



VICTORUPESI

Unity in diversity

Metodhandbok

VÄGLEDNING FÖR YRKESVERKSAMMA SOM ARBETAR MED INKLUDERING AV
UTSÄTTA GRUPPER PÅ ARBETSMARKNADEN
BASERAT PÅ ERFARENHETERNA FRÅN VICTORUPESI

PROJEKTNUMMER:

2020-1-SE-KA202-078001



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Redaktionell information:

Denna metodhandbok representerar det intellektuella resultatet av Erasmus+ projektpartnerskap VICTORUPESI - VOCATIONAL INNOVATION USING CREATIVE NEW TECHNOLOGIES RESULTING IN UPSKILLING PATHWAYS FOR EMPLOYABILITY AND SOCIAL INTEGRATION och samordnades av *FETICO från Spanien*.

Fetico var den ledande organisationen inom ramen för arbetet med denna intellektuella produktion med aggregerade insatser från partnerskapskonsortiet:

- BES Cooperativa Sociale från Italien
- Eufons från Serbien
- Fetico från Spanien
- IKF Malmö - Internationella Kvinnoföreningen
- "Panait Istrati" Brăila länsbibliotek från Rumänien.



Europeiska kommissionens stöd till produktionen av denna publikation innebär inte ett godkännande av innehållet, som endast återspeglar författarnas åsikter, och kommissionen kan inte hållas ansvarig för någon användning som kan komma att göras av informationen i den.



<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING	3
1. VICTORUPESI:s METODHANDBOK	5
1.1. Syfte och mål	5
1.2. Målgrupp och användare	5
1.3. Gemensamt tillvägagångssätt	5
2. SYSSELSÄTTNING SOM NYCKELFAKTOR FÖR SOCIAL INTEGRATION	7
2.1. Rätten till arbete: arbetslagstiftning, politik och strategier.	7
2.2. Utmaningar för integration av utsatta grupper på arbetsmarknaden	10
2.3. Diskriminering på arbetsplatsen och intersektionalitet	12
2.4. De ekonomiska aktörernas och arbetsmarknadsparternas roll i integrationen av utsatta grupper	13
3. BYGGA MEDLINGSVÄGAR FÖR INTEGRATION AV UTSATTA GRUPPER PÅ ARBETSMARKNADEN	15
3.1. DIAGNOSFAS - Identifiering av behov hos målgrupper och lokal arbetsmarknad.	15
3.1.1. Identifiering av målgruppernas behov av ökad anställbarhet.	15
3.1.2. Identifiering av arbetsmarknadens behov på lokal nivå.	18
3.2. INTERVENTIONSFAS - Uppbyggnad av medlingsvägen.	20
3.2.1. Involvering av lokala aktörer och företag	21
3.2.2. Deltagande av stödmottagare	25
3.2.3. Matchning av målgruppernas kompetens med de lokala företagens behov	31
4. INTEGRERING AV PROJEKTRESULTAT	31
5. MAINSTREAMING	35
5.1. Perspektiv från intressenter och partnerskap	35
5.2. Mångfaldsperspektiv	37
6. SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER	37



INLEDNING

Denna metodhandbok har utvecklats inom ramen för **ERASMUS+-projektet Victorupesi** - (KA202-200A9442) som syftar till att bygga broar mellan utbildning, sysselsättning och social integration av utsatta grupper genom kompetenshöjande åtgärder.

Victorupesi-projektet har gett oss möjlighet att utbyta visioner, erfarenheter och arbetssätt mellan organisationer som arbetar med social inkludering och arbetsintegration av grupper som riskerar att hamna i utanförskap.

I detta dokument samlas resultaten och lärdomarna från genomförandet av projektet i syfte att ge information och vägledning till yrkesverksamma som arbetar med utsatta grupper.

Handboken har tagits fram av Independent Trade Union Confederation-Fetico, projektets spanska partner. Fetico är en arbetslivsorganisation som arbetar med att förebygga diskriminering på arbetsplatser och främja inkluderande arbetsmiljöer. Feticos roll i projektet har varit att utveckla metoder, verktyg och material för att öka medvetenheten och kunskapen i arbetsfrågor: lagstiftning, rättigheter och skyldigheter på arbetsplatsen, arbetsfärdigheter och anpassning till arbetsmarknadens utmaningar.

Trots de stora skillnaderna i anställbarhet mellan projektets målgrupper (utrikesfödda kvinnor, kvinnor med autism, kvinnor med funktionsnedsättning, kvinnor på landsbygden, personer i fängelse och långtidsarbetslösa) samlar handboken de olika perspektiven från de enheter som arbetar med dessa grupper för att presentera evidensbaserade metoder och strategier som kan hjälpa andra yrkesverksamma i genomförandet av integrationsinsatser.

I kapitel 1 förklaras handbokens mål och målgrupper samt den gemensamma strategin för att förbättra anställbarheten för utsatta grupper, baserat på bidragen från de berörda organisationerna och med fokus på att förbättra yrkesutbildning, inkludering i arbetslivet och mångfald.

Kapitel 2 fokuserar på sysselsättning som en nyckelfaktor för social integration. Här presenteras resultaten av den analys som initialt genomfördes av de deltagande organisationerna som visar på utsatta gruppers svårigheter att delta i arbetslivet.

Handboken tar upp färdigheter för yrkesverksamma som arbetar med utsatta målgrupper med ett anställningsinriktat tillvägagångssätt.

Kapitel 3 beskriver de gemensamma riktlinjerna för genomförandet av de interventionsmodeller som testades i piloten av Victorupesi-projektet. Här har projektets kunskap sammanställts för att vägleda yrkesverksamma genom strategier för att tillgodose yrkesutbildningsbehoven hos projektets målgrupper och sysselsättningsmöjligheter på lokal nivå.

Här beskrivs även faserna som ska följas för att utforma och implementera medlingsvägar för integration och inkludering av utsatta grupper på arbetsmarknaden.

Victorupesis metodhandbok är utformad för att dela med sig av de lärdomar som gjorts vid genomförandet av yrkesutbildningar och specifika metoder från Victorupesi-projektet. Målet är att tillhandahålla riktlinjer, konceptuella verktyg och metoder som kan anpassas till varje sammanhang.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Kapitel 4 beskriver hur partnerna har integrerat de metodologiska stödmaterial och verktyg som utvecklats i Victorupesi-projektet (*IO3 Diversity Management Toolkit och IO4 Digital toolkit*) i sitt arbete med utsatta grupper för att öka deras deltagande i utbildnings- och sysselsättningsprogram.

Kapitel 5 definierar de övergripande aspekter som beaktas i projektgenomförandet som "Multistakeholder-perspektiv" eller "Hantering av mångfald".

I det sista kapitlet, **Slutsatser och rekommendationer**, sammanfattas de viktigaste lärdomarna för att ge riktat stöd till arbetsintegrering av utsatta grupper.



1. VICTORUPESI:s METODHANDBOK

1.1. Syfte och mål

Syftet med denna metodhandbok är att beskriva de gemensamma aspekterna av de interventionsmodeller som genomförs av Victorupesis partnerorganisationer och som har visat sig vara effektiva för att förbättra den sociala integrationen av utsatta grupper genom utbildning och sysselsättning.

Denna handbok samlar all information från projektets aktiviteter och resultat, varav några testats med stödmottagare, inklusive rapporter, utbildningsmaterial, verktyg för arbetsorientering och vägledning, resurser för känslomässigt stöd som coachningscirklar osv.

Ett av syftena med handboken är att

- Ge riktlinjer för yrkesverksamma att utforma och genomföra sina program, tjänster och initiativ för arbetsintegration av utsatta grupper som engagerar sig i lokalsamhället.
- Förbättra kunskapsutbyte och samarbete mellan yrkesverksamma. Handboken kan användas som grund för kunskapsutbyte och samarbete mellan yrkesverksamma och organisationer som arbetar med samma målgrupp. Professionella kan identifiera och dela med sig av bästa praxis och jämföra resultat, vilket leder till förbättrade tjänster och resultat för målgruppen.
- Sprida metoder och verktyg som kan vägleda yrkesverksamma att bygga medlingsvägar som matchar färdigheter och kompetenser hos utsatta projektgrupper med behoven hos de företag som efterfrågar sysselsättning på lokal nivå.
- Främja förståelse och dialog mellan politiska, sociala och ekonomiska aktörer för att öka medvetenheten om diskriminering av utsatta grupper vad gäller tillgång till yrkesutbildning och anställningsmöjligheter.

Det slutliga målet med detta dokument är att vägleda yrkesverksamma och praktiker som stöder integration av utsatta grupper för att förbättra effektiviteten i deras åtgärder.

1.2. Målgrupp och användare

Handboken riktar sig till yrkesverksamma som arbetar med utsatta personer: socialarbetare, utbildare, handledare, arbetsrådgivare, arbetsplatsmentorer, coacher och andra yrkesverksamma som tillhandahåller sociala eller arbetsrelaterade stödtjänster.

1.3. Gemensamt tillvägagångssätt

Med tanke på mångfalden hos Victorupesi-projektets målgrupper (utrikesfödda kvinnor, långtidsarbetslösa, personer i fängelse, personer med funktionsnedsättning, kvinnor med autism samt



kvinnor på landsbygden) och de olika behov och utmaningar som dessa grupper står inför gör denna handbok en översyn av de olika arbetsmetoder som används av partnerorganisationerna i processen för att inkludera de i lokalsamhället och understryker de gemensamma metoderna för alla interventionsmodeller som genomförs av projektorganisationerna.

De arbetsmetoder som analyserades i kartläggningen av erfarenheter och befintlig praxis (IO1 i projektet) och testades i pilotutbildning och mentorskap med stödmottagare (IO2 i projektet) visade att de interventionsmodeller som är mest effektiva för att närma sig utsatta grupper i processerna för social integration och integration på arbetsmarknaden är de **holistiska modellerna** som bättre svarar mot de komplexa sociala och emotionella behoven hos dessa grupper.

Skäl till att använda holistiska metoder:

- Bättre förståelse för varje utsatt grupps ställning i det sociala systemet. När det gäller sociala rättigheter och möjligheten att utöva dem visar korrelationen med de effektiva åtgärder som varje land har vidtagit för utsatta grupper både myndigheternas ståndpunkt och i vilken utsträckning personer som tillhör utsatta grupper är socialt aktiva.

- Med utgångspunkt i en helhetssyn på skyddssystemet för utsatta grupper, i samband med deras deltagande på arbetsmarknaden, i yrkesutbildning och i digital expansion, betonade nästan alla projektpartner behovet av individuell anpassning som uppmuntrar detta deltagande.

- Det holistiska synsättet innebär att alla aspekter som diskuteras när det gäller social integration lyfts fram: juridiska, administrativa, politiska, social medvetenhet och specifika frågor.

Bland de holistiska interventionsmodeller som används av partnerorganisationer i genomförandet av Victorupesi-programmet lyfts följande tillvägagångssätt fram för att optimera insatserna:

- De **personorienterade tillvägagångssätten** har ansetts vara de mest framgångsrika i alla modeller av interventioner som testats med de olika målgrupperna, och beaktar inte bara de gemensamma svårigheter som hindrar de utsatta grupperna från ekonomisk integration utan också de individuella behoven hos varje person att få tillgång till utbildning och jobbopportuniteter.

Hela processen behöver vara inriktad på personligt stöd, riktad utbildning, arbetsvägledning och psykosociala stödaktiviteter där personen ses som den verkliga huvudpersonen i sin integrationsprocess.

- De **samhällsbaserade metoderna** har också ansetts bygga upp en viktig relation mellan målgrupperna och deras lokalsamhällen och koppla samman lokala aktörer (sociala organisationer, offentliga myndigheter, företag, ekonomiska aktörer och arbetsmarknadsorganisationer) för att hjälpa utsatta grupper att inkluderas på arbetsmarknaden.

Engagemang, samråd och samarbete mellan alla dessa lokala aktörer är avgörande för arbetsintegrationsprocessen för projektets målgrupper. I detta avseende kommer företagen, som skapar sysselsättning och i slutändan är ansvariga för att anställa arbetstagare, att spela en nyckelroll i denna process.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Genom att använda holistiska, deltagande och integrerande metoder som syftar till att förbättra den sociala integrationen av utsatta grupper kan yrkesverksamma matcha varje utsatt persons färdigheter, ambitioner, intressen och förväntningar med företagens sysselsättningsbehov på lokal nivå och förbereda dem för att få bättre tillgång till dessa jobb.

Dessa holistiska tillvägagångssätt har prövats i två pilotprogram där yrkesverksamma har anpassat det utbildnings- och coachningsprogram som utvecklats i Victorupesi-projektet till behoven hos projektets olika målgrupper och individer i deras sociala miljöer.



2. SYSSELSÄTTNING SOM NYCKELFAKTOR FÖR SOCIAL

2.1. Rätten till arbete: arbetslagstiftning, politik och strategier.

Förutom den ekonomiska dimensionen är arbetet en av de mest effektiva mekanismerna för social integration, eftersom det skapar sociala relationer, stärker självkänslan samt ger socialt erkännande.

Sysselsättning ger människor möjlighet att vara en del av det samhälle de lever i och att delta i ekonomiska, sociala, politiska och kulturella processer och genom sitt arbete bidra till den sociala utvecklingen.

Rätten till arbete erkänns som en grundläggande rättighet i internationella konventioner och fördrag, liksom den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna samt den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter.

I artikel 23 i den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna fastställs att "*var och en har rätt till arbete, till fritt val av sysselsättning, till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor samt till skydd mot arbetslöshet. Var och en har utan diskriminering rätt till lika lön för lika arbete*".

Jämlikhet och icke-diskriminering ingår i Europeiska unionens grundläggande värderingar, såsom de uttrycks i fördraget om Europeiska unionen, i europeiska konventioner och EU-lagstiftning.

Alla nationella rättsliga ramar erkänner att alla bör ha lika möjligheter att komma in på arbetsmarknaden och förhindra diskriminering på arbetsplatsen p.g.a. ras, kön, ålder, etniskt eller socialt ursprung, funktionshinder, religion, tro eller sexuell läggning. Rätten till arbete kan dock inte alltid utövas fullt ut och alla människor har inte samma möjligheter att delta i det ekonomiska livet genom anställning. Vissa grupper möter särskilda svårigheter när det gäller att få tillträde till *arbetslivet och utveckla ett självständigt ekonomiskt liv*.

Att främja en arbetsmarknad för alla är ett prioriterat EU-mål och för att uppnå detta avsätts ett stort antal resurser på europeisk och nationell nivå: lagstiftning, aktiv politik, skyddsåtgärder och andra initiativ som försöker säkerställa att alla människor deltar på arbetsmarknaden.

Europeisk rättslig ram

Vi kan hitta lagstiftning mot diskriminering på arbetsplatsen i följande EU-direktiv:

- **Direktivet** om likabehandling oavsett **ras eller** etniskt ursprung (direktiv 2000/43/EG).
- **Direktivet om likabehandling i arbetslivet** (direktiv 2000/78/EG) Detta direktiv förbjuder diskriminering i arbetslivet p.g.a. religion eller övertygelse, ålder, funktionshinder och sexuell läggning.
- **Direktivet om jämställdhet i arbetslivet** (omarbetat **direktiv** 2006/54/EG) Likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet

Antagandet av dessa direktiv satte igång en rörelse i hela Europa. I många medlemsländer innebar detta förändringar av den befintliga rättsliga ramen, genom ändring av befintlig lagstiftning eller antagande av nya lagar och förordningar för att specifikt reglera förbudet mot diskriminering i enlighet med direktivens krav.

Europeisk politisk ram



Victorupesi-projektet ligger i linje med Europeiska kommissionens sysselsättningsprioriteringar för 2030 som återspeglas i "**Europeiska fundament för sociala rättigheter och dess handlingsplan**" i en gemensam insats av medlemsländerna och EU, med aktivt deltagande av arbetsmarknadens parter och civilsamhället.

Det "europeiska fundamentet för sociala rättigheter" innehåller övergripande mål för att bygga en rättvisare och mer inkluderande europeisk union till 2030.

Den innehåller 20 viktiga principer och rättigheter för att stödja rättvisa och välfungerande arbetsmarknader, strukturerade kring tre områden:

- Lika möjligheter och tillgång till arbetsmarknaden
- Rättvisa arbetsvillkor
- Socialt skydd och social integration

Vårt projekt bidrar också till fundamenten: "**Fler och bättre jobb**", som stöder skapande av kvalitetsjobb och sysselsättning, främjar samarbete med arbetsförmedlingar och dialog mellan arbetsmarknadens parter och säkerställer både stöd till arbetstagare och företag, till fundamentet "**Kompetens och jämlikhet**", som riktar in sig på arbetskraftsbristen och underlättar sysselsättningsmöjligheterna för utsatta grupper. Slutligen kommer det att bidra till fundamentet "**Socialt skydd och social integration**", genom att bekämpa ojämlikhet och fattigdom och främja social integration som Europeiska unionens kärnvärden.

Projektet ligger också i linje med EU:s **handlingsplan mot rasism 2020-2025**, som menar att diskriminering på arbetsplatsen eller vid arbetssökande är utbredd.

Victorupesi-interventionen har bidragit till att minska hindren för inträde på arbetsmarknaden och tillgång till utbildning för utsatta grupper, vilket säkerställer lika tillgång till utbildning och ekonomiska möjligheter.

Dessutom är projektet förenligt med jämställdhetsstrategin 2020-2025, där en av prioriteringarna är att minska skillnaderna mellan könen på arbetsmarknaden och att främja lika deltagande för män och kvinnor i olika sektorer.

Nationella lagar som reglerar rätten till arbete och lika behandling och möjligheter vid anställning och yrkesutövning.

Informationen i detta avsnitt har samlats in från en överblick över de lagarna som reglerar rätten till arbete och arbetsförhållandena i de nationella rättsliga ramarna i de deltagande länderna. Även särskilda lagar, skyddslagstiftning och åtgärder för att främja tillgången till arbetsmarknaden för projektets målgrupper och skydda dem från diskriminering på arbetsplatsen.

Resultatet av den nationella sökning som genomförts i de olika länderna kan användas i projektdokument och kan användas som stöd för aktiviteter och initiativ inom undervisning och lärande. Nedan kommer några slutsatser av denna lagstiftningsresearch:

- Rätten till arbete erkänns och skyddas som en grundläggande rättighet. Även principerna om jämlikhet och icke-diskriminering erkänns på samma nivå.
- Rättigheter och skyldigheter i samband med anställningsförhållandet regleras:
 1. I ländernas **nationella arbetslagstiftning**.



2. I **kollektivavtalen** fastställs de specifika arbetsvillkoren inom de olika sektorerna och storföretagen, t.ex. lön, semester, arbetstid, ledighet osv.
 3. I **anställningsavtalet**. Detta är det dokument som reglerar det specifika anställningsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. De omfattar arbetsbeskrivning, villkor och förutsättningar för arbetet.
- De grundläggande rättigheter och skyldigheter för arbetsgivare och arbetstagare som fastställs i den nationella arbetslagstiftningen ser nästan likadan ut i alla länder.

Skyddslagstiftning som främjar utsatta grupper tillgång till sysselsättning.

De flesta EU-länder har antagit "lagstiftning om anställningsskydd" och "positiva åtgärder" som försöker motverka de strukturella former av diskriminering som begränsar utsatta grupperns möjligheter att delta på arbetsmarknaden.

Majoriteten av de länder som deltar i Victorupesi-projektet har antagit "positiva åtgärder" som omfattar olika policyer, program och initiativ som kan läsas i projektrapporten (Kartläggning av erfarenheter och befintlig praxis - IO1 i projektet).

Sammanfattningen av de studier som gjorts inom ramen för Victorupesi-projektet visar att utsatta grupper har få resurser för att integreras på arbetsmarknaden, oavsett i vilket geografiskt område de bor.

Två skäl talar starkt för behovet av att utveckla insatser inom yrkesutbildning och yrkesvägledning för en kvalificerad arbetskraftsekonomi och varje persons behov av att utvecklas som individ.

Tillgången till yrkesutbildning är fortfarande ett problem för vissa utsatta grupper, vilket i vissa sammanhang leder till fördomar. Oavsett ekonomisk, utbildningsmässig eller social status finns det människor som har svårt att uppnå social, utbildningsmässig och ekonomisk integration p.g.a. de hinder de möter.

Lika tillgång till yrkesutbildning blir en prioritering för all europeisk sysselsättningspolitik, och uppmärksamheten riktas mot utsatta grupper, t.ex. lågutbildade, från utsatta områden (låga inkomster, hög arbetslöshet etc.), äldre personer eller personer med funktionshinder etc.

Partnerorganisationerna har analyserat lagstiftningen i sina respektive länder för att kunna visa vilket stöd de utsatta grupper som de representerar får. Analysen av socialpolitiken och de nationella strategier som tillämpas för att stödja de utsatta grupperna och förebygga socialt utanförskap visar på detta:

- Det finns strategier som visar hur angelägna länderna är om att stödja socialt utsatta grupper.
- Strategierna stöds av deras egna lagar som reglerar systemet för yrkesutbildning, tillhandahållande av tjänster inom sysselsättning och av institutionella strukturer så att risken för socialt utanförskap förebyggs.
- Trots dessa bestämmelser som utformar det sociala interventionssystemet för utsatta grupper, fortsätter de att möta hinder när de strävar efter fullt deltagande i det ekonomiska, sociala och medborgerliga livet.

Den europeiska rapporten om befintlig praxis (Intellectual output 1 i projektet), som innehåller resultaten av analysen av policier, lagstiftning, strategier, initiativ inom området för integration i arbetslivet för socialt utsatta grupper, visar på styrkorna och svagheter i dessa åtgärder:



Styrkor	Svagheter
Det finns strategier, policier och lagstiftning om yrkesutbildning, yrkesintegration och arbetsförmedling för olika utsatta grupper.	Vissa utsatta grupper omfattas inte av specifika åtgärder inom offentlig politik (det finns ingen strategisk plan som specifikt riktar sig till dem). De är därför inte synliga i yrkesutbildningen och i åtgärder för integration på arbetsmarknaden, t.ex. kvinnor med autism och kvinnor på landsbygden.
Det finns offentliga institutioner/strukturer som utvecklar program eller tillhandahåller finansiering för utbildningsprogram och tillgång till arbetsmarknaden. Dessa institutioner har yrkesverksamma som arbetar med att uppnå målen för social återintegrering av utsatta grupper.	Det finns få åtgärder som är strikt inriktade på alla socialt utsatta grupper. Representanterna för de utsatta grupperna vill ha en individualisering av tjänsterna för de grupper de representerar.
Det finns icke-statliga organisationer som har vidtagit åtgärder för utsatta grupper. De utvecklar projekt och genomför utbildningsinsatser för dessa personer. De icke-statliga aktörerna är viktiga för att komplettera det offentliga utbildningserbjudandet.	Det är önskvärt att det civila samhället blir mer aktivt.
Strategier är föremål för offentlig debatt.	Utsatta personer kan hålla inne med sina problem - de deltar inte i debatter, förmedlar inte synpunkter när offentliga krav ställs på utarbetande av normativa handlingar, engagerar sig inte civilt för att hävda sina rättigheter (bl.a. av brist på information).
Det finns en önskan hos utsatta grupper att utbildas, att få information om digital utbildning.	Tillgången till utbildningsmöjligheter är mycket låg. Vissa utbildningsprogram behöver anpassas.

Sysselsättning är grundläggande för att skapa starka, rättvisa och inkluderande samhällen. Men att främja en aktiv inkludering av utsatta grupper på arbetsmarknaden uppnås inte bara genom lagar, strategier och offentliga åtgärder, utan också genom att undanröja hinder, förändra attityder och öka medvetenheten.

I följande avsnitt kommer vi att göra en översikt över de svårigheter som hindrar vissa grupper från att fullt ut delta i arbetslivet.



2.2. Utmaningar för integrationen av utsatta grupper på arbetsmarknaden

Människor i utsatta situationer har ofta svårt att få tillgång till sysselsättning eller yrkesmässig utveckling. Detta kan bero på systematiska hinder, diskriminering, brist på färdigheter och utbildning, begränsat socialt stöd och otillräckliga resurser.

Projektets preliminära studie (Intellectual output 1 - europeisk rapport) identifierar, trots stora olikheter mellan de olika gruppernas utmaningar och förutsättningar, några hinder som är gemensamma för alla utsatta grupper:

• **Kulturella hinder**

- ✓ Vissa utsatta samhällsgrupper utsätts för social stigmatisering och fördomsfulla attityder, medvetet eller omedvetet.

Förekomsten av negativa sociala uppfattningar om vissa utsatta grupper kan leda till situationer med systematisk diskriminering vad gäller tillgång till anställning eller på själva arbetsplatsen.

- ✓ Svag representation av de berörda grupperna i det offentliga rummet samt svagt deltagande i den politiska beslutsprocessen.

• **Pedagogiska hinder**

Människor i utsatta situationer har svårare att få tillgång till utbildning eller att slutföra redan påbörjade studier p.g.a.:

- ✓ Kostnaden.
- ✓ Familjeansvar och brist på stöd med barnomsorg.
- ✓ Brist på anpassning av utbildningsprogram
- ✓ Bristande tilltro till sin förmåga att delta i utbildning.
- ✓ Brist på medvetenhet, information, råd och vägledning om tillgängliga utbildningsmöjligheter.

Detta kan leda till en överskattning av de färdigheter som behövs på den nuvarande arbetsmarknaden, vilket gör att personer med låg utbildningsnivå är mer benägna att ta informella anställningar.

• **Socioekonomiska hinder**

- ✓ Dålig statistisk synlighet för vissa av dessa grupper. Insatser på alla områden kräver goda kunskaper om situationen så detta försvårar utformningen av insatser och arbetsmarknadsåtgärder.



- ✓ Utsatta grupper kan hamna i ekonomiska svårigheter som begränsar deras tillgång till resurser som behövs för att söka jobb.
- ✓ Otillräckligt stöd från arbetsförmedling och socialtjänst p.g.a. brist på individanpassat stöd som tillgodoser behoven.
- ✓ Brist på incitament och fördelar för företag att främja mångfald och att vara mer öppna för att anställa personer med särskilda svårigheter.
- ✓ Brist på information, råd och vägledning om administrativa frågor, ekonomi, arbetsmarknad, anställningsrättigheter och skyldigheter.
- ✓ Brist på lediga arbeten som motsvarar deras kvalifikationer och yrkeserfarenhet.

Dessa hinder kan öka sårbarheten eftersom ju längre någon är borta från arbetsmarknaden, desto mindre sannolikt är det att hen får jobb.

● **Psykologiska hinder**

- ✓ Låg självkänsla och självuppfattning
- ✓ Bristande självförtroende och motivation samt färre sociala relationer.
- ✓ Avslag på jobbansökningar kan starkt påverka den psykiska hälsan hos utsatta personer med risk för deppighet och passivitet.
- ✓ Avsaknad av nätverk för socialt/emotionellt stöd.

Långtidsarbetslöshet kan påverka människor både fysiskt, psykiskt och emotionellt och även leda till en ond cirkel.

Hur kan man ta sig igenom dessa hinder?

För att ta sig igenom dessa hinder krävs samordnade insatser för att främja ökad medvetenhet, mångfald, inkludering och lika möjligheter på arbetsmarknaden.

Endast ett holistiskt tillvägagångssätt säkerställer att alla aspekter av integrationen av utsatta grupper på arbetsmarknaden tas upp: juridiska, administrativa, politiska, sociala och ekonomiska frågor.

Det krävs omfattande och riktade strategier som erbjuder kompetensutveckling och utbildning, förbättrar sociala stödnätverk, fördelar resurser samt utmanar fördomar för att skapa en mer inkluderande och rättvis arbetsmarknad för utsatta grupper.

2.3. Diskriminering på arbetsplatsen och intersektionalitet

Enligt Europarådets definition sker "**diskriminering**" när en person behandlas mindre förmånligt än andra personer i en jämförbar situation, enbart p.g.a. särskilda egenskaper som ingår i eller uppfattas



som en del av den personens identitet som nationalitet, ras, etniskt ursprung, kön, ålder, funktionshinder, annat personligt/socialt tillstånd eller omständighet.

Diskriminering på arbetsplatsen kan ta sig många olika uttryck.

- Diskriminering på arbetsmarknaden kan förekomma i alla delar av anställningsprocessen: jobsökning, ansökan, rekrytering, anställning, arbetsuppgifter, arbetsvillkor, befordran, uppsägning osv.
- Diskriminering kan förekomma mellan arbetstagare och chefer eller mellan kollegor.

Diskriminering baseras eller motiveras ofta av fördomar och/eller stereotyper, medvetna eller omedvetna:

- En **stereotyp** är en generaliserad tro eller åsikt om en viss grupp av människor. Stereotypens huvudsakliga funktion är att förenkla verkligheten.
- En **fördom** är en bedömning, oftast negativ, som vi gör om en annan person eller grupp utan att egentligen känna dem.

Både stereotyper och fördomar är inlärdas som en del av vår socialiseringsprocess. Strukturell diskriminering är resultatet av vidmakthållna former av fördomar.

"Intersektionalitet" av multipel diskriminering är en annan viktig aspekt för att understryka de olika dimensionerna av diskriminering på arbetsplatsen. Detta begrepp omfattar den överlappande och sammanlänkade karaktären hos olika personliga identiteter, såsom ras, kön, ålder, funktionshinder, sexuell läggning och socioekonomisk status. Ibland verkar två eller flera grunder samtidigt och samverkar på ett oskiljaktigt sätt, vilket ger upphov till olika och specifika former av diskriminering som bl.a. leder till utmaningar på arbetsplatsen. En ung romsk kvinna som diskrimineras p.g.a. sin etniska tillhörighet kan också diskrimineras p.g.a. kön, sexuell läggning, ålder o.s.v.

Multipel diskriminering på arbetsplatsen innebär utmaningar för de som drabbas. Fördomar och förutfattade meningar kan leda till begränsade möjligheter till karriärutveckling, löneskillnader, uteslutning från beslutsprocesser och brist på representation på högre nivåer i organisationen.

Individer som utsätts för multipel diskriminering kan dessutom ha svårt att hitta stödfunktioner. Multipel diskriminering är ett relativt nytt begrepp som ännu inte används fullt ut i lagen och rättspraxis. Traditionella metoder hanterar enskilda diskrimineringsgrunder och misslyckas med att fånga de unika erfarenheterna och behoven hos dem som befinner sig i skärningspunkterna.

Organisationer bör i stället tillgodose de specifika behoven hos personer som utsätts för multipel diskriminering och beakta de olika dimensionerna av deras identitet och erfarenheter.

Sammanfattningsvis innebär intersektionalitet betydande utmaningar på arbetsplatsen.

2.4. De ekonomiska aktörernas och arbetsmarknadsorganisationernas roll i integrationen av utsatta grupper

Även om det är ländernas ansvar att skapa ett rättsligt ramverk för social integration av utsatta grupper, kräver dessa gruppers tillträde till arbetsmarknaden gemensamma ansträngningar av alla berörda aktörer: regeringar, arbetsgivare, arbetstagare och deras respektive företrädare, icke-statliga organisationer och civilsamhället.



De ekonomiska aktörernas och arbetsmarknadsorganisationernas engagemang och delaktighet är viktiga för att främja integrationen av utsatta grupper på arbetsmarknaden. Detta för att uppmuntra till åtgärder som stöder lika möjligheter och icke-diskriminering på arbetsplatserna.

Vilka åtgärder kan utvecklas inom arbetsmarknadsorganisationer som fackföreningar?

Arbetsmarknadsorganisationer spelar en avgörande roll för integrationen av utsatta grupper på arbetsmarknaden. Dessa organisationer förespråkar alla arbetstagares rättigheter och intressen. Genom att *företräda och stödja utsatta arbetstagare* bidrar arbetsmarknadsorganisationerna till att säkerställa en rättvis och likvärdig behandling på arbetsplatsen.

En viktig funktion för arbetstagarorganisationer är att *förhandla fram och driva igenom kollektivavtal som säkerställer rättvisa arbetsvillkor*. Detta är särskilt viktigt för utsatta grupper som kan vara mer mottagliga för diskriminering.

Arbetstagarorganisationerna utgör också en plattform för utsatta arbetstagare som ofta möter utmaningar vad gäller tillgång till arbete, på själva arbetsplatsen och i sin yrkesutveckling. Dessa organisationer *kan fungera som förespråkare* och ge stöd.

Dessutom spelar arbetstagarorganisationer en viktig roll när det gäller att främja kompetensutveckling och utbildningsmöjligheter för utsatta grupper. De förespråkar en inkluderande politik som främjar tillgången till yrkesutbildning av hög kvalitet och underlättar deras integration i arbetslivet.

Arbetstagarorganisationerna deltar också i den sociala dialogen med regeringar, arbetsgivare och organisationer i civilsamhället. De deltar i utformningen av arbetsmarknadspolitik och regler för att säkerställa att utsatta grupper inkluderas. Genom att påverka politik och lagstiftning bidrar arbetsmarknadsorganisationerna till att skapa en mer rättvis och inkluderande arbetsmarknad.

Sammanfattningsvis fungerar arbetstagarorganisationer som medlare för utsatta arbetstagare, förespråkar deras rättigheter, främjar rättvisa arbetsvillkor, tar itu med problem och underlättar deras integration på arbetsmarknaden. Deras insatser bidrar till att främja social rättvisa och minska ojämlikheter, vilket är betydande för känslan av välbefinnande och egenmakt hos utsatta grupper.

Vilka åtgärder kan utvecklas inom ramen för företagsorganisationer?

Att anställa utsatta personer och förebygga diskriminering av dessa är det bästa företagen kan göra för att bidra till att dessa grupper integreras på arbetsmarknaden.

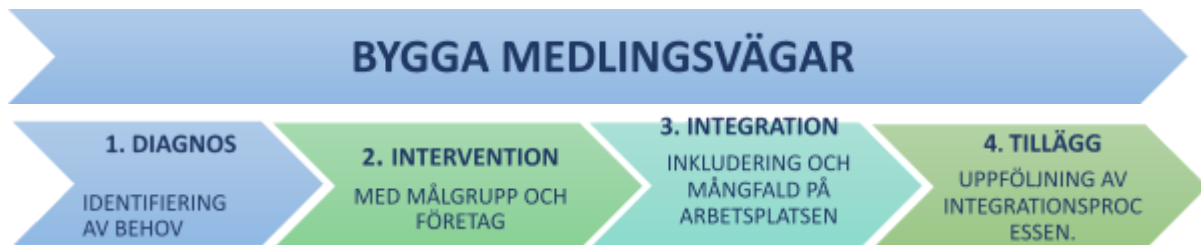
De åtgärder som kan genomföras av affärsorganisationer och företag för att främja inkludering på arbetsplatsen är bl.a. att erkänna och värdesätta mångfald, skapa trygga rum för öppen dialog, ta itu med diskriminerande beteenden och fördomar, främja mångfald i ledande positioner och beslutsfattande processer, erbjuda utbildning om mångfald, inkludering och kulturell kompetens som kan hjälpa individer inom organisationen att förstå och förhindra diskriminering.

Organisationer bör också inrätta rapporteringssystem och rutiner för att hantera fall av diskriminering och trakasserier. Detta säkerställer att personer som utsätts för diskriminering känner att de får stöd.

Alla dessa åtgärder kan bidra till att främja inkluderande arbetsmiljöer.



3. BYGGA MEDLINGSVÄGAR FÖR INTEGRATION AV UTSATTA GRUPPER PÅ ARBETSMARKNADEN



3.1. DIAGNOSFAS - Identifiering av behov hos målgrupper och lokal arbetsmarknad.

Här presenteras resultatet av den research som genomfördes initialt i Victorupesi-projektet (*Intellectual output 1 - Europeisk rapport - Kartläggning av befintliga metoder för inkludering av utsatta grupper i arbetslivet*).

I diagnosfasen identifierade partnererna sina målgruppers behov, förväntningar och utmaningar för arbetsintegration. De tog också reda på vilka lokala företag och sektorer som ville arbeta för att förbättra möjligheterna för utsatta grupper att få tillgång till sysselsättning inom dessa sektorer / företag.

3.1.1. Identifiering av målgruppernas behov av att förbättra sin anställbarhet.

Följande utbildningsbehov och utmaningar har identifierats för varje målgrupp i partnerländerna:

I Serbien - Målgrupp: Kvinnor på landsbygden

Partnerorganisationen Edufons i Serbien identifierade behov och utmaningar för kvinnor på landsbygden för att öka deras anställbarhet. Faktorer som kan begränsa deras möjlighet till karriärutveckling och yrkesmässig tillväxt är:

- Tillgång till utbildning: många kvinnor på landsbygden har kanske inte haft samma tillgång till utbildning som sina jämnåriga i städerna och kan behöva tillgång till yrkesutbildningsprogram som är särskilt utformade för deras behov och tillgängliga lokalt.
- Begränsad tillgång till Internet: bristande tillgång till internet kan göra det svårt att genomföra yrkesutbildningar online samt se jobb möjligheter och använda nätverksresurser.
- Tillgång till teknik: kvinnor som bor på landsbygden kanske inte har tillgång till datorer eller smartphones, vilket gör det svårt att komma i kontakt med potentiella arbetsgivare, delta i utbildningsprogram online eller nätverka med andra yrkesverksamma inom sitt område.



- Familjen: i många landsbygdsområden finns det inget organiserat utbud av familjestöd som t.ex. äldre- eller barnomsorg så många kvinnor får då svårt att delta i utbildning eller söka arbete.
- Transport: landsbygdsområden har i allmänhet inte samma nivå av transportinfrastruktur som stadsområden vilket gör utbildningsmöjligheter eller arbetssökande mindre tillgängligt.
- Hinder för karriärutveckling: brist på praktisk utbildning genom lärlings- och praktikplatser, mentorskap och nätverksmöjligheter samt tillgång till finansiering.
- Överbelastning av hushållsarbete: kvinnor på landsbygden har svårt att delta i (yrkes)utbildning p.g.a. sin tunga arbetsbörda vad gäller hushållssysslor, jordbruksarbete och/eller vård av familjemedlemmar. Det krävs att utbildningen anpassas efter kvinnornas behov, t.ex. genom att minska antalet utbildningstimmar per dag och sprida ut sessionerna över kortare eller längre perioder.

I Slovenien - Målgrupp: personer med funktionsnedsättning

Partnerorganisation i Slovenien Ozara identifierade behoven av att utveckla yrkeskunskaper hos funktionshindrade personer med hänvisning till den nationella lagen "Act on Employment Rehabilitation and Employment of Disabled Persons" där funktionshinder fastställs enligt den internationella klassificeringen av funktionsförmåga, funktionshinder och hälsa.

De sociala integrationsprogram som syftar till att stödja och upprätthålla arbetsförmågan hos funktionshindrade personer visar att de behov som denna målgrupp har för att förbättra sina färdigheter är följande:

- *Individuell strategi och rådgivning.*
- *Kombinera lärande/utbildning i olika typer av färdigheter eftersom en öppen arbetsmarknad inte fullt ut garanterar arbetsplatser som är anpassningsbara till deras verklighet.*
- *Generations- och kunskapsklyftor inom IKT-kunskap, att kunna använda sociala medier och digitala verktyg.*

I Spanien - Målgrupp: långtidsarbetslösa

De gemensamma behov som identifierats av partnerorganisationen i Spanien, Fetico, för anställbarhet hos dessa utsatta grupper är följande

- *Brist på information och kunskap om arbetsmarknadens efterfrågan på jobb, yrken och färdigheter gör det svårare att identifiera sina behov för att förbättra anställbarheten.*
- *Stödstrategier behövs för att förebygga de hinder som hämmar LTU:s deltagande i utbildningsaktiviteter.*
- *Den låga digitala kompetensnivån är ett hinder för anställbarheten för denna målgrupp.*



- *Behovet av att känna till och förbättra mjuka färdigheter. Detta är personliga kompetenser som anses vara viktiga för vilket jobb som helst eftersom de främjar: självkännedom, självmedvetenhet, motivation och engagemang, initiativ, proaktivitet, anpassningsförmåga och problemlösning.*
- *Kommunikationsförmåga (verbal och icke-verbal, direkt- eller onlinekommunikation samt kommunikationsmedel och kommunikationsverktyg)*
- *Andra övergripande färdigheter som behövs i arbetslivet är självkännedom, flexibilitet och förmåga att anpassa sig till förändringar. Att känna till sina egna kompetenser, styrkor och svagheter kommer att hjälpa LTU att identifiera färdigheter som de saknar.*
- *Motivation för lärande eller förmåga att identifiera arbetsmarknadens behov och förbereda dem för att möta dessa framtida kompetensbehov.*
- *Det är viktigt att matcha kompetens och arbetstillfällen, vilket innebär att anpassa utbildningsutbudet till behoven hos de företag som rekryterar anställda.*

Utbildningsbehoven är olika för varje deltagare och programmen bör planeras därefter. Långtidsarbetslöshet påverkar en mängd olika människor. Eftersom denna målgrupp är heterogen vad gäller ålder, kön, utbildningsnivå, kulturell bakgrund, utrikesbakgrund, geografiskt läge och grad av sårbarhet är det viktigt att utbildningen utformas efter de specifika behoven och egenskaperna hos de olika grupperna av arbetslösa.

I Rumänien - Målgrupp: - personer i fängelse med lindriga straff

Partnerorganisation i Rumänien Panait Istrati Rumänien Utbildning Ozara identifierade behovet av att utveckla yrkeskunskaper hos personer som avtjänar korta straff i det lokala fängelset i Rumänien.

- *Återhämtning från drog- och alkoholmissbruk*
- *Återhämtning efter skolavhopp*
- *Tillgång till internet och teknik*
- *Individuellt bemötande och rådgivning*
- *IKT-kunskaper som är nödvändiga för den nuvarande arbetsmarknaden*

I Italien - Målgrupp: personer med autism

Partnerorganisationen BES i Italien har identifierat behoven av att utveckla yrkesfärdigheter för personer med autism. Detta kallas för ett "osynligt funktionshinder" och kvinnor med denna typ av diagnos utsätts ofta för multipel diskriminering.

Autistiska personers specifika behov är:

- *Utbildare och handledare behöver få utbildning om vad som kännetecknar personer med autism.*
- *Utbildningsmaterialet behöver vara enkelt, tydligt samt innehålla visuella element.*
- *Lagom längd och tidsintervall för utbildningen.*
- *Lugn lärandemiljö (utan yttre stimulans)*



I Sverige - Målgrupp: utrikesfödda kvinnor

Partnerorganisation i Sverige IKF arbetar för social och ekonomisk integration av utlandsfödda kvinnor i Malmö. Som initiativtagare till projektet identifierade IKF genom sina 50 års erfarenhet inom området att behovet för utlandsfödda kvinnor att inkluderas i det svenska samhället först och främst är att lära sig språket. Det var så organisationen inledde sitt arbete på 70-talet. Kvinnor träffades för att lära sig svenska och umgås med svenskar, lära sig om kulturen och integrera sina barn också. IKF såg även ett behov av stödjande nätverk eftersom det sociala kapitalet försvinner när man flyttar till ett nytt land. Enligt IKF är alltså det viktigaste för inkludering av utrikesfödda kvinnor att lära sig språket samt socialisering och nätverkande. Det sistnämnda är den viktigaste länken till arbetsmarknaden, eftersom det är avgörande att ha någon med förtroendekapital som kan rekommendera dig eller hänvisa dig till en intervju och ett möjligt jobb.

3.1.2. Identifiering av arbetsmarknadens behov på lokal nivå.

Att identifiera lokala företag som kan och vill anställa utsatta personer är en komplex och tidskrävande process.

Victorupesi-partnernas engagemang i integrationen av utsatta grupper på arbetsmarknaden gör att de har identifierat vissa lokala sektorer och företag som är villiga att satsa.

Utsikter till anställning:

I Serbien

När det gäller tillgängliga branscher för anställning av kvinnor på landsbygden, har Eufons upptäckt möjligheter till anställning inom dessa sektorer:

- Jordbruk och livsmedelsförädling
- Turism och besöksnäring: Landsbygdsområden kan vara populära resmål för turister.
- Förnybar energi: Vissa landsbygdsområden kan vara väl lämpade för projekt inom förnybar energi, vilket kan skapa arbetstillfällen för kvinnor med yrkeskunskaper inom detta område.
- Tillverkningsindustri: Vissa landsbygdsområden kan verka inom t.ex. textil- eller möbeltillverkning.
- Kreativa näringar: Kvinnor på landsbygden kan syssla med t.ex. hantverk som kan omvandlas till företag eller anställningsmöjligheter.
- Småföretag: Kvinnor på landsbygden kan också starta egna småföretag, t.ex. hantverksbutiker, cateringtjänster eller reparationer i hemmet.

Överlag är det viktigt att förstå de unika behoven och möjligheterna i varje landsbygdsområde för att kunna utveckla effektiva strategier för kvinnors yrkesutveckling och sysselsättning.

I Slovenien



De sektorer och branscher i Slovenien som är mest öppna för anställning av personer med funktionshinder är främst kooperativ/företag inom:

- ☐ Tillverkning
- ☐ Hälsovård och social omsorg
- ☐ Handel
- ☐ Underhåll och bilreparationer

I Spanien

I Spanien är analysen av sektorer och yrken med de bästa sysselsättningsutsikterna för långtidsarbetslösa:

- ☐ Logistik och transport: inom yrken som lagerbiträde, orderberedare, utdelare, transportörer.
- ☐ Tjänstesektorn: inom yrken som städare, telefonist, försäljare, kontorsarbetare, kundtjänstmedarbetare,
- ☐ Vård och omsorg: en sektor där läkare, sjuksköterskor, geriatrisk personal och hemtjänst är mer efterfrågade yrken.
- ☐ IKT-sektorn: mjukvaruutvecklare, mjukvaruanalytiker, dataanalytiker, IKT-konsult.
- ☐ Handel, hotell- och restaurangverksamhet samt turism.

I Rumänien

För personer i fängelse i Rumänien är följande sektorer av intresse:

- ☐ Jordbruk
- ☐ Djurhållning
- ☐ Reparationer av fordon
- ☐ Konstruktion
- ☐ Teknik / IKT
- ☐ Turistnäring och catering
- ☐ Transport av varor och skeppsbyggnad.

Den lokala industrin består av små byggföretag, ett skeppsvarv, ett stort jordbruksföretag, en fabrik för elkablar till bilar och andra lokala företag.

I Italien

För att kunna dra nytta av lag nr 68/99 om *arbetsförmedling för autistiska personer i Italien* måste de registreras i listorna över skyddade grupper på de arbetsförmedlingar som förvaltas av storstäderna och provinserna.



Ur praktisk synvinkel behöver autistiska personer särskild hjälp, uppmärksamhet och mentorskap, vilket kan variera från person till person. De har också specifika behov när det gäller arbetsmiljön och relationerna till kollegorna. I de flesta fall behöver de t.ex. en lugn arbetsmiljö.

De behöver individuella strategier och rådgivning, och att kombinera lärande/utbildning på olika uppsättningar av färdigheter eftersom en öppen arbetsmarknad inte helt säkerställer arbetsplatser som kan anpassas till deras förmågor.

Det är viktigt att bestämmelserna om anställning av personer med funktionsnedsättning utnyttjas på effektivast möjliga sätt.

I Italien finns det två allmänna tendenser när det gäller att anställa autistiska personer. Å ena sidan finns det en gammal tendens att anställa dem i lågnivåaktiviteter (framför allt enkla manuella aktiviteter). Å andra sidan finns det ett alternativ som utvecklats på senare tid och som innebär en anställning inom IT- och teknikområdet.

De tillgängliga jobben (olika typer av jobb inom olika områden) beror på arbetstagarens individuella förmågor eftersom alla har olika funktionsnivå och följaktligen olika effektivitet i arbetsmiljön.

I Sverige

För att ge utrikesfödda kvinnor tillgång till sysselsättning har IKF identifierat följande verksamhetsområden:

☐ Telekommunikation

☐ Industrimaskiner och motorfordon,

☐ Läkemedelsindustrin

☐ Hushållsvaror och hushållsapparater

☐ Skogsbruk

☐ Järn- och stålindustrin

Dessa områden som identifierats i Victorupesi-projektet för partners är av intresse för yrkesutbildningsleverantörer, eftersom de möjliggör en objektiv korrelation mellan efterfrågan på arbetskraft, arbetskraftsutbud och förväntningar hos potentiella arbetstagare och arbetsgivare.

3.2. INTERVENTIONSFAAS - Uppbyggnad av medlingsvägen.

Denna del av handboken återspeglar resultaten från utvecklings- och testfasen av Victorupesi-projektet (**intellektuellt resultat 2 - Utbildningstillfällen**: Komponent A (utbildningsmoduler) och B (coachningssessioner) som stöds för de riktlinjer som utvecklats i **Intellectual output 3-Digital toolkit** och **Intellectual output 4-Diversity management toolkit**)

I denna projektfas har partnererna utvecklat Victorupesis utbildnings- och coachningsprogram som försöker tillgodose utbildnings- och stödbehoven hos utsatta projektgrupper som upptäcktes i researchen.

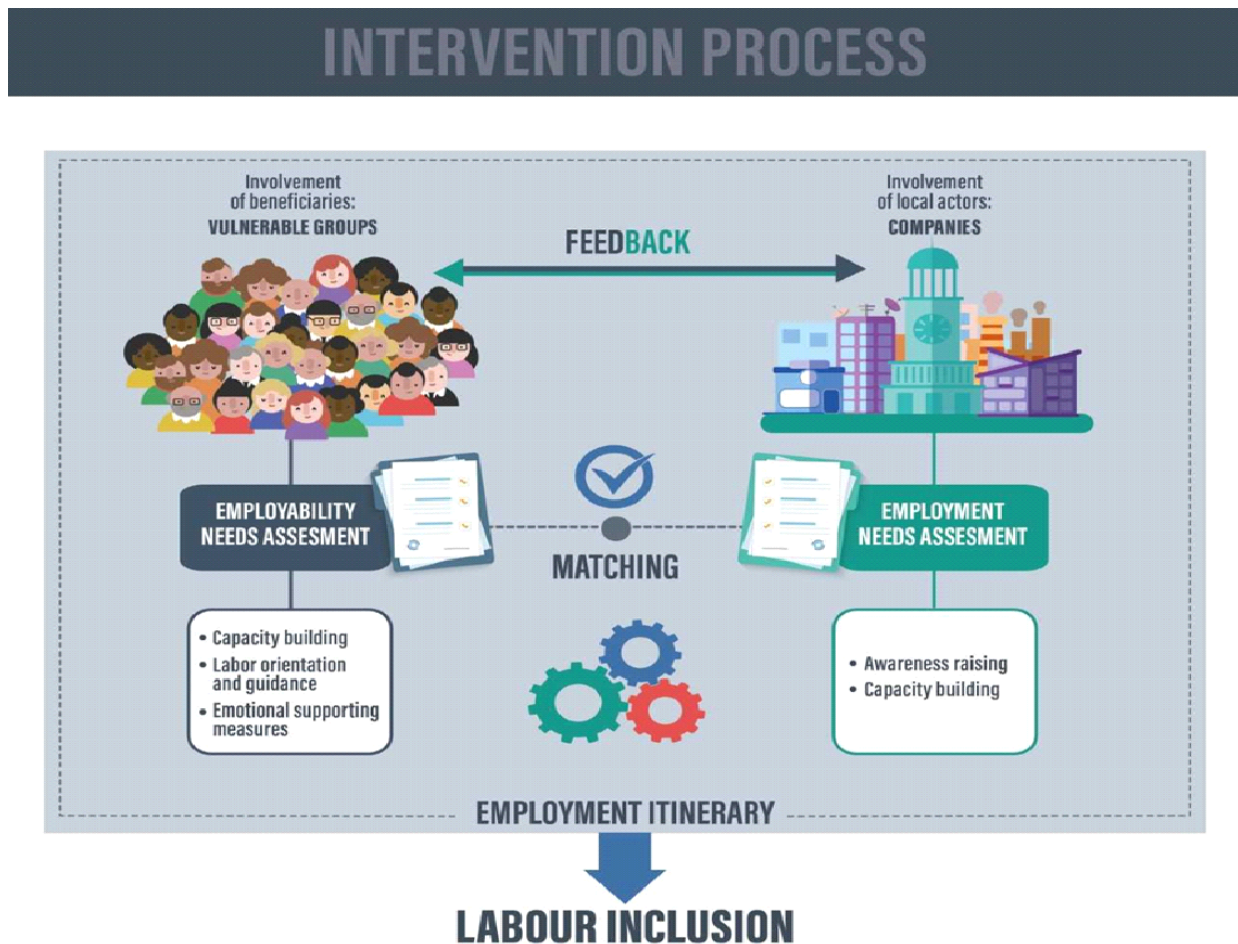
Båda komponenterna i Victorupesi-programmet (utbildningsmoduler och coachningssessioner) har testats med projektets utsatta grupper och anpassat de föreslagna materialen och verktygen till varje



grupps specifika behov. De verktyg som tagits fram i projektet för att leverera digital utbildning och implementera metoder för mångfaldshantering har använts som *stöd under projektets pilotfas*.

P.g.a. Victorupesi-projektets anställningsorienterade strategi och viktiga mål i denna projektfas har politiska, sociala och ekonomiska lokala aktörer involverats för att stödja social inkludering och arbetsintegration av projektets utsatta grupper.

Följande grafik återspeglar metoden för att genomföra en medlingsväg baserad på att bygga broar mellan utsatta grupper och lokala företag som efterfrågar sysselsättning som stöder arbetsintegrationen av projektets målgrupper i dessa företag.



3.2.1. Involvering av lokala aktörer och företag

I det föregående avsnittet av handboken analyserade vi sektorerna med arbetskraftsbrist i varje land och de jobb och yrken som företagen efterfrågar mest. Vid genomförandet av den föreslagna "förmedlingsmodellen" måste målet vara att involvera de konkreta anställningsorganisationer och företag på lokal nivå som är intresserade av att delta i arbetsintegreringsprocessen för utsatta grupper.



En av de bästa resurserna för att koppla samman utsatta grupper som söker jobb och arbetsgivare med lediga jobb och öppna rekryteringsprocesser kan vara de offentliga arbetsförmedlingarna eller privata arbetsförmedlingsbyråer. Virtuella jobbsökarplattformar och webbplatser där potentiella arbetstagare och arbetsgivare är registrerade kan också vara till hjälp eftersom de kopplar samman efterfrågan och erbjudande om anställning. En bra partner i denna identifiering kan vara de sammanslutningar som företräder dessa företag eller verksamhetssektorer, t.ex. arbetsgivarorganisationer, fackföreningar, handelskammare och andra förmedlande organ.

För att uppmuntra företagens viktiga bidrag till att främja och effektivt integrera utsatta grupper på arbetsmarknaden är det nödvändigt att utveckla stödåtgärder och insatser som hjälper dem i dessa integrationsprocesser, t.ex:

Åtgärder för att öka medvetenheten, undanröja samma kulturella hinder, förebygga diskriminerande attityder på arbetsplatsen och främja inkludering.

Organisationens engagemang krävs för att skapa en "inkluderande organisationskultur" som respekterar principerna om lika möjligheter och mångfald som måste vara en del av företagets värderingar och spridas bland de anställda.

Kapacitetsbyggande aktiviteter om mångfald och inkludering riktade till högre chefer, arbetstagare med beslutsfattande kapacitet, personalvetare och arbetstagare i allmänhet.

Det är viktigt att hjälpa företag och anställda att förstå processerna bakom diskriminerande handlingar och att undvika omedvetna fördomar.

Efter information och kontakt med potentiella anställningsorganisationer och företag kommer nästa aktivitet att vara analys av anställningsmöjligheter och lediga jobb som erbjuds av lokala företag och krav för att få tillgång till dessa jobbpositioner.

Projektpartnerna har utvecklat partnerskap med flera intressenter för att engagera lokalsamhället i att stödja integrationen av utsatta grupper som de arbetar med. Resultaten av de lokala aktörernas engagemang i varje land har varit följande:

I Serbien:

Edufons har utvecklat eller stärkt följande partnerskap för att engagera det lokala samhället i att stödja kvinnor på landsbygden:

Samarbete och partnerskap med andra lokala organisationer, t.ex. medborgarhus, kvinnogrupper, ungdomsorganisationer och samhällsaktörer. Vi identifierade organisationer som delar våra mål och värderingar och undersökte olika sätt att arbeta tillsammans för att stödja social integration av målgrupperna och säkerställa att utbildningsprogrammen är anpassade till de lokala arbetskraftsbehoven. Dessa organisationer har bidragit till att nå ut till målgruppen, identifiera och engagera arbetslösa personer i samhället, sprida medvetenhet om de tjänster och ett yrkesutbildningsprogram som erbjuds av vår organisation och uppmuntra till deltagande.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Local Employment Centre (statlig myndighet) för att ha tillhandahållit information under behovskartläggningen, som gav värdefull insikt i vilka färdigheter och erfarenheter som krävs för jobb i närområdet och hjälpte till att sammanföra arbetslösa personer med vår organisations utbildnings- och stödtjänster.

Dessutom tycker vi att det är bra att samarbeta med lokala institutioner, som skolor, bibliotek och medborgarhus, eftersom de kan ge tillgång till teknik och stödja utbildningsprogrammet. Dessa institutioner kan också tillhandahålla resurser som lokal, datorer och internetanslutning.

I Slovenien:

Program för social integration genomförs av entreprenörer som valts ut i ett offentligt anbudsfordfarande som offentliggjorts av det ministerium som ansvarar för skyddet av funktionshindrade, där villkoren för genomförandet av programmen fastställs.

Det finns flera organisationer på nationell nivå som driver sådana program och ansvarar för samma kvalitetsåtgärder och regler för verksamheten. Över hela landet tenderar sådana organisationer att ansluta sig till varandra också på frivillig basis, erbjuda utrymme och tid för olika aktiviteter som ger tätare deltagare för peer support men detta är inte obligatoriskt och beror på regionala omständigheter och nätverk som utvecklats. Deltagare i dessa program kan få stöd från regionala arbetsförmedlingar om de vill ha en förnyad bedömning av sin arbetsförmåga, eftersom det är deras rättighet, och mentorer inom sådana program kan hjälpa dem att återknyta kontakten med arbetsförmedlingen.

I Spanien:

Processen för att engagera projektintressenter och identifiera företag har utvecklats av Fetico, som är djupt involverad i aktiveringen av arbetsmarknaden i Spanien. Organisationen är ackrediterad som arbetsförmedling av den spanska offentliga arbetsförmedlingen och samarbetar med de nationella arbetsförmedlingarna när det gäller att placera arbetslösa. Fetico stöder också Randstad Spanien, med vilket man har ett samarbetsavtal för att öka sin förmedlingsverksamhet.

Fetico hade aktiverat sina nätverk för att sammanföra alla aktörer som är involverade i integrationen av utsatta grupper på arbetsmarknaden: ekonomiska aktörer (som arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer, handelskammare och företag, som skapar sysselsättning och ytterst ansvarar för att anställa arbetstagar) politiska aktörer (med kompetens inom sysselsättning och utbildning) och sociala organisationer som stöder integration av prioriterade grupper på arbetsmarknaden.

Fetico har också permanenta samarbetsavtal med några spanska icke-statliga organisationer som Röda Korset eller Red-Acoge för att främja integrationen av utsatta grupper på arbetsmarknaden. Fetico deltar tillsammans med andra fackföreningar och icke-statliga organisationer i arbetsgruppen för "Sensibiliza Project: öka medvetenheten om kulturell mångfald i arbetsmiljöerna" Denna arbetsgrupp är en plats att träffas och utbyta idéer, visioner och förslag i frågor som rör mångfald, integration och lika möjligheter i arbetsmiljön, med särskild hänvisning till behovet av att främja tillgången till sysselsättning för personer som tillhör utsatta grupper och att bekämpa diskriminering.



Fetico är också medlem i den spanska mångfaldsstadgan som säkerställer direktkontakt med företag från alla branscher och medlemmar i stadgan som kan fungera som "förebilder" för andra företag när det gäller att stödja integration och inkludering av utsatta grupper på arbetsmarknaden.

När det gäller företagens engagemang i projektgenomförandet engagerade Fetico de företag där man är en representativ fackförening, främst stora multinationella företag från handelssektorn som IKEA, Auchan, Carrefour, Apple, etc., och engagerade dem i deltagandet i pilotprojekten. Några av de LTU-kvinnor som deltog i Victorupesis pilotprogram erbjöds jobbmöjligheter på dessa företag.

I Rumänien:

Förutom partnerskapet med Brăila Penitentiary hade Panait Istrati Braila County Library, Rumänien, korrespondens med Brăila County Employment Agency (adress nr 109/15.01.2021, 162/22.01.2021 och 395/09.02.2021) för att fastställa detaljerna i samarbetet, enligt följande:

- ✓ presentera projektet och begära stöd från byråns experter.
- ✓ presentation av arbetsuppgifterna för de utsedda experterna.
- ✓ Fastställande av datum för djupintervjuer och fokusgrupper.

I Rumänien finns en nationell strategi för social återintegrering av personer som suttit i fängelse 2020-2024 (källa: <http://sgg.gov.ro/1/wp-content/uploads/2020/05/ANEXA-14.pdf>), där de allmänna riktlinjerna för social återintegrering för vår målgrupp presenteras. De största hindren för personer som suttit i fängelse finns i perioden efter frigivningen:

- ✓ Avsaknad av giltiga identitetshandlingar.
- ✓ svårigheter när det gäller att återvända till familjen och samhället.
- ✓ brist på bostäder/skydd.
- ✓ Brist på ekonomiska resurser/brist på mat eller kläder efter frigivningen.
- ✓ svårigheter att identifiera ett arbete i allmänhet eller ett arbete i enlighet med de förvärvade kvalifikationerna.
- ✓ svårigheter att få tillgång till hälso- och sjukvård efter frigivningen för personer som inte har någon sjukförsäkring.
- ✓ svårigheter när det gäller fortsatta studier.
- ✓ Svårigheter att få tillträde till arbetsmarknaden p.g.a. tidigare brottslighet.
- ✓ Bristande stöd från samhället.

I Rumänien är det arbetsförmedlingen i Brăila län som ansvarar för att identifiera arbetstillfällen. Därför ville vi att två företrädare för respektive institution skulle närvara vid intervjuerna och vid vår fokusgrupp med personer i fängelse.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Den viktigaste institutionen som är involverad i att skapa arbetstillfällen för vår målgrupp är Brăila County Employment Agency.

I Italien

BES, den italienska organisationen, har ett brett nätverk som består av -ideella organisationer (många av dem är organisationer som stöder personer med funktionsnedsättning och autistiska personer, har kontakt med dem och deras familjer samt organiserar aktiviteter och utbildning) offentliga organ, t.ex. AFOL (som är ett offentligt företagskonsortium som förvaltar området yrkesutbildning, vägledning och arbete), Milano kommun eller de lokala kommunerna i Milano (lokala organ som styr olika områden i kommunen), regionen Lombardiet - privata företag som är intresserade av möjligheten att anställa personer med funktionsnedsättning - privata stiftelser (som erbjuder ekonomiskt stöd till projekt med social påverkan)

Vår organisation erbjuder olika projekt för anställning av personer med funktionsnedsättning med olika nivåer av arbetsförmåga. Vissa av dem hittar ett jobb och har en god grad av självständighet och kan utnyttja de möjligheter som erbjuds genom lag nr 68/99 och andra lagstiftningsinstrument. Några andra personer placeras i sociala projekt som finansieras av offentliga organ eller privata stiftelser.

I Sverige:

Sedan starten av projektet och även innan projektet startade har IKF ständigt utvecklat partnerskap och har två gånger om året öppnat dörrarna för att involvera företagen och lokalsamhället i vårt arbete med att stödja utrikesfödda kvinnor i deras process för social integration i det svenska samhället. Kommunen stödjer organisationens arbete med att ge en hjälpsam hand till de mödrar vars tonåringar riskerar att radikaliserar, och ger dem möjlighet att utbilda sina barn i kritiskt tänkande och tidigt identifiera eventuella risker för att bli radikaliserade eller involverade i kriminella grupper.

I samband med de två pilotprojekten för VICTORUPESI-utbildningen och Coachingcirkelarna samarbetade de med fler utbildningscenter, som Hermods och Folk Universitet, där vi också genomförde utbildningen med deras deltagare. På detta sätt förmedlade vi vägen till de ackrediterade centren genom att göra dem medvetna om vårt program, och samtidigt vara mer öppna för att involvera och acceptera våra målgrupper i deras yrkesprogram, vilket kan leda till en praktik och sedan till att få ett jobb.

3.2.2. Deltagande av stödmottagare

"Victorupesi Training and Coaching Program" har testats i två pilotprojekt som genomförts i varje partnerland. Totalt 10 professionella (utbildare, mentorer, handledare ...) och cirka 100 personer som tillhör utsatta grupper har varit involverade i programmet med mycket olika yrkesmässiga behov och anställningsförmåga. Programmet har anpassats för att tillgodose de specifika behoven hos varje målgrupp och enskild person. Det har levererat minst 20-30 timmars utbildning per pilotkurs per land uppdelat på ett lagom antal sessioner.

Victorupesi-programmet omfattar utbildningsmoduler och coachningstillfällen enligt följande struktur:



Utbildningsprogram:

MODUL 1 - Yrkeskompetenser: Digitala färdigheter och verktyg.

Användning av sociala nätverk för anställning

Personligt varumärke

MODUL 2 - Egenmakt: Personlig och social kompetens

Anställningsförmåga

Hantering av konflikter

Syftet är att omsätta deltagarnas kunskaper i praktiken genom att sätta upp personliga mål och syften.

MODUL 3 - Medvetenhet - Arbetsrätt

Rätten till arbete.

Arbetsgivares och arbetstagares rättigheter och skyldigheter.

Alla moduler innehåller teoretiska förklaringar och praktiska övningar samt dynamik och diskussionsgrupper för en bättre förståelse av utbildningsinnehållet.

Följande aktiviteter har testats med deltagare:

Bedömning av anställbarhetsbehov

Olika verktyg har använts för att kartlägga de individuella behoven hos varje deltagare i pilotprogrammen.

Följande utbildningsaktiviteter har planerats i enlighet med resultaten av denna tidigare bedömning:

- ✓ Yrkesprofiler för våra specifika målgrupper.
- ✓ Deltagarnas övergripande utbildningsbehov för att få tillgång till de upptäckta jobbmöjligheterna.
- ✓ Deltagarnas behov av stöd

Färdigheter för att förbättra anställbarheten.

Personliga utbildningsvägar och individuellt arbete krävs.

Utbildningsprogram riktat till deltagarna: digitala färdigheter, mjuka färdigheter (självkänsla och självförtroende) kulturella färdigheter; interpersonella färdigheter,

Arbetsmarknadsinformation: ger grundläggande information och kunskap om ekonomi och arbetsmarknad, krav för att få anställning, nationella lagar som styr arbetsförhållandena, rättigheter och skyldigheter för arbetstagare och arbetsgivare på arbetsplatsen etc.



Coachingcirkarna.

En viktig del av Victorupesi-programmet är de emotionella stödåtgärder som vidtas för att stödja emotionell stabilitet hos utsatta grupper genom metoden Coachingcirklar.

Det emotionella stöd som finns tillgängligt för projektets utsatta grupper inom varje partnerorganisations interventionsområde har varit följande

I Serbien:

Kvinnor på landsbygden möter känslomässiga och psykologiska hinder för sysselsättning, såsom bristande självförtroende, rädsla för att misslyckas och ångest. Emotionellt stöd är nödvändigt för att hjälpa dem att övervinna dessa hinder och bygga upp motståndskraft. Det känslomässiga stöd som finns tillgängligt för målgruppen kvinnor på landsbygden kan variera beroende på insatsområde och vilka resurser som finns tillgängliga i samhället. Här är dock några vanliga typer av känslomässigt stöd som kan finnas tillgängligt:

Rådgivning Rådgivningscenter, lokala vårdgivare inom mental hälsa, personal inom mental hälsa, socialarbetare eller andra utbildade personer kan erbjuda en trygg och stödjande miljö där personer kan diskutera sina känslor, stressfaktorer och utmaningar.

a) En-till-en-rådgivning, individuella rådgivningstjänster med utbildad personal inom mental hälsa kan erbjuda ett säkert och konfidentiellt utrymme för individer att prata om sina känslor, utmaningar och bekymmer.

b) Grupprådgivning, stödjande sessioner där individer kan få kontakt med andra som går igenom liknande utmaningar, kan ge en känsla av gemenskap och stöd och hjälpa individer att känna sig mindre ensamma i sin kamp.

c) Grupper för inbördes stöd, där enskilda kan få kontakt med andra som har upplevt liknande utmaningar och erbjuda stöd och vägledning baserat på sina egna erfarenheter.

Samhällsorganisationer kan erbjuda workshops eller kurser i stresshantering, mindfulness eller andra tekniker för känslomässig reglering och egenvård.

Stödgrupper som leds av utbildade handledare eller peer leaders kan vara inriktade på specifika ämnen, t.ex. förlust av arbete eller sorg, och ger en känsla av gemenskap och delade erfarenheter för personer som står inför liknande utmaningar.

Hjälplinjer som dygnet runt ger tillgång till utbildad personal som kan erbjuda stöd och vägledning till personer i kris. De kan vara inriktade på specifika ämnen och kan tillhandahålla resurser och hänvisningar till andra stödtjänster.

Stöd online, via resurser som webbplatser, chattrum och forum, där individer kan få tillgång till information och komma i kontakt med andra och få känslomässigt stöd. Detta kan vara särskilt användbart för personer som kanske inte har tillgång till personliga stödtjänster eller känner sig mer bekväma med att söka dem online.



Resurser för egenvård, t.ex. mindfulnessappar som ger verktyg och tekniker för att hantera känslor och minska stress, kan vara särskilt användbara för personer som kanske inte har tillgång till formella rådgivningstjänster eller föredrar att hantera sina känslor på egen hand.

Det är viktigt att notera att känslomässigt stöd kan vara en avgörande faktor för allmän hälsa och välbefinnande och kan vara särskilt viktigt för personer som upplever arbetslöshet eller andra utmaningar.

Coachingcirklar som utformas i Victorupesi-programmet genom att skapa en stödjande gemenskap och införliva olika aktiviteter och resurser, kan vara ett värdefullt, flexibelt och dynamiskt verktyg för att ge emotionellt stöd och vägledning till individer som kämpar med arbetslöshet eller andra utmaningar och kan hjälpa dem att bygga självförtroende, hantera stress och utveckla de färdigheter de behöver för att lyckas.

När det gäller emotionellt stöd kan coachingcirklar erbjuda en säker och konfidentiell plats och vara ett bra verktyg för att ge emotionellt stöd till individer i en grupsituation. Men med tanke på hur kvinnornas vardag ser ut med många plikter, behöver de tydligt se vad de kommer att få ut av dem. Därför är det av yttersta vikt att de som erbjuder coachningscirklar är fullt medvetna om kvinnornas unika behov för att kunna visa på hur de gynnas.

Andra element som inte får utelämnas för att säkerställa att coachingcirklar effektivt ger emotionellt stöd och främjar välbefinnande hos denna målgrupp är

Utforma dem så att de är välstrukturerade, med tydliga mål och en blandning av aktiviteter.

Tillhandahålla erfarna och kvalificerade experter för känslomässigt stöd, inklusive hjälp med stresshantering och känsloreglering.

Skapa en trygg och stödjande miljö där alla inblandade kan dela med sig av sina erfarenheter, diskutera sina känslor och utmaningar och känna sig bekväma.

Ange grundregler, inklusive sekretess, respekt för andra deltagare och förväntan om aktivt deltagande.

Underlätta stödjande diskussioner mellan deltagarna och uppmuntra dem att dela med sig av sina erfarenheter, utmaningar och framgångar. Det kan handla om att diskutera gemensamma utmaningar och brainstorma fram lösningar tillsammans eller att dela med sig av personliga berättelser om hur man övervinner motgångar.

Coachingcirklar kan också innehålla andra former av känslomässigt stöd, t.ex. hänvisningar till andra stödtjänster i samhället.

Det är viktigt att komma ihåg att behoven av emotionellt stöd varierar mellan olika individer, så det är nödvändigt att erbjuda en rad olika stödalternativ för att tillgodose olika behov. Dessutom är det viktigt att se till att alla dessa typer av stödtjänster som erbjuds tillhandahålls av utbildad personal eller personer med relevant sakkunskap, vilket kan omfatta utbildade coacher, karriärcoach, mentalvårdspersonal och experter på stresshantering, eller kan ledas av en kamratledare med relevant utbildning och erfarenhet.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



I Slovenien:

Inom programmet för social integration erbjuds följande stöd:

- Psykosocialt stöd
- Motivationshöjande stöd
- Ger möjlighet att aktivt delta i utformning, planering, genomförande och utvärdering av programmet.

På alla platser där programmet har genomförts finns personal och kollegor tillgängliga för användarna under hela arbetsdagen för att erbjuda psykosocialt stöd och hjälp individuellt eller i grupp om det uppstår problem som måste lösas omedelbart. Individuella psykosociala aktiviteter äger rum i syfte att stärka användarnas egenmakt och utveckla sociala färdigheter. Psykosocialt stöd syftar till att hantera problem som användarna av programmet stöter på dagligen eller under en längre tid. Det utförs av experter och mentorer.

Användarna uppmuntras och motiveras att ta en aktiv roll med hjälp av motiverande utbildning, som äger rum i form av individuella workshops eller gruppworkshops. Inom ramen för motiverande aktiviteter uppmuntras användarna att upprätthålla en aktiv roll i programmet för social integration, och framför allt uppmuntrar vi integration i arbete, psykosociala, kreativa och fritidsaktiviteter i syfte att förverkliga målen i programmet.

Användarens individuella plan syftar till att kontrollera motivationen för inkludering och definierar den nödvändiga nivån av motivation från mentorer/yrkesverksamma i syfte att uppnå individuella mål och gruppmål. Användare kan delta i alla faser av programmets genomförande, vilket innebär att de är aktivt involverade i utformningen, planeringen, genomförandet och utvärderingen av programmet.

I Spanien

Den spanska partnern Fetico är djupt involverad i aktiveringen av arbetsmarknaden. Som en organisation ackrediterad som en arbetsförmedling samarbetar den med de nationella arbetsförmedlingarna i arbetet med att placera arbetslösa på arbetsmarknaden.

Fetico erbjuder arbetsvägledning och professionellt stöd, särskilt till de grupper som har svårare att komma in på eller tillbaka till arbetsmarknaden, t.ex. ungdomar, långtidsarbetslösa vuxna och lågutbildade arbetstagare.

Sysselsättningsorientering och vägledning för jobbförmedling omfattar stödåtgärder för att utvärdera deras kompetens, utarbetande av meritförteckningar, förberedelser inför jobbintervjuer, stöd för att utveckla professionella nätverk, orientering om erkännande och validering av yrkeskvalifikationer och kompetens samt arbetslivserfarenhet som förvärvats i tidigare sammanhang osv.

Vi försöker skapa en trygg miljö så att våra användare kan engagera sig, öka sitt självförtroende och göra dem medvetna om sina egna styrkor och svagheter och behov för en framgångsrik integration eller återintegrering i arbetslivet.

De huvudsakliga coachningsaktiviteterna i vår modell för intervention med långtidsarbetslösa fokuserar på att hantera känslomässiga hinder som begränsar långtidsarbetslösa från att återintegreras på arbetsmarknaden, bland dem



- *Bristande självförtroende och motivation samt försämrade sociala relationer under långa arbetslöshetsperioder.*
- *Risk för att bli modfälld och hamna i inaktivitet till följd av ett misslyckat jobbsökande.*
- *Långtidsarbetslöshet kan ha en negativ inverkan på arbetssökandes fysiska, psykiska och emotionella hälsa och välbefinnande, vilket kan leda till en ond cirkel.*

Coachingprogrammet i Spanien har strukturerats i följande tematiska sessioner:

UTMANINGAR - Personliga utmaningar

Individuell reflektion och reflektion i grupp om personliga utmaningar. Deltagarna delar med sig av känslomässiga, utbildningsmässiga, kulturella och fysiska utmaningar som de står inför för att få tillgång till sysselsättning. Vi arbetar för att upptäcka de största utmaningarna som deltagarna står inför och sätt att övervinna dem.

BEHOV - Kartläggning av de viktigaste personliga jobbrelaterade färdigheterna och identifiering av kompetensbrister.

Behovsbedömning är det första steget som deltagarna måste ta i en förbättringsprocess, eftersom det gör att de vet var de ska börja. Självbedömningen av färdigheter gjorde det möjligt för deltagarna att känna till sina styrkor (de färdigheter de är bra på och utför väl) och svagheter, och de utbildningsbehov som de måste förbättra vissa färdigheter.

RESURSER - Utarbetande av "personliga handlingsplaner"

Deltagarna involveras i utformningen av sin egen "personliga handlingsplan" som ses som ett slags "kontrakt" med dem själva som innehåller den strategi som ska följas för att uppnå personliga mål (SMART-mål). Presentationer av personliga handlingsplaner användes för att stimulera deltagarna att tala om sina planer, utmaningar som de anser att de måste möta och hur de anser att de kan hantera dem.

Det slutliga målet med coachningsprogrammet är att stärka deltagarna mot en mer proaktiv och medveten attityd för att komma tillbaka till arbetsmarknaden. För detta mål är det viktigt att tillhandahålla resurser och verktyg till deltagarna för självreflektion och självutvärdering av sina färdigheter i termer av styrkor de har och svagheter de måste möta för att förbättra sin anställbarhet.

Några deltagare pekade på de mest positiva sakerna med Victorupes utbildnings- och coachingprogram... *Verktygen för självbedömning av kompetenser, resurserna och informationen som tillhandahålls och informationen för ackreditering av yrkeserfarenhet. ... Att lära känna mig själv bättre, sälja mig själv bättre och veta vilka färdigheter jag behöver förbättra...*

I Rumänien:

Inom programmet för social integration erbjöd rumänska partner psykosocialt stöd och motivationsstöd med hjälp av coachningscirklar.

Coachingcirklar omfattar olika aktiviteter och resurser för att ge känslomässigt stöd och vägledning till personer i fängelse och vi försöker hjälpa dem att bygga upp självförtroende, hantera stress och utveckla de färdigheter de behöver för att lyckas.



De fann att coachning i små grupper är ett kraftfullt verktyg p.g.a. interaktionen mellan ledare som inte ingår i samma team men som har ungefär samma erfarenhet och position. Genom att även sammanföra personer som inte har något formellt ansvar för eller interagerar med varandra kan du skapa djupgående lärdomar som annars inte skulle vara tillgängliga.

För personer i fängelse innebär coachningscirklar i små grupper följande:

- Fördjupning i gruppdynamik.
- Insikt i olika perspektiv
- Möjligheter att öva på nya sociala och känslomässiga färdigheter i en trygg miljö.
- Ett robust system för ansvarsutkrävande.
- Ett bestående stödnätverk
- Skapa förtroende och stöd.
- Främja en samarbetsinriktad attityd.

I Italien

Under utvecklingen av VICTORUPESI-pilotutbildningen hade Coachingcirkelarna en grundläggande roll, eftersom de skapade möjlighet för utbildare och deltagare att lära känna varandra bättre och bygga förtroende. Detta gjorde det möjligt för deltagarna att dela sina egna berättelser och kommunicera sina specifika behov. I arbetsmiljön finns det två specifika roller som kan erbjuda känslomässigt stöd till personer med autism: jobbcoacher och psykologer.

I Sverige

I deras interventionsområde, och inom de dagliga cirklar som IKF driver, är det emotionella stödet i centrum för vår uppmärksamhet, eftersom de flesta av personerna i våra målgrupper riskerar isolering, och ibland, även om de har den uppsättning hårda färdigheter som krävs för att bli anställd, är de mjuka färdigheterna, såsom stresshantering och tidshantering, inte utvecklade och det gör dem inte funktionsdugliga i samhället. Så det finns tillgång till utbildning i mjuka färdigheter i deras kretsar, och under VICTORUPESI-utbildningen fick de mycket bra feedback och insåg vikten av coachningsprocessen.

3.2.3. Matchning av målgruppernas kompetens med de lokala företagens behov

Vid genomförandet av medlingsvägen kan företag och användare (utsatta grupper) involveras parallellt.

När vi har resultaten från de tidigare stegen måste vi göra matchningen mellan företagens behov och utsatta grupper eller mellan placeringsmöjligheter (lediga jobb) och anställningskandidater.

Hela processen för att hjälpa utsatta grupper att få jobb måste vara inriktad på individuellt stöd, före, under och efter placeringen.

Några viktiga aspekter för en framgångsrik arbetsintegration och inkludering av utsatta grupper är följande:



- ✓ Förbättra ett förstärkt samarbete mellan företag, yrkesverk integration, arbetsorganisationer och arbetsförmedlingstjänster för att skapa instegsvägar som är anpassade till utsatta gruppers yrkesprofiler och färdigheter och till företagens efterfrågan på arbetskraft.
- ✓ Ge dessa grupper yrkesutbildning baserat på företagets behov, för att förbereda dem för integration på arbetsmarknaden och ge dem stöd före och efter placeringen för att säkerställa en hållbar anställning.
- ✓ Stöd till företag i utformningen och genomförandet av "Onboarding-planer" för att underlätta integrationen och anpassningen av kandidaterna till arbetsmiljön.
- ✓ Ge utbildning till yrkesverksamma som stöder integrationsprocessen av utsatta grupper i företagen (företagshandledare, mentorer, utbildare, medlare etc.) för att underlätta medföljning och inkludering av dessa arbetstagare i företagen.
- ✓ Utbildning för arbetsgivare och företagsledare om inkludering och mångfaldshantering på arbetsplatsen.

Det är viktigt att understryka att fullständig integration på arbetsmarknaden inte sker genom en enkel anställning, utan i de flesta fall är det nödvändigt att genomföra stöd-, utbildnings- och anpassningsprogram för att uppnå fullständig integration av de nya arbetstagarna i företagets kultur och dynamik.

4. INTEGRERING AV PROJEKTRESULTAT

I denna punkt beskriver partnererna hur de har integrerat de metodologiska stödmaterial och verktyg som utvecklats i Victorupesi-projektet (*IO3 Diversity Management Toolkit och IO4 Digital toolkit*) i sitt arbete med utsatta grupper för att förbättra deras deltagande i utbildning och sysselsättning och den framtida användningen som dessa organisationer kommer att göra av dessa projektresultat.

I Serbien

Edufons har integrerat dessa verktyg i sitt arbete med kvinnor på landsbygden för att förbereda dem för social integration på följande sätt:

1. Diversity Management Toolkit har bidragit till att förbereda målgruppen för social integration genom att främja en inkluderande miljö som respekterar olikheter. Edufons använde dessa verktyg för att leverera utbildningsprogram för vår personal, skapa policyer och rutiner som främjar mångfald och inkludering för att mer inkluderande pilot yrkesutbildning för kvinnor på landsbygden, och delta i utåtriktade aktiviteter som främjar förståelse och dialog mellan olika grupper. Det hjälpte oss också att främja mångfald och inkludering inom vår organisation och i samhället.

2. Digital Toolkit hjälpte Edufons att ge kvinnor på landsbygden ett utbildningsprogram genom två pilotprojekt med fokus på digitala färdigheter som är nödvändiga för social integration i dagens digitala tidsålder. Vi använde dessa verktyg under pilotprojekten för att lära målgruppen grundläggande digitala färdigheter, som att använda e-post och sociala medier, och mer avancerade färdigheter genom att följa riktlinjerna och råden från den. Digital Toolkit hjälpte oss också att



skraddarsy arbetet med kvinnor på landsbygden för att fokusera på jobbsökarkompetens: T.ex. att lära dem hur man använder webbplatser för jobbsökning, skapar en onlineprofil och kommunicerar med potentiella arbetsgivare online. Detta hjälpte kvinnor på landsbygden att få självförtroende och färdigheter som är tillämpliga på bättre tillgång till jobbmöjligheter, kontakt med andra i deras samhälle och deltagande i online-aktiviteter som främjar social integration. Den inledande strukturen för de digitala verktygen med tillhörande verktyg säkerställde effektiviteten i de lokala piloternas genomförande och höll yrkesutbildningen på rätt spår. Medan de sammanfattade resultaten och observationerna som vi lade in i verktygen efter pilotprogrammets slut bidrog till en djupare förståelse av de lärdomar som dragits, slutsatser och ytterligare inriktning för efterföljande yrkesutbildning och tillämpning av utvecklade utbildningsverktyg och mekanismer för kvinnor på landsbygden.

Den sammanvävda och jämförande användningen av verktygen genom integrering i lokala aktiviteter gjorde det möjligt att skraddarsy och utveckla ett holistiskt utbildningsprogram som inkluderar både digital kompetens, mångfald och inkludering. T.ex. lärde vi vår målgrupp hur man använder digitala verktyg för att få kontakt med olika samhällen, vilket hjälpte dem att utveckla digitala färdigheter och samtidigt främja förståelse och respekt för olika kulturer och bakgrunder samt främja mångfald och inkludering.

Verktygen gav dessutom vår organisation värdefull information om hur man organiserar denna typ av yrkesutbildning för andra utsatta grupper, vilket kan bidra till att utvidga arbetet till andra målgrupper eller tillhandahålla utbildning av högre kvalitet om det finns färre möjligheter inom vår ursprungliga målgrupp.

Genom att integrera Diversity Management Toolkit och Digital Toolkit i vårt arbete med målgruppen efter projekttiden kan vi erbjuda utbildningsprogram som lär ut digitala färdigheter utifrån mångfald och inkludering, vilket gör utbildningen mer engagerande, relevant och anpassad till målgruppens behov, inklusive personalisering och dataanalys för att identifiera områden som behöver förbättras. Att gemensamt tillämpa och anpassa verktygen kommer att bidra till att säkerställa att ytterligare lokalt arbete är relevant och effektivt för att förbereda kvinnor på landsbygden för social integration och bättre passa de behov och specifika utmaningar som kvinnor på landsbygden står inför.

Detta återspeglar framtida möjligheter att utveckla yrkesutbildningsprogram som innehåller innovativ teknik och integrerar kompetenshöjningsvägar med hjälp av Diversity Management Toolkit och Digital Toolkit för att utveckla utbildningsprogram som kan bidra till att göra utbildningen mer engagerande och interaktiv, förbättra läranderesultaten och öka behållningsgraden. De öppnar upp möjligheter att erbjuda yrkesutbildningsprogram som inte bara ger målgruppen nya tekniska färdigheter som efterfrågas på arbetsmarknaden utan också främjar mångfald och inkludering. Slutligen ger dessa verktyg möjlighet att använda dataanalys för att mäta utbildningsprogrammets effektivitet, vilket kan hjälpa oss att identifiera områden där utbildningen kan förbättras och mäta deras inverkan på målgruppens anställbarhet och sociala integration.



I Slovenien

Ozara anser att Diversity Management Toolkit har utformats som ett dokument som syftar till att förstå metoder för mångfaldshantering, planering och dess tillämpning inom olika sektorer, så det är viktigt att förstå nivåerna av mångfald och dess mångfacetterade natur på personlig och organisatorisk nivå.

Statusen för var och en av dessa följande 4 aspekter eller lager påverkar vår personliga position på arbetsmarknaden eller inom anställningsförfaranden eftersom alla är en unik kombination av dessa element eller lager:

- *Personlighet som en tydlig individuell dimension, som utgör kärnan i en persons personliga integritet, omfattar alla aspekter av en individ.*

- *Interna faktorer som huvudkategorier som utgör kärnan i mångfalden ses också som oföränderliga element eftersom de i princip inte kan ändras eller är ganska svåra att ändra. Därför måste de beaktas särskilt noggrant i jämställdhetspolitiken (kön, ålder, ras/etnicitet, fysiska eller mentala förmågor...).*

- *Externa faktorer som visar egenskaper hos förmågan att förändras, t.ex. inkomst (ekonomisk status), utbildning (formell och informell kunskap), arbetslivserfarenhet (förvärvad genom arbete) civilstånd, geografiskt läge etc.*

- *Organisatoriska faktorer som bestäms av arbetsgivare, fackföreningar och andra, t.ex. funktion/position i hierarkin, typ av/innehåll i arbetet, arbetsvillkor, bransch/ort/anställningstid.*

IO4 användes därför inom pilotprojektet som ett stödjande element för att inkludera en mängd olika behov och personliga redogörelser för kompetensutveckling som underbyggdes av coachingprocessen inom pilotprojektets erfarenhets- och utvärderingsfas.

IO3 hjälpte oss att ta itu med utmaningarna inom digital samhällelig inkludering och utmaningar på arbetsmarknaden. Digital social inkludering är starkt kopplat till att förstå vägarna för samhällelig digitalisering där tjänster, rådgivning och grundläggande byråkratiska förfaranden flyttar online. Användning av sociala medier och samarbetsverktyg online, som de uppfattas och planeras genom IO2-utbildningsmoduler, har observerats och anpassats genom en kritisk synvinkel - koppling till digitalt fotavtryck, personligt utseende och användning av IKT för personlig nytta och för att uppnå ett mer integrerat digitalt liv när man använder digitaliserade tjänster i vardagen.

I Spanien

Fetico har använt verktygen som stödmaterial i utvecklingen, anpassningen och implementeringen av Victorupesi-utbildnings- och coachningsprogrammet med vår projekt målgrupp (långtidsarbetslösa personer)

Diversity Management Toolkit har hjälpt oss att förstå och implementera mångfaldsstrategin i vår utbildning och arbetsorientering med utsatta grupper och även i det arbete vi gör med arbetstagarorganisationer och företag för att uppmuntra dem att implementera och utveckla policyer och strategier för mångfald och inkludering.

Arbetsplatserna blir alltmer mångskiftande, med människor från olika kulturella, sociala och demografiska bakgrunder, vilket innebär en utmaning för företagen, men samexistensen mellan



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



människor med olika kapacitet, attityder, värderingar, motivation och kunskap kan också vara en möjlighet som berikar organisationerna och tillför dem mervärde.

Ett exempel på hur projektkunskap om mångfaldshantering används i vår verksamhet är Feticos deltagande i den spanska mångfaldsstadgan som förstärker dess engagemang för människor i arbetsmiljöer som främjar mångfald och inkludering på arbetsplatsen bland de företag där vårt förbund är representerat.

Digital Toolkit hjälper oss att utveckla utbildningsprogram som syftar till att förbättra den digitala kompetensen för anställning. Det material som tas fram med hjälp av verktyget kommer att användas i våra program för inkludering i arbetslivet och i utbildningsaktiviteter för arbets sökande för att ge dem den kompetens och de färdigheter som krävs för att möta de utmaningar som den digitala omvandlingen innebär.

I Rumänien

Rumänska organisationer använde verktyg för mångfaldshantering för att förbereda sin målgrupp för livet efter frigivningen från fängelset.

Eftersom vår värld befinner sig på ett snabbspår efter frigivningen, kan de finna sig själva i en mycket ny och annorlunda värld. Verktygen är användbara för att förstå mångfaldsnivåerna och dess mångfacetterade natur på en personlig och organisatorisk nivå i omvärlden.

En del av innehållet i verktyg för mångfald hade tillämpningar på häktet, t.ex. konfliktlösning. Vi uppmuntrar dem att se fängelset som någon form av arbetsgivare, som en organisation där de på ett säkert sätt kan tillämpa det de har lärt sig.

I Italien

Privata företag med fler än 14 anställda är skyldiga att anställa personer med funktionsnedsättning - PwD, i förhållande till det totala antalet anställda, och arbetsgivare som inte respekterar denna regel måste betala en ekonomisk sanktion. Det finns dock även företag som anställer personer med funktionsnedsättning trots de lagstadgade skyldigheterna. Ekonomiskt sett kan arbetsgivare som anställer personer med funktionsnedsättning utnyttja de möjligheter som erbjuds genom olika lagstiftningsinstrument, och de får ekonomiskt stöd.

I Sverige

Det sätt på vilket de hanterar mångfaldshantering i Sverige är att organisera utbildning, aktivera och tillämpa principen om jämlikhet i alla våra handlingar, även i rekryteringsprocessen och utformningen av framtida program och projekt.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



IKF:s team är mycket mångsidigt och välfungerande och har bland annat vunnit priset för bästa organisation i regionen 2018, bjudits in två gånger av National Agency i Erasmus som bästa praxis och blivit EPALE-ambassadör.

Det svenska samhället är mycket digitaliserat och behovet av att utbilda de utrikesfödda kvinnorna inom IT är ett måste, och redan innan projektet startade hade vi diskussioner om hur man använder mobiltelefoner för att boka tid hos läkaren och registrera sig på skatte-, arbets- och migrationsbyråerna. Dessutom erbjöd IKF utbildning i sociala medier och personlig branding, och hänvisade sina kvinnor till ReDI School, en IT-skola för utrikesfödda kvinnor som har ett nära samarbete med IKF Malmö, för att få fler kvinnor inom IT-sektorn, programmering, webbdesigners och digital marknadsföring.

5. MAINSTREAMING

5.1. Partnerskapsperspektiv med flera intressenter

I detta avsnitt av handboken beskrivs projektets resultat ur ett flerpartsperspektiv.

På nationell nivå har projektpartners byggt upp lokala nätverk som har samarbetat i genomförandet av projektaktiviteter riktade till utsatta grupper. Nedan beskriver projektpartner de roller som spelas av ekonomiska aktörer (företag, arbetsorganisationer och fackföreningar) i den sociala integrationen av projektets utsatta grupper och hur dessa aktörer hjälper processen för anställbarhet för dessa grupper.

Serbien

Ekonomiska aktörer som företag, arbetstagarorganisationer och fackföreningar är viktiga för den sociala integrationen och anställbarheten för kvinnor på landsbygden. Dessa aktörer kan erbjuda möjligheter till anställning, kompetensutveckling och yrkesmässig utveckling för att förbättra anställbarheten.

Företagen kan skapa arbetstillfällen och utbildningsprogram som uppfyller specifika behov hos kvinnor på landsbygden. De kan erbjuda anställnings- och praktikmöjligheter, vilket kan vara ett avgörande första steg i den sociala integrationen. Företag kan också stödja utbildningsinitiativ genom att tillhandahålla utbildningsanläggningar, finansiering och expertis inom specifika områden eller samarbeta med yrkesutbildningsleverantörer och skolor för att se till att utbildningsprogrammen anpassas till arbetsmarknadens behov. De kan också erbjuda mentorskap och stöd till dessa kvinnor för att hjälpa dem att lyckas i sina karriärer. Dessutom kan företagen införa policyer och praxis som främjar mångfald och inkludering på arbetsplatsen, vilket skapar en mer välkomnande och stödjande miljö för kvinnor från landsbygdsområden.

Arbetstagarorganisationer och fackföreningar kan också spela en avgörande roll för att stödja den sociala integrationen av målgruppen. De kan förespråka arbetstgares rättigheter, inklusive de som kan utsättas för diskriminering eller social utestängning, och för de rättigheter och intressen som kvinnor från landsbygdsområden har på arbetsmarknaden. De kan förhandla om rättvisa löner, förmåner och arbetsvillkor för dessa kvinnor och stödja deras tillgång till utbildning och utvecklingsmöjligheter.



Arbetsmarknadsorganisationer och fackföreningar kan också stödja yrkesutbildning och lärlingsprogram, främja mångfald och inkludering på arbetsplatsen och underlätta arbetstagarnas övergång till nya branscher eller sektorer. De kan också samarbeta med företag för att utveckla program som tillgodoser de särskilda behoven hos kvinnor från landsbygdsområden.

Utöver ovanstående kan ekonomiska aktörer bidra till den sociala integrationen av kvinnor från landsbygdsområden genom att ge tillgång till information, resurser och nätverk. De kan t.ex. sammanföra dessa kvinnor med lokala organisationer, myndigheter och andra intressenter som kan ge stöd och vägledning.

Sammanfattningsvis kan ekonomiska aktörer vara kraftfulla allierade när det gäller social integration och anställbarhet för kvinnor från landsbygdsområden. Företag, arbetstagarorganisationer eller fackföreningar kan bidra till att förbättra anställbarheten och stödja långsiktig social och ekonomisk integration genom att erbjuda anställningsmöjligheter, yrkesutbildning och professionell utveckling. Genom att skapa möjligheter, ge stöd och förespråka deras rättigheter kan ekonomiska aktörer hjälpa dessa kvinnor att övervinna de utmaningar de står inför för att uppnå sin fulla potential på arbetsmarknaden.

Slovenien

Den slovenska partnern Ozara påpekar att det viktigaste när man arbetar med personer med funktionsnedsättning är att främja och upprätthålla en viktig nivå av social inkludering kontra isolering. För att främja sådan inkludering måste de omgivande sociala miljöerna förstå de olika behoven hos våra målgrupper som är kopplade till olika sociala områden: integration på arbetsmarknaden, digitalisering av samhället, bekämpning av stigma och diskriminering.

Det nationella kvotsystemet för anställning av personer med funktionsnedsättning är ett sätt att främja anställning på den öppna arbetsmarknaden, även om handikappföretag är det viktigaste inslaget i anställningen av personer med funktionsnedsättning.

För närvarande är en av de viktigaste aktörerna för att bekämpa all diskriminering "Försvaren av principen om jämlikhet", ett oberoende statligt organ som inrättats för att främja likabehandling och säkerställa skydd mot diskriminering. Rätten till skydd mot diskriminering är inskriven i artikel 14 i den slovenska konstitutionen. Jämlikhetsförsvaren verkar under lagen om skydd mot diskriminering, som antogs av medlemmarna i nationalförsamlingen i maj 2016. Detta organs befogenheter och skyldigheter fastställs i lagen om skydd mot diskriminering och försvarsadvokaten ansvarar för skydd mot diskriminering inom den offentliga och privata sektorn, i vissa fall kan han också skydda juridiska personer mot ojämlik behandling i ett särskilt fall där ojämlik behandling inträffade p.g.a. kön, nationalitet, ras eller etniskt ursprung, ålder, funktionshinder, sexuell läggning, föräldraskap, graviditet och andra personliga omständigheter hos den ojämnt behandlade personen. Försvarens mycket omfattande uppgift är också att övervaka diskrimineringsläget i landet (<https://zagovornik.si/o-zagovorniku/pristojnosti-in-naloge/>)

Spanien

En effektiv integration på arbetsmarknaden kräver ett aktivt samarbete mellan en rad olika aktörer, däribland offentliga myndigheter, organisationer i det civila samhället, ekonomiska, sociala och



arbetsmarknadsrelaterade institutioner samt offentliga och privata företag som arbetar nära tillsammans för att skapa möjligheter att integrera utsatta grupper på arbetsmarknaden.

I denna strategi med flera intressenter spelar arbetstagarorganisationer en avgörande roll för att bidra till att skapa en mer rättvis och inkluderande arbetsmarknad. Bland de viktigaste aktiviteterna som utförs för dessa organisationer är att förespråka arbetstagarnas rättigheter och intressen i allmänhet, säkerställa likabehandling och rättvisa arbetsvillkor, främja kompetensutveckling och utbildningsmöjligheter för utsatta grupper och påverka politik och lagstiftning. Sammanfattningsvis kan arbetsmarknadsorganisationer fungera som medlare för utsatta arbetstagare, förespråka deras rättigheter och underlätta deras integration på arbetsmarknaden.

Företagen måste vara andra viktiga aktörer i dessa lokala nätverk av relevanta intressenter för att underlätta arbetsmöjligheter för utsatta grupper. Att anställa utsatta personer är det bästa bidrag som företagen kan ge till inkludering på arbetsmarknaden, men de har också en viktig roll i att främja en mångsidig och inkluderande arbetsmiljö.

I de flesta länder finns det ekonomiska sektorer med stor arbetskraftsbrist och hög arbetslöshet. Denna arbetskraftsbrist skulle kunna lösas genom att anställa personer från utsatta grupper, men företagen visar fortfarande motstånd. Denna situation kan övervinnas genom att agera samtidigt på olika aspekter:

- Främja en mer inkluderande arbetsprocess och arbetsmiljö genom att medvetandegöra arbetsgivare, chefer och rekryterare. Öka mångfalden i ledarpositioner och beslutsprocesser, tillhandahålla utbildning och fortbildning om mångfald
- Skapandet av inkluderande verktyg och metoder i arbetsmiljön som erkänner och värdesätter mångfald i alla dess dimensioner, skapar säkra utrymmen för öppen dialog och tar itu med diskriminerande beteenden och fördomar.
- Främjande av särskilda utbildnings- och mentorprogram för att öka anställbarheten hos utsatta grupper, t.ex. Victorupesi-programmet.

Fetico deltar tillsammans med andra fackföreningar och icke-statliga organisationer i arbetsgruppen för "Sensibiliza Project: öka medvetenheten om kulturell mångfald i arbetsmiljön" Denna arbetsgrupp är en plats att träffas och utbyta idéer, visioner och förslag i frågor som rör mångfald, integration och lika möjligheter i arbetsmiljön, med särskild hänvisning till behovet av att främja tillgången till sysselsättning för personer som tillhör utsatta grupper och att bekämpa diskriminering.

Sverige

I Sverige har fackföreningarna en mycket god image och människor litar mycket på dem. Fackföreningar spelar en avgörande roll i medvetenheten om och försvaret av arbetstagarnas rättigheter. Att vara med i en fackförening ger utrikesfödda vissa sociala förmåner, t.ex. betalning av husförsäkringar. Det finns också olika utbildningar som erbjuds av fackföreningarna och detta är en annan viktig punkt för partnerskap för att utvidga det sociala kapitalet hos migrerande människor.

Det är därför IKF ständigt utvecklar partnerskap med företag som domineras av män för att underlätta anställningsprocessen för utrikesfödda kvinnor och göra båda parter medvetna om rollerna, underliggande färdigheter och kunskaper som vissa utrikesfödda kvinnor har även från sina ursprungsländer, vilket gör integrationsprocessen kortare än att gå igenom alla steg av utvärdering av examensbevis och ekvivalering.



5.2. Mångfaldsperspektiv

Mångfald har beaktats i Victorupesi-projektet ur ett integreringsperspektiv som innebär att de olika utsatta projektgruppernas uppfattningar, erfarenheter, kunskaper och intressen tas tillvara i alla aspekter av deras sociala och arbetsmässiga integration.

Endast genom att vara medveten om alla dimensioner av en person, värdesätta den individuella kapaciteten och underlätta integrationen av dem som har det svårt, kan samhällen göra framsteg när det gäller social integration av utsatta grupper.

Mångfaldsintegrering har tillämpats från utformningen av projektet till strategin för resultatens hållbarhet ur ett dubbelt perspektiv:

- Personligt - stödja personlig acceptans, egenmakt och färdigheter hos projektets målgrupper.
- Organisatoriskt - stöd till inkluderande arbetsmiljöer och främjande av mångfald som ett värde på arbetsplatsen med positiv inverkan på social integration.

6. SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER

Sammanfattningsvis kan de viktigaste slutsatserna från genomförandet av Victorupesi-projektet sägas vara följande:

- Projektresultaten visar att omfattande personorienterade tillvägagångssätt ger bättre resultat. Endast ett holistiskt tillvägagångssätt säkerställer att alla aspekter som är involverade i integrationen av utsatta grupper på arbetsmarknaden tas upp.
- Att övervinna kulturella, sociala, utbildningsmässiga och ekonomiska hinder som begränsar utsatta gruppers deltagande i det ekonomiska livet genom sysselsättning kräver samordnade insatser för att främja ökad medvetenhet, mångfald, integration och lika möjligheter på arbetsmarknaden.
- Behovet av att underlätta individuell vägledning och stöd i alla processer för integration på arbetsmarknaden. Hela processen med att följa med till en arbetsplats måste vara inriktad på individuellt, personligt och omfattande stöd, med fokus på utbildning, arbetsvägledning och psykosociala stödaktiviteter.
- Behovet av att uppmuntra deltagande och samarbete mellan ekonomiska aktörer och företag för att öka möjligheterna till arbete för utsatta grupper. Skapa lokala nätverk av intressenter för att skapa kontakter mellan arbetsgivare och arbetssökande och främja mångfald och inkludering på arbetsplatsen. För att lyckas med interventionsprogrammen för att förbättra anställbarheten för utsatta grupper beror på effektiv samordning och samarbete mellan nyckelaktörer på lokal nivå
- Det finns många olika typer av utsatta grupper med många olika inlärningsbehov, och lokala initiativ bör omfatta skräddarsydda program som är tillräckligt flexibla för att tillgodose allas



inlärningsbehov och motivation. Flexibilitet avser utbildningens innehåll men också de metoder som används.

- Det finns ett behov av att påverka den politiska beslutsprocessen, att utveckla åtgärder för att stödja social integration av alla sociala grupper, deras synlighet i nationell och europeisk politik och strategier och intensifieringen av åtgärder för att utveckla mer anpassade yrkesutbildningsprogram.

Projektpartners har underliggande specifika rekommendationer för arbetsintegration av sina projektgrupper på organisatorisk och politisk nivå:

Serbien

Med tanke på de viktigaste problemen för kvinnor på landsbygden som hindrar deras fullständiga integration på arbetsmarknaden, såsom bristande tillgång till teknik och internet, brist på barnomsorg, begränsad finansiering och behovet av lärlingsutbildningar och praktikplatser, är de rekommendationer som den serbiska partnern ger organisationer och beslutsfattare för att främja integrationen av kvinnor på landsbygden följande:

- Investeringar i teknisk infrastruktur: kan ge kvinnor på landsbygden tillgång till onlineutbildning och jobbopportuniteter.
- Stöd till barnomsorg: kan hjälpa och göra det lättare för kvinnor på landsbygden att delta i yrkesutbildningsprogram.
- Erbjudna tillgång till finansiering: kan vara ekonomiskt stöd eller stipendier för att kompensera för kostnaderna för yrkesutbildning och andra utbildningskostnader eller finansiering för att starta egna företag eller bedriva yrkesutbildning. Beslutsfattare kan samarbeta med finansinstitut för att tillhandahålla lån eller annat ekonomiskt stöd.
- Tillhandahålla lärlingsplatser och praktikplatser: Praktisk erfarenhet är avgörande för yrkesutbildningen, och lärlingsplatser och praktikplatser kan ge värdefull arbetslivserfarenhet för kvinnor på landsbygden.
- Uppmuntra mentorskap och nätverksopportuniteter: kan ge kvinnor på landsbygden vägledning och stöd i deras karriärutveckling. Beslutsfattare kan samarbeta med organisationer för att skapa mentorskaps- och nätverksprogram för kvinnor på landsbygden.

När det gäller de organisationer som tillhandahåller utbildning rekommenderas följande för integrering av kvinnor från landsbygden på arbetsmarknaden:

- Utveckling eller anpassning av yrkesutbildningsprogram: särskilt utformade för behoven hos kvinnorna på landsbygden, med hänsyn till deras dagliga ansvar och de utmaningar de möter när det gäller att få tillgång till utbildning och yrkesutbildning.
- Mentorskap och nätverksarbete: sammanför kvinnor på landsbygden med framgångsrika yrkesverksamma inom deras intresseområden och hjälper dem att utveckla de färdigheter och kunskaper som krävs för en framgångsrik karriär.
- Erbjudna stödtjänster, t.ex. barnomsorg och transporthjälp, för att hjälpa kvinnor på landsbygden att övervinna de hinder som kan hindra dem från att delta i yrkesutbildning och komma in på arbetsmarknaden.



- Samarbete med lokala arbetsgivare: för att hjälpa kvinnor på landsbygden att få tillgång till sysselsättning och identifiera jobbmöjligheter.
- Genomföra uppsökande kampanjer och kampanjer för att öka medvetenheten: informera kvinnor på landsbygden om fördelarna med yrkesutbildning och sysselsättning och hjälpa till att skingra myter och stereotyper som kan avskräcka dem.

Genom att vidta dessa åtgärder kan beslutsfattare och organisationer hjälpa kvinnor på landsbygden att övervinna de utmaningar som de möter på arbetsmarknaden och bättre integrera dem i arbetskraften.

Slutsatsen är att aktörerna erkänner de unika utmaningar som kvinnor på landsbygden står inför och arbetar för att skapa ett mer inkluderande samhälle som ger lika möjligheter. Genom att ta itu med kvinnornas behov av social integration kan vi arbeta för en mer hållbar och välmående framtid för landsbygdssamhällena. Det kan handla om att ge tillgång till transporter, barnomsorg och andra tjänster som kan vara nödvändiga för att kvinnor ska kunna delta i samhällsaktiviteter och bygga upp sociala kontakter.

Slovenien

Idag prioriterar landet anställning av funktionshindrade på den öppna marknaden, eftersom detta säkerställer inkluderande anställning av funktionshindrade på anpassade arbetsplatser i en normal arbetsmiljö. Alla jobb kan dock inte utföras hos vanliga arbetsgivare; för gravt funktionshindrade personer som inte kan få ett jobb eller behålla ett jobb hos vanliga arbetsgivare p.g.a. sitt funktionshinder, upprätthåller och uppmuntrar staten särskilda anställningsformer p.g.a. bevisad effektivitet (kvotssystem, arbetsförmedlingar, handikappföretag).

Spanien

Långtidsarbetslöshet drabbar en mängd olika människor, vilket innebär att sammansättningen av denna sårbara projektgrupp är mycket heterogen. Denna mångfald av situationer kräver stöd som är skraddarsytt för varje persons behov. Erfarenheterna från projektet visar att det krävs intensiva, omfattande och individanpassade metoder för att effektivt stödja långtidsarbetslösa.

Bland rekommendationerna om integrering av långtidsarbetslösa i arbetslivet på organisationsnivå.

- Erbjud utbildningsmöjligheter som är anpassade till kraven från de sektorer och företag som har brist på arbetskraft på lokal nivå.
- Tillhandahålla individuell vägledning och stödåtgärder i utvecklingen av utbildningsprocessen.
- Främja utbildning i nyckelkompetenser för anställbarhet som digital kompetens och mjuka färdigheter för att hantera den kontinuerliga processen av förändring och omvandling av företagen.
- Uppmuntra samarbete och samverkan i multiagent-partnerskap med arbetsgivare och andra privata och offentliga institutioner för att effektivt stödja utbildning och tillgång till sysselsättning för LTU.
- Förbättra arbetsbaserade inlärningsmetoder som arbetsförmedling eller utbildningsprogram på arbetsplatsen.



Bland rekommendationerna om integrering av långtidsarbetslösa på arbetsmarknaden på politisk nivå.

- Stödja program, projekt och aktiviteter för att främja lika möjligheter och icke-diskriminering när det gäller tillgång till utbildning och anställning.
- Anta ett förebyggande förhållningssätt till arbetslöshet, särskilt långtidsarbetslöshet, och ge de arbetslösa individuell uppmärksamhet genom aktiva sysselsättningsåtgärder som förbättrar deras anställbarhet.
- Säkerställa åtgärder för integration på arbetsmarknaden som riktar sig till de grupper som har störst svårigheter att få eller återfå ett arbete, särskilt ungdomar, kvinnor, personer med funktionsnedsättning, långtidsarbetslösa, personer över 45 år och utrikesfödda.
- Ge arbetslösa möjlighet till utbildning för att förbättra eller uppdatera sina färdigheter och för att förhindra att färdigheter blir föråldrade på en föränderlig arbetsmarknad.
- Stöd incitament till företag att genomföra arbetsbaserade program och anställa arbetstagare som tillhör utsatta grupper och främja mångfaldsåtgärder på arbetsplatsen.

Sammanfattningsvis kan vi säga att utbildning är en bra försäkring mot arbetslöshet eftersom det, som vi kan se i projektets research, finns ett direkt samband mellan utbildningsnivå och anställbarhet. Med tanke på att Spanien har en av de högsta arbetslöshetssiffrorna i Europa är det nödvändigt att förbättra våra yrkesutbildningsresultat för att öka våra sysselsättningsgrader.

Rumänien

För att tillgodose behoven hos personer i fängelse stöder partnerlandet följande rekommendationer i den nationella strategin för social återintegrering av personer som suttit i fängelse.

På nivån för personen som sitter i fängelse:

- Utarbeta en interventionsplan efter frigivningen, som omfattar personens behov och de åtgärder som de måste vidta.
- Informera de personer som ska släppas från häktet om vilka offentliga eller privata leverantörer av sociala tjänster som finns i samhället.
- Tillgång till vissa sociala tjänster sedan häkningsperioden.
- Uppmuntra personer som frigges från häkte att få tillgång till offentliga sociala stödtjänster, inom lokala offentliga förvaltningsmyndigheter, rådgivning eller övervakningstjänster.

På samhällsnivå:

- Att bygga upp ett nätverk av volontärer som kan följa med personen under perioden omedelbart efter frigivningen från häktet är förknippat med en högre risk för återfall i brott.
- Involvering av religiösa organisationer som personen tillhör, för att ge stöd under perioden efter befrielsen.
- Utnyttjande av daghem för social integration/reintegration och informationscentrum, i enlighet med H.G. nr 867/2015 för godkännande av nomenklaturen för sociala tjänster, av ramföreskrifterna för organisation och drift av sociala tjänster, samt den rumänska ortodoxa kyrkans medicinska tjänster.

På institutionell nivå:



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



VICTORUPESI
Unity in diversity

- Uppbyggnad av en databas över arbetsgivare, särskilt de som är v genomfört privata åtgärder eller icke frihetsberövande åtgärder.
- Överföring av information om häktningsperioden, för att fastställa de prioriterade områdena för insatser efter frigivningen och uppföljning av personens framsteg av frivården.
- Ansvar för offentliga sociala stödtjänster, på lokal myndighetsnivå, för att stödja personer som släpps, i enlighet med deras juridiska tillskrivningar.
- Utnyttja exempel på god praxis som identifierats på lokal nivå när det gäller social återintegrering.

På lagstiftningsnivå:

- Ändring av lagstiftningen för att bevilja skattelättnader för arbetsgivare.
- Förstärkning av frivården.

Italien

Enligt den italienska partnern BES är det utbildning som är nyckeln till integration av personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden.

Personer med funktionshinder behöver inte bara färdigheter för att få tillgång till arbetslivet, utan även de andra aktörerna på arbetsplatsen måste vara tillräckligt förberedda för att inkludera kollegor med särskilda behov. Chefer och kollegor behöver veta hur man på bästa sätt relaterar till kollegor som har funktionsnedsättningar och som har specifika styrkor och svagheter. Arbetsförmedlare måste känna till vilka särskilda behov personer med funktionsnedsättning har, vilka deras förmågor och svårigheter är, vilka lagstiftningsverktyg som finns och hur arbetsmarknaden utvecklas.

Sverige

I Sverige noterar IKF att integrationen av utrikesfödda kvinnor på arbetsmarknaden varierar från individ till individ, för vissa kan det ta sex månader och för andra år. Det finns inget hemligt recept men det finns några steg som är de viktigaste i denna process: det första steget är att lära sig svenska, det andra är att skicka utbildningsbevis till Skolverket för motsvarande studier och identifiera vilken annan utbildning du behöver ta för att bli accepterad på ett jobb. Tredje steget är att anmäla sig till Arbetsförmedlingen, och här får du allt stöd för att följa dessa steg och komma i kontakt med företag för att ha en praktikperiod, och om allt går bra, då kommer dina chanser att få ett jobb att öka avsevärt.

Sist men inte minst är det viktigt att utöka de sociala nätverken så mycket som möjligt. Och detta leder oss till rekommendationerna för social integration och inkludering, som förutom rekommendationerna för arbetsintegration även omfattar den kulturella förståelsen av det svenska samhället och hur den kulturella intelligensen fungerar för att kombinera dina individuella vanor och beteenden för att bli en respekterad och bidragande medlem av det svenska samhället som du tillhör.

Sammanfattningsvis kan vi säga att integrationen av utsatta grupper på arbetsmarknaden står inför flera utmaningar och för att ta itu med dessa utmaningar krävs omfattande och riktade strategier som tillhandahåller kompetensutveckling, förbättrar sociala stödnätverk, fördelar resurser och utmanar samhällsliga hinder för att skapa en mer inkluderande och rättvis arbetsmarknad för utsatta grupper.