. the underestimation of different learning times and strategies).

The second advantage is the possibility to quickly highlight errors and find appropriate solutions as soon as possible in order to avoid them perpetuating and reducing the quality of the services provided (problems in training can be as much logistical/organisational as they can be content-oriented).

The third advantage is the optimization of time and with that focusing only on the skills that need developing (e.g. the repetition of actions aimed at enhancing skills that the participants have already acquired in other learning contexts).

The fourth advantage is "just in time" support, which can be provided at the right time and only when needed, without unnecessary and in some cases harmful assistance (e.g. excessive presence of tutoring).

The RIAC's operators interact „step by step“ with each other and with asylum seekers and refugees to guide and re-orient measures whenever necessary.

- RIAC's adopt a „Lean“ approach based on adaptability. The Speed Manager is the promoter and disseminator of this approach and is responsible that all stakeholders (employers, refugees, and applicants) feel an integral part of the RIAC's process.



INDIVIDUALIZATION, PERSONALIZATION, INTEGRATION

As integration pathways aimed at small groups, RIAC's can be particularly useful for carrying out personalized activities aimed at vulnerable groups or for those that targeted inclusion programs are generally not implemented. Highlighting uniqueness, enhancing individual characteristics, supporting the development of learning and interpersonal strategies are difficult to apply to large numbers, but necessary when working with certain groups: women, young people, elderly, disabled people, victims of crime, ex-cons, drug users.

This approach has worked remarkably well with migrant women/mothers who often give up the realisation of career goals as they are solely in charge of domestic responsibilities and childcare in an environment with often very different gender and educational role models. RIAC's propose integration processes that respect the characteristics of women and enhance their participation, supporting them in their personal and professional growth.

Due to the focus that RIAC's have on individual needs and the activation of strategies centred „around the mother and child“, they encourage young women to invest in their training and their autonomy, without feeling as though they are giving

up on what they perceive as their parental and marital obligations. These strategies include child support services, self-employment courses, support for the intercultural redefinition of gender roles and related issues, strengthening of interpersonal networks, and accompanying steps to promote the elaboration of emotional experiences.

Small numbers, targeted measures, and the processing of emotional experiences ensure greater effectiveness of integration strategies.

Often the perception that one has of women is distorted by prejudices. While it is true that most of them arrive in Europe through a process of family reunification, many others migrate alone, in search of emancipation. This distorted perception risks triggering social practices that accentuate the exclusion of migrant women from the public and social life of the territory in which they live, increasing their vulnerability.



The speed manager represents the point of connection between the various professional figures that allow RIAC's to function, coordinating the actions and guaranteeing the achievement of the goals by supporting and supervising the operation and progress of the integration processes, adapting them to the learning speed of the participants.

Key responsibilities

- Develop, implement, and prepare training programmes.
- Coordinate strategies and verify the progress of parallel processes.
- Identify employers, expand the network of companies, verify, and stimulate their commitment.
- Search for vacancies, define the required skills with managers, sector managers and line managers and select potential candidates among the participants.
- Support the employers involved and the human resources managers in the integration of participants in the workplace.
- Identify and resolve bureaucratic obstacles.
- Organize informative sessions and involve local stakeholders.

Required knowledge and skills

- Degree in humanities or social studies / Min. 2 years of work experience in social and work inclusion programmes.
- Excellent mastery of the office package.
- Excellent knowledge of the national legal framework on immigration and active policies for employment.
- Excellent knowledge of the language of the host country.
- Strong communication and negotiation skills.
- Strong organizational, problem-solving skills as well as a results-based orientation.

Relationships with other organizational functions

Working in collaboration with the project manager, the language trainer and the assessment expert whilst also continually interacting with officials of public institutions, recruiters from employment agencies, employers, and labour consultants.

KEY PROFESSIONAL FIGURES

Tasked with accompanying the participants in the training through specific and sectorial language support and cooperative teaching activities.

Key responsibilities

- Develop, implement, and verify training programmes as well as adapting approaches, methods, and techniques to the different needs of learners.
- Prepare lessons and create original teaching materials in collaboration with employers in the identified work areas.
- Manage the class and develop team spirit and collaboration.

Required knowledge and skills

- L2 teacher qualification.
- Min. 2 years of experience in teaching foreigners.
- Excellent intercultural skills.
- Good organizational skills and adaptability to emerging educational needs.
- Teamworking skills.

Relationships with other organizational functions

The trainer is in constant contact with the team in order to promptly update training methods to the needs of the class and the employers involved. They will also provide updates on the level reached by the class and on the learning speed of the participants.

Playing an active role in the selection and preparation of mentors for the carrying out of their training activities towards Mentees and encouraging the participation of Mentees in the life of the community.

Key responsibilities

- Select and evaluate the experiences and individual characteristics of corporate and volunteer mentors.
- Orient the matching between mentors and mentees.
- Carry out preparation meetings for mentors (e.g. coping strategies, development of resilience in stress management, and professional growth of the mentee).
- Establish follow-up and monitoring meetings.
- Promote local initiatives and participation in public meetings.

Required knowledge and skills

- Experience in the sector and the ability to guide and accompany mentors and mentees on the path of growth.
- Ability to create a network and to work constructively and synergistically with the territory.
- Excellent communication skills, healthy attitude to listening and a non-judgmental approach.

Relationships with other organizational functions

Works in collaboration with the team of mentors, networking with local voluntary associations and periodically updating the Speed manager on progress in the social integration of participants.

The assessment expert is responsible for strengthening the professional and interpersonal skills of the participants in order to improve their employability and give them the right perception of where they are, of what the economic sector of their interest requires, and the areas to be strengthened to achieve the desired professional goal.

Key responsibilities

- Evaluate, develop, and exercise the communication skills (listening, self-narration, and public speaking) and transversal skills (motivation, problem-solving, negotiation, and proactivity) of the participants.
- Understand, use, and develop classroom learning methods.
- Help participants understand behaviours and find common ground without sacrificing cultural integrity.

Required knowledge and skills

- Degree in psychology or counsellor's qualification.
- Previous experience in training for foreigners (preferably asylum seekers and refugees).
- Good teaching, negotiation, and conflict management skills.
- Excellent intercultural skills.

Relationships with other organizational functions

The assessment expert works closely with refugees, asylum seekers and employers, enhancing their intercultural skills, and collaborating with all the project staff, helping to identify new tools and methodologies to evaluate and strengthen the transversal skills of the participants.

DE 7 SØJLER



PARALLELE FORLØB

SAMTIDIGE INDIVIDUELLE INTEGRATIONSFORLØB

ACCELERATION

SOCIAL OG ARBEJDSMÆSSIG INTEGRATION ER INTENS OG PROMPT



SEKTORISERING

BETYDNING OG SPECIFICITET AF DE ØKONOMISKE SEKTORER

BEMYNDIGELSE INGEN UDELUKKET



INTEGRATION

SYNERGI AF ØKONOMISKE, SOCIALE OG PROFESSIONELLE RESSOURCER

KIAZEN GÖÇ INTEGRATION TRIN FOR TRIN



INDIVIDUALISERING, TILPASNING,
INTEGRATION



PARALLELLE FORLØB SAMTIDIGE INDIVIDUELLE INTEGRATIONSFORLØB

RIACs støtter parallelt de mange veje, nødvendige for at udføre en fuldstændig integrering af asylsøgere og flygtninge i bestemmelseslandene og tager samme hensyn til deltagernes forskellige livsområder. I RIACs er den økonomiske sfære (økonomisk autonomi og adgang til anstændigt arbejde), den sociale sfære (selvstændig opbygning og styrelse af forhold og deltagelse i samfundslivet, adgang til passende bolig), den kulturelle sfære (erhvervelse af sprog- og mæglingkompetencer), og den politiske sfære (fuld deltagelse i aktive statsborgerskabsinitiativer) forbundet led i samme kæde, og styrker hinanden.

Når man søger om international beskyttelse, starter integrationsstandardprocessen normalt med legale/juridiske- og sundhedsprocedurer. Så skal man indskrives på et sprogkursus og derefter bliver man placeret i sociale sammenhænge og/eller frivilligt arbejde. Kun derefter kan ansøgeren gives adgang til aktiviteter som vil forberede dem til arbejdslivet (kompetencevurdering, trænings- og professionelorientering, aktive politiske mål vedrørende arbejdsmiljøet).

Ofte foregår social arbejdsmæssigt

integration som det sidste trin i et fremskredent og i nogle tilfælde for sen forhandling.

At implementere parallelle processer i RIACs, betyder at nedbryde den logiske, sekventielle og separate ramme af integrationsprocesserne (juridisk/lovlig, sproglig, socio-relationel). Dem som deltager i RIACs imødegår et intensivt program, hvor man optages parallelt med undervisnings-, sociale- og arbejdsaktiviteter. Formålet med dette er at nå et højt niveau af autonomi på kort tid.

RIACs har ændret standardintegrationens logik, metodologi og tidsramme og fastsætter at de forskellige projekter er gennemført samtidigt og ikke i rækkefølge.

! Speed Manager har en central rolle og har ansvar for at styre processer som kan sikre integration og koordinering af teknisk og sproglig træning, bureaukratiske procedurer, mentoring, orientering og arbejdsintegration. På denne måde kan individuelle deltagere nå de bedste resultater muligt, inden for de forskellige indsatsområder og tidsfrister.



ACCELERATION SOCIAL OG ARBEJDSMÆSSIG INTEGRATION ER INTENS OG PROMPT

Fremskyndelse af den socioøkonomiske integrationsproces i RIACs handler ikke om et rotteræs, men snarere om at fremskynde og sammenfatte de forskellige integrationsnyttige aktiviteter med målet om at gøre deltagerene klar til at selvstændigt imødegå arbejdsmarkedet på kort tid. RIACs, hvis hensigt er asylsøgere og flygtninge, har vist sig at være særligt effektive for asylsøgere, som normalt bliver udelukket fra den socioøkonomiske integrationsproces på grund af usikkerheden i deres juridiske status og deres usikre varighed i landet.

Rettidig indledning af integrationsprocesser i værtslandet er fundamentalt fordi det giver mulighed for at udnytte flygtningens motivation som forsvinder på grund af inaktivitet forårsaget af velfærdsassistance.

Motivation er den største arv migranter tager med sig og som værtslandet/miljøet kunne nyde godt af. At ikke gøre gavn af dette og tvinge dem i stedet til lange og standardiseret forløb kan spilde energien, annullere initiativsånden og robusthed demonstreret i forfølgelsen/opfyldelsen af migrationsprojektet. Med rettidig tilskyndelse af socioøkonomisk

autonomi og aktivering af de tilgængelige personlige ressourcer, er det muligt at undgå vanedannende adfærd og ansvarsfraskrivning.

For tit sker det med asylsøgere og flygtninge i værtslandet at man skal starte forfra, næsten som om de manglede et væld af arbejdserfaring og forhåndsviden.

RIACs til gengæld, lægger stor vægt på deltagerens forbedring af tekniske færdigheder og tværfaglige kvalifikationer opnået i deres hjemland og/eller i transit.

For at hurtigt spore og kapitalisere disse færdigheder, følger deltagerne i RIACs tilpassede integrationsprogrammer med høj intensitet.

De intensive planlagte aktiviteter involverer alle aspekter af livet, både tidsmæssigt (fuldtid, hyppighed af indgreb) og kvalitativt (forpligtelsen skal være beslutsom). Denne holistiske og immersive tilgang til samfundet skaber en positiv cyklus med gavnlige virkninger for deltagerne, så de kan eksperimentere direkte med brugbarheden af begreberne og de lærte færdigheder.

Beskæftigelsesegnethed er ikke et mål som alle deltagerne kan nå samtidigt. Hver person har forskellige reaktionstider og integrationstider. Det er Speed Managerens arbejde at fremskynde og sænke farten hvor nødvendigt. Det bliver gjort med omhyggelig overvågning af opnåelse af personlige mål, på kort og lang sigt.



SEKTORISERING BETYDNING OG SPECIFICITET AF DE ØKONOMISKE SEKTORER

RIACs are beregnet til at gribe ind i specifikke økonomiske sektorer, udvalgt på grundlag af en omhyggelig analyse af områdets behov, førende sektorer af den locale økonomi, professionelle roller og kompetencer, som alle sammen er krav af arbejdsmarkedet.

I mindre omfang prøver de regionale integrationsacceleratorer at reducere uoverensstemmelsen mellem de kompetencer, der kræves af virksomhederne, og dem arbejderne selv er i besiddelse af. Dette er et voksende problem inden for de europæiske arbejdsmarkeder.

Kendskab til det lokale arbejdsmarked, med risikoer og muligheder, er en fordel for acceleratorerne. Det fastlægger træningsprogrammer baseret på arbejdsmarkedets behov og gør det muligt at tilpasse deltagernes tekniske kompetencer på en målrettet og hurtig måde.

Indholdet af træningen er perfekt tilpasset til hvordan behovene er udformet og delt med arbejdsgiverne, i en fase før inddragelsen i virksomheden.

RIACs' metodologi udfordrer erhvervssektorisering for udlændinge,

som for tit bliver begrænset til arbejde der ignorerer deres færdigheder og tilbøjeligheder. Flygtninge og asylsøgere får adgang til arbejdsområder og muligheder som de ikke troede de kunne.

Sektorisering muliggør en hurtigere parring af udbud og efterspørgsel af arbejde. Nøjagtig vurdering af professionelle profiler der anmodes og udvælgelsen af de mest egnede instrumenter og kanaler til jobsøgning i specifikke sektorer, øger muligheden af parringen.

Hyppige erfaringer med arbejdslivet og interaktion med virksomheder, er nyttige muligheder for socialarbejdere og udlændinge, at forstå forretningsdynamikken. Højest anbefalet er organiseringen af informationsdage med samarbejde fra "talere", opfordret til at dele deres professionelle karriereforløb med et publikum af „håbefulde kolleger“.



BEMYNDIGELSE INGEN UDELUKKET

For deltagerne handler bemyndigelsen hovedsageligt om ændring af perspektivet i betydningen af indlæringsmetoder og af vigtigheden af lifelong learning, for at holde sig ajour og konkurrerende i arbejdsmarkedet. Viden er ikke en uundgåelig akkumulering af erfaring som øger personlige færdigheder og evner. Det er resultatet af en bevidst proces, hvor den individuelle selv, sidder som afgørende drivkraft og søger uddannelsesmuligheder, der er bedst egnede til deres mål og behov.

Beskæftigelsesegnethed, mere end beskæftigelse, betyder altså, at selvstændigt komme ind og blive i arbejdsmarkedet, at blive mere bevidst om erhvervslivet som helhed, fra jobsøgningsværktøjer til kendskab til forskellige kontraktformularer, og til arbejdstageres rettigheder og pligter og risikoen ved sort arbejde.

For arbejdsgiveren består bemyndigelsen af:

- at være opmærksom på de positive aspekter af de udenlandske ressourcer i virksomheden gennem en større og mere direkte kendskab til deltagerne;
- at sørge for at ens personaleafdelingen handler effektivt og kvalificeret med de nødvendige procedurer og dokumentationer til ansættelse af udlændinge for at modvirke frygt og tilbageholdenhed som en flygtningestatus kan skabe.

- at vurdere kommunikationen med og mellem ansatte, som instrument for: at forbedre effektivitet på arbejdspladsen, fremhæve medarbejdernes færdigheder og reducere misforståelser og personaleudskiftning.

Inklusion er den fulde realisering af potentialet af hver ressource som kan berige en virksomhed i menneskelige og økonomiske aspekter, og konkurrencedygtighed og image!

For offentlige interessenter i den tredje sektor og i den sociale private sektor, er bemyndigelsen hovedsageligt af professionel karakter. RIACs har muliggjort større dialog og debat mellem offentlige og private enheder om hindringerne asylsøgere og flygtninge møder så snart de træder ind i erhvervslivet. Disse dialoger har bidraget til vedtagelsen af effektive strategier og konsolidering af mere målrettede ydelser og imødekommelse af migranternes erklærede og ikke-udtrykte behov.

! For socialarbejdere, der ofte ses som 'filantroper' er det fundamentalt at tage en neutral og professionel tilgang. Lige så vigtigt er at præsentere deltagerne som ressourcer og ikke som folk der skal hjælpes. Og at støtte dem i deres forhold til kolleger uden overdreven indblanding, for at fremskynde frugtbar og lige dynamik i socialisering og overførsel af peer to peer færdigheder. Feedback er en gave! Bed altid om løbende eller efterfølgende feedback.



INTEGRATION

SYNERGI AF ØKONOMISKE, SOCIALE OG PROFESSIONELLE RESSOURCER

For RIACs at kunne have største resonansfrekvensvirkning, er det nødvendigt at de indgår i et tæt forhold til den sociale og økonomiske kontekst, hvor de passer ind.

Integration skal finde sted på og mellem flere områder.

Økonomiske ressourcer og aktive politikker for beskæftigelse

De planlagte aktiviteter skal udvides og integreres med andre initiativer i området. Det er vigtigt at kontrollere alle handlinger, der på forskellige måder, understøtter beskæftigelsen, samt supplerende finansieringsmuligheder.

Dette har betydelig indvirkning på bæredygtighed, som kan sikre kontinuitet i handlingen og konsolidering af leveringer af ydelser.

Interessenter Kortlægning og analyse af ydelser til aktivt arbejde i området er fundamentalt for at få et komplet overblik over scenariet og beskæftigelsesmulighederne (handels-, industri-, håndværks- og landbrugs- og vikarbureauer). Samarbejdet skal være særligt tæt med arbejdsformidling, sundhedsydelser, skoler og uddannelsesinstitutioner, og med

aktører i den tredje sektor involveret i integrationen af udlændinge.

Færdigheder

Det er vigtigt at arbejde i tværfaglige teams i tæt kontakt med eksperter og operatører i det offentlige område, og med modtagelsessystemet som deltagerne interagerer med dagligt. Udveksling af oplysninger og synergien mellem de forskellige færdigheder, fremskynder og gør indgreb mere effektive og tilskynder eksperimentering af metoder, innovative tilgange og praksis.

Integrationen af økonomiske ressourcer til rådighed i området er strategisk, men kræver kompetence og professionalisme. Dette er for at sikre overholdelse af principperne om retfærdighed, åbenhed og sporbarhed.



KIAZEN GÖÇ INTEGRATION TRIN FOR TRIN

RIACs har adopteret det japanske princip KaiZen. Kai (forandring) og Zen (forbedring). Dette princip angiver en konstant og gradvis udvikling som ikke sætter mål uden for rækkevidde men fokuserer på de små skridt, der skal tages hver dag; en handlingsmåde som giver mulighed for at rette kursen, hvis noget går galt.

Kaizen-princippet viser sig effektivt i de regionale acceleratører, især for deltagerne og aktører i udførelsen af trænings- og vejledningsaktiviteter.

Den første fordel er identifikation af den passende metodologi. Takket være vurderings- og revurderingsaktiviteter kan operatørerne realisere personlige mål, baseret på respekt for individualitet og grupper af deltagere (f.eks. undervurdering af forskellige læringstider og strategier).

Anden fordel er muligheden for at hurtigt fremhæve og forhindre fejlen og finde de passende løsninger i kortest tid, og forhindre at kvaliteten af de leverede ydelser reduceres.

Tredje fordel er tidsoptimering og fokus på de aspekter, der skal udvikles (f.eks. gentagelse af handlinger, der sigter mod at forbedre færdigheder/styrke

kompetencer, som deltagerne allerede har besiddelse af i andre lindæringsmiljøer).

Fjerde fordel er 'just in time'. Denne støtte leveres kun når det er relevant og kun når det er nødvendigt, uden overflødig og i nogle tilfælde skadelig, assistance (f.eks. overdreven tilstedeværelse i mentorordninger).

RIACs operatører møder hinanden, og asylsøgere og flygtninge, "trin for trin", for at orientere og omlægge interventioner hver gang det er nødvendigt.

- RIACs vedtager en „Lean“ (“smidig”) tilgang, baseret på tilpasningsevne. Speed Manager er initiativtager og formidler denne tilgang og sørger for at alle interessenter (arbejdsgivere flygtninge og ansøgere) føler sig en integreret del af RIACs.



INDIVIDUALISERING, TILPASNING, INTEGRATION

I betragtning af integration for små grupper kan RIACs være meget nyttige til oprettelse af tilpassede aktiviteter målrettet mod sårbare grupper eller for dem hvor målrettede inklusionsprogrammer generelt ikke implementeres. Fremhævelse af entydighed, udvikling af individuelle egenskaber, støtte til udviklingen af lærings- og relationelle strategier er alle elementer som er vanskelige at anvende på stort antal. Alligevel er de nødvendige når du arbejder i kontakt med bestemte grupper: kvinder, unge, ældre, handicappede, ofre for kriminalitet, tidligere indsatte, og stofmisbrugere.

Denne tilgang har især arbejdet med kvinder/migrantmødre, som ofte opgiver et job, da de er eneansvarlige for hjemmet og for omsorg af deres børn, i et miljø med ofte fremmede uddannelsesmodeller. RIACs foreslår integrationsprocesser, der respekterer kvinders særlige forhold og værdsætter deres deltagelse med at støtte dem i deres personlige og professionelle vækst.

RIACs tilskynder unge kvinder at investere i deres træning og autonomi uden at føle at de mislykkes i det, de opfatter som deres ægteskabelige og forældremæssige forpligtelser. Dette er takket være en opmærksomhed på individuelle behov og aktivering af

fokuserede strategier og handlinger "omkring moderen og barnet". Eksempler på disse behov kan være: børnebidrag, kurser i selvstændig beskæftigelse, støtte til omdefinering af køns- og ligestillingsspørgsmål (fra et interkulturelt synspunkt), styrkelse af et netværk, uanset ægteskabelige status, og ledsageprocessen til en øget følelsesmæssig oplevelse.

Små antal, målrettede handlinger og udarbejdelse af den følelsesmæssige oplevelse, garanterer større effektivitet af interventionerne.

Tit er den opfattelse man har af kvinder fordrejet af fordomme. Mens det er rigtigt, at de fleste af dem ankommer i Europa gennem en familiesammenføringsproces, er der mange andre, der migrerer alene som søger emancipation. Denne forvrængede opfattelse risikerer at fremme sociale praksis der fremhæver udelukkelsen af invandrerkvinder fra det offentlige og sociale liv i det område, hvor de bor og øger deres sårbarhed.



Speed Manager repræsenterer leddet mellem de forskellige professionelle figurer, der muliggør RIACs handlingsfærdigheder. De koordinerer handlingerne og sikrer, at målet nås, ved at støtte og overvåge operationen, samt udviklingen af integrationsprocesser, således at det tilpasser deltagerens læringshastighed.

Hovedfunktioner

- Udvikle, implementere og arrangere træningsprogrammer
- Koordinere handling og kontrollere fremskridt i parallelle processer
- Identificer arbejdsgivere, udvide netværket af virksomheder, kontrollere og stimulere deres engagement
- Søg efter ledige stillinger, fastsætte de krævede færdigheder med manageren, sektorledere, linjeledere, og udvælge potentielle kandidater blandt deltagerne
- Støtte de involverede arbejdsgivere og de ansvarlige for menneskelige ressourcer, i integrationen af deltagere på arbejdspladsen
- Identificer og løse bureaukratiske forhindringer
- Organiser informations-sessioner og involver lokale interessenter.

Krævende viden og færdigheder

- Eksamensbevis for uddannelse i humaniora eller samfundsvidenskab/ Min. 2 Erhvervs erfaringer med social og arbejdsmæssig integration
- Fortræffelig kendskab til Microsoft Office pakken
- God kendskab til de nationale lovgivningsmæssige rammer om indvandring og aktiv beskæftigelsespolitik
- God kendskab til værtslandets sprog
- Stærke kommunikations- og forhandlingsevner
- Stærke organisatoriske, problemløsende og resultatorienterede færdigheder

Forhold til andre organisatoriske aktører

Speed Manager samarbejder med Mentor Manager, Language Trainer og Assessment Expert, og interagerer konstant med embedsmænd fra offentlige institutioner, arbejdsformidler, arbejdsgivere, og arbejdskonsulenter.

Language Trainer har til opgave at ledsage deltagerne i sproglig træning gennem specifik og sektoriel støtte og kooperative undervisningsaktiviteter.

Hovedfunktioner

- Udvikle, implementere og kontrollere uddannelsesplanen ved tilpasning af tilgange, metoder og teknikker til elevernes forskellige behov
- Forberede undervisningen og udvikle originalt undervisningsmateriale i samarbejde med arbejdsgivere i de identificerede arbejdssektorer
- Lede klassen og udvikle gruppe og samarbejdsånd.

Krævende viden og færdigheder

- L2 læreruddannelse
- Min. 2 års erfaring med undervisning af udlændinge
- Gode interkulturelle færdigheder
- Gode organisatoriske evner og tilpasning til nye uddannelsesmæssige behov
- Kompetence i teamwork

Forhold til andre organisatoriske aktører

Language Trainer er i konstant kontakt med arbejdsområdet for at hurtigt opdatere uddannelsesstilbudet til klassens og til de involverede arbejdsgiveres behov, og for at levere opdateringer på det niveau, der er opnået i klassen og deltagerens læringshastighed.

Mentor Manger spiller en aktiv rolle i udvælgelsen og forberedelsen af mentorer til afslutningen af deres træningsaktiviteter så vidt det angår eleven, med formålet at tilskynde deres deltagelse i samfundet.

Hovedfunktioner

- Vælge og evaluere de individuelle oplevelser og egenskaber af virksomheds og frivillige mentorer
- Organisere parringen af mentor og elev
- Afholde forberedelsesmøder for mentorer (f.eks strategier for håndtering, udvikling af modstandsdygtighed i stresshåndtering, elevens professionelle vækst)
- Etabler opfølgings- og overvågningsmøder
- Fremme lokale initiativer og deltagelse i offentlige møder

Krav på viden og færdigheder

- Erfaring i sektoren og en evne til at lede og ledsage mentorer og elever på vækstvejen
- En evne til at oprette et netværk og arbejde på en konstruktiv og synergistisk måde med området
- Gode kommunikationsevner, stærk lytteindstilling og en ikke-fordømmende tilgang

Forhold til andre organisatoriske aktører

Mentor Manager samarbejder med mentorgrupperne, er i netværk med lokale frivillige foreninger og ajourfører regelmæssigt Speed Manager om fremskridt, inden for social integration af deltagerne.

Assessment Expert styrker faglige færdigheder og deltagernes forhold, for at forbedre deres beskæftigelsesegnethed og give dem den rette opfattelse af, hvor de befinder sig, de økonomiske krav, og de områder, der skal styrkes for at nå det ønskede professionelle mål.

Hovedfunktioner

- Vurdere, udvikle og udøve deltagernes kommunikationsevner (lytte, selvfortælling, offentlige taler) og tværgående evner (motivation, problemløsning, forhandling, proaktivitet)
- Forstå, anvende og udvikle klasselæringsmetoder
- Hjælpe deltagere med at afkode adfærd og at finde fælles grund uden at ofre kulturel integritet.

Krævende viden og færdigheder

- Grad i psykologi eller rådgiverkvalifikation
- Tidligere erfaring med uddannelse for udlændinge (bedst hvis det er asylsøgere og flygninge)
- Gode undervisnings-, forhandlings- og konflikthåndteringsfærdigheder
- Gode interkulturelle færdigheder

Forhold til andre organisatoriske aktører

Assessment Expert arbejder i tæt kontakt med flygtninge, asylsøgere og arbejdsgivere for at forbedre deres interkulturelle færdigheder. Assessment Expert samarbejder med alle projektmedarbejdere for at identificere nye værktøjer og metoder og evaluere og styrke deltagernes tværgående færdigheder.



The RIAC „Regional Integration Accelerators“ project is funded by the European Commission as part of the Program for employment and social innovation (EaSI - progress AXIS 2014-2020).

The action conducted by Pro Arbeit AöR Kommunales Jobcentre and carried out in partnership with KIZ in Germany, CIDIS onlus and Alisei soc. coop. in Italy, the Municipality of ESBJERG in Denmark, Habitat and IGAM in Turkey, supported for the evaluation in each phase of the project by RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM, developed in the three-year period 2018-2020 and promoting an innovative approach, activating 21 small territorial operational units for the placement of asylum seekers and refugees (RIACs) in the four countries involved.

RIAC's have operated in strategic economic sectors for local labour markets which include: Agrifood, personal services, textiles, tourism and catering, hair-dressing and hair treatment, school assistance, logistics and business creation, offering consultancy to companies, professional training courses and the consolidation of soft skills, promotion of the role of mentors, indications and information on legislation, technical language courses and social integration activities. These operations have been in a simultaneous and integrated manner, involving 1000 refugees and asylum seekers who have significantly improved their working conditions.

Projektet RIAC “Regional Integration Accelerators“, er en operation finansieret af Europa-Kommissionen, under programmet for beskæftigelse og social innovation (EaSI - progress AXIS 2014-2020).

Indsatsen af Pro Arbeit AöR Kommunales Jobcenter, og udført i partnerskab med KIZ i Tyskland, CIDIS velgørehedsorganisationen og Alisei soc. coop. i Italien, Esbjerg kommune i Danmark, Habitat og IGAM i Tyrkiet, er understøttet til evaluering på hvert trin i projektet af RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM. Projektet blev udviklet i treårsperioden 2018-2020 og har fremmet en innovativ tilgang ved aktivering af 21 små territoriale operationelle enheder til placering af asylsøgere og flygtninge (RIACs) i de fire involverede lande.

RIACs har arbejdet i strategiske økonomiske sektorer for de lokale arbejdsmarkeder: Agrifood, personlige-, tekstil-, turisme og restaurations-, frisørydelser, lektiehjælp, logistik og forretningsoprettelse, rådgivning til virksomheder, professionelle uddannelseskurser og konsolidering af bløde færdigheder (soft skills), fremmelse af mentorrollen, indikationer og information om lovgivningen, tekniske sprogkurser og sociale integrationsaktiviteter på en parallel og integreret måde. 1000 flygtninge og asylsøgere har deltaget i dette projekt, og har betydeligt forbedret deres arbejdsvilkår.



RIAC-PROJECT.EU



@RIACEUROPE



RIACEUROPE



RIAC64139451