

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 ISTRUZIONI PER L'USO
7 PILASTRI PER UNA RAPIDA E SOSTENIBILE INTEGRAZIONE
DI RIFUGIATI E RICHIEDENTI ASILO
NEL MERCATO DEL LAVORO





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



Publicato nell'ambito del progetto RIAC

Il progetto è stato finanziato da il EASI EU
 Programme for Employment and Social
 Innovation (EaSI) 2014-2020



CIDIS

Foto in coperta - Roberto Faidutti
 Colonne romane in vettoriale by Vecteezy

Publicato a Settembre 2020

Partner di progetto

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.

RIACs
7 PILLARS

RIACs
I 7 PILASTRI

DISCOVER MORE IF YOU ARE A
> SOCIAL OPERATOR
> POLICY MAKER
> MEMBER OF STAFF ACTIVE IN THE FIELD OF
THE RECEPTION OF MIGRANTS
> ENTREPRENEUR

UNA PUBBLICAZIONE CHE PUÒ INTERESSARTI SE SEI
> OPERATORE SOCIALE
> RESPONSABILE DELL'ELABORAZIONE
DI POLITICHE PUBBLICHE
> FUNZIONARIO DEI SERVIZI PUBBLICI E PRIVATI
ATTIVI NELL'ACCOGLIENZA DEI MIGRANTI
> IMPRENDITORE

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.

Introduzione

Rifugiati e richiedenti asilo, anche quando inclusi in un sistema di accoglienza, incontrano molti ostacoli nell'accedere al mercato del lavoro e, nonostante negli ultimi anni siano aumentate le politiche attive in loro favore, risultano essere ancora oggi uno dei gruppi più vulnerabili e più esposti alla povertà e all'esclusione sociale.

I lunghi tempi di attesa per la richiesta d'asilo, la mancanza di reti sociali e informali che agevolano la ricerca del lavoro, la scarsa conoscenza della lingua e le discriminazioni diffuse contribuiscono a rendere ancora più difficile per i richiedenti asilo e rifugiati presenti nei diversi stati dell'UE accedere a forme di lavoro dignitose e sostenibili.

Per far fronte a queste criticità, ridurre le disuguaglianze di partenza e rendere effettiva l'integrazione, grazie al programma dell'UE per l'occupazione e l'innovazione sociale (EaSI) ed ad un partenariato misto pubblico-privato sono stati ideati e realizzati gli Acceleratori regionali d'integrazione (RIACs). I RIACs sono piccole, chiare e pratiche unità finalizzate a facilitare e velocizzare l'integrazione socio economica dei richiedenti asilo e rifugiati attraverso l'attivazione di percorsi personalizzati che tengano in considerazione tanto le aspirazioni personali quanto le esigenze del mercato di riferimento. I RIACs operano a livello regionale o locale, in aree geografiche definite, sono co-progettati e avviati in specifici settori economici e in stretta collaborazione con i datori di lavoro. Quest'ultimi contribuiscono in maniera preziosa ad orientare la formazione professionale verso

il soddisfacimento di esigenze occupazionali specifiche spesso inascoltate, con l'obiettivo di ridurre gli squilibri tra domanda e offerta di lavoro. RIACs - Istruzioni per l'uso vuole proporsi come un contenitore di suggerimenti per tutti gli attori impegnati sul campo (imprenditori, ONG, Associazioni, Servizi per l'Impiego, Istituzioni) che nei diversi contesti regionali decidano di sperimentarsi attivando gli Acceleratori di integrazione.

Nella realizzazione dei RIACs c'è ampia possibilità di manovra. Ognuno di questi interventi, affinché sia efficace, deve essere basato su 7 pilastri che ne rappresentano la struttura portante e gli elementi qualificanti. I pilastri devono essere considerati principi cardine da modulare ed adattare sulla base dei contesti economici e sociali nei quali si interviene e delle esigenze dei gruppi di partecipanti con i quali si intende avviare l'accelerazione.

Cidis ringrazia tutte le persone e gli enti pubblici e del privato sociale che a diverso titolo hanno partecipato alla realizzazione di questa pubblicazione. Un grazie particolare ai partners del progetto RIAC da cui gli acceleratori prendono il nome che in Italia, Danimarca, Germania e Turchia hanno sviluppato gli Acceleratori e contribuito alla loro implementazione e ai datori di lavoro coinvolti che hanno dimostrato impegno, capacità e volontà di partecipare attivamente alla creazione di un mondo del lavoro più inclusivo. Grazie a tutti coloro che hanno scommesso nei RIACs, investendo le loro energie ed il loro progetto di vita.

THE 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.

I 7 PILASTRI



PROCESSI PARALLELI
I PERCORSI INDIVIDUALI D'INTEGRAZIONE
AVVENGONO IN SIMULTANEA

ACCELERAZIONE
L'INTEGRAZIONE SOCIO-LAVORATIVA
È INTENSA E TEMPESTIVA



SETTORIALIZZAZIONE
RILEVANZA E SPECIFICITÀ
DEI SETTORI ECONOMICI

EMPOWERMENT
NESSUNO ESCLUSO



INTEGRAZIONE
SINERGIA DELLE RISORSE ECONOMICHE, SOCIALI E
PROFESSIONALI

MIGRATION KAIZEN,
L'INTEGRAZIONE PASSO PASSO



INDIVIDUALIZZAZIONE,
PERSONALIZZAZIONE,
INTEGRAZIONE



PROCESSI PARALLELI I PERCORSI INDIVIDUALI D'INTEGRAZIONE AVVENGONO IN SIMULTANEA

I RIACs supportano in maniera parallela i molteplici percorsi necessari a realizzare una piena integrazione dei richiedenti asilo e rifugiati nei paesi di destinazione, prestando la medesima attenzione ai diversi ambiti della vita dei partecipanti. La sfera economica, (autonomia economica e accesso a un lavoro dignitoso) sociale, (costruzione e gestione autonoma delle relazioni e la partecipazione alla vita di comunità, accesso ad un alloggio adeguato) culturale, (acquisizione di competenze linguistiche e di mediazione) e politica, (piena partecipazione alle iniziative di cittadinanza attiva) nei RIACs sono concatenate e si potenziano vicendevolmente.

Il percorso standard di integrazione di un richiedente protezione internazionale parte generalmente dalle procedure legali /sanitarie e dall'iscrizione ai corsi di lingua, passa attraverso l'inserimento in contesti sociali e/o attività di volontariato e solo successivamente il richiedente accede alle attività propedeutiche per l'ingresso nel mondo del lavoro (bilancio delle competenze, orientamento formativo e professionale, attivazione di misure di politiche attive per il lavoro). Troppo spesso l'integrazione socio-lavorativa avviene come ultimo step

del processo in una fase avanzata e talvolta tardiva.

Attuare i processi paralleli, nei RIACs, significa sovvertire il quadro logico, sequenziale e separato dei processi d' integrazione (legale, linguistico, socio- relazionale). Chi partecipa ai RIACs affronta un percorso di full immersion che lo vede impegnato parallelamente in attività formative, sociali e lavorative e che lo porta a raggiungere un alto livello di autonomia in tempi più brevi.

RIACs modifica la logica, la metodologia e la tempistica del processo di integrazione standard prevedendo che i diversi percorsi siano attuati simultaneamente e non in sequenza.

Centrale è la figura dello Speed Manager che ha il ruolo di gestire i processi garantendo l'integrazione e il coordinamento della formazione tecnica e linguistica, delle procedure burocratiche, delle attività di mentoring, di orientamento e di inserimento lavorativo in modo che, nelle diverse aree di intervento, i singoli partecipanti raggiungano, nel rispetto dei propri tempi, i migliori risultati possibili.



ACCELERAZIONE L'INTEGRAZIONE SOCIO-LAVORATIVA È INTENSA E TEMPESTIVA

Nei RIACs, l'accelerazione dei processi di integrazione socio-lavorativa non è concepita come una corsa all'impiego, ma piuttosto consiste nell'anticipare e sintetizzare le diverse attività utili all'integrazione, allo scopo di rendere i partecipanti pronti ad affrontare il mercato del lavoro in modo autonomo in tempi ridotti. I RIACs, pensati per richiedenti asilo e rifugiati, si sono rivelati particolarmente efficaci per i richiedenti asilo, generalmente esclusi dai percorsi socio-lavorativi a causa della precarietà del loro status giuridico e dell'incerta permanenza sul territorio.

L'avvio tempestivo dei processi d'integrazione nel paese ospitante è fondamentale perché permette di far leva sulla motivazione del migrante che diminuisce con l'inattività causata dall'assistenzialismo.

La motivazione è la più grande eredità che i migranti portano con sé e di cui la società ospitante potrebbe beneficiare; non cogliere questa spinta e costringerli in percorsi lenti e standardizzati può disperdere energie, annullare lo spirito d'iniziativa e la resilienza dimostrati nel perseguimento del progetto migratorio. Lavorando in maniera tempestiva sull'autonomia socio-economica e attivando al

più presto le risorse personali a disposizione, è possibile evitare comportamenti di dipendenza e di deresponsabilizzazione.

Troppo spesso, poi, nei paesi ospitanti si ritiene di dover partire da zero con richiedenti asilo e rifugiati, quasi fossero privi di un bagaglio di esperienze lavorative e conoscenze pregresse.

I RIACs, al contrario, puntano sulla valorizzazione delle competenze tecniche e trasversali acquisite nel paese di origine e/o di transito.

Allo scopo di rintracciare e capitalizzare prontamente queste competenze i partecipanti, nei RIACs, aderiscono a programmi personalizzati d'integrazione ad alta intensità.

Le attività programmate, intense, sia da un punto di vista temporale (tempo pieno, frequenza degli interventi) sia da un punto di vista qualitativo (l'impegno deve essere energico) coinvolgono ogni aspetto della vita. L'approccio olistico e immersivo nella società genera un circolo virtuoso con effetti benefici sui partecipanti, permettendo loro di sperimentare direttamente l'utilità delle nozioni e delle competenze apprese.

! L'occupabilità è un obiettivo che non può essere raggiunto da tutti i partecipanti contemporaneamente. Ogni persona ha tempi di reazione e di integrazione diversi. Sarà lo Speed manager ad accelerare e rallentare i processi quando necessario, attraverso un attento monitoraggio sul raggiungimento dei traguardi personali a breve e lungo termine.



SETTORIALIZZAZIONE RILEVANZA E SPECIFICITÀ DEI SETTORI ECONOMICI

I RIACs, sono pensati per intervenire in specifici settori economici, scelti sulla base di un'attenta analisi delle esigenze del territorio, dei settori trainanti dell'economia locale, delle competenze e delle figure professionali richieste dal mercato.

Gli acceleratori regionali d'integrazione, su piccola scala, cercano di ridurre la discrepanza tra le competenze richieste dalle aziende e quelle effettivamente possedute dai lavoratori, problema crescente nei mercati del lavoro europei.

La conoscenza del mercato del lavoro locale, con i suoi rischi e le sue opportunità, favorisce il successo degli acceleratori perché consente la definizione di programmi formativi basati sulle effettive esigenze del mercato e permette di adattare in modo mirato e rapido le competenze tecniche dei partecipanti.

I contenuti della formazione sono perfettamente aderenti alle necessità in quanto concepiti e condivisi con i datori di lavoro, in una fase antecedente all'inserimento in azienda.

La metodologia RIACs sfida la settorializzazione occupazionale degli stranieri che troppo spesso sono relegati in lavori che ignorano le loro

competenze e inclinazioni. Rifugiati e richiedenti asilo esplorano spazi di lavoro e opportunità a cui non credevano di poter accedere.

La settorializzazione rende possibile un migliore e più rapido matching tra domanda e offerta di lavoro.

La valutazione accurata dei profili professionali richiesti e la selezione degli strumenti e dei canali più idonei per la ricerca-lavoro in specifici settori aumentano le possibilità di successo del matching.

! Incontri frequenti con il mondo del lavoro e l'interazione con le aziende, sono per operatori sociali e stranieri, occasioni utili a comprendere le dinamiche aziendali.

• Particolarmente suggerita l'organizzazione di giornate informative con la partecipazione di "relatori" chiamati a raccontare il loro personale percorso professionale ad una platea di "aspiranti colleghi".



EMPOWERMENT NESSUNO ESCLUSO

I RIACs offrono un quadro strutturato e supporto personalizzato agli stakeholders coinvolti nel processo di accelerazione affinché, questi ultimi nei rispettivi settori e aree di intervento, incrementino la propria autoefficacia ed attivino risorse latenti.

Per i partecipanti l'empowerment riguarda principalmente il cambiamento di prospettiva sul significato e sulle modalità dell'apprendimento e sull'importanza del lifelong learning per rimanere aggiornati e competitivi sul mercato del lavoro. Le conoscenze non sono un accumulo inevitabile di esperienze che aumentano le competenze e le capacità personali, ma sono il risultato di un processo intenzionale, che ha come motore principale l'individuo stesso che cerca le opportunità formative più adatte ai suoi obiettivi e alle sue esigenze.

Occupabilità, dunque, più che occupazione, entrare e rimanere nel mercato del lavoro in modo indipendente, acquisire maggiore consapevolezza del complesso mondo del lavoro, a partire dagli strumenti di ricerca lavoro fino ad arrivare alla conoscenza delle varie forme contrattuali, ai diritti e doveri dei lavoratori e ai rischi del lavoro in nero.

Per i datori di lavoro l'empowerment consiste:

- nel rendersi consapevoli degli aspetti positivi della presenza di risorse straniere in azienda attraverso una maggiore e più diretta conoscenza dei partecipanti;
- nel rendere efficiente e qualificato il proprio ufficio Risorse Umane sulle procedure e documentazione necessarie per l'assunzione di stranieri in modo da contrastare paure e reticenze che lo stato di rifugiato può generare;
- nel valorizzare la comunicazione con e tra i dipendenti come strumento per: migliorare l'efficienza sul lavoro, mettere in luce le competenze dei dipendenti e ridurre le incomprensioni ed il turnover del personale.

L'inclusione è la piena realizzazione del potenziale di ciascuna risorsa arricchiscono le aziende in termini, umani, economici, di competitività e di immagine!

Per gli stakeholders pubblici, del terzo settore e del privato sociale l'empowerment è soprattutto di natura professionale. I RIACs hanno facilitato un maggiore confronto e dialogo tra enti pubblici e privati sulle barriere che i richiedenti asilo e rifugiati affrontano nel momento dell'inserimento nel mondo del lavoro, contribuendo all'adozione di strategie efficaci e al consolidamento di servizi più mirati e rispondenti alle esigenze dichiarate e inesprese dei migranti.

! Adottare un approccio neutrale e professionale per gli operatori sociali, spesso percepiti come "buonisti", è fondamentale. Altrettanto importante è presentare i partecipanti come risorse e non come persone da aiutare e sostenerli nel rapporto con i colleghi senza eccessive ingerenze, al fine di attivare fruttuose e paritarie dinamiche di socializzazione e di trasferimento di competenze peer to peer. Il feedback è un dono! Chiedetene sempre uno in itinere ed ex-post.



INTEGRAZIONE SINERGIA DELLE RISORSE ECONOMICHE, SOCIALI E PROFESSIONALI

Affinché i RIACs abbiano maggiore impatto e risonanza, è necessario che entrino in relazione stretta con il contesto sociale ed economico in cui si inseriscono.

L'integrazione deve avvenire su e tra più aree.

Risorse economiche e politiche attive per l'occupazione

Le attività previste devono essere ampliate e integrate con altre iniziative presenti sul territorio. E' importante verificare tutte le azioni che a diverso titolo sostengono l'occupazione, così come opportunità di finanziamento complementari. Questa azione ha un impatto significativo sulla sostenibilità, garantendo continuità dell'azione e consolidando l'erogazione dei servizi.

Lavorare per un efficace e durevole cambiamento richiede l'attivazione e l'integrazione di risorse economiche, sociali, professionali e culturali

Stakeholders

Fondamentale è la mappatura e analisi dei servizi per il lavoro attivi sul territorio per avere una visione completa dello scenario e delle opportunità occupazionali (camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e agenzie interinali).

La collaborazione dovrà essere particolarmente stretta con i servizi per l'impiego, i servizi sanitari, le scuole e gli enti di formazione e con gli attori del terzo settore coinvolti nell'integrazione degli stranieri.

Competenze

Importante lavorare in team interdisciplinari, a stretto contatto con esperti e operatori del pubblico e del sistema di accoglienza con cui i partecipanti si relazionano quotidianamente. Lo scambio di informazioni e la sinergia tra le diverse competenze velocizzano e rendono più efficaci gli interventi e incoraggiano la sperimentazione di metodologie, approcci e pratiche innovative.

! L'integrazione delle risorse finanziarie disponibili sul territorio è strategica ma richiede competenza e professionalità al fine garantire il rispetto dei principi di equità, trasparenza e tracciabilità.



MIGRATION KAIZEN L'INTEGRAZIONE PASSO PASSO

I RIACs adottano il principio giapponese del KaiZen Kai (cambiamento) e Zen (miglioramento). Esso indica un'evoluzione costante e graduale che non fissa obiettivi fuori portata, ma si concentra sui piccoli passi da compiere ogni giorno; una modalità di azione che permette di aggiustare il tiro se qualcosa va storto!

Negli Acceleratori regionali il principio Kaizen si rivela efficace soprattutto, per i partecipanti e per gli operatori, nello svolgimento delle attività di formazione e tutoraggio.

Primo vantaggio l'individuazione della metodologia adeguata. Grazie ad attività di assessment e re- assessment, gli operatori concretizzano percorsi personalizzati basati sul rispetto delle individualità e dei gruppi di partecipanti (es. sottovalutazione dei diversi tempi e strategie di apprendimento).

Secondo vantaggio la possibilità di evidenziare rapidamente l'errore e trovare soluzioni appropriate in tempi minimi evitando che esso si perpetri e riduca la qualità dei servizi erogati (i problemi nella formazione possono essere tanto di natura logistica/ organizzativa quanto contenutistici).

Terzo vantaggio l'ottimizzazione dei tempi e la focalizzazione sugli aspetti da sviluppare (es. ripetitività di azioni volte a potenziare competenze di cui i partecipanti sono già venuti in possesso in altri contesti di apprendimento).

Quarto vantaggio il supporto just in time, fornito solo al momento opportuno e solo quando necessario, senza assistenza superflua e in alcuni casi dannosa (es. eccessiva presenza nel tutoraggio).

Gli operatori dei RIACs si confrontano "passo passo" fra di loro e con i richiedenti asilo e rifugiati per orientare e ri-orientare gli interventi ogni volta che si rende necessario.

- ! I RIACs adottano un approccio "Lean" ("snello") improntato all' adattabilità. Lo Speed Manager è promotore e divulgatore di questo approccio ed è responsabile che tutti gli stakeholders (datori di lavoro, rifugiati e richiedenti) si sentano parte integrante del RIACs.



INDIVIDUALIZZAZIONE, PERSONALIZZAZIONE, INTEGRAZIONE

I RIACs, in quanto percorsi di integrazione per piccoli gruppi, possono essere molto utili per realizzare attività personalizzate rivolte a gruppi vulnerabili o per i quali non vengono generalmente implementati programmi di inclusione mirati. Evidenziare l'unicità, valorizzare le caratteristiche individuali, supportare lo sviluppo di strategie di apprendimento e relazionali sono elementi difficilmente applicabili a grandi numeri, ma necessari quando si lavora a contatto con alcuni gruppi: donne, giovani, anziani, disabili, vittime di crimini, ex detenuti, persone che fanno uso di droghe.

Questo approccio ha funzionato particolarmente con le donne /madri migranti che spesso rinunciano ad una realizzazione professionale in quanto responsabili sole dell'organizzazione domestica e della cura dei figli in un ambiente con modelli educativi e di genere spesso estranei. I RIACs propongono processi di integrazione che rispettano le specificità delle donne e valorizzano la loro partecipazione, supportandole in una loro crescita personale e professionale.

I RIACs grazie ad un'attenzione ai bisogni individuali e all'attivazione di strategie e azioni incentrate „intorno alla madre e al bambino” quali servizi di sostegno all'infanzia,

corsi di autoimprenditoria, supporto alla ridefinizione delle questioni di genere e dei ruoli da un punto di vista interculturale, potenziamento della rete relazionale extraconiugale, azioni di accompagnamento alla elaborazione del vissuto emotivo, incoraggiano le giovani donne ad investire nella loro formazione e in una loro autonomia, senza sentire di venir meno a quelli che si percepiscono come i propri obblighi coniugali e genitoriali.

Piccoli numeri, azioni mirate ed elaborazione del vissuto emotivo garantiscono una maggiore efficacia degli interventi.

Spesso la percezione che si ha delle donne è distorta da pregiudizi. Se è vero che la maggior parte di loro arriva in Europa attraverso un processo di ricongiungimento familiare, ce ne sono molte altre che migrano sole, in cerca di emancipazione. Questa distorta percezione rischia di innescare pratiche sociali che accentuano l'esclusione delle donne migranti dalla vita pubblica e sociale del territorio in cui vivono, incrementandone la vulnerabilità.

FIGURE PROFESSIONALI CHIAVE



SPEED MANAGER

Rappresenta il punto di raccordo tra le diverse figure professionali che permettono il funzionamento dei RIACs. Egli coordina le azioni e garantisce il raggiungimento dell'obiettivo supportando e supervisionando il funzionamento e l'avanzamento dei processi di integrazione, adeguandoli alla velocità di apprendimento dei partecipanti.

Principali funzioni

- Sviluppare, implementare e predisporre i programmi di formazione
- Coordinare l'azione e verificare l'andamento dei processi paralleli
- Identificare i datori di lavoro, ampliare la rete delle aziende, verificarne e stimolarne l'impegno
- Ricercare le vacancy, definire con i manager, responsabili di settore e capi di linea le competenze richieste e selezionare potenziali candidati tra i partecipanti
- Supportare i datori di lavoro coinvolti e i responsabili delle risorse umane nell'integrazione dei partecipanti sul posto di lavoro
- Individuare e risolvere gli ostacoli burocratici
- Organizzare sessioni informative e coinvolgere gli stakeholders locali.

Conoscenze e abilità richieste

- Laurea in materie umanistiche o studi sociali / Min. 2 esperienze di lavoro nell'inclusione sociale e lavorativa
- Eccellente padronanza del pacchetto office
- Ottime conoscenze del quadro normativo nazionale in materia d'immigrazione e delle politiche attive per l'occupazione
- Ottima conoscenza della lingua del paese ospitante
- Forti capacità di comunicazione e di negoziazione
- Spiccate capacità organizzative, di problem solving e di orientamento ai risultati

Relazioni con le altre funzioni organizzative

Lavora in collaborazione con il mentor manager, il language trainer e l'Assessment expert, interagisce costantemente con i funzionari delle istituzioni pubbliche, i reclutatori delle agenzie di lavoro, i datori di lavoro ed i Consulenti del lavoro.

Ha il compito di accompagnare i partecipanti nella formazione attraverso un supporto linguistico specifico e settoriale e attività di didattica cooperativa.

Principali funzioni

- Elaborare, implementare e verificare il piano dell'offerta formativa, adattando approcci, metodi e tecniche alle esigenze differenziate dei discenti
- Preparare le lezioni e creare materiale didattico originale in collaborazione con i datori di lavoro nei settori lavorativi individuati
- Gestire la classe e sviluppare spirito di gruppo e di collaborazione.

Conoscenze e abilità richieste

- Qualifica di docente L2
- Min. 2 anni di esperienza nell'insegnamento a stranieri
- Ottime competenze interculturali
- Buone capacità organizzative e di adattamento ai bisogni educativi emergenti
- Capacità di lavoro di squadra

Relazioni con le altre funzioni organizzative

E' in costante contatto con il team di lavoro per aggiornare tempestivamente l'offerta formativa alle esigenze della classe e dei datori di lavoro coinvolti e per fornire aggiornamenti sul livello raggiunto dalla classe e sulla velocità di apprendimento dei partecipanti.

LANGUAGE TRAINER

Svolge un ruolo attivo nella selezione e preparazione dei mentors per l'espletamento della loro azione di training nei confronti dei Mentee con l'obiettivo di incentivare la partecipazione dei mentee alla vita della comunità.

Principali funzioni

- Selezionare e valutare le esperienze e le caratteristiche individuali dei mentors aziendali e volontari
- Orientare il matching tra mentors e mentee
- Realizzare incontri di preparazione per i mentors (es strategie di coping, sviluppo della resilienza nella gestione dello stress, la crescita professionale del mentee)
- Stabilire incontri di follow up e di monitoraggio
- Promuovere le iniziative sul territorio e la partecipazione ad incontri pubblici.

Conoscenze e abilità richieste

- Esperienza nel settore e capacità di indirizzare ed accompagnare i mentors ed i mentees nel percorso di crescita
- Capacità di creare rete e di lavorare in modo costruttivo e sinergico con il territorio
- Ottime capacità comunicative, forte attitudine all'ascolto e approccio non giudicante

Relazioni con le altre funzioni organizzative

Lavora in collaborazione con il team di mentors, in rete con le associazioni di volontariato locali e aggiorna periodicamente lo Speed manger sui progressi nell'integrazione sociale dei partecipanti

Rafforza le competenze professionali e relazionali dei partecipanti al fine di migliorarne l'occupabilità e restituire loro la giusta percezione del punto in cui si trovano, di ciò che il settore economico di loro interesse richiede e le aree da potenziare per raggiungere l'obiettivo professionale desiderato.

Principali funzioni

- Valutare, sviluppare ed esercitare le competenze comunicative (ascolto, auto narrazione, public speaking) e trasversali (motivazione, problem solving, negoziazione, proattività) dei partecipanti
- Comprendere, utilizzare e sviluppare i metodi di apprendimento della classe
- Aiutare i partecipanti a decodificare i comportamenti e a trovare un terreno comune senza sacrificare l'integrità culturale.

Conoscenze e abilità richieste

- Laurea in psicologia o qualifica di counselor
- Pregressa esperienza nella formazione a stranieri (meglio se richiedenti asilo e rifugiati)
- Buone capacità d'insegnamento, di negoziazione e di gestione dei conflitti
- Ottime competenze interculturali

Relazioni con le altre funzioni organizzative

Lavora a stretto contatto con i rifugiati, i richiedenti asilo e i datori di lavoro, potenziando le loro competenze interculturali. Collabora con tutto lo staff del progetto, contribuendo a individuare nuovi strumenti e metodologie per valutare e rafforzare le competenze trasversali dei partecipanti.



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.

Il progetto RIAC “Regional Integration Accelerators“, è un intervento finanziato dalla Commissione Europea nell’ambito del Programma per l’occupazione e l’innovazione sociale (EaSI - progress AXIS 2014-2020).

L’azione condotta da Pro Arbeit AöR Kommunales Jobcenter, e realizzata in partenariato con KIZ in Germania, CIDIS onlus e Alisei soc. coop. in Italia, il Comune di ESBJERG in Danimarca, Habitat e IGAM in Turchia, supportati per la valutazione in ogni fase del progetto dalla RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM, si è sviluppata nel triennio 2018-2020 e ha promosso un approccio innovativo, attivando 21 piccole unità operative territoriali per il placement di richiedenti asilo e rifugiati (RIACs) nei 4 paesi coinvolti.

I RIACs hanno operato in settori economici strategici per i mercati del lavoro locali: Agrifood, servizi alla persona, tessile, turismo e ristorazione, acconciatura e trattamento dei capelli, assistenza scolastica, logistica e creazione di impresa, proponendo consulenze alle aziende, percorsi di formazione professionale e consolidamento delle soft skills, promozione del ruolo dei mentors, indicazioni e informazioni sulla normativa, corsi di lingua tecnica e attività di integrazione sociale in maniera simultanea e integrata, coinvolgendo 1000 rifugiati e richiedenti asilo che hanno sensibilmente migliorato le loro condizioni lavorative.



RIAC-PROJECT.EU



@RIACEUROPE



RIACEUROPE



RIAC64139451