



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



مشروع رواد الأعمال المهاجرين الشباب (YME)

TR01-KA205-061624-3-2018

المخرجات الفكرية I التقرير النهائي عن الممارسات الجيدة والاحتياجات

أعدت من قبل المساعد. البروفيسور أوغوثان أيغورين، أسونغ. البروفيسور بوركو رودوبمان، و إنست. بوركو إرتورك كيليك

بحث مكتبي: الإطار النظري
YME معلومات ملف تعريف
تقرير تحليل الحاجة



1. أبحاث مكتب YME: الإطار النظري

ما هي ريادة الأعمال؟

يصف هذا القسم منظوراً للأعمال الحرة من مؤلفات تنظيم المشاريع من أجل تقديم أساس لبلدان المشروع.

وقد برزت ريادة الأعمال كتخصص على نطاق واسع في السنوات الأخيرة. وبمجرد النظر إلى ريادة الأعمال على أنها استثناء، يُنظر إليها حالياً على أنها مهارة مطلوبة لبقاء الفرد وازدهاره في الأعمال التجارية. ويحدد مشروع جمعية الشبان المسيحية هذه الظاهرة ويهدف إلى توفير قدرات تنظيم المشاريع لجمعية الشبان المسيحية في بلدان المشروع.

في أوسع نطاق لها، أفضل وصف لريادة الأعمال من قبل ستيفنسون (1983، 1985، 1990) بأنه "السعي وراء الفرص التي تتجاوز الموارد التي تسيطر عليها حالياً". ويؤكد هذا التعريف على الفرصة باعتبارها المورد الحقيقي الوحيد. وهو يتطلب من رواد الأعمال مشاركة رؤيتهم للفرصة مع الأشخاص الذين يوظفونهم والمستثمرين الذين يسعون إليها بدلاً من الموارد الرأسمالية التي يمكنهم توفيرها أو التفاوض بشأنها.

ويمكن أن يتخذ مصدر الفرص أشكالاً عديدة. تقليدياً، رجال الأعمال يعتقدون الفرص كما الطلب في السوق لم تلب. وهذا يعني أن هناك طلباً في السوق على بعض الخدمات أو المنتجات؛ ومع ذلك، لا يوجد عرض في السوق أو العروض الحالية مكلفة أو مرهقة أو غير موثوق بها. في هذه الحالة، الفرصة هي بناء وتقديم ما يطلبه الناس. وهذا النوع من الفرص موجه نحو الإنتاج، وتنافسي، ومعظمه قصير الأجل. على سبيل المثال، عندما يكون هناك اتجاه متزايد للغذاء الصحي وليس ما يكفي من العروض في السوق يمثل فرصة لهذا السوق المحروم. ومع ذلك، هناك صيد هنا. عندما يدخل هذا العدد الكبير من رواد الأعمال الباحثين عن الفرص نفس السوق، يمكن أن يؤدي ذلك بسرعة إلى سوق يُستخدم بشكل مفرط مع المنافسة العالية. هذا هو مماثل لحالة حيث متجر الأيس كريم يفتح في حي وفجأة فتح خمسة متاجر أخرى. وإذا كان السوق قادراً على النمو، فقد ينجح هذا العرض الجديد، ولكن في معظم الحالات، ستفشل جميع المحلات التجارية في تحقيق أرباح كافية لأن الطلب لن يكون كافياً لكل وافٍ من الداخلين.

ونظراً للطبيعة التنافسية لتلبية الطلب في السوق، فإن تلبية الاحتياجات غير الملباة هي طريقة أفضل لتحديد الفرص. تنشأ الاحتياجات غير الملباة من تحديد المشاكل أو من الأشياء التي تزعجك. كل شكوى هي فرصة. مراقبة الآخرين والوعي بالبيئة يصبحان مهمين جداً. لذا، يصبح تعريف المشكلة الصحيحة بالطريقة الصحيحة مهارة رئيسية. إذا تم تعريف المشكلة بشكل صحيح، فإنه سيجعل العثور على الحل أسهل. الاحتياجات غير الملباة هي في معظمها احتياجات كامنة أو خفية حتى أن الناس ليسوا على علم بها. في هذه الحالة، لا يوجد سوق وأول اجتماع عمل الاحتياجات ليس فقط يخلق منتجاً ولكن يخلق السوق كله كما هو الحال في الاقتباس الشهير من هنري فورد قاتلاً "إذا كنت أسأل الناس ما يريدون، كانوا يقولون أسرع الخيول. وبدلاً من ذلك أعطيتهم سيارات". في هذا المثال، كان الناس على بينة من احتياجاتهم النقل وذكر مشكلتهم كسرعة. غير أنهم لم يكونوا على علم بالخيارات المتاحة لمشكلة النقل الخاصة بهم.

بالإضافة إلى تلك، بعض الناس هم أصحاب الرؤى يطمون ويتصورون على المدى الطويل. هذا النوع من الفرص يتطلب طرح أسئلة مثل "كيف يمكننا أن نصمم أفضل <ضع أي حقل أو منتج أو خدمة تريد تحسينها>" و "ماذا لو". ايلون ماسك (الذي نشأ في جنوب أفريقيا) هو مثل هذه البصيرة جريئة على السؤال "لماذا السفن الفضائية لا تعود بالكامل إلى الأرض؟" والعمل على هذه المشكلة بالذات لعقد من الزمان. بعد وقت قصير من تحقيق أخيراً للعثور على إجابة يسأل سؤالا آخر هذه المرة توفير مرة واحدة حلا لا يمكن تصوره لمشكلة النقل. ويسأل "ماذا لو استخدمنا صواريخ فضائية لنقل البشر لأي نقطتين على الأرض؟" من خلال طرح هذا السؤال، وقال انه يهدف الى تقصير وقت السفر في أقل من ساعة واحدة بين أي وجهات على الأرض.

ستيف جوبز هو مثال آخر على البصيرة الذي كان أيضا ابن المهاجرين من سوريا. أسس أبل على وعد من جهاز كمبيوتر شخصي حيث يمكن أن يكون الجميع أجهزة الكمبيوتر الخاصة بهم في المنزل. كان يُنظر إلى أجهزة الكمبيوتر على أنها آلات للشركات ولم يكن أحد يفكر في إمكانية استخدامها لأغراض شخصية. من خلال قيادة جوبز، قامت شركة أبل بإعادة اختراع نفسها عدة مرات ليس فقط في أجهزة الكمبيوتر ولكن أيضاً في البرامج وأنظمة التشغيل والتصميم الجرافيكي والموسيقى والهاتف والعديد من المجالات الأخرى.

يصف تعريف ستيفنسون الفرصة كنقطة انطلاق ويذكر أنها سعي لا نهاية لها وهو بحث مستمر. الفرص تتحرك الأهداف. لا توجد خطوط بداية ونهاية محددة. لذا، فإن ريادة الأعمال هي حول وظيفة البحث هذه. هذا يختلف كثيراً عن الإعدام (Yang et al., 2018).

في شرح هذا السلوك البحث، تحدد المؤلفات الإدارية موقفاً استراتيجياً تجاه ريادة الأعمال التي تسمى التوجه الريادي (EO). وتمثل منظمة أصحاب العمل الأولوية الإدارية التي تُولى لتحديد واستغلال الفرص السوقية لأغراض تنظيم المشاريع (بيكر أند سينكولا، 2009). وتفترض منظمة أصحاب العمل أن الشركات أو الأفراد ذوي العقلية الريادية يحددون الفرص المتاحة في السوق قبل أي شخص آخر (الاستباقية)، وأن يأتوا بحلول مبتكرة

لاغتنام هذه الفرص (الابتكار)، ويتحملون مخاطر عالية (مثل الديون) لتنفيذ هذه المبادرات (المخاطرة) (Miller, 1983).

ويصف النصف الثاني من التعريف الموارد بأنها نوعان؛ حيث أنهما لا يمكن أن يكونا من النوعين. الموارد التي تتحكم بها حالياً والموارد التي لا تتحكم بها حالياً. وهذا تمييز هام يجب القيام به. في معظم الأحيان، يركز رواد الأعمال على العديد من الأشياء التي لا تتحكم في الأمور ويشكون مما يحدث لهم أو الإخفاقات التي عانوا منها. هذا هو خارج في المنظور لطلب المساعدة في مسعاك. على سبيل المثال، من خلال سلوكيات الآخرين، يشكون أو ينتظرون الآخرين هي نتائج مثل هذه الأحداث التي لا يمكن السيطرة عليها. وبدلاً من ذلك، يقترح ستيفنسون (1983 و 1985 و 1990) أن يكون له منظور داخلي من الداخل إلى الخارج بالتركيز أولاً على الموارد التي يمكن التحكم فيها والعمل على توسيع حدود الموارد التي يمكن التحكم فيها. هذا هو ما يعنيه مع كلمة "ما وراء"، والوصول إلى المزيد من الموارد، وزيادة حدود الخاص بك، وتحسين باستمرار، والفشل، في محاولة، وتجريب وأخيراً المتنامية. لذا، يجب على صاحب المشروع أن يركز على الحدث الأكثر قابلية للرقابة وهو نفسه. وتصبح العقلية أهم مورد. ليس هو الذي لديه رأس المال، ومعظم الشبكة، ومعظم المعرفة، ومعظم الخبرة، ولكن من لديه أقوى عقلية والذي يهدف إلى التعلم والنمو والتحسين.

أدعو هذا النوع من البحث باسم عدم التوافق السلمي. يتطلب عدم التوافق أن يتجاوز المرء منطقة الراحة وأن يؤدي وظيفة البحث. هذا الطريق مليء بالشك وخيبات الأمل. ومع ذلك، فإن البحث المستمر عن التعلم وتحسين الذات هو المكافأة التي من المتوقع أن تكون مصدرًا للنتائج الأكبر. وفي هذا المسعى، لا توجد العقلية إلا في مورد قيم. لذا، يحتاج المرء إلى السعي إلى السلامة والبقاء هادئاً بغض النظر عن الظروف. هذا هو قلب المسعى الناجح.

وإلى جانب هذا التعريف لريادة الأعمال كعقلية، فإن العديد من الباحثين يعرفه بأنه بناء مشروع تجاري صغير. ومع ذلك، فإن ثقافة بدء التشغيل الناشئة تجعلها مختلفة عن الشركات الصغيرة. يتفق العديد من مؤسسي الشركات الناشئة وأصحاب رؤوس الأموال وقدامى المحاربين في وادي السيليكون على أن بدء التشغيل هو شكل مختلف من أشكال الأعمال حيث تتميز المنظمة بالبحث والتجريب (Ries، 2011؛ 2011؛ 2011؛ دافنبورت، 2009) والنمو السريع (غراهام، 2012). على وجه التحديد، يذكر بلانك (2013) أن الشركات الناشئة ليست إصدارات صغيرة من الشركات التقليدية، كما يقول إن ممارسات الإدارة التقليدية لا تنطبق على الشركات الناشئة. تلعب الشركات الناشئة مثل Google أو Airbnb أو Dropbox دورًا حاسمًا في تعطيل الهياكل الاقتصادية الحالية ليس فقط من خلال إنشاء الشركات ولكن أيضًا من خلال إنشاء أسواق ونماذج أعمال جديدة. فارغة (2013) تنص أيضًا على نموذج الأعمال هو البحث عن الأعمال التجارية المستدامة والمربحة. الوسائل المستدامة يجب أن تكون الوسائل موجودة على المدى الطويل في حين أن مربحة يعني أن الأعمال التجارية تستحوذ على قيمة كافية لتحقيق مهمتها في خلق وتقديم القيمة وإرضاء أصحاب المصلحة.

لذا، يتخذ هذا المشروع موقفًا أقرب إلى ستيفنسون (1983، 1985، 1990) الذي ينص على ريادة الأعمال كعقلية بمعناها الأوسع، ويميز بين الشركات الصغيرة والشركات الناشئة. على الرغم من أن الصفات الريادية هي نفسها بالنسبة لأصحاب الشركات الناشئة والشركات الصغيرة، فإن المخاطر والشكوك والمكافآت مختلفة. تلعب الرؤية دورًا رئيسيًا هنا. لذا، ينبغي أن يستند التثقيف في مجال تنظيم المشاريع إلى البحث عن الفرص بدلاً من أن يكون التدريس انتهازيًا. مهما مماثلة على حد سواء قد يبدو؛ وتستند الأولى على رؤية طويلة الأجل وتجربة تهدف إلى بناء الأعمال التجارية والثانية على التفكير القصير الأجل وغير المستدامة على أساس تحقيق الربح.

مراجع

بيكر، وليام إ. وجيمس M. سينكولا. "الأثار التكميلية للتوجه نحو السوق والتوجه نحو ريادة الأعمال على الربحية في الشركات الصغيرة." مجلة إدارة الأعمال الصغيرة، المجلد 47، رقم 4، 2009، ص 443-464. ،
doi: 10.1111/j.1540-627x.2009.00278.x

فارغة، ستيفن غاري. الخطوات الأربع إلى عيد الغطاس: استراتيجيات ناجحة للمنتجات التي تفوز. س. غ. بلانك، 2013.

دافنبورت، تي.ه. "كيفية تصميم تجارب الأعمال الذكية." *الاتجاه الاستراتيجي*، 25.8 (2009): ن. pag. طباعة.

غراهام، بول. "بدء/التشغيل = النمو." بول غراهام، سبتمبر 2012، www.paulgraham.com/growth.html

ميلر، داني. "التلازم بين ريادة الأعمال في ثلاثة أنواع من الشركات." *علم الإدارة*، المجلد 29، رقم 7، 1983، ص 770-791.

(ريس) يا (إيريك) بدء التشغيل الهزيل: كيف يستخدم رواد الأعمال اليوم الابتكار المستمر لإنشاء أعمال ناجحة بشكل جذري. شركة كراون، 2011.

ستيفنسون، هـ. (1983)، "منظور في ريادة الأعمال". *هارفارد كلية الأعمال ورقة عمل* #9-384-131.

ستيفنسون، صاحب السمو، و د. إ. غومبرت (1985)، "قلب ريادة الأعمال". *هارفارد الأعمال استعراض*، مارس - نيسان، ص. 85-94.

ستيفنسون، H.H.، و J.C. جاريلو موسي (1990)، "نموذج لريادة الأعمال: إدارة ريادة الأعمال". *مجلة الإدارة الاستراتيجية*، 11، صيف 1990، ص 17-27.

يانغ، شياو مينغ، وآخرون "البحث والتنفيذ: دراسة الإدراكات الريادية وراء نموذج بدء التشغيل الهزيل". *اقتصاديات الأعمال الصغيرة*، 2018، doi:10.1007/s11187-017-9978-z.

2. معلومات الملف الشخصي YME

وتشكل خمسة بلدان منبراً لبحوث جمعية الشبان المسيحية، معهد الأمم المتحدة لبحوث البحوث والتدريب في مجال المعلومات (المملكة المتحدة، هولندا، رومانيا، إيطاليا وتركيا). وفي كل بلد، هناك فئات مختلفة من المهاجرين وأنواع مختلفة من الأنظمة. وهناك عدة وكلاء ووكالات على الصعيدين الوطني والمحلي، تنظم أو تساعد الأنشطة المتصلة بالمهاجرين في قضايا تتراوح بين الجوانب القانونية والاندماج الثقافي. ويسلط بحثنا الضوء على العديد من الفرص المتاحة لنشاط جديد في مجال ريادة الأعمال للشباب المهاجرين.

ويتضمن القسم معلومات عن الوضع الراهن في كل بلد فيما يتعلق بالقضايا المتعلقة بتنظيم المشاريع المهاجرة. 11- وهناك أمثلة كثيرة على الممارسات الجيدة المتعلقة بتنظيم المشاريع المهاجرة. كما أن الممارسات الجيدة تتيح وسيلة جيدة لتطوير برامج تعليمية للشباب المهاجرين. وعلى الرغم من أن الممارسات الجيدة قد تختلف في كل بلد، فإنها توفر معلومات لتعليم المهاجرين الشباب لكي يصبحوا من منظمي المشاريع ويزدهرون في أنشطة تنظيم المشاريع 1. ما هي المعارف والمهارات اللازمة لرواد الأعمال المهاجرين الشباب؟ 2. ما هي الطريقة الأنسب للتعليم YME؟

الحالة الراهنة في UNRIT

المملكة المتحدة

تضاعف عدد السكان المولودين في الخارج تقريباً من عام 2004 إلى عام 2017. ارتفع عدد السكان المولودين في الخارج في المملكة المتحدة من حوالي 5.3 مليون نسمة في عام 2004 إلى أقل بقليل من 9.4 مليون نسمة في عام 2017 (انظر الشكل 1). وخلال الفترة نفسها، ارتفع عدد المواطنين الأجانب من حوالي 3 ملايين إلى حوالي 6.2 مليون. وعلى الرغم من أن أعداد المهاجرين من الاتحاد الأوروبي قد زادت بسرعة أكبر من المهاجرين من خارج الاتحاد الأوروبي على مدى العقد الماضي، فإن المولودين الأجانب من خارج الاتحاد الأوروبي لا يزالون يشكلون غالبية السكان المولودين في الخارج. في عام 2017، كان 39٪ من السكان المولودين في الخارج مولودين في الاتحاد الأوروبي. وعلى الرغم من أن أعداد المهاجرين الإناث والذكور على حد سواء قد زادت مع مرور الوقت، فإن النساء يشكلن أغلبية صغيرة من السكان المهاجرين في المملكة المتحدة. في عام 2017، كان 53٪ من السكان المولودين في الخارج من النساء، وفقاً لبيانات LFS.

وبالنظر إلى البيربوتالمولود في الخارج حسب العمر، بما في ذلك الأطفال (الذين تتراوح أعمارهم بين 0-15) والشباب (الذين تتراوح أعمارهم بين 15-25) والبالغين (الذين تتراوح أعمارهم بين 26-64) وسن التقاعد (الذين تتراوح أعمارهم بين 65 عاماً فأكثر)، فإن بين 69٪ و 76٪ من أولئك الذين ولدوا في بلدان مختلفة هم من البالغين، مع أقل نسبة مئوية هي بالنسبة لـ EU14 المولودين في الخارج وأمريكا الشمالية. ويلاحظ المزيد من التباين في النسبة المئوية لمن هم في سن 65 سنة فأكثر، حيث تتراوح من 1 في المائة من المهاجرين من الفئة A8 و A2 إلى 17 في المائة من الأشخاص المولودين في الهند.

ما بين 5 و 11٪ من السكان المولودين في الخارج من مختلف البلدان هم من الأطفال، بما في ذلك 11٪ من A8 و A2، و 5٪ من الأشخاص المولودين في البلدان الأفريقية. وأقل من 13 في المائة من المهاجرين هم من الشباب، مع وجود أقل نسبة (5 في المائة) من المهاجرين. يجري لأوقيانوسيا والهند، وأكبر نسبة (13٪) من أولئك الذين ولدوا في بلدان أخرى آسيا و A2.

وبالنظر إلى المولود في المملكة المتحدة، فإن حوالي نصف السكان المولودين في المملكة المتحدة فقط هم من البالغين الذين تتراوح أعمارهم بين 26-64 عاماً، في حين أن واحداً من كل 5 من المقيمين المولودين في المملكة المتحدة هو طفل؛ 11٪ من السكان المولودين في المملكة المتحدة هم من الشباب، في حين أن السكان المولودين في المملكة المتحدة لديها أعلى نسبة من الأفراد في سن التقاعد (19٪).

هناك تباين كبير في التوزيع الجغرافي للمهاجرين في المملكة المتحدة. في عام 2017، كان حوالي نصف السكان المولودين في الخارج في المملكة المتحدة (52٪ في المجموع) إما في لندن (38٪) والجنوب الشرقي (14٪). أيرلندا الشمالية وويلز وشمال شرق لديها حصة منخفضة من مجموع السكان المولودين في الخارج في المملكة المتحدة، في 7.5٪، و 6.3٪ و 6.2٪ على التوالي. وبالمقارنة، فإن السكان المولودين في المملكة المتحدة موزعون بشكل أكثر تعادلاً. في عام 2017، كان 10٪ فقط من السكان المولودين في المملكة المتحدة يعيشون في لندن. في عام 2017 كان ما يقرب من 1.5 مليون شخص مولودين في الخارج يعيشون في لندن الداخلية وكان ما يقرب من 1.9 مليون شخص يعيشون في لندن الخارجية. تم العثور على أصغر عدد من الأفراد المولودين في الخارج في الشمال الشرقي وميرسيسايد (مقاطعة ميت). وحدثت أكبر الزيادات المؤبقة خلال فترتي 2004 و 2017 بالنسبة لـ "بقية يوركشاير" واسكتلندا. وهذا ليس مفاجئاً بالنظر إلى العدد الصغير من المهاجرين الذين كان لدى بقية يوركشاير في عام 2004. بين عامي 2004 و 2017، شهدت لندن الخارجية، غرب يوركشاير (مقاطعة ميت)، ولندن الداخلية، أدنى زيادة في عدد المهاجرين (بزيادة 68 و 46 و 40٪ على التوالي).

كان عدد سكان المملكة المتحدة 14.4% من المولودين في الخارج و 9.5% من المواطنين غير البريطانيين في عام 2017. ارتفعت نسبة السكان المولودين في الخارج من إجمالي عدد سكان المملكة المتحدة من 8.9% في عام 2004 إلى 14.4% في عام 2017 (الشكل 3). وخلال نفس الفترة، ارتفعت نسبة المواطنين الأجانب من 5.0 إلى 9.5 في المائة.

بولندا والهند وباكستان هي البلدان الثلاثة الأولى من حيث الولادة بالنسبة للمولود الأجنبي على التوالي بنسبة 10%، 9% و 6% من المجموع. بولندا هي أيضا البلد الأعلى من مواطني المواطنين الأجانب، تمثل 16.4% من غير المواطنين من المملكة المتحدة الذين يعيشون في المملكة المتحدة. (للاطلاع على معلومات مفصلة، انظر التذييل)

مصادر

- رينزو، سينزيا وكارلوس فارغاس - سيلفا. "المهاجرون في المملكة المتحدة: نظرة عامة"، إحاطة حول مرصد الهجرة، COMPAS، جامعة أكسفورد، أغسطس 2018
- ملح، ج. "الهجرة الدولية والمملكة المتحدة، 2010". تقرير مراسل المملكة المتحدة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، وحدة بحوث الهجرة، كلية لندن الجامعية، 2011
- www.migrationobservatory.ox.ac.uk
- <https://micicinitiative.iom.int/guidelines/guideline-6-communicate-effectively-migrants> الروابط ذات الصلة

هولندا

في الأرباع الثلاثة الأولى من عام 2018، تمت إضافة 81 ألف شخص في هولندا. وهذا يماثل النمو السكاني في نفس الفترة من العام الماضي. ويُحدّد النمو أساساً عن طريق الهجرة الأجنبية. كان هناك تسجيل 69.5 ألف شخص من الخارج في بلدية هولندية أكثر من اليسار. وبالإضافة إلى ذلك، ولد أكثر من 11 ألف طفل أكثر مما مات الناس. ويتضح ذلك من الأرقام المؤقتة الصادرة عن هيئة الإحصاء الهولندية. يحدث جزء مهم من حركة الهجرة السنوية في الربع الثالث. وتغطي الأرقام حتى أيلول/سبتمبر بما فيها بالفعل صورة عن النمو لهذا العام. في الأرباع الثلاثة الأولى من 186 ألف مهاجر إلى هولندا، أي أكثر بـ 4.5 ألف عن نفس الفترة قبل عام. بالإضافة إلى ذلك، هاجر 116.5 ألف شخص، أي أكثر بـ 1.5 ألف شخص عن الأرباع الثلاثة الأولى من عام 2017. وهذا يعني أن رصيد الهجرة حالياً يزيد بنحو 3 آلاف عن العام الماضي (المصدر: 2018).

تقدم دراسة الفوج لعام 2019 لطالبي اللجوء وحاملي الوضع روى حول الوضع الحالي أيضاً. اعتباراً من عام 2017، ترأب هيئة الإحصاء الهولندية جميع طالبي اللجوء الذين دخلوا مراكز الاستقبال التابعة للوكالة المركزية لاستقبال طالبي اللجوء (COA) وأصحاب الوضع بما في ذلك مقدمي طلبات لم شمل الأسر وأفراد أسرهم التالية. تلقي الطبعة الثالثة من التقرير السنوي حول دراسة الفوج هذه الضوء على التدفق الأخير لطالبي اللجوء إلى مراكز الاستقبال التابعة لمجلس إدارة المعارف، فضلاً عن تكوين أحدث مجموعة من أصحاب المراكز. وعلاوة على ذلك، يقدم هذا المنشور على شبكة الإنترنت سرداً محدثاً لكيفية تحقيق أصحاب المركز الذين حصلوا على تصريح إقامة في اللجوء منذ عام 2014. وتشمل الأرقام المعروضة هنا التدفق والتدفق إلى مراكز الاستقبال في مركز استقبال المأوى، وفترة الانتظار للحصول على تصريح إقامة في مكان اللجوء، والسكن، والاندماج المدني، وتكوين الأسر، ولم شمل الأسر، والتعليم، والعمل والدخل، واستخدام الرعاية الصحية، والجريمة. وقد أولت هذه البحوث من وزارات الشؤون الاجتماعية والعمالة والعدل والأمن والتعليم والثقافة والعلوم والصحة والرعاية والرياضة في هولندا.

وفيما يلي التطورات الأخيرة في التدفق الجديد لملتزمي اللجوء ومدة إقامتهم في مراكز الاستقبال التابعة لمجلس إدارة الشؤون العامة:

- انخفاض طفيف في التدفق إلى مراكز استقبال الـ COA في النصف الأول من عام 2018 – مقارنة بالعام السابق، تم استقبال عدد أقل من طالبي اللجوء في مراكز استقبال COA. ويشمل ذلك تدفق أفراد الأسرة التالية عن طريق مراكز الاستقبال التابعة للـ COA.
- تزايد عدد طالبي اللجوء من البلدان الآمنة – كان هناك تدفق متزايد من بلدان آمنة مثل المغرب والجزائر، وخاصة في السنوات الأخيرة. شهد عدد المواطنين الأتراك الذين تقدموا بطلبات لجوء في هولندا زيادة حادة في عام 2018.

• نسبة أفراد الأسرة الذين لم يعودوا في ازدياد بعد الآن – أفراد الأسرة الذين ينضمون إلى طالب اللجوء أكثر عدداً بين السوريين والإيرتريين. من بين طالبي اللجوء الإيرتريين القادمين في 2017، كانت نسبة 59 بالمائة تلاحق أفراد عائلاتهم.

• طالبو اللجوء الذين لا يزالون صغاراً - أكثر من ثلاثة أرباع جميع طالبي اللجوء نقل أعمارهم عن 35 عاماً عند وصولهم إلى هولندا.

• في 2016-2017، كانت نسبة النساء والأطفال الأصغر سناً أعلى قليلاً من السنوات السابقة. ويرجع ذلك إلى حد كبير إلى تزايد تدفق أفراد العائلات من سوريا في هذين العامين.

• وصول المزيد من طالبي اللجوء الإيرتريين مع أفراد عائلاتهم - في عام 2017، سافر 60 في المائة من جميع طالبي اللجوء إلى هولندا كعائلة. وفي عام 2018، بلغت هذه النسبة 50 في المائة. في 2014 و2015، سافر عدد أكبر نسبياً من طالبي اللجوء إلى هولندا بأنفسهم.

أقل من طالبي اللجوء الذين تم نقلهم في ملاجئ الـ COA – خلال الأشهر الستة الأولى من إقامتهم، انتقل طالبو اللجوء في ملاجئ الـ COA إلى مركز استقبال مختلف أكثر بقليل من مرة في المتوسط في الفترة 2015-2017. معظم السوريين والإيرتريين الذين حصلوا على تصريح إقامة بعد 12 شهراً – من بين جميع السوريين والإيرتريين الذين دخلوا مراكز استقبال الـ "كونا" في الفترة 2014-2016، حصل نحو 90 بالمائة منهم على تصريح إقامة مؤقت بعد 12 شهراً. وتراوحت هذه الحصة بين 12 و57 في المائة بين الجنسيات الأخرى.

بعد 3.5 عام، كان 570 طالب لجوء لا يزالون يقيمون في ملاجئ الـ "كونا" بدون تصريح إقامة - ولا يزال كل هؤلاء الأشخاص ينتظرون تصريح إقامة. ولا يزال بعضهم في مركز استقبال بعد أن رُفض انتظار مغادرتهم، وينتظر آخرون صدور حكم من المحكمة بعد الاستئناف. وبعد الرفض، يجوز لمقدمي الطلبات تقديم طلب لجوء آخر (ثان أو لاحق)؛ على سبيل المثال، عندما تتغير حالتهم أو بسبب توفر معلومات جديدة عن بلدهم الأصلي.

• تم توفير السكن للسوريين الذين وصلوا في عام 2014 بشكل أسرع من الإيرتريين - بعد اثني عشر شهراً من وصولهم إلى مركز استقبال، تم توفير السكن لـ 70 في المائة من السوريين، مقابل 45 في المائة من الإيرتريين. ولا تكون نسبة المشاركين في طلب اللجوء السوري والإيرتري الذين تم توفير السكن لهم متساوية تقريباً إلا بعد سنتين.

• بقي الإيرتريون الذين وصلوا في 2015 و2016 في الملاجئ لفترة وجيزة، بسبب المزيد من أفراد عائلاتهم – بالنسبة لأولئك الإيرتريين الذين دخلوا هولندا في عام 2015، تحسن الوضع: في هذه المجموعة، تم توفير 61 في المائة منهم للسكن بعد اثني عشر شهراً. وبلغت هذه الحصة 79 في المائة للزوج الذي وصل في عام 2016. ويرجع ذلك إلى أن نسبة كبيرة من طالبي اللجوء كانوا يلاحقون أفراد أسرهم في السنوات الأخيرة.

• الأفغان يبقون في الملاجئ لفترة أطول ويغادرون/يعودون أكثر من مرة – يتم رفض طلب اللجوء الأول لطالبي اللجوء الأفغان في كثير من الأحيان نسبياً مقارنة بالسوريين والإيرتريين على سبيل المثال. وبما أنهم غالباً ما يقدمون طلبات لجوء لاحقة، فإن مدة إقامتهم في مركز الاستقبال أطول من المتوسط. كما أن نسبة كبيرة نسبياً من طالبي اللجوء الأفغان قد غادروا بعد اثني عشر شهراً.

• لا يكاد أي أفراد من العائلة يصلون بعد عامين – يتم إصدار تصاريح الإقامة (MVVs) فقط لملاحقة أفراد العائلة إذا تم تقديم الطلب من قبل حامل التصريح في غضون ثلاثة أشهر بعد الحصول على تصريح إقامة اللجوء. هذه MVVs صالحة لمدة 90 يوماً فقط. يجب على أي من أفراد العائلة التالية السفر إلى هولندا في غضون 90 يوماً من تاريخ الإصدار.

12- ويرد أدناه وصف للتطورات الأخيرة في مجال الإسكان والإدماج المدني لأصحاب المركز وأفراد أسرهم التالية، فضلاً عن مقدمي طلبات لم شمل الأسر:

• انخفض عدد تصاريح الإقامة الصادرة - للمرة الأولى منذ بدء دراسة الفوج، نرى انخفاضاً في العدد الإجمالي لتصاريح الإقامة الصادرة (اعتباراً من عام 2017). وفي هذه الدراسة، يشمل أصحاب المركز أيضاً أفراد الأسرة التالية الذين حصلوا على تصريح إقامة (مشتق) من اللجوء.

• لم تتغير 5 جنسيات علياً – حيث يشكل السوريون والإيرتريون أكبر وثناني أكبر حصة من أصحاب المركز على التوالي. وطوال هذه السنوات، كان من بين أكبر 5 أشخاص مواطنين أفغان وعراقيين.

• المزيد من أفراد العائلة التالية بين حاملي التصاريح الإيرتيرية - في عام 2014، تم إصدار 27% من تصاريح إقامة اللجوء لقریب لاحق. وقد ارتفعت هذه الحصة إلى 49 في المائة بحلول عام 2017. بين الإيرتريين على وجه الخصوص، ارتفعت نسبة تصاريح الإقامة الصادرة إلى أفراد العائلة التالية (من 4 في المائة في عام 2014 إلى 66 في المائة في النصف الأول من عام 2018).

متوسط وقت الانتظار بالنسبة لإيرتريين أقصر في جمع شمل الأسر – يحصل أفراد الأسرة السوريون والإيرتريون على تصريح إقامة بسرعة نسبية. ونظراً لقصر وقت الانتظار لجمع شمل الأسر، انخفض متوسط وقت الانتظار. وقد شمل عدد كبير نسبياً من أفراد الأسر في أحدث مجموعة، ولا سيما بين الإيرتريين.

• تزايد عدد أصحاب الأوضاع في المناطق الحضرية - في فوج عام 2014، كان 51.6 في المائة يعيشون في مناطق حضرية قوية أو قوية جداً بعد شهرين؛ وقد ارتفع هذا إلى 54.3 في المئة بعد 36 شهراً. كما يظهر مستوى سكان المدن زيادة طفيفة بين أفواج العاميين 2015 و2016.

• عدد قليل من أصحاب المركز الوحيد - انخفاض حصة السكان الوحيدين بين أصحاب المركز يرجع جزئياً إلى تزايد تدفق أفراد الأسرة التالية. وثمة سبب آخر هو أن تخصيص المساكن لأصحاب المركز الواحد يشكل مشكلة بالنسبة للبلديات.

• أصحاب الأوضاع غير الملتحقين في سن المدرسة أيضاً في التعليم - عدد متزايد من الأشخاص الذين حصلوا على تصريح إقامة في عام 2014 مسجلون في التعليم (40 في المئة في 2018). وحتى الشباب الذين تزيد أعمارهم عن 18 سنة والذين لا هم في سن الدراسة من المرجح أن يكونوا في التعليم تدريجياً لأن مدة إقامتهم تصبح أطول.

• ارتفاع معدلات الالتحاق بالمدارس الثانوية، ومستويات أعلى من التعليم الابتدائي - ينتقل العديد من أصحاب الأوضاع الذين يتركون التعليم الثانوي إلى التعليم المهني الثانوي العالي. اعتباراً من أكتوبر/تشرين الأول 2018، كان 33 بالمئة من جميع حاملي الأوضاع في التعليم الذين حصلوا على تصريح إقامة في عام 2014 مسجلين في MBO. وكان معظمهم مسجلين في المستوى 1 من المستوى 1، على الرغم من أن عدد حاملي المركز المسجلين في المستوى 2 يتزايد تدريجياً.

• 30 في المائة من فوج عام 2014 ليس لديهم التزام بشرط الاندماج - 14 في المائة من جميع حاملي تصاريح اللجوء في فوج عام 2014 لم يكملوا بعد برنامج الإدماج المدني الإلزامي، ولكنهم لم يتجاوزوا أيضاً (حتى الآن) الحد الأقصى للإطار الزمني، على سبيل المثال لأنهم حصلوا على وقت إضافي لإكمالهم. 1 في المئة أخرى من مجموع التصاريح - الفوج 2014 فشلت في إكمال البرنامج في حدود الوقت، وبالتالي تلقى عقوبة

• 58 في المائة من أفراد مجموعة عام 2014 اجتازوا امتحان الاندماج المدني - عندما أخذوا في الاعتبار فقط من هم في فوج عام 2014 الذين لديهم شرط الاندماج المدني، 58 في المائة اجتازوا امتحان الاندماج المدني بحلول أكتوبر 2018. وحصل ما يقرب من 19 في المائة إما على تنازل أو إعفاء. ولم تُجر بعد نسبة 21 في المائة من هذه النسبة الامتحان، ولكنها مُنحت الوقت للقيام بذلك. اثنان في المئة لم يجتازوا الامتحان بعد وبالتالي تجاوزوا الحد الأقصى للإطار الزمني للاندماج المدني

• نسبة أصحاب الوظائف الذين يحصلون على مركز العمل ترتفع باطراد - من بين المجموعة الكاملة التي حصلت على تصريح إقامة في عام 2016، هناك نسبة أكبر قليلاً (7 في المائة) في العمل مقارنة مع الفئة التي حصلت على تصريح إقامة في العام السابق (5 في المائة). وبالمثل، فإن حصة أصحاب المركز في العمالة أعلى قليلاً في فوج عام 2015 مقارنة بزمره عام 2014 (4.5 في المائة بعد 18 شهراً). وفي فوج عام 2014، يوجد ما يقرب من ربع جميع حاملي المركز الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و 64 سنة في العمل بعد 3.5 سنوات. ولا نرى فقط ارتفاع معدل المشاركة في العمل باطراد، بل إن الفجوات في المشاركة في العمل بين القوميات أصبحت أيضاً أضيق. وغالبية أصحاب الوظائف هم من العمال غير المتفرغين (81 في المائة) في حين أن 89 في المائة منهم يعملون بموجب عقد مؤقت.

• الإريثريون والسوريون نفس الحصة من المستفيدين من المساعدات الاجتماعية - بعد 18 شهراً من حصولهم على تصريح إقامة اللجوء في عام 2014، فإن 90 في المائة من جميع الذين بين 18 و 64 عاماً من هذه الفئات يحصلون على إعانة مساعدة اجتماعية. وبعد ذلك بعامين - بعد 3.5 سنة من الحصول على تصريح إقامة - انخفضت هذه النسبة إلى 67 في المئة مع فروق أصغر بين مختلف الجنسيات.

• انخفاض طفيف في الاعتماد على المساعدات الاجتماعية - بعد 18 شهراً، كان 63 في المائة من أفراد الفئة 2014 يتلقون دخلهم الأساسي من الرعاية الاجتماعية أو المعاشات التقاعدية. وبعد ثلاث سنوات، انخفضت هذه النسبة إلى 53 في المائة. وفي معظم الحالات، يتعلق هذا بالمساعدة الاجتماعية (دعم الدخل). وعلى الرغم من أن عدداً أكبر من أصحاب الوظائف يشغلون وظيفة (بدوام جزئي)، فإن هذه الوظائف غالباً ما توفر دخلاً غير كاف. ونتيجة لذلك، لا تزال هذه الفئة تعتمد إلى حد كبير على استحقاقات الرعاية الاجتماعية

• نسبة الاعتماد على المساعدات الاجتماعية الأعلى بين الإريثريين - بعد ثلاث سنوات من الحصول على تصريح إقامتهم، يحصل حوالي 70 في المائة من أصحاب الوضع الإريثري على الرعاية الاجتماعية أو المعاش التقاعدي كمصدر رئيسي للدخل، في حين أن 21 في المائة منهم مسجلون في التعليم. وبالمقارنة: من بين أصحاب المركز الأفغان (الأصغر نسبياً)، يحصل نحو 42 في المائة منهم على استحقاقات المساعدة الاجتماعية و40 في المائة في التعليم بعد ثلاث سنوات.

• يعني ارتفاع نسبة الاعتماد على الرعاية الاجتماعية فارقاً قليلة في الدخل - وهذا يرجع إلى حقيقة أن الأغلبية الساحقة من أصحاب المركز يعيشون على استحقاقات المساعدة الاجتماعية، وهي مبالغ ثابتة حسب الحالة الأسرية.

• الرعاية الصحية التي تستخدم بشكل أكثر تواتراً، بين الإريتريين على وجه الخصوص - من بين جميع أصحاب المراكز في فوج عام 2014 الذين تبلغ أعمارهم 18 سنة فأكثر ولا يقيمون في ملاجئ الـ COA بحلول نهاية عام 2015، كان 80 في المائة منهم قد اتحملوا تكاليف الرعاية الصحية. 77 في المائة فعلاً استشارة سباق الجائزة الكبرى و 23 في المائة فقط المسجلين مع سباق الجائزة الكبرى. وبعد عام واحد، في عام 2016، كان لدى ما يقرب من 95 في المائة من أصحاب المراكز من فوج عام 2014 تكاليف الرعاية الصحية المتعلقة بزيارات الطبيب العام. شهد استخدام الرعاية الصحية بين أصحاب الوضع الإريتريين أكبر زيادة: ففي حين أنه في عام 2015، كان 67 في المائة لديهم تكاليف الرعاية الصحية المرتبطة بالـ GP، بحلول عام 2016 كانت هذه النسبة 90 في المائة.

• زيادة حصة الشباب في رعاية الشباب - من بين جميع الشباب (الذين تبلغ أعمارهم 21 عاماً أو أقل) الذين حصلوا على تصريح إقامة في عام 2014 أو 2015 والذين لم يعودوا يقيمون في مركز استقبال للـ COA، كان ما يقرب من 3.5 في المائة منهم يستخدمون شكلاً من أشكال رعاية الشباب في عام 2016. وبعد مرور عام، ارتفعت هذه النسبة إلى 5 في المائة. وهذا يشير إلى الرعاية المقدمة للشباب وأبائهم في حالة حدوث مشاكل نفسية أو نفسية اجتماعية أو سلوكية أو إعاقة عقلية أو مشاكل أبوية (للوالدين).

• بالكاد أي تغيير في حصة المشتبه في ارتكابهم جرائم مسجلة - حاملو صفة الذكور هم (لا يزال) أكثر عرضة نسبياً لأن يصبحوا مشتبهين جنائين أكثر من الرجال الهولنديين الأصليين أو الرجال الذين لهم خلفية هجرة غربية، ولكن أقل احتمالاً مقارنة بالرجال الذين لا ينتهجون في الهجرة الغربية.

رومانيا

الإحصاءات الرسمية للهجرة في رومانيا هي من عام 2016. هناك 7 مهاجرين في 1000 نسمة، وهو قيمة متوسطة في أوروبا. ويقدر عدد المهاجرين بـ 177 435 مهاجراً.

لأن شريحة كبيرة من السكان الرومانيين هاجروا في أوروبا الغربية، وهناك حاجة للقوة العاملة، لذلك الشركات الرومانية تستخدم الموارد البشرية من الخارج. تأتي نسبة كبيرة من الموظفين الأجانب من الاتحاد الأوروبي (87% من إجمالي المهاجرين)، التي وضعت رومانيا على رأس هذه الفئة الإحصائية. كما أن الموظفين الأجانب هم من خارج أوروبا، وخاصة من تركيا والصين وفيتنام.

هناك لاجئون وطالبو لجوء في رومانيا، ولكن بالنسبة لهم رومانيا بلد عبور، مجرد خطوة في طريقهم إلى أوروبا الغربية. غير أن بعضهم يقرر البقاء والأخذ بالطريق الطويل للاندماج والحصول على وضع قانوني.

ويمثل الرجال المهاجرون 60 في المائة من مجموع المهاجرين في رومانيا. وفي أوروبا، تقل سن نصف المهاجرين عن 28 عاماً، مما يشير إلى أن مشروع جمعية الشبان المسيحية كان مستهدفاً بشكل جيد.

[القيم المذكورة أعلاه هي من التقرير الإحصائي - [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migration_and_migrant_population_statistics/ro.](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migration_and_migrant_population_statistics/ro)]

إيطاليا

إيطاليا هي دولة في الاتحاد الأوروبي شهدت في السنوات الأخيرة مستويات عالية من الهجرة من دول الاتحاد الأوروبي وخارج الاتحاد الأوروبي، في عام 2018 كانت نسبة الهجرة من +12% (ISTAT). وقد بدأ العديد من المهاجرين القادمين من بلدان مختلفة بعد الحصول على الجنسية أو تصريح الإقامة شركات في قطاع اقتصادي متنوع. وقد نما هذا الاتجاه في إيطاليا إلى ظاهرة واسعة الانتشار التي هي اليوم من الأهمية الأساسية للنظام الاقتصادي الإيطالي ونموه. في السنوات العشر الأخيرة نمت زيادة الأعمال المهاجرة بنسبة 54%، وخاصة في السنوات الأخيرة: 8,8% في عام 2017. في إيطاليا أصبح تنظيم المشاريع المهاجرين أساسياً للنظام الاقتصادي، حيث أن الشركات الإيطالية تشهد انخفاضاً مستمراً، بسبب آثار الأزمة الاقتصادية، وبالتالي فإن تنظيم المشاريع المهاجرين هو المفتاح بالنسبة لإيطاليا، البلد الذي قام تاريخياً على أساس اقتصاده على روح المبادرة والعمل الحر؛ مشاريع المهاجرين توليد أكثر من 100 مليار يورو سنوياً، والتعاون مع الناتج المحلي الإجمالي الإيطالي لـ 6,9%. ويشير التوسع في زيادة الأعمال المهاجرة إلى أن الهجرة لا تتسبب فيها العمالة في المقام الأول في تقديم عروض البلد، بل عن سلسلة من الظروف التي تعرض للخطر ولا تسمح للمهاجرين بتطوير إمكاناتهم في بلدانهم. وفقاً لدراسات Unioncamere (اتحاد غرف التجارة الإيطالية) 1 كل 10 شركات في إيطاليا تدار

من قبل المهاجرين. البلدان التي يأتي منها معظم أصحاب المشاريع المهاجرين هي المغرب والصين ورومانيا وألبانيا

توزيع تنظيم المشاريع المهاجرة في شبه الجزيرة الإيطالية

21- إن تنظيم المشاريع الحرة لدى المهاجرين هو أمر دينامي للغاية وقد أصبح داعماً للنظام الاقتصادي في البلد. التوزيع المادي لهذه الأنشطة ليس موحدًا: وتقع نسبة 50.9% من الشركات في شمال إيطاليا، خاصة في لومبارديا، والباقي يقع في وسط إيطاليا (26.5%)، خاصة في توسكانا، وجنوب إيطاليا (15.4%)، وخاصة كامبانيا. وتقع معظم أنشطة وأنشطة المهاجرين في المدن الكبرى مثل ميلانو وروما وتورينو ونابولي. من خلال تحديد مواقع شركاتهم في المدن الكبرى، يجذب رواد الأعمال المزيد من الناس والعلماء، مما يؤدي إلى زيادة ازدهار ونجاح الأعمال التجارية. وعلى الرغم من هذا الاتجاه، فإن إحدى الدراسات الأخيرة للاتحاد الأوروبي حول ريادة الأعمال المهاجرة قد سلطت الضوء على كيفية وجود رواد الأعمال المهاجرين في 95% من البلديات الإيطالية.

القطاعات الاقتصادية وأنواع الشركات

وتنشط الشركات التي يديرها المهاجرون في مختلف القطاعات الاقتصادية، ولا سيما التجارة (1 من كل 3 شركات)، وصناعة البناء (23.4 في المائة) وقطاع الصناعات التحويلية (7.9%). ويكاد يكون تنظيم المشاريع المهاجرة غالباً تماماً عن القطاع الزراعي، حتى وإن كان العديد من المهاجرين يعملون بنشاط في هذا المجال (ليس دائماً في ظروف قانونية). ويدير أصحاب المشاريع المهاجرون في الغالب مطاعم ومحلات ماركت صغيرة ومصافي شعر، إلخ، ولكنهم كانوا أكثر نشاطاً أيضاً في قطاعات الخدمات، ولا سيما البستنة. والأعمال التجارية والأنشطة المهاجرة هي في معظمها شركات فردية (79 في المائة) و 20 في المائة من الكيانات التجارية (79 في المائة) و 20 في المائة من الكيانات التجارية (20 في المائة) و 2 التي تديرها الأسر واحدة. وحتى إذا كان وجود تنظيم المشاريع المهاجرة مرتفعاً جداً في إيطاليا، فإن هذه الشركات لا توظف الإيطاليين في معظم الحالات، بل تتألف من قوة عاملة للمهاجرين فقط. وغالبية أصحاب المشاريع المهاجرين هم من أصحاب المشاريع الجدد الذين بدأوا لأول مرة شركة ذات إمكانياتهم الخاصة.

إمكانات تنظيم المشاريع المهاجرة

وكما ذكر سابقاً، فإن الهجرة لا تنجم فقط عن نقص فرص العمل في بلدان المنشأ، بل هي نتيجة سلسلة من الأسباب المعقدة التي تدفع الناس إلى الخروج من بلدانهم. وكما أظهرت الدراسات المعروضة أعلاه أن تنظيم المشاريع المهاجرة يتسم بالحيوية والنشاط في إيطاليا. فريادة الأعمال هي المفتاح بالنسبة للمهاجرين لأنها تتيح لهم الاندماج بشكل أفضل في المجتمع الجديد الذي كانوا على اتصال به. 11- إن الإدماج ليس مهمة سهلة بالنسبة للمهاجرين الذين يتعين عليهم التعامل مع مجموعة متنوعة من القضايا في البلدان المضيفة. لقد كانت الهجرة دائماً واحدة من خصائص الإنسانية، فالناس ما بين مختلف القرون ينتقلون باستمرار من بلد إلى آخر بحثاً عن فرص أفضل لم يجدوها في بلدهم. إيطاليا لديها تاريخ مهم من الهجرة، وخاصة في القرن 20، عندما غادر الآلاف من الإيطاليين بلادهم للانتقال إلى الولايات المتحدة وأستراليا وكندا، إلخ. واليوم، واستناداً إلى النمو الاقتصادي والاجتماعي وموقفه الإيجابي أصبح الاتحاد الأوروبي المكان الذي يأتي فيه المهاجرون المختلفون للحصول على حياة أفضل. في العقود الأخيرة، تم استقبال آلاف المهاجرين، مع إلقاء نظرة خاطفة عليهم في 2017/2016 بسبب الحرب السورية بشكل خاص. وقد بدأت العديد من الأحزاب السياسية، في الاتحاد الأوروبي، بما في ذلك إيطاليا القلق بشأن النسب المتزايدة للمهاجرين في تطوير حملات تقوم على الخوف والاقتصاد مما يعطي حياة جديدة للقومية. وقد خلق هذا الوضع، مقترنا بالمشاكل التي جلبتها الأزمة الاقتصادية، مناخاً صعباً للمهاجرين، ولا سيما في السنوات الأخيرة. ولا يسهل دائماً قبول المهاجرين، وعملية اندماجهم أكثر تعقيداً من ذي قبل أيضاً بسبب بطء عمل البيروقراطية الإيطالية، التي لا تسمح للعديد من المهاجرين بأن يكونوا نشطين في المجتمع بسبب نقص الوثائق الرسمية والوضع السياسي.

أفضل طريقة للإدماج هي من خلال العمل، ولكن في إيطاليا ثبت أن هذا صعب وصعب. وكما أظهر تقرير منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي عن توقعات الهجرة الدولية لعام 2012 أن معظم المهاجرين مؤهلون أكثر من أي وقت للعمل الذي يؤديه بالفعل، فإن هذا هو نفسه هنا في إيطاليا حتى اليوم. وهي ظاهرة إيطالية، حيث أنشأ المهاجرون شركات صغيرة ومشرفة، لا سيما في القطاعات التي لم تعد القوى العاملة الإيطالية مستعدة للعمل فيها، مثل القطاع الزراعي وقطاع البناء والخدمات للمسنين. حتى خلال سنة الأزمة، ارتفع إنشاء الشركات الناشئة الجديدة والتي أنشأها Migrant في إيطاليا، ونحن في الوقت الحالي حوالي 800.000 شركة

في إيطاليا على نطاق واسع. وهذا يؤكد الإدماج الاجتماعي الثقافي الجيد، ويبين قدرة المهاجرين على أن يكونوا مستقلين في توفير الثروة وأن يساهموا بنشاط في المجتمع.

ما الذي يحتاجه صاحب مشروع مهاجر لإنشاء شركة؟

المهاجرون من بلدان الاتحاد الأوروبي الإضافية الذين يرغبون في فتح أعمالهم يحتاجون إلى متطلبات مختلفة للقيام بذلك. أول شيء لديهم لمنح تصريح إقامة في إيطاليا. يجب تحويل تصريح الإقامة هذا من الغرض الأصلي إلى الغرض الخاص بالعمل الحر. هذا التحويل ضروري لفتح شركة أو شركة ويستند إلى بعض المتطلبات:

-توافر الموارد المالية اللازمة لنوع النشاط التجاري الذي يرغب في فتحه؛
-أن يكون لديك المتطلبات التي يحتاجها القانون الإيطالي، بما في ذلك المتطلبات اللازمة للتقدم بطلب للحصول على السجلات المهنية.

-أن يكون لديه بيان رسمي من المكتب المختص ينص على أن الشخص لديه متطلبات تأسيس شركة (يجب طلب هذا الإعلان قبل 3 أشهر)

-الحصول على الترخيص اللازم لفتح عمل معين
-توفر مكان إقامة مناسب

-الحصول على دخل سنوي (يأتي من الأنشطة الشرعية) التي تتجاوز الحد الأدنى الذي يعتبره القانون الإيطالي: في عام 2019 من 8.500,00 يورو.

ويمكن أيضاً أن يضمن طرف ثالث الموارد المالية اللازمة من خلال جميع الوثائق الرسمية اللازمة. تسمح الحكومة الإيطالية لكل عام باقتباس من تصاريح الإقامة التي يمكن تحويلها لأسباب تتعلق بالعمل الحر. بالنسبة لعام 2019، فإن السعر المحدد هو من 700 تحويل.

العوامل التي تشجع أو تجعل من الصعب تنظيم المشاريع المهاجرين في إيطاليا

ريادة الأعمال في إيطاليا ليست سهلة. ولا تزال آثار الأزمة الاقتصادية العالمية تؤثر تأثيراً عميقاً على روح المبادرة مما يؤدي إلى وضع صعب، ولا سيما بالنسبة لريادة الأعمال الإيطالية. وتبرز البيانات التي جمعتها معاهد بحثية مختلفة كيف أن تنظيم المشاريع المهاجرين لا يتأثر بقدر ما يتأثر بتداعيات الأزمة الاقتصادية، وعلى العكس من ذلك، أصبح تنظيم المشاريع المهاجرين حقيقة قوية في النظام الاقتصادي الإيطالي. ووفقاً لأحدث الدراسات التي أجراها Censis، فإن المشاريع التي بدأها المهاجرون وممّرة لهم هي 15 في المائة من مجموع الموجودين. في حين أن الشركات الإيطالية قد تضاعلت بنسبة 12,2٪. نمت الشركات المهاجرة بنسبة 31,7٪ (من 2010 إلى 2018). رجال الأعمال القادمين من الاتحاد الأوروبي إضافية هي 81٪. والبيانات الأكثر إثارة للإعجاب هي عمر رواد الأعمال هؤلاء: فهن الفئات العمرية التي تقل عن 50 سنة هي 71.6 في المائة. إن ريادة الأعمال المهاجرين الشباب هي حقيقة مهمة في إيطاليا. والعوامل التي عززت هذا النمو كثيرة:

:: استعداد مجموعات عرقية معينة لريادة الأعمال (على سبيل المثال المواطنين القادمين من الشرق الأوسط والقصى)

وجود شبكة اجتماعية ومألوفة قوية، مما يسهل ويحفز إنشاء أنشطة عمل جديدة.

الانفتاح على التعلم، ولا سيما التعلم المهني لإبداع المهاجرين.

والعوامل التي تحفز على تنظيم المشاريع كثيرة؛ والعوامل التي تؤدي إلى تشجيع المشاريع التجارية على تنظيم المشاريع، والعوامل التي تؤدي إلى الاضطلاع بالأعمال الحرة، والعوامل التي ويعتبر المهاجرون أن تنظيم المشاريع هو وسيلة فعالة للاندماج في المجتمع واستراتيجية لخلق فرص العمل، حيث أن العديد من المهاجرين لا يدخلون بسهولة إلى نظام العمل الإيطالي لأسباب متنوعة، اجتماعية واقتصادية. 11- لدى المهاجرين إحساس قوي بريادة الأعمال، التي يُنظر إليها على أنها وسيلة لاكتساب الاستقلالية والإشباع وتأمين الكفاءات والمعارف التي يمتلكها وتعزيز وضعهم الاقتصادي. وبطبيعة الحال، فإن هذه الخصائص لا تقتصر على المهاجرين، فالمشاريع الحرة عموماً لديها هذا الميل، ولكن يبدو في إيطاليا أنها أكثر بروزاً في الأشخاص الذين لديهم خلفية مهاجرة، لأسباب اجتماعية ونفسية مختلفة أيضاً. فالمهاجرون، ولا سيما أولئك القادمون من بلدان الاتحاد الأوروبي الإضافية والذين لديهم خلفية من الهجرة غير الشرعية، لديهم خلفية مهمة دفعتهم لسبب أو لآخر إلى الانتقال من بلدهم الأصلي. والفكرة العامة للمهاجرين في العديد من البلدان اليوم هي فكرة الفقراء، الذين عادة ما لا يتمتعون بأية مؤهلات للهروب من الحرب والتعذيب وما إلى ذلك. هذا يمكن أن يكون حقيقياً لكثير من الحالات ولكن ليس بالنسبة لهم جميعاً. والمهاجرون هم الأغلبية الذين يُجبرون على مغادرة بلدانهم حتى لو كان لديهم استقرار اقتصادي مألوف؛ كثير منهم قد بدأت بالفعل مشاريعها ولها مؤهل. إن الوصول إلى بلد أجنبي، الذي

يتمتع بحس قومي أكثر فأكثر ليس سهلاً، ومع ريادة الأعمال يمكنهم إثبات قيمتهم ومعارفهم وكفاءاتهم. الدخول في سوق العمل كرائد أعمال مهاجر أصعب منه بالنسبة لأصحاب المشاريع من السكان الأصليين. وعلينا أن يواجهن المزيد من الصعوبات ونوعاً من "المشتبه به" الذي يمكن أن يتصاعد أحياناً إلى أعمال تمييز حقيقية. ولكن ريادة الأعمال هي على أي حال الخيار الأفضل بالنسبة لهم لأن العمل التابع أكثر صعوبة، ليس فقط بسبب الوضع القانوني ولكن أيضاً بسبب عوامل أخرى، ولا سيما عدم اعتراف البلد المضيف بمؤهلاتهم الأصلية وظروف العمل المنخفضة.

والأسباب التي تزيد من روح تنظيم المشاريع لدى المهاجرين كثيرة، ولكن هناك أيضاً عوامل لا تشجع على تنظيم المشاريع. في إيطاليا أهم العوامل هي تعقيد نظام البيروقراطية، الذي يعتبر واحداً من آخر العوامل في الاتحاد الأوروبي. عند بدء مشروع جديد، والوثائق والوقت اللازم هائلة، ورجال الأعمال للانتقال من مكتب إلى آخر للحصول على ما يحتاجونه لبدء شركة قانونية متوافقة مع القانون. وهذه العملية التي تستغرق شهوراً تثبط أحياناً من عدم تشجيع أصحاب المشاريع. وثمة مشكلة هامة أخرى هي الافتقار إلى سياسات حكومية تشجع على تنظيم المشاريع؛ في إيطاليا لا تكفي هذه السياسات وتتسبب في دفع المؤسسات الكثير من الضرائب إلى البلاد، مما يؤدي في كثير من الحالات إلى إغلاق العديد من الشركات التي لا تستطيع تحمل هذا العبء. وعلى الرغم من النمو المستمر لريادة الأعمال للمهاجرين، فإن هناك ظاهرة جديدة بالاهتمام. وحتى إذا كان تنظيم المشاريع في مجتمعات المهاجرين يشجع على الإدماج، فإن هذا المسار ليس سهلاً بالنسبة للكثيرين، لا سيما بسبب نقص المعرفة باللغة الوطنية. ووفقاً لنفس الدراسة التي أجراها Censis أعلاه، فإن 12 في المائة من أصحاب المشاريع المهاجرين يعانون من الإيطالية و24% لا يعرفون سوى أساسيات اللغة. يمكن معالجة هذه المشكلة إلى الأسباب الرئيسية 2:

عدم توفير دورات اللغة للمهاجرين، لا سيما في الأشهر الأولى من وصولهم. وبعد قبول طلب اللجوء من المهاجرين في المقام الأول، يتم استضافة هذه الهياكل في هياكل معينة مخصصة لهذا الغرض. وتدير الهياكل منظمات مختلفة من أجل الربح ولغير هادفة للربح، التي يتعين عليها أن توفر دورات دراسية ودورات في مجال اللغة للتعليم المهني. ويؤدي نقص الموارد إلى تخفيض هذه الموارد وبالتالي إلى الافتقار إلى الكفاءات في اللغة الإيطالية؛

علاقة المهاجرين فقط ضمن مجموعتهم العرقية. ولا تربط الكثير من المهاجرين علاقات كثيرة خارج مجموعاتهم الإثنية، وهذا يؤدي إلى استخدام لغتهم الأم فقط. وهذا أمر شائع بين جميع فئات المهاجرين وكذلك بين منظمي المشاريع. وتسلط الدراسة الضوء على كيفية وجود علاقة بين 45% منهم فقط ضمن مجموعتهم العرقية. ويمكن أن تؤدي روح المبادرة إلى إدماج أفضل، لا سيما على الصعيد الاقتصادي، ولكن ليس بالضرورة على المستوى الاجتماعي.

تركيا

وتستضيف تركيا حالياً لاجئين من اللاجئين الذين تدفقوا بأعداد كبيرة من سوريا المجاورة وعدداً كبيراً من طالبي اللجوء الذين يصلون بشكل فردي من جنسيات أخرى، ومعظمهم من العراق وأفغانستان وإيران والصومال، من بين جنسيات أخرى. ويخضع هذان الشخصان من طالبي الحماية لمجموعتين مختلفتين من قواعد وإجراءات اللجوء. وعلى هذا النحو، فإن نظام اللجوء التركي له هيكل مزدوج.

في أبريل 2013، اعتمدت تركيا قانوناً جديداً شاملاً مستوحى من الاتحاد الأوروبي بشأن الأجانب والحماية الدولية، والذي يضع إطاراً قانونياً مخصصاً للجوء في تركيا ويؤكد التزامات تركيا تجاه جميع الأشخاص الذين يحتاجون إلى حماية دولية، بغض النظر عن بلد المنشأ، على مستوى القانون المحلي الملزم. كما أنشأ القانون الجديد مديرية مدنية جديدة لإدارة الهجرة مكلفة بتولى مسؤولية الهجرة واللجوء. ولا تزال هذه الوكالة الجديدة في الوقت الراهن بصدد إنشاء قيادة تنفيذية كاملة بشأن عبء قضايا اللجوء وبناء نظام لجوء جديد كامل من الصفر. تطبق تركيا نظام "حماية مؤقتة" للاجئين من سوريا، يمنح المستفيدين الحق في الإقامة القانونية، فضلاً عن مستوى معين من الحصول على الحقوق والخدمات الأساسية. وضع "الحماية المؤقتة" المكتسبة مبدئياً، على أساس جماعي، للمواطنين السوريين والفلسطينيين عديمي الجنسية القادمين من سوريا. 11- وهيئة إدارة شؤون الأراضي هي السلطة المسؤولة عن قرارات التسجيل والوضع في نطاق نظام "الحماية المؤقتة"، الذي يستند إلى المادة 91 من قانون الحماية المؤقتة ولائحة الحماية المؤقتة المؤرخة 22 تشرين الأول/أكتوبر 2014. ومن ناحية أخرى، يُتوقع من طالبي اللجوء من بلدان المنشأ الأخرى أن يتقدموا بطلب للحصول على مركز "حماية دولية" فردي بموجب قانون الحماية الدولية، وأن يخضعوا لإجراءات تحديد المركز التي تقوم بها إدارة الشؤون العامة. ومع ذلك، فإن مديريات إدارة الشؤون العامة في المقاطعة لم تصبح جاهزة للعمل بشكل كامل إلا مؤخراً، ولم تصدر حتى الآن سوى عدد قليل من القرارات المتعلقة بالإجراءات والوضع بشأن مقدمي طلبات "الحماية

الدولية". وفي حين أن إدارة شؤون اللاجئين لا تزال بصدد وضع إجراء وطني جديد للجوء على أساس برنامج الحماية من قبل LFIP، فإن المفوضية تضطلع بدور رئيسي في تركيا بوصفها جهة فاعلة "تكميلية" في مجال الحماية، وتواصل الاضطلاع بأنشطة تحديد وضع اللاجئين التي تقوم على أساس ولاية المفوضية، وتقوم بإحالات لإعادة التوطين - "بالتراصف" مع إجراء الحكومة الجديد "للحماية الدولية". ومع ذلك، فإن قرارات المفوضية المتعلقة بتحديد وضع اللاجئين لا يكون لها أي أثر ملزم مباشر بموجب برنامج العمل الإقليمي، الذي يُقر بقوة إدارة شؤون اللاجئين بوصفها الجهة الوحيدة التي تتخذ القرار في طلبات اللجوء.

تجربة تركيا مع سياسة الباب المفتوح، كانت في الواقع بلد استضافة أكبر عدد من اللاجئين في العالم، وخلقت مساحة معيشة لملايين السوريين. لقد أسفرت الحرب في سوريا عن عدد من اللاجئين أكثر من أي نزاع آخر في العقدين الماضيين: فقد فر حوالي 4.6 مليون شخص من البلاد، بالإضافة إلى 7.6 مليون نازح داخلياً. وقد لجأ أكثر من 3,5 مليون سوري (الشكل 1) إلى تركيا، مما يجعلها أكبر دولة مضيقة للاجئين في العالم.

تواصل تركيا قيادة الاستجابة لأزمة اللاجئين السوريين. توفر لائحة الحماية المؤقتة للسوريين في تركيا إمكانية الحصول على التعليم والرعاية الصحية وسوق العمل. منذ إنطلاقه في جميع أنحاء البلاد في نوفمبر 2016، شبكة الأمان الاجتماعي الطارئة التي يمولها الاتحاد الأوروبي - أو برنامج التماسك الاجتماعي كما يترجم عنوانه باللغة التركية - التي تنفذ بالتعاون مع وزارة الأسرة والسياسات الاجتماعية (MoFSP)، ورئاسة إدارة الكوارث والطوارئ (AFAD)، والمديرية العامة للمواطنة وشؤون السكان (DGCPA)، والمديرية العامة لإدارة الهجرة (DGMM)، تسعى إلى تلبية الاحتياجات الأساسية بين أكثر من مليون لاجئ في جميع أنحاء البلاد من خلال توفير متعددة الأغراض، نقدية غير مقيدة. وفي حزيران/يونيو 2019، كان أكثر من 3.5 مليون سوري مسجلين في تركيا، 3 في المائة منهم مستضافين في مخيمات اللاجئين، و 97 في المائة يقيمون في المناطق الحضرية والمناطق شبه الحضرية والريفية.

وفي حين أن تركيا كانت سخية في توفير الرعاية الطارئة للاجئين السوريين منذ عام 2011، إلا أنها تواجه الآن قضايا توفير بعض الحقوق والفرص لهم التي من شأنها تسهيل اندماجهم في المجتمعات الأوسع. على الرغم من أن تركيا لم تمنح السوريين وضع اللاجئين الرسمي، في يناير/كانون الثاني 2016، أصبحت اللائحة الخاصة بتصاريح عمل الأجانب تحت الحماية المؤقتة سارية المفعول. تسمح هذه اللائحة للسوريين بالتقدم بطلب إلى وزارة العمل للحصول على تصاريح عمل بعد ستة أشهر من تسجيلهم. وأصبح بإمكان اللاجئين السوريين الآن الحصول على تصريح عمل والحصول على نظام التعليم والتدريب المهني. من خلال كسب لقمة العيش أو الحصول على مؤهل مهني، تتاح الفرصة للاجئين ليصبحوا أعضاء نشطين في الاقتصاد التركي بدلاً من الاستمرار في تلقي المساعدات. ومع النمو السريع في عدد السكان السوريين في تركيا، تحولت الشركات عبر النكّن إلى غير كافية. وبقي بعض السوريين مع أقاربهم في تركيا في بداية الحرب. ومع إطالة أمد الحرب، بدأ السوريون في الانتشار في جميع أنحاء تركيا. كما يظهر الشكل 4، يعيش السوريون في الغالب في مدن قريبة من الحدود السورية والمدن الكبيرة في مناطق أخرى مثل اسطنبول وقونيا وإزمير وبورصة.

الممارسات الجيدة المتعلقة بتعليم YME بريطانيا

الخطوات الأولى | المؤسسة الاجتماعية

الخطوات الأولى في المشاريع الاجتماعية هو برنامج أولميتش الذي يتم تقديمه بالشراكة مع مؤسسة الهجرة الحضرية RBS، سيتي بريدج ترست ومؤسسة الشباب. ويركز هذا البرنامج على تلبية احتياجات المهاجرين في وقت ارتفع فيه عددهم ليشكلوا قسماً كبيراً داخل مجتمعاتنا المحلية. واليوم، فإن واحداً من كل ثلاثة أشخاص يعيشون في لندن هو مهاجر، في حين يشكل المهاجرون 15 في المائة من سكان نوتنغهام. ثانياً، يتضمن البرنامج RSLs (الملاك الاجتماعية المسجلة) على عدة مستويات في وقت الثورة في إشراك RSLs مع المشاريع الاجتماعية. وعلى الصعيد الوطني، يقوم مشروع الضوء الأخضر (1) الذي تدعمه أكثر من 100 جمعية سكنية، يبحث نطاق التنمية المستدامة للمشاريع الاجتماعية من جانب رابطات الإسكان. وتهدف هذه الشراكة على وجه الخصوص إلى تحديد فرص العمل المستدامة للشباب والمقيمين في جمهورية صربسكا. وفي الوقت نفسه، يعمل الصندوق الخيري لجمعيات الإسكان مع المؤسسات الاجتماعية المالية الرئيسية على تجريب برنامج للتمويل الصغير في قطاع الإسكان. وعلى المستوى المحلي، هناك أمثلة كثيرة على أن هذه الشبكات لا تقوم فقط بتطوير المشاريع الاجتماعية، بل أيضاً على التعاقد عليها والشراكة معها من أجل تحقيق أهدافها الاجتماعية الخاصة.

الخطوات الأولى في المشاريع الاجتماعية (FSISE) هو برنامج أولميتش للتدريب والدعم لرواد الأعمال الاجتماعية الطموحين من خلفيات المهاجرين بقيادة. وقد كلفت مؤسسة الهجرة الحضرية المرحلة 1 و3 ببناء قدرات المؤسسات الاجتماعية التي يديرها المهاجرون قبل بدء تشغيلها وبدء تشغيلها مبكراً إلى درجة أنها قادرة على اختبار التجارة من أجل إثبات أو دحض نموذج أعمالها، قبل بدء التشغيل الكامل. تم تمويل المرحلة 3 من البرنامج من خلال برنامج RBS الملهم للمؤسسات ضمن دعم نوعي من متروبوليتان. كلفت مؤسسة الهجرة في العاصمة مؤسسة الشباب بتسليم برنامج CLIMB، وهو برنامج دعم مكثف للمشاريع الاجتماعية. تم تسليم البرنامجين معاً في شراكة مع متروبوليتان (الإسكان). وتمتعت البرامج بعلاقات مع الإدارات الرئيسية داخل جمعية الإسكان، بما في ذلك إعادة تنشيط المجتمع المحلي والمشتريات والاتصالات. وتبادل أصحاب المصلحة المعلومات وعززوا البرنامج ككل وشجعوا الإحالة المتبادلة بين مقدمي الخدمات. وقد أثبت برنامج الخطوات الأولى في المشاريع الاجتماعية نجاحاً كبيراً في توظيف 31 مؤسسة اجتماعية يقودها مهاجرون مع مقترحات تجارية قابلة للتطبيق، وتمكين 17 منها من الوصول إلى نقطة التداول الاختباري. وكان هذا يتجاوز بكثير هدفها الأصلي المتمثل في 3 إلى 5 تجار اختبار.

ويهدف المشروع إلى تحقيق هدفين رئيسيين هما: تنمية قدرات مجتمعات المهاجرين ومهارات الأفراد على إدارة مشاريع اجتماعية قابلة للاستمرار وتيسير وصول تلك المؤسسات إلى الأسواق بطريقة تفيد مجتمعات المهاجرين الذين يعيشون في مساكن المدن الكبرى. وكان من الأمور المحورية في المشروع ضرورة زيادة الوعي بالمشاريع الاجتماعية في أوساط مجتمعات المهاجرين، ولا سيما أولئك الذين يعيشون في المساكن في المدن الكبرى، وبين موظفي الإسكان في العاصمة، وفيما بين أصحاب المصلحة الآخرين من قطاع المهاجرين واللجان وقطاع BAMER الأوسع نطاقاً. الخطوات الأولى في عملاء المشاريع الاجتماعية كلها في مرحلة ما قبل البدء أو بداية جديدة لتطوير مشاريعهم الاجتماعية. وقد لاحظت مرحلة ما قبل البدء حاجة اجتماعية محلية وحددت نوع الخدمة التي قد تستجيب لها بطريقة مبتكرة. يأتي الكثيرون مع أكثر قليلاً من الفكرة. وقد برعت جهات أخرى في مهنة أو مهنة معينة أو طورت مهارات تريد استخدامها لصالح المجتمع المحلي. لمحة نموذجية عن انضمام بداية جديدة للبرنامج هو من مؤسسة اجتماعية مسجلة حديثاً باعتبارها CIC أو IPS، أو كمتداول وحيد الرغبة في تطوير بعد اجتماعي لأعمالهم والتسجيل. وكثيراً ما يقوم هؤلاء أصحاب المشاريع الاجتماعية بموازنة وظيفة قائمة مع متطلبات إنشاء مشروع جديد. وهم يسعون إلى تطوير المنتجات، والاستثمار لنقلهم إلى المرحلة التالية. ومن المتطلبات الرئيسية للبرنامج وضع عملية قوية لبناء القدرات لتمكين أولئك الذين لديهم إمكانية الوصول إلى السوق لاختبار التجارة، وتطوير ممارسات العمل في مجال تخطيط الأعمال، وتحديد الخطوات التالية لتنمية المشاريع.

مصادر:

تقرير عن الخطوات الأولى في برنامج المشاريع الاجتماعية من قبل المؤلفين Olmec; جون مايفورد وبرابن ميلينغتون المساهمين: سام أوبنغ، مالكولم شيبارد، مي هوي وبروس وود. ويمكن العثور على مزيد من التفاصيل حول البرنامج في <http://olmec-ec.org.uk>

منظمة الأعمال الشباب الدولية

(YBI)

يدعم البنك الشباب أصحاب المشاريع الشباب الذين لا يقدم لهم خدمات (18 - 35 سنة) لبدء أعمالهم التجارية وتمييزها والحفاظ عليها ، مما يمكنهم من خلق فرص العمل وبناء المجتمعات وتغيير حياة الناس. وبغض النظر عن مكان عملهم، فإن تركيزهم ينصب على الشباب الذين لديهم فكرة تجارية قابلة للتطبيق ولكن دون الوصول إلى هياكل الدعم التي يحتاجون إليها لإنشاء وإدارة الأعمال التجارية. 11- ويشارك البنك الدولي مع الشركات والحكومات ووكالات التنمية الدولية والمؤسسات الخيرية والأفراد، من أجل تنمية ورعاية شبكة فعالة ومستدامة تخلق أثراً لرواد الأعمال الشباب الذين لا يتمتعون بمنافع على نطاق عالمي. يجمع البنك الدولي للأعمال التجارية بين الأعضاء والشركاء ذوي الأهداف المتوائمة لإحداث التغيير لرواد الأعمال الشباب بسرعة وعلى نطاق واسع. وهي تقوم بذلك من خلال الاستفادة من القدرة الفريدة للشبكة على التعلم والابتكار وتبادل الخبرات والمعارف المتنوعة التي تجعل أعضائها فعالين بشكل فردي وقوي بشكل جماعي.

[/https://www.youthbusiness.org](https://www.youthbusiness.org)

تمكين المهاجرين من أجل التغيير (Me4Change)

ينشئ مشروع ME4Change ويحسن ويوفر نشرًا أوسع نطاقاً لخطط الدعم لمنظمي الأعمال المهاجرين الشباب، ولا سيما أولئك الذين يصلون حديثاً إلى الاتحاد الأوروبي، أي المهاجرون الشباب (18-34) المقيمون بصورة قانونية في الاتحاد الأوروبي والبلدان المضيفة لأكثر من عام على الأقل، لمساعدتهم على أن يصبحوا يعملون لحسابهم الخاص ويبنون مشروعاً ناجحاً (يدرون الربح أو مع أهداف اجتماعية). وهي تجمع بين منظمات من بلدان مختلفة حيث تبلغ الهجرة ذروتها، ولوضع حلول مبتكرة لإدماج المهاجرين، ولا سيما للشباب (قطاع رئيسي ستمثله رائدات الأعمال) الراغبات في بدء أعمال تجارية/ تعزيز نمو شركاتهم الناشئة. ويتم ذلك عن طريق الجمع بين التجارب المختلفة المستمدة من مختلف البلدان المشاركة: من جهة البلدان التي تدير بالفعل إدماجاً ناجحاً للمهاجرين في الحياة الاقتصادية والاجتماعية (ألمانيا وبلجيكا)؛ ومن جهة أخرى، فإن البلدان التي تعمل بالفعل على الاندماج الناجح للمهاجرين في الحياة الاقتصادية والاجتماعية (ألمانيا)؛ والبلدان التي تعمل بالفعل على الاندماج في الحياة الاقتصادية والاجتماعية (ألمانيا)؛ والبلدان التي تعمل بالفعل في مجال الدمج (بلجيكا وألمانيا)؛ والبلدان التي تعمل بالفعل في مجال الاندماج الاجتماعي (بلجيكا وألمانيا)؛ والبلدان التي تعمل بالفعل في مجال الاندماج الاجتماعي (بلجيكا، ألمانيا)؛ والبلدان الـ 19 وعلى الجانب الآخر، لا تزال البلدان التي لا تزال فيها القدرة على الاستفادة من خبرات ومهارات المهاجرين الشباب تشكل تحدياً أساساً بسبب ذروة تدفق الهجرة أو التأخر في وضع السياسات (إيطاليا وفنلندا). من خلال رسم الخرائط وتبادل أفضل الممارسات المحلية وكذلك في الاتحاد الأوروبي ، فإن مشروع ME4Change سيكون تغييراً في قواعد اللعبة في جميع بلدان الاتحاد ، مما يخلق حالة نجاح ليتم تكرارها على مستوى الاتحاد الأوروبي. وينتهي المجال لإنشاء نظام بيئي حيوي حيث يمكن للمهاجرين الشباب استغلال الفرص المتاحة لهم، وتنمية وبناء مهارات الأعمال التجارية لتحسينهم كمقاولين. ويتحقق ذلك من خلال توفير برنامج تدريبي قوي ومتعدد الأبعاد، بما في ذلك خطة توجيه مبتكرة تتيح للمهاجرين الشباب فرصة تدريب قصير "أثناء العمل" من قبل المرافق (رائد أعمال مهاجر متمرس). وكجزء من خطة التوجيه، ستحظى أصحاب المشاريع المهاجرين الشباب بفرصة الواجهة أمام المستثمرين وأصحاب المصلحة المعنيين خلال فعاليات الترويج المخصصة، والتي سيكون لها طابع عبر وطني. الهدف العام هو تطوير برنامج تدريب وإرشاد لتحفيز وتعزيز وتمكين الشباب المهاجرين من ريادة الأعمال، مما يزيد من فرصهم في المشاركة الكاملة في المجتمع. أهداف محددة:

- تحديد عوامل النجاح والتحديات والعقبات التي تحول دون بدء الشباب المهاجرين الأعمال التجارية؛
- تعزيز الشبكات داخل الاتحاد والنظام الإيكولوجي بأكمله عن طريق ربط الاتحاد بكونسورتيومات أخرى ناجحة تم اختيارها بواسطة النداء؛

- إشراك المهاجرين وتجنيدهم بوضع خطة محددة لزيادة الوعي وإجراءات تكتيكية محددة؛
- وضع برنامج تدريب وتوجيه سلس ومبتكر وفعال للمهاجرين الشباب المجددين؛
- إشراك موجهين ذوي خبرة على المستويات المحلية والإقليمية والوطنية من أجل توفير التوجيه المخصص وإعداد المهاجرين الشباب لأحداث نصب الأحداث كجزء من الدروس المستفادة.

المصدر: <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/24461>

بداية جديدة

تجمع البداية الجديدة مجتمعات المهاجرين وريادة الأعمال لتقديم برنامج دعم لرواد الأعمال المهاجرين وإنشاء نهج مجتمعي حيث يمكن للجميع التعلم من بعضهم البعض. وسوف تعمل البداية الجديدة مع المنظمات التي تدعم المهاجرين الشباب لبناء نظام دعم متصل لتمكين ريادة الأعمال في المنطقة المضيفة. وسيدعم برنامج الأنشطة

المهاجرين الذين لديهم فكرة يريدون تحويلها إلى شركة ومهاجرين لديهم خلفية من ريادة الأعمال أو الذين بدأوا بالفعل أعمالهم ويحتاجون إلى الدعم لتنمية وتطوير شركتهم. وقد تم تصميم البرنامج للاستفادة من نقاط القوة الأساسية للشركاء الثلاث في الجامعة وتقديم الدعم المتعدد الأبعاد لرواد الأعمال المهاجرين في لندن وليمبورغ وماستريخت.

الهدف الرئيسي من البداية الجديدة هو تطوير وتقديم برنامج لدعم 120 من رواد الأعمال المهاجرين الشباب في 3 دول في الاتحاد الأوروبي - المملكة المتحدة وهولندا وبلجيكا - مما يسمح لهم باكتساب الكفاءات والقدرات اللازمة لمستقبل ريادة الأعمال.

ويريد المشروع أن يتجاوز مجرد تقديم الدعم. ويهدف إلى تطوير وتجريب منصة قابلة للتكرار وقابلة للتطوير من أجل نظام إيكولوجي لخدمات الدعم لتمكين المهاجرين الشباب وتمكينهم من رعاية روحهم الريادية. وستوفر البداية الجديدة إمكانية الوصول إلى المعارف المحلية والشبكات والدعم التجاري والمالي لمساعدة المهاجرين الشباب على التنقل في النظام في البلد المضيف ودعمهم في المشاريع الناشئة. وسوف يقدم الدعم عبر الأبعاد الثلاثة المحددة على أنها أفضل الممارسات: * قسم الكفاءات والمهارات - من خلال تقديم الدعم الفردي والجماعي للأعمال التجارية، والمشورة القانونية وما إلى ذلك * توفير رأس المال الاجتماعي - من خلال أنشطة الإرشاد والتواصل. * الاحتياجات الملموسة - من خلال الوصول إلى أماكن عمل بأسعار معقولة/ مجانية وصلات إلى مجتمع دعم الأعمال على نطاق أوسع ولكن أيضا الحصول على الخدمات المالية.

المصادر:

<https://ec.europa.eu/docsroom/documents/24461>
[!#/www.freshstart4eu.com](http://www.freshstart4eu.com)

بالإضافة إلى المشاريع المفصلة أعلاه التي تستهدف المهاجرين الشباب على وجه التحديد ، هناك مجموعة واسعة من الخدمات لرواد الأعمال الشباب بشكل عام على النحو المفصل أدناه: **Start Ups UK** ثقة الأمير في 21 سنة، وقد حان مخطط صندوق الأمير من العمر نفسه. وهي تقدم المساعدة المالية والدعم التجاري في جميع أنحاء المملكة المتحدة (باستثناء اسكتلندا التي لديها مخططها الخاص) وتركز على الشباب الذين كافحوا في المدرسة، أو كانوا في الرعاية، أو عاطلين عن العمل لفترة طويلة أو كانوا في ورطة مع القانون.

تأتي الأموال النقدية المعروضة في شكل قروض للشركات الناشئة تصل إلى 5000 جنيه إسترليني بنسبة 3٪ سنويًا ، وكجزء من الصفقة تتلقى أيضًا مساعدة من مرشد أعمال. للتقدم بطلب، اتصل بمكتب منطقتك المحلية حيث يتوقع منك إعداد خطة عمل للحصول على المال. يمكن لمن تتراوح أعمارهم بين 18-30 سنة التقدم بطلب للحصول على برنامج الأعمال.

شل لايف واير منذ عام 1982 شل لايف واير ساعدت على تشجيع المشاريع بين أولئك الذين تتراوح أعمارهم بين 16-30 من خلال تقديم المساعدة على مدار السنة والمشورة. تغطي مجموعة منشورات الأعمال وحزم التدريب جميع الموضوعات الناشئة التي يحتاج رواد الأعمال إلى معرفتها ، من إدارة الأشخاص إلى التسويق والموارد البشرية.

وبالإضافة إلى ذلك، هناك أكثر من 100 منسق على الصعيد الوطني يمكنهم تقديم المشورة على أساس واحد بشأن بدء العمل. في حين لا تقدم القروض أو المنح شل **LiveWire** تدير أيضا نظام الجائزة حيث يتنافس رواد الأعمال على جائزة £ 10,000 ولقب رجال الأعمال الشباب من السنة. **www.shell-livewire.org**

مبادرة الأعمال التجارية الصغيرة الكبيرة من السهل التغاضي عن **BSBI** ولكن هذه الشراكة غير الربحية تقدم للشركات الصغيرة في المملكة المتحدة المشورة والدعم الجيد والمعلومات من مجموعة متنوعة من المصادر بما في ذلك الجمارك والمكوس **HM** والإيرادات الداخلية ومكتب براءات الاختراع. يتطلب العضوية ، ولكن من خلال القيام بذلك سوف تحصل على حرية الوصول إلى ندوات الأعمال التجارية وأيام المشورة ، والتشاور المجاني ، والمساعدة في المحاسبة والمساعدة في مجموعة كاملة من المواضيع. **www.bsbi.co.uk**

ربط الأعمال من المحتمل أنك سمعت عن "ارتباط الأعمال" دون معرفة بالضبط ما تفعله أو كيف يساعد رواد الأعمال الشباب مثلك. تدار من قبل خدمة الأعمال الصغيرة - وهي وكالة حكومية أنشئت لمناصرة قضية الشركات الصغيرة - هذه الشبكة الوطنية من الوكالات تقدم المشورة والمعلومات والموارد لمساعدتك في طريقك إلى النجاح.

بالنسبة للعديد من رواد الأعمال الناجحين اليوم ، كان أول ميناء للمكالمات ، وعلى الرغم من أنه من المتوقع أن تساهم بشيء في تكلفة الخدمة التي تتلقاها ، ستحصل على إمكانية الوصول إلى معرفة الخبراء حول جميع أنواع القضايا من التجارة الإلكترونية إلى التصدير. www.businesslink.org

سجل الأعمال الوطنية واحدة من القضايا الرئيسية التي من المرجح أن تضطر إلى معالجة عند بدء عمل تجاري جديد هو الخروج مع اسم لمشروعك ليست قيد الاستخدام بالفعل، وتسجيله وأي الشعارات والعلامات التجارية والمواقع المرتبطة بها.

إنها عملية معقدة ولكن السجل الوطني للأعمال يمكن أن يكون مساعدة كبيرة لأنه يمكن أن يقدم كل شيء تحت سقف واحد ورسوم فقط لتكلفة التسجيل نفسه. بالإضافة إلى ذلك ، سيساعدك أيضًا على إنشاء جميع أنواع الشركات البريطانية أو الخارجية بسرعة وكفاءة وبدون متاعب. www.anewbusiness.co.uk

تأسست Young Enterprise UK في عام 1963، وتدير Young Enterprise مجموعة من برامج تعليم الأعمال لأكثر من 150,000 شاب كل عام.

يحصل المشاركون على خبرة مباشرة في إدارة شركة من خلال شراكة Young Enterprise مع أكثر من 2000 شركة في جميع أنحاء المملكة المتحدة. تهدف المنظمة إلى تحسين مهارات تنظيم المشاريع في سن مبكرة، مع إعطاء الشباب مقدمة قيمة لعالم الأعمال.

وعلى الرغم من أن معظم مخططات المشاريع للشباب تدار في المدارس، فإن المنظمة لديها أيضا برنامج للخريجين وتدير برامج لمن تقل أعمارهم عن 25 سنة في مؤسسات الاحتجاز.

تعتمد "يونغ إنتربرايز" التي يديرها جيش من 11,500 متطوع على مجتمع الأعمال والحكومة للحصول على الدعم. www.young-enterprise.org.uk

إطلاق مجموعة مشاريع مقرها لندن تقدم الدعم والمشورة المجانية للشباب. يهدف برنامج الانطلاق إلى مساعدة الشباب على اكتشاف وتطوير مواهبهم المغامرة وعقد ورش عمل وفعاليات مجانية؛ بالإضافة إلى خدمات المشورة الخاصة به مجاناً.

أي شخص تتراوح أعمارهم بين 14-30 هو موضع ترحيب، سواء كان لديهم بالفعل فكرة تجارية أم لا. www.businesslaunchpad.org

آراء الخبراء حول أفضل الممارسات حول التعليم YME

المهاجرون في الخارج والمهاجرون العائدون الاسكتلنديون هم تقريبا ضعف احتمال أن يكون محاولة نشطة لبدء الأعمال التجارية أو إدارة الأعمال التجارية الخاصة بهم، مقارنة مع الاسكتلنديين غير المهاجرين. وهذا هو الحال أيضا بالنسبة للمهاجرين الاسكتلنديين و RUK الذين هم 24% و 67% أكثر عرضة للمشاركة في نشاط ريادة الأعمال في مرحلة مبكرة.

وبشكل عام، ترتبط الهجرة بالأفراد المهرة والطموحين الذين من المرجح أن اكتشف فرص الأعمال وبدء مشاريع واعدة جديدة. لذلك عليك أن تتأكد من أن الحكم مختلف.

ويمكن لأصحاب المشاريع المهاجرين أن يسدوا الحدود الدولية ويواجهون في الوقت نفسه تعقيدات عديدة، بما في ذلك سياقات الأعمال التجارية المختلفة، والحدود، والهويات والخصائص عبر الوطنية (Brinkerhoff 2016)، وفي الوقت نفسه يمكنهم الاستفادة من مواردهم في مجال تنظيم المشاريع المكتسبة من خلال عمليات التدويل (Brinkerhoff 2009)؛ وشركة برينكرهوف (2016، 2016)؛ وشركة برينك هور هو (2016). تيريسن وعلام (2009). وكجزء من مواردهم، يمكن لأصحاب المشاريع الاستفادة من رأس المال البشري، الذي يشير إلى الخصائص والمهارات والكفاءات والتعليم التي هي هبات فردية، فضلا عن رأس المال الاجتماعي، الذي يشير إلى طبيعة العلاقات الاجتماعية وكيف يمكن الاعتماد عليها للمنفعة الفردية (ويليامز وآخرون 2017). رأس المال البشري والوصول إلى الشبكات التي تولد رأس المال الاجتماعي من الأمور الهامة لأصحاب المشاريع من السكان الأصليين وكذلك المهاجرين (Bagwell 2015).

ولن يكون للبناءات الرئيسية لرأس المال البشري والاجتماعي تأثير على أصحاب المشاريع من السكان الأصليين فحسب، بل أيضاً على أصحاب المشاريع المهاجرين (باغويل 2015)، بمن فيهم أولئك الذين يجبرون على الهجرة. ويتألف رأس المال البشري من خصائص ومهارات وكفاءات وتعليم وما إلى ذلك ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالفرد ولها أثر إيجابي عليه (بيكر 1975).

يجب أن تكون الصفات التي تحتاجها كرائد أعمال مهاجر شاب

- مهارات الإبداع: مهارات الإبداع هي القدرة على رؤية الأشياء بشكل مختلف وتقديم الحلول حيث توجد ثغرات. لبناء مهارات الإبداع الخاصة بك، حاول عمداً شيء جديد. افعل شيئاً لن يفعله الآخرون

- تعلم عن طريق القيام: "أنت لا تتعلم المشي باتباع القواعد. تتعلم من خلال القيام به ، والسقوط على." -- ريتشارد برانسون. لا يوجد شيء مثل تجربة العالم الحقيقي. سواء كنت تدير شركة على الجانب أو بدوام كامل، ستحصل على فرصة لتنمية مهاراتك مثل تخطيط الأعمال، والتفاوض، والمبيعات والتسويق
- بناء المثابرة، وخلق هدف أو التحدي الذي هو ذات مغزى ولا تعطي لنفسك لإنهاء
- فهم التمويل الأساسي أمر ضروري في إدارة شركتك الخاصة
- مهارات الاتصالات
- زيادة التمويل
- مهارات الشبكات
- مهارات التحضير والتنظيم
- المهارات اللغوية

أحد الاقتراحات هو التدريس من مستويين لأصحاب

المشاريع المهاجرين

- 1) دورة للمبتدئين تستهدف المهاجرين الذين يفكرون في فتح عمل تجاري، و
 - 2) أولئك الذين لديهم بالفعل فكرة محددة في الاعتبار وتلك التي لديها خبرة سابقة مع إدارة الأعمال التجارية الخاصة بهم، ولكن لأسباب مختلفة ليست في مجال ريادة الأعمال الآن.
- ويشمل التدريب على الأعمال للمبتدئين أربع وحدات. لتحقيق التوازن بين المعلومات المقدمة وتطبيقها في الحياة الحقيقية، كل وحدة في دورة المبتدئين تستغرق حوالي أربعة أسابيع. ويمكن أن تكون الوحدات الأربعة: - بيئة الأعمال التجارية (المحلية/الوطنية/الأوروبية/الدولية)؛ - كيفية إنشاء مشروع تجاري؛ - العمل اليومي للأعمال التجارية، و- استراتيجية النمو.

وينبغي أن تكون الدورة الثانية دورة متقدمة للمهاجرين الذين يملكون عملاً تجارياً ولكنهم يرغبون في تطويره بشكل أكبر. تقدم الدورة المتقدمة الوحدة الأولى والأخيرة من دورة المبتدئين، ولكن يمكن للمشاركين المشاركة طواعية في جلسات الوحدة النمطيتين الأخرين. ونظراً إلى أن المشاركين في الدورة قد لا يكون لديهم قدر كبير من التوفر نظراً للالتزامات عملهم، فإن الوحدات الخاصة بالدورة المتقدمة موزعة على ثمانية أسابيع لكل منها. وتتمثل المواضيع الرئيسية في كيفية تعبئة الموارد الشخصية على أفضل نحو ممكن (مثل المهارات أو المعارف أو المدخرات) ورفع مستوى الإلمام بالشؤون المالية إلى جانب المعلومات عن مختلف أشكال المعونة المالية. ونظراً لاستخدام التمارين العملية والمهام التي سيتم تطويرها في المنزل، فإن المشاركين يحصلون على مهاراتهم الإدارية ويطورونها. من خلال التمارين العملية، ينبغي أيضاً أن تدرس المشاركين كيفية التعامل مع المواقف المعقدة.

ويمكن للمشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم أن تلعب دوراً هاماً، إما في ظل مبادريها أو التلمذة الصناعية: التلمذة الصناعية لأصحاب المشاريع المحتملين هي طريقة بسيطة لتزويد المهاجرين الشباب بالمعدات اللازمة لريادة الأعمال. ويستخدم العديد من العمال في الأعمال التجارية الجديدة المهاجرة عملهم لاكتساب الخبرة والمهارات اللازمة لإنشاء الأعمال التجارية لأنفسهم. وأبرزت الدراسات المحلية التي استعرضت رأس المال البشري غير المعترف به داخل العديد من الشركات. وكثيراً ما يزيد العمال من مؤهلاتهم الرسمية بالخبرة الملموسة في المساعدة على إدارة مشروع صغير. وكان الهدف بالنسبة للكثيرين هو أن يضربوا بأنفسهم بمجرد أن يكونوا قد أمّنوا المهارات والخبرات والموارد اللازمة

كما يمكن أن تكون شبكات الأعمال مربية جيدة: دمج شبكات المشاريع المهاجرة مع برامج دعم الأعمال التجارية العامة والخاصة. أصحاب المشاريع المهاجرين تعمل مع شبكات من المهاجرين الزملاء والأقليات العرقية، وهذه الشبكات نفسها ليست متكاملة بشكل جيد مع الدعم الممول من القطاع العام المتاحة في النظام الإيكولوجي للمشاريع الاسكتلندية. وعلاوة على ذلك، وجد أيضاً أن أصحاب المشاريع المهاجرين لا يدركون الدعم المتاح من المؤسسات، أو يترددون في التعامل معه، بسبب الهواجس القائمة على التجارب السلبية أو التصورات الخاطئة المؤسفة. وهكذا، فإن حيوية المشاريع في المراحل المبكرة لا تنتهي في الأعمال التجارية الراسخة، كما أن إمكانات التصدير غير مُحسّنة.

من المهم إذا قمنا بتعليم رواد الأعمال المهاجرين الشباب أننا نشمل:

- الخبرة القائمة مع المهاجرين من الأقليات الإثنية والشباب
- تعزيز الصور الإيجابية للتلاميذ طالبي اللجوء واللاجئين
- وضع مؤشرات واضحة على نجاح التكامل
- روح الشمول والاحتفال بالتنوع

خطة عمل ريادة الأعمال 2020 والتثقيف في مجال ريادة الأعمال:

دليل للمعلمين، يهدف إلى تعزيز توفير وتقييم الكفاءات الرئيسية، بما في ذلك المهارات الأساسية والمهارات العرضية وخاصة ريادة الأعمال واللغات والمهارات الرقمية.

وينبغي تقسيم التدريب إلى أربعة وحدات.

(1) في الوحدة الأولى، يتلقى المشاركون معلومات تمهيدية حول بيئة الأعمال بشكل عام، في البلد المضيف وفي كل قطاع، مثل القوانين واللوائح ومتطلبات الترخيص وآداب الأعمال التجارية، أو من بين الاختلافات الأخرى بين الثقافات المختلفة.

(2) وينبغي أن الجزء الثاني تركز على تطوير فكرة تجارية قابلة للحياة لإنشاء الأعمال التجارية، وهذا يتطلب المزيد من المعلومات العملية بشأن قطاعات الأعمال التجارية المحددة (تلك التي هي ذات الصلة للمشاركين)، ويذهب أكثر من الضروريات اللازمة لفتح الأعمال التجارية (التراخيص والتصاريح والتسجيل)، والتمويل اللازم، والتسويق، الخ.

(3) وحدة الثالث تدور حول الأعمال اليومية من الأعمال التجارية، مثل الضرائب، وإعادة تخزين الرفوف (إذا كان ذلك مناسباً)، وشراء الإمدادات، وإغلاق حتى، ولوائح الصحة والسلامة وغيرها.

(4) يركز القسم الأخير على تطوير الأعمال بما في ذلك تطوير مهارات إضافية (مثل استراتيجيات الإعلان الشامل) واستراتيجيات النمو.

هولندا

لا توجد استراتيجية وطنية للتعليم في هولندا، مثلها مثل العديد من البلدان الأوروبية الأخرى، عندما يتعلق الأمر بتعليم مهارات ريادة الأعمال. قد يكون هذا مفاجئاً، لأن الهولنديين مشهورون ببحوثهم وتطورهم، وابتكارهم وروحهم في مجال ريادة الأعمال. يبدو أن هذه الروح الريادية هي بالفعل جزءاً لا يتجزأ من الثقافة الهولندية. ما هي المتطلبات التي يجب الوفاء بها لبدء عمل تجاري في هولندا تدعمها وكالات خاصة مثل كامر فان كوبهاندل (غرف التجارة) والمراكز الهولندية لريادة الأعمال (DutchCE) وأنظمة الدعم للشركات الناشئة المتعلقة (un) التوظيف، متصل بنظام الرعاية الاجتماعية الهولندية للعمل (من خلال مقدمي مثل Werkplein العمل بلازا)، UWV (مراكز العمل الضمان الاجتماعي) والبلديات (مزود للمنفعة، وأيضاً لبدء "One-رجل-الأعمال التجارية")... (المصدر: <http://transnationalbusinessgroups.eu/tbg/wp-content/uploads/2016/11/English-O2-A1-Dutch>) (pdf)

وحدة ريادة الأعمال

في السنوات الأخيرة، وضعت الحكومة الهولندية مجموعة متنوعة من المبادرات مع منظمات أصحاب العمل والموظفين للمساعدة في إدخال ريادة الأعمال في التعليم. ومن بين هذه المبادرات وحدة تنظيم المشاريع المؤهلة للحصول على شهادة في التعليم المهني الثانوي العالي. وكانت هذه المبادرة جزءاً من خطة العمل الوطنية الهولندية 2013-2011، وهي تستند إلى السنوات الثلاث الأولى من العمل. وقام مركز الخبرة في مجال التعليم المهني والتدريب وسوق العمل لقطاع التجارة بتطوير هذه الوحدة مع أصحاب المصلحة. تركز الوحدة على تمكين الطلاب من العمل لحسابهم الخاص أو لحسابهم الخاص وتطوير عقلية ريادة الأعمال.

أهداف وحدة ريادة الأعمال المؤهلة للحصول على شهادة هي دعم طلاب التعليم والتدريب المهني (وكذلك الطلاب المهاجرين في التعليم والتدريب المهني) في جميع القطاعات في الحصول على الكفاءات اللازمة لتصبح حرة وتطوير عقلية المبادرة لتصبح أكثر قابلية للتوظيف. وتُعطى وحدة تنظيم المشاريع في المؤسسات التعليمية التي توفر التعليم المهني الثانوي

تدعم الوحدة تطوير سبع كفاءات تحقق سمات مثل المسؤولية الفردية والقدرات المبتكرة والعمل الفعال والمهارات الاجتماعية والعقلية التجارية. وتتألف وحدة تنظيم المشاريع من سبع عمليات عمل. وتصف هذه العمليات حزمة ريادة الأعمال الأساسية التي سيحتاجها رائد أعمال مستقل - عادة بدون موظفين - من أجل تشغيل أعماله. وتتعلق عمليات العمل الثلاث الأولى بصياغة خطة عمل والخطوات الأولية التي يتخذها صاحب المشروع لبدء العمل الفعلي. بقية العمليات تتعامل مع الحفاظ على وتطوير الأعمال التجارية بمجرد أن تبدأ. 10- ويشمل نموذج تنظيم

المشاريع العمليات التالية:

- تحديد شكل العمل في المستقبل
- تشكيل شكل العمل
- تنظيم الجوانب المالية لبدء الأعمال التجارية
- مراقبة الوضع المالي للشركة
- تحديد موقع و/أو ابتكار الأعمال
- شراء المنتجات و / أو الخدمات للشركة
- الحصول على أوامر / العملاء ، وصياغة الاقتباسات و / أو المفاوضات خلال هذه العمليات ، من المهم جداً أن يكون لصاحب المشروع "قبضة" على الأعمال: السيطرة على الأرقام ، والبقاء على اتصال مع المشترين والعملاء ، والتفكير دائماً حول كيفية تحسين الأعمال.

المصدر: معلومات إضافية باللغة الهولندية: الموقع: <http://www.ce-ondernemerschap.nl/docenten/ce-ondernemerschap-international/toolkit-en>

الطيار إيجن باس (رئيسه الخاص)

وتتعاون روتردام مع مؤسسة Qredits Microfinanc microfinanc و Vluchtelingenwerk في مدرسة "Eigen Baas" التجريبية. والهدف الرئيسي هو تشجيع المهاجرين - وليس أصحاب المركز فقط - الذين يتمتعون بخلفية تنظيم المشاريع على بدء أعمالهم الخاصة في هولندا. بمساعدة برنامج المهاجرين "EigenBaas" ، يتعلمون خلال التدريب ما تنطوي عليه خطة عمل جيدة بالضبط ، وفي نهاية المطاف طرح فكرة أعمالهم للبنوك والمدربين ورجال الأعمال و Redits Microfinance هولندا. بالإضافة إلى ذلك، يؤكد البرنامج على الاستخدام الفعال لأبحاث السوق، وتحليل نقاط القوة والضعف، ووسائل التواصل الاجتماعي والتمويل.

الشركات الناشئة بلا حدود

ترتبط الشركات الناشئة بلا حدود أكثر رواد الأعمال اللاجئين والمهاجرين طموحاً بالموارد اللازمة لتنمية أعمالهم، مع تزويد المستثمرين بنقطة دخول للشركات الناشئة التي لا تخضع للحدود مع إمكانات تخریبية. تقدم الشركات الناشئة بلا حدود الدعم والتدريب والاتصالات لرواد الأعمال المهاجرين واللاجئين لبناء أعمالهم.

مهاجر INC

وتتمثل مهمتها في دعم أصحاب الأوضاع التي تتمتع بطموح ريادي في إنشاء وتحقيق شركة. ويسهم المعهد الوطني لشؤون الهجرة في استقلال أصحاب المركز من خلال السماح لمن يريدون ويستطيعون المشاركة في المجتمع الهولندي والمساهمة فيه. وبهذه الطريقة، يرغب أيضاً "مهاجروا" في المساهمة في خلق صورة إيجابية عن اللاجئين.

عملية التنفيذ

الخطوة 1 (فكرة العمل)

ويقوم مرشحو شركة الهجرة الوطنية باستقدام المرشحين، بما في ذلك عن طريق بلدية لاهاي، VluchtelingenWerk Nederland، عن طريق الأحداث ومن شبكتها الخاصة. المرشحون لديهم فكرة وطموح لبدء الأعمال التجارية.

الخطوة 2 (المحادثة واختيار الأول)

وتبرم لجنة التفاوض الحكومية الدولية المعنية بالمهاجرين اتفاقات لإجراء مقابلة مع المهاجرين. ويستند اختيار المرشحين إلى نظام النقاط. ويتم التنسيق بين جميع المرشحين وبلدية لاهاي.

الخطوة 3 (التدريب، الاختيار الثاني)

المرشحون مدعوون للتدريب على قماش نموذج الأعمال. وبعد هذا التدريب، يلي ذلك اختيار ثاني يستند إلى جملة أمور منها خصائص المشاريع التجارية ودوافعها. ويرتبط المرشحون المختارون بالمرشدين. كما يتم توفير التدريب للمرشدين (التقديم والتقاطع الثقافي).

الخطوة 4 (مدرب خاص)

برنامج التدريب Eigen Baas، وهو دورة تدريبية مدتها 10 أسابيع طورتها شركة Qredits وجعلها مناسبة لأصحاب المركز من قبل شركة Migrant INC. يتم تقديم التدريب باللغة الهولندية (مع إمكانية على الإنترنت باللغة الإنجليزية).

الخطوة 5 (خطة العمل)

ويشرف على كتابة خطة العمل الموجهون، مع الاهتمام بالتشريعات، ودراسة استقصائية للسوق، وحيز الأعمال، وخيارات التمويل، والضرائب والإدارة، والشكل القانوني، وما إلى ذلك.

الخطوة 6 (المقرضون المحتملون)

دعم رواد الأعمال الطموحين في التخطيط الاستثماري من قبل شركة الهجرة، مع الاهتمام بمصادر التمويل المختلفة والأحكام (بما في ذلك BBZ، والتمويل الجماعي، والأسهم، Fonds1818، وما إلى ذلك).

الخطوة 7 (بدء شركتك)

الاهتمام باستمرار الدعم والتوجيه، وكذلك من أجل تحقيق الاستغلال الأمثل للأنشطة.

DELITELABS

أطلقت مدرسة ما قبل بدء العمل في أمستردام برنامجاً للاجئين في هولندا. وهي الأولى من نوعها، وتتطلع حالياً إلى توظيف محاضرين في مجال ريادة الأعمال على أساس مجاني لتعليم مجموعة من مهارات اللاجئين لفتح أعمالهم الخاصة. DELITELABS هي منظمة غير ربحية تقدم الدعم للاجئين والسكان المحليين والمهاجرين حداثاً من خلال التدريب والتعليم والتوجيه واحتضان الشركات الناشئة الواعدة.

بعض تعليقات الخبراء على البرامج:

يحدث القليل جداً لكسر الحواجز التي يواجهها صاحب المركز على طريقه للخروج من المساعدة. وبالإضافة إلى ذلك، هناك في كثير من الحالات عدم تطابق بين الطلب من أصحاب المركز والعرض في دعم تنظيم المشاريع.

ومن الصعب تنظيم عوامل النجاح. التخصيص ضروري. إن دعم المبادرات مع التركيز بشكل أقل على خطط الأعمال الموضوعية، وزيادة التركيز على القيام بالأمر على الفور - ما يسمى بـ "الشركات الناشئة الهزيلة" - يتناسب بشكل أفضل مع طاقة ودوافع بدء رواد الأعمال. وهذا ينطبق بدرجة أقل على برامج المشاركة التي غالباً ما تقدمها البلديات، حيث يوجد في كثير من الأحيان برنامج محدد بشكل جيد إلى حد ما أقل تركيزاً على الأسئلة والاحتياجات الفردية لأصحاب المركز. وبالتالي يمكن تحقيق الربح الحقيقي إذا كان هناك المزيد من التعاون بين البلديات والشركات الناشئة الهزيلة. هذه هي الطريقة التي تأتي إلى مباريات جيدة.

إن وجود شبكة متنوعة، تتألف من مؤيدين راغبين وراعي أو أكثر، هو أمر حاسم دائماً تقريباً في إعلان النجاح. فعلى سبيل المثال، كانت عدة شركات من أصحاب الأوضاع تعتمد على قرض من أحد معارفه الهولنديين من أجل رأس مالها الأساسي. ولذلك فإن التركيز على توسيع هذه الشبكة له أهمية كبيرة. كما سيساعد على بدء العمل في مجال الأعمال الحرة إذا تعاملت البلديات بمرونة أكبر مع اللاجئيين الذين يبدأون أعمالهم التجارية الخاصة على أساس المساعدة. يمكن أن تحدث الحلول المالية غير المضمّنة، مثل ريادة الأعمال بدوام جزئي أو هدية صغيرة، فرقاً كبيراً في مرحلة البدء".

وتترد أدناه بعض نتائج البحوث المتعلقة بالأسباب المحتملة للحوادث وعدم التطابق بين الطلب من أصحاب المركز والعرض في اتجاه الدعم في مجال تنظيم المشاريع.

- لا تشكل الإمام بالدعم عائقاً.
- ويبين البحث أن مبادرات الدعم معروفة بما فيه الكفاية وهي مع أصحاب الوضع المغامر. وينطبق الشيء نفسه على خيارات التمويل.
- عوامل النجاح يصعب تنظيمها
- وتُفسّر قصص النجاح من "مهارات تنظيم المشاريع"؛ مزيج من التحفيز والخبرة والشخصية والموهبة والكفاءات. وهذا يجعل من الصعب التنبؤ بالنجاح ومن الصعب تنفيذ نهج عام.
- بناء شبكة واحدة أو أكثر من الرعاية أمر ضروري
- والخيط المشترك في إعلان النجاح هو، إلى جانب امتلاك "مهارات تنظيم المشاريع" لشبكة توجه رائد الأعمال الذي بدأ العمل. ضمن أنّ شبكة يتلقّى واحدة أو بعض رعاية شرح مهمّة من النجاح. ولذلك فإن جميع المبادرات التي تسهم في بناء الشبكة أو توسيعها لها قيمتها.
- التخصيص ضروري ولكنه غالباً ما يكون مفقوداً
- 21- والمجموعة المستهدفة من أصحاب المركز الذين يحتاجون إلى عمل غير متجانس. وبسبب هذا فإن الرغبات في أن تصبح منظماً هي أيضاً مختلفة دائماً ودعمه يحتاج إلى تنوع. ولذلك، فإن هذه المجموعة المستهدفة المتنوعة تتطلب تكييفاً ومرونة في دعم تنظيم المشاريع، حيث تكون احتياجات وإمكانيات صاحب المركز أساسية.
- على الرغم من حقيقة أن معظم المبادرات تشير إلى أن التخصيص مهم ، فإن جزءاً كبيراً من الدعم له طابع عام أو فصل دراسي. وهذا يجلب عدداً من العيوب، وهي أن جزءاً من الدعم لا يكون له فائدة عملية تذكر أو أن المواضيع ذات الصلة لمنظم أعمال معين لا تتأثر.
- ميزة هي أن صاحب المركز يبني شبكة غالباً ما تكون حاسمة بالنسبة لها نجاح الشركة ، ويتعرف على النظام الهولندي واللوائح وتحسين الهولندية له.
- غالباً ما يكون التطابق بين العرض والطلب موجهاً إلى العرض
- عموماً، يفترض عرض البادئ؛ هذا واحد لديه عدد معين من المشاركين اللازمة لبدء مبادرة. كل

مبادرة لها معايير القبول الخاصة بها. إن مسألة رائد الأعمال الذي يبدأ العمل لا يقود إلى من سيقدم التوجيه.

- ولا يوجد اتساق في نطاق الدعم. وعلى اختلاف المجموعة المستهدفة، فإن نطاق الدعم المقدم للجمهور المستهدف. وبسبب الطريقة التي يتم بها تمويل عرض الدعم، فإنه يركز بشكل أكثر ربحية على نهجهم الفريد الخاص به ومن الضروري أن تكون لديهم قصص نجاح. وهذا يعوق التعاون بين المبادرات، في حين أن هذه المبادرات يمكن أن تكمل بعضها البعض بشكل جيد. ويمكن أيضاً أن تكون المبادرات من منصات ريادة الأعمال "المنتظمة" إضافة مرحب بها، وذلك أيضاً بالنظر إلى الحاجة إلى الرعاية من عالم الأعمال. ومع ذلك، هناك مبادرات قليلة من هذه المنصات.
- ولا تملك البلديات نهجا واضحا ونهجا للفئات المستهدفة. في جميع الحالات تقريبا، البلدية لها دور رئيسي في بدء (مرحلة النظر) ومرحلة الاختيارات) لشركة جديدة من المساعدة19.
- البلديات هي لأصحاب المركز نقطة الاتصال الأولى وحارس البوابة الأساسية لخيارات الدعم المختلفة لأصحاب الوضع من وضعهم المساعدة الاجتماعية. إن الطريقة التي تؤدي بها البلدية دورها كحارس بوابة لها تأثير كبير على فرصة نجاح صاحب المركز كرائد أعمال.
- ذلك يعتمد على موقع صاحب الحالة ما إذا كان وكيف بسهولة يمكن الوصول إلى الدعم والتي تدعم هذا الحين. البلدية الواحدة هي أيضاً "أكثر ملاءمة" لاستخدامها من Bbz من الأخرى. بشكل عام، ومع ذلك، فإن تطبيق Bbz تبين أن معقدة.
- المبادرات المغامرة هي أكثر انسجاماً مع الطموح وتدفع رواد الأعمال
- الشركات الناشئة العجاف تتناسب بشكل أفضل مع الطاقة ومحرك بدء رجال الأعمال ثم عمليات المشاركة. العديد من المبادرات ترى البلدية كحاصرة لريادة الأعمال لصاحب المركز لأنه بعد الانتهاء من العملية، يتطلب موافقة البلدية على خطة عمل ليتم قبولها في لائحة Bbz. بالنسبة لأصحاب المركز، فإنه ينطبق على عالم النظام في البلدية معقد ومشتت عن رغبتهم في البدء كرائد أعمال. وبسبب هذا الاختلاف في نقطة البداية، يصبح التواصل بين المبادرات والبلديات في بعض الأحيان لنا. هم القصة، والتي يمكن أن تقف في طريق التعاون الجيد

آراء الخبراء حول أفضل الممارسات حول التعليم YME

التوصيات في لمحة:

- إيلاء المزيد من الاهتمام إلى المدلى بها لجعل مباراة جيدة
- تبادل المعلومات
- تحديد المبادرات
- الاستثمار في تحسين التعاون بين البلدية والمبادرات
- تنظيم نهج تسلسلي لدعم أصحاب وضع المشاريع
- العمل على الحلول (المالية) خارج الصندوق

هل هناك ميزة (im) للمهاجرين للنجاح؟ ويرد أدناه من الخبراء وأصحاب المشاريع المهاجرين الناجحين في هولندا:

1. تطوير عقلية المرونة والإبداع جنباً إلى جنب مع الجوع للنجاح. قال لي رجل الأعمال المهاجر صافي: "كل شيء في رؤوسنا! ونحن نفهم أنه لن يتم تسليم أي شيء لنا على أطباق الفضة. كل فوز واحد يتطلب العرق والدموع". هذه العقلية هي نتيجة للبيئات التي أتوا منها. وهو يعتقد أن البيئة التي تربي فيها ساعدت على خلق رغبته في الحفاظ على الذات وتغذية الجوع للنجاح.
2. لديك والاستفادة من نظام الدعم. إن فكرة عدم نجاح أحد وحدها صحيحة بشكل خاص بالنسبة للمهاجرين. وأشار المديرون التنفيذيون لرائدي الأعمال المهاجرين الذين تحدثنا إليهم إلى دور الآباء والمجتمع وحتى الأصدقاء ذوي الاهتمام المشترك باعتباره مساهمة في نجاحهم. حضور وتأثير الآباء والأمهات ليست النوع الوحيد من نظام الدعم التي يمكن أن تسهم في

النجاح. كان تشافلوفكي محظوظاً بالعثور على زرعين آخرين من جمهورية التشيك في الكلية. لقد تقاسموا شغفهم بالمعرفة وروح المبادرة التي شجعتهم على بدء أعمالهم الخاصة. يقول شافوكي: "بدون شبكات نعتمد عليها، بنيت أنا وشركائي شبكاتنا من الصفر. وقد دربنا ذلك على أن نكون انتقائيين في علاقاتنا وأن نحرس سمعتنا بأي ثمن".

3. تطوير شغف المعرفة.

وقد استحوذ شافيفكي على الشعور الذي عبر عنه جميع هؤلاء المهاجرين الناجحين: "على الرغم من تخلينا عن جميع ممتلكاتنا المادية، لا يمكن لأحد أن يسلب تعليم والدي وشغفه بالمعرفة".

جاء صافي إلى هولندا من إيران لأنه أدرك أن التعليم العظيم يوفر أفضل فرصة له ولأسرته على حد سواء. لقد كُتبت الكثير عن القيمة المتضائلة لدرجة جامعية. وفي النهاية، ينظر كل فرد من الأفراد الناجحين الذين تحدثنا إليهم إلى التحصيل العلمي على أنه مجرد تمثيل للعاطفة الأوسع للمعرفة التي يجسدها الأفراد الناجحون. ولخص بارتوش الأمر: "لا نهاية للتعليم. ليس الأمر أنك تقرأ كتاباً، وتجتاز امتحاناً، وتنتهي بالتعليم. الحياة كلها، من لحظة ولادتك إلى لحظة موتك، هي عملية تعلم".

4. انظر وفهم المشاكل على مستوى أعمق. البحث عن أو بناء الشركة التي تسمح لك لحلها.

إن توليد أفكار جديدة، والاعتراف بالمشاكل التي لم يسبق لها مثيل، والتغلب على التحديات بحلول فريدة من نوعها، يتطلب كل ذلك الإبداع لرؤية المشاكل وفهمها على مستوى أعمق. وقد تبين أن الدراسة في الخارج لفصل دراسي واحد حتى تزيد من الإبداع لدى طلاب الجامعات. تخيل فوائد التكيف مع العيش في ثقافة جديدة تماماً؟

5. السعي إلى التغيير.

إن اختيار الهجرة إلى بلد جديد هو السعي الواعي إلى التغيير. بالنسبة للكثيرين، يمكن أن تكون مسألة بقاء. "الخوف حافز كبير"، بحسب صافي: "المهاجرون يعرفون ما يهربون منه، وهذا يدفعهم إلى التأكد من أن حياتهم الجديدة لا تعكس ظروفهم القديمة".

وبمجرد وصول المهاجر إلى بلد جديد، يستمر كل جانب من جوانب حياة المهاجر في التغير ويجبره على أن يكون أكثر انفتاحاً وأكثر قدرة على التكيف.

"يجب على المهاجرين العمل بجد لا يصدق للتكيف مع ثقافة جديدة وطريقة حياة جديدة"، يوضح تشافلوفكي "غالباً ما يضطرون إلى العمل بجد وتعلم أكثر من نظيرهم المولود في الأصل بسبب الحواجز اللغوية والثقافية والمجتمعية. فالمهاجر يعرف فرصة جيدة عندما يرى واحدة؛ هذه هي الطريقة التي وصلوا هنا في المقام الأول".

رومانيا

ووفقاً للقانون، يمكن للمهاجرين أن يكونوا مديريين للأعمال التجارية، أو يمكنهم متابعة برنامج تدريبي، أو يمكن توظيفهم (بعد الحصول على البطاقة الزرقاء)، أو يمكنهم العمل كمتطوعين أو يمكنهم تلقي علاج طبي طويل الأجل.

102- ووفقاً للقانون (المرسوم الحكومي رقم 2004/44)، فإن الإدماج الاجتماعي للمهاجرين الذين حصلوا على شكل من أشكال الحماية في رومانيا يهدف إلى منع التهميش الاجتماعي والتكيف مع ظروف المجتمع الروماني. وبالإضافة إلى الهيئات الحكومية الأخرى المشاركة في عملية الإدماج، تتعامل المفتشية العامة للهجرة (داخل وزارة الداخلية) مباشرة مع المهاجرين.

10- وتتمثل الأهداف العامة للسياسة العامة لإدماج المهاجرين الذين حصلوا على شكل من أشكال الحماية في رومانيا في مساعدتهم على الدعم الذاتي، والاستقلال عن مساعدة الدولة أو المنظمات غير الحكومية، والمشاركة بنشاط في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية [http://igi.mai.gov.ro/ro/content/programul-de-integrare].

يمكن لبرنامج التكامل تقديم:

- الإقامة، بناء على طلب، مراكز IGI للفترة التي يتم تسجيلها في برنامج الدمج (حتى 12 شهراً). من أجل الاستفادة من هذه الخدمة سيكون لديك لدفع مساهمة شهرية تمثل تكلفة المرافق. 29- ويُعفى الأشخاص المستضعفون من دفع المنافع، وفقاً للمرسوم الحكومي 2004/44.

• دورات اللغة الرومانية خلال الفترة التي كنت مسجلا في برنامج الدمج (حتى 12 شهرا)؛

• دورات أماكن إقامة ثقافية؛

• تقديم مبلغ يعادل المعونة المادية لطالبي اللجوء، خلال فترة شهرين؛

• تقديم المشورة الاجتماعية التي تشمل إمكانية الحصول على الحقوق التي تتمتع بها في رومانيا: الحق في العمل، والحق في السكن، والحق في الصحة والرعاية الاجتماعية، والضمان الاجتماعي، والحق في التعليم.

• تقديم المشورة والدعم النفسي؛

• دورات دراسية باللغة الرومانية تنظم بدعم من مفتشيات المدارس؛

• منحة معونة مادية تصل إلى 540 ليو / شخص لمدة تصل إلى 12 شهرا، بشرط المشاركة في هذه الأنشطة وفي برنامج الإدماج وفي خطة الإدماج الفردية المحددة.

• بعد الانتهاء من البرنامج، يمكنك التقدم بطلب للحصول على دعم مالي لدفع تكاليف الإقامة خارج المركز، والاستقرار في 50% من تكاليف الإقامة لمدة عام واحد. وكما يمكن أن نرى، فإن برنامج الإدماج الحكومي يتناول الجوانب الأساسية لإدماج المهاجرين، ولكنه لا يركز على قضايا مثل التطوير الوظيفي أو تطوير الأعمال.

لدى المنظمة الدولية للهجرة (المكتب الروماني) عدة برامج، مثل <https://oim.ro/en/what-we-do/programs>

• ADMIn4ALL - دعم الإدماج الاجتماعي للمهاجرين الضعفاء في أوروبا هو مبادرة تهدف إلى زيادة قدرة السلطات المحلية على وضع استراتيجيات مستدامة للاندماج الاجتماعي والاقتصادي للمهاجرين الضعفاء.

• REACT_RO - الموارد التعليمية لتوجه المهاجرين ودورات اللغة الرومانية في رومانيا

• LINK-IT - ربط الدعم قبل المغادرة وما بعد الوصول لتسهيل الاندماج الاجتماعي والاقتصادي للاجئين المعاد توطينهم في الاتحاد الأوروبي

ستارت - خدمات نقل ومساعدة اللاجئين الذين أعيد توطينهم من تركيا Generația Tână رومانيا (جيل الشباب رومانيا) هي منظمة غير حكومية نشطة في العديد من الاتجاهات، بما في ذلك مشاكل اللاجئين. وقد اشتركت المنظمة مع مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين

منذ عام 2005 وشاركت في مركز عبور الطوارئ للمهاجرين في تيميشوارا.

[\[http://www.generatietanara.ro\]](http://www.generatietanara.ro)

وتتمثل مهمة المركز الروماني للاجئين والمهاجرين في دعم تحقيق إمكانات كل شخص لاجئ أو مهاجر أو عائد إلى رومانيا وتيسير اندماجه في المجتمع الروماني. وتقدم هذه المنظمة خدمات مختلفة للمهاجرين (الرصد، والمساعدة في العمل، وإدارة المعلومات من بلد المنشأ، وما إلى ذلك). ولدى المنظمة عدة مشاريع، مثل: تعزيز صورة رعايا البلدان الثالثة في رومانيا وإيجاد حلول فعالة لإدماجهم في المجتمع الروماني (يشمل هذا المشروع أنشطة تعليم اللغة الرومانية والمهارات المهنية). [\[http://www.arca.org.ro\]](http://www.arca.org.ro)

المجلس الوطني للاجئين هو منظمة غير حكومية تقدم العديد من الخدمات للاجئين مثل: المساعدة القانونية (بما في ذلك لأولئك الذين أجبرتهم المحكمة على العودة إلى بلد المنشأ)، وتسهيل الاندماج وما إلى ذلك. هذه المنظمة لديها برامج مثل [\[http://www.cnrr.ro\]](http://www.cnrr.ro)

• إدماج اللاجئين في رومانيا (دعم المستفيدين من الحماية الدولية في طريقهم نحو الاندماج في المجتمع الروماني)؛

• تدريب السلطات (من خلال تعزيز قدرة السلطات على إدارة قضايا اللجوء عن طريق تطوير ممارسات وحدوية على المستوى الوطني فيما يتعلق بتقييم طلبات اللجوء، استنادا إلى التشريعات الوطنية والأوروبية). لدى الهيئة اليسوعية للاجئين فرع نشط في رومانيا. خدمات المنظمة: الدعوة؛ الاستشارات؛ الأحداث الثقافية؛ لوبي، ولكن شراء التبرعات؛ العلاقات العامة/الحملات؛ البحث؛ حلقات دراسية/حلقات عمل؛ التوعية؛ المساعدة الاجتماعية والتدريب. وهم موجودون في جميع مراكز الإقامة في جميع أنحاء رومانيا [https://jrsromania.org].

وتقدم الرابطة المسكونية للكنايس في رومانيا المساعدة للمهاجرين في رومانيا من خلال تقديم المشورة الاجتماعية، والمساعدة المادية، والخدمات الطبية، والإقامة، وتعليم اللغة الرومانية والتبادل الثقافي. لدى AIDROM مشاريع متعلقة بالمهاجرين مثل [www.aidrom.ro]:

• التوجيه العادل (تحسين إدماج الأشخاص المحرومين - من ذوي المهارات المتدنية والمهاجرين والأقليات العرقية، والعاطلين عن العمل لفترات طويلة، وما إلى ذلك - في التعليم والتدريب وسوق العمل المقدمة من خلال توجيه وإرشاد موجّهين إلى العملاء أكثر من أجل النظر في قضايا التنوع)؛

• تقديم المساعدة والتسهيلات لطالبي اللجوء في رومانيا؛ تحسين مستوى حياة طالبي اللجوء ونموذج مساءلتهم. وبعد إجراء تحليل شامل للخدمات والمشاريع والبرامج التي تنفذها منظمات مختلفة من رومانيا أو الموجودة فيها، خلص إلى عدم وجود تعليم في مجال تنظيم المشاريع يستهدف ويتكيف مع المهاجرين الشباب أو المهاجرين عموماً في رومانيا. هذا البحث يؤكد أن نتائج مشروع YME هي موضع ترحيب في رومانيا وأنها سوف تكون مفيدة جداً.

إيطاليا

بدء التشغيل

وقد أنشأت إيطاليا مشروعاً يسمى "شركة ناشئة" رافق حتى الآن 400 شركة مهاجرة في إنشاء شركات جديدة. يساعد هذا المشروع المهاجرين في الخطوات الأولى لإنشاء شركة، ولكن الخدمة المقدمة تعتمد على المنطقة التي يعيش فيها المهاجرون، وغالباً ما تكون معروفة أو متاحة.

الجائزة الوطنية لريادة الأعمال المهاجرين

لتعزيز الإدماج وحفز بنية المجتمع على معرفة التجربة الناجحة للمهاجرين في إيطاليا، أنشأت الجمعية الدولية لتحويل الأموال المالية في عام 2009 الجائزة الوطنية لريادة الأعمال المهاجرين. وقد أنشئ هذا الحدث لتعزيز تنظيم المشاريع المهاجرة وإظهار التجارب الناجحة للمهاجرين في البلد؛ يختار مبتكرو الجائزة كل عام رائد أعمال مهاجر في جميع إيطاليا الذين أظهروا روح ريادة الأعمال، والشجاعة في المخاطرة والقيادة الجيدة. وتمنح الجائزة في 3 فئات: نمو المشاريع، والابتكار، وريادة الأعمال المهاجرين الشباب. هذا الحدث هو أيضاً بدعم من الحكومة الإيطالية بهدف دعم مسار الإدماج، والنظر أيضاً في المعتقدات القومية الجديدة التي تكتسب المزيد والمزيد من الموافقات في إيطاليا. وقد تم منح الأشخاص من مختلف الجنسيات: الألبانية والرومانية والأفريقية والصينية وغيرها في مختلف القطاعات الاقتصادية (التجارة والخدمات، وما إلى ذلك). وينتشر المشاركون فرصة عرض أنشطتهم وأهدافهم وخلفية تعاونهم من أجل إقامة مجتمع متعدد الثقافات. المهاجرون مورد مهم للمجتمع الإيطالي، وهذه الجائزة تريد أن تظهر ذلك بالضبط، بمهمة الفكر المشترك حول هذه المسألة التي تميز اليوم جميع المجتمعات في العالم.

مشروع MIGRAPRENEURS

مع الرقم المرجعي للمشروع: 2016-1-MIGRAPRENEURS-024286-UK01-KA202-024286 "تطوير عقلية ريادة الأعمال وداخل العاصمة للمهاجرين ذوي المهارات العالية في أوروبا" هو مشروع شراكات استراتيجية Erasmus+ مع وقت تشغيل من سبتمبر 2016 - أغسطس 2019. تركيا شريك. 11 - رأس المال البشري هو عامل حاسم في الأداء الابتكاري للمناطق والبلدان. وقد وجدت الأبحاث أن رأس المال البشري الآتي من سلوك هجرة الأفراد المهرة هو عامل حاسم في الابتكار في البلدان المضيفة. (SERC، 2011). غير أن عدم تطابق المهارات يمكن أن يسهم في البطالة وقد يقلل من الإنتاجية والقدرة التنافسية. ويظهر هذا النموذج بأشكال مختلفة مثل نقص المهارات أو الثغرات في المهارات، ولكنه ينطبق أيضا على الحالات التي تتجاوز فيها مؤهلات الفرد ومعارفه ومهاراته متطلبات وظيفته. ومن المرجح أن يعاني العمال المهاجرون في أوروبا من الإفرط في التأهيل - حيث يكون مستوى تعليمهم أعلى من العمل الذي يقومون به. الغرض من هذا المشروع هو استغلال المهارات التي يجلبها المهاجرون ذوو المهارات العالية إلى البلدان الشريكة من خلال تعزيز عقلية تنظيم المشاريع/داخل التشارك في الأعمال الحرة للمهاجرين

السوريون في سوق العمل

وعلى الرغم من التغييرات التشريعية التي تسهل الحصول على فرص العمل الرسمية، لا يزال السوق غير الرسمي أكثر جاذبية للسوريين وأصحاب العمل على حد سواء. عدد تصاريح العمل الممنوحة للسوريين منخفض بشكل غير متوقع بسبب نقاط الضعف الرئيسية والافتقار إلى الحوافز.

İŞKUR (وكالة التوظيف التركية) هو مزود آخر للتدريب العام الذي هو متخصص في التدريب على المهارات المهنية. كما أن واحدة من مسؤولياتها القانونية، يحاول İŞKUR لفهم احتياجات الموظفين المؤهلين من أرباب العمل من خلال التقييمات السنوية ويحاول فتح دورات للمهارات التي يطلبها القطاع الخاص من خلال مقدمي التدريب المتعاقد معهم. هذه الدورات مفتوحة للسوريين أيضا إذا كان لديهم تسجيل İŞKUR. يتم تقديم دورات İŞKUR مجاناً ويمكن للسوريين التسجيل في هذه الدورات من خلال فروع المقاطعات. كما يحصل المشاركون في هذه الدورات على تكلفة يومية تبلغ 25 ليرة تركية. إلى جانب هذه الدورات، في شراكة مع أرباب العمل İŞKUR يقدم على فرص التدريب على العمل. خلال هذه الفترة، يتم دفع نصف رواتب المشاركين من قبل İŞKUR وإذا كان صاحب العمل راضيا عن المرشح، يستمر التوظيف.

KOSGEB: لموضوع ريادة الأعمال، منظمة تنمية الصناعات الصغيرة والمتوسطة، KOSGEB هو مزود التدريب المعروف من خلال برنامجها لريادة الأعمال التطبيقية. وهذا التدريب ضروري لتلقي الدعم الحكومي للمشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم. هذه التدريبات المجانية، التي تقدم من خلال مقدمي التدريب المتعاقدين مثل مراكز التعلم مدى الحياة في الجامعات، تستغرق 32 ساعة وتقدم بشكل متكرر. ويقدم هذا التدريب شهادة رسمية، كما يتم قبول الشباب السوري في هذه التدريبات. ومع ذلك، يمكن للمواطنين الأتراك فقط الحصول على الدعم المالي لريادة الأعمال. وتتلقى النساء من أصحاب المشاريع الدعم من خلال هذا البرنامج.

TÜSSİDE ريادة الأعمال أكاديمية في الاقتصاد العالمي اليوم، وريادة الأعمال تلعب دورا رئيسيا في زيادة الإنتاجية والنمو الاقتصادي، والتفكير المبتكر وخلق فرص العمل. ولهذا السبب، فإن بلدانا كثيرة تجعل من تنظيم المشاريع أولوية سياسية ووطنية. العولمة تعيد تشكيل المشهد الاقتصادي الدولي والتغيرات السريعة في التكنولوجيا تسبب عدم اليقين في الاقتصاد العالمي، ويعتقد أن تنظيم المشاريع توفر طرقا بديلة لحل المشاكل الاقتصادية والبيئية والاجتماعية الجديدة. وبناءً على هذا الفهم، تدعم "توس سايد" ريادة الأعمال من خلال بناء شبكة وطنية من المدربين لتوفير التدريب الأساسي على ريادة الأعمال وترتيب الدعم الإرشادي خلال عملية تحويل فكرة الأعمال إلى شركة تجارية جارية.

3. تقرير تحليل الحاجة

وخلال النواتج الفكرية الأولى، قام كل بلد بتطبيق استبيانات تحليل الاحتياجات على الفئات المستهدفة. أعد هذا الاستبيان الشركاء في الاجتماع الأول من أجل تحليل احتياجات الشباب المهاجرين أصحاب المشاريع (YMEs)، الذين هم المجموعة المستهدفة لمشروع +YME Erasmus .

وتم تقسيم المستجيبين إلى مجموعتين خلال تحليل الاحتياجات: أولاً، مجموعة "MIGRANT" التي تضم جميع المهاجرين واللجئين واللجئتين وجماعة الشبان المسيحية المحتملة، وجمعية الشبان المسيحية، وما إلى ذلك. ثانياً، كانت هناك مجموعة "وكيل" تضم الجهات الفاعلة التي تدعم المجموعة الأولى في الظروف الجديدة مثل المدرسين والمعلمين والمربين والباحثين والمستشارين والمدرسين ورواد الأعمال الذين يعملون مع المهاجرين الشباب.

وبناء على ذلك، كان هناك نسختان من الاستبيان: إحداهما للمهاجرين، والأخرى للوكلاء. كان هناك 9 أسئلة عامة يجب طرحها على حد سواء، بالإضافة إلى 3 أسئلة للمهاجرين فقط، و 4 للوكلاء فقط. ولذلك، تضمن استبيان تحليل الحاجة لدينا 12 سؤالاً لمجموعة المهاجرين، و 14 سؤالاً لمجموعة الوكلاء.

المدعي عليه نوع	عدد الأسئلة	السؤال
عام	س1	ما هو جنسك؟
عام	س2	كم عمرك؟؟
عام	س3	ما هو موقعك الحالي؟
عام	س4	ما هي علاقتك مع YMEs؟ (معلم / معلم، رائد أعمال، مهاجر؟ بالفعل YME؟ YME المحتملة؟)
عام	س5	هل لديك أي تجارب مع المهاجرين الشباب؟
عام	س6	ما هي قنوات الاتصال الأفضل للوصول إلى المهاجرين الشباب؟ (وسائل التواصل الاجتماعي، البريد الإلكتروني، المؤتمرات، الشبكات، الإعلانات من خلال المجتمعات المحلية ومخيمات اللاجئين، إلخ).
عام	س7	هل لديك أي خبرات جيدة لتبادل الخبرات حول الشباب المهاجرين ريادة الأعمال؟
عام	س8	ما هي التطبيقات الرقمية الفعالة للتعليم YME؟
عام	س9	أي توصيات أخرى؟
المهاجرين	س10	ما هو منشأك؟ خلفية قطرية؟
المهاجرين	س11	ما هو وضعك القانوني في بلدك الجديد؟
المهاجرين	س12	هل لديك قدوة كرائد أعمال ناجح؟ هل يمكنك تحديد خصائصه ومهاراته؟ (القيادة والثقة والمخاطرة والإبداع والابتكار، وما إلى ذلك)
عامل	س13	ما هي الصفات التي ينبغي تدريسها للمهاجرين الشباب؟
عامل	س14	ما هي الطرق التي يمكن تطبيقها على YME؟
عامل	س15	ما هي التخصصات التي يجب أن تؤخذ في الاعتبار؟
عامل	س16	ما هي الصفات لأفضل ملف تعريف لمعلم YME؟

إجمالي 127 شخصاً تم الرد عليهم /أسئلة تحليل الاحتياجات ...

وقد وصلنا إلى 127 شخصاً إجمالاً: 96 منهم مهاجرون و31 منهم كانوا عملاء. وكان عدد الأشخاص الذين ملأوا استبيانات تحليل الاحتياجات على المستوى القطري 35 من تركيا، و33 من رومانيا، و20 من كل من إيطاليا وهولندا، و19 من المملكة المتحدة. وفي إطار هذه الأعداد، في كل بلد، يكون عدد المهاجرين أكثر من عدد الوكلاء.

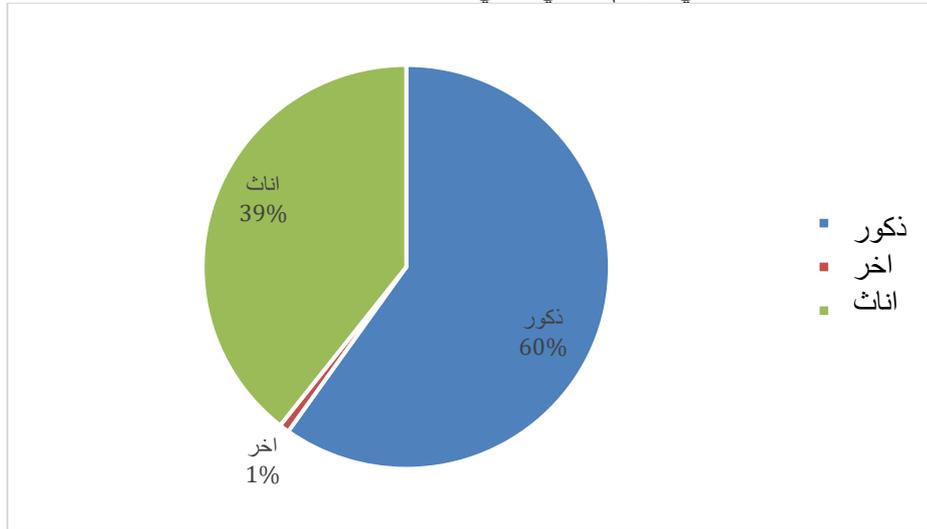
الاتحاد أ	تركيا	بريطانيا	رومانيا	هولندا	إيطاليا	
مجموع	MoNE	WS	UPB	DFW2W	CPA	
96	28	13	22	16	17	المهاجرين
31	7	6	11	4	3	عامل
127	35	19	33	20	20	مجموع

المعلومات الديموغرافية لمجموعة العينات

إذا قمنا بتحليل المتقدمين لدينا وفقاً للخصائص الديموغرافية، كان هناك 76 ذكراً و50 أنثى في المجموع، بالإضافة إلى رد "آخر". نسبة الذكور والإناث متوازنة تماماً في تركيا، في حين أن نسبة الإناث هي أدنى في المملكة المتحدة.

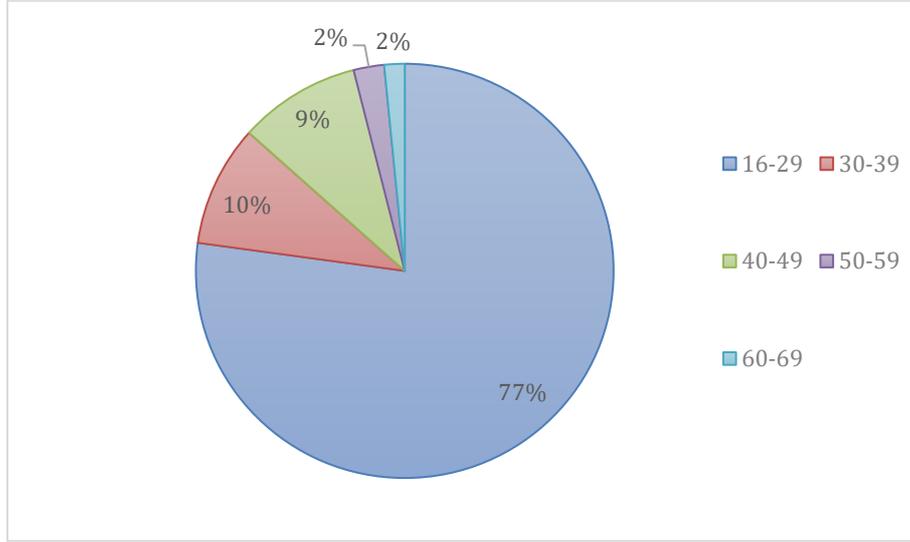
الاتحاد أ	تركيا	بريطانيا	رومانيا	هولندا	إيطاليا	
مجموع	MoNE	WS	UPB	DFW2W	CPA	الجنسين
76	18	16	21	14	7	ذكر
50	17	3	11	6	13	ذكر
1	0	0	1	0	0	الاخري
127	35	19	33	20	20	مجموع

يمكننا أن نرى النسبة العامة بين الجنسين في الرسم البياني التالي:



عندما ننظر إلى الفواصل العمرية للمجموعة، من الملائم أن نرى أن النسبة الأكبر في المجموع وكذلك في كل بلد تنتمي إلى الفاصل الزمني العمري المستهدف لملف YME في المشروع، والذي يتراوح بين 16-29 سنة.

ويبلغ عدد الأشخاص 98 شخصاً ضمن 127 مجيباً، وهو ما يشكل 77 في المائة من مجموع المجيبين كما يتضح من الرسم البياني التالي.



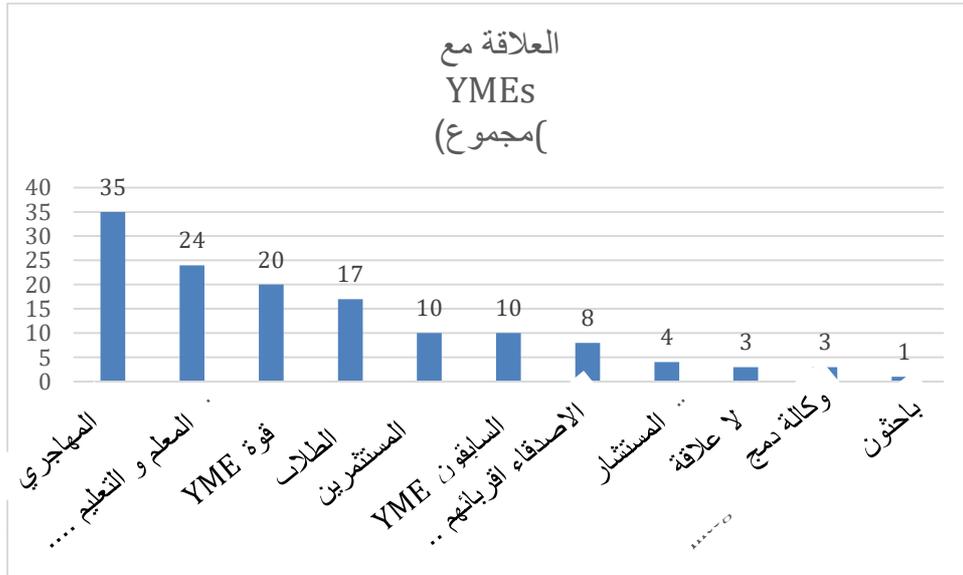
إذا قمنا بأخذ أكبر الأرقام أولاً، فهناك 31 من تركيا، و24 من رومانيا، و17 من هولندا، و14 من المملكة المتحدة، و12 من إيطاليا، والذين هم بين الفاصل الزمني العمري المستهدف لملف YME الشخصي. إذا نظرنا إلى الفواصل العمرية الأخرى القادمة بعد الفاصل الزمني العمري المستهدف من 16-29، يمكننا القول أنه كان هناك مستجيبون في 30s و 40s مع 12 تردد لكل منهما. وكان المجيبون من الخمسينات والستينات نادرين بترددات 3 و2 على التوالي.

الاتحاد	تركيا	بريطانيا	رومانيا	هولندا	إيطاليا	فاصل العمر
مجموع	MoNE	WS	UPB	DFW2W	CPA	
98	31	14	24	17	12	29-16
12	4	1	4	2	1	39-30
12	0	2	5	0	5	49-40
3	0	1	0	0	2	59-50
2	0	1	0	1	0	69-60
127	35	19	33	20	20	مجموع

وإذا نظرنا إلى المواقع الحالية للمستجيبين، فإن أكبر عدد كان من تركيا مع 36 شخصاً، وكان بعد الأرقام 29 من رومانيا، و20 من كل من هولندا وإيطاليا، و19 من المملكة المتحدة، و3 من أبو ظبي. جميع البلدان باستثناء رومانيا لديها المجيبين الخاصة بهم داخل حدودها، في حين أن رومانيا لديها أيضاً 1 من تركيا و3 من أبو ظبي كموقع الحالي للمستجيبين.

الاتحاد ا	تركيا	بريطانيا	رومانيا	هولندا	ايطاليا	الموقع الحالي
مجموع	MoNE	WS	UPB	DFW2W	CPA	
19	0	19	0	0	0	بريطانيا
36	35	0	1	0	0	تركيا
29	0	0	29	0	0	رومانيا
3	0	0	3	0	0	ابوظبي
20	0	0	0	20	0	هولندا
20	0	0	0	0	20	إيطاليا
127	35	19	33	20	20	مجموع

عندما سألنا عن علاقتهم مع جمعية الشبان المسيحيين، كانت الردود مثيرة للاهتمام مع خيارات متعددة لكل مجيب. على سبيل المثال، يمكن أن يكون المجيب طالبًا و احتمالاً في جمعية الشبان المسيحية، أو يمكن أن يكون آخر مدرسًا ومدربًا لـ YMEs. وأعلى معدل للتواتر هو لقب "المهاجر" الذي يُجيب عليه 35. إذا كنا عد عناوين "YME بالفعل" و "YME المحتملة" مع تردداتها من 10 و 20 معاً، فإن أعلى تردد التالية ينتمي إلى هذه الفئة YME. وكان هناك ما لا يقل عن 65 مجيباً تناسب مجموعتنا المستهدفة "المهاجرين".



وعلاوة على ذلك، كان لدى فئة "المعلم/المربي/المدرّب" 24 مستجيباً كوكلاء مهمين لمساعدة جمعية الشبان المسيحيين فضلاً عن إطعامنا بخبراتهم. يمكننا أيضاً إضافة "الباحث" و "مستشار / مستشار / المدرّب" فئات جنباً إلى جنب مع تردداتها من 1 و 4 من أجل التوصل إلى عدد عام من "وكيل" المجموعة، الذين كانوا بالفعل في وظيفة لدعم YMEs. يمكننا القول أنه كان هناك ما لا يقل عن 29 مستجيباً، الذين أشاروا إلى مجموعتنا المستهدفة من الكوكلاء.

EU	تركيا	بريطانيا	رومانيا	هولندا	ايطاليا	العلاقة مع YMEs
مجموع	MoNE	WS	UPB	DFW2W	CPA	
35	22	0	10	3	0	المهاجرين
24	8	6	5	2	3	المعلم / المعلم / المدرّب
20	0	8	3	8	1	YME المحتملة
17	13	0	0	0	4	الطالب
10	0	5	2	1	2	منظم
10	0	0	0	4	6	بالفعل YME
8	0	0	4	0	4	أصدقاء, أقارب
4	0	0	2	2	0	مستشار / مستشار / مدرّب
3	0	0	3	0	0	لا علاقة
3	0	0	3	0	0	وكالة التكامل
1	0	0	1	0	0	الباحث

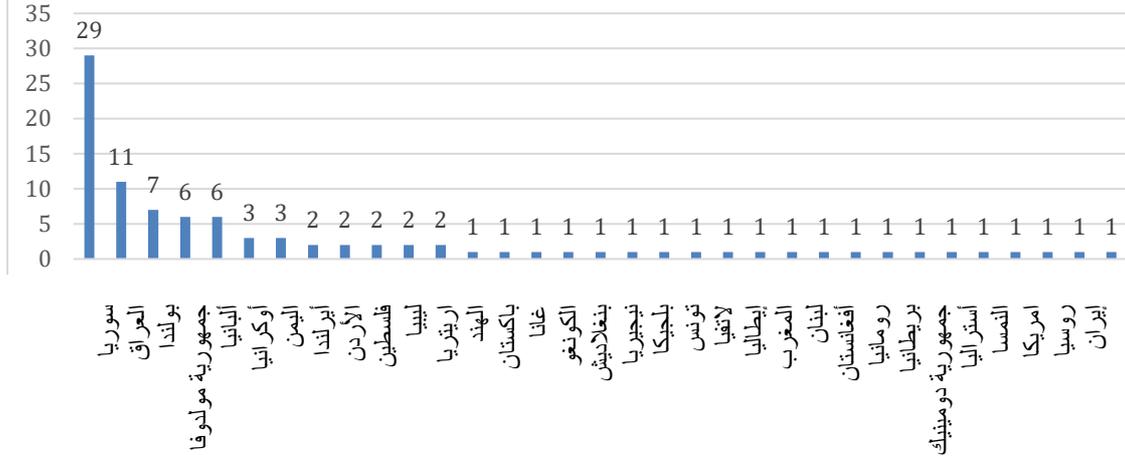
وكان معظم المهاجرين من سوريا والعراق...
"سوريا" و"العراق" هما الدولتان التي يأتي منهما أكبر عدد من المهاجرين: هناك 29 سورياً و11 عراقياً مجيباً.
وكان المجيبون العراقيون من تركيا، ولكن المجيبين السوريين كانوا في جميع البلدان، ولم تكن هناك جنسيات
أخرى، يمكن العثور عليها في جميع الحدود القطرية لمجموعة المشروع. وكان معظم السوريين في تركيا مع
17 شخصاً، ثم في هولندا مع 6 أشخاص، وأخيراً 2 شخص لكل منهما في بلدان أخرى من مشروع YME.

Hda	ار	بريطانيا	ريال عماني	اون	تكنولوجيا المعلومات	البلدان
مجموع	وزارة الصحة	Ws	UPB	DFW2W	CPA	
29	17	2	2	6	2	سوريا
11	11	0	0	0	0	العراق
7	0	4	0	2	1	بولندا
6	0	0	6	0	0	جمهورية مولدوفا
6	0	0	0	0	6	ألبانيا
3	0	0	2	0	1	أوكرانيا
3	0		3	0	0	اليمن
2	0	2	0	0	0	أيرلندا
2	0	0	2	0	0	الأردن

2	0	0	2	0	0	فلسطين
2	0	0	0	1	1	ليبيا
2	0	0	0	1	1	اريتريا
1	0	1	0	0	0	الهند
1	0	1	0	0	0	باكستان
1	0	1	0	0	0	غانا
1	0	1	0	0	0	الكونغو (جمهورية الكونغو الديمقراطية)
1	0	1	0	0	0	بنغلاديش
1	0	0	1	0	0	نيجيريا
1	0	0	1	0	0	بلجيكا
1	0	0	0	1	0	تونس
1	0	0	0	0	1	لاتفيا
1	0	0	0	0	1	إيطاليا
1	0	0	0	1	0	المغرب
1	0	0	0	1	0	لبنان
1	0	0	0	1	0	أفغانستان
1	0	0	0	1	0	رومانيا
1	0	0	0	0	1	البريطانية
1	0	0	0	0	1	جمهورية دومينيكا
1	0	0	0	0	1	أستراليا
1	0	0	0	0	1	النمسا
1	0	0	0	0	1	امريكا
1	0	0	0	0	1	روسيا
1	0	0	0	1	0	إيران

ويمكن إعطاء "بولندا" و "جمهورية مولدوفا" و "ألبانيا" على أنها أعلى الترددات التالية مع 7 و 6 و 6 أشخاص على التوالي. وكان المحييون البولنديون في بلدان مختلفة من المشروع مثل إيطاليا وهولندا والمملكة المتحدة. وكان جميع المحييين المولدوفيين من رومانيا، وكان جميع المحييين الألبان من إيطاليا. وكان هناك أيضاً عدد أكبر من المحييين القادمين من بلدان مختلفة ذات مستويات تردد أقل.

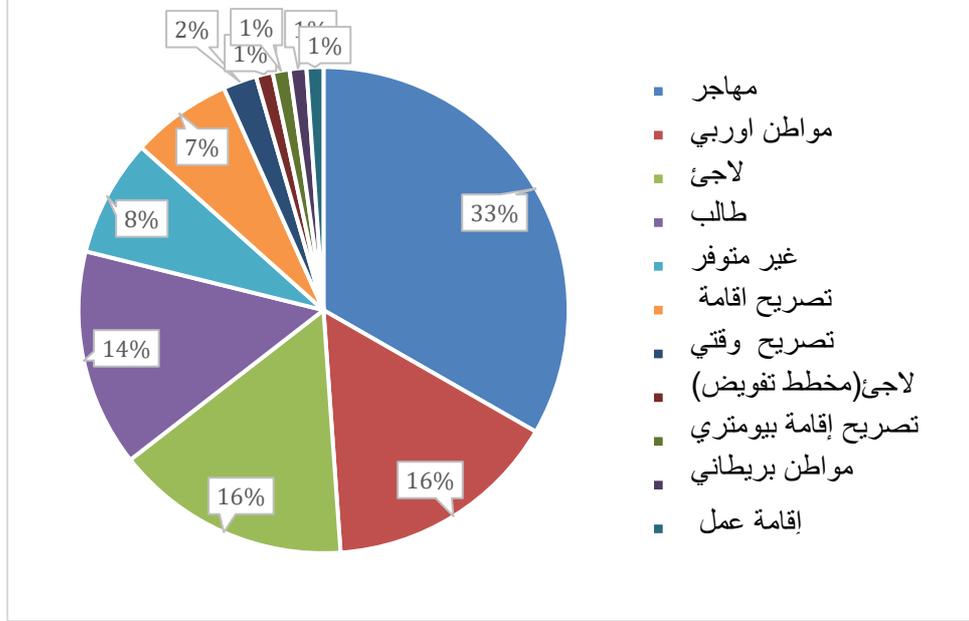
Original Countries of Respondents



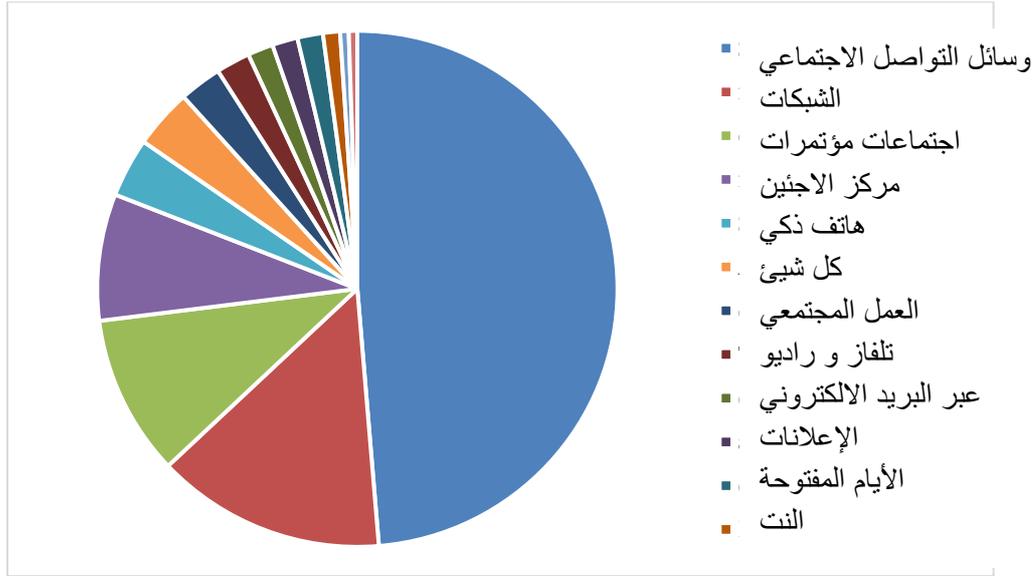
وتم جمع المركز القانوني لمجموعة "المهاجرين"، وبلغ عدد "المهاجرين" 30 مع أعلى معدل في المجموع. وكان ما يقرب من نصف هؤلاء المهاجرين من تركيا. كان هناك 14 مواطناً من الاتحاد الأوروبي في إيطاليا والمملكة المتحدة ورومانيا بترددات 8 و5 و1 على التوالي. ويمكن تعريف هؤلاء المواطنين المشاركين في الاتحاد الأوروبي على أنهم أكثر الفئة حظاً ضمن مجموعة المهاجرين الإجمالية التي تتمتع بحقوقهم الاجتماعية. وبنفس الوتيرة، كان هناك أيضا 14 من "اللاجئين/اللجوء" المجهين في المجموع، الذين لا يمكن أن يصبحوا حتى مهاجرين.

Hda	تركيا	بريطانيا	رومانيا	هولندا	ايطاليا	
مجموع	MoNE	WS	UPB	DFW2W	CPA	الوضع القانوني
30	13	0	4	7	6	المهاجرين
14	0	5	1	0	8	مواطن الاتحاد الأوروبي
14	4	2	0	5	3	اللاجئ/اللجوء
13	3	0	10	0	0	الطالب
7	0	0	7	0	0	Na
6	0	0	0	3	3	تصريح إقامة
2	0	2	0	0	0	تصريح مؤقت
1	0	1	0	0	0	الملجأ (مخطط الولاية)
1	0	1	0	0	0	تصريح الإقامة البيومتري
1	0	1	0	0	0	المواطن البريطاني
1	0	0	0	1	0	إقامة تصريح العمل

بعد فئات المهاجرين ومواطني الاتحاد الأوروبي واللاجئين/اللجوء، تأتي فئة "الطلاب" بنسبة 14 في المائة ضمن المجموع. وكان معظم الطلاب المجيبين من رومانيا، وكان لتركيا حصة صغيرة ضمن هذه الفئة. وكانت هناك أيضا فئة "غير متاحة" بحصة قدرها 8 في المائة، تليها ترددات قليلة من التصاريح، والمواطن البريطاني الخ.



وسائل التواصل الاجتماعي كقناة التواصل الأكثر ملاءمة لـ YMEs
 ووجد المجيبون أن "وسائل التواصل الاجتماعي" هي أكثر قنوات الاتصال كفاءة للوصول إلى الـ YMEs بأعلى معدل تردد يبلغ 92، وهو ما يمثل 50 في المائة تقريباً من مجموع الردود. وهو نصيب كبير جداً مقارنة مع جميع الفئات الأخرى، وبالتالي، فإن هذه النتيجة تشير إلى كفاءة وسائل الاعلام الاجتماعية للوصول إلى YMEs المحتملة.



وعلاوة على ذلك، تضمنت بعض التقارير أسماء منفصلة لتطبيقات وسائل التواصل الاجتماعي مع تردداتها. على سبيل المثال، أبلغت المملكة المتحدة عن تردها البالغ 13 على أنها " (3) Snap Chat، (3) Instagram، (1) Facebook، (1) WhatsApp، التطبيقات (1) في فئة وسائل التواصل الاجتماعي (المجموع: 13)" (تقرير Werkcenter، المملكة المتحدة، p.4).

بعد "وسائل التواصل الاجتماعي"، تنتمي أعلى الترددات التالية إلى فئات "الشبكات" (27) و"المؤتمرات/الاجتماعات" (19) و"مراكز اللاجئين" (15). تأتي فئتا "الهواتف الذكية" و "الكل" بعد تردداتها من 7.

الاتحاد	تركيا	بريطانيا	رومانيا	هولندا	ايطاليا	قنوات الاتصال
مجموع	س	Ws	UPB	DFW2W	CPA	
92	28	13	18	14	19	وسائل التواصل الاجتماعي
27	4	6	7	4	6	شبكات
19	5	1	7	0	6	المؤتمرات/الاجتماعات
15	7	2	0	2	4	مراكز اللاجئين
7	0	0	0	6	1	الهواتف الذكية
7	0	6	0	1	0	جميع
5	0	0	0	2	3	العمل المجتمعي
4	0	0	0	1	3	التلفزيون والإذاعة
3	2	0	0	1	0	البريد الإلكتروني
3	1	0	2	0	0	اعلانات
3	0	0	0	0	3	أيام مفتوحة
2	0	1	0	1	0	الانترنت
1	0	0	0	0	1	الأنشطة الرياضية الأخرى

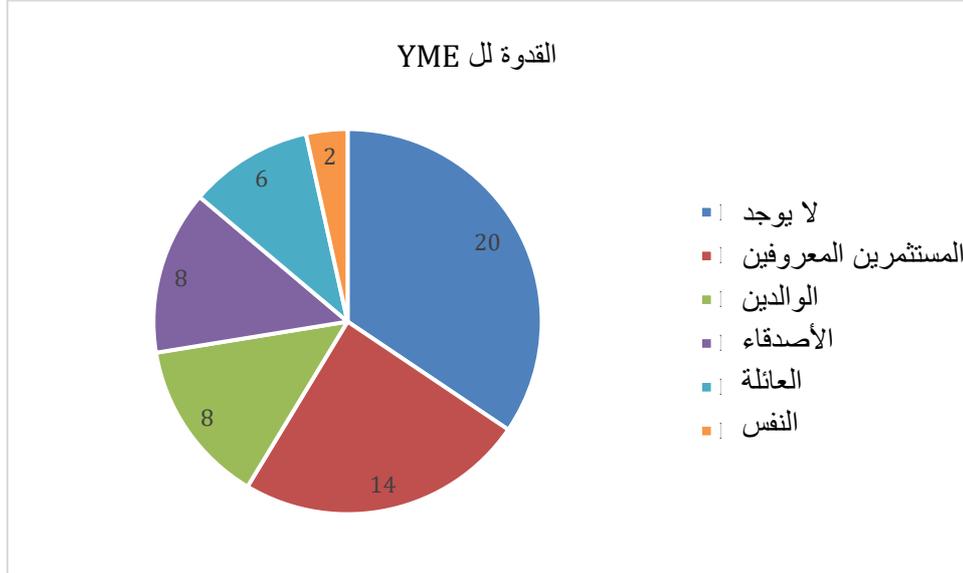
1	1	0	0	0	0	المنظمات غير الحكوميه
---	---	---	---	---	---	-----------------------

وعندما يُطلب من أكثر التطبيقات الرقمية ملاءمة، فإن فئات "الدورات الإلكترونية" و"المنصة" و"التطبيقات الإلكترونية" و"الشبكات" كانت لها أعلى الترددات حيث وردت على 31 و28 و27 و22 على التوالي. "التعليم من خلال وسائل الإعلام الاجتماعية" و"ألعاب" وأضاف من قبل المشاركين في الفئات، وكلاهما جذابة جدا للشباب كأدوات الترفيه والتعليم.

كما انتقد بعض المجيبين الجانب الرقمي ودافعوا عن آليات "غير متصل بالإنترنت" بتواتر 7. وعلاوة على ذلك، أضيفت فئات "الشبكات المباشرة" و"السفراء" و"الأحداث" كردود من بعض المجيبين الذين ينظرون نظرة نقدية.

الاتحاد ا	تركيا	بريطانيا	رومانيا	هولندا	ايطاليا	
مجموع	MoNE	Ws	UPB	DFW2W	CPA	التطبيقات الرقمية
31	13	2	2	6	8	الدورة الإلكترونية
28	11	5	7	5	0	منصه
27	4	7	7	5	4	تطبيق إلكتروني
22	3	0	7	5	7	شبكات
9	0	6	0	0	3	التعليم من خلال وسائل التواصل الاجتماعي
7	1	0	0	0	6	بلا/غير متصل
6	0	6	0	0	0	شبكات وجهاً لوجه
6	0	6	0	0	0	السفراء
6	1	0	0	5	0	جميع
2	0	0	0	0	2	العاب
1	0	1	0	0	0	الاحداث
1	0	1	0	0	0	مجلة رجال الأعمال

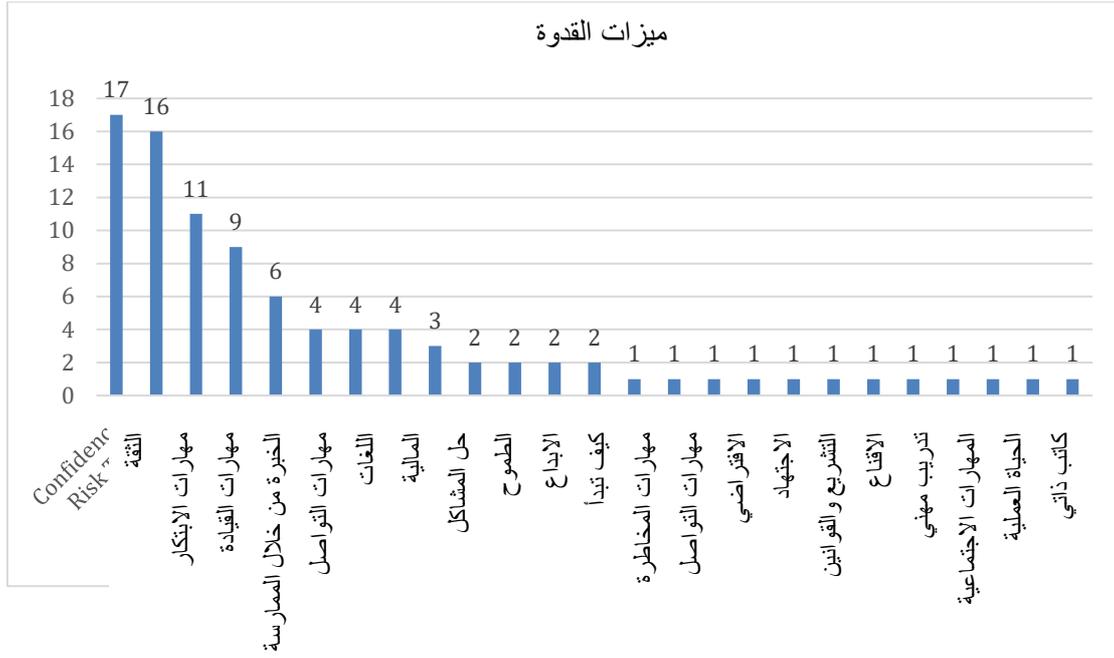
رواد الأعمال الشهيرة هي قدوة جيدة لـ YMEs... وأجابت مجموعة المهاجرين على سؤال عما إذا كان لديهم قدوة أم لا. ولم يرد كل مهاجر على هذا السؤال، وكشف 20 مجيباً أنه ليس لديهم نموذج يحتذى به. وأضاف بعضهم أيضاً أنهم لا يحتاجون إلى أي قدوة من أجل خلق عمل / منتج فريد.



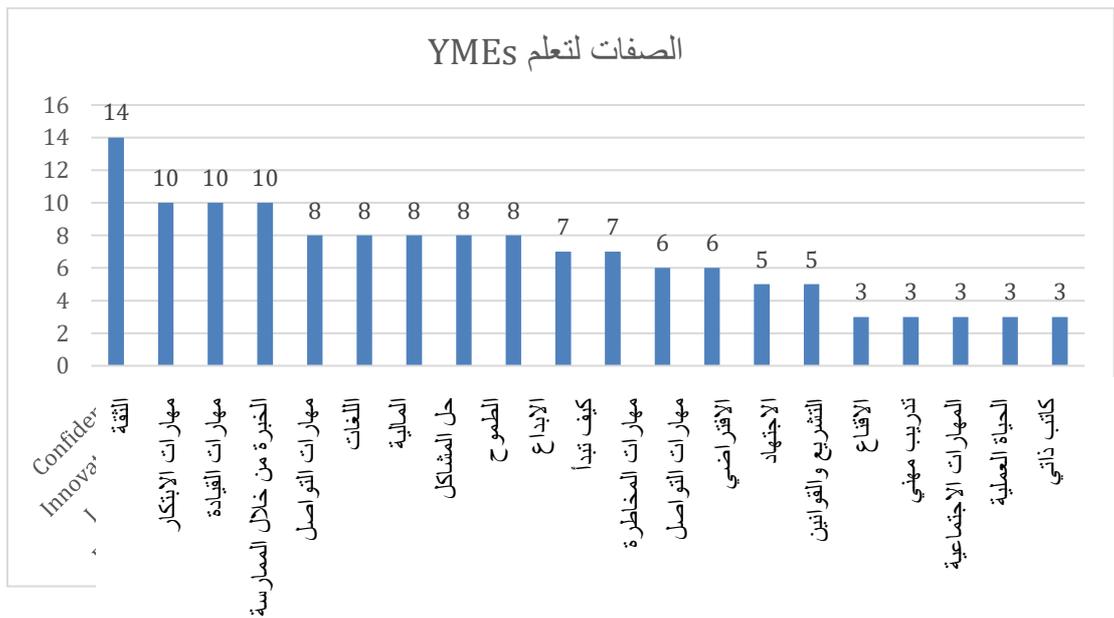
ومع ذلك، أعطيت رجل الأعمال الشهير كإجابة بأعلى وتيرة، وتبعها الآباء و الأصدقاء و الأسرة / الأقارب و على التوالي.

Hda	تركيا	بريطانيا	رومانيا	هولندا	ايطاليا	
مجموع	MoNE	Ws	UPB	DFW2W	CPA	نموذج القدوة
20	4	1	6	4	5	لا
14	2	4	3	0	5	رائد أعمال مشهور
8	0	5	0	3	0	الآباء
8	0	1	0	2	5	اصدقاء
6	0	2	2	2	0	الأسرة/ الأقارب
2	0	0	0	1	1	Myself

وعلاوة على ذلك، ذكرت مجموعة "المهاجرين" صفات نماذجها المحتملة: "الثقة" (17)، و "المخاطرة" (16)، و "الإبداع" (11) هي أول ثلاث درجات في المجموع. وكانت الصفات التالية "مبتكرة" و "مهارات القيادة" و "الاتصال" و "الانفتاح على التحديات" و "المستقلة" مع ترددات لا تقل عن 4.



الثقة هي أعلى جودة لكل من المهاجرين والوكلاء...
 وعلى الجانب الآخر، حدد الوكلاء نوع الصفات التي ينبغي تدريبها للمهاجرين الشباب من أجل تدريبهم على أن يكونوا أعضاء في جمعية الشبان المسيحية، وكانت "الثقة" مرة أخرى أول نوعية مثل المهاجرين الذين عرّفوا على أنها أعلى نوعية لنماذجهم. وعلاوة على ذلك، كانت 4 صفات من أعلى 5 هي نفسها في ردودهم: "مهارات الابتكار"، "مهارات القيادة"، و "مهارات الاتصال" مع فئة "الثقة" الرائدة. وشملت وكلاء "الخبرة من الممارسة" إلى أعلى 5 صفات بدلاً من "الإبداع". ويتضمن الجدول أدناه أوجه تشابه هامة مع الجدول أعلاه الذي يصف صفات القدوة.



وعلاوة على ذلك، كانت هناك صفات أخرى لا تقل أهمية عن تلك المذكورة بالفعل مثل "المهارات اللغوية" (8)، و"التمويل" (8)، و"حل المشاكل" (8)، و"الطموح" (8)، و"الإبداع" (7)، و"كيفية البدء" (7)، و"المخاطرة" (6)، و"مهارات الشبكات" (6). وفيما يلي تلك الواردة في الجدول أدناه:

الصفات	ايطاليا	هولندا	رومانيا	بريطانيا	تركيا	الاتحاد ا
	CPA	DFW2W	UPB	Ws	MoNE	مجموع
الثقة	7	2	0	4	1	14
مهارات الابتكار	0	0	2	8	0	10
المهارات القيادية	0	0	4	6	0	10
الخبرة حسب الممارسة	0	0	0	9	1	10
مهارات التواصل	2	1	1	2	2	8
اللغة	3	1	2	1	1	8
المالية	4	1	3	0	0	8
حل المشاكل	8	0	0	0	0	8
الطموح	0	0	0	8	0	8
الإبداع	0	1	0	4	2	7
كيفية البدء	5	1	1	0	0	7
مهارات المخاطرة	1	1	0	4	0	6
مهارات الشبكات	0	0	0	6	0	6
الحرص	0	0	0	3	2	5
التشريعات والقوانين	0	3	2	0	0	5
الإقناع	0	0	0	3	0	3
التدريب المهني	0	0	0	0	3	3
المهارات الاجتماعية	0	0	3	0	0	3
مهارات الحياة التجارية	1	0	2	0	0	3
بداية ذاتية	2	1	0	0	0	3

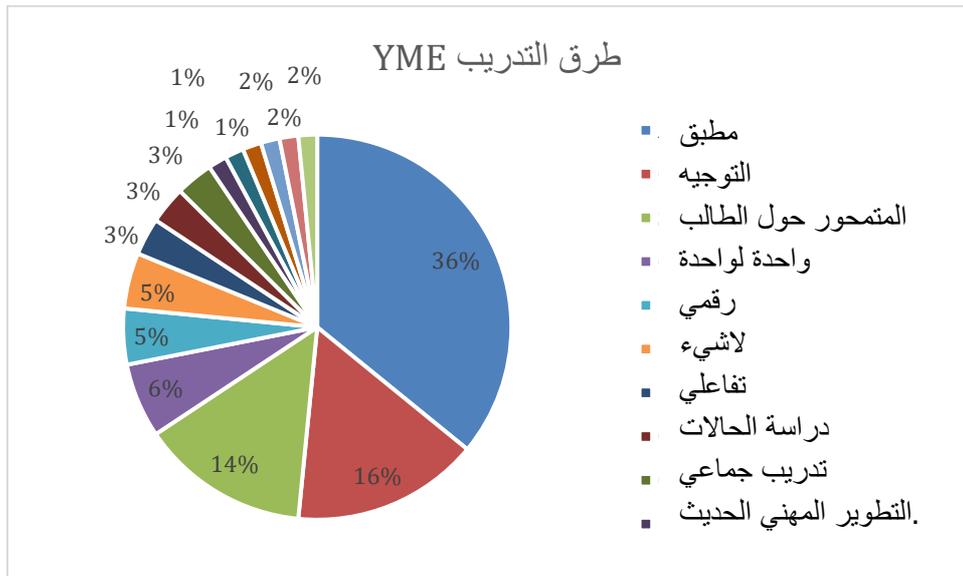
بالإضافة إلى الجدول أعلاه، كانت هناك صفات أخرى اختارها الوكلاء مع ترددات 2 وأقل، في حين أنها تستحق أن يتم التأكيد عليها هنا:

مهارات العمل الدؤوب، حيوية، البصيرة، تصميم، العمل بانسجام مع الآخرين، الكفاءات الرقمية، الشجاعة، التفاوض، المغامرة، الدافع، التاريخ، المسؤولية، صنع القرار، التسويق، المحاسبة، الانضباط، منفتح، تنافسية، أخلاقيات العمل، العاطفة، إمكانيات المنح، المرونة، الصدق، التعاون، كيفية العثور على المساعدة، الفرص الوظيفية.

الأساليب التطبيقية هي أفضل طريقة لتدريب YMEs...
 وقدمت مجموعة الوكلاء إجابات عن أنسب الطرق لتدريب المهاجرين الشباب، وكانت أعلى الدرجات تنتمي إلى أساليب "التعلم التطبيقية (التعلم عن طريق العمل)" بتواتر 23. "التوجيه" و "الطالب تركز على" الأساليب يتبع مع 10 و 9 ترددات على التوالي.

الاتحاد	تركيا	بريطانيا	رومانيا	هولندا	إيطاليا	اساليب
مجموع	MoNE	Ws	UPB	DFW2W	CPA	
23	4	0	4	2	13	تطبيقية (التعلم ب العمل)
10	0	6	0	0	4	التوجيه
9	0	0	0	0	9	تركز على الطالب
4	2	0	0	2	0	واحد إلى واحد
3	2	0	0	1	0	الرقمية
3	0	0	3	0	0	Na
2	1	0	1	0	0	التفاعليه
2	0	0	1	1	0	دراسات حالة
2	0	0	0	2	0	تدريب جماعي
1	0	0	1	0	0	الحديث (ديف المهنية.)
1	0	0	1	0	0	نشآت اجتماعيا وثقافيا
1	0	0	0	1	0	التعاون
1	0	0	0	1	0	التدريب
1	0	0	0	1	0	إعدادات الشبكة
1	0	0	0	1	0	المشاريع القائمة على

وكما ترون، فإن الطريقة التطبيقية (التعلم ب العمل) كانت لديها 36 في المائة من مجموع الإجابات بحصة كبيرة جدا. وهذا يدل على مدى فعالية التجربة في تدريب المهاجرين الشباب على ريادة الأعمال. ومن ناحية أخرى، ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار الأساليب التي أضافها المجيبون بوصفها أدوات مفيدة مثل "التدريب الجماعي" و "دراسات الحالة" و "التدريب التفاعلي" وما إلى ذلك.



صعوبات اللغة والصدمات النفسية آثار التعلم الخبرات YMEs...

في تحليل الاحتياجات، أجابت مجموعة وكيل عن تخصصات المهاجرين الشباب أثناء التعلم. ظهرت أهم نقاط الضعف مثل مشاكل "اللغة" و "الصدمة النفسية" للمتعلمين مع ترددات 21 و 19 على التوالي. وعلاوة على ذلك، فإن "الوضع المالي" يليهم بنتيجة 13. جميع الفئات الأخرى المذكورة من المهم جدا أن تأخذ في الاعتبار أثناء تصميم التدريبات لMMES مثل "الوضع الوظيفي"، "التنشئة الاجتماعية"، "الدين"، "الإقامة"، "الإطار القانوني" الخ.

Hda	تركيا	بريطانيا	رومانيا	هولندا	ايطاليا	
مجموع	MoNE	Ws	UPB	DFW2W	CPA	التخصصات
21	5	0	6	0	10	اللغة
19	6	0	1	3	9	صدمة نفسية
13	3	0	2	0	8	الوضع المالي
8	0	6	0	2	0	جميع
8	3	0	0	0	5	الوضع الوظيفي
4	2	0	0	2	0	التنشئة الاجتماعية
3	2	0	0	0	1	الدين
2	1	0	1	0	0	الإقامة
2	0	0	0	2	0	مناطق المعيشة: المعيشة والعمل والتعلم والتنشئة الاجتماعية والتمويل
1	0	0	1	0	0	الإطار القانوني
1	0	0	0	0	1	الضعف
1	0	0	0	0	1	قضايا التضمين

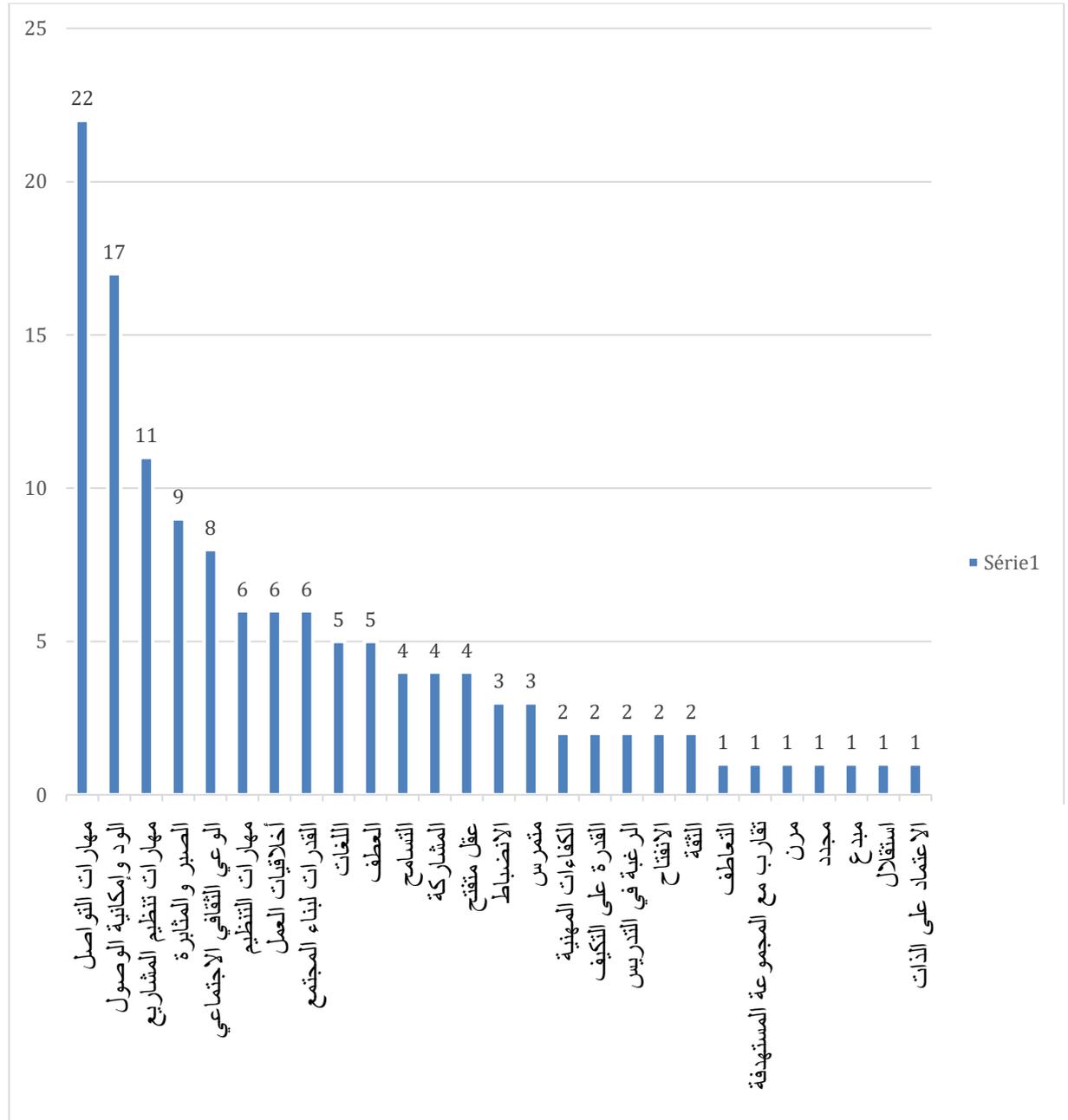
مجموعة وكيل تحديد الصفات لأفضل ملف شخصي لمدرّب YME، وبدا الجودة الرائدة باسم "مهارات الاتصال" مع تردد 22. الجودة الوحيدة، التي تم اختيارها من قبل وكلاء من جميع البلدان كمنطقة مشتركة، هو "مهارات الاتصال" بما في ذلك جميع مجالات التفاعل وعلاقة مع المتعلمين أثناء التدريب. من المهم جدا إرسال المعلومات والمعرفة إلى المتعلم وكذلك الحصول على رد فعلهم وردود الفعل من أجل التواصل الصحي. وكما يتبين من الجدول التالي، فإن أعلى جودة ومتبادلة التي تحدها جميع البلدان هي "مهارات الاتصال":

Hda	تركيا	بريطانيا	رومانيا	هولندا	ايطاليا	
مجموع	MoNE	Ws	UPB	DFW2W	CPA	الصفات لمدرّب YME
22	2	6	2	1	11	مهارات التواصل
17	1	6	0	1	9	الود والسهولة
11	1	6	2	2	0	مهارات
9	3	0	3	1	2	الصبر/المثابرة
8	2	0	5	0	1	الوعي الاجتماعي والثقافي

6	0	6	0	0	0	مهارات التنظيم
6	0	6	0	0	0	أخلاقيات العمل
6	0	6	0	0	0	القدرة على بناء المجتمع
5	3	0	2	0	0	اللغة
5	0	0	2	1	2	التعاطف
4	3	0	1	0	0	متسامح
4	0	0	3	1	0	مشاركه
4	0	0	0	1	3	منفتح الذهن
3	2	0	0	1	0	الانضباط
3	0	0	0	0	3	ذوي الخبرة
2	2	0	0	0	0	الكفاءات المهنية
2	0	0	2	0	0	التكيف
2	0	0	2	0	0	الرغبة في التدريس
2	0	0	2	0	0	الانفتاح
2	0	0	0	1	1	الثقة
1	0	0	1	0	0	الرحمة
1	0	0	0	1	0	تقارب مع المجموعة المستهدفة
1	0	0	0	1	0	مرنه
1	0	0	0	1	0	مبتكره
1	0	0	0	1	0	الابداعيه
1	0	0	0	1	0	الاستقلال
1	0	0	0	1	0	الاعتماد على الذات

"الود والتقرب" ، "مهاراتريادة الأعمال" ، "الصبر / المثابرة" و "الوعي الاجتماعي الثقافي" تليها 17 و 11 و 9 و 8 ترددات على التوالي. وقد أشارت جميع البلدان تقريباً إلى هذه الصفات. وعلاوة على ذلك ، يمكن رؤية الصفات التالية المدرجة وفقاً لتناقص أعداد تردداتها في الجدول أدناه:

مهارات التنظيم، أخلاقيات العمل، القدرة على بناء المجتمع، اللغة، التعاطف، التسامح، المشاركة، منفتح، الانضباط، ذوي الخبرة، الكفاءات المهنية، القدرة على التكيف، الرغبة في التدريس، الانفتاح، الثقة، الرحمة، التقارب مع المجموعة المستهدفة، مرنة، مبتكرة، خلاقة، الاستقلالية، الاعتماد على الذات.



تجارب الممارسة الجيدة التي تقاسمها المجيبون...

- الشباب الأعمال الدولية هي ممارسة جيدة. يدعم البنك الشباب أصحاب المشاريع الشباب الذين لا يقدم لهم خدمات (18 - 35 سنة) لبدء أعمالهم التجارية وتنميتها والحفاظ عليها ، مما يمكنهم من خلق فرص العمل وبناء المجتمعات وتغيير حياة الناس. بغض النظر عن مكان عملنا، ينصب تركيزنا على الشباب الذين لديهم فكرة تجارية قابلة للتطبيق ولكن دون الوصول إلى هياكل الدعم التي يحتاجونها لإنشاء وإدارة الشركات. 11- ويُشرك البنك الدولي مع الشركات والحكومات ووكالات التنمية الدولية والمؤسسات الخيرية والأفراد، من أجل تنمية ورعاية شبكة فعالة ومستدامة تخلق أثراً لرواد الأعمال الشباب الذين لا يتمتعون بمنافع على نطاق عالمي. يجمع البنك الدولي للأعمال التجارية بين الأعضاء والشركاء ذوي الأهداف المتوائمة لإحداث التغيير لرواد الأعمال الشباب بسرعة وعلى نطاق واسع. ونحن نفعل ذلك من خلال الاستفادة من القدرة الفريدة للشبكة على التعلم والابتكار وتبادل الخبرات والمعارف المتنوعة التي تجعل أعضائنا فعالين بشكل فردي وقوي بشكل جماعي (المملكة المتحدة).

- لدى نعم أيضاً بعض البرامج التي هي مناسبة لرواد الأعمال المهاجرين الشباب (المملكة المتحدة).
- كان كتاب رافائيل دوس سانتوس، الذي انتقل إلى لندن في عام 2002 في سن الحادية والعشرين بعد أن عاش في ساو باولو (واحدة من أكبر مدن العالم) لمدة عامين (غادر البرازيل) يعمل حمال مطبخ، منظم، جامع زجاج ونادل لدفع نفقاته، حتى سنحت له فرصة لإدارة المنازل وخلال عامين كان يدير عمله الخاص. على مدى السنوات ال 11 التالية نمت محفظة رافائيل من 1 إلى 50 منزلاً، وتوظف 15 عضواً من الموظفين وإنتاج دوران قدره 1.2 مليون جنيه استرليني. استأجر رافائيل مساكن لأكثر من 2000 من المهنيين الشباب والطلاب المهاجرين. أصدر رافائيل كتابه - "الانتقال إلى الخارج، خطوة واحدة في كل مرة" - في عام 2013. يقدم الكتاب المساعدة والمشورة لأولئك الذين اتخذوا قرار الانتقال إلى بلد جديد وهو مبدأ توجيهي جيد للغاية لرواد الأعمال المهاجرين الشباب (المملكة المتحدة).

- أمثلة الممارسة الجيدة لريادة الأعمال في الرابط: http://www.pandpasproject.eu/wp-content/uploads/2018/10/Good_Practices.pdf وإن لم يكن المملكة المتحدة. انها في منطقة العمل سلوفينيا: شريك ريادة الأعمال الذي حدد هذه الممارسة: ZRC SAZU، المطبخ المفتوح سلوفينيا هو سوق الطعام فريدة من نوعها والأكثر شعبية في سلوفينيا التي تم جلب الابتكار من الطهاة المحليين والأجانب والطهاة إلى مشهد الطهي السلوفيني منذ عام 2013. وقد أصبح حدث ليوبليانا العادية وكل يوم جمعة مشمس من أوائل الربيع إلى أواخر الخريف، ومقدمي المواد الغذائية المحلية والأجنبية جذب الزوار لتجربة المأكولات المحلية والدولية. وتتمثل الأهداف الرئيسية في الجمع بين الأغذية من جميع أنحاء العالم وتقديمها إلى السكان المحليين وزوار المدينة؛ خلق مكان اجتماع حية في وسط المدينة لقضاء بعض الوقت مع الأصدقاء والعائلة من قبل نوعية الغذاء بأسعار معقولة. سوق الأغذية يشمل المهاجرين كطهاة وموظفي دعم في الوقت الذي يعرضون فيه الخصائص الطهيية والثقافية للبلدان الأصلية. كما أن زيادة فرص العمل وتنظيم المشاريع هي حقائق هامة تتعلق بهذه السوق بالمهاجرين الذين يشعرون بمزيد من الشعور بالانتماء. على الرغم من أن المطبخ المفتوح بهذا الاسم والمبادرين بدأ في ليوبليانا ، يتم تنظيم حدث مماثل (ولكن منظمين مختلفين) في ماريبور (يسمى الوعاء الكامل) وكوبر. الاتجاه هو أنه ينتشر أيضا إلى مدن أخرى. وتعتبر هذه الممارسة ذات صلة وثيقة بالموضوع نظراً إلى السياق الذي يسهل الوصول إليه على نطاق واسع؛ أي شخص يقدم الخدمات الغذائية خلاف ذلك لديه إمكانية الانضمام. الموقع: <http://www.odprtakuhna.si/en> (المملكة المتحدة).

- "عم زوجي لديه محل لتصفيف الشعر ويعطي دروساً في القيادة في ساعات المساء. وهو منظم، ومستقل، وصديق للعملاء وشخص الناس. إنه رجل متدين جداً ولديه الكثير من المثابرة والموقف الإيجابي للغاية" (NL).
- "تتمتع ديانا ومحمد بتعليم جيد في سوريا. كتقني و هي كمحامية في هولندا كانت رغبتهم النارية على الذهاب على أقدامهم بسرعة وقبل كل شيء للعودة إلى العمل. ونظراً لصعوبة ممارسة مهنتهم، قرروا اتباع نهج مختلف. الطبخ هو شغفهم. قرروا تقديم المطبخ السوري في هولندا. تذوق الأصدقاء الهولنديين الطعام وكانوا متحمسين بسرعة. هذه هي الطريقة التي ولدت بها شركة جديدة" (NL).

- أفضل ممارسة هي تجربي الخاصة من خلال إنشاء صالون الحلاقة الخاص بي. أنا حلاق وتجمّن تجميل وفنانة تجميل من سوريا مع جبل من الخبرة وأردت أن أعمل. كان لدي سبع سنوات من الخبرة في العمل في صالونات في مختلف البلدان العربية وكنت على استعداد لتحدي جديد. بعد أربع سنوات من وجودي في هولندا، قررت أن أبدأ شركتي الخاصة. ويبدأ مع شبكة جيدة لمساعدتك على سبيل المثال بلدية للجزء المالي، والقوانين لبدء الأعمال التجارية الخاصة بك ووضع خطة عمل جيدة. الآن يمكنني استخدام المعرفة من أصحاب الشركات (الجيران) حول صالون الحلاقة بلدي وتعلم كل يوم أكثر" (NL).

- "في عالم الموسيقى مهاجر شاب لم يهجر وانتهى به المطاف بالغناء لإيطاليا في مسابقة الأغنية الأوروبية 2019" (IT).

"نحن أنفسنا ممارسة جيدة، وصلنا إلى إيطاليا قبل 25 عاماً، والهروب من الحرب، وكلانا، زوجي وأنا تعلمنا طريقة العيش في إيطاليا. كما تعلمت الإيطالية بسرعة بسبب كونها فقط 17. يمكنني الوصول إلى نظام المدرسة الإيطالية، زوجي ليس بهذه السرعة، لقد أتينا من خلفية مختلفة ولكن حصلنا على فرصة إنشاء شركة بناء. لدينا الآن طفلان من ضمنهم أطفال ويعمل لدينا 4 مهاجرين. نحن دائماً التأكد من أن لديهم مكان للعيش وتناول الطعام وتنظيف أنفسهم" (IT).

"لدي الكثير من الأمثلة على الممارسة الجيدة؛ واحد هو الكسندرا التي جاءت الى إيطاليا عندما كانت 6. لم تتخلى أبداً وكانت دائماً تتحدى نفسها كانت حاجز اللغة ولا تكون أبداً قضية، تعلمت الإيطالية، ولكن يتحدث الإنجليزية تماماً والبولندية. إنها تدرّس اللغة الإنجليزية إلى الإيطاليين. أنا معجب بها لإحساسها بالبقاء على قيد الحياة والطاقة التي لا تنتهي من أفضل الأوقات والأمل" (IT).

"بدأت أُمي غسل الأطباق وتنظيف المنازل عندما وصلت إلى إيطاليا، والآن تبيع الأطباق والأطباق ولها عملها الخاص" (تكنولوجيا المعلومات).

"معلمتي سيغديم أوصتنا بعدم الاستسلام، وكانت تطبق هذا دائماً في حياتها. لم تتمكن من العثور على وظيفة لكسب المال، لكنها بدأت تساعد الأطفال المهاجرين حول نفسها. لقد كسبت حياتها بدعم من العائلات التي تلقت تعليم أطفالها من خلال مساعدتها. الآن، لديها مكانها الخاص حيث يمكنها مساعدة أكبر عدد ممكن من الأطفال. وقالت إنها لم تستسلم وعلما أن لا نستسلم" (TR).