



MiMi
Migrants' microintegration



**O1 - Migraners
mikrointegrasjon i arbeidslivet
- mikrointegrasjonspraksis for
mottakende
arbeidsrepresentanter**

Utviklet av LoPe

november 2020 Skien/Norge



1.1. Hva er mikrointegrasjon	4
1.2 Målgruppe/ mottaker.....	6
2. Metodikk: Mikrointegrasjon som pedagogisk begrep	6
2.1. Dialog en til en.....	6
2.2. Samarbeid.....	6
2.3 Gjenkjenne Negative Tanke – mønster..	7
2.4 "Mitt liv" – mitt ansvar.....	7
2.5 Min egen rolle I samfunnet.....	7
2.6 Språket.....	8
2.7 Integrative terapier	8
2. 8 Levebrød.....	9
3. God øvelse – en retningslinje	10
3.1. LoPe: 1 st God øvelse en god en til-en dialog	10
3.2 LoPe: 2 nd God øvelse: Samarbeid	12
3.3 BEST: 1 st God øvelse: Startpakkeintegrasjon og kompetansesjekk	13
3.4. BEST: 2 nd	15
God praksis: Samfunnsaktiviteter i et mangfoldig samfunn.....	15
3.5 AKEP: 1 st God øvelse.....	18
3.6 Akep: 2nd God øvelse.....	20
4. Mikrointegrasjon som en endring for trener/veileder/ ansatte i arbeidstjenester ..	22
Annex.....	24
Additional good practices.....	24

1. Introduksjon

En integreringsprosess kan være en personlig belastning for en nykommer eller minoritetsmedlem. Samtidig kan svakt integrerte innvandrere representere en betydelig sosial og økonomisk belastning for et samfunn. Forskning har vist at - for migrantene selv - langsom eller ineffektiv integrering ofte forårsaker en opplevelse av håpløshet og frustrasjon, som fører til psykiske lidelser, arbeidsledighet og ytterligere problemer. I samfunnet kan disse negative prosessene føre til fordommer, diskriminering og fremmedfrykt. I Norge, Østerrike og Hellas, det vil si partnerlandene til MiMi - Migrants' microintegration into work and social life - prosjektet, jobber mange organisasjoner og offentlige etater med ulike aspekter av integreringsprosessen. De mangler imidlertid ofte faktiske hensyn til migranters konkrete livssituasjon og reelle bekymringer (mikronivå) og anser samtidig ikke integrering som en "toveis prosess", dvs. en gi og ta av både, migranter og medlemmene av samfunnet individer

flytter inn i. I Norge er det en offisiell avtale og politikk om at vellykket integrering av migranter bestemmes av folks personlige omgivelser, dvs. arbeids- og samfunnsintegrasjon:

Kunnskapsdepartementet erklærte i sin integreringsstrategi 2019-2022 «Integrasjon gjennom kunnskap» at en av regjeringens hovedprosjekter er å gjennomføre et integreringsløft. Målet er at innvandrere skal delta mer aktivt i arbeids- og samfunnsliv. Alle som bor i Norge skal være en del av vårt fellesskap. Hovedmålet med integreringsstrategien er at flere innvandrere kommer ut i arbeid, slik at de kan forsørge seg selv og sin familie. (Regjeringens integreringsstrategi)

Hellas har stått overfor enorme migrasjonsbølger siden 2015, med fortsatt strømninger (UNHCR, 2020). Integreringsstrategien for 2019 identifiserer fremme av integrering i utdanning, arbeidsmarked og tilgang til offentlige tjenester som viktige komponenter for innvandreres integrering (EUROPESISK NETTSTED OM INTEGRASJON, 2020).

Den østerrikske regjeringen har initiert integrering av flyktninger/ asylrettsinnehavere i utdanningssystemet, noe som gir en rekke opplæringsmuligheter. Et avgjørende aspekt ved å integrere seg godt i samfunnet er å komme inn på arbeidsmarkedet (i offisielle jobber), nødvendig for å bli i Østerrike. Og det er spesielt afghanere, syrere og irakere som viser den laveste yrkesdeltakelsen (sysselsettingsprosent 2018:36 % vs 7,7 % total arbeidsledighet Statistikk Østerrike/ 4,9 % i henhold til ILO). Likevel er det nødvendig å intensivere innsatsen for å integrere migranter ytterligere. En nedgang i antall asylsøknader betyr ikke en nedgang i antall migranter som skal integreres. Den økonomiske og kulturelle integrasjonen av mennesker som har nylig migrert er en prosess som for tiden foregår intensivt, men den er langt fra fullført.» (ÖIF, 2020).

Partnerne i Mimi-prosjektet er klar over at hvert land i Europa har sine egne nasjonale utfordringer med integreringsprosessen. Spesielt disse regionene, som regnes som det "første innreiselandet" i henhold til

Dublin III-forordningen: at den første medlemsstaten der fingeravtrykk lagres eller en asylsøknad inngis er ansvarlig for en persons asylsøknad. Mimi-partnerskapet representerer et godt gjennomsnitt av ulike regioner i Europa, som alle håndterer integrasjonsprosessen på hver sin måte. Dette er nyttig for andre institusjoner som jobber med integrering for å identifisere seg med et av eksemplene våre og tilpasse dem til sitt eget land. For eksempel sammenligner Danmark og Sverige seg godt med Norge. Eller Italia med Hellas osv.

1.1. Hva er mikrointegrasjon

Hva er mikrointegrasjon og hva er fordelene med en slik tilnærming?

Mange organisasjoner og offentlige etater jobber med ulike deler av integreringsprosessen: språk, arbeid, familievern osv. Det er imidlertid en rekke individuelle utfordringer som er store nok til å lamme andre deler av integreringsprosessen da de krever mye oppmerksomhet og energi fra den enkelte. Mikrointegrasjon omfatter de områdene som ligger mellom flere nivåer – eller står i

fare for å bli en blindvei mellom det raskt bevegelige og uforståelige fellesskapet. Det er i alles interesse å gjøre integreringsprosessen så effektiv og fleksibel som mulig. Mikrointegrasjon ser hver enkelt person og konsentrerer seg om individuelle hverdagsproblemer. Mikrointegrasjon vil senere føre til en bieffekt som bidrar til mer og bedre integrasjon på makronivå. Mikrointegrasjon hindrer parallellisme, ekskludering og ekstremisme.

Denne produksjonen skal hjelpe mottakerarbeidsrepresentanter – fra veiledere til HR-ledere – til å se og implementere «mikrointegrasjon» som et viktig tilbud for flyktninger og innvandrere som sliter med å finne sin plass i et nytt samfunn, som i Norge, Østerrike, Hellas.

Mikrointegrasjon tar sikte på å tette hull i integreringsprosessen, noe myndighetene ikke alltid klarer. Disse hullene og underskuddene kan være årsaken til at mange flyktninger og innvandrere lykkes ikke med sin integrering. Gjennom dette og lignende arbeid bidrar Mikrointegrering til raskere og enklere integrering, samt opplæring og tilknytning til arbeidsmarkedet, noe som vil føre til offentlige innsparinger og et meningsfylt liv for den aktuelle målgruppen med bedre sosial inkludering, høyere tall i arbeidsmarkedsinkludering og lavere sosialstøtnadsbehov.

Microintegration

Macro

Policy making: integration-laws, concepts and structures

Meso

Group education, courses, social group events

MicroSolving individual challenges, problems
feks. LoPewww.lopenorge.no

1.2 Målgruppe/ mottaker

Hvem er målgruppen for dette prosjektet?

Målgruppen for dette er "mottakende arbeidstakerrepresentanter" - lærere, trenere, men også HR-rådgivere/-ledere i bedrifter. De endelige mottakerne er migranter (men også samfunnet i general) metoder, men møte ansikt til ansikt er det som er mest verdifullt.

2. Metodikk: Mikrointegrasjon som pedagogisk begrep

2.1. Dialog en til en

Viktigheten av en-til-en dialog og hvordan denne metoden påvirker resultatet av treningen:

Vi trenger å se dypt inn i den enkelte for å se hvilke barrierer som hindrer livsglede, deltakelse i arbeidsliv og lokalsamfunn. For å oppnå dette må vi bruke tid på å bygge relasjoner og tillit. Dette gjør vi ved å få hver enkelt deltaker til å føle seg sett og hørt. De trenger å føle at noen tar seg tid og er genuint interessert. Å bygge

relasjoner og tillit er nøkkelen. Vi må se viktigheten av kvalifisert personell som har samme referanseramme som elevene og derfor kan forholde seg til eleven på et mer personlig nivå. Gruppesamtaler, en-til-en dialoger, og ulike coachingøvelser vil bli brukt som.

2.2. Samarbeid

Fokus på medbestemmelse, eierskap og ansvar:

Innenfor de gitte retningslinjene utvikles metodene sammen med elevene. De skal fra dag én være med på å velge fokusområder og utforme innholdet. Dette vil bidra til ansvarsfølelse og eierskap. Deltakerne er ansvarlige fra dag én. Instruktører med samme kulturelle og religiøse bakgrunn som deltakerne er i en slik posisjon at de vil ha en helt annen innflytelse enn en etnisk norsk instruktør. Det er større aksept i å være direkte og stille klare krav. Samtidig skal en norsk instruktør kunne formidle de grunnleggende verdiene i det norske samfunnet, og formidle nødvendig kunnskap og forståelse av samfunnet vårt.

Denne sammensetningen av

instruktørteam vil være en avgjørende suksessfaktor mot målet om å få deltakerne i arbeid. Fra første dag skal deltakerne hjelpe til med å utforme innholdet i kurset. Hvordan kan jeg best bruke disse ukene og tilgjengelige ressurser?

2.3 Gjenkjenne Negative Tanke – mønster

Hvordan gjenkjenne negative mønstre og tanker:

Vi ønsker å hjelpe elever med å gjenkjenne de negative og selvdestruktive tankemønstrene i deres eget sinn. Gjennom meditasjon og mindfulness kan elevene begynne å observere sitt eget sinn, og se at det kan være ganske villedende.

2.4 "Mitt liv" – mitt ansvar

Offerrollen og dens innvirkning.

Selvmedlidenhet er lammende. Vi må velge å fokusere på muligheter og løsninger. Selve offerrollen er uheldig. For å overidentifisere som et offer, ser du på deg selv som ødelagt og såret. Det innebærer en generell følelse av å bli urettferdig behandlet. Offerrollen har varierende grad

av selvmedlidenhet, selvrettferdighet og selvoppofrelse. Å ta offerets rolle innebærer en oppfatning av deg selv som et offer i forhold til verden, til hendelser som man ikke kan påvirke eller har noe ansvar for. Det er en rolle som berører flere livsområder – hele mennesket blir et offer. Oppfatningen av å være et offer gjelder vanligvis tidligere hendelser, men oppfatningen av seg selv som et offer består – ofte i flere tiår. Det blir derfor en viktig oppgave for treneren å hjelpe eleven til å se at en slik rolle er «lammende» og hindrer konstruktiv endring.

2.5 Min egen rolle I samfunnet

Viktigheten av bidrag:

Når man jobber med mikrointegrasjon er det viktig å se på vår egen rolle i samfunnet. Forhåpentligvis kan vi vekke et ønske om å bidra til lokalsamfunnet vårt samt vekke interesse for, og kunnskap om, politikk. Treneren skal sørge for at elevene er utstyrt med kunnskap om de ulike påvirkningskanalene som målgruppen kan bruke for å gjøre seg hørt. Elevene må reflektere over felles verdier som menneskerettigheter og ytringsfrihet. Det

er viktig å sikre grunnleggende innsikt i, og forståelse av, mekanikken i vårt demokratiske politiske system. Hvilke tanker og ideer har jeg om mennesker fra andre kulturer som jeg møter hver dag? Er disse troene basert på fakta? Det er viktig at vi ser kritisk på vår egen, så vel som andres, kultur. Vi må oppmuntre til debatter og invitere unge mennesker til å snakke opp mot dagens utvikling over hele Europa, som økningen i populisme og ekstreme politiske valg. Kunnskap fjerner fordommer. Hvordan kan jeg bidra i lokalsamfunnet mitt? Det er viktig å reflektere over hvor mye energi vi legger i "meg og mitt liv" sammenlignet med energien vi bruker på å hjelpe andre. La elevene selv velge måter og områder i samfunnet de kan bidra aktivt på. De kan sette opp sine eget initiativ, pengeinnsamling eller mer tradisjonelt frivillig arbeid. Å fokusere på å hjelpe andre mennesker er styrkende. Vi ser direkte at vårt bidrag trengs, noe som øker følelsen av egenverd.

2.6 Språket

Språkets betydning i dagliglivet:

Vertslandets språk i hverdagslivet (så vel som i arbeidslivet) er avgjørende for å komme i kontakt med innbyggerne og bli en del av fellesskapet. Vi observerer ofte at til tross for et visst sertifisert språknivå, er faktakunnskapen utilstrekkelig på grunn av mangel på relevante kontakter til praksis som kan bidra til å redusere fordommer og fremme gjensidig forståelse. Dette gir også en praktisk bakgrunn til grunnleggende verdier som undervises teoretisk i et kurs.

2.7 Integrative terapier

Dette er en helhetlig tilnærming til mental helse implementert av Hestia Hellas i Hellas. Den har som mål å hjelpe sårbare befolkninger til å takle sin nåværende situasjon. Sterk psykisk helse er første skritt for å hjelpe dem å styrke sin posisjon i samfunnet.

Mange mottakere har opplevd traumatiske hendelser, inkludert seksuelle overgrep, vold og naturkatastrofer. Avhengig av traumer kan de søke hjelp fra en spesialist, enten en akupunktør (som bruker akupunktur eller akupressur) eller en ergoterapeut. Disse terapiene fokuserer på

å ha en langsiktig effekt på psykisk helse og posisjon i samfunnet.

Det er et helt team som samarbeider for å sikre at programmet fungerer. Sosionomene gjennomgår sakene og oppbevarer mapper i et internt dokument som hver terapeut fyller ut etter økten. Dette bidrar til å overvåke om programmet hjelper mottakerne eller ikke. Vanligvis sees resultatene etter andre eller tredje økt, i motsetning til tradisjonelle psykoterapiprogrammer som krever minst 10 økter for at resultatene skal være synlige. Tilsvarende ser ergoterapeuten resultater etter 3 eller 4 økter. Mange flyktninger og migranter har mange somatiske traumer som har plaget dem i årevis, og etter 2 eller 3 økter føler de det ikke lenger. Følgelig er deres psykologiske humør også forbedret.

Suksessen til dette programmet ligger i det faktum at resultatene er mye raskere enn i tradisjonelle programmer, og den gjennomsnittlige økten varer 30' til 1t (tradisjonell psykoterapi: 1t -1,5t). Dette gjør at spesialistene kan se og hjelpe

mange flere mennesker i løpet av en bestemt tidsperiode.

Så langt er det ingen andre i Hellas som tilbyr et komplett program for integrerende terapier. De andre tilbyderne er fortsatt fokusert på psykoterapi, CBT (Kognitiv atferdsterapi) og samtaleterapi. Gjennom sitt program fokuserer Hestia Hellas også på kunstterapi som lar spesialistene jobbe direkte med individet uten tilstedeværelse av en oversetter. Det ser ut til å ha mer og lengre innvirkning på mottakerne. Endelig kan kunstterapien også gjøres i grupper på 10-20 personer selv fra forskjellige land, igjen uten behov for forskjellige oversettere.

Programmet inkluderer også kampsport, soneterapi, musikkterapi og danseterapi. I fremtiden vil flere terapier inkluderes i programmet.

2.8 Levebrød

Dette er et annet program implementert av Hestia Hellas i Hellas. Gjennom den får migranter og flyktninger bærekraftige verktøy og ferdigheter som er nødvendige for å delta i dagliglivet og trives i tider med

økonomiske vanskeligheter. Dette inkluderer språkkurs, opplæring for kvinners myndiggjøring og sykurs.

Hestia Hellas samarbeider med mange organisasjoner (f.eks. Teleperformance), ser etter jobber og tilbyr nødvendig opplæring til mottakerne. Programmet hjelper dem med å forberede sin CV, og gjøre seg klare og føle seg komfortable til intervjuene med arbeidsgivere (mock-intervjuer), enten i 1-1 eller gruppeøkter.

I motsetning til andre tilbydere tilbyr Hestia Hellas skreddersydde CV og intervjukompetanse, gjør alle jobber som tilbys tilgjengelige for mottakerne, og tilbyr dem en plass til å arbeide eksternt (bruk av Internett-tilkobling, datamaskiner osv.). Til slutt lar det dem komme tilbake til Hestia Hellas for spørsmål eller noe de måtte trenge. Dette oppnås på grunn av det gode forholdet mellom migrantene og organisasjonen, og det forsikrer dem om at de ikke er alene.

3. God øvelse – en retningslinje

"Hvis jeg ønsker å bli en god mikrointegrater, må jeg gjøre litt innsats"
Alessandro Carbone

I det følgende er det listet opp ulike eksempler på samarbeidspartnere som er ment å bidra til, som «beste praksis», å innlemme mikrointegrasjon i treningshverdagen.

3.1. LoPe: 1st God øvelse en god en til-en dialog

Med institusjonen Voksnopplæring har Skien kommune en startpakke for alle nyankomne flyktninger og migranter. Dette programmet går over tre år og dekker i hovedsak å lære norsk språk og norsk samfunnskunnskap. LoPe bidrar til en høyere læringseffekt i frivillig organisasjonssektoren med konseptet mikrointegrasjon. Med dette konseptet fjernes hindringer (som hverdagsproblemer) i biografisk en-til-en arbeid for å holde hodet fritt for læring.

Trinn 1: Valget av trenere, de menneskelige ressursene, er avgjørende for suksessen til et opplæringskurs. I biografisk arbeid er det mellommenneskelige nivået den viktigste

faktoren. Konkret betyr dette at det ikke skal være personlig avhengighet og at ved mellommenneskelige utfordringer mellom trener og elev anbefales et trenerskifte. Instruktører med tilsvarende kulturell og religiøs bakgrunn som deltakerne er i en posisjon hvor de vil ha en helt annen innflytelse enn en med annen etnisk bakgrunn.

Hos LoPe har de fleste av våre trenere en lignende fortid som menneskene i målgruppen vår. Dette er ikke bare en fordel når man bygger et tillitsgrunnlag, det er nesten uunngåelig.

Trinn 2: Velge plassering: En romlig situasjon og en horisontal atmosfære:

Fra et organisatorisk synspunkt krever dette PC og stillerom. Undersøkelsen kan ta flere timer og bør foregå i en avslappet atmosfære. Generelt foretrekker vi en romlig situasjon i våre en-til-en dialogmøter. Det gir en horisontal diskusjonsstemning. Det betyr at vi forlater det tradisjonelle klasserommet med dets hierarkiske strukturer.

Trinn 3: En god vurdering i starten av

samarbeidet er avgjørende for et vellykket biografisk arbeid med brukerne. Det finnes ulike verktøy på markedet (for eksempel VIP24).

Trinn 4: Evaluering av situasjonen: Det er ulike risikoer og utfordringer når man jobber med biografisk og selvrefleksjon og flyktninger. Dersom treneren observerer at eleven har utfordringer med psykisk helse, skal opplæringen avbrytes og deltaker henvises til medisinsk psykologisk tjeneste. Biografisk og selvrefleksjonsarbeid erstatter ikke terapi. En annen utfordring er valget av trener. En god forbindelse mellom lærer og elev er avgjørende for suksess. Et trenerteam med personer fra ulike etnisk bakgrunn anbefales. Sosial verdi oppstår i komplekse prosesser. De involverer mange ulike bidragsytere. Effektene av slik innsats skjer på ulike områder og nivåer, både for den enkelte, hans familie og for samfunnet som helhet. Det kan være vanskelig å finne spesifikke indikatorer for å måle økt engasjement i personlig vekst og fellesskap. Det mest relevante aspektet vil være å overvåke hindringene vi overvinner. Når negative

konsekvenser, som følelser av håpløshet, manglende selvtillit og fremmedgjøring elimineres, vil motivasjonen for større deltakelse i arbeids- og samfunnsliv kunne blomstre. Vår suksess kan dermed måles ved fraværet av energikrevende hverdagsproblemer. Dette fører til en større følelse av individuelt ansvar for eget liv.

3.2 LoPe: 2nd God øvelse: Samarbeid

Sammen med Skien kommune jobber LoPe med deltakere som er klare for en jobb. Det vil si de som allerede har lært språket med hell. Her utvikles det i samarbeid med deltakeren en plan for hvordan livet skal fortsette etter «Introduksjonsprogram». Det er viktig at kandidaten får følelsen av at han i hovedsak bestemmer denne prosessen selv.

Trinn 1: Hva vil jeg?

Dessverre er det ofte slik at ulike rykter spres i det respektive etniske miljøet om at man kun har en sjanse til å finne arbeid innenfor et enkelt fagfelt. For eksempel: Mange irakiske kvinner ønsker å bli sykepleiere. Til syvende og sist betyr dette

et overtilbud av arbeidere på dette feltet. Med medbestemmelsen finner vi ut hva den enkeltes karriere- eller treningsønske er.

Trinn 2: Strategi

Sammen med deltakeren utarbeider vi en strategi for hvordan dette ønsket nevnt ovenfor realistisk kan gjennomføres. Og hva den eksterne deltakeren trenger for å holde ut.

Trinn 3: Uavhengighet

Sammen med deltakeren, i samarbeid med Skien kommune, setter vi prosessen i gang ved å spørre våre respektive nettverk om opplæringsstillinger og/eller ledige stillinger. Her er kandidaten alltid involvert og oppfordres til å kontakte de foreslåtte institusjonene eller frivillige. Vi fungerer som henvisninger, men gjør ikke dette viktige trinnet for deltakeren. En følelse av uavhengighet bør utvikles.

3.3 BEST: 1st God øvelse: Startpakkeintegrasjon og kompetansesjekk

Trinn 1 – Mål

For å vurdere de allerede eksisterende ferdighetene, kunnskapene og kompetansene til migranter og flyktninger, har det østerrikske integreringsfondet og den østerrikske arbeidsmarkedstjenesten etablert i samarbeid med private opplæringsinstitutter som BEST Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GmbH i Wien en startpakke for integrering, inkludert faglige, sosiale og språklige ferdigheter. I tillegg til tilegnelse og kunnskap om det nasjonale språket, er anerkjennelse og vurdering av utenlandske yrkes- og faglige kvalifikasjoner og ferdigheter. Spesielt viktige skritt, samt grunnleggende respekt for vårt verdisystem. Tross alt er integrering i arbeidsmarkedet avgjørende for vellykket integrering i fellesskapet og det europeiske samfunnet; migranter og flyktninger trenger ikke bare formidles klare perspektiver, men også klare regler,

med tanke på at integrering ikke er enveiskjørt.

Trinn 2: Tilnærming

Startpakken er basert på en personlig og helhetlig tilnærming, som tar hensyn til at hver migrant og flyktning har individuell bakgrunn, historie og erfaring. Dette inkluderer også utforming av en skreddersydd handlingsplan for hver av dem, i henhold til individuelle behov, og etablering av et mentorsystem for å sikre kontinuerlig og helhetlig veiledning og støtte. Et annet fokus ligger på de samfunnsmessige og personlige holdningene som gjenspeiler verdiene og ansvaret til samfunnet vårt, som likhet, mangfold og borgerrettigheter og å gi relevant informasjon for ulike områder av å leve og arbeide i Østerrike.

Trinn 3: Implementering av programmet

I tillegg til å sjekke språkkunnskapene til deltakerne, er fokus i begynnelsen på å identifisere deres eksisterende faglige ferdigheter. Prosedyren er slik at en faglig ekspert kontrollerer dem ved å gjennomføre et intervju med deltakeren,

etterfulgt av at deltakeren utfører typiske oppgaver i profesjonen. Til slutt vurderes resultatene i fellesskap av fageksperten og deltakeren.

I et neste trinn blir deltakeren introdusert for en jobbcoach som arrangerer et "mikro-internship" i en bedrift i nettverket hans/hennes. Etter endt jobbtrening evalueres resultatene av de foregående aktivitetene sammen med deltakeren, jobbcoachen og en ansvarlig person i bedriften.

Denne metoden muliggjør en målrettet planlegging av ytterligere trinn som trengs for å nå målene for (rådgivning/opplæring) programmet. Det lages en individuell handlingsplan for hver migrant/flyktning, basert på disse kompetansesjekkresultatene og hennes/hans personlige behov for å forbedre arbeidsevnen (f.eks. videre i jobben) opplæring, yrkesopplæring eller lignende).

Prosessen er ledsaget av mentorer, f.eks. sosialpedagoger, som støtter deltakere i deres daglige liv og fremmer deres

samfunnsmessige integrering i fellesskapet.

Når det gjelder en helhetlig tilnærming, jobber trenere, profesjonelle eksperter, jobbcoacher og mentorer sammen om implementering, overvåking og evaluering av startpakken for integrering.

Trinn 4: Team

Et flerkulturelt og flerspråklig team av trenere, tilretteleggere og profesjonelle eksperter er involvert i denne integreringsprosessen, mange av dem med migrant- eller flyktningbakgrunn selv. De jobber ikke bare med arbeidsmarkedsintegrasjon, men også med sosioøkonomiske intervensjoner for å bygge bro over gap og forskjeller mellom migranter/flyktninger og innbyggere som kan eksistere. En nøkkelrolle blant teammedlemmene har jobbcoachen som etablerer forbindelsen mellom deltakerne og arbeidsmarkedet.

Trinn 5: Plassering

Programmet gjennomføres i ikke-formelle omgivelser som opplæringscentre og bedrifter (for arbeidsplassbasert

opplæring), men også i uformelle omgivelser, med jobbcoacher og sosialpedagoger som fremmer utforskning av nye kontakter og jobbmuligheter og tilbyr oppsøkende veiledning dersom nødvendig. Når det gjelder personlig opplæring, coaching og veiledning, er det avgjørende å ikke begrense de relaterte aktivitetene til en klassisk klasseromssetting, men å inkludere andre steder og kontekster som er typiske for å dekke alle typer sosialt inkluderingsmiljø.

Trinn 6: Vurdering

Denne gode praksisen støtter migranter og flyktninger individuelt i deres innsats for å komme inn på det østerrikske arbeidsmarkedet og bygge opp en bærekraftig integrering i samfunnet. Den fokuserer ikke bare på utvikling av faglige og språklige ferdigheter, men fremmer samfunnsintegrering i mange saker i en pågående prosess. I tillegg tar den opp bekymringene til den østerrikske befolkningen om at migranter og flyktninger mangler de nødvendige ferdighetene og kompetansene for å integrere seg i arbeidsmarkedet.

Sammenkomsten av bedrifter og deres ansatte og migranter eller flyktninger er nyttig for å bryte ned fordommer og skape mer samhold og forståelse.

3.4. BEST: 2nd

God praksis: Samfunnsaktiviteter i et mangfoldig samfunn

Trinn 1: Mål

Nettverket til Minority Contacts Unit of Vienna Police Department, de private foreningene Inclusion24 og Assistenz24 som begge fokuserer på inkludering av funksjonshemmede, Kids Power som er et initiativ som tar sikte på å bringe sammen ulike grupper av mennesker som bor i Wien ved å organisere gatefestivaler og arrangementer for barn, og BEST har designet og implementert en serie workshops for unge mennesker i Wien, som tar for seg bevisstheten om å være en del av et mangfoldig samfunn og om bedre forståelse av hva hver enkelt av dem kan bidra med til samfunnet, i form av et samfunnsengasjement.

Trinn 2: Tilnærming

Workshopene tar sikte på å fremme møter og refleksjon av verdier og tro mellom ulike grupper, det vil si mennesker med og uten migrant- eller flyktningbakgrunn eller funksjonsnedsettelse, med ulik religiøs, politisk og/eller seksuell legning. Tilnærmingen er svært praksisorientert, med representanter fra partnernetverket som gir veiledning for ulike aktiviteter knyttet til temaene med deres erfaring og ekspertise, og legger til rette for deltakernes engasjement i problemstillingene.

Trinn 3: Implementering

I workshopserien holdt i intervaller på 1-2 måneder i en periode på omtrent ett og et halvt år, gir eksperter fra nettverket bakgrunnsinformasjon, juridiske forhold og ulike sakshistorier om vanskelige eller akutte situasjoner fra hverdagslivet i Wien, beriket av aktiv deltakelse i typiske situasjoner der det er behov for samfunnskompetanse. Deltakerne oppfordres til å diskutere problemstillingene, finne løsninger, presentere dem og også engasjere seg i

problemstillingene i praksis. Hver workshop består av en refleksjonsprosess.

For eksempel instruerte en rullestolsjåfør fra nettverket en gang fire deltakere om hvordan de skulle løfte ham ut av rullestolen og bære ham rundt, og uttrykke hans behov og bekymringer. Denne aktiviteten var knyttet til situasjoner der funksjonshemmede trenger hjelp, det vil si i tilfelle en heis på en togstasjon var ute av drift. Et annet eksempel var møtet av en muslima med en ung mann som demonstrerte hvordan hun skulle hilse på henne når hun nektet å håndhilse. Et annet fokus var på riktig og hensiktsmessig oppførsel i nødssituasjoner, for eksempel hvis man var vitne til seksuell trakassering, handlinger av

diskriminering eller vold i offentlig eller privat sammenheng.

Det var interessant for deltakerne å lære om hvordan og av hvilke grunner slike situasjoner kan oppstå og hva det vil si å vise samfunnskompetanse og ansvar. Disse aktivitetene var imponerende for deltakerne og bidro til en gjensidig

forståelse av andres behov og situasjon, samt bevisstgjøring av ens ansvar i samfunnet.

I tillegg vil videoen «Blue-Eyed-Experiment» bli vist gjennom der deltakerne kan lære å føle empati med ekskluderte, marginaliserte, diskriminerte og/eller vanskeligstilte mennesker. Publikum kan oppleve hvordan det føles å vise solidaritet og sivilt mot. Filmeksperimentet ble unnfanget av den amerikanske læreren og antirasismeaktivisten Jane Elliott med sikte på å lære elevene hennes det grunnleggende om rasistisk oppførsel. I det filmede eksperimentet erklærte hun alle barn med blå øyne for å være "mindreverdige" og ønsket å vise at karakteristikken for diskriminering kan velges vilkårlig (<https://www.migranttales.net/jane-elliotts-blue-eyes-and-brown-eyes-experiment-in-racism/>).

Trinn 4: Team

Workshopene holdes av representanter fra Wiens politiavdeling med ansvar for

minoritetsspørsmål og foreninger for inkludering, integrering og fredelig sameksistens mellom alle befolkningsgrupper. Disse ekspertene jobber hånd i hånd med et flerspråklig og flerkulturelt team av trenere som gir f.eks. mer didaktisk stoff som quiz, utdelinger og teoretiske innspill om de ulike problemstillingene.

Trinn 5: Plassering

Workshopene finner sted i fasiliteter for større grupper (som for 20-30 ungdommer pluss trenere og mentorer for de unge elevene) i et BEST treningscenter som i tillegg tilbyr nok plass til pauserom som utfører noen oppgaver og aktiviteter som å støtte en rullestolsjåfør.

Trinn 6: Vurdering

De beskrevne aktivitetene overvåkes og evalueres av tilretteleggere som også gir veiledning for refleksjoner og konklusjoner til de involverte.

For eksempel bygget deltakere på et verksted et forhold til rullestolsjåføren og støttet ham i perioden med COVID-19-restriksjoner i Wien. Fra denne utviklingen

dukket det opp en rekke fordeler: migranter og flyktninger kunne forbedre sine kunnskaper om det tyske språket ved å bruke det i hverdagssammenheng, de møtte andre mennesker i samfunnet, ble invitert til sine hjem og til gjengjeld inviterte dem til deres hjem da COVID-19-restriksjonene var redusert. Dette har ført til en bedre integrering og mer gjensidig forståelse og tillit hos deltakerne.

3.5 AKEP: 1st God øvelse

KETHEA MOSAIKK

KETHEA er et gresk terapiserter for avhengige individer som gratis hjelper personer som har problemer med bruk av narkotika, alkohol, gambling eller internett. Det finnes mange behandlingsprogrammer i henhold til den enkeltes behov. Et av disse programmene er KETHEA MOSAIC som startet i 2003 og det henvender seg til migranter og flyktninger med avhengighet.

Trinn 1: Tilnærming

KETHEA MOSAICs interkulturelle tilnærming er underbygget av prinsippet og verdiene om selvhjelp i terapeutiske fellesskap (gjensidig hjelp, selvledelse,

utvikling og endring, likemannsgrupper, etc.). Den fungerer også som en "bro" som letter kommunikasjon med flyktning- og innvandremiljøer, utvider omfanget av deres sosiale nettverk og oppmuntrer deres mangefasettete emosjonelle integrering.

Verdiene som inspirerer til disse prinsippene handler om respekt for mangfold, rett til informasjon, helse, juridisk støtte, behandling, like muligheter til utdanning og yrkesrettet atferd, uavhengig av kjønn, nasjonalitet, religion, sosial klasse og politisk overbevisning.

Verken kunnskap om gresk eller dokumenter som beviser deres juridiske status kreves av innvandrere/flyktninger som bruker KETHEA MOSAICs tjenester.

Trinn 2: Tjenester

KETHEA MOSAIC er basert i Athen og gir informasjon, rådgivning, psykologisk støtte og tilbakefallsforebyggende tjenester til innvandrere og flyktninger med avhengighet. Det forbereder også de som

ønsker å ta fatt på en prosess med full bedring.

Tjenestene er knyttet til sosial omsorg, helsehjelp, hygiene og informasjon av juridisk karakter og leveres gjennom nettverket, som inkluderer statlige tjenester og nettverk. KETHEA MOSAIC leverer også gresktimer og kreative/kunstneriske aktiviteter.

Denne kombinasjonen av interkulturelle rådgivningstjenester og psykososial mobilisering for behandling og opplæring skaper et varmt, trygt og støttende mottaksmiljø som er godt tilpasset de spesielle behovene til migranter og flyktninger. Familiene, partnerne og vennene til migranter og flyktninger som er rusavhengige kan delta i grupper som gir informasjon og rådgivning om rusrelaterte problemstillinger.

Programmet gir også psykologisk støtte i forbindelse med tiltak rettet mot sekundærforebygging og tidlig intervensjon for flyktninger som er mindreårige (både enslige og andre), samt for innvandrere og deres familier. Disse

tiltakene søker å redusere faktorene som fører til avhengighet og hindre sosial integrering, og dermed legge til rette for sosial inkludering og oppmuntre til personlig utvikling. I denne sammenhengen gir KETHEA MOSAIC informasjon og rådgivning knyttet til forhold i familien, kriminalitet, emosjonelle vansker, sosial ekskludering osv. KETHEA har dannet partnerskap med herberger for enslige mindreårige for å lette handlingene deres.

Trinn 3: Team

Teamet er flerkulturelt, et element som beriker både intervensjonen og tilnærmingen til befolkningen, samt dynamikken i teamet. Deltakelsen av frivillige fra innvandrers-/flyktningmiljøene og deres samarbeid med greske frivillige i programmet, er et grunnleggende prinsipp i KETHEA Mosaic. Gjennom roller de påtar seg (kreative teamkoordinatorer, tolker osv.), er frivillige migranter/flyktninger positive atferdsmodeller for sine medborgere, samtidig som de er trent, styrket og sosialt aktive.

Trinn 4: Plassering

KETHEA MOSAIC driver, bortsett fra hoveddriftssenteret, også intervensjonsprogrammer i flyktningmottak. Programmene koordineres av International Organization for Migration (IOM) som en del av et felles initiativ rettet mot forebygging og behandling av problemer knyttet til narkotika- og alkoholbruk i denne befolkningen.

Den arrangerer også bevisstgjørings- og opplæringsseminarer knyttet til avhengighet og interkulturell rådgivning for psykisk helse- og sosialpersonell som jobber med flyktninger og innvandrere.

Trinn 5: Vurdering

I følge en fersk rapport fra European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), er KETHEA MOSAIC en av de gode praksisene Hellas må demonstrere for å støtte flyktninger.

Denne gode praksisen er basert på å hjelpe hver migrant og flyktning individuelt, og den tar også opp et tema som fortsatt anses som tabu i samfunnet vårt. Det er

lettere å si at vi er arbeidsledige enn å si at vi har en avhengighet. Når det gjelder migranter og flyktninger, fokuserer vi på at de må forlate landene sine på jakt etter bedre levekår, men ikke på at disse menneskene kan ha avhengighetsproblemer eller at de kan utvikle denne typen problemer i vertslandet.

3.6 Akep: 2nd God øvelse

Bridging Rainbow

Trinn 1: Mål

Prosjektet "Bridging Rainbow" (desember 2018 - juni 2019) hadde som mål å øke bevisstheten om beskyttelse av LHBTQ-flyktningssamfunnets rettigheter og å lette veien mot sosial inkludering og integrering i Hellas.

Prosjektet ble implementert av SolidarityNow (Hellas) og støttet av Barcelona kommune og stiftelsen ACSAR.

Trinn 2: Utgang

SolidarityNow skapte en "bro" av bevissthet, sensibilisering og respekt for mangfoldet for LHBTQ-flyktningssamfunnet

som bor i Hellas. Denne broen var pilotprogrammet "Bridging Rainbow" som ble implementert av organisasjonen siden begynnelsen av desember 2018 og ble fullført i juni 2019.

Det ble arrangert 9 undervisningsseminarer om det juridiske rammeverket og asylprosedyren for LHBTQ-personer, rådgivningstjenester, ansettelsessamtaler og faglige kompetanseutviklingsseminarer.

Totalt 155 personer deltok: medlemmer av LHBTQ-flyktningsamfunnet, og andre som representanter fra 32 frivillige organisasjoner, ulike miljøer, flyktningsinnkvarteringsprogrammer, offentlige institusjoner, menneskerettighetsforkjempere og andre interessenter.

Deltagerne og medlemmene av LHBTQ-flyktningsamfunnet med vekt på faglig myndiggjøring fikk sjansen til å lære, gjennom karriereveiledningsverkstedene, om hvordan de skriver CV-ene sine, hvordan de forbereder seg til et

jobbintervju, hvordan de søker etter og søker på jobber og deres rettigheter som ansatte. De fikk også, gjennom kompetanseutviklingsverkstedene, ekspertise innen matlaging, sminke og hårstyling i samarbeid med det greske instituttet for yrkesopplæring (IEK AKMI).

LHBTQ-flyktningene hadde muligheten til å delta i yrkesrettede aktiviteter som ikke bare ga dem verdifull arbeidsmarkedskompetanse, men som også bidrar til en jevnere, gradvis integrering, først i et lite samfunn og deretter inn i samfunnet for øvrig.

Dessuten, som en del av dette programmet, laget SolidarityNow en kort video som gir svar på 10+1-myter om medlemmer av LHBTQ-miljøer, flyktninger eller ikke. Å bryte myter og stereotyper som er i strid med grunnleggende menneskerettigheter er et nøkkelsteg på veien for bevissthet og respekt.

Step 3: Evaluering

Gjennom en rekke informasjons-, bevisstgjørings- og

myndiggjøringshandlinger bidro programmet til å styrke samarbeidet mellom alle interessenter, og stimulere til sosial endring for å respektere, beskytte og fremme menneskerettigheter.

Denne gode praksisen henvender seg til en spesifikk gruppe migranter som, bortsett fra alle vanskelighetene i hjemlandene, måtte møte mye vold og diskriminering, så mange er traumatiserte. Noen ganger opplever de ensomhet og overgrep i mottaks- og overnattingsleirer på grunn av homo/transfobi selv i vertslandene. Prosjektet inneholder både individuelle og gruppeaktiviteter for migrantene.

4. Mikrointegrasjon som en endring for trener/veileder/ansatte i arbeidstjenester

Mikrointegrasjon-en måte å endre på

Mikrointegrasjon er en changemaker. Dette har blitt bevist av resultatene av piloteringen av dette praksissettet: Etter fullføringen av IO1 (Migrants' Microintegration into work life - practice set for "recipient labour representatives"), gjennomførte alle partnere en pilotaktivitet i sitt land for å validere

innholdet i praksisen settes og motta tilbakemeldinger som lar oss konkludere med at mikrointegrasjon er en effektiv måte å lykkes med å integrere mennesker med innvandrerbakgrunn i arbeidsstyrken og akselerere denne prosessen.

Deltakerne i piloteringen anså praksissettet for å være nyskapende, da det blant annet inkluderer måten perspektivet til mikrointegrasjon tar form praktisk talt i forskjellige land, det er godt presentert og viser virkeligheten av hvordan integrering kan fungere, og det vurderer de konkrete livssituasjonene og behovene til migranter, og dermed tilby mer individualitet for opplæringsinnhold.

For å sitere noen deltakere:

"Praksissettet presenterer metoder som virkelig letter mikrointegrasjon, og samtidig styrker de migranten."

"Det viser at integrering er en prosess på flere nivåer der ulike parter kan bidra."

"Tilnærmingen fremmer bærekraftig integrering i arbeid og samfunn."

"Tilnærmingen utover institusjonelt nivå, som viser at integrering skjer i forskjellige sammenhenger."

Og dette er nøkkelen til hvorfor mikrointegrasjon er en endringsmaker: mikrointegrasjon setter hovedfokus for den eksisterende målgruppen på individualitet og ikke på mengden av en gruppestørrelse som deltar i et arbeidsmarkedskurs. Mikrointegrasjon krever av hver arbeidsmarkedskonsulent innsats for å tenke nytt: det krever mer innsats å engasjere seg med hver person individuelt, men innsatsen vil lønne seg i det lange løp og føre til bedre tall.

Biografisk arbeid krever engasjement fra begge sider, men innsnevring av personlige problemer til jobbsøkeren vil bidra til å gjøre ham klar for arbeidskraften market.

Når helsemessige og økonomiske utfordringer tas opp som en laginnsats, fører det til motivasjon for å jobbe og til å delta aktivt i jobbsøkingen. Dette ville allerede eliminert en av utfordringene, som er personaliseringen av jobbsøkeren.

Dermed har vi med mikrointegrasjon minimert de fleste utfordringene for den ansatte. Men dette er kun mulig dersom medbestemmelse og en-til-en-dialog – i hvert fall som en del av et generelt arbeidsmarkedskurs – skjer gjennom trenere, trenere og konsulenter. Med de positive resultatene er det nå mulig å motvirke stereotyper og fordommer mot flyktninger og migranter på arbeidsmarkedet og i samfunnet.

Den andre delen av mikrointegrasjon er å lette søknads- og ansettelsesprosessen for målgruppen ved å overbevise HR-ledere om at en flerkulturell arbeidsplass er en ressurs og ikke en belastning for bedriften og det eksisterende teamet.

strategic, synthetic and scientific role in the promotion of:

Annex

Additional good practices

1) Society for the Care of Minors

The Society for the Care of Minors (SMAN) is a recognised charitable association founded in 1924 with Emmanuel Benaki as its main donor. Over the years, the work of SMAN has been adapted and called upon to meet the social needs of the time, always through specialised, modern and high-quality service provision with respect to human rights and family-type care as its main characteristics. The main purpose of SMAN is the protection of minors and young people at risk and in a situation of need, regardless of their ethnic/racial origin, religious beliefs and sexual orientation.

<https://www.sman-athens.org/>

The website is available only in Greek.

2) Wind of Renewal: Social Cooperative Enterprise for Social and Green Economy, Innovation and Culture

Social Cooperative 'Wind of Renewal' ('Anemos Ananeosis') was created by socially active people in order to play a

Social – cooperative and responsible economy, Sustainable, effective, innovative social enterprises
Green – circular economy
Social and environmental innovation
Employment in green, social and cultural sectors
Incorporation of democracy and human rights in financial and social life.