

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

RIAC'LAR KULLANIM KLAVUZU

MÜLTECİ VE SİĞINMACILARIN İŞGÜCÜ PİYASASINA HIZLI VE
SÜRDÜRÜLEBİLİR ENTEGRASYONUNA YÖNELİK 7 SÜTUN





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.

RIAC projesinin bir parçası olarak yayımlandı

EASI EU Programme for Employment and Social
Innovation (EaSI)



CIDIS

Kapak fotoğrafı- Roberto Faidutti
Vektörel Roma sütunları Vecteezy'e aittir.

Eylül 2020'da basıldı

Proje ortakları

RIACs

7 PILLARS

RIAC'LAR

7 SÜTUN

DISCOVER MORE IF YOU ARE A

> SOCIAL OPERATOR

> POLICY MAKER

> MEMBER OF STAFF ACTIVE IN THE FIELD OF

THE RECEPTION OF MIGRANTS

> ENTREPRENEUR

İLGİNİ ÇEKEBİLİR EĞER

> SOSYAL HİZMET UZMANIYSAN

> KAMU POLİTİKALARININ OLUŞMASINDA SORUMLUYSAN

> GÖÇMENLERİN KABULÜNDE KAMU VE ÖZEL
KURUMLARDA AKTİF PERSONELSEN

> GİRİŞİMCİYSEN

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.

GİRİŞ

Mülteci ve sığınmacılar, bir kabul sistemine dahil olsalar bile, işgücü piyasasına erişimde birçok engelle karşılaşır ve son yıllarda onların lehine aktif politikalar artsa da hala en savunmasız gruplardan biri olarak yoksulluk ve sosyal dışlanmaya en çok maruz kalanlar onlardır.

İltica başvuruları için uzun bekleme süreleri, iş aramasını kolaylaştıran sosyal ve gayri resmi ağlarının olmaması, dilin yetersizliği ve yaygın ayrımcılık, farklı AB ülkelerindeki sığınmacı ve mültecilerin iyi ve sürdürülebilir çalışma biçimlerine erişmelerini daha da zorlaştırır. Bu zorlukları ele almak, başlangıçtaki eşitsizlikleri azaltmak ve entegrasyonu gerçekleştirmek için, AB istihdam ve sosyal yenilenme programı (EASI) ve ortak bir kamu-özel ortaklığı sayesinde, bölgesel entegrasyon hızlandırıcıları (RIAC'lar) tasarlandı ve uygulandı.

RIAC'lar hem kişisel istekleri hem hedef pazarın ihtiyaçlarını dikkate alan kişiselleştirilmiş yöntemlerin aktivasyonu üzerinden sığınmacı ve mültecilerin sosyo-ekonomik entegrasyonunu kolaylaştırmayı ve hızlandırmayı amaçlayan küçük, açık ve pratik birimlerdir.

RIAC'lar bölgesel veya yerel düzeyde, belirli coğrafi bölgelerde işlevlidir, belirli ekonomik sektörlerde ve işverenlerle yakın işbirliği içinde tasarlanmış ve faaliyete geçirilmiştir. İşverenler, işgücü arzı ve talebi arasındaki dengesizlikleri azaltmak amacıyla, mesleki eğitimi, genellikle göz ardı edilen kimi istihdam ihtiyaçlarının karşılanmasına yönlendirerek değerli bir katkı sağlamaktadırlar.

RIAC'lar-kullanım kılavuzu, Entegrasyon Hızlandırıcılarını etkinleştirerek farklı bölgesel bağlamlarda onu denemeye karar veren alanlarda yer alan tüm aktörler (girişimciler, STK'lar, dernekler, İstihdam Hizmetleri, kurumlar) için bir öneri sandığı işlevi görmeyi amaçlar.

RIAC'ların gerçekleştirilmesinde geniş manevra imkânı vardır. Bu müdahalelerin her birinin etkili olabilmesi için, destekleyici yapısını ve nitelikli unsurlarını temsil eden 7 sütuna dayanmalıdır. Bu sütunlar müdahale edilen ekonomik ve sosyal bağlamlara ve hızlanmanın amaçlandığı katılımcı gruplarının ihtiyaçlarına göre ayarlanması ve uyarlanması gereken temel ilkeler olarak görülmelidir.

Ciddis bu yayının gerçekleştirilmesine farklı açılardan katılan tüm kişilere, kamu ve özel sosyal kurumlara teşekkür eder. İtalya, Danimarka, Almanya ve Türkiye'de Hızlandırıcıları geliştirmiş ve uygulamalarına ve daha kapsayıcı bir iş dünyasının yaratılmasına aktif olarak katılma taahhüdünü, yeteneğini ve istekliliğini gösteren işverenlere yardımcı olan ve hızlandırıcıların ismini aldığı RIAC projesinin ortaklarına bilhassa teşekkür ederiz. Yaşam enerjilerini ve projelerini adanarak RIAC'lara inanan herkese teşekkürlerimizi sunarız.

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.



PARALEL SÜREÇLER
BİREYSEL ENTEGRASYON YOLLARI AYNI ANDA
GERÇEKLEŞİR

HIZLANDIRMA
SOSYO-EMEK ENTEGRASYONU YOĞUN VE HIZLIDIR



SEKTÖRLEŞME
EKONOMİK SEKTÖRLERİN ALAKA DÜZEYİ VE
ÖZGÜLLÜĞÜ

GÜÇLENDİRME
HIÇ KİMSE HARİÇ TUTULMAZ



ENTEGRASYON
EKONOMİK, SOSYAL VE MESLEKİ KAYNAKLARIN
SİNERJİSİ

KIAZEN GÖÇ
ADIM ADIM ENTEGRASYON



BİREYSELLEŞTİRME,
KİŞİSELLEŞTİRME, ENTEGRASYON



PARALEL SÜREÇLER BİREYSEL ENTEGRASYON YOLLARI AYNI ANDA GERÇEKLEŞİR

RIAC'lar sığınmacı ve mültecilerin hedef ülkelerdeki tam entegrasyonunu sağlamak için, katılımcıların farklı yaşam alanlarına aynı ilgiyi göstererek, çoklu gerekli yolları paralel olarak desteklemektedir. RIAC'lar içerisindeki ekonomik (ekonomik özerklik ve insan onuruna yaraşır işlere erişim), sosyal (ilişkilerin kurulması ve bağımsız yönetimi ve toplumsal hayata katılım, yeterli konutlara erişim), kültürel (dil ve arabuluculuk becerilerinin kazanılması) ve siyasal (aktif vatandaşlık girişimlerine tam katılım) alanlar birleştirilir ve karşılıklı olarak güçlendirilir.

Uluslararası korumaya başvuru sahibinin standart entegrasyon yolu, genellikle yasal /sağlık prosedürleriyle ve dil kurslarına kaydolmakla başlar, sosyal bağlamlara ve/veya gönüllü faaliyetlere dahil edilmekten geçer ve ancak o zaman başvuru sahibi iş dünyasına giriş için hazırlık faaliyetlerine erişir (becerilerin değerlendirilmesi, eğitim ve mesleki yönlendirme, iş için etkin politik önlemlerin aktivasyonu). Çoğu zaman, sosyo-emek entegrasyonu, sürecin son adımı olarak ileri ve bazen geç bir aşamada gerçekleşir.

RIAC'larda paralel süreçlerin uygulanması, (yasal, dilsel, sosyo-ilişkisel) entegrasyon süreçlerinin

birbirini takip eden mantıksal, sıralı ve ayrı çerçevesini yıkmak anlamına gelir. RIAC'lara katılanlar yoğun bir rota ile karşı karşıya kalırlar çünkü eğitim, sosyal ve iş faaliyetlerine paralel olarak katılırlar ve bu yoğunluk daha kısa sürede yüksek bir özerklik seviyesine ulaşmalarını sağlar.

RIAC'lar, farklı yolların sırayla değil de aynı anda uygulanmasını sağlayarak, standart entegrasyon sürecinin mantığını, metodolojisini ve zamanlamasını değiştirir.

! Speed Manager, farklı müdahale alanlarında bireysel katılımcıların zamanlarına göre mümkün olan en iyi sonuçları elde edecek şekilde, teknik ve dilsel eğitimin, bürokratik prosedürlerin, rehberlik, oryantasyon ve işe yerleştirme faaliyetlerinin entegrasyonunu ve koordinasyonunu sağlayarak, süreçleri yönetme rolüne sahip olan önemli bir figürdür.



HIZLANDIRMA SOSYO-EMEK ENTEGRASYONU YOĞUN VE HIZLIDIR

RIAC'larda sosyo-emek entegrasyon süreçlerinin hızlanması, istihdam için bir yarış olarak tasarlanmamıştır, ancak, katılımcıları kısa sürede işgücü piyasasıyla özerk bir şekilde yüzleşmeye hazır hale getirmek adına entegrasyon için yararlı olan çeşitli faaliyetlerin önceden tahmin edilmesi ve sentezlenmesinden oluşur. Sığınmacı ve mülteciler için tasarlanan RIAC'lar, güvencesiz yasal statüleri ve bölgede kalışlarının belirsizliği nedeniyle genellikle sosyo-emek biçimlerinden dışlanan sığınmacılar için özellikle etkili olduğu kanıtlanmıştır.

Ev sahibi ülkedeki entegrasyon süreçlerinin erken başlaması esastır, çünkü refahçılığın (refah devletçiliğinin) neden olduğu hareketsizlik yüzünden göçmenlerin düşen motivasyonundan yararlanmaya izin verir.

Motivasyon, göçmenlerin kendileriyle birlikte getirdikleri ve ev sahibi toplumun yararlanabileceği en büyük mirastır; bu dürtüyü kavramamak ve onları yavaş ve standartlaştırılmış yollara zorlamak, enerjiyi dağıtabilir, göç etme planlarının peşinde giderken gösterilen inisiyatif ve dirençlilik ruhunu yok edebilir. Sosyo-ekonomik özerklik üzerinde zamanında çalışarak ve mevcut kişisel kaynakları mümkün olan en kısa sürede etkinleştirerek, bağımlı olma durumundan ve sorumlu

olunmama davranışlardan kaçınmak mümkündür.

Sıklıkla, ev sahibi ülkelerde, sığınmacı ve mültecilerin sanki iş tecrübeleri ve geçmiş bilgileri yokmuş gibi sıfırdan başlamak zorunda oldukları düşünülür.

RIAC'lar, tam tersine, menşe ve/veya transit ülkede edinilen teknik ve farklı becerilerin geliştirilmesine odaklanmaktadır. Bu becerileri hızlı bir şekilde izlemek ve onlardan yararlanmak için, RIAC'larda, katılımcılar kişileştirilmiş yüksek yoğunluklu entegrasyon programlarına bağlı kalırlar.

Hem zamansal bir bakış açısından (tam zamanlı, müdahalelerin sıklığı) hem de nitel bir bakış açısından (vaat enerjik olmalıdır) planlanan faaliyetler, yaşamın her yönüne hitap eder. Toplumdaki bütünsel ve yoğunlaştırılmış yaklaşım, öğrenilen kavramların ve becerilerin yararlılığı doğrudan deneyimlemelerine izin vererek, katılımcılar üzerinde yararlı etkileri olan erdemli bir halka oluşturur.

İstihdam edilebilirlik, tüm katılımcılar tarafından bir kerede elde edilemeyen bir hedeftir. Herkesin farklı tepki ve entegrasyon süreleri vardır. Kısa ve uzun vadede kişisel hedeflere ulaşmanın dikkatli bir şekilde izlenmesiyle, gerektiğinde Speed Manager süreçleri hızlandıracak ve yavaşlatacaktır.



SEKTÖRLEŞME EKONOMİK SEKTÖRLERİN ALAKA DÜZEYİ VE ÖZGÜLLÜĞÜ

RIAC'lar, bölgenin ihtiyaçlarının, yerel ekonominin önde gelen sektörlerinin, piyasanın ihtiyaç duyduğu beceri ve profesyonel profillerin dikkatli bir analizi temelinde seçilen belirli ekonomik sektörlere müdahale etmek üzere tasarlanmıştır.

Bölgesel entegrasyon hızlandırıcıları, küçük ölçekte, şirketlerin ihtiyaç duyduğu beceriler ile Avrupa işgücü piyasalarında büyüyen bir sorun olan işçilerin sahip olduğu beceriler arasındaki boşluğu azaltmaya çalışmaktadır.

Riskleri ve fırsatları ile yerel işgücü piyasasına yönelik bilgi, pazarın gerçek ihtiyaçlarına göre eğitim programlarının tanımlanmasına ve katılımcıların teknik becerilerinin hedefli ve hızlı bir şekilde uyarlanmasına izin vererek hızlandırıcıların başarısını besler.

Eğitimin içeriği, şirkete entegrasyondan önceki bir aşamada, işverenlerle tasarlandığı ve paylaşıldığı gibi ihtiyaçlarla mükemmel bir şekilde uyumludur.

RIAC'ların metodolojisi, yabancıların becerilerini ve eğilimlerini görmezden gelen işlere genellikle sürdürülen yabancıların mesleki sektörleşmesine meydan okur. Mülteci ve sığınmacılar,

erişebileceklerine inanmadıkları çalışma alanlarını ve fırsatlarını keşfederler.

Sektörselleştirme, iş talebi ve arzı arasında daha iyi ve daha hızlı bir eşleşme sağlar. Gerekli profesyonel profillerin doğru bir şekilde değerlendirilmesi ve belirli sektörlerde iş-aramak için en uygun araç ve kanalların seçilmesi, eşleştirmenin başarı şansını artırır.

Sosyal hizmet uzmanları ve yabancılar için, iş dünyası ile sık sık yapılan toplantılar ve şirketlerle etkileşim onların dinamiklerini anlamak adına yararlı fırsatlardır. Özellikle profesyonel kariyerlerine giden kişisel yollarını „acemi meslektaşlarından“ oluşan dinleyicilere anlatmak amacıyla çağrılan „konuşmacıların“ katılımıyla yapılan bilgilendirici günlerin organizasyonu önerilir



GÜÇLENDİRME HIÇ KİMSE HARIÇ TUTULMAZ

RIAC'lar, hızlanma sürecine dahil olan paydaşlara yapılandırılmış bir çerçeve ve kişiselleştirilmiş destek sunar, böylece ikincisi kendi sektörlerinde ve müdahale alanlarında, öz yeterliliklerini arttırır ve gizli kaynakları harekete geçirirler.

Katılımcılar için güçlendirme, temel olarak, öğrenmenin anlamı ve biçimleri ile işgücü piyasasında güncel ve rekabetçi kalmak için yaşam boyu öğrenmenin önemi hakkındaki bakış açılarını değiştirmekle ilgilidir. Bilgi, kişisel becerileri ve yetenekleri artıran kaçınılmaz bir deneyim birikimi değildir, ancak ana motor olarak, hedeflerine ve ihtiyaçlarına en uygun eğitim fırsatlarını arayan bireyin kendisinin sahip olduğu kasıtlı bir sürecin sonucudur!!

Meşguliyetten ziyade istihdam, bu nedenle, emek piyasasına girmek ve orada bağımsız bir şekilde kalmak, iş arama araçlarından başlayarak çeşitli sözleşme biçimlerine, işçilerin hak ve sorumluluklarına ve yasal olmayan iş risklerine kadar bu karmaşık iş dünyasına dair bilinci edinmektir.

İşverenler için güçlendirme şunlardan oluşur:

- katılımcıların daha fazla ve daha doğru bilgiyle şirkette yabancı kaynakların varlığının olumlu yönlerinin farkında olmak;
- mültecilerin geldikleri devletin

yaratabileceği korkulara ve suskunluğa karşı koymak için yabancıların işe alınması için gerekli prosedürler ve belgeler üzerinde İnsan Kaynakları ofisini verimli ve nitelikli hale getirmek;

- çalışanlarla ve çalışanlar arasındaki iletişimi bir araç olarak geliştirmek: iş verimliliğini artırmak, çalışanların becerilerini vurgulamak ve yanlış anlamaları ve personel iş hacmini azaltmak.

Dahil edilme ve her kaynağın potansiyelinin tam olarak gerçekleştirilmesi, şirketleri insan, ekonomik, rekabet gücü ve imaj açısından zenginleştirir!

Kamu paydaşları, üçüncü sektör ve özel kurumlar için güçlendirme öncelikle profesyonel niteliktedir.

RIAC'lar, etkili stratejilerin benimsenmesine ve göçmenlerin beyan edilen ve konuşulmayan ihtiyaçlarına cevap veren daha hedefli hizmetlerin konsolidasyonuna katkıda bulunarak, sığınmacıların ve mültecilerin iş dünyasına girerken karşılaştıkları engeller konusunda kamu ve özel kuruluşlar arasında daha fazla diyalog ve karşılaşmayı kolaylaştırmıştır

Genellikle "iyilik timsalleri" olarak algılanan sosyal hizmet uzmanları için tarafsız ve profesyonel bir yaklaşım benimsemek çok önemlidir. Aynı şekilde sosyalleşmenin verimli ve eşit dinamiklerini ve becerilerin akranlara aktarılmasını etkinleştirmek için, katılımcıları aşırı müdahalede bulunmadan meslektaşlarıyla ilişkilerde onlara yardım edilecek ve desteklenecek kişiler olarak değil ama kaynaklar olarak göstermek önemlidir. Geri bildirim bir hediyedir. Siz de her zaman buna talepkâr olun!



ENTEGRASYON

EKONOMİK, SOSYAL VE MESLEKİ KAYNAKLARIN SİNERJİSİ

RIAC'ların daha fazla etkiye ve yankıya sahip olmaları için, uydukları sosyal ve ekonomik bağlamla yakından ilişkili olmaları gerekir.

Entegrasyon farklı alanlarda ve farklı alanlar arasında gerçekleşmelidir

Ekonomik kaynaklar ve etkin istihdam politikaları

Planlanan faaliyetler genişletilmeli ve bölgedeki diğer girişimlerle entegre edilmelidir. İstihdamı ve tamamlayıcı finansman fırsatlarını farklı şekillerde destekleyen tüm faaliyetleri tespit etmek önemlidir. Faaliyetin sürekliliğini sağlayarak ve hizmetlerin sunumunu pekiştirerek, bu faaliyetin sürdürülebilirlik üzerinde önemli bir etkisi vardır.

ve yabancıların entegrasyonunda yer alan üçüncü sektör aktörleri ile işbirliği özellikle sıkı tutulmalıdır.

Beceriler

Kamu uzmanları ve operatörleri ve katılımcıların günlük olarak iletişim kurduğu kabul sistemi ile yakın temas halinde olmak için, disiplinler arası ekiplerde çalışmak önemlidir. Farklı yetkinlikler arasında bilgi alışverişi ve sinerji, işlemleri hızlandırır ve daha etkili hale getirir ve yenilikçi metodolojilerin, yaklaşımların ve uygulamaların test edilmesini teşvik eder.

Etkili ve kalıcı bir değişim için çalışmak, ekonomik, sosyal, mesleki ve kültürel kaynakların aktivasyonunu ve entegrasyonunu gerektirir.

Paydaşlar Senaryo ve istihdam olanakları hakkında tam bir görüşe sahip olmak için bölgede aktif olan iş hizmetlerinin (ticaret, sanayi, el sanatları ve tarım odaları ve geçici ajanslar) haritalanması ve analizi önemlidir İstihdam hizmetleri, sağlık hizmetleri, okullar ve eğitim kurumları

! Bölgede mevcut olan finansal kaynakların entegrasyonu stratejiktir, ancak adalet, şeffaflık ve izlenebilirlik ilkelerine uyum sağlamak için yetkinlik ve profesyonellik gerektirir.



KAIZEN GÖÇ ADIM ADIM ENTEGRASYON

RIAC'lar, Japon Kaizen yani Kai (değişim) ve Zen (iyileştirme) kavramlarından oluşan ilkeyi benimser. Ulaşılamayan hedefler koymayan, ancak her gün yapılması gereken küçük adımlara odaklanan sürekli ve kademeli bir evrime işaret eder; bir şeyler ters giderse atışı ayarlamaya izin veren bir faaliyet biçimidir!

Bölgesel Hızlandırıcılarda, Kaizen ilkesi, eğitim ve danışmanlık faaliyetlerinin yürütülmesinde özellikle katılımcılar ve operatörler için etkilidir.

İlk avantaj, uygun metodolojinin tanımlanmasıdır. Değerlendirme ve yeniden değerlendirme faaliyetleri sayesinde, operatörler bireyselliğe ve katılımcı gruplarına saygıya dayalı kişiselleştirilmiş yolları somutlaştırırlar (örneğin, farklı zamanların ve öğrenme stratejilerinin küçümsenmesi gibi).

İkinci avantaj, sağlanan hizmetlerin kalitesini kötüye kullanmasını ve kalitesini düşürmesini önleyecek şekilde, hatanın hızlı bir şekilde tespit edilmesi ve en kısa sürede uygun çözümler bulunması (eğitimdeki sorunlar hem lojistik/ organizasyonel hem de içerik tabanlı olabilir).

Üçüncü bir avantaj, zamanın en iyi şekilde etkinleştirilmesi ve geliştirilecek yönler odaklanılmasıdır (örneğin, katılımcıların diğer öğrenme bağlamlarında sahip oldukları becerileri geliştirmeyi amaçlayan faaliyetlerin tekrarlanabilirliği gibi).

Dördüncü avantaj, sadece uygun zamanda ve sadece gerektiğinde, gereksiz ve bazı durumlarda zararlı yardımda bulunmadan (örneğin, derslerde aşırı varlık göstermek gibi) tam zamanında yapılan destektir.

RIAC'ların operatörleri, gerektiğinde işlemleri yönlendirmek ve yeniden yönlendirmek için kendi aralarında ve sığınmacı ve mültecilerle „adım adım“ bir araya gelirler.

- RIAC'lar, uyarlanabilirlikle ilgili „Lean“ (”yalın”) bir yaklaşım benimserler. Speed Manager bu yaklaşımın teşvik edicisi ve dağıtıcısıdır ve tüm paydaşların (işverenler, mülteciler ve başvuru sahipleri) RIAC'ların ayrılmaz bir parçası olmalarını sağlamaktan sorumludur.



BİREYSELLEŞTİRME, KİŞİSELLEŞTİRME, ENTEGRASYON

RIAC'lar, küçük gruplar için entegrasyon yolları olarak, savunmasız gruplara yönelik kişileştirilmiş faaliyetleri gerçekleştirme veya hedeflenen dahil etme programlarının genellikle uygulanmadığı kişiler için çok yararlı olabilir. Benzersizliği vurgulamak, bireysel niteliklere değer vermek, ilişkisel ve öğrenme stratejilerini desteklemek, büyük sayılara pek uygulanamayan, ancak belirli gruplarla temas halinde çalışırken gerekli olan unsurlardır: kadınlar, gençler, yaşlılar, engelliler, suç mağdurları, eski mahkumlar, uyuşturucu kullananlar.

Bu yaklaşım, özellikle yabancı eğitim ve cinsiyet modellerine sahip bir ortamda ev içi işlerin düzenlenmesi ve çocukların bakımından sorumlu olduklarından mesleki başarıdan vazgeçen göçmen kadınlar/annelerde işe yarar. RIAC'lar, kişisel ve mesleki gelişimlerinde kadınları destekleyerek onların özelliklerine saygı duyan ve katılımlarını artıran entegrasyon süreçleri önermektedir.

RIAC'lar bireysel ihtiyaçlara dikkat etmesi ve çocuklarla ve serbest meslek kurslarıyla ilgili destek hizmetlerine yönelik "anne ve çocuğa" odaklanan strateji ve faaliyetleri etkinleştirmesi sayesinde, toplumsal cinsiyet sorunlarının ve rollerinin

kültürlerarası bir perspektiften yeniden tanımlanmasına destek, evlilik dışı ilişkisel ağın güçlendirilmesi, duygusal deneyime özen gösterilmesine eşlik eden faaliyetler, genç kadınları, evlilik ve ebeveyn yükümlülükleri olarak algıladıkları şeyin kaybını hissettirmeden eğitimlerine ve özerkliklerine yatırım yapmaları konusunda cesaretlendirir.

Küçük sayılar, hedefli faaliyetler ve duygusal deneyime özen gösterilmesi, müdahalelerin daha fazla etkili olmasını garanti eder.

! Kadınlara yönelik algı genellikle ön yargılarla çarpıtılır. Kadınların çoğunun ailevi bağlar üzerinden Avrupa'ya geldiği doğru olsa da, kendi başına kurtuluşu arayarak göç eden birçok kadın vardır. Bu çarpık algı, göçmen kadınların yaşadıkları bölgenin kamusal ve sosyal yaşamından dışlanmasını vurgulayan ve savunmasızlıklarını artıran sosyal uygulamaları tetikleme riskini taşır.



PROFESYONEL ANAHTAR FİGÜRLER

SPEED MANAGER

RIAC'ların çalışmasına izin veren farklı profesyonel figürler arasındaki bağlantı noktasını temsil eder. Faaliyetleri koordine eder ve entegrasyon süreçlerinin işleyişini ve ilerlemesini destekleyerek ve denetleyerek, bu işleyişleri katılımcıların öğrenme hızına uyarlayarak hedefe ulaşılmasını sağlar.

Temel Fonksiyonlar

- Eğitim programları geliştirmek, uygulamak ve önceden hazırlamak
- Faaliyeti koordine etmek ve paralel süreçlerin ilerlemesini teyit etmek
- İşverenleri tespit etmek, şirket ağını genişletmek, katılımlarını doğrulamak ve teşvik etmek
- Boş pozisyonları araştırmak, idareciler, endüstri yöneticileri ve şirket liderleri ile birlikte gerekli becerileri tanımlamak ve katılımcılar arasından potansiyel adayları seçmek
- katılımcıların iş yerine entegre olması konusunda ilgili işverenleri ve insan kaynakları yöneticilerini desteklemek.
- Bürokratik engelleri tespit etmek ve çözmek.
- Bilgi verici oturumları düzenlemek ve yerel paydaşları buna dahil etmek.

Talep edilen bilgi ve beceriler

- Beşeri bilimler veya sosyal bilimler alanında derece/ Toplumsal ve iş hayatındaki en az iki yıllık deneyim
- ofis paket programında mükemmel bilgiye sahip olma
- Ulusal göç düzenleme içeriği ve aktif istihdam politikaları hakkında iyi bilgiye sahip olma
- Ev sahibi ülkenin diline hakim olma
- Güçlü iletişim ve müzakere becerileri
- Güçlü örgütsel, problem çözme ve sonuç odaklı beceriler

Diğer örgütsel fonksiyonlarla ilişkiler

Danışman yönetici, dil eğitmeni ve Değerlendirme Uzmanı ile işbirliği içinde çalışır, kamu kurumlarının yetkilileri, iş ve işçi bulma kurumlarının memurları, işverenler ve iş danışmanları ile sürekli etkileşime girer.

Belirli ve sektörel dil desteği ve işbirlikçi öğretim faaliyetleri yoluyla eğitimde katılımcılara eşlik etme görevi vardır.

Temel Fonksiyonlar

- Yaklaşımları, yöntemleri ve teknikleri öğrencilerin farklılaştırılmış ihtiyaçlarına uyarlayarak, teklif edilen eğitim planını geliştirmek, uygulamak ve teyit etmek
- Belirlenen çalışma alanlarında işverenlerle işbirliği içinde dersler hazırlamak ve özgün öğretim materyalleri oluşturmak
- Sınıfı idare etmek ve grup ve işbirliği ruhunu geliştirmek.

Talep edilen bilgi ve beceriler

- İkinci bir dile sahip nitelikli öğretmen
- Yabancılarla en az iki yıllık öğretim deneyimine sahip olma.
- Kültürlerarası mükemmel beceriler.
- İyi organizasyon becerileri ve ortaya çıkan eğitim ihtiyaçlarına uyum
- Takım çalışması becerileri

Diğer örgütsel fonksiyonlarla ilişkiler

Eğitim teklifini, sınıfın ve ilgili işverenlerin ihtiyaçlarına göre zamanında güncellemek ve sınıfın ulaştığı seviye ve katılımcıların öğrenme hızı hakkında güncellemeler sağlamak için çalışan ekiple sürekli temas halindedir.

LANGUAGE TRAINER

Danışanların topluluk hayatına katılımını teşvik etmek amacıyla danışanlara yönelik eğitim faaliyetlerinin tamamlanması için danışmanların seçiminde ve hazırlanmasında aktif bir rol oynar.

Temel Fonksiyonlar

- Kurumsal ve gönüllü danışmanların bireysel deneyimlerini ve özelliklerini seçmek ve değerlendirmek
- Danışmanlar ve danışanlar arasındaki eşleştirmeyi yönlendirmek
- Danışmanlar için eğitim toplantıları gerçekleştirmek (örneğin, başa çıkma stratejileri, stres yönetiminde direncin geliştirilmesi, danışanın mesleki gelişimi)
- Takip ve izleme toplantıları belirlemek
- Bölgedeki girişimleri ve halk toplantılarına katılımı desteklemek.)

Talep edilen bilgi ve beceriler

- Sektördeki deneyim ve büyüme yolunda danışman ve danışanları yönetme ve onlara eşlik etme yeteneği
- Bölge ile yapıcı ve sinerjik olarak ağ kurma ve çalışma yeteneği
- Mükemmel iletişim becerileri, güçlü dinleme ve yargılayıcı olmayan yaklaşım

Diğer örgütsel fonksiyonlarla ilişkiler

Danışmanlardan oluşan ekip ile işbirliği içinde, yerel gönüllü derneklerle iletişim halinde çalışır ve katılımcıların sosyal entegrasyonundaki ilerlemesi konusunda Speed manager'ı düzenli olarak bilgilendirir

Katılımcıların istihdam edilebilirliklerini iyileştirmek ve nerede olduklarına, ilgilendikleri ekonomik sektörün neye ihtiyaç duyduğuna ve istenen profesyonel hedefe ulaşmak için hangi alanların güçlendirileceğine dair doğru algıyı geri getirmek için mesleki ve ilişkisel becerilerini güçlendirir.

Temel Fonksiyonlar

- Katılımcıların iletişimsel (dinleme, kendini anlatma, halka açık konuşma) ve ayrık (motivasyon, problem çözme, müzakere, proaktiflik) becerilerini değerlendirmek, geliştirmek ve uygulamak
- Sınıf içi öğrenme yöntemlerini anlamak, kullanmak ve geliştirmek
- Katılımcıların davranışları deşifre etmelerine ve kültürel bütünlükten ödün vermeden ortak bir zemin bulmalarına yardımcı olmak

Talep edilen bilgi ve beceriler

- Psikoloji derecesi veya danışman yeterliliği olması.
- Yabancılarla (sığınmacı ve mülteciler olursa daha iyi) daha önceden eğitim deneyimine sahip olması
- İyi bir öğretim, müzakere ve çatışmaları çözme becerisine sahip olma.

Diğer örgütsel fonksiyonlarla ilişkiler

Kültürlerarası becerilerini geliştirmek suretiyle mülteciler, sığınmacılar ve işverenlerle yakın bir şekilde çalışır. Katılımcıların ayrık becerilerini tespit etmek ve güçlendirmek için yeni araçlar ve metodolojiler belirlemeye yardımcı olarak, tüm proje personeli ile işbirliği yapar.



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.

RIAC projesi „Bölgesel Entegrasyon Hızlandırıcıları“, Avrupa Komisyonu tarafından istihdam ve sosyal inovasyon programı (EaSI - progress AXIS 2014-2020) kapsamında finanse edilen bir girişimdir.

Pro Arbeit AÖR Kommunales Jobcenter tarafından yürütülen ve Almanya'da KIZ, İtalya'da CIDIS onlus ve Alisei soc. Coop. Danimarka'da ESBJERG belediyesi, Türkiye'de Bochum Ruhr Üniversitesi tarafından projenin her aşamasının değerlendirilmesi için desteklenen Habitat ve IGAM ortaklığıyla gerçekleştirilen bu faaliyet, 2018-2020 yıllarında üç yıl içinde gelişti ve sığınmacılar ile mültecilerin (RIAC'lar) ilgili 4 ülkeye yerleştirilmesi için 21 küçük bölgesel operasyonel birimler şeklinde etkinleştirilerek yenilikçi bir yaklaşımı destekledi.

Yerel işgücü piyasaları için stratejik ekonomik sektörlerde faaliyet gösterdi: Tarım-Gıda, kişiye bakım hizmeti, tekstil, turizm ve yiyecek servisi, kuaförlük ve saç bakımı, eğitim desteği, lojistik ve iş yaratma, şirketlere danışmanlık etme, mesleki eğitim kursları, teknik olmayan becerilerin pekiştirilmesi, danışmanların rolünün teşvik edilmesi, mevzuatla ilgili rehberlik ve bilgi, çalışma koşullarını önemli ölçüde iyileştiren 1000 mülteci ve sığınmacıyı içeren eşzamanlı ve entegre bir şekilde teknik dil kursları ve sosyal entegrasyon faaliyetleri.



RIAC-PROJECT.EU



@RIACEUROPE



RIACEUROPE



RIAC64139451