

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 GEBRAUCHSANLEITUNG

7 SÄULEN FÜR EINE SCHNELLE UND NACHHALTIGE
ARBEITSMARKTSINTEGRATION VON FLÜCHTLINGEN UND
ASYLBEWERBERN





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



Veröffentlicht im Rahmen des RIAC Projekts

Die Verantwortung für die EASI EU Programme for
 Employment and Social Innovation (EaSI)



CIDIS

Titelfoto - Roberto Faidutti
 Colonne romane in vettoriale by Vecteezy

Veröffentlicht im September 2020

Projektpartner

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
DIE 7 SÄULEN

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

DIESE BROSCHÜRE KÖNNTE SIE INTERESSIEREN, WENN SIE ZU
EINER DIESER KATEGORIEN GEHÖREN:
> SOZIALARBEITER
> POLITISCHE ENTSCHEIDUNGSTRÄGER
> AMTSTRÄGER ÖFFENTLICHER ODER PRIVATER
DIENSTLEISTUNGEN
> BESCHÄFTIGT IM BEREICH AUFNAHME VON MIGRANTEN
> UNTERNEHMER

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.

Einleitung

Flüchtlinge und Asylsuchende stoßen auch im Rahmen eines Aufnahme- und Integrationssystems auf zahlreiche Hindernisse beim Zugang zum Arbeitsmarkt. Trotz der Verbesserung der politischen Maßnahmen zur Integration, gehören sie zu den schwächsten Bevölkerungsgruppen, mit dem größten Risiko für Armut und gesellschaftliche Ausgrenzung. Die langen Wartezeiten beim Asylantrag, das Fehlen sozialer Vernetzung, zur Erleichterung der Arbeitssuche, die mangelnden Sprachkenntnisse und die verbreitete Diskrimination, tragen dazu bei, dass es für Asylsuchende und Geflüchtete in den verschiedenen EU-Staaten besonders schwierig ist, würdevolle und nachhaltige Arbeitsstellen zu finden. Um diese Probleme zu bekämpfen und diese Ungleichheiten an der Basis zu reduzieren und die Integration effektiver zu machen, wurden dank des EU-Programms für Beschäftigung und soziale Innovation (EaSI) und einer öffentlich-privaten Partnerschaft, sogenannte Regionale Beschleuniger der Integration (RIACs) geschaffen. Die RIACs sind kleine, klare und praktische Einheiten, die das Ziel haben, die gesellschaftlich-wirtschaftliche Integration von Asylsuchenden und Flüchtlingen zu erleichtern und zu beschleunigen, über die Schaffung von individuellen Wegen, die sowohl die persönlichen Ziele als auch die Nachfrage des jeweiligen Arbeitsmarktes berücksichtigen. Die RIACs arbeiten auf regionaler oder lokaler Ebene, in klar definierten geographischen Gebieten, werden gemeinsam geplant und in bestimmten Wirtschaftsbranchen angeleiert in enger Zusammenarbeit mit den

kooperierenden Arbeitgebern. Letztere leisten einen wertvollen Beitrag dazu, die Berufsausbildung in Richtung bestimmter, oft ignoriert Bedürfnisse des Arbeitsmarktes zu lenken, mit dem Ziel, das Ungleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zu verringern.

RIACs – Gebrauchsanleitung versteht sich als Ratgeber für alle auf dem Gebiet aktiven Akteure (Unternehmer, NGO, Vereine, Jobcenter, Institutionen), die versuchen, auf verschiedenen regionalen Ebenen, die Integrationsbeschleuniger anzuwenden. Bei der Anwendung der RIACs bietet sich ein breiter Handlungsspielraum. Um wirksam zu sein, muss jede dieser Aktionen auf 7 Säulen basieren, die das Fundament und die charakteristischen Merkmale ausmachen. Die Säulen müssen als Kernstücke gelten, die an das jeweilige wirtschaftliche und gesellschaftliche Umfeld und an die teilnehmenden Gruppen angepasst werden, für die man die beschleunigte Integration aktivieren will. Cidis dankt allen Menschen und öffentlichen und privaten sozialen Einrichtungen, die auf irgendeine Weise an der Umsetzung dieser Broschüre mitgewirkt haben. Ein besonderer Dank gilt den Partnern des Projekts RIAC, von denen der Name stammt und die in Italien, Dänemark, Deutschland und in der Türkei die Beschleuniger entwickelt haben und zu ihrer Umsetzung beigetragen haben, und den mitwirkenden Arbeitgebern, die Einsatz, Können und Bereitschaft gezeigt haben, um aktiv an der Schaffung einer inklusiven Arbeitswelt mitzuwirken. Danke an alle, die an RIACs geglaubt haben und sich dafür eingesetzt haben.

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.

DIE 7 SÄULEN



PARALLELE ABLÄUFE
DIE INDIVIDUELLEN WEGE DER INTEGRATION
ERFOLGEN SIMULTAN

BESCHLEUNIGUNG
DIE INTEGRATION IN GESELLSCHAFT UND
ARBEITSLIBEN ERFOLGT SCHNELL UND INTENSIV



SEKTORISIERUNG
RELEVANZ UND BESONDERHEIT DER
BERUFSFELDER

EMPOWERMENT
NIEMAND WIRD AUSGESCHLOSSEN



INTEGRAZIONE
SYNERGIE DER WIRTSCHAFTLICHEN, SOZIALEN
UND BERUFLICHEN RESSOURCEN

MIGRATION KAIZEN
INTEGRATION SCHRITT FÜR SCHRITT



**INDIVIDUALISIERUNG,
INTEGRATION**



PARALLELE ABLÄUFE DIE INDIVIDUELLEN WEGE DER INTEGRATION ERFOLGEN SIMULTAN

RIACs unterstützt parallel zahlreiche Abläufe, die für eine vollständige Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen in den Zielländern notwendig sind, wobei die verschiedenen Lebensbereiche der Teilnehmer/innen gleichwertig berücksichtigt werden. Die verschiedenen Bereiche, wirtschaftlich (finanzielle Unabhängigkeit und Zugang zu einer würdevollen Arbeitsstelle), gesellschaftlich (Aufbau und Umgang sozialer Beziehungen und Teilnahme am Gemeinschaftsleben, Zugang zu einer angemessenen Wohnsituation), kulturell (Spracherwerb) politischer Bereich (Teilnahme an Initiativen des aktiven Bürgertums) stehen bei RIACs in enger Beziehung zueinander und stärken sich gegenseitig.

Der Standardablauf für die Integration eines Asylsuchenden beginnt normalerweise mit den gesetzlichen und gesundheitlichen Verfahren und mit der Anmeldung für die Sprachkurse, und läuft dann weiter über die Integration in ein gesellschaftliches Umfeld und/oder ehrenamtliche Tätigkeiten. Erst danach beginnen die vorbereitenden Tätigkeiten für den Eintritt in die Arbeitswelt (Auswertung der vorhandenen Kompetenzen, Orientierung für die Ausbildungs- und Berufswahl, Aktivierung der

politischen Maßnahmen für die Arbeit).

Zu oft erfolgt die Integration in die Gesellschaft und in die Arbeitswelt erst als letzter Schritt und damit zu spät.

Dank der parallelen Abläufe bei RIACs wird das übliche Bild, in dem der Integrationsprozess in einer Reihenfolge von Einzelabläufen (gesetzlich, sprachlich, gesellschaftlich-relational) stattfindet, radikal verändert.

Die Teilnehmer/innen eines RIACs beginnen einen intensiven Weg, bei dem sie parallel in Tätigkeiten für die Ausbildung, das soziale und das Arbeitsleben beschäftigt sind, die in kürzester Zeit zu einem hohen Grad an Autonomie führen.

! Die Figur des Speed Managers ist zentral und hat die Aufgabe, die Abläufe zu koordinieren, indem er/sie die Integration sichert und dabei die technische und sprachliche Ausbildung, die Bürokratie, die Betreuung, die Berufsvorbereitung und den Einstieg in die Arbeitswelt in den verschiedenen Bereichen koordiniert und dabei sichert, dass die einzelnen Teilnehmer/innen im Rahmen ihrer Möglichkeiten das bestmögliche Ergebnis erzielen.



BESCHLEUNIGUNG

DIE INTEGRATION IN GESELLSCHAFT UND ARBEITSLEBEN ERFOLGT SCHNELL UND INTENSIV

Bei RIACs versteht sich die Beschleunigung der Integrationsprozesse in Gesellschaft und Arbeitswelt nicht als ein Wettrennen um den Job, sondern als Vorwegnahme und Zusammenfassung der verschiedenen Tätigkeiten, die der Integration dienen. Das Ziel ist, die Teilnehmer/innen in kurzer Zeit auf einen selbständigen Einstieg in den Arbeitsmarkt vorzubereiten. RIACs richtet sich an Asylbewerber und Flüchtlinge, hat sich aber als besonders wirksam für Asylbewerber erwiesen, die normalerweise, aufgrund ihres prekären rechtlichen Status und der unklaren Aufenthaltsdauer im Land, aus den üblichen Integrationsmaßnahmen für Gesellschaft und Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind.

Die zügige Einleitung des Integrationsprozesses im Aufnahmeland ist fundamental wichtig, da sie von der Motivation der Migranten profitiert, die bei längerer Untätigkeit und passiver Versorgung abnimmt.

Die Motivation ist das größte Erbe, das die Migranten mitbringen, und von dem das Aufnahmeland profitieren könnte; diese Antriebsfeder nicht zu nutzen und diese Menschen in langatmige und standardisierte Abläufe zu zwingen, kann diese Energie zerstreuen, den Unternehmungsgeist und die

Resilienz auslöschen, die sie zur Migration angetrieben haben. Wenn man zügig an der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Selbständigkeit arbeitet, indem man zeitnah die persönlichen Ressourcen nutzt, kann damit ein Verhalten der Abhängigkeit und der passiven Erwartungshaltung vermieden werden.

Zu oft herrscht im Aufnahmeland die Meinung, dass man mit den Flüchtlingen oder Asylbewerbern bei Null anfangen muss, als ob sie nicht bereits über eine gewisse Berufserfahrung oder andere Vorkenntnisse verfügen.

RIACs dagegen setzt gerade auf die Aufwertung und die Nutzung der technischen und anderen weitgreifenden Fähigkeiten, die im Ursprungsland oder im Laufe der Migration erworben wurden.

Zu diesem Zweck sehen RIACs hochintensive individuelle Integrationsprogramme vor.

Die vorgesehenen Aktivitäten, die sehr intensiv, sowohl zeitlich (Vollzeit, Anwesenheitspflicht) als auch qualitativ (es wird voller Einsatz erwartet) und beziehen jeden Lebensbereich mit ein. Der ganzheitliche Ansatz initiiert einen positiven Kreislauf mit positiven Auswirkungen auf die Teilnehmer/innen, da diese unmittelbar den Nutzen der erworbenen Fähigkeiten und Kenntnissen erleben können.

Die Beschäftigungsfähigkeit kann nicht von allen Teilnehmer/innen gleichzeitig erreicht werden. Jeder Mensch hat seine eigene Reaktions- und Integrationszeit. Es ist die Aufgabe des Speed Managers, mittels einer aufmerksamen Überwachung der persönlichen kurz- und langfristigen Zielsetzungen, die Abläufe, wenn nötig, zu beschleunigen oder zu verlangsamen.



SEKTORISIERUNG RELEVANZ UND BESONDERHEIT DER BERUFSFELDER

RIACs sollen in bestimmten Wirtschaftsbranchen angewendet werden, die aufgrund einer genauen Analyse der im Lande führenden Wirtschaftszweige und des konkreten Arbeitskräftebedarfs auf lokaler Ebene ausgewählt werden

Die regionalen Integrationsbeschleuniger versuchen, in kleinem Maße, die Diskrepanz zwischen dem Arbeitskräftebedarf der Unternehmen und den tatsächlich vorhandenen Fähigkeiten der Arbeitnehmer zu verringern. Dabei handelt es sich um ein wachsendes Problem auf dem gesamten europäischen Arbeitsmarkt.

Die Kenntnis des lokalen Arbeitsmarktes mit seinen Risiken und Möglichkeiten, begünstigt den Erfolg der RIACs, da die Ausbildungsprogramme auf dem konkreten Bedarf basieren und es ermöglichen die technischen Fähigkeiten der Teilnehmer/innen schnell und gezielt anzupassen.

Der Inhalt der Ausbildung entsprechen genau dem Bedarf des Arbeitsmarktes, da sie im Vorfeld in Zusammenarbeit mit den Arbeitsgebern ausgearbeitet werden.

Die RIACs Methode setzt sich der Festlegung der Migranten auf bestimmte Berufsfelder entgegen, da diese zu oft an Jobs vermittelt

werden, die nicht ihren Fähigkeiten und Begabungen entsprechen. Flüchtlinge und Asylbewerber entdecken Arbeitsplätze und -möglichkeiten, zu denen sie meinten, keinen Zugang zu haben.

Die Sektorsierung ermöglicht eine bessere und schnellere Abstimmung zwischen Nachfrage und Angebot auf dem Arbeitsmarkt.

Die genaue Auswertung der gefragten Berufsbilder und die Auswahl der geeigneten Mittel und Kanäle für die Arbeitssuche in bestimmten Branchen steigern die Erfolgchancen bei der Jobsuche.

Regelmäßige Treffen mit der Arbeitswelt und die Zusammenarbeit mit den Unternehmen bieten für die Sozialarbeiter und Migranten gute Gelegenheiten, um die Arbeitsabläufe der jeweiligen Firmen kennenzulernen. Besonders empfehlenswert ist die Organisation von Infoveranstaltungen, bei denen erfolgreiche ehemalige Teilnehmer/innen einem Publikum von „potenziellen neuen Kollegen konkret über ihren beruflichen Werdegang berichten.



MIGRATION KAIZEN INTEGRATION SCHRITT FÜR SCHRITT

RIACs bieten klare Rahmenbedingungen und individuelle Unterstützung für die beteiligten Akteure, damit diese ihre Selbstwirksamkeit erhöhen und verborgene Ressourcen aktivieren.

Für die Teilnehmer/innen bedeutet Empowerment vor allem ein Perspektivenwechsel bezüglich der Bedeutung und der Art des Lernens und bezüglich der Wichtigkeit des lebenslangen Lernens, um auf dem Arbeitsmarkt immer auf dem Laufenden und wettbewerbsfähig zu bleiben. Das Wissen ist nicht nur eine Anhäufung von persönlichen Fähigkeiten, sondern das Ergebnis eines intentionalen Prozesses, dessen Hauptantrieb der Mensch selbst ist, der nach den Ausbildungsmöglichkeiten sucht, die am besten seinen Zielsetzungen und Bedürfnissen entsprechen

Beschäftigungsfähigkeit bedeutet nicht einfach Beschäftigung, sondern vielmehr ein selbständiger und dauerhafter Zugang zur Arbeitswelt und ein besseres Verständnis der komplexen Arbeitswelt, angefangen von den Möglichkeiten der Jobsuche, bis hin zur Kenntnis der verschiedenen Formen des Arbeitsvertrags, den Rechten und Pflichten der Arbeitnehmer und den Risiken der Schwarzarbeit.

Für die Arbeitgeber bedeutet empowerment:

- Bewusstsein der positiven Aspekte

der ausländischen Arbeitnehmer in der Firma dank des direkten Kennenlernens der Teilnehmer/innen;

- Optimierung der Personalabteilung bezüglich der notwendigen Bürokratie für die Anstellung ausländischer Arbeitnehmer, um so mögliche Ängste aufgrund des Flüchtlingsstatus zu vermeiden;

- Förderung der Kommunikation unter den Arbeitnehmern zur Optimierung der Arbeit, der Hervorhebung der Fähigkeiten der Angestellten und Abbau der Missverständnisse und zum Personalwechsel.

Inklusion bedeutet die vollständige Ausschöpfung des Potentials aller Angestellten, die die Firmen menschlich, wirtschaftlich bereichern und so die Wettbewerbsfähigkeit und das Image verbessern!!

Für Stakeholder, die in öffentlichen und privaten Sozialdiensten tätig sind, stellen die RIACs eine Gelegenheit dar, ihre Professionalität zu verbessern, indem sie den Austausch und die Mitgestaltung zwischen dem öffentlichen und privaten Sektor fördern. Die Beschleunigung und Vereinfachung des Dialogs ermöglicht es, Hindernisse für Asylsuchende und Flüchtlinge auf dem Weg zur Integration zu beseitigen. Gemeinsame Strategien konsolidieren Dienstleistungen, die auf die geäußerten und nicht geäußerten Bedürfnisse von Migranten ausgerichtet sind.

Ein neutraler und professioneller Ansatz der Sozialarbeiter, die oft als „Gutmenschen“ abgestempelt werden, ist fundamental wichtig. Genauso wichtig ist es, die Teilnehmer/innen als Ressource und nicht als Menschen, denen man helfen muss, zu sehen, sie in der Beziehung zu ihren Kollegen zu unterstützen, ohne sich zu sehr einzumischen. Nur so können erfolgreiche soziale Beziehungen auf Augenhöhe und eine Peer-to-Peer Wissensvermittlung entstehen. Feedback ist ein Geschenk! Bitte Sie immer um eines im Verlauf und am Ende.



INTEGRATION

SYNERGIE DER WIRTSCHAFTLICHEN, SOZIALEN UND BERUFLICHEN RESSOURCEN

Für eine bessere Resonanz und größere Wirksamkeit müssen die RIACs eine enge Beziehung mit dem entsprechenden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Kontext eingehen.

Die Integration muss im Wechselspiel unter verschiedenen Sektoren stattfinden.

Wirtschaftliche Ressourcen und aktive Politik für die Beschäftigung

Die vorgesehenen Aktivitäten müssen durch andere lokal vorhandene Initiativen erweitert und integriert werden. Wichtig ist es, alle verschiedenen Aktionen zur Unterstützung der Beschäftigung, sowie ergänzende Finanzierungsmöglichkeiten auszutesten.

Das hat eine bedeutende Wirkung auf die Nachhaltigkeit und sichert die Kontinuität der Aktionen, indem die Dienstleistungen langfristig etabliert werden.

Die Arbeit für eine wirksame und dauerhafte Veränderung erfordert den Einsatz von finanziellen, sozialen, beruflichen und kulturellen Mitteln

Stakeholder Wichtig ist die Aufnahme und Auswertung der lokal aktiven Jobvermittlungsdienste (Handels-,

Industrie, Handwerkskammern, Zeitarbeitsfirmen), um den Überblick über die Beschäftigungsmöglichkeiten zu erlangen.

Die Zusammenarbeit mit den Jobcentern, dem Gesundheitswesen, den Schulen, Bildungseinrichtungen und sämtlichen Akteuren des Dienstleistungssektors, die sich um Integration von Migranten kümmern, muss besonders eng sein.

Fähigkeiten

Wichtig ist es in fachübergreifenden Teams zu arbeiten, im engen Kontakt mit Experten und Beschäftigten der öffentlichen Einrichtungen und der Aufnahmen von Migranten, mit denen die Teilnehmer/innen täglich zu tun haben. Der Informationsaustausch und die Synergie der verschiedenen Fähigkeiten beschleunigen und optimieren die Handlungen und ermutigen zum Ausprobieren von neuen Methoden, Ansätzen und innovativen Vorgehensweisen.

Die Integrierung der vor Ort zur Verfügungen stehenden finanziellen Mittel ist strategisch wichtig, bedarf jedoch angemessener Kompetenz und Professionalität, damit die Prinzipien der Gerechtigkeit, Transparenz und Nachverfolgbarkeit gewährleistet werden.



MIGRATION KAIZEN INTEGRATION SCHRITT FÜR SCHRITT

RIACs wenden das japanische Prinzip des KaiZen an, wobei Kai für Veränderung und Zen für Verbesserung steht. Damit ist eine konstante und allmähliche Entwicklung gemeint, bei der keine unerreichbaren Ziele gesetzt werden, sondern die sich auf tägliche, kleine Schritte konzentriert; eine Handlungsweise, die eine schnelles Eingreifen ermöglicht, wenn etwas schiefgehen sollte!

Bei der regionalen Integrationsbeschleunigung entpuppt sich das Kaizen Prinzip besonders nützlich für die Teilnehmer/innen und Akteure im Laufe der Ausbildung und des Tutorats.

Der erste Vorteil ist die Auswahl einer geeigneten Methode. Dank des Assessments und Pre-Assessments, werden individuelle Wege ausgearbeitet, bei der die Individualität und die Gruppen berücksichtigt werden (z. B. Unterschätzung der nötigen Zeit und der Lernstrategien).

Der zweite Vorteil ist die Möglichkeit, schnell Fehler zu erkennen und zeitnah geeignete Lösungen zu finden, um so eventuelle negative Auswirkungen auf die Qualität der Ausbildung zu vermeiden. (Probleme

bei der Ausbildung können sowohl logistischer oder organisatorischer als auch inhaltlicher Art sein.

Der dritte Vorteil ist die zeitliche Optimierung und die Fokussierung auf die zu entwickelnden Aspekte (z. B. die Wiederholung von Handlungen, die der Verstärkung von Fähigkeiten führen, die die Teilnehmer/innen bereits in anderen Lernumfeldern erworben haben.)

Der vierte Vorteil ist die Unterstützung just in time, die nur im geeigneten Moment und wenn nötig geliefert wird, ohne überflüssige und in einigen Fällen schädlichen Betreuung (z. B. zu großer Einsatz des Tutorats).

Die Mitarbeiter von RIACs sind "Schritt für Schritt" miteinander und mit den Asylbewerbern und Flüchtlingen in Kontakt, um die verschiedenen Tätigkeiten zu lenken oder, wenn nötig, einzulenken.

RIACs haben einen "schlanken" ("lean") Ansatz, der auf dem Prinzip der Anpassungsfähigkeit basiert. Der Speed Manager ist für die Umsetzung und Vermittlung dieses Ansatzes zuständig und sorgt dafür, dass sich alle Akteure (Arbeitnehmer, Flüchtlinge und Asylbewerber) als wichtiger Bestandteil der RIACs fühlen.



INDIVIDUALISIERUNG, INTEGRATION

Als Integrationswege für kleine Gruppen können RIACs sehr nützlich sein, um individuelle Aktivitäten für Randgruppen oder für Gruppen, die normalerweise aus gezielten Inklusionsprogrammen ausgeschlossen sind, zu verwirklichen. Die Einzigartigkeit oder individuelle Eigenschaften hervorzuheben und die Unterstützung von der Entwicklung von Lernstrategien kann nur schwer bei großen Gruppen angewendet werden, sind jedoch bei der Arbeit mit bestimmten Gruppen absolut notwendig: Frauen, sehr junge oder ältere Menschen, Opfer von Gewalttaten, ehemalige Gefangene, Drogenabhängige.

Der Ansatz hat sich besonders nützlich erwiesen bei migrierenden Frauen und Müttern, die oft auf eine berufliche Selbstverwirklichung verzichten, da sie allein für den Haushalt und die Kinder zuständig sind, in einem Umfeld mit für sie fremden Erziehungsmodellen und Frauenbildern.

RIACs bieten Integrationsprozesse, die die Besonderheiten der Frauen respektieren und ihre Teilnahme bestärken, indem sie ihre persönliche und berufliche Entwicklung unterstützen.

Dank der Aufmerksamkeit für die individuellen Bedürfnisse und der Aktivierung von Initiativen und

Strategien „rund um Mutter und Kind“, wie Kinderbetreuung, Kurse für Selbstständigkeit, Unterstützung bei einer interkulturellen Neu-Definition der Geschlechterrollen, Verstärkung des Beziehungsnetzes außerhalb der Ehe, Aktionen zur Begleitung der Aufarbeitung von erschütternden Erfahrungen, ermutigen junge Frauen dazu, in ihre Ausbildung und Selbstständigkeit zu investieren, ohne deshalb auf das zu verzichten, was sie als ihre ehelichen und elterlichen Pflichten empfinden.

Kleine Gruppen, zielgerichtete Aktionen und Aufarbeitung der emotionalen Erfahrungen sichern eine größere Wirksamkeit der Projekte.

! Oft haben wir ein von Frauen ein durch Vorurteile geprägtes Bild. Ein Großteil von ihnen kommen zwar dank des Familiennachzugs nach Europa, viele kommen jedoch auch alleine, auf der Suche nach Emanzipation. Unser verzerrtes Bild kann dazu führen, dass die Migrantinnen aus dem öffentlichen und gesellschaftlichen Leben ihres neuen Lebensraumes ausgeschlossen werden, wodurch ihre Verletzlichkeit noch zunimmt.



Der Speed Manager ist der Knotenpunkt zwischen den verschiedenen Experten, die den korrekten Ablauf der RIACs ermöglichen. Er koordiniert die Aktivitäten und sichert das Erreichen der Zielsetzungen, indem er die Fortschritte des Integrationsprozesses überwacht und sie der Lerngeschwindigkeit der Teilnehmer/innen/innen anpasst.

Hauptaufgaben

- Entwicklung, Vorbereitung und Umsetzung von Ausbildungsprogrammen
- Koordinierung der Aktionen und Überwachung der der parallelen Abläufe
- Finden von Arbeitgebern, Ausweitung des Firmennetzes, Überprüfung und Förderung des Engagements.
- Suche nach Stellenangeboten, Definition der gefragten Berufsprofile in Zusammenarbeit mit den Abteilungsleitern und Auswahl potentieller Kandidaten unter den Teilnehmer/innen.
- Unterstützung der kooperierenden Arbeitgeber und Personalchefs beim Einstieg der Teilnehmer/innen in die Arbeitsstelle.
- Ermittlung und Lösung von bürokratischen Hindernissen.
- Organisation von Infoveranstaltungen und Einbeziehung lokaler Stakeholder.

Erforderliche Kenntnisse und Fähigkeiten

- Studienabschluss in geisteswissenschaftlichen Fächern oder Sozialwissenschaften / Mind. 2 Jahre Berufserfahrung im Bereich soziale oder berufliche Integration.
- Ausgezeichnete Kenntnisse des Office-Pakets
- Ausgezeichnete Kenntnisse des nationalen Rechtsrahmens in Einwanderungsfragen und der aktiven politischen Maßnahmen zur Beschäftigung.
- Ausgezeichnete Kenntnis der Landessprache des Aufnahmelandes
- Ausgeprägte Kommunikations- und Verhandlungsfähigkeiten
- Hervorragende Fähigkeiten in Organisation, Problem Solving und zielgerichtetem Arbeiten

Zusammenarbeit mit den anderen Figuren in der Organisation

Der Speed Manager arbeitet mit dem Mentor Manager, dem Language Trainer und dem Assessment Expert zusammen und ist in ständigem Kontakt mit den den Amtsträgern der öffentlichen Institutionen, den Angestellten der Jobcenter, den Arbeitgebern und Arbeitsberatern.

Unterstützt die beruflichen und relationalen Fähigkeiten der Teilnehmer/innen, mit dem Ziel, deren Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und ihnen ein klares Bild ihrer aktuellen Situation und dem Bedarf der jeweiligen Wirtschaftsbranche zu vermitteln, um so die für das Erreichen des gewünschten beruflichen Ziels notwendigen Bereiche zu verbessern.

Hauptaufgaben

- Auwertung, Entwicklung und Bewertung der kommunikativen Fähigkeiten (Zuhören, Selbsterzählung, vor Publikum sprechen) und der übergreifenden Fähigkeiten (Motivation, Problem Solving, Verhandeln, Proaktivität) der Teilnehmer/innen
- Verständnis, Verwendung und Ausarbeitung der Lernmethoden der Klasse
- Unterstützung der Teilnehmer/innen bei der Interpretation der Verhaltensweisen, einen gemeinsamen Nenner finden, ohne die kulturelle Integrität zu gefährden.

Erforderliche Kenntnisse und Fähigkeiten

- Studienabschluss in Psychologie oder Ausbildung als Counselor
- Vorherige Erfahrung in der Ausbildung von Ausländern (besser von Asylbewerbern oder Flüchtlingen).
- Gute Fähigkeiten in der Lehre, Verhandlung und Konfliktbewältigung.

- Ausgezeichnete interkulturelle Fähigkeiten

Zusammenarbeit mit den anderen Figuren in der Organisation

Arbeitet eng mit den Flüchtlingen und Asylbewerbern, den kooperierenden Arbeitgebern zusammen und verstärkt deren interkulturelle Fähigkeiten. Arbeitet mit dem gesamten Projektteam zusammen und trägt dazu bei, neue Mittel und Methoden zu finden, um die übergreifenden Fähigkeiten der Teilnehmer/innen zu bewerten und zu verbessern.

Der Mentor Manager hat die Aufgabe die Teilnehmer/innen bei der Ausbildung zu begleiten durch Unterstützung im sprachlichen und fachlichen Bereich, dank einer kooperativen Didaktik.

Hauptaufgaben

- Ausarbeitung, Umsetzung und Überprüfung des Ausbildungsangebot, eventuelle Anpassung der Ansätze, Methoden und Techniken an die Bedürfnisse der einzelnen Teilnehmer/innen.

- Unterrichtsvorbereitung und Ausarbeitung von Unterrichtsmaterial, in Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern der ausgewählten Berufsbranchen.

- Die Klasse führen und ein Gruppen- und Gemeinschaftsgefühl schaffen.

Erforderliche Kenntnisse und Fähigkeiten

- Qualifikation als Lehrer für die Zweitsprache
- Min. 2 Jahre Berufserfahrung im Unterrichten von Ausländern

- Ausgezeichnete interkulturelle Fähigkeiten

- Gute organisatorische Fähigkeiten und Anpassungsfähigkeit an auftauchende Lernbedürfnisse

- Teamfähigkeit

Zusammenarbeit mit den anderen Figuren in der Organisation

Ist in ständigem Austausch mit dem Arbeitsteam, um das Ausbildungsangebot an die Bedürfnisse der Klasse und der kooperierenden Arbeitgeber anzupassen und um Auskünfte über den Lernfortschritt der Klasse und die Lerngeschwindigkeit der Teilnehmer/innen zu geben.

Spielt eine aktive Rolle bei der Auswahl und Ausbildung der Mentoren, in der Ausbildung und Einarbeitung der Auszubildenden, mit dem Ziel, die Beteiligung der Teilnehmer/innen am Gemeinschaftsleben zu fördern.

Hauptaufgaben

- Auswahl und Auswertung der Erfahrungen und Eigenschaften der freiwilligen und in den Firmen tätigen Mentoren.

- Orientierung der Zuordnung von Mentor und Mentee

- Durchführung von Vorbereitungstreffen für die Mentoren (z. B. Strategien zur Problembewältigung, Entwicklung von Resilienz, Stressbewältigung, berufliche Entwicklung des Mentee)

- Treffen zur Nachbereitung und Überwachung festlegen

- Lokale Initiativen fördern und Teilnahme an öffentlichen Veranstaltungen.

Erforderliche Kenntnisse und Fähigkeiten

- Erfahrung auf dem Gebiet und Führungsfähigkeiten zur Begleitung der Mentoren und Mentees auf dem Bildungsweg.

- Fähigkeit zur Netzbildung und Fähigkeit konstruktiv und in Synergie mit dem lokalen Umfeld zu arbeiten.

- Ausgezeichnete kommunikative Fähigkeiten, ausgeprägte Fähigkeit zum Zuhören und ein nicht wertender Ansatz.

Zusammenarbeit mit den anderen Figuren in der Organisation

Arbeitet mit dem Team der Mentoren zusammen, im Netz mit den lokalen ehrenamtlichen Vereinen und hält den Speed Manager regelmäßig auf dem Laufenden über die Integrationsfortschritte der Teilnehmer/innen.



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.

Das Projekt RIAC „Regional Integration Accelerators“ wird von der Europäischen Kommission finanziert im Rahmen des EU-Programms für Beschäftigung und soziale Innovation (EaSI – Progress AXIS 2014-2000)

Das Projekt, durchgeführt von Pro Arbeit AÖR Kommunales Jobcenter und verwirklicht in Zusammenarbeit mit KIZ in Deutschland, CIDIS onlus und Alisei soc. coop. in Italien, der Gemeinde von ESBJERG in Dänemark, Habitate und IGAM in der Türkei, und unterstützt durch die Auswertung jeder Projektphase durch die RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM, wurde im Dreijahreszeitraum 2018-2020 entwickelt, indem 21 kleine lokale Einsatzeinheiten für die Vermittlung von Asylbewerbern und Flüchtlingen (RIACs) der 4 teilnehmenden Länder.

Die RIACs haben in für den lokalen Arbeitsmarkt strategischen Branchen gearbeitet: Agro-Food, persönliche Dienstleistungen, Textilien, Tourismus und Gastronomie, Friseure, Schulhilfe, Logistik und Unternehmensgründung, dabei wurden Unternehmensberatung, Berufsausbildung und Vertiefung von Soft Skills, Förderung der Rolle der Mentoren, Hinweise und Informationen über die geltende Gesetzgebung, Fachsprachenkurse und gleichzeitig Tätigkeiten zur sozialen Integration angeboten. Insgesamt waren 1000 Flüchtlinge und Asylbewerber betroffen, die ihre Arbeitsbedingungen deutlich verbessert haben.



RIAC-PROJECT.EU



@RIACEUROPE



RIACEUROPE



RIAC64139451