

I01

Rapporto finale sulle Buone Pratiche e l'analisi dei dei bisogni

Preparato da Assist. Prof. Oğuzhan Aygören, Assoc. Prof. Burcu Rodopman
e Inst. Burcu Ertürk Kılıç



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



**YOUNG
MIGRANT
ENTREPRENEURS**

Indice

1. YME Studio: Quadro Teorico	2
Cos'è l'imprenditorialità?	2
Riferimenti	4
2. Informazioni sul profilo yme	5
Situazione attuale in UNRIT	5
Regno Unito	5
Olanda	7
Romania	11
Italia	11
Turchia	15
Buone pratiche relative all'istruzione YME	17
Regno Unito	17
Olanda	23
Romania	29
Italia	31
Turchia	32
3. Rapporto sull'analisi dei bisogni	34

1. YME Studio: Quadro Teorico

Cos'è l'imprenditorialità?

Questa sezione descrive una prospettiva sull'imprenditorialità a partire dalla letteratura sulla stessa al fine di presentare una base per i paesi partecipanti al progetto.

L'imprenditorialità come disciplina è ampiamente emersa negli ultimi anni. Una volta vista come un'eccezione, attualmente l'imprenditorialità è vista come un'abilità richiesta per la sopravvivenza di un individuo e il successo di un'azienda. Il progetto YME identifica questo fenomeno e mira a fornire capacità imprenditoriali ai paesi del progetto YME.

Nella sua più ampia portata, l'imprenditorialità è meglio descritta da Stevenson (1983, 1985, 1990) come "la ricerca di opportunità al di là delle risorse che si possiedono". Questa definizione enfatizza l'opportunità come unica vera risorsa. Richiede che gli imprenditori condividano la loro visione dell'opportunità con le persone che assumono e gli investitori che cercano invece delle risorse di capitale che possono fornire o negoziare.

La fonte delle opportunità può assumere molte forme. Tradizionalmente, gli uomini d'affari vedono le opportunità come la domanda del mercato insoddisfatta. Ciò significa che esiste una domanda di mercato per alcuni servizi o prodotti; tuttavia, non c'è offerta sul mercato o le offerte esistenti sono costose, macchinose o non affidabili. In questo caso, l'opportunità sta nel costruire o offrire ciò che le persone richiedono. Questi tipi di opportunità sono orientate alla produzione, competitività e sono per lo più a breve termine. Ad esempio, quando c'è una tendenza in crescita per il cibo sano e le offerte sul mercato non sono sufficienti, questa può rappresentare un'opportunità per questa fetta di mercato meno sviluppata. Tuttavia, qui c'è un problema. Quando così tanti imprenditori in cerca di opportunità entrano nello stesso mercato, possono rapidamente creare un mercato sovraffollato con un'elevata concorrenza. È una situazione simile a quando una gelateria apre in un quartiere e improvvisamente aprono altri cinque negozi. Se il mercato ha il potenziale di crescita, questa nuova offerta potrebbe funzionare ma, nella maggior parte dei casi, tutti i negozi non riusciranno a realizzare profitti sufficienti poiché la domanda sarà insufficiente per ogni concorrente.

A causa dell'accesa competitività nel soddisfare la domanda del mercato, contentare le esigenze insoddisfatte è un metodo migliore per identificare le opportunità. I bisogni insoddisfatti derivano dall'identificazione di problemi o da cose che "danno fastidio". Ogni reclamo è un'opportunità. L'osservazione delle altre persone e la consapevolezza dell'ambiente diventano molto importanti. Quindi, definire il problema corretto nel modo corretto diventa un'abilità chiave. Se il problema è definito correttamente, sarà più facile trovare la soluzione. I bisogni insoddisfatti sono per lo più bisogni latenti o nascosti e in alcuni casi le persone stesse possono non esserne consapevoli. In questo caso, non c'è mercato e il primo business che soddisfa i bisogni non solo crea un prodotto ma crea l'intero mercato come nella famosa citazione di Henry Ford che dice "Se avessi chiesto ai miei clienti cosa avessero voluto, la loro risposta sarebbe stata: cavalli più veloci. Invece ho dato loro delle macchine". In questo esempio, le persone erano consapevoli delle loro esigenze di trasporto e affermavano che il loro problema era la velocità. Tuttavia, non erano a conoscenza delle opzioni disponibili per il loro problema di trasporto.

Oltre a quelli, alcune persone sono visionari che sognano e immaginano a lungo termine. Questo tipo di ricerca di opportunità richiede di porre domande come "Come potremmo progettare meglio <mettere qualsiasi campo, prodotto o servizio che desideri migliorare>" e "E se invece...". Elon Musk

(che è cresciuto in Sud Africa) è un visionario che osa chiedersi "Perché le navicelle spaziali non tornano intatte sulla Terra?" e ha lavorato su questo problema per un decennio. Poco dopo essere finalmente riuscito a trovare una risposta, si fa un'altra domanda questa volta fornendo una soluzione inimmaginabile al problema dei trasporti. Chiede "E se usassimo razzi spaziali per il trasporto umano per collegare due punti qualsiasi sulla Terra?" Facendo questa domanda, mira ad accorciare il tempo di viaggio in meno di un'ora tra qualsiasi destinazione sulla Terra.

Steve Jobs è un altro esempio di un visionario, figlio di immigrati siriani. Ha fondato Apple con la premessa di un Personal Computer che ognuno poteva avere a casa. I computer erano pensati come macchine aziendali e nessuno pensava che potessero essere usati per scopi personali. Attraverso la leadership di Jobs, Apple si è reinventata più volte non solo nei computer ma anche nel software, nei sistemi operativi, nella grafica, nella musica, nella telefonia e in molte altre aree.

La definizione di Stevenson descrive l'opportunità come punto di partenza e afferma come si tratti di una ricerca infinita, una costante nel campo dell'innovazione. Le opportunità sono obiettivi mobili. Non ci sono linee di partenza e di arrivo definite. Quindi, l'imprenditorialità riguarda questa funzione di ricerca. Questo è molto diverso dall'esecuzione (Yang et al., 2018).

Nello spiegare questo comportamento di ricerca, la letteratura manageriale definisce una posizione strategica nei confronti dell'imprenditorialità denominata Orientamento imprenditoriale (EO). EO rappresenta la priorità manageriale posta sull'identificazione e lo sfruttamento delle opportunità di mercato a fini imprenditoriali (Baker & Sinkula, 2009). EO postula che le aziende o gli individui con una mentalità imprenditoriale identificano le opportunità nel mercato prima di tutti gli altri (proattività), escogitano soluzioni innovative per cogliere queste opportunità (innovatività) e assumono rischi elevati (ad esempio il debito) per eseguire queste iniziative (assunzione di rischi) (Miller, 1983).

La seconda metà della definizione descrive le risorse come due tipi: risorse che controlli attualmente e risorse che non controlli attualmente. Questa è una distinzione importante da fare. Il più delle volte, gli imprenditori si concentrano su molte cose di cui non hanno il controllo e si lamentano di ciò che sta accadendo loro o dei fallimenti che hanno vissuto. Questa è una prospettiva esterna per cercare aiuto per il tuo impegno. Ad esempio, attraverso i comportamenti degli altri, lamentarsi o aspettare gli altri sono il risultato di tali eventi incontrollabili. Invece, Stevenson (1983, 1985, 1990) suggerisce di avere una prospettiva rovesciata concentrandosi prima sulle risorse controllabili e lavorando per estendere i limiti delle risorse controllabili. Questo è ciò che intende con la parola "oltre", raggiungere più risorse, aumentare i propri limiti, migliorare costantemente, fallire, provare, sperimentare e infine crescere. Quindi, l'imprenditore dovrebbe concentrarsi sull'evento più controllabile che è lui stesso. La mentalità diventa la risorsa più importante. Non è chi ha più capitale, più rete, più conoscenza, più esperienza, ma chi ha la mentalità più forte e chi mira all'apprendimento, alla crescita e al miglioramento.

Chiamo questo tipo di ricerca come pacifica "inconformità". L'inconformità richiede di andare oltre la zona di comfort ed eseguire la funzione di ricerca. Questa strada è piena di incertezze e delusioni. Tuttavia, la costante ricerca di apprendimento e miglioramento di sé stessi è la ricompensa che dovrebbe essere la fonte di risultati maggiori. In questa ricerca, l'unica risorsa preziosa è la mentalità. Quindi, bisogna cercare la pace e rimanere calmi, indipendentemente dalle circostanze. Questo è il cuore di un'impresa di successo.

Oltre a questa definizione di imprenditorialità come mentalità, molti studiosi la definiscono come sinonimo di costruzione di una piccola impresa. Tuttavia, l'emergente cultura delle start-up la rende diversa dalle piccole imprese. Molti fondatori di start-up, proprietari di fortune e veterani della Silicon Valley concordano sul fatto che l'avvio è una forma diversa di attività in cui l'organizzazione è caratterizzata da ricerca e sperimentazione (Ries, 2011; Davenport, 2009) e rapida crescita (Graham, 2012). In particolare, Blank (2013) afferma che le startup non sono piccole versioni di società tradizionali e inoltre sostiene che le pratiche di gestione tradizionali non si applicano alle start-up. Start-up come Google, Airbnb o Dropbox svolgono un ruolo cruciale nello sconvolgere le strutture economiche esistenti non solo creando imprese ma anche creando nuovi mercati e modelli di business. Blank (2013) afferma anche che un modello di business è la ricerca di un'attività sostenibile e redditizia. Sostenibile significa che i mezzi dovrebbero esistere a lungo termine, mentre redditizio significa che l'azienda acquisisce un valore sufficiente per realizzare la sua missione di creare e fornire valore e soddisfare le parti interessate.

Quindi, questo progetto prende una posizione più vicina a Stevenson (1983, 1985, 1990) che afferma l'imprenditorialità come una mentalità nel suo senso più ampio e fa una distinzione tra piccole imprese e start-up. Sebbene le qualità imprenditoriali siano le stesse per start-up e titolari di piccole imprese, i rischi, le incertezze e le ricompense sono diversi. La visione gioca un ruolo chiave qui. Quindi, l'educazione all'imprenditorialità dovrebbe essere basata sulla ricerca di opportunità invece di insegnare in modo opportunistico. Per quanto simili potrebbero sembrare entrambi; il primo si basa su una visione e una sperimentazione a lungo termine volte a costruire un'impresa e il secondo su un pensiero a breve termine e insostenibile basato sul profitto.

Riferimenti

Baker, William E., and James M. Sinkula. "The Complementary Effects of Market Orientation and Entrepreneurial Orientation on Profitability in Small Businesses." *Journal of Small Business Management*, vol. 47, no. 4, 2009, pp. 443-464., doi:10.1111/j.1540-627x.2009.00278.x.

Blank, Steven Gary. *The Four Steps to the Epiphany: Successful Strategies for Products That Win*. S.G. Blank, 2013.

Davenport, T.h. "How to Design Smart Business Experiments." *Strategic Direction*, 25.8 (2009): n. pag. Print.

Graham, Paul. "Startup=Growth." Paul Graham, Sept. 2012, www.paulgraham.com/growth.html.

Miller, Danny. "The Correlates of Entrepreneurship in Three Types of Firms." *Management Science*, vol. 29, no. 7, 1983, pp. 770-791., doi:10.1287/mnsc.29.7.770.

Ries, Eric. *The Lean Startup: How Today's Entrepreneurs Use Continuous Innovation to Create Radically Successful Businesses*. Crown Business, 2011.

Stevenson, H.H. (1983), "A Perspective on Entrepreneurship." Harvard Business School Working Paper #9-384-131.

Stevenson, H.H., and D.E. Gumpert (1985), "The Heart of Entrepreneurship." *Harvard Business Review*, March-April, pp. 85-94.

Stevenson, H.H., and J.C. Jarillo-Mossi (1990), "A Paradigm of Entrepreneurship: Entrepreneurial Management." *Strategic Management Journal*, 11, Summer 1990, pp. 17-27.

Yang, Xiaoming, et al. "Search and Execution: Examining the Entrepreneurial Cognitions behind the Lean Startup Model." *Small Business Economics*, 2018, doi:10.1007/s11187-017-9978-z.

2. Informazioni sul profilo yme

Cinque paesi hanno creato una piattaforma per la ricerca YME, UNRIT (Regno Unito, Paesi Bassi, Romania, Italia e Turchia). In ogni paese esistono diverse categorie di migranti e diversi tipi di normative. Ci sono vari agenti e agenzie a livello nazionale ed a livello locale, che regolano o assistono le attività legate ai migranti su temi che vanno dagli aspetti legali per l'integrazione culturale. La nostra ricerca evidenzia molte opportunità per nuove attività imprenditoriali per i giovani migranti.

La sezione include informazioni sulla situazione attuale in ogni paese per quanto riguarda le questioni relative all'imprenditorialità dei migranti. Ci sono molti esempi di buone pratiche sull'imprenditorialità dei migranti. Le buone pratiche offrono anche una buona strada per sviluppare programmi di formazione per i giovani migranti. Anche se le buone pratiche possono essere diverse in ogni paese, forniscono informazioni per educare i giovani migranti a diventare imprenditori e per crescere e migliorare in attività imprenditoriali 1. Quali sono le conoscenze e le competenze necessarie per i giovani imprenditori migranti? 2. Quale metodo è più adatto per l'istruzione YME?

Situazione attuale in UNRIT

Regno Unito

La popolazione nata all'estero è quasi raddoppiata dal 2004 al 2017. La dimensione della popolazione nata all'estero nel Regno Unito è aumentata da circa 5,3 milioni nel 2004 a poco meno di 9,4 milioni nel 2017 (vedi Figura 1). Nello stesso periodo il numero dei cittadini stranieri è passato da quasi 3 milioni a circa 6,2 milioni. Sebbene il numero di migranti dell'UE sia aumentato più rapidamente rispetto ai migranti che non appartengono all'UE negli ultimi dieci anni, i nati stranieri che non appartengono all'UE costituiscono ancora la maggioranza della popolazione nata all'estero. Nel 2017, il 39% della popolazione nata all'estero era nata nell'UE.

Sebbene il numero di migranti sia donne che uomini sia aumentato nel tempo, le donne costituiscono una piccola maggioranza della popolazione migrante del Regno Unito. Nel 2017, il 53% della popolazione nata all'estero era costituita da donne, secondo i dati LFS (Inchiesta sulla forza lavoro).

Considerando la distribuzione dei nati all'estero per età, compresi i bambini (quelli di età compresa tra 0 e 15 anni), i giovani (tra i 15 e i 25 anni), gli adulti (dai 26 ai 64 anni) e l'età pensionabile (dai 65 anni in su), tra il 69% e il 76% dei nati in paesi diversi sono adulti, con la percentuale più bassa per i nati stranieri dell'UE14 e il Nord America. Si osserva una maggiore variazione nella percentuale di persone di età superiore ai 65 anni che va dall'1% dei migranti A8 e A2 al 17% delle persone nate in India.

Tra il 5% e l'11% delle popolazioni nate all'estero provenienti da diversi paesi sono bambini, compreso l'11% di A8 e A2, e il 5% delle persone nate in paesi africani. Meno del 13% dei migranti sono giovani, con la percentuale più piccola (5%) per l'Oceania e l'India e la percentuale maggiore (13%) di coloro che sono nati in Altra Asia e nei paesi A2.

Considerando i nati nel Regno Unito, solo circa la metà della popolazione nata nel Regno Unito è costituita da adulti di età compresa tra 26 e 64 anni, mentre uno su cinque residenti nel Regno Unito è un bambino; L'11% della popolazione nata nel Regno Unito sono giovani, mentre gli individui in età pensionabile nati nel Regno Unito hanno la percentuale più alta di (19%).

Share of migrants in the population, 2004–2017

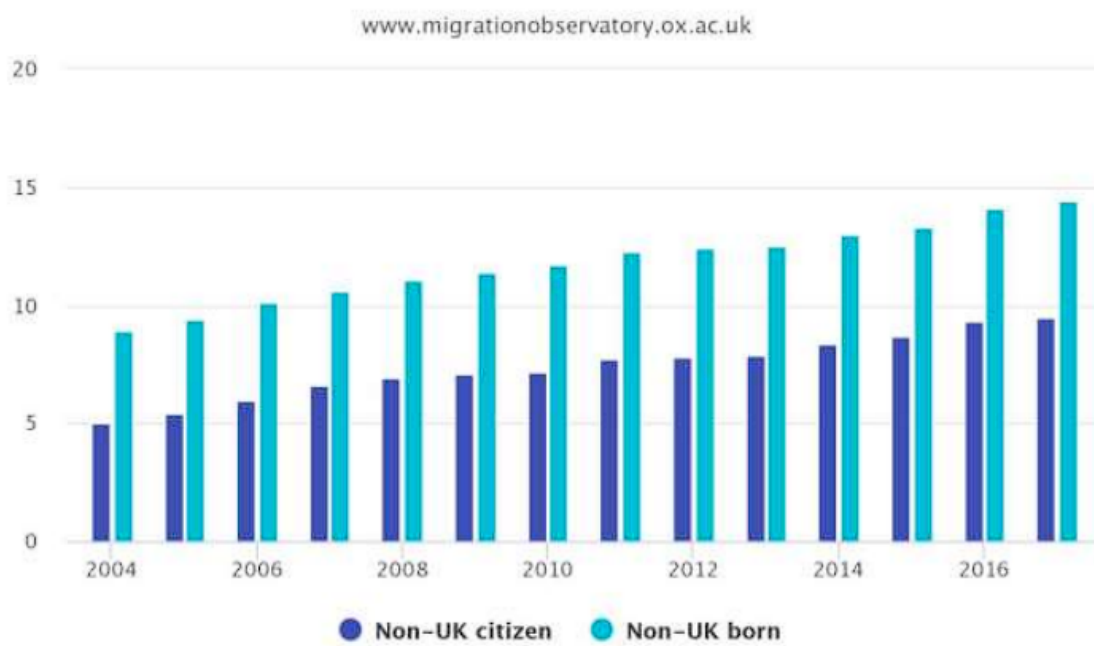


Figura 1

C'è una variazione significativa nella distribuzione geografica dei migranti nel Regno Unito. Nel 2017, circa la metà della popolazione nata all'estero del Regno Unito (52% in totale) era a Londra (38%) e nel sud-est (14%). L'Irlanda del Nord, il Galles e il Nord-est hanno una quota bassa della popolazione totale del Regno Unito nata all'estero, rispettivamente al 7,5%, 6,3% e 6,2%. In confronto, la popolazione nata nel Regno Unito è distribuita in modo più uniforme. Nel 2017, solo il 10% della popolazione nata nel Regno Unito viveva a Londra.

Nel 2017 quasi 1,5 milioni di persone nate all'estero vivevano nell'interno di Londra e quasi 1,9 milioni nella periferia di Londra. Il numero più piccolo di individui nati all'estero è stato trovato nel nord-est e nel Merseyside (Met County). L'aumento delle percentuali è stato durante il periodo 2004 e 2017 si è verificato per il "Resto dello Yorkshire" e la Scozia. Ciò non sorprende dato il numero esiguo di migranti nel resto dello Yorkshire nel 2004. Tra il 2004 e il 2017 la periferia di Londra, West Yorkshire (Met County) e l'interno di Londra hanno registrato il più basso aumento della percentuale del numero di migranti (fino a 68, 46 e 40% rispettivamente).

La popolazione del Regno Unito era del 14,4% per quanto riguarda i nati all'estero e del 9,5 % per i non britannici nel 2017. La quota di persone nate all'estero nella popolazione totale del Regno Unito è aumentata dall'8,9% nel 2004 al 14,4% nel 2017 (Figura 1). Nello stesso periodo la quota di cittadini stranieri è passata dal 5,0 al 9,5%.

Polonia, India e Pakistan sono i primi tre paesi di nascita per i nati all'estero, rappresentando rispettivamente il 10%, 9% e 6% del totale. La Polonia è anche il primo paese che ha cittadini stranieri con la cittadinanza, rappresentando il 16,4% dei cittadini non britannici che vivono nel Regno Unito. (Per informazioni dettagliate, vedere l'Appendice)

Fonti

- Rienzo, Cinzia e Carlos Vargas-Silva. "Migrants in the UK: An Overview", briefing dell'Osservatorio sulla migrazione, COMPAS, Università di Oxford, agosto 2018
- Salt, J. "Migrazione internazionale e Regno Unito, 2010." Rapporto del corrispondente del Regno Unito SOPEMI all'OCSE, Unità di ricerca sulla migrazione, University College London, 2011
- Link rilevanti www.migrationobservatory.ox.ac.uk
<https://micicinitiative.iom.int/guidelines/guideline-6-communicate-effectively-migrants>

Olanda

Nei primi tre trimestri del 2018 si sono aggiunte 81mila persone nei Paesi Bassi. Ciò è paragonabile alla crescita della popolazione nello stesso periodo dell'anno scorso. La crescita è determinata principalmente dalla migrazione straniera. In un comune olandese sono state registrate 69,5 mila persone in più dall'estero rispetto a quelle di sinistra. Inoltre, sono nati oltre 11mila bambini in più rispetto alle persone morte. Ciò è evidente dalle cifre provvisorie delle statistiche dei Paesi Bassi (CBS).

Una parte importante del movimento migratorio annuale si svolge nel terzo trimestre. I dati fino a settembre compreso, danno già un quadro della crescita per quest'anno. Nei primi tre quarti di 186mila immigrati in Olanda, 4,5mila in più rispetto allo stesso periodo di un anno fa. Inoltre, 116,5mila persone sono emigrate, 1,5mila in più rispetto ai primi tre trimestri del 2017. Ciò significa che il saldo migratorio è attualmente di circa 3mila in più rispetto allo scorso anno (fonte: 2018).

I risultati dello studio di coorte 2019 per i richiedenti asilo e i titolari di status forniscono anche approfondimenti sulla situazione attuale. A partire dal 2017, Statistics Netherlands (CBS) monitora tutti i richiedenti asilo che sono entrati nei centri di accoglienza dell'Agenzia centrale per l'accoglienza dei richiedenti asilo (COA) e i titolari dello status, compresi i richiedenti di ricongiungimento familiare e i loro familiari successivi. La terza edizione del rapporto annuale su questo studio di coorte fa luce sul recente afflusso di richiedenti asilo nei centri di accoglienza COA, nonché sulla composizione del gruppo più recente di titolari di status. Inoltre, questa pubblicazione web fornisce un resoconto aggiornato di come si sono comportati i titolari dello status che hanno ricevuto un permesso di soggiorno per asilo dal 2014. I dati qui presentati includono l'afflusso e il deflusso nei centri di accoglienza COA, il periodo di attesa per una residenza per asilo permesso, alloggio, integrazione civica, composizione del nucleo familiare, ricongiungimento familiare, istruzione, lavoro e reddito, utilizzo dell'assistenza sanitaria e criminalità. Questa ricerca è stata commissionata dai ministeri olandesi degli affari sociali e dell'occupazione, della giustizia e della sicurezza, dell'istruzione, della cultura e della scienza e della salute, del benessere e dello sport.

Di seguito sono descritti i recenti sviluppi del nuovo afflusso e della durata della permanenza dei richiedenti asilo presso i centri di accoglienza COA:

- L'afflusso nei centri di accoglienza COA è leggermente diminuito nella prima metà del 2018. Rispetto a un anno prima, nei centri di accoglienza COA sono stati accolti meno richiedenti asilo. Ciò include l'afflusso di membri della famiglia che seguono attraverso i centri di accoglienza COA.
- Più richiedenti asilo da paesi sicuri: Negli ultimi anni c'è stato un crescente afflusso da paesi sicuri come il Marocco e l'Algeria. Anche il numero di cittadini turchi che hanno presentato domanda di asilo nei Paesi Bassi ha registrato un forte aumento nel 2018.

- La quota di familiari che seguono non è più in aumento. I familiari che si uniscono al richiedente asilo sono più numerosi tra siriani ed eritrei. Dei richiedenti asilo eritrei in arrivo nel 2017, una quota del 59% stava seguendo i membri della famiglia.
- Richiedenti asilo ancora giovani: Oltre i tre quarti di tutti i richiedenti asilo hanno meno di 35 anni al momento del loro arrivo nei Paesi Bassi.
- La popolazione siriana di richiedenti asilo mostra una distribuzione per età sempre più uniforme, in particolare nel 2016-2017, la quota di donne e bambini più piccoli era leggermente superiore a quella degli anni precedenti. Ciò è in gran parte dovuto al crescente afflusso di membri della famiglia dalla Siria in questi due anni.
- Più richiedenti asilo eritrei che arrivano con i membri della famiglia. Nel 2017, il 60% di tutti i richiedenti asilo si è recato nei Paesi Bassi come famiglia. Nel 2018, questa quota era del 50%. Nel 2014 e nel 2015, relativamente più richiedenti asilo si sono recati nei Paesi Bassi da soli.
- Meno richiedenti asilo ricollocati nei rifugi COA - Durante i primi sei mesi di permanenza, i richiedenti asilo nei rifugi COA si sono trasferiti in un centro di accoglienza diverso in media poco più di una volta nel periodo 2015-2017.
- La maggior parte dei siriani e degli eritrei ha ottenuto il permesso di soggiorno per asilo dopo 12 mesi. Di tutti i siriani e gli eritrei che sono entrati nei centri di accoglienza COA nel periodo 2014-2016, circa il 90% aveva ottenuto un permesso di soggiorno per asilo temporaneo dopo 12 mesi. Questa percentuale variava tra il 12 e il 57% tra le altre nazionalità.
- Dopo 3/5 anni, 570 richiedenti asilo si trovavano ancora presso i rifugi COA senza un permesso di soggiorno. Non tutte queste persone sono ancora in attesa di un permesso di soggiorno. Alcuni rimangono in un centro di accoglienza dopo essere stati respinti in attesa della loro partenza, altri sono in attesa di una sentenza del tribunale dopo un appello. A seguito di un rigetto, i richiedenti possono presentare un'altra (seconda o successiva) domanda di asilo; ad esempio, quando la loro situazione è cambiata o perché sono diventate disponibili nuove informazioni sul loro paese di origine.
- Assegnazione degli alloggi più rapida per i siriani che arrivano nel 2014 rispetto agli eritrei. Dodici mesi dopo l'arrivo in un centro di accoglienza, al 70% dei siriani è stato fornito un alloggio, contro il 45% degli eritrei. Solo dopo due anni le quote percentuali dei richiedenti asilo siriani ed eritrei a cui è stato fornito un alloggio sono più o meno uguali.
- Gli eritrei che arrivano nel 2015 e nel 2016 rimangono nei rifugi più brevemente, a causa di più familiari, per quegli eritrei che sono entrati nei Paesi Bassi nel 2015, la situazione è migliorata: in questo gruppo, al 61% era stato fornito un alloggio dopo dodici mesi. Questa percentuale è stata del 79% per la coorte degli eritrei arrivata nel 2016. Ciò è dovuto al fatto che, negli ultimi anni, una quota considerevole di richiedenti asilo ha seguito i membri della famiglia.
- Gli afgani rimangono nei rifugi più a lungo e partono/ritornano più spesso. La domanda iniziale di asilo dei richiedenti asilo afgani viene respinta relativamente spesso rispetto, ad esempio, a siriani ed eritrei. Poiché spesso presentano domande successive di asilo, anche la loro durata di permanenza presso il centro di accoglienza è superiore alla media. Inoltre, una quota relativamente ampia dei richiedenti asilo afgani è partita dopo dodici mesi.
- Quasi nessun familiare arriva dopo due anni. I permessi di soggiorno (MVV) vengono rilasciati ai familiari successivi solo se la domanda è presentata dal titolare del permesso entro tre mesi dall'ottenimento del permesso di soggiorno per asilo. Questi MVV sono validi solo per 90 giorni. I seguenti familiari devono recarsi nei Paesi Bassi entro 90 giorni dalla data di rilascio.

Di seguito sono descritti i recenti sviluppi nell'edilizia abitativa e nell'integrazione civica dei titolari dello status e dei loro familiari accompagnanti, nonché dei richiedenti il ricongiungimento familiare:

- Il numero di permessi di soggiorno rilasciati è diminuito. Per la prima volta dall'inizio di questo studio, vediamo un calo del numero totale di permessi di soggiorno rilasciati (a partire dal 2017). In questo studio, i titolari dello status includono anche i seguenti familiari che hanno ottenuto un permesso di soggiorno per asilo (derivato).
- La classifica delle prime 5 nazionalità è praticamente cambiata: siriani ed eritrei costituiscono, rispettivamente, la quota più grande e la seconda più grande delle titolari di stato. Nel corso di questi anni, la top 5 ha ulteriormente incluso cittadini afgani e iracheni.
- Più membri della famiglia seguono tra i titolari di permesso eritreo - Nel 2014, il 27% dei permessi di soggiorno per asilo è stato rilasciato ad un parente accompagnante. Questa quota è salita al 49% entro il 2017. Tra gli eritrei in particolare, è aumentata la quota di permessi di soggiorno rilasciati ai familiari successivi (dal 4% nel 2014 al 66% nella prima metà del 2018).
- Il tempo medio di attesa per gli eritrei è più breve per quanto riguarda il ricongiungimento familiare: i familiari siriani ed eritrei ottengono un permesso di soggiorno in tempi relativamente brevi. A causa del breve tempo di attesa per il ricongiungimento familiare, il tempo medio di attesa è stato ridotto. Relativamente molti membri della famiglia sono inclusi nell'insieme/gruppo più recente, in particolare tra gli eritrei.
- Titolari di status sempre più presenti nelle aree urbane. Nel gruppo del 2014, il 51,6% viveva in aree fortemente o molto fortemente urbanizzate dopo due mesi; questo era aumentato al 54,3% dopo 36 mesi. Anche il livello di residenti urbani mostra un leggero aumento tra i gruppi del 2015 e del 2016.
- Sempre meno titolari di status unico. Il calo della quota di residenti single tra i possessori di status è in parte dovuto al crescente afflusso di familiari che seguono. Un altro motivo è che l'assegnazione di alloggi a titolari di status unico pone un problema per i comuni.
- Anche i titolari di status non in età scolare sono iscritti all'istruzione. Un numero crescente di persone che ha ottenuto un permesso di soggiorno per asilo nel 2014 è iscritto all'istruzione (40% nel 2018). Anche i giovani di età superiore ai 18 anni che non sono in età scolare tendono progressivamente a frequentare gli studi man mano che la loro durata del soggiorno si allunga.
- Iscrizione più alta all'MBO, livelli MBO più alti. Molti titolari di status che lasciano l'istruzione secondaria passano all'istruzione professionale secondaria senior (MBO). A ottobre 2018, il 33% di tutti i titolari di status nel settore dell'istruzione che hanno ricevuto un permesso di soggiorno per asilo nel 2014 era iscritto a MBO. La maggior parte è stata iscritta al livello 1 MBO, sebbene il numero di titolari dello status iscritti al livello 2 stia aumentando gradualmente.
- Il 30% della coorte 2014 non ha alcun obbligo di integrazione. Il 14% di tutti i titolari di permesso di asilo nella coorte 2014 non ha ancora completato il programma di integrazione civica obbligatoria, ma non ha (ancora) superato il periodo di tempo massimo, ad esempio perché è stato concesso più tempo per completarlo. Un altro 1% del totale dei permessi-coorte 2014 non è riuscito a completare il programma entro i limiti di tempo e quindi ha ricevuto una sanzione
- Il 58% della coorte 2014 ha superato l'esame di integrazione civica - Prendendo semplicemente in considerazione quelli della coorte 2014 con un requisito di integrazione civica, il 58% ha superato l'esame di integrazione civica entro ottobre 2018. Quasi il 19% ha ottenuto una deroga o esenzione. Una quota del 21% non ha ancora superato l'esame, ma ha

avuto il tempo di farlo. Il 2% non ha ancora superato l'esame e di conseguenza ha superato il lasso di tempo massimo per l'integrazione civica

- La quota di proprietari di status occupati è in costante aumento. Su tutti i gruppi che hanno ottenuto un permesso di soggiorno nel 2016, una quota leggermente maggiore (7%) lavora rispetto al gruppo che ha ottenuto un permesso di soggiorno nell'anno precedente (5%). Allo stesso modo, la quota di titolari di status nell'occupazione è leggermente superiore nel gruppo del 2015 rispetto al gruppo del 2014 (4,5% dopo 18 mesi). Nel gruppo del 2014, circa un quarto di tutti i titolari di status di età compresa tra 18 e 64 anni ha un impiego dopo 3,5 anni. Non solo vediamo un tasso di partecipazione al lavoro in costante aumento, ma anche il divario nella partecipazione al lavoro tra le nazionalità si è ridotto. La maggior parte dei proprietari di status occupati sono lavoratori part-time (81%) mentre l'89% ha un contratto a tempo determinato.
- Eritrei e siriani hanno la stessa quota di beneficiari dell'assistenza sociale: 18 mesi dopo aver ottenuto il permesso di soggiorno per asilo nel 2014, il 90% di tutti i giovani di età compresa tra i 18 ei 64 anni in questi gruppi beneficia di una prestazione di assistenza sociale. Due anni dopo, in tutto 3,5 anni dall'ottenimento del permesso di soggiorno, questa quota scende al 67% con differenze minori tra le varie nazionalità.
- La dipendenza dall'assistenza sociale diminuisce leggermente. Dopo 18 mesi, il 63% del gruppo del 2014 riceveva il proprio reddito primario dall'assistenza sociale o dalla pensione. Dopo tre anni, questa quota è scesa al 53%. Nella maggior parte dei casi, ciò riguarda l'assistenza sociale (sostegno al reddito). Sebbene sempre più titolari di status detengano un lavoro (part-time), questi lavori spesso forniscono un reddito insufficiente. Di conseguenza, questo gruppo dipende ancora in gran parte dai benefici del benessere.
- La dipendenza dall'assistenza sociale è più alta tra gli eritrei. Tre anni dopo aver ottenuto il permesso di soggiorno, circa il 70% dei titolari di status eritreo riceve assistenza o pensione come principale fonte di reddito, mentre il 21% è iscritto all'istruzione. Facendo un confronto del gruppo relativamente più piccolo di titolari dello status afghano, circa il 42% riceve i sussidi di assistenza sociale e il 40% va a scuola dopo tre anni.
- Elevata dipendenza dal benessere significa poche differenze di reddito. Ciò è dovuto al fatto che la stragrande maggioranza dei titolari di status vive di prestazioni di assistenza sociale, che sono importi fissi a seconda della situazione familiare.
- L'assistenza sanitaria viene utilizzata più frequentemente, in particolare tra gli eritrei. Di tutti i titolari dello status nel gruppo del 2014 di età pari o superiore a 18 anni e che non si trovavano nei rifugi COA entro la fine del 2015, l'80% aveva costi sanitari; Il 77% ha effettivamente consultato un medico di base e il 23% si è semplicemente registrato con un medico di famiglia. Un anno dopo, nel 2016, quasi il 95% dei titolari dello status del gruppo del 2014 aveva avuto costi sanitari legati alle visite al medico di base. L'uso dell'assistenza sanitaria tra i titolari dello status eritreo ha visto l'aumento più netto: mentre nel 2015, il 67% aveva costi sanitari legati al medico di famiglia, nel 2016 questo era del 90%.
- Aumento della quota di giovani in assistenza ai giovani. Di tutti i giovani (di età pari o inferiore a 21 anni) che hanno ottenuto un permesso di soggiorno nel 2014 o 2015 e che non risiedevano più in un centro di accoglienza COA, circa il 3,5% utilizzava una qualche forma di gioventù care nel 2016. Un anno dopo, questa percentuale era aumentata al 5%. Si riferisce all'assistenza fornita ai giovani e ai loro genitori in caso di problemi psicologici, psicosociali o comportamentali, handicap mentale o problemi genitoriali.

Quasi nessun cambiamento nella percentuale di sospettati di reato registrati. I titolari dello status di sesso maschile hanno, ancora, relativamente più probabilità di diventare sospetti criminali rispetto agli uomini olandesi nativi o agli uomini con un background di migrazione occidentale, ma meno probabile rispetto agli uomini con un background di migrazione non occidentale.

Romania

Le statistiche ufficiali sulla migrazione per la Romania risalgono al 2016. Ci sono 7 migranti rispetto a 1000 abitanti, che è un valore medio in Europa. Il numero stimato è di 177.435 immigrati.

Poiché un segmento significativo della popolazione rumena è emigrato nell'Europa occidentale, c'è bisogno di forza lavoro, quindi le aziende rumene stanno impiegando risorse umane dall'estero. Gran parte dei dipendenti stranieri proviene dall'Unione Europea (87% del totale degli immigrati), il che pone la Romania ai vertici di questa categoria statistica. Anche i dipendenti stranieri provengono da paesi extraeuropei, soprattutto da Turchia, Cina e Vietnam.

Ci sono rifugiati e richiedenti asilo in Romania, ma per loro la Romania è un paese di transito, solo un passo nel loro cammino verso l'Europa occidentale. Tuttavia, alcuni di loro decidono di restare e intraprendere il lungo percorso di integrazione e ottenere uno status giuridico.

Gli uomini immigrati rappresentano il 60% del totale degli immigrati in Romania. In Europa, la metà dei migranti ha meno di 28 anni, il che indica che il progetto YME era ben mirato.

[I valori sopra riportati provengono dal rapporto statistico
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-ucted/index.php?Title = Migration_and_migrant_population_statistics/ro]

Italia

L'Italia è un Paese Europeo che negli ultimi anni ha registrato alti livelli di immigrazione da Paesi UE ed Extra UE, nel 2018 la percentuale di immigrazione è stata del +12% (ISTAT). Molti migranti, provenienti da diversi paesi dopo aver ricevuto la cittadinanza o il permesso di soggiorno, hanno avviato imprese in diversi settori economici. Questa tendenza in Italia si è trasformata in un fenomeno diffuso che oggi è di fondamentale importanza per il sistema economico italiano e per la sua crescita. Negli ultimi 10 anni l'imprenditoria migrante è cresciuta del 54%, soprattutto negli ultimi anni: 8,8% nel 2017. In Italia l'imprenditoria migrante è diventata fondamentale per il sistema economico, poiché le imprese italiane stanno registrando un calo costante, dovuto all'indomani della crisi economica, quindi, l'imprenditoria migrante è fondamentale per l'Italia, Paese che storicamente ha basato la sua economia sull'imprenditorialità e sul lavoro autonomo; le Imprese Migranti generano più di 100 miliardi di euro l'anno, collaborando al PIL italiano per il 6,9%. L'espansione dell'imprenditoria migrante sottolinea come la migrazione non sia causata in primo luogo dall'offerta di lavoro che un paese offre ma da una serie di condizioni che mettono in pericolo e non consentono ai migranti di sviluppare il proprio potenziale nei propri paesi. Secondo gli studi di Unioncamere (Unione delle Camere di Commercio Italiane) 1 impresa su 10 in Italia è gestita da migranti. I paesi da cui proviene la maggior parte degli imprenditori migranti sono Marocco, Cina, Romania e Albania.

La distribuzione dell'Imprenditoria Migrante nella penisola italiana

L'imprenditorialità dei migranti è molto dinamica ed è diventata il supporto del sistema economico del paese. La distribuzione fisica di queste attività non è uniforme: il 50,9% delle aziende si trova nel nord

Italia, soprattutto in Lombardia, il resto si trova nel centro Italia (26,5%), in particolare in Toscana, e nel sud Italia (15,4 %), soprattutto Campania. La maggior parte degli affari e delle attività dei migranti si trovano nelle città più grandi come Milano, Roma, Torino e Napoli. Localizzando le loro aziende in città più grandi, gli imprenditori attraggono più persone e clienti, risultando in un'attività più fiorente e di successo; nonostante questa tendenza uno degli ultimi studi di Unioncamere sull'imprenditorialità migrante ha evidenziato come gli imprenditori migranti siano presenti nel 95% dei comuni italiani.

Settori economici e tipologie di società

Le aziende gestite da migranti sono attive in diversi settori economici, in particolare il commercio (un'impresa su 3), l'edilizia (23,4%) e il settore manifatturiero (7,9%). L'imprenditorialità migrante è quasi totalmente assente dal settore agricolo, anche se molti migranti lavorano attivamente in questo campo (non sempre in condizioni legali). Gli imprenditori migranti gestiscono principalmente ristoranti, piccoli supermercati, parrucchieri, ecc. Ma sono stati sempre più attivi anche nei settori dei servizi, in particolare quello del giardinaggio.

Le imprese e le attività dei migranti sono per la maggior parte singole aziende (79%) gestite da singole famiglie. Anche se la presenza di imprenditoria migrante è molto alta in Italia, queste aziende, nella maggior parte dei casi, non assumono italiani ma sono composte solo da forza lavoro migrante. La maggior parte degli imprenditori migranti sono nuovi imprenditori che per la prima volta hanno avviato un'impresa con mezzi propri.

Il potenziale dell'imprenditoria migrante

Come affermato in precedenza, la migrazione non è solo causata dalla mancanza di opportunità di lavoro nei paesi di origine, ma da una serie di cause complesse che portano le persone fuori dai loro paesi. Come hanno dimostrato gli studi presentati sopra, l'imprenditorialità dei migranti è dinamica e attiva in Italia. L'imprenditorialità è fondamentale per i migranti poiché consente loro di integrarsi meglio nella nuova società con cui sono entrati in contatto. L'integrazione non è un compito facile per i migranti che devono affrontare una serie di problemi nei paesi ospitanti. La migrazione è sempre stata una delle caratteristiche dell'umanità, le persone tra i vari secoli si sono spostate costantemente da un paese all'altro per cercare opportunità migliori che non potevano trovare nella propria. L'Italia ha una storia importante di migrazioni, soprattutto nel XX secolo, quando migliaia di italiani hanno lasciato il proprio paese per trasferirsi negli Stati Uniti, Australia, Canada, ecc. Oggi, sulla base della crescita economica e sociale e della sua posizione favorevole, l'UE è diventata il luogo in cui diversi migranti arrivano per avere una vita migliore. Negli ultimi decenni sono stati accolti migliaia di migranti, con una sbirciatina nel 2016/17 dovuta soprattutto alla guerra siriana. Molti partiti politici, nell'UE, compresa l'Italia, preoccupati per le crescenti percentuali di immigrati, hanno iniziato a sviluppare campagne basate sulla paura e sull'economia dando nuova vita al nazionalismo. Questa situazione, unita ai problemi che la crisi economica ha portato, ha creato un clima difficile per i migranti, soprattutto negli ultimi anni. I migranti non sono sempre facilmente accettati, e il loro processo di integrazione è più complesso di prima anche a causa del lento lavoro della burocrazia italiana, che non consente a molti migranti di essere attivi nella società per mancanza di documentazione ufficiale e status politico.

Il modo migliore per l'inclusione è attraverso il lavoro, tuttavia in Italia questo si è rivelato difficile e impegnativo. Come il rapporto OCSE dell'International Migration Outlook 2012 ha mostrato che la maggior parte dei migranti è troppo qualificata per il lavoro che effettivamente svolge, questo è lo stesso in Italia anche oggi. È un fenomeno italiano, dove i migranti creano piccole imprese e start-up, soprattutto in settori in cui la forza lavoro italiana non è più disposta a lavorare, ad esempio nel

settore agricolo, edile e nel servizio agli anziani. Anche durante l'anno della crisi è aumentata la creazione di nuove piccole imprese e start-up avviate da migranti in Italia e al momento sono circa 800.000 aziende in tutta Italia. Ciò conferma una buona inclusione socio-culturale e mostra la capacità dei migranti di essere fornitori indipendenti di ricchezza e di contribuire attivamente alla società.

Di cosa ha bisogno un imprenditore migrante per avviare un'impresa?

I migranti da paesi extra UE che vogliono aprire la propria attività hanno bisogno di requisiti diversi per farlo: per prima cosa devono ottenere il permesso di soggiorno in Italia. Tale permesso di soggiorno deve essere convertito dal suo scopo originario in quello per lavoro autonomo. Questa conversione è necessaria per aprire un'attività o una società e si basa su alcuni requisiti:

- Disponibilità delle risorse finanziarie necessarie per il tipo di attività che si vuole aprire;
- Essere in possesso dei requisiti richiesti dalla legge italiana, compresi i requisiti necessari per presentare domanda per gli albi professionali.
- Avere una dichiarazione ufficiale dell'ufficio competente che attesti che la persona ha i requisiti per avviare un'impresa (questa dichiarazione deve essere richiesta 3 mesi prima)
- Avere la licenza necessaria per aprire una determinata attività
- Disponibilità di una sistemazione adeguata
- Avere redditi annuali (provenienti da attività legittime) superiori al minimo previsto dalla Legge Italiana: nel 2019 di Euro 8.500,00.

Le risorse finanziarie necessarie possono essere garantite anche da parte terza attraverso tutta la documentazione ufficiale necessaria. Il governo italiano concede annualmente una quota dei permessi di soggiorno convertibili per motivi di lavoro autonomo. Per l'anno 2019 la quota stabilita è di 700 conversioni.

Fattori che promuovono o rendono difficile l'imprenditorialità dei migranti in Italia

L'imprenditorialità in Italia non è facile. Le conseguenze della crisi economica mondiale incidono ancora profondamente sull'imprenditorialità portando ad una situazione difficile soprattutto per l'imprenditoria italiana. I dati raccolti da diversi istituti di ricerca evidenziano come, nonostante le difficoltà, l'imprenditoria migrante non risenta tanto dei postumi della crisi economica, anzi l'imprenditoria migrante sia effettivamente diventata una forte realtà del sistema economico italiano. Secondo gli ultimi studi del Censis, le imprese avviate e di proprietà di migranti sono il 15% del totale presente. Mentre le imprese italiane sono diminuite del 12,2%, quelle dei migranti sono cresciute del 31,7% (dal 2010 al 2018). Gli imprenditori provenienti da paesi fuori l'UE sono l'81%. Il dato più impressionante è l'età di questi imprenditori: quelli sotto i 50 anni sono il 71,6%. L'imprenditoria dei giovani migranti è una realtà importante in Italia. I fattori che hanno favorito questa crescita sono molteplici:

- Predisposizione all'imprenditorialità di particolari gruppi etnici (ad esempio cittadini provenienti dal medio ed estremo oriente);
- Presenza di una forte rete sociale e familiare, che facilita e stimola la creazione di nuove attività lavorative;
- Apertura all'apprendimento, in particolare all'apprendimento professionale della creatività dei migranti.

I fattori che stimolano l'imprenditorialità sono molteplici; l'imprenditorialità è considerata dai migranti come un modo efficace per integrarsi nella società e una strategia di creazione di posti di lavoro poiché molti migranti non entrano facilmente nel sistema lavorativo italiano per una varietà di cause, sia sociali che economiche. I migranti hanno un forte senso per l'imprenditorialità, che è percepita come un modo per acquisire autonomia, gratificazione, valorizzare le competenze e le

conoscenze possedute e rafforzare il loro status economico. Certo, queste caratteristiche non sono esclusive dei migranti, gli imprenditori in genere hanno questa predisposizione ma in Italia sembra essere più accentuata nelle persone con un background migratorio, anche per ragioni sociali e psicologiche diverse. I migranti, in particolare quelli provenienti da paesi fuori dall'UE e con un background di immigrazione clandestina, hanno avuto un'esperienza significativa che ha portato loro per un motivo o un altro a spostarsi dal loro paese d'origine. L'idea generale dei migranti in molti paesi oggi è quella di persone povere, di solito senza qualifiche che scappano dalla guerra, dalle torture, ecc. Questo può essere vero per molti casi ma non per tutti. I migranti sono per la maggior parte costretti a lasciare i loro paesi anche se avevano una stabilità economica e familiare; molti di loro hanno già avviato la loro attività e hanno una qualifica. Arrivare in un paese straniero, che ha sempre più un senso nazionalistico non è facile e con l'imprenditorialità possono dimostrare il loro valore, conoscenza e competenze. Entrare nel mercato del lavoro come imprenditori migranti è più difficile che per gli imprenditori originari di quella determinata nazione. Devono affrontare maggiori difficoltà e una sorta di "sospetto" che a volte può degenerare in veri e propri atti di discriminazione. Ma l'imprenditorialità è comunque la scelta migliore per loro poiché il lavoro subordinato è più difficile, non solo per lo status giuridico ma anche per altri fattori, in particolare il mancato riconoscimento della loro qualifica originale da parte del paese ospitante e le basse condizioni di lavoro presenti.

Le ragioni che accentuano lo spirito imprenditoriale nei migranti sono molte, ma ci sono anche fattori che al contrario scoraggiano l'imprenditorialità. In Italia il fattore più importante è la complessità del sistema burocratico, considerato uno degli ultimi nell'UE. Quando si avvia una nuova impresa, la documentazione ed il tempo necessari sono enormi, gli imprenditori devono spostarsi da un ufficio all'altro per ottenere ciò di cui hanno bisogno per avviare una società legale conforme alla legge. Questo processo, che richiede mesi, a volte scoraggia gli imprenditori. Un altro problema importante è la mancanza di politiche governative che promuovano l'imprenditorialità; in Italia queste politiche non sono sufficienti e portano le imprese a pagare un sacco di tasse al paese, portando in molti casi alla chiusura di molte imprese, che non possono sopportare questo peso.

Nonostante la crescita costante dell'imprenditoria migrante, alcuni fenomeni meritano attenzione. Anche se l'imprenditorialità nelle comunità di migranti promuove l'inclusione, questo percorso non è facile per molti, soprattutto a causa della scarsa conoscenza della lingua nazionale. Secondo lo stesso studio del Censis sopra riportato, il 12% per cento degli imprenditori migranti lotta con l'italiano e il 24% conosce solo le basi della lingua. Questo problema può essere indirizzato a 2 cause principali:

1. La mancanza di corsi di lingua erogati ai migranti, soprattutto nei primi mesi dal loro arrivo. Dopo che la richiesta di asilo dei migranti è stata accettata in prima istanza, questi sono ospitati in strutture particolari designate a questo scopo. Le strutture sono gestite da diverse organizzazioni a scopo di lucro e/o senza fini di lucro che devono fornire corsi di lingua e corsi di formazione professionale. La mancanza di risorse porta ad una riduzione di queste e quindi alla mancanza di competenze in italiano;
2. Relazione dei migranti solo all'interno del loro gruppo etnico. Molti migranti non hanno molte relazioni al di fuori dei loro gruppi etnici e questo porta all'uso solo della loro lingua madre. Questo è comune a tutti i gruppi di migranti e anche agli imprenditori. Lo studio evidenzia come il 45% di loro abbia rapporti solo all'interno del proprio gruppo etnico.

L'imprenditorialità può portare a una migliore inclusione, soprattutto a livello economico ma non necessariamente a livello sociale.

Turchia

La Turchia attualmente ospita sia una popolazione di rifugiati arrivati in massa dalla vicina Siria sia un numero crescente di richiedenti asilo di altre nazionalità che arrivano individualmente, la maggior parte provenienti principalmente da Iraq, Afghanistan, Iran e Somalia, oltre agli altri paesi. Queste due popolazioni di richiedenti protezione sono soggette a due diverse serie di regole e procedure in materia di asilo. In quanto tale, il sistema di asilo turco ha una doppia struttura.

Nell'aprile 2013 la Turchia ha adottato una nuova legge globale sugli stranieri e la protezione internazionale (LFIP) ispirata all'UE, che istituisce un quadro giuridico specifico per l'asilo in Turchia e afferma gli obblighi della Turchia nei confronti di tutte le persone bisognose di protezione internazionale, indipendentemente dal paese di origine, a livello di diritto interno vincolante. La nuova legge ha anche creato una nuovissima direzione civile per la gestione della migrazione (DGMM) incaricata di assumersi la responsabilità della migrazione e dell'asilo. Questa nuova agenzia è attualmente ancora in procinto di stabilire il pieno comando operativo sul carico di casi di asilo e di costruire da zero un nuovo sistema di asilo a tutti gli effetti. La Turchia attua un regime di "protezione temporanea" per i rifugiati dalla Siria, che garantisce ai beneficiari il diritto al soggiorno legale, nonché un certo livello di accesso ai diritti e ai servizi fondamentali. Lo status di "protezione temporanea" è stato acquisito a prima vista, su base di gruppo, dai cittadini siriani e dagli apolidi palestinesi originari della Siria. La DGMM è l'autorità responsabile per le decisioni di registrazione e status nell'ambito del regime di "protezione temporanea", che si basa sull'articolo 91 della LFIP e sul regolamento sulla protezione temporanea (TPR) del 22 ottobre 2014. D'altro canto, i richiedenti asilo provenienti da altri paesi di origine devono richiedere uno status individuale di "protezione internazionale" ai sensi della LFIP e sono soggetti a una procedura di determinazione dello status condotta dalla DGMM. Detto questo, le direzioni provinciali della DGMM sono diventate pienamente operative solo di recente e finora hanno emesso solo un piccolo numero di decisioni sulla procedura e sullo status dei richiedenti "protezione internazionale". Sebbene la DGMM sia ancora in fase di definizione della nuova procedura nazionale di asilo sulla base della LFIP, l'UNHCR assume un ruolo chiave in Turchia come attore di protezione "complementare" e continua ad intraprendere attività proprie per la determinazione dello status di rifugiato (RSD) fondati sul mandato dell'UNHCR e segnalano il reinsediamento - accoppiato con la nuova procedura di "protezione internazionale" del governo. Detto questo, le decisioni del mandato RSD dell'UNHCR non hanno alcun effetto vincolante diretto ai sensi della LFIP, che stabilisce fermamente la DGMM come unico decisore nelle domande di asilo.

L'esperienza della Turchia con la sua politica della porta aperta è stata il paese che ha ospitato il maggior numero di rifugiati al mondo e ha creato uno spazio vitale per milioni di siriani. La guerra in Siria ha prodotto più rifugiati di qualsiasi altro conflitto degli ultimi due decenni: circa 4,6 milioni sono fuggiti dal Paese, con ulteriori 7,6 milioni di sfollati interni. Oltre 3,5 milioni di siriani (figura 1) hanno trovato rifugio in Turchia, rendendolo il più grande paese che ospita rifugiati al mondo.

La Turchia continua a guidare la risposta alla crisi dei rifugiati in Siria; Il regolamento sulla protezione temporanea fornisce ai siriani in Turchia l'accesso all'istruzione, all'assistenza sanitaria e al mercato del lavoro. Da quando è stato lanciato in tutto il paese nel novembre 2016, l'Emergency Social Safety Net (ESSN) finanziato dall'UE - o il Programma di coesione sociale come il suo titolo si traduce in turco - implementato in collaborazione con il Ministero della famiglia e delle politiche sociali (MoFSP), Disasters e La Presidenza per la gestione delle emergenze (AFAD), la Direzione generale della cittadinanza e degli affari della popolazione (DGCPA) e la Direzione generale della gestione delle migrazioni (DGMM), cercano di soddisfare i bisogni di base di oltre un milione di rifugiati in tutto il

paese attraverso la fornitura di servizi multiuso, senza restrizioni di contanti. A giugno 2019, oltre 3,5 milioni di siriani erano registrati in Turchia, di cui il 3% era ospitato nei campi profughi e il 97% risiedeva in aree urbane, periferiche e rurali.

Sebbene la Turchia sia stata generosa nel fornire cure di emergenza ai rifugiati siriani dal 2011, ora deve affrontare il problema di fornire loro determinati diritti e opportunità che faciliteranno la loro integrazione nelle comunità più ampie. Sebbene la Turchia non abbia concesso ai siriani lo status di rifugiato ufficiale, nel gennaio 2016 è entrato in vigore il regolamento sul permesso di lavoro per gli stranieri sotto protezione temporanea. Questo regolamento consente ai siriani di richiedere permessi di lavoro al Ministero del lavoro sei mesi dopo la loro registrazione. I rifugiati siriani possono ora ottenere un permesso di lavoro e avere accesso al sistema di istruzione e formazione professionale. Guadagnandosi da vivere o acquisendo una qualifica professionale, i rifugiati hanno l'opportunità di diventare membri attivi dell'economia turca piuttosto che continuare a ricevere aiuti. Con la rapida crescita della popolazione siriana in Turchia, i TSC sono diventati inadeguati. Alcuni siriani rimasero con i loro parenti in Turchia all'inizio della guerra. Tuttavia, con il prolungarsi della guerra, i siriani hanno iniziato a diffondersi in tutta la Turchia. Come mostra la figura 4, i siriani vivono principalmente in città vicino al confine siriano e le grandi città in altre regioni come Istanbul, Konya, Izmir e Bursa.

Buone pratiche relative all'istruzione YME

Regno Unito

Primi passi nelle imprese sociali

First Steps in Social Enterprise è un programma Olmec fornito in collaborazione con Metropolitan Migration Foundation RBS, City Bridge Trust e Young Foundation.

Questo programma si concentra sul soddisfare le esigenze dei migranti in un momento in cui il loro numero è aumentato fino a formare una sezione sostanziale all'interno delle nostre comunità locali. Oggi, una persona su tre che vive a Londra è un migrante, mentre i migranti costituiscono il 15% della popolazione di Nottingham. In secondo luogo, il programma coinvolge RSL (Registered Social Landlords) su diversi livelli in un momento di rivoluzione nel coinvolgimento degli RSL con l'impresa sociale. Su scala nazionale, il progetto Green Light¹, sostenuto da oltre 100 associazioni edilizie, sta studiando la portata dello sviluppo sostenibile dell'impresa sociale da parte delle associazioni edilizie. In particolare, mira a identificare opportunità di lavoro sostenibile per i giovani e i residenti di RSL. Allo stesso tempo, HACT (Housing Associations 'Charitable Trust) sta lavorando con importanti imprese sociali finanziarie per pilotare un programma di microfinanza nel settore dell'edilizia abitativa. A livello locale, ci sono molti esempi di RSL non solo che sviluppano imprese sociali, ma anche che stipulano contratti e collaborano con loro per raggiungere i propri obiettivi sociali.

First Steps in Social Enterprise (FSISE) è un programma Olmec di formazione e supporto per aspiranti imprenditori sociali provenienti da ambienti migranti. Le fasi 1 e 3 del programma sono state commissionate dalla Metropolitan Migration Foundation per sviluppare la capacità delle imprese sociali di pre-avvio e avvio precoce gestite da migranti fino al punto in cui sono in grado di testare il commercio al fine di dimostrare o confutare la loro attività modello, prima dell'avvio completo. La fase 3 del programma è stata finanziata tramite il programma RBS Inspiring Enterprise con il gentile sostegno di Metropolitan. La Metropolitan Migration Foundation ha incaricato la Young Foundation di fornire il programma CLIMB, un programma di sostegno intensivo per le iniziative sociali. I due programmi sono stati erogati insieme in collaborazione con Metropolitan (Housing). I programmi hanno avuto rapporti con i dipartimenti chiave all'interno dell'associazione per l'edilizia abitativa, inclusi i dipartimenti per la rigenerazione della comunità, gli acquisti e le comunicazioni. Le parti interessate hanno condiviso le informazioni e promosso il programma nel suo insieme e incoraggiato il rinvio incrociato tra i fornitori. Il programma First Steps in Social Enterprise si è rivelato di grande successo sia nel reclutare 31 imprese sociali guidate da migranti con proposte commerciali potenzialmente valide, sia nel consentire a 17 di loro di raggiungere il punto di scambio di prova. Questo era di gran lunga superiore al suo obiettivo originale di 3/5 commercianti di prova.

Il progetto ha 2 obiettivi chiave: sviluppare la capacità delle comunità di migranti e le abilità degli individui di gestire imprese sociali redditizie; e facilitare l'accesso di tali imprese ai mercati in modo da avvantaggiare le comunità di migranti che vivono nelle aree di Metropolitan Housing. Al centro del progetto c'era la necessità di aumentare la consapevolezza dell'impresa sociale tra le comunità di migranti, in particolare quelle che vivono nelle aree di Metropolitan Housing, tra il personale di Metropolitan Housing e tra le altre parti interessate del settore dei migranti, dei rifugiati e del più ampio settore BAMER. I primi passi nell'impresa sociale si trovano tutti in una fase di pre-avvio o in una nuova fase di sviluppo delle loro imprese sociali. I pre-avvio hanno notato un bisogno sociale locale ed identificato il tipo di servizio che potrebbe rispondere in modo innovativo. Molti arrivano con poco più dell'idea. Altri si sono distinti in un particolare mestiere o professione o hanno sviluppato abilità che desiderano utilizzare a beneficio della comunità. Un profilo tipico di un nuovo membro del

programma è quello di un'impresa sociale appena registrata come CIC o IPS, o come ditta individuale che desidera sviluppare una dimensione sociale per la propria attività e registrarsi. Spesso questi imprenditori sociali bilanciano un lavoro esistente con le esigenze di creare una nuova impresa. Cercano lo sviluppo del prodotto e un investimento per portarli alla fase successiva. Un requisito centrale del programma è quello di mettere in atto un solido processo di sviluppo delle capacità per consentire a coloro che hanno accesso ad un mercato di: testare il commercio, sviluppare pratiche di lavoro di pianificazione aziendale integrate e di identificare le fasi successive dello sviluppo aziendale.

Fonti:

Un rapporto sui primi passi nel programma di impresa sociale degli autori Olmec; John Mayford e Brian Millington Collaboratori: Sam Obeng, Malcolm Sheppard, Mei Hui e Bruce Wood. E ulteriori dettagli sul esimo e programma possono trovato alla <http://olmec-ec.org.uk>

Youth Business International (YBI)

YBI sostiene i giovani imprenditori svantaggiati (18-35 anni) per avviare, far crescere e sostenere le loro attività, consentendo loro di creare posti di lavoro, costruire comunità e trasformare le loro vite. Indipendentemente da dove lavorino, la loro attenzione è rivolta ai giovani con un'idea imprenditoriale valida ma senza accesso alle strutture di supporto di cui hanno bisogno per avviare e gestire le imprese. YBI collabora con aziende, governi, agenzie di sviluppo internazionale, fondazioni di beneficenza e individui, per far crescere ed alimentare una rete efficace e sostenibile che crei impatto per i giovani imprenditori svantaggiati su scala globale. YBI riunisce membri e partner con obiettivi allineati per creare cambiamenti per i giovani imprenditori rapidamente e su larga scala. Lo fanno attingendo alla capacità unica della rete di apprendere, innovare e condividere le diverse competenze e conoscenze che rendono i loro membri efficaci individualmente e potenti collettivamente.

<https://www.youthbusiness.org/>

Migrants Empowerment for Change (Me4Change)

Il progetto ME4Change crea, migliora e fornisce una più ampia diffusione di regimi di sostegno per i giovani imprenditori migranti, in particolare quelli appena arrivati nell'UE, ovvero i giovani migranti (18-34) che soggiornano legalmente nell'UE e che vengono ospitati per almeno un anno, aiutandoli a diventare lavoratori autonomi e costruire un'impresa di successo (generatrice di profitto o con obiettivi sociali). Il progetto unisce le organizzazioni di diversi paesi in cui la migrazione sta avendo un picco e per sviluppare insieme soluzioni innovative per l'inclusione dei migranti, in particolare per i giovani (un segmento chiave sarà rappresentato da donne imprenditrici) disposti ad avviare un'impresa o a stimolare la crescita delle loro start-up. Ciò viene fatto mescolando insieme diverse esperienze derivanti dai diversi paesi partecipanti: da un lato quelle che già conducono con successo l'integrazione dei migranti nella vita economica e sociale (Belgio, Germania); dall'altra, i paesi in cui la capacità di costruire sulle competenze e le abilità dei giovani migranti è ancora una sfida, principalmente a causa del picco del flusso migratorio o del ritardo nel processo decisionale (Italia, Finlandia). Mappando e condividendo le migliori pratiche locali e dell'UE, il progetto ME4Change cambierà le regole del gioco in tutti i paesi del Consorzio, creando un caso di successo da replicare a livello dell'UE. Lo scopo è creare un ecosistema vitale in cui i giovani migranti possano sfruttare le loro opportunità, crescere e sviluppare capacità imprenditoriali per migliorare come imprenditori. Ciò si ottiene fornendo un potente programma di formazione multidimensionale, compreso un innovativo programma di mentoring che offre al giovane migrante l'opportunità di una breve formazione "sul posto di lavoro" da parte del mentore (un imprenditore migrante esperto). Come parte del programma

di mentoring, i giovani imprenditori migranti avranno la possibilità di presentare gli investitori e le parti interessate rilevanti durante eventi di lancio e promozione ad hoc, che avranno un carattere transnazionale.

L'obiettivo generale è sviluppare un programma di formazione e tutoraggio per stimolare, valorizzare e responsabilizzare l'imprenditorialità dei giovani migranti, aumentando la loro opportunità di essere pienamente inclusi nella società. Obiettivi specifici:

- identificare i fattori di successo, le sfide, gli ostacoli che impediscono ai giovani migranti di avviare un'impresa;
- potenziare il networking sia all'interno del Consorzio che dell'intero ecosistema collegando il Consorzio ad altri Consorzi di successo selezionati dal bando;
- coinvolgere e reclutare migranti predisponendo uno specifico piano di sensibilizzazione e specifiche azioni tattiche;
- creare un programma di formazione e tutoraggio fluido, innovativo ed efficace per i giovani migranti reclutati;
- coinvolgere mentori esperti a livello locale, regionale e nazionale per fornire tutoraggio ad hoc e preparare i giovani migranti ad eventi di presentazione come parte delle lezioni apprese.

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

Fresh Start

Fresh Start riunisce le comunità di migranti e quelle imprenditoriali per fornire un programma di supporto per gli imprenditori migranti e per creare un approccio basato sulla comunità in cui tutti possono imparare gli uni dagli altri. Fresh Start collaborerà con organizzazioni che supportano i giovani migranti per costruire un sistema di supporto connesso e per consentire l'imprenditorialità nella regione ospitante. Il programma di attività sosterrà i migranti che vogliono trasformare un'idea in un'impresa e i migranti che hanno un background imprenditoriale o hanno già avviato la loro attività e hanno bisogno di supporto per crescere e sviluppare la loro azienda. Il programma è stato progettato per costruire sui punti di forza dei 3 partner universitari e fornire supporto multidimensionale agli imprenditori migranti a Londra, Limburg e Maastricht.

L'obiettivo principale di Fresh Start è sviluppare e fornire un programma per sostenere 120 giovani imprenditori migranti in 3 stati dell'UE: Regno Unito, Paesi Bassi e Belgio, consentendo loro di acquisire le competenze e le capacità necessarie per un futuro imprenditoriale.

Il progetto vuole andare oltre la "semplice" fornitura di supporto. Mira a sviluppare e pilotare una piattaforma replicabile e scalabile per un ecosistema di servizi di supporto per responsabilizzare e consentire ai giovani migranti di coltivare il loro spirito imprenditoriale. Fresh Start fornirà accesso alla conoscenza locale, alle reti e al sostegno economico e finanziario per aiutare i giovani migranti a navigare nel sistema nel paese ospitante e per sostenerli nella creazione di imprese. Offrirà supporto attraverso le tre dimensioni identificate come best practices: * Competenze e divisione delle abilità - attraverso la fornitura di supporto aziendale individuale e di gruppo, consulenza legale, ecc. * Fornitura di capitale sociale - attraverso eventi di mentoring e networking. * Esigenze tangibili - attraverso l'accesso a spazi di lavoro a prezzi accessibili/gratuiti e collegamenti alla più ampia comunità di supporto alle imprese, ma anche l'accesso ai servizi finanziari.

Fonti: <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/24461>
www.freshstart4eu.com/# !

Oltre ai progetti dettagliati sopra rivolti specificamente ai giovani migranti ci sono una vasta gamma di servizi per i giovani imprenditori in genere come dettagliato di seguito: Start Ups UK

The Prince's Trust a 21 anni, il programma The Prince's Trust ha raggiunto la maggiore età. Fornisce assistenza finanziaria e sostegno alle imprese in tutto il Regno Unito (ad eccezione della Scozia, che ha un proprio programma) e si concentra sui giovani che hanno avuto difficoltà a scuola, sono stati assistiti, sono disoccupati di lunga durata o hanno avuto problemi con la legge.

Il denaro in offerta si presenta sotto forma di prestiti per startup fino a £ 5.000 al 3% annuo e come parte dell'accordo riceverai anche assistenza da un mentore aziendale. Per candidarti, rivolgiti al tuo ufficio locale dove dovrai preparare un piano aziendale per presentare i soldi. Le persone di età compresa tra i 18 ei 30 anni possono fare domanda per il Business Program.

Shell LiveWIRE: Dal 1982 Shell LiveWIRE ha contribuito ad incoraggiare l'imprenditorialità tra le persone di età compresa tra i 16 ei 30 anni, offrendo assistenza e consulenza tutto l'anno. La gamma di pubblicazioni aziendali e pacchetti di formazione copre tutti gli argomenti che gli imprenditori che si stanno formando devono conoscere, dalla gestione delle persone al marketing e alle risorse umane. In aggiunta, ci sono oltre 100 coordinatori a livello nazionale che possono fornire consulenza one-to-one in avvio. Pur non fornendo prestiti o sovvenzioni, Shell LiveWire gestisce anche un programma di premi in cui gli imprenditori competono per il premio di £ 10.000 e il titolo di giovane imprenditore dell'anno. www.shell-livewire.org

The Big Small Business Initiative: È facile trascurare il BSBI, ma questa partnership senza scopo di lucro offre alle piccole imprese nel Regno Unito buoni consigli, supporto e informazioni da una varietà di fonti tra cui HM Customs & Excise, Inland Revenue e Patent Office.

Richiede l'iscrizione, ma così facendo avrai accesso a seminari di lavoro gratuiti e giornate di consulenza, consulenza gratuita, aiuto con la contabilità e assistenza su tutta una serie di argomenti. www.bsbi.co.uk

Business Link: È probabile che tu abbia sentito parlare di Business Link senza sapere esattamente cosa fa o come aiuta i giovani imprenditori come te. Gestita dallo Small Business Service, un'agenzia governativa creata per sostenere la causa delle piccole imprese, questa rete nazionale di agenzie offre consigli, informazioni e risorse per aiutarti nella tua strada verso il successo.

Per molti degli imprenditori di successo di oggi è stato il loro punto di partenza e, anche se ci si aspetta che tu contribuisca in qualche modo al costo del servizio che ricevi, avrai accesso a conoscenze specialistiche su tutti i tipi di questioni, dall'e-commerce all'esportazione. www.businesslink.org

Registro nazionale delle imprese: Uno dei problemi chiave che probabilmente dovrai affrontare quando avvii una nuova attività è trovare un nome per la tua impresa non già in uso, registrarla insieme a tutti i loghi, marchi e siti Web associati.

È un processo complicato ma il Registro nazionale delle imprese può essere di grande aiuto in quanto può offrire tutto sotto lo stesso tetto e addebitare solo il costo della registrazione stessa. Inoltre, ti aiuterà anche a creare tutti i tipi di società britanniche e offshore in modo rapido, efficiente e senza problemi. www.anewbusiness.co.uk

Young Enterprise UK: Fondata nel 1963, Young Enterprise gestisce una serie di programmi di formazione aziendale per oltre 150.000 giovani ogni anno.

I partecipanti acquisiscono esperienza diretta nella gestione di un'azienda grazie alla partnership di Young Enterprise con oltre 2.000 aziende in tutto il Regno Unito. L'organizzazione mira a migliorare le capacità imprenditoriali in tenera età, offrendo ai giovani una preziosa introduzione al mondo degli affari.

Sebbene la maggior parte dei programmi di Young Enterprise siano gestiti nelle scuole, l'organizzazione ha anche un programma per laureati e gestisce programmi per persone di età inferiore ai 25 anni in istituti di custodia cautelare.

Gestito da un esercito di 11.500 volontari, Young Enterprise si affida alla comunità imprenditoriale e al governo per il supporto. www.young-enterprise.org.uk

Launchpad Gruppo aziendale con sede a Londra che offre supporto e consulenza gratuiti ai giovani. Launchpad mira ad aiutare i giovani a scoprire e sviluppare i loro talenti intraprendenti e organizza workshop ed eventi gratuiti; oltre a servizi di consulenza individuale gratuiti.

Chiunque abbia un'età compresa tra i 14 ei 30 anni è il benvenuto, che abbia già un'idea imprenditoriale o meno. www.businesslaunchpad.org

Opinioni degli esperti sulle migliori pratiche sull'istruzione YME

Gli immigrati d'oltremare e gli emigranti scozzesi rimpatriati hanno quasi il doppio delle probabilità di tentare attivamente di avviare un'impresa o di gestire un'attività in proprio, rispetto ai non migranti scozzesi. Questo è anche il caso dei migranti scozzesi e RUK che hanno il 24% e il 67% di probabilità in più di essere coinvolti in attività imprenditoriali nella fase iniziale.

Nel complesso, la migrazione è associata a individui qualificati e ambiziosi che hanno maggiori probabilità di individuare opportunità di business ed avviare nuove iniziative promettenti. Quindi devi assicurarti che la disposizione sia diversa.

Gli imprenditori migranti possono superare i confini internazionali affrontando numerose complessità, inclusi contesti aziendali diversi, confini, identità e caratteristiche transnazionali (Brinkerhoff 2016), e allo stesso tempo sono in grado di utilizzare le proprie risorse imprenditoriali acquisite attraverso processi di internazionalizzazione (Brinkerhoff 2009; Terjesen e Elam 2009). Come parte della loro dotazione di risorse, gli imprenditori possono utilizzare il capitale umano, che si riferisce alle caratteristiche, abilità, competenze e istruzione che sono dotazioni individuali, così come il capitale sociale, che si riferisce alla natura delle relazioni sociali e al modo in cui possono essere utilizzate a beneficio individuale (Williams et al.2017). Il capitale umano e l'accesso alle reti che generano capitale sociale sono importanti per gli imprenditori locali così come per i migranti (Bagwell 2015).

I costrutti chiave del capitale umano e sociale avranno un impatto non solo sugli imprenditori locali, ma anche sugli imprenditori migranti (Bagwell 2015), compresi coloro che sono costretti a migrare. Il capitale umano è costituito da caratteristiche, abilità, competenze, istruzione, ecc. Che sono inestricabilmente legate all'individuo e che hanno un impatto positivo su di lui (Becker 1975).

Le qualità di cui hai bisogno come giovane imprenditore migrante dovrebbero essere

- **Abilità creative:** le abilità creative sono la capacità di vedere le cose in modo diverso e di fornire soluzioni dove ci sono lacune. Per sviluppare le tue capacità creative, prova intenzionalmente qualcosa di nuovo. Fai qualcosa che gli altri non faranno

- **Impara facendo:** "Non impari a camminare seguendo le regole. Impari facendo e cadendo." - Richard Branson. Non c'è niente come l'esperienza del mondo reale. Che tu gestisca un'attività secondaria o una a tempo pieno, hai l'opportunità di accrescere le tue capacità come pianificazione aziendale, negoziazione, vendite e marketing

- Costruisci la perseveranza, crea un obiettivo o una sfida che sia significativa e non darti motivo di smettere
- La comprensione della finanza di base è essenziale nella gestione della propria azienda
- Capacità di comunicazione
- Aumentare i finanziamenti
- Capacità di networking
- Capacità di preparazione e organizzazione
- Abilità linguistiche

Un suggerimento è l'insegnamento a due livelli per gli imprenditori migranti

- 1) un corso per principianti che si rivolge ai migranti che pensano di aprire un'impresa, e
- 2) chi ha già un'idea precisa in mente e chi ha precedenti esperienze nella conduzione di un'attività in proprio, ma che per vari motivi non è ora imprenditoriale.

La formazione aziendale per principianti comprende quattro moduli. Per raggiungere un equilibrio tra le informazioni fornite e l'applicazione nella vita reale, ogni modulo del corso per principianti dura circa quattro settimane. I quattro moduli potrebbero essere: -ambiente aziendale (locale/nazionale/europeo/internazionale); - come avviare un'impresa; - funzionamento quotidiano dell'attività; - strategia di crescita.

Il secondo corso dovrebbe essere un corso avanzato per migranti che possiedono un'attività ma vorrebbero svilupparla ulteriormente. Il corso avanzato offre il primo e l'ultimo modulo del corso per principianti, ma i partecipanti possono partecipare volontariamente alle sessioni degli altri due moduli. Si considera il fatto che i partecipanti al corso avanzato potrebbero non avere troppa disponibilità visti i loro impegni di lavoro, pertanto, i moduli per il corso avanzato sono distribuiti su otto settimane ciascuno.

Gli argomenti principali sono come mobilitare al meglio le proprie risorse personali (come competenze, conoscenze o risparmi) e migliorare l'alfabetizzazione finanziaria insieme alle informazioni su varie forme di aiuto finanziario. Dato l'utilizzo di esercizi pratici e compiti da svolgere a casa, i partecipanti acquisiscono e sviluppano le proprie capacità manageriali. Attraverso esercizi pratici, ai partecipanti dovrebbe anche essere insegnato come affrontare le situazioni di stress.

Le PMI potrebbero svolgere un ruolo importante, sia il loro affiancamento imprenditoriale che l'apprendistato: l'apprendistato per aspiranti imprenditori è un metodo semplice per preparare i giovani migranti all'imprenditorialità. Molti lavoratori in nuove imprese di migranti utilizzano il proprio impiego per acquisire l'esperienza e le competenze necessarie per avviare un'attività autonoma. Studi locali esaminati hanno evidenziato un capitale umano non riconosciuto all'interno di molte aziende. I lavoratori spesso aumentavano le loro qualifiche formali con l'esperienza concreta di aiutare a gestire una piccola impresa. L'obiettivo per molti era quello di mettersi in proprio una volta che si erano assicurate le competenze, l'esperienza e le risorse necessarie

Le reti aziendali potrebbero anche essere un buon educatore: integrando le reti aziendali di immigrati con programmi di sostegno alle imprese pubbliche e private. Gli imprenditori immigrati interagiscono con reti di compagnie migranti e minoranze etniche, queste reti non sono a loro volta ben integrate con il sostegno finanziato con fondi pubblici disponibile nell'ecosistema imprenditoriale scozzese. Inoltre, gli imprenditori immigrati si trovano anche all'oscuro del supporto aziendale disponibile, o contrario ad impegnarsi con esso, a causa di dubbi basati su esperienze passate negative o sfortunate percezioni errate. Pertanto, la vitalità imprenditoriale nella fase iniziale non si esaurisce nelle attività consolidate e il potenziale di esportazione non è ottimizzato.

Se istruiamo i giovani imprenditori migranti è importante includere:

- Esperienza esistente con minoranze etniche e giovani migranti
- Promuovere immagini positive di alunni richiedenti asilo e rifugiati
- Stabilire chiari indicatori di integrazione riuscita
- Un ethos/regola di inclusione e celebrazione della diversità

Il piano d'azione per l'imprenditorialità 2020 e l'educazione all'imprenditorialità:

A Guide for Educators', mira a promuovere la fornitura e la valutazione delle competenze chiave, includendo competenze di base e competenze trasversali, in particolare imprenditorialità, lingue e competenze digitali.

La formazione dovrebbe essere suddivisa in (quattro) moduli.

- 1) Nel primo modulo, i partecipanti ricevono informazioni introduttive sull'ambiente aziendale in generale, nel paese ospitante e in ciascun settore, come leggi, regolamenti, requisiti di licenza, etichetta aziendale o tra le altre differenze tra le varie culture.
- 2) La seconda parte dovrebbe concentrarsi sullo sviluppo di un'idea imprenditoriale valida per avviare un'impresa, ciò richiede informazioni più pratiche su settori di attività specifici (quelli che sono rilevanti per i partecipanti), va oltre le necessità richieste per aprire un'impresa (licenze, permessi, registrazione), finanziamenti necessari, marketing, ecc.
- 3) Il terzo modulo ruota attorno alle attività quotidiane di un'azienda, come la tassazione, il rifornimento degli scaffali (se pertinente), l'acquisto di forniture, la chiusura della cassa, le norme in materia di salute e sicurezza e altro.
- 4) L'ultima sezione si concentra sullo sviluppo del business, incluso lo sviluppo di competenze aggiuntive (come strategie pubblicitarie complete) e strategie di crescita.

Olanda

Proprio come molti altri paesi europei, non esiste una strategia educativa nazionale nei Paesi Bassi quando si tratta di insegnamento delle abilità imprenditoriali. Questo può essere sorprendente, perché gli olandesi sono famosi per la loro ricerca, sviluppo, innovazione e spirito imprenditoriale. Sembra che questo spirito imprenditoriale sia già abbastanza radicato nella cultura olandese. I requisiti che devono essere soddisfatti per avviare un'impresa nei Paesi Bassi sono supportati da agenzie speciali come Kamer van Koophandel (Camere di commercio), Centri olandesi di imprenditorialità (DutchCE) e sistemi di supporto per le start-up legate all'occupazione o alla disoccupazione, collegato al sistema Dutch Welfare to Work (attraverso fornitori come Werkplein (Work Plaza), UWV (Social Security Jobcenters) e comuni (provider a beneficio, anche per l'avvio di una 'One-man-business') ... (fonte : <http://transnationalbusinessgroups.eu/tbg/wp-content/uploads/2016/11/English-02-A1-Dutch-Education-and-Entrepreneurship.pdf>)

Modulo imprenditorialità

Negli ultimi anni il governo olandese ha sviluppato una serie di iniziative insieme ai datori di lavoro e ai lavoratori le organizzazioni per contribuire a portare l'imprenditorialità in formazione. Una di queste iniziative è stato il Modulo imprenditorialità idoneo per la certificazione nell'istruzione professionale secondaria superiore. L'iniziativa faceva parte del piano d'azione nazionale olandese

2011-2013 e si basa sui primi tre anni di attività. Il Center of Expertise on Vocational Education, Training and the Labour Market for the Trade Sector (KCH) ha sviluppato il modulo insieme alle parti interessate. Il modulo si concentra sul consentire agli studenti di diventare lavoratori autonomi o liberi professionisti e sviluppa una mentalità imprenditoriale.

Gli obiettivi del modulo imprenditorialità ammissibili alla certificazione sono per sostenere gli studenti VET (quindi anche gli studenti migranti VET) in tutti i settori ad acquisire le competenze necessarie per diventare lavoratori autonomi e sviluppare una mentalità imprenditoriale per diventare più occupabili. Il modulo imprenditorialità viene fornito negli istituti di istruzione che forniscono istruzione professionale secondaria superiore

Il modulo supporta lo sviluppo di sette competenze che determinano attributi come responsabilità individuale, capacità innovative, lavoro efficace, abilità sociali e mentalità commerciale. Il modulo imprenditorialità consiste in sette processi di lavoro. Questi processi descrivono il pacchetto di base dell'imprenditorialità di cui un imprenditore principiante indipendente, solitamente senza personale, avrà bisogno per avviare e far funzionare la propria attività. I primi tre processi di lavoro sono legati alla stesura di un piano aziendale e ai primi passi dell'imprenditore per avviare effettivamente l'attività. Il resto dei processi riguarda il mantenimento e lo sviluppo dell'attività una volta avviata. Il modulo Imprenditorialità copre i seguenti processi:

- Determinare come sarà l'attività in futuro
- Un progetto per la forma del business
- Regolamentazione degli aspetti finanziari dell'avvio di un'impresa
- Monitoraggio della posizione finanziaria dell'azienda
Posizionamento e/o innovazione del business
- Acquista prodotti e/o servizi per l'azienda
- Acquisizione di ordini/clienti, stesura di preventivi e/o trattative.

Durante questi processi, è fondamentale per l'imprenditore impugnare il business, quindi tenerlo sotto controllo: controllare le cifre, rimanere in contatto con acquirenti e clienti e pensare sempre a come migliorare il business.

Fonte: Ulteriori informazioni in olandese: Sito web: <http://www.ce-ondernemerschap.nl/docenten/ce-ondernemerschap-international/toolkit-en>

Pilota Eigen Baas (capo di sé stessi)

Rotterdam sta collaborando con Qredits Microfinance e Vluchtelingenwerk al progetto pilota "Eigen Baas" Migrantenschool. L'obiettivo principale è incoraggiare i migranti, non solo i titolari di uno status, con un background imprenditoriale ad avviare la propria attività nei Paesi Bassi. Con l'aiuto del programma "EigenBaas" per i migranti, imparano durante la formazione cosa comporta esattamente un buon piano aziendale e alla fine propongono la loro idea di business alle banche, coach, imprenditori e Qredits Microfinance Netherlands. Inoltre, il programma sottolinea l'uso efficace della ricerca di mercato, dell'analisi dei punti di forza e di debolezza, dei social media e dei finanziamenti.

Startup senza confini

Startup senza frontiere mette in contatto gli imprenditori migranti e rifugiati più ambiziosi con le risorse per far crescere la loro attività, fornendo agli investitori un punto di ingresso per startup sotto il radar con un potenziale dirompente. Startup senza frontiere offre supporto, training e connessioni a migranti e rifugiati imprenditori per costruire il loro business.

Migrant INC

La sua missione è supportare i titolari di status con un'ambizione imprenditoriale nella creazione e realizzazione di un'azienda. Migrant INC contribuisce all'indipendenza dei titolari di status consentendo a coloro che lo desiderano e possono partecipare come imprenditori e contribuire alla società olandese. In questo modo Migrant INC vuole anche contribuire ad un'immagine positiva dei rifugiati.

Processo di esecuzione

Passaggio 1 (idea imprenditoriale)

Migrant INC recluta i candidati, anche tramite la municipalità dell'Aia, VluchtelingenWerk Nederland, tramite eventi e dalla propria rete. I candidati hanno un'idea e l'ambizione di avviare un'impresa.

Passaggio 2 (conversazione e prima selezione)

Migrant INC fa accordi per un colloquio di ammissione. La selezione dei candidati si basa su un sistema a punti. Tutti i candidati sono coordinati con il comune dell'Aia.

Passaggio 3 (formazione, seconda selezione)

I candidati sono invitati per un corso di formazione sul modello di business. Dopo questa formazione, segue una seconda selezione, basata tra l'altro sulle caratteristiche e sulla motivazione imprenditoriale. I candidati selezionati sono collegati a mentori. Ai mentori viene offerta anche una formazione (introduzione e interculturale).

Passaggio 4 (proprio capo)

Programma di formazione Eigen Baas, un corso di formazione di 10 settimane sviluppato da Qredits e reso adatto ai titolari di status da Migrant INC. La formazione è offerta in olandese (con possibilità online in inglese).

Passaggio 5 (piano aziendale)

La stesura del business plan è supervisionata dai tutor, con attenzione alla legislazione, un'indagine di mercato, spazi commerciali, opzioni di finanziamento, fiscalità e amministrazione, forma giuridica, ecc.

Passaggio 6 (possibili finanziatori)

Supportare gli aspiranti imprenditori nella pianificazione degli investimenti da parte di Migrant INC, con attenzione alle varie fonti di finanziamento e di provvista (tra cui BBZ, Crowdfunding, equity, Fonds1818, ecc.).

Passaggio 7 (Avvio della propria azienda)

Attenzione sulla continuazione del supporto e della guida, nonché per l'ottimizzazione delle attività.

DELITELABS

Una scuola pre-avviamento chiamata DELITELABS ad Amsterdam ha lanciato un programma per i rifugiati nei Paesi Bassi. È la prima del suo genere e attualmente sta cercando di reclutare docenti sull'imprenditorialità pro-bono per insegnare a un gruppo di rifugiati le capacità necessarie per aprire la propria attività. DELITELABS è un'organizzazione senza scopo di lucro che fornisce supporto imprenditoriale a rifugiati, locali e migranti appena arrivati attraverso formazione, istruzione, tutoraggio e supporto di promettenti start-up.

Alcuni commenti degli esperti sui programmi:

Si sta facendo ancora troppo poco per abbattere le barriere che il migrante incontra nel suo percorso per uscire dall'assistenzialismo. Inoltre, in molti casi c'è una discrepanza tra la domanda dei migranti e l'offerta a sostegno della loro imprenditorialità.

I fattori di successo sono difficili da organizzare. È necessaria una personalizzazione. Sostenere iniziative con meno enfasi su piani aziendali elaborati e più enfasi sul fare le cose immediatamente - le cosiddette "Lean start-up" - si adatta meglio all'energia e alle motivazioni degli imprenditori che stanno appena iniziando. Ciò si non si applica molto ai programmi di partecipazione che sono spesso offerti dai comuni, dove spesso c'è un programma abbastanza ben definito che è meno focalizzato sulle singole domande e bisogni del migrante. Il profitto reale può quindi essere raggiunto se c'è più cooperazione tra i comuni e le Lean start-up; è così che si arriva a buone corrispondenze.

Una rete diversificata, composta da sostenitori volenterosi e uno o più sponsor, è quasi sempre cruciale per avere successo. Ad esempio, diverse società di titolari migranti dipendevano da un prestito di un conoscente olandese per il capitale iniziale. Concentrarsi sull'espansione di questa rete è quindi di grande importanza. Se i comuni trattassero in modo più flessibile i rifugiati che iniziano la propria attività sulla base dell'assistenza si andrebbero a supportare anche imprenditori agli inizi. Soluzioni finanziarie pronte all'uso, come l'imprenditorialità part-time o un piccolo regalo, possono fare una grande differenza nella fase di avvio. "

Di seguito sono elencati alcuni risultati della ricerca sulle possibili cause delle barriere e del disallineamento tra la domanda dei titolari migranti e l'offerta, nella direzione del sostegno all'imprenditorialità.

- La familiarità con il supporto non costituisce una barriera.
- La ricerca mostra che le iniziative di sostegno maggiormente conosciute sono quelle con titolari migranti intraprendenti. Lo stesso vale per le opzioni di finanziamento.
- I fattori di successo sono difficili da catalogare
- Le storie di successo sono frutto delle cosiddette "capacità imprenditoriali"; una combinazione di motivazione, esperienza, carattere, talento e competenze. Ciò rende il successo difficile da prevedere e un approccio generico difficile da implementare.
- Costruire una rete e uno o più sponsor sono essenziali

- Il filo conduttore del successo è, oltre ad avere "capacità imprenditoriali", è avere una rete che guida l'imprenditore alle prime armi. All'interno di quella rete avere uno o più sponsor fortifica le possibilità di successo. Tutte le iniziative che contribuiscono a costruire o ampliare la rete, hanno quindi il loro valore.
- La personalizzazione è necessaria ma spesso è mancante
- Il target di migranti con esigenze aziendali è eterogeneo. Per questo motivo anche i desideri di diventare un imprenditore sono sempre diversi e di conseguenza le necessità di supporto. Questo gruppo così diversificato richiede quindi personalizzazione e flessibilità nel sostegno all'imprenditorialità, dove centrale devono essere le esigenze e le possibilità del migrante.
- Nonostante la maggior parte delle iniziative mostrino l'importanza della personalizzazione, gran parte del supporto previsto è caratterizzato da generalità e classismo. Ciò comporta una serie di svantaggi, soprattutto che parte del supporto ha uno scarso utilizzo pratico o che gli argomenti rilevanti per uno specifico imprenditore non sono adatti.
- Un vantaggio è che il migrante riesce a costruire una rete che è spesso cruciale per il successo di un'azienda, impara a conoscere il sistema e le normative olandesi e migliora il suo olandese.
- La corrispondenza tra domanda e offerta è spesso orientata all'offerta
- Generalmente l'offerta dell'iniziatore è intesa come un certo numero di partecipanti necessari per avviare un'iniziativa. Ogni iniziativa ha i suoi criteri di ammissione. La vera domanda per un imprenditore alle prime armi non è quella di guidare ma chi fornirà una guida.
- Non vi è coerenza nella gamma di supporto. Tanto diversificato è il target, tanti sono i supporti forniti. A causa del modo in cui viene fornita l'offerta di sostegno, ci si concentra maggiormente sul proprio approccio unico ed è necessario avere storie di successo. Ciò ostacola la cooperazione tra le iniziative, mentre in realtà potrebbero completarsi bene a vicenda. Le iniziative provenienti da piattaforme imprenditoriali "regolari" potrebbero essere una gradita aggiunta, anche in considerazione della necessità di sponsor dal mondo degli affari. Tuttavia, ci sono poche iniziative da parte queste piattaforme.
- I comuni non hanno un approccio chiaro e un approccio al target. Nella quasi totalità dei casi, il Comune ha un ruolo chiave nell'avvio (fase di considerazione) e fase di scelta) di una nuova azienda di supporto.
- I comuni sono per i migranti un primo punto di contatto, essenziali per diverse opzioni di supporto per i migranti, avendo il ruolo di assistenza alla società. Il modo in cui un comune adempie al suo ruolo di custode ha una grande influenza sulle possibilità di successo di un imprenditore migrante.

- L'accessibilità al supporto e quali supporti siano disponibili dipendono dallo status dell'imprenditore migrante. Un comune può essere "migliore" di un altro rispetto all'utilizzo del Bbz (Supporto finanziario per professionisti autonomi). In generale, però, fare domanda per un Bbz può essere complicato.
- Le iniziative imprenditoriali sono più in linea con l'ambizione e fanno da guida agli imprenditori
- Le Lean Start-up si adattano meglio all'energia e alla spinta degli imprenditori alle prime armi rispetto ai processi di partecipazione. Molte iniziative vedono il comune come un blocco per l'imprenditorialità migrante perché, dopo il completamento del processo, avere l'approvazione di un business plan è fondamentale per far richiesta di finanziamento (Bbz). Per i titolari di status, il sistema complicato dei comuni può distrarli dalla loro aspirazione imprenditoriale. A causa di questa differenza tra idee e punti di partenza la comunicazione tra iniziative e comuni a volte diventa una questione tra noi e loro, andando a ostacolare una buona cooperazione.

Opinioni degli esperti sulle pratiche di formazione più efficaci per giovani imprenditori migranti

Consigli in sintesi:

- Prestare maggiore attenzione all'assunzione per creare una buona corrispondenza tra domanda e offerta
- Condividere informazioni
- Identificare le iniziative
- Investire in una migliore cooperazione tra i comuni e le iniziative
- Organizzare un approccio a catena a sostegno dei titolari dello status imprenditoriale
- Lavorare su soluzioni (finanziarie) pronte all'uso

Esiste un cosiddetto fattore "migrante" per arrivare al successo? Le informazioni qui di seguito sono riprese da informazioni fornite da esperti e imprenditori migranti di successo nei Paesi Bassi:

1. Sviluppare la mentalità di resilienza e ingegnosità combinandole con la fame di successo.

L'imprenditore migrante Safi ha detto: "È tutto nelle nostre teste! Bisogna capire che nulla verrà consegnato su vassoi d'argento. Ogni singola vittoria richiede sudore e lacrime." Questa mentalità è una conseguenza dell'ambiente di origine. Safi crede che l'ambiente in cui è cresciuto abbia contribuito a creare il suo desiderio di autoconservazione e ad alimentare la propria fame di successo.

2. Avere e sfruttare un sistema di supporto.

L'idea che nessuno riesca da solo è particolarmente vera per gli immigrati. I dirigenti degli imprenditori migranti con cui abbiamo parlato hanno citato il ruolo di genitori, comunità e persino amici con un interesse comune come contributo al loro successo. La presenza e l'influenza dei genitori non è l'unico tipo di sistema di supporto che può contribuire al successo. Chavlovky ha avuto la fortuna di trovare altri due connazionali dalla Repubblica Ceca al college. Hanno condiviso la passione per la conoscenza e lo spirito imprenditoriale che li ha spronati ad avviare la propria attività. Chavlovky afferma: "Senza reti su cui fare affidamento, i miei partner e io abbiamo costruito la nostra rete da zero. Questo ci ha addestrati a essere selettivi con le nostre relazioni e salvaguardare la nostra reputazione a tutti i costi."

3. Sviluppa una passione per la conoscenza.

Chavlovky ha sintetizzato il sentimento espresso da tutti questi immigrati di successo: "Anche se abbiamo abbandonato tutti i nostri beni materiali, nessuno ha potuto portare via l'educazione e la passione per la conoscenza dai miei genitori".

Safi è arrivato nei Paesi Bassi dall'Iran perché ha capito che una maggiore istruzione offriva la migliore opportunità sia a lui che alla sua famiglia. Molto è stato scritto sulla diminuzione del valore di una laurea. Alla fine, ciascuno degli individui di successo con cui abbiamo parlato vede il livello di istruzione conseguito semplicemente come una rappresentazione della più ampia passione per la conoscenza incarnata da individui di successo.

Bartosz ha riassunto: "Non c'è fine all'istruzione. Non è che leggi un libro, superi un esame e finisci con l'istruzione. Tutta la vita, dal momento in cui nasci a quello in cui muori, è un processo di apprendimento".

4. Vedere e comprendere i problemi a un livello più profondo. Trova o crea un'azienda che ti permetta di risolverli.

La generazione di nuove idee, il riconoscimento di problemi mai visti prima e il superamento di sfide con soluzioni uniche richiedono la creatività, per riuscire a vedere e comprendere i problemi a un livello più profondo. È stato dimostrato che studiare all'estero anche per un semestre aumenta la creatività negli studenti universitari. Immagina i vantaggi di adattarti e vivere in una cultura completamente nuova?

5. Perseguire il cambiamento.

Scegliere di andare in un nuovo paese è una ricerca consapevole del cambiamento. Per molti può essere una questione di sopravvivenza. "La paura è una grande motivazione", secondo Safi: "Gli immigrati sanno da cosa stanno scappando e questo li spinge ad assicurarsi che la loro nuova vita non rifletta le loro vecchie condizioni".

Una volta arrivati in un nuovo paese, ogni aspetto della vita degli immigrati continua a cambiare e li costringe ad essere più aperti e flessibili.

"Gli immigrati devono lavorare duramente per adattarsi a una cultura e a uno stile di vita nuovi", spiega Chavlovky, "Spesso devono lavorare di più e imparare di più rispetto alla loro controparte nata e cresciuta nel paese di arrivo a causa delle barriere linguistiche, culturali e sociali. Un immigrato conosce una buona opportunità quando ne vede una; è così che sono arrivati qui in primo luogo."

Romania

Secondo la legge, gli immigrati possono essere manager di un'impresa, possono seguire un percorso di formazione, possono essere assunti (dopo aver ottenuto la carta blu), possono lavorare come volontari e possono ricevere cure mediche a lungo termine.

Secondo la legge (Ordinanza governativa n. 44/2004), l'integrazione sociale dei migranti che hanno ottenuto una forma di protezione in Romania mira a prevenire l'emarginazione sociale e l'adattamento alle condizioni della società rumena. Oltre ad altri enti governativi coinvolti nel processo di integrazione, l'Ispettorato Generale per l'Immigrazione (all'interno del Ministero dell'Interno) si occupa direttamente dei migranti.

Gli obiettivi generali della politica per l'integrazione dei migranti che hanno ottenuto una forma di protezione in Romania è aiutarli ad auto-sostentarsi, diventare indipendenti dall'assistenza statale o dalle organizzazioni non governative e partecipare attivamente alla vita economica, sociale e culturale [<http://igi.mai.gov.ro/ro/content/programul-de-integrare>].

Il programma di integrazione può offrire:

- Alloggio, su richiesta, centri IGI per il periodo di iscrizione al programma di integrazione (fino a 12 mesi). Per beneficiare di questo servizio dovrai versare un contributo mensile rappresentativo per il costo delle utenze. Le persone vulnerabili sono esentate dal pagamento delle utenze, secondo l'ordinanza governativa 44/2004.
- Corsi di lingua rumena durante il periodo in cui sei iscritto al programma di integrazione (fino a 12 mesi);
- Percorsi di integrazione culturale;
- Fornire, per un periodo di due mesi, un importo pari all'aiuto materiale per i richiedenti asilo;
- Consulenza sociale che include l'accesso ai diritti presenti in Romania: il diritto al lavoro, il diritto alla casa, il diritto alla salute e all'assistenza sociale, la sicurezza sociale, il diritto all'istruzione.
- Consulenza e supporto psicologico;
- Corsi di lingua rumena organizzati con il supporto degli ispettorati scolastici;
- Contributo materiale di asupporto pari a 540 lei / persona per un periodo fino a 12 mesi, a condizione di prendere parte a queste attività e al programma di integrazione e allo specifico piano di integrazione individuale.
- Dopo aver completato il programma, è possibile richiedere un sostegno finanziario per pagare l'alloggio fuori dal centro, liquidando il 50% delle spese di alloggio per un periodo di un anno. Come si può vedere, il programma di integrazione del governo affronta gli aspetti fondamentali dell'integrazione dei migranti, ma non si concentra su questioni come lo sviluppo della carriera o lo sviluppo del business.

L'Organizzazione internazionale per le migrazioni (Ufficio rumeno) ha diversi programmi, come ad esempio [<https://oim.ro/en/what-we-do/programs>]:

- AMin4ALL - Supporting Social Inclusion of Vulnerable Migrants in Europe, è un'iniziativa volta ad aumentare la capacità delle autorità locali di sviluppare strategie sostenibili per l'integrazione sociale ed economica dei migranti in condizioni di vulnerabilità.
- REACT_RO - risorse educative per l'orientamento dei migranti e corsi di lingua rumena in Romania
- LINK-IT - Collegamento del supporto pre-partenza e post-arrivo per facilitare l'integrazione socioeconomica dei rifugiati che si stabiliscono in UE.
- STARRT - Servizi di trasferimento e assistenza per i rifugiati provenienti dalla Turchia. Generația Tânără Romania (Young Generation Romania) è una ONG attiva in molte direzioni, compresi i problemi dei rifugiati. L'organizzazione ha collaborato con l'UNHCR dal 2005 ed è stata coinvolta nel Centro di transito di emergenza per migranti di Timișoara . [<http://www.generatietanara.ro>]

La missione di ARCA (Forum rumeno per rifugiati e migranti) è sostenere la realizzazione del potenziale di ogni persona che è rifugiata, migrante o rimpatriata in Romania e facilitare la loro integrazione nella società rumena. Questa organizzazione offre diversi servizi per i migranti (monitoraggio, assistenza per l'occupazione, gestione delle informazioni dal paese di origine, ecc.). L'organizzazione ha diversi progetti, come: Promuovere l'immagine dei cittadini di paesi terzi in Romania e soluzioni efficaci per la loro integrazione nella società rumena (questo progetto include attività di insegnamento della lingua rumena e competenze professionali). [<http://www.arca.org.ro>]

Il Consiglio nazionale per i rifugiati è una ONG che offre diversi servizi ai rifugiati come: assistenza legale (anche per coloro che sono costretti dalla legge a tornare nel paese di origine), facilitazione dell'integrazione ecc. Questa organizzazione ha programmi come [<http://www.cnrr.ro>]:

- Integrazione dei rifugiati in Romania (sostenendo i beneficiari di protezione internazionale nel loro percorso verso l'integrazione nella società rumena);
- Formazione per le autorità (attraverso il rafforzamento della capacità delle autorità di gestire le questioni di asilo sviluppando pratiche unitarie a livello nazionale riguardanti la valutazione delle domande di asilo, sulla base della legislazione nazionale ed europea). Il Servizio dei Gesuiti per i Rifugiati ha una filiale attiva in Romania. Servizi dell'organizzazione: patrocinio; consulenza; eventi culturali; presentazione; acquisizione di donazioni; pubbliche relazioni / campagne; ricerca; seminari / workshop; sensibilizzazione; assistenza sociale e formazione. Sono presenti in tutti i centri di accoglienza della Romania [<https://jrsromania.org>].

L'Associazione Ecumenica delle Chiese della Romania (AIDROM) sta assistendo i migranti in Romania attraverso servizi come: consulenza sociale, assistenza materiale, servizi medici, alloggio, insegnamento della lingua rumena e scambi culturali. AIDROM ha progetti relativi ai migranti come [www.aidrom.ro]:

- Orientamento equo (migliore integrazione delle persone svantaggiate - scarsamente qualificate, migranti, minoranze etniche, disoccupati di lunga durata, ecc. - nell'istruzione, nella formazione e nel mercato del lavoro offerti attraverso una guida e una consulenza più orientate al cliente che considerano le questioni della diversità);
- Assistenza e strutture per i richiedenti asilo in Romania; Miglioramento del livello di vita dei richiedenti asilo e modello della loro responsabilità. Dopo un'analisi approfondita dei servizi, dei progetti e dei programmi realizzati da diverse organizzazioni situate o provenienti dalla Romania, si è concluso che non esiste un'educazione all'imprenditorialità mirata e adattata ai giovani migranti o ai migranti in generale in Romania. Questa scoperta conferma che i risultati del progetto YME sono fondamentali e di grande utilità per la Romania.

Italia

START-UP

L'Italia ha realizzato un progetto chiamato "start-up" che ha accompagnato finora 400 aziende migranti nella costituzione di nuove società. Questo progetto aiuta i migranti nelle prime fasi della costituzione di un'impresa, tuttavia il servizio fornito dipende dall'area in cui vive il migrante e può essere poco conosciuto o non disponibile.

Premio nazionale per l'imprenditoria migrante

Per favorire l'inclusione e far conoscere al resto della società l'esperienza di successo dei migranti in Italia, l'associazione internazionale per il trasferimento di denaro MoneyGram ha creato nel 2009 il Premio Nazionale dell'Imprenditoria Migrante. L'evento è stato creato per promuovere l'imprenditorialità dei migranti e mostrare al paese le esperienze di successo dei migranti nel paese; gli ideatori del premio selezionano ogni anno imprenditori migranti in tutta Italia che hanno dimostrato spirito imprenditoriale, coraggio nell'assumere rischi e buona leadership. Il premio viene assegnato in 3 categorie: crescita d'impresa, innovazione e imprenditorialità dei giovani migranti. L'evento è sostenuto anche dal Governo italiano con l'obiettivo di sostenere il percorso di inclusione, anche in considerazione delle nuove convinzioni nazionalistiche che stanno guadagnando sempre più consensi in Italia. Sono state premiate persone di diverse nazionalità: albanese, rumena, africana, cinese e così via in diversi settori economici (commercio, servizi, ecc.). I partecipanti hanno l'occasione di presentare le loro attività, obiettivi e background collaborando così alla creazione di una società multiculturale. I migranti sono una risorsa importante per la società italiana, e questo premio vuole dimostrare proprio questo, demistificando il pensiero comune su questo tema che oggi caratterizza tutte le società del mondo.

Turchia

Progetto MIGRAPRENEURS

Con il Progetto Numero di riferimento: 2016-1-UK01-KA202-024286 MIGRAPRENEURS "imprenditoriale e intrapreneurial mentalità di sviluppo per altamente qualificati i migranti in Europa" è un partenariato Erasmus + strategiche del progetto con un tempo di esecuzione di Settembre 2016 - Agosto 2019. La Turchia è uno dei partner del progetto. Il capitale umano è un fattore determinante per l'innovazione di regioni e paesi. La ricerca ha scoperto che il capitale umano derivante dalla migrazione di individui qualificati è un fattore significativo dell'innovazione nei paesi ospitanti. (SERC, 2011). Il disallineamento delle competenze, tuttavia, può contribuire alla disoccupazione e può ridurre la produttività e la competitività. Questo fenomeno può apparire in varie forme come carenze di competenze o lacune nelle competenze, ma si applica anche a situazioni in cui le qualifiche, le conoscenze e le abilità di un individuo superano i requisiti del suo lavoro. I lavoratori migranti in Europa hanno maggiori probabilità di essere sottostimati, ossia quando il loro livello di istruzione è più alto rispetto al lavoro che stanno facendo. Lo scopo di questo progetto è utilizzare le competenze che i migranti altamente qualificati portano nei paesi partner promuovendo una mentalità imprenditoriale / intraprenditoriale per i migranti

Siriani nel mercato del lavoro

Nonostante le modifiche legislative che facilitano l'accesso alle opportunità di lavoro formale, il mercato informale rimane più attraente sia per i siriani che per i datori di lavoro. Il numero di permessi di lavoro concessi ai siriani è sorprendentemente basso a causa delle principali debolezze e della mancanza di incentivi.

İŞKUR (Agenzia turca per l'occupazione) è un altro fornitore di formazione pubblica specializzato nella formazione professionale. Essendo una delle sue responsabilità legali, İŞKUR cerca di comprendere le esigenze di personale qualificato dei datori di lavoro attraverso valutazioni annuali e

cerca di aprire corsi per le competenze richieste dal settore privato attraverso fornitori di formazione a contratto. Questi corsi sono aperti anche ai siriani se hanno una registrazione İŞKUR. I corsi İŞKUR sono offerti gratuitamente e i siriani possono registrarsi a questi corsi attraverso le sedi distrettuali. I partecipanti a questi corsi ricevono anche una diaria di 25 TL. Oltre a questi corsi, in collaborazione con i datori di lavoro, İŞKUR offre opportunità di formazione professionale. Durante questo periodo, la metà degli stipendi dei partecipanti viene pagata da İŞKUR e se il datore di lavoro è soddisfatto dal candidato, l'occupazione continua.

KOSGEB : Sull'argomento dell'imprenditorialità, l'Organizzazione per lo sviluppo della piccola e media industria, KOSGEB è un noto fornitore di formazione grazie al suo programma di imprenditorialità applicata. Questa formazione è un must per ricevere il sostegno del governo per le PMI. Questi corsi di formazione gratuiti, offerti tramite fornitori di formazione a contratto come i centri di apprendimento permanente delle università, richiedono 32 ore e vengono offerti frequentemente. Questa formazione offre un certificato ufficiale e anche i giovani siriani sono ammessi a questi corsi di formazione. Tuttavia, solo i cittadini turchi possono ricevere sostegno finanziario per l'imprenditorialità. Soprattutto le donne imprenditrici sono supportate attraverso questo programma.

TÜSSIDE ENTREPRENEURSHIP ACADEMY Nell'odierna economia globale, l'imprenditorialità gioca un ruolo chiave nell'aumentare la produttività, la crescita economica, il pensiero innovativo e la creazione di posti di lavoro. Per questo motivo, molti paesi fanno dell'imprenditorialità una priorità politica e nazionale. La globalizzazione rimodella il panorama dell'economia internazionale e i rapidi cambiamenti nella tecnologia causano incertezza nell'economia globale, si ritiene perciò che l'imprenditorialità offra modi alternativi per risolvere nuovi problemi economici, ambientali e sociali. Sulla base di questa comprensione, TÜSSIDE sostiene l'imprenditorialità costruendo una rete nazionale di istruttori per fornire una formazione imprenditoriale di base e per organizzare il supporto di tutoraggio durante il processo di conversione di un'idea imprenditoriale in un'attività in corso.

3. Rapporto sull'analisi dei bisogni

Per il primo Intellectual Output, ogni paese ha fornito dei questionari di analisi dei bisogni ai target. Questo questionario è stato preparato dai partner nel primo incontro al fine di analizzare le esigenze dei giovani imprenditori migranti (YME), che sono il gruppo del progetto YME Erasmus +.

Gli intervistati sono stati separati in due gruppi durante l'analisi dei bisogni: in primo luogo, il gruppo "MIGRANTE" che include tutti i migranti, rifugiati, richiedenti asilo, potenziali YME, YME ecc. In secondo luogo, c'era il gruppo "AGENTE" che includeva gli attori che supportano il primo gruppo nelle nuove condizioni come formatori, insegnanti, educatori, ricercatori, consulenti, mentori, imprenditori che lavorano con i giovani migranti.

Di conseguenza, c'erano due versioni del questionario: una per i migranti, una per gli agenti. Erano comprese 9 domande generali da porre ad entrambi i gruppi, 3 domande aggiuntive per i soli migranti e 4 rivolte solo agli agenti. Pertanto, il nostro questionario di analisi dei bisogni includeva 12 domande per il gruppo di migranti e 14 domande per il gruppo di agenti.

Resistente genere	Numero di domande	Domanda
GENERALE	Q1	<i>Qual è il tuo genere?</i>
GENERALE	Q2	<i>Quanti anni hai?</i>
GENERALE	Q3	<i>Qual è la tua posizione attuale?</i>
GENERALE	Q4	<i>Qual è il tuo rapporto con gli YME? (Insegnante / Educatore, Imprenditore, Migrante? Già un YME? Potenziale YME?)</i>
GENERALE	Q5	<i>Hai qualche esperienza con i giovani migranti?</i>
GENERALE	Q6	<i>Quali canali di comunicazione sono migliori per raggiungere i Giovani Migranti? (Social media, e-mail, conferenze, reti, annunci attraverso comunità e campi profughi, ecc.)</i>
GENERALE	Q7	<i>Hai esperienze di buone pratiche da condividere sull'imprenditorialità dei giovani migranti?</i>
GENERALE	Q8	<i>Che tipo di applicazioni digitali sono efficaci per l'istruzione YME?</i>
GENERALE	Q9	<i>Qualche altro consiglio?</i>
MIGRANTE	Q10	<i>Di dove sei originario? Paese di provenienza?</i>
MIGRANTE	Q11	<i>Qual è il tuo status legale nel nuovo paese?</i>
MIGRANTE	Q12	<i>Hai un modello di riferimento come imprenditore di successo? Puoi definire le sue caratteristiche e abilità? (Leadership, fiducia, assunzione di rischi, creatività, innovazione, ecc.)</i>
AGENTE	Q13	<i>Quali qualità dovrebbero essere insegnate ai giovani migranti?</i>
AGENTE	Q14	<i>Quali metodi possono essere applicati ai YME?</i>
AGENTE	Q15	<i>Quali specialità dovrebbero essere prese in considerazione?</i>
AGENTE	Q16	<i>Quali sono le qualità per il miglior profilo di un educatore YME?</i>

IN TOTALE 127 PERSONE HANNO RISPOSTO ALLE DOMANDE DELL' ANALISI DEI BISOGNI ...

Abbiamo raggiunto complessivamente 127 persone: 96 di loro erano migranti e 31 erano agenti. Il numero di persone che hanno compilato i questionari dell'analisi dei bisogni a livello di paese sono state 35 dalla Turchia, 33 dalla Romania, 20 ciascuno dall'Italia e dai Paesi Bassi e 19 dal Regno Unito. All'interno di questi numeri, in ogni paese, il numero dei migranti è superiore a quello degli agenti.

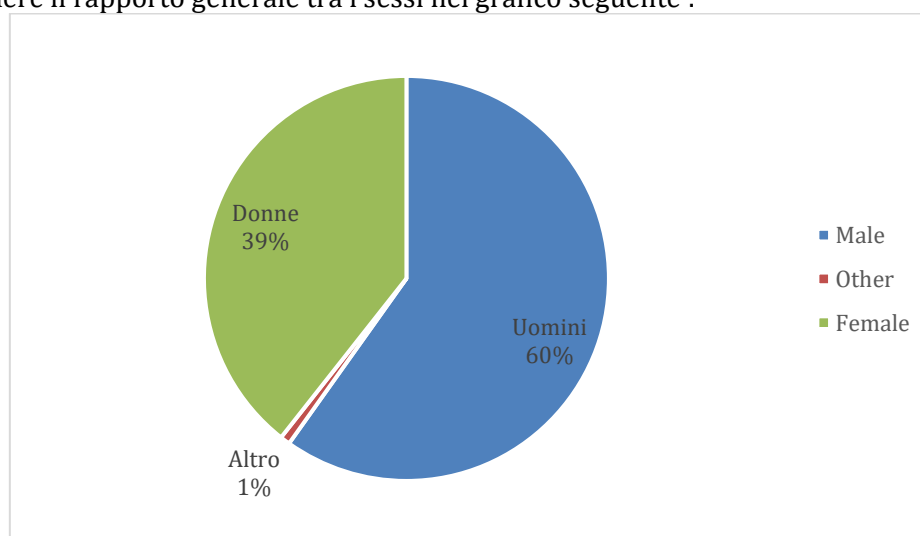
	IT	NL	RO	UK	TR	Unione Europea
	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Totale
Migrante	17	16	22	13	28	96
Agente	3	4	11	6	7	31
TOTALE	20	20	33	19	35	127

INFORMAZIONI DEMOGRAFICHE DEL GRUPPO CAMPIONE

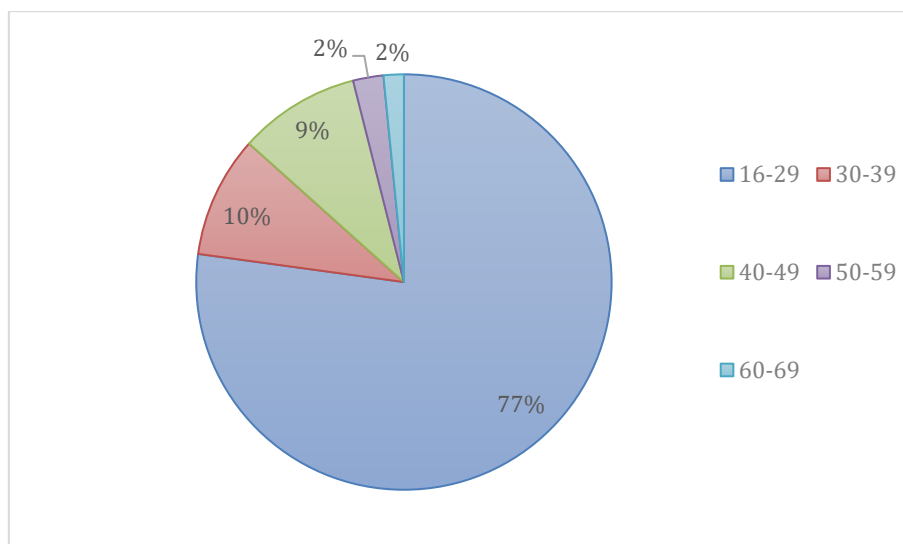
Se analizziamo i nostri candidati in base alle caratteristiche demografiche, sono stati intervistati 76 uomini e 50 donne in totale, insieme ad 1 "altro". Il rapporto tra maschi e femmine è abbastanza equilibrato in Turchia, mentre il contributo femminile è più basso nel Regno Unito.

	IT	NL	RO	UK	TR	Unione Europea
	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Totale
Genere						
Maschio	7	14	21	16	18	76
Femmina	13	6	11	3	17	50
Altro	0	0	1	0	0	1
TOTALE	20	20	33	19	35	127

Possiamo vedere il rapporto generale tra i sessi nel grafico seguente :



Quando guardiamo gli intervalli di età del gruppo, si può osservare che il rapporto più grande in totale e in ogni paese appartiene all'intervallo di età target del profilo YME nel progetto, che è tra i 16 ei 29 anni, che corrispondono a 98 persone sui 127 intervistati, il che rappresenta il 77% degli intervistati totali, come si può vedere nel grafico seguente .



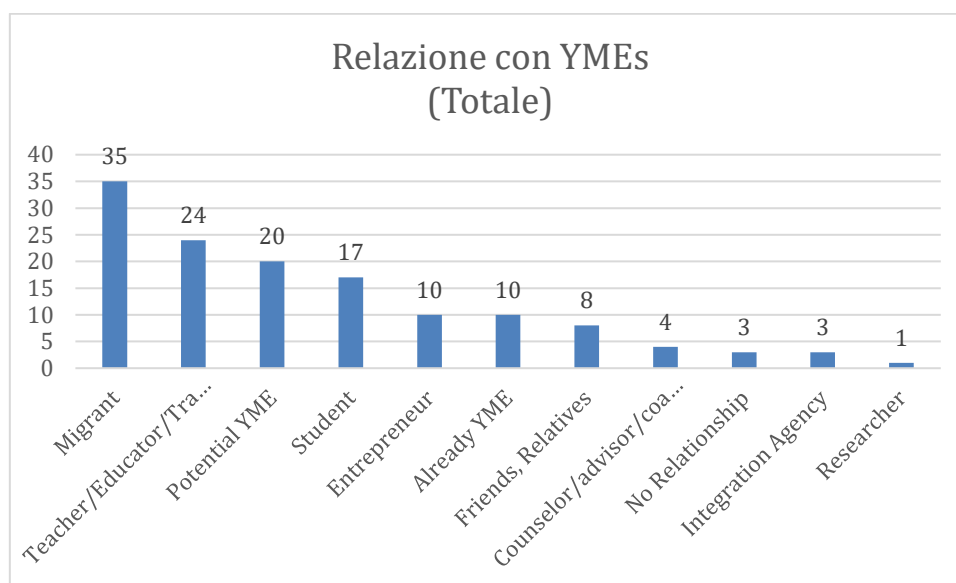
Se prendiamo per primi i numeri più grandi, ci sono 31 dalla Turchia, 24 dalla Romania, 17 dai Paesi Bassi, 14 dal Regno Unito e 12 dall'Italia, che si trovano nell'intervallo di età target del profilo YME. Se guardiamo agli altri intervalli di età successivi all'intervallo di età target di 16-29 anni, possiamo dire che ci sono 1 intervistato di 30 e 40 anni ogni 12 intervistati del target di riferimento. Gli intervistati di età compresa tra 50 e 60 anni sono stati rari con frequenze rispettivamente di 3 e 2.

	IT	NL	RO	UK	TR	Unione Europea
Intervallo di età	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Totale
16-29	12	17	24	14	31	98
30-39	1	2	4	1	4	12
40-49	5	0	5	2	0	12
50-59	2	0	0	1	0	3
60-69	0	1	0	1	0	2
TOTALE	20	20	33	19	35	127

Se guardiamo alle posizioni attuali degli intervistati, il numero maggiore proveniva dalla Turchia con 36 persone, e i numeri seguenti erano 29 dalla Romania, 20 dai Paesi Bassi e dall'Italia, 19 dal Regno Unito e 3 da Abu Dhabi. Tutti i paesi tranne la Romania hanno i propri intervistati all'interno dei propri confini, mentre la Romania ha anche 1 dalla Turchia e 3 da Abu Dhabi.

	IT	NL	RO	UK	TR	Unione Europea
Posizione attuale	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Totale
UK	0	0	0	19	0	19
tacchino	0	0	1	0	35	36
Romania	0	0	29	0	0	29
Abu Dhabi	0	0	3	0	0	3
Olanda	0	20	0	0	0	20
Italia	20	0	0	0	0	20
TOTALE	20	20	33	19	35	127

Quando abbiamo chiesto il loro rapporto con gli YME, le risposte sono state interessanti con scelte multiple per ogni intervistato. Ad esempio, un intervistato potrebbe essere sia studente che potenziale YME, oppure un altro potrebbe essere sia trainer che coach per YME. La frequenza più alta appartiene al titolo "Migrant" con 35 intervistati. Se contiamo i titoli di "Già YME" e "Potenziale YME" con le loro frequenze di 10 e 20 insieme, la frequenza più alta seguente appartiene a questa categoria YME. Ci sono stati almeno in totale 65 intervistati, che si adattano al nostro gruppo target "Migranti".



Inoltre, la categoria "Insegnante / Educatore / Formatore" aveva 24 intervistati come agenti importanti per aiutare gli YME oltre a fornirci le loro esperienze. Possiamo anche aggiungere le categorie "Ricercatore" e "Consigliere / Consigliere / Coach" insieme alle loro frequenze di 1 e 4 in modo da raggiungere un numero generale del gruppo "Agente", che era già in funzione del supporto per YMEs. Possiamo dire che ci sono stati almeno 29 intervistati, appartenenti al nostro gruppo target di agenti .

	IT	NL	RO	UK	TR	Unione Europea
Relazione con gli YME	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Totale
Migrante	0	3	10	0	22	35
Insegnante / educatore / formatore	3	2	5	6	8	24
Potenziale YME	1	8	3	8	0	20
Alunno	4	0	0	0	13	17
Imprenditore	2	1	2	5	0	10
Già YME	6	4	0	0	0	10
Amici, parenti	4	0	4	0	0	8
Consigliere / consulente / allenatore	0	2	2	0	0	4
Nessuna relazione	0	0	3	0	0	3
Agenzia per l'integrazione	0	0	3	0	0	3
Ricercatore	0	0	1	0	0	1

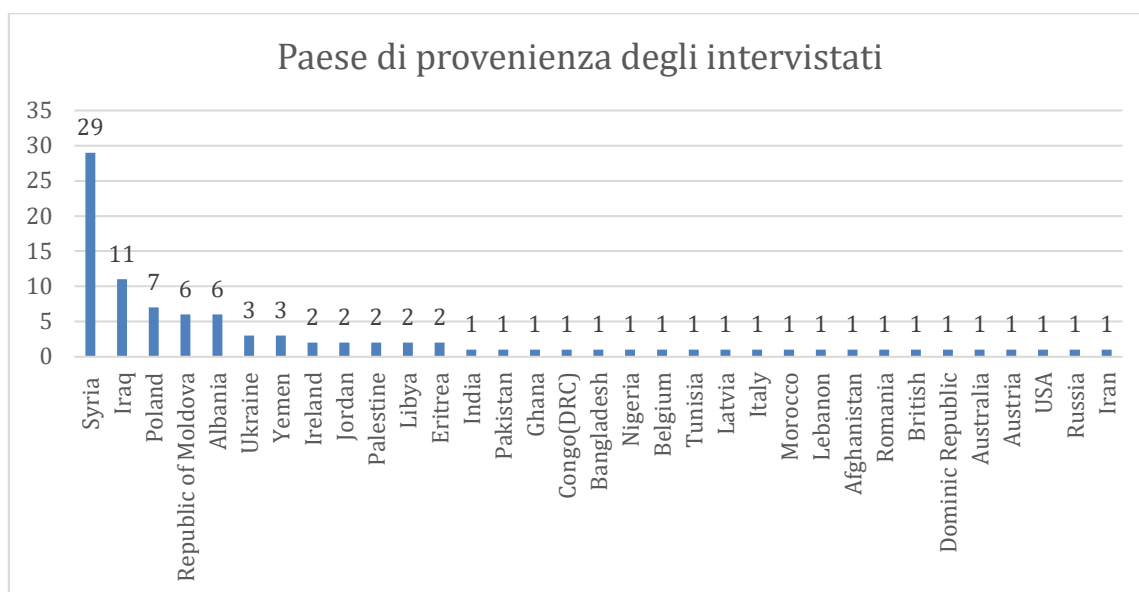
LA MAGGIOR PARTE DEI MIGRANTI proveniva dalla Siria e dall'Iraq ...

“Siria” e “Iraq” sono i paesi da cui provengono il maggior numero di migranti: 29 siriani e 11 iracheni intervistati. Gli intervistati iracheni provenivano dalla Turchia, mentre gli intervistati siriani erano presenti in tutti i paesi e non c'erano altre nazionalità, che potevano essere trovate in tutti i confini nazionali del gruppo di progetto. I siriani erano per lo più in Turchia con 17 persone, poi in Olanda con 6 persone, infine 2 persone ciascuno negli altri paesi del progetto YME.

	IT	NL	RO	UK	TR	Unione Europea
Paesi	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Totale
Siria	2	6	2	2	17	29
Iraq	0	0	0	0	11	11
Polonia	1	2	0	4	0	7
Repubblica di Moldavia	0	0	6	0	0	6
Albania	6	0	0	0	0	6
Ucraina	1	0	2	0	0	3
Yemen	0	0	3		0	3

	IT	NL	RO	UK	TR	Unione Europea
Paesi	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Totale
Irlanda	0	0	0	2	0	2
Giordania	0	0	2	0	0	2
Palestina	0	0	2	0	0	2
Libia	1	1	0	0	0	2
Eritrea	1	1	0	0	0	2
India	0	0	0	1	0	1
Pakistan	0	0	0	1	0	1
Ghana	0	0	0	1	0	1
Congo (RDC)	0	0	0	1	0	1
Bangladesh	0	0	0	1	0	1
Nigeria	0	0	1	0	0	1
Belgio	0	0	1	0	0	1
Tunisia	0	1	0	0	0	1
Lettonia	1	0	0	0	0	1
Italia	1	0	0	0	0	1
Marocco	0	1	0	0	0	1
Libano	0	1	0	0	0	1
Afghanistan	0	1	0	0	0	1
Romania	0	1	0	0	0	1
Britannico	1	0	0	0	0	1
Repubblica Dominicana	1	0	0	0	0	1
Australia	1	0	0	0	0	1
Austria	1	0	0	0	0	1
Stati Uniti d'America	1	0	0	0	0	1
Russia	1	0	0	0	0	1
Iran	0	1	0	0	0	1

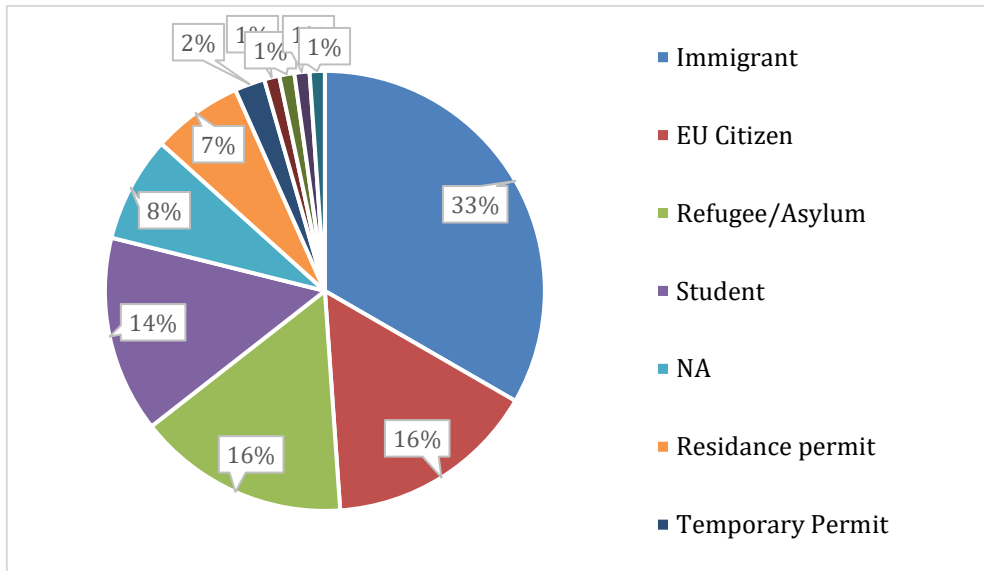
"Polonia", "Repubblica di Moldova" e "Albania" possono essere indicate come i paesi più frequenti dopo i primi descritti con rispettivamente 7, 6 e 6 persone. Gli intervistati polacchi si trovano in diversi paesi del progetto come Italia, Paesi Bassi e Regno Unito. Gli intervistati moldavi provenivano tutti dalla Romania e gli albanesi erano tutti dall'Italia. C'erano anche molti più intervistati provenienti da diversi paesi con livelli di frequenza inferiori.



È stato raccolto lo status giuridico del gruppo “Migrante” e il numero di status “immigrato” è stato di 30 con la più alta frequenza sul totale. Quasi la metà di questi immigrati proveniva dalla Turchia. Ci sono stati 14 cittadini dell'UE in Italia, Regno Unito e Romania con frequenze rispettivamente di 8, 5 e 1. Questi cittadini dell'UE intervistati potrebbero essere definiti come il gruppo più fortunato all'interno del gruppo totale dei migranti con i loro diritti sociali. Con la stessa frequenza sono stati complessivamente anche 14 gli intervistati “Rifugiati / Asilo”, che non rientrano nella categoria di immigrati.

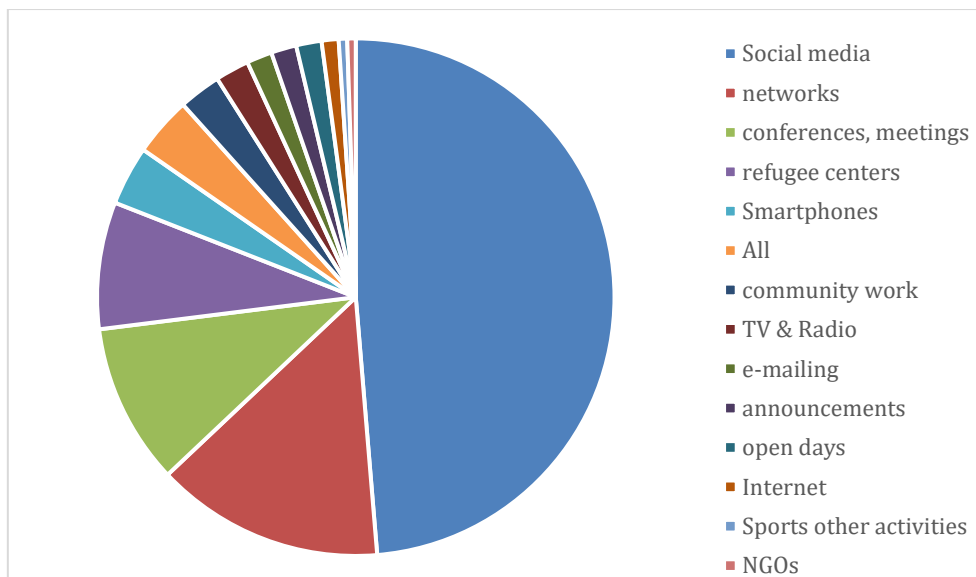
	IT	NL	RO	UK	TR	Unione Europea
Status giuridico	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Totale
Immigrato	6	7	4	0	13	30
Cittadino europeo	8	0	1	5	0	14
Rifugiato / Asilo	3	5	0	2	4	14
Alunno	0	0	10	0	3	13
N / A	0	0	7	0	0	7
Permesso di residenza	3	3	0	0	0	6
Permesso temporaneo	0	0	0	2	0	2
Rifugio (regime di mandato)	0	0	0	1	0	1
Permesso di soggiorno biometrico	0	0	0	1	0	1
Cittadino britannico	0	0	0	1	0	1
Permesso di lavoro soggiorno	0	1	0	0	0	1

Dopo le categorie Immigrati, Cittadini UE e Rifugiati / Asilo, la categoria "Studenti" arriva con un rapporto del 14% sul totale. La maggior parte degli studenti intervistati proveniva dalla Romania e la Turchia aveva una piccola quota all'interno di questa categoria. C'era anche la categoria "Non disponibile" con una quota dell'8%, seguita da piccole frequenze di permessi, British Citizen ecc.



I SOCIAL MEDIA COME CANALE DI COMUNICAZIONE PIÙ APPROPRIATO PER GLI YME

Gli intervistati hanno trovato "Social Media" il canale di comunicazione più efficiente per raggiungere gli YME con un tasso di frequenza più alto di 92, che è quasi il 50 per cento delle risposte totali. È una quota abbastanza grande rispetto a tutte le altre categorie e quindi questo risultato indica l'efficienza dei social media per raggiungere i potenziali YME .



Inoltre, alcune interviste includevano i nomi propri delle app dei social media con le loro frequenze. Ad esempio, il Regno Unito ha segnalato la sua frequenza di 13 come "Instagram (3), Snap Chat (3), WhatsApp (1), Facebook (1), app (1) nella categoria social media (totale: 13)" (Report di Werkcenter, Regno Unito, p.4).

Dopo "Social Media", le seguenti frequenze più alte appartengono alle categorie "Reti" (27), "Conferenze / Incontri" (19) e "Centri per i rifugiati" (15). Le categorie "Smartphone" e "Tutti" vengono dopo con le loro frequenze di 7.

	IT	NL	RO	UK	TR	Unione Europea
Canali di comunicazione	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Totale
Social media	19	14	18	13	28	92
Reti	6	4	7	6	4	27
Conferenze / incontri	6	0	7	1	5	19
centri per rifugiati	4	2	0	2	7	15
Smartphone	1	6	0	0	0	7
Tutti	0	1	0	6	0	7
lavoro di comunità	3	2	0	0	0	5
TV e radio	3	1	0	0	0	4
e-mail	0	1	0	0	2	3
annunci	0	0	2	0	1	3
giorni aperti	3	0	0	0	0	3
Internet	0	1	0	1	0	2
Altre attività sportive	1	0	0	0	0	1
ONG	0	0	0	0	1	1

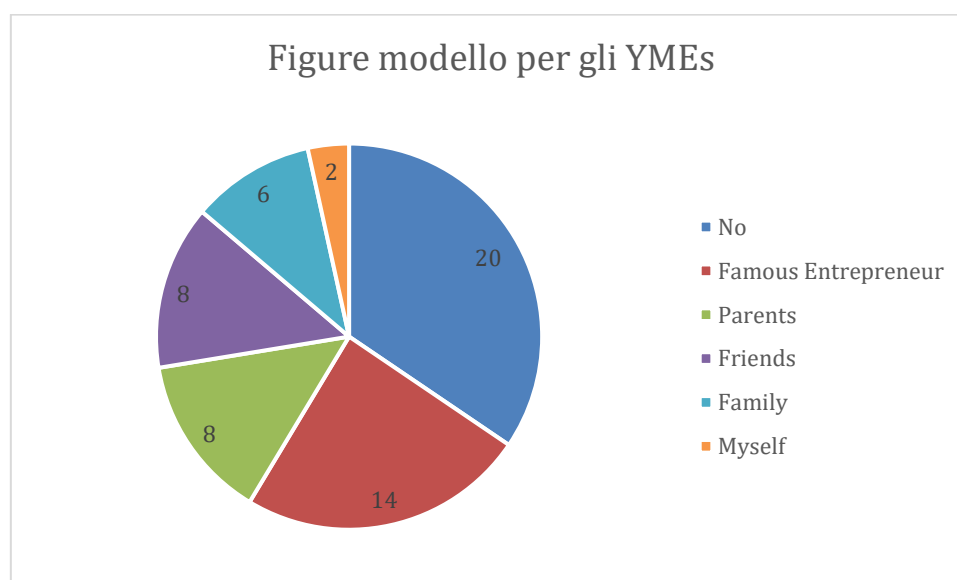
Quando vengono richieste le applicazioni digitali più adatte, le categorie "E-course", "Platform", "e-application" e "Networks" hanno avuto le frequenze più alte con rispettivamente 31, 28, 27 e 22 risposte. "Education through Social Media" e "Games" sono stati aggiunti dagli intervistati alle categorie, entrambe molto attraenti per i giovani come strumenti di intrattenimento ed educativi.

Alcuni degli intervistati hanno anche criticato il lato digitale e difeso i meccanismi "offline" con una frequenza di 7. Inoltre, le categorie di "reti faccia a faccia", "Ambasciatori" e "Eventi" sono state aggiunte come risposte di alcuni intervistati.

	IT	NL	RO	UK	TR	Unione Europea
Applicazioni digitali	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Totale
E-Course	8	6	2	2	13	31
piattaforma	0	5	7	5	11	28
Applicazione elettronica	4	5	7	7	4	27
Reti	7	5	7	0	3	22
Educazione attraverso i social media	3	0	0	6	0	9
Nessuno / offline	6	0	0	0	1	7
Reti faccia a faccia	0	0	0	6	0	6
Ambasciatori	0	0	0	6	0	6
Tutti	0	5	0	0	1	6
Giochi	2	0	0	0	0	2
Eventi	0	0	0	1	0	1
Rivista per imprenditori	0	0	0	1	0	1

IMPRENDITORI FAMOSI SONO BUONI MODELLI DI RUOLO PER GLI YME ...

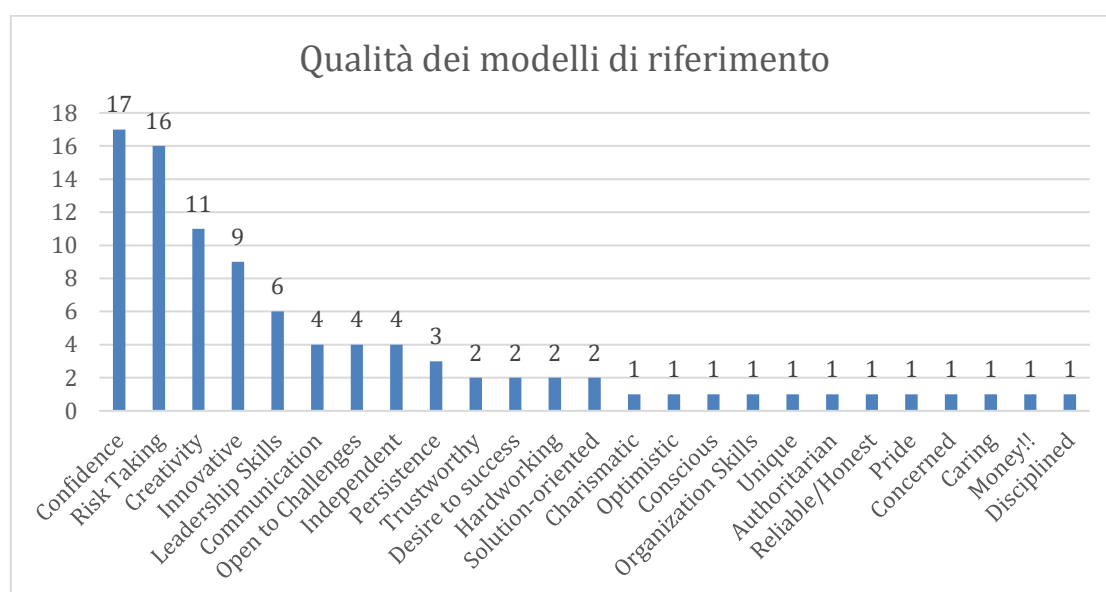
Il gruppo di migranti ha risposto alla domanda se avessero un modello di ruolo o meno. Non tutti i migranti hanno risposto a questa domanda e 20 intervistati hanno rivelato di non avere un modello di riferimento. Alcuni di loro hanno anche aggiunto di non aver bisogno di alcun modello riferimento per creare un lavoro / prodotto unico .



Tuttavia, la categoria "Imprenditori famosi" si è rivelata come la risposta con la massima frequenza, seguito rispettivamente da "Genitori", "Amici", "Famiglia / Parenti" e "Me stesso".

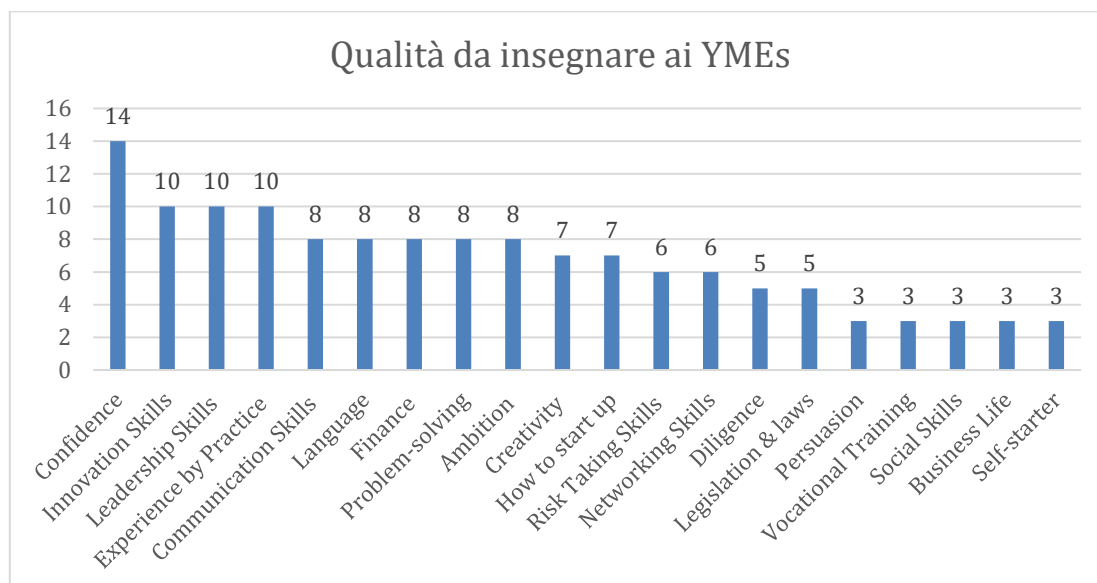
	IT	NL	RO	UK	TR	Unione Europea
Modello di ruolo	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Totale
No	5	4	6	1	4	20
Imprenditori famosi	5	0	3	4	2	14
Genitori	0	3	0	5	0	8
Amici	5	2	0	1	0	8
Famiglia / parenti	0	2	2	2	0	6
Me stessa	1	1	0	0	0	2

Inoltre, il gruppo "migrante" ha menzionato le qualità dei loro possibili modelli di ruolo: "Fiducia" (17), "Assunzione di rischi" (16) e "Creatività" (11) sono stati i primi tre punteggi più alti nel totale. Le seguenti qualità erano "Innovazione", "Capacità di leadership", "Comunicazione", "Apertura verso le sfide" e "Indipendenza" con frequenze di almeno 4.



LA FIDUCIA È LA MASSIMA QUALITÀ SIA PER I MIGRANTI CHE PER GLI AGENTI ...

Dall'altro lato, gli agenti hanno definito il tipo di qualità da insegnare ai giovani migranti per formarli come YME, e la "fiducia" è stata ancora una volta la prima qualità proprio come i migranti hanno definito la massima qualità per i loro modelli di ruolo. Inoltre, 4 qualità dei primi 5 erano le stesse nelle loro risposte: "Capacità di innovazione", "Capacità di leadership" e "Capacità di comunicazione" con la principale categoria "Fiducia". Gli agenti hanno incluso anche "Esperienza pratica" tra le prime 5 qualità invece di "Creatività". La tabella seguente mostra importanti somiglianze con la tabella precedente che descrive le qualità dei modelli di riferimento.



Inoltre, ci sono state altre qualità importanti tra quelle già citate come "capacità linguistiche" (8), "Finanza" (8), "Problem Solving" (8), "Ambizione" (8), "Creatività" (7), "Auto-avviamento" (7), "Assunzione di rischi" (6) e "Competenze di rete" (6). I seguenti sono nella tabella seguente :

	IT	NL	RO	UK	TR	Unione Europea
Qualità	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Totale
Fiducia	7	2	0	4	1	14
Capacità di innovazione	0	0	2	8	0	10
Capacità di leadership	0	0	4	6	0	10
Esperienza pratica	0	0	0	9	1	10
Capacità di comunicazione	2	1	1	2	2	8
linguaggio	3	1	2	1	1	8
Finanza	4	1	3	0	0	8
Risoluzione dei problemi	8	0	0	0	0	8
Ambizione	0	0	0	8	0	8
Creatività	0	1	0	4	2	7
Come iniziare	5	1	1	0	0	7
Competenze nell'assunzione di rischi	1	1	0	4	0	6
Competenze di rete	0	0	0	6	0	6
Diligenza	0	0	0	3	2	5
Legislazione e leggi	0	3	2	0	0	5
Persuasione	0	0	0	3	0	3
Allenamento Vocale	0	0	0	0	3	3

	IT	NL	RO	UK	TR	Unione Europea
Qualità	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Totale
Abilità sociali	0	0	3	0	0	3
Competenze per la vita professionale	1	0	2	0	0	3
Avviamento automatico	2	1	0	0	0	3

Oltre alla tabella sopra, ci sono state altre qualità scelte dagli agenti con 2 e meno frequenze, mentre sono da sottolineare qui :

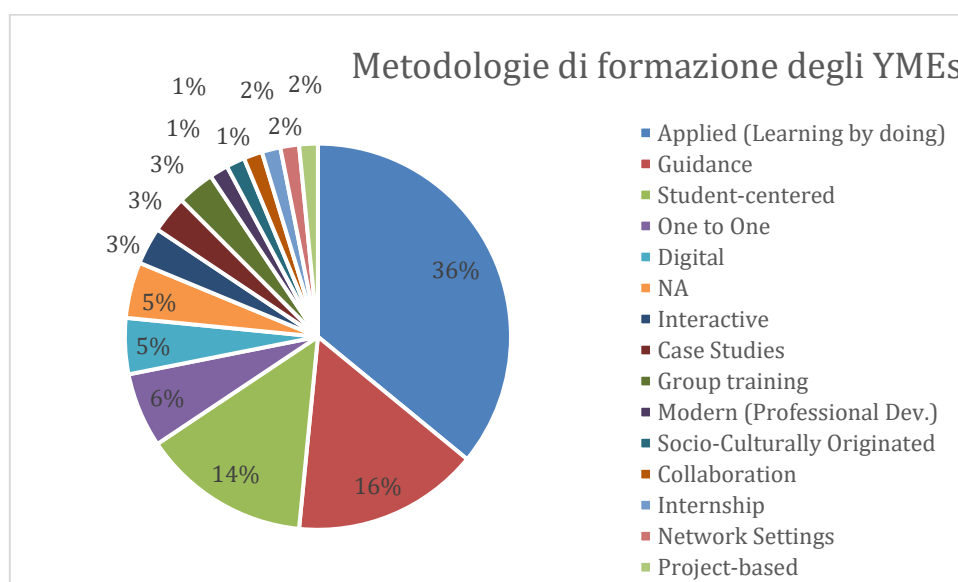
Abilità laboriose, Energia, Visione, Determinazione, Lavorare armoniosamente con gli altri, Competenze digitali, Coraggio, Negoziazione, Spirito avventuroso, Motivazione, Storia, Responsabilità, capacità di decidere, Marketing, Contabilità, Disciplina, Mentalità aperta, Competitività, Etica del lavoro, Passione, Sovvenzione Possibilità, resilienza, onestà, collaborazione, come trovare aiuto, opportunità di carriera.

LA METODOLOGIA APPLICATA È IL MODO MIGLIORE PER FORMARE YME ...

Il gruppo di agenti ha fornito risposte sui metodi più adatti per formare i giovani migranti, e il punteggio più alto apparteneva ai metodi "Applied (Imparare facendo)" con una frequenza di 23. Metodi "Orientamento" e "Incentrato sullo studente" seguiti con 10 e 9 frequenze rispettivamente.

	IT	NL	RO	UK	TR	Unione Europea
Metodi	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Totale
Applicato (imparare facendo)	13	2	4	0	4	23
Guida	4	0	0	6	0	10
Centrato sullo studente	9	0	0	0	0	9
Uno a uno	0	2	0	0	2	4
Digitale	0	1	0	0	2	3
N / A	0	0	3	0	0	3
Interattivo	0	0	1	0	1	2
Casi studio	0	1	1	0	0	2
Formazione di gruppo	0	2	0	0	0	2
Modern (Professional Dev.)	0	0	1	0	0	1
Di origine socio-culturale	0	0	1	0	0	1
Collaborazione	0	1	0	0	0	1
tirocino	0	1	0	0	0	1
Impostazioni di rete	0	1	0	0	0	1
Basato su progetto	0	1	0	0	0	1

Come si può vedere, il metodo Applied (Imparare facendo) ha avuto il 36% delle risposte totali con una percentuale abbastanza alta. Questo ci indica come l'esperienza sia efficace per formare i giovani migranti all'imprenditorialità. D'altra parte, i metodi aggiunti dagli intervistati dovrebbero essere presi in considerazione come strumenti utili come "formazione di gruppo", "casi di studio", "formazione interattiva" ecc.



DIFFICOLTÀ LINGUISTICHE ED EFFETTI DI TRAUMI PSICOLOGICI SULLE ESPERIENZE DI APPRENDIMENTO DEGLI YME ...

Nell'analisi dei bisogni, il gruppo di agenti ha risposto sulle specialità dei giovani migranti durante l'apprendimento. Le vulnerabilità più importanti sono apparse come problemi "linguistici" e "traumi psicologici" degli studenti con le frequenze rispettivamente di 21 e 19. Inoltre, "Situazione finanziaria" li segue con un punteggio di 13. Tutte le altre categorie menzionate sono molto importanti da tenere a mente durante la progettazione di corsi di formazione per YME come "Situazione professionale", "Socializzazione", "Religione", "Alloggio", "Quadro giuridico" ecc.

	IT	NL	RO	UK	TR	Unione Europea
Specialità	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Totale
linguaggio	10	0	6	0	5	21
Trauma psicologico	9	3	1	0	6	19
Situazione finanziaria	8	0	2	0	3	13
Tutti	0	2	0	6	0	8
Situazione di carriera	5	0	0	0	3	8
Socializzazione	0	2	0	0	2	4
Religione	1	0	0	0	2	3

	IT	NL	RO	UK	TR	Unione Europea
Specialità	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Totale
Alloggio	0	0	1	0	1	2
Aree di vita: vita, lavoro, apprendimento, socializzazione, finanza	0	2	0	0	0	2
Quadro giuridico	0	0	1	0	0	1
Vulnerabilità	1	0	0	0	0	1
Problemi di inclusione	1	0	0	0	0	1

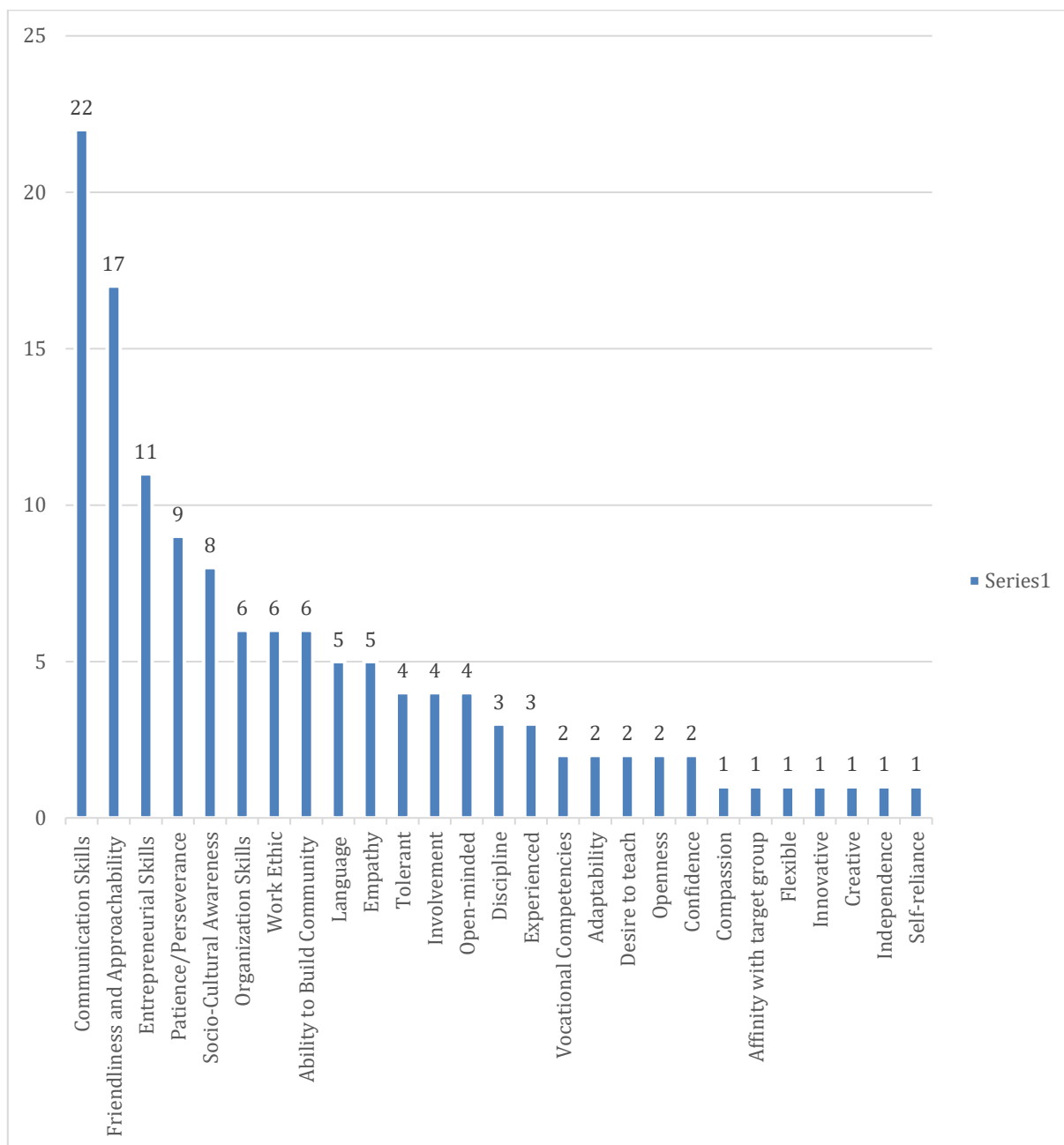
Il gruppo di agenti ha definito le qualità per il miglior profilo di un trainer YME, e la qualità principale è apparsa come "Competenze di comunicazione" con una frequenza di 22. L'unica qualità, che è stata selezionata dagli agenti di tutti i paesi come un'area comune, è "Abilità comunicative" che comprende tutte le aree di interazione e relazione con gli studenti durante la formazione. È molto importante inviare informazioni e conoscenze allo studente, nonché ottenere la loro reazione e feedback per una comunicazione sana. Come si può vedere nella tabella seguente, la qualità più alta e reciproca definita da tutti i paesi è "Capacità di comunicazione":

	IT	NL	RO	UK	TR	Unione Europea
Qualità per il trainer YME	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Totale
Capacità di comunicazione	11	1	2	6	2	22
Cordialità e accessibilità	9	1	0	6	1	17
Competenze imprenditoriali	0	2	2	6	1	11
Pazienza / Perseveranza	2	1	3	0	3	9
Consapevolezza socio-culturale	1	0	5	0	2	8
Capacità organizzative	0	0	0	6	0	6
Lavoro etico	0	0	0	6	0	6
Capacità di costruire comunità	0	0	0	6	0	6
linguaggio	0	0	2	0	3	5
Empatia	2	1	2	0	0	5
Tollerante	0	0	1	0	3	4
Coinvolgimento	0	1	3	0	0	4
Di larghe vedute	3	1	0	0	0	4
Disciplina	0	1	0	0	2	3
Esperienza	3	0	0	0	0	3

	IT	NL	RO	UK	TR	Unione Europea
Qualità per il trainer YME	CPA	DFW2W	UPB	WS	MoNE	Totale
Competenze professionali	0	0	0	0	2	2
Adattabilità	0	0	2	0	0	2
Desiderio di insegnare	0	0	2	0	0	2
Apertura	0	0	2	0	0	2
Fiducia	1	1	0	0	0	2
Compassione	0	0	1	0	0	1
Affinità con il target	0	1	0	0	0	1
Flessibilità	0	1	0	0	0	1
Innovazione	0	1	0	0	0	1
Creatività	0	1	0	0	0	1
Indipendenza	0	1	0	0	0	1
Fiducia in se stessi	0	1	0	0	0	1

"Cordialità e disponibilità", "Capacità imprenditoriali", "Pazienza / perseveranza" e "Consapevolezza socio-culturale" seguite rispettivamente con 17, 11, 9 e 8 frequenze. Queste qualità sono state indicate allo stesso modo da quasi tutti i paesi. Inoltre, le seguenti qualità elencate in base al numero decrescente delle loro frequenze possono essere viste nella tabella seguente:

Competenze organizzative, Etica del lavoro, Capacità di costruire gruppo, Lingua, Empatia, Tolleranza, Coinvolgimento, Mentalità aperta, Disciplina, Esperienza, Competenze professionali, Adattabilità, Desiderio di insegnare, Apertura, Fiducia, Compassione, Affinità con il target, Flessibilità, Innovazione, Creatività, Indipendenza, Fiducia in sé stessi.



ESPERIENZE DI BUONE PRATICHE CONDIVISE DAGLI INTERVISTATI ...

- Youth Business International è una buona pratica. YBI sostiene i giovani imprenditori svantaggiati (18-35 anni) per avviare, far crescere e sostenere le loro attività, consentendo loro di creare posti di lavoro, costruire comunità e trasformare vite. Indipendentemente da dove lavoriamo, il nostro focus è sui giovani con un'idea imprenditoriale valida ma senza accesso alle strutture di supporto di cui hanno bisogno per avviare e gestire le imprese. YBI collabora con aziende, governi, agenzie di sviluppo internazionale, fondazioni di beneficenza e individui, per far crescere e alimentare una rete efficace e sostenibile che crei impatto per i giovani imprenditori svantaggiati su scala globale. YBI riunisce

membri e partner con obiettivi allineati per creare cambiamenti per i giovani imprenditori rapidamente e su larga scala. Lo facciamo attingendo alla capacità unica della rete di apprendere, innovare e condividere le diverse competenze e conoscenze che rendono i nostri membri efficaci individualmente e potenti collettivamente (Regno Unito).

- YES ha anche alcuni programmi adatti a giovani imprenditori migranti (Regno Unito).

- Il libro di Rafael dos Santos, che si è trasferito a Londra nel 2002 all'età di 21 anni dopo aver vissuto a San Paolo (una delle città più grandi del mondo) per due anni (ha lasciato il Brasile) ha lavorato come portiere di cucina, addetto alle pulizie, collezionista di vetri e cameriere per pagare le sue spese, fino a quando non si è offerta l'opportunità di gestire le case e nel giro di due anni si è messo in proprio. Negli 11 anni successivi il portafoglio di Rafael è cresciuto da 1 a 50 case, assumendo 15 membri del personale e producendo un fatturato di 1,2 milioni di sterline. Rafael ha affittato alloggi a più di 2.000 giovani professionisti e studenti migranti. Rafael ha pubblicato il suo libro "Moving Abroad, One Step at a Time" nel 2013. Il libro fornisce aiuto e consigli a coloro che hanno deciso di trasferirsi in un nuovo paese ed è un'ottima linea guida per i giovani imprenditori migranti (il UK).

- Esempi di buone pratiche di imprenditorialità nel link: http://www.pandpasproject.eu/wp-content/uploads/2018/10/Good_Practices.pdf Sebbene non UK. Ha come area di azione la Slovenia. Partner che ha identificato la pratica: ZRC SAZU, Slovenia. La Open Kitchen è un mercato alimentare unico e il più popolare in Slovenia che porta innovazione di chef e cuochi locali e stranieri nella scena culinaria slovena dal 2013. È diventato un appuntamento fisso a Lubiana e ogni venerdì soleggiato dall'inizio della primavera al tardo autunno, i fornitori di cibo locale e straniero attirano i visitatori per provare la cucina locale e internazionale. Gli obiettivi principali sono riunire il cibo da tutto il mondo e presentarlo alla popolazione locale e ai visitatori della città; per creare un vivace luogo di incontro nel centro della città per trascorrere del tempo con amici e familiari con cibo di qualità a prezzi accessibili. Il mercato alimentare include migranti come chef e personale di supporto presentando le caratteristiche culinarie e culturali dei paesi di origine. Una più accessibile opportunità di lavoro e il senso di imprenditorialità sono fattori importanti che collegano questo mercato agli immigrati, che sentono un maggiore senso di appartenenza. Anche se la Open Kitchen, è iniziata con questa etichetta a Lubiana, un evento simile (ma con diversi organizzatori) è organizzato anche a Maribor (chiamato Full pot) e Koper. La tendenza è che si diffonda anche ad altre città. La pratica è considerata molto rilevante grazie a un contesto ampiamente accessibile; chiunque altro fornisca servizi di ristorazione ha la possibilità di aderire. Sito web: <http://www.odprtakuhna.si/en/> (Regno Unito).

- "Lo zio di mio marito ha un parrucchiere e dà lezioni di guida nelle ore serali. È una persona intraprendente, indipendente, a misura di cliente e socievole. È un uomo molto religioso, ha molta perseveranza e un atteggiamento molto positivo" (NL).

- "Sia Diana che Muhamad hanno avuto una buona istruzione in Siria. Lui come tecnico e lei come avvocato. In Olanda il loro ardente desiderio era quello di mettersi rapidamente in proprio e soprattutto di tornare al lavoro. Poiché era molto difficile avere una propria professione da esercitare, decisero di adottare un approccio diverso. La cucina è la loro passione. Hanno deciso di introdurre la cucina siriana nei Paesi Bassi. Gli amici olandesi assaggiarono il cibo e presto se ne innamorarono. È stato così che è nata una nuova azienda" (NL).

- La mia best practice è a mia esperienza personale di apertura di una barberia. Sono un barbiere, estetista e truccatore siriano con una montagna di esperienza e volevo lavorare da solo. Avevo sette anni di esperienza in saloni di diversi paesi arabi, ero pronto per una nuova sfida. Dopo quattro anni nei Paesi Bassi, ho deciso di avviare la mia azienda. Inizia con una buona rete per aiutarti, ad esempio il comune per la parte finanziaria, le leggi per avviare la tua attività e impostare un buon piano aziendale. Ora utilizzo le conoscenze dei proprietari delle aziende (vicine) intorno al mio barbiere e imparo ogni giorno di più”(NL).
- “Nel mondo della musica un giovane migrante che non si è arreso e ha finito per cantare per l'Italia all'Eurovision Song Contest 2019” (IT).
- “Noi stessi siamo una buona pratica, siamo arrivati in Italia 25 anni fa, scappando dalla guerra, ed entrambi, io e mio marito, abbiamo imparato a vivere in Italia. Ho anche imparato l'italiano velocemente perché avevo solo 17 anni. Potevo accedere al sistema scolastico italiano, mio marito non era così veloce, provenivamo da esperienze diverse ma abbiamo avuto l'opportunità di creare un'impresa di costruzioni. Ora abbiamo due bambini inclusi e impieghiamo 4 migranti. Ci assicuriamo sempre che abbiano un posto dove vivere, mangiare e ripulirsi”(IT).
- “Ho molti esempi di buone pratiche; quella è Alexandra che è venuta in Italia a 6 anni. Non si è mai arresa e ha sempre sfidato se stessa. La barriera linguistica era e non è mai stata un problema, ha imparato l'italiano, ma parla perfettamente inglese e polacco. Insegna inglese agli italiani. La ammiro per il suo senso di sopravvivenza e l'energia senza fine di tempi migliori e speranza”(IT).
- “Mia madre ha iniziato a lavare i piatti e pulire la casa quando è arrivata in Italia, ora vende stoviglie e piatti e ha un'attività in proprio” (IT).
- “La mia insegnante Cigdem ci ha consigliato di non mollare mai, e ha sempre applicato questo nella sua vita. Non riusciva a trovare un lavoro per guadagnare soldi, ma iniziò ad aiutare i bambini migranti intorno a sé. Si è guadagnata la vita con il sostegno delle famiglie che hanno educato i loro figli attraverso il suo aiuto. Ora ha il suo posto dove può aiutare quanti più bambini possibile. Non si è mai arresa e ci ha insegnato a non mollare”(TR).