

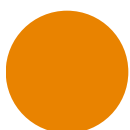
Podręcznik grantowy i regulamin Ścieżka Miasta

Dowiedz się, jak uzyskać
wsparcie Funduszu Tutaj.



Spis treści

1. Proces grantowy w pigułce
2. O Funduszu Tutaj
3. Założenia naboru w Ścieżce Miasta
4. Praca w miastach w praktyce



1. Proces grantowy w pigułce



RAMY NABORU

Nabór w dwóch regionach: mieście Poznań i powiecie poznańskim oraz w Lubelskim Obszarze Metropolitalnym

Wspierane będą **krótkoterminowe działania realizowane w lokalnym ekosystemie między 1 kwietnia a 30 czerwca 2025, które zbliżą organizację do zmiany w obszarze spójności społecznej i będą przyczyniać się do wzmocnienia rezyliencji i dobrostanu osób przybyłych**

Nabór poznański jest ogólny - priorytetem jest budowanie i umacnianie partnerstw i zwiększanie partycypacji osób przybyłych
Nabór lubelski jest ukierunkowany na zwiększanie partycypacji osób przybyłych w przestrzeniach publicznych



FORMY WSPARCIA

Grant w wysokości do 8 000 USD (7 500 na działanie, 500 na dostępność)

Sieciowanie organizacji pozarządowych w celu wymiany doświadczeń, pomysłów i wiedzy

Warsztaty o budowaniu dobrostanu zespołu oraz inne, dostosowane do potrzeb



WSPARCIE W PRZYGOTOWANIU WNIOSKU

webinary informacyjne oraz merytoryczne oraz sesje Q&A 28 stycznia oraz 3 lutego ([zapisz się już teraz!](#))

dwuetapowy nabór uwzględniający warsztat z zespołem Ashoki rozwijający potencjał inicjatyw

biblioteka wiedzy w [Przewodniku po Funduszu Tutaj](#) oraz case study działalności Ashoka Fellows w miastach

bezpośredni kontakt z Natalią Dziejic (projekty dotyczące Lublina), ndziejic@ashoka.org, oraz Agnieszką Bernaś-Sobieraj (projekty dotyczące Poznania), absobieraj@ashoka.org

13.01	stacjonarne spotkanie informacyjne w Poznaniu
20.01	stacjonarne spotkanie informacyjne w Lublinie
28.01	sesja Q&A online
3.02	sesja Q&A online zakończenie naboru zarysów koncepcji
14.02	ogłoszenie wyników I etapu naboru
18-21.02	stacjonarny masterclass dla zaproszonych organizacji
7.03	koniec naboru wniosków
24.03	ogłoszenie wyników naboru
26.03	spotkanie informacyjne online dla organizacji grantobiorczych
16.05	spotkanie stacjonarne dla organizacji poznańskich
23.05	spotkanie stacjonarne dla organizacji lubelskich
3.06	spotkanie online o sprawozdawczości
8.07	raportowanie

2. O Funduszu Tutaj

W świecie, w którym różnorodność jest faktem, a zmiana normą, warto dążyć do sytuacji, w której osoby obywatelskie – zarówno te urodzone w kraju, jak i nowoprzybyłe – biorą współodpowiedzialność za jakość wspólnego życia. Polska odpowiedź na konsekwencje pełnoskalowej wojny w Ukrainie jest być może przełomowym doświadczeniem przygotowującym społeczeństwo obywatelskie w Polsce na nowe wyzwania społeczne.

Dzięki dotacji otrzymanej od Google.org, Ashoka tworzy Fundusz dla organizacji pozarządowych zarejestrowanych w Polsce na programy i inicjatywy wspierające integrację. Integrację rozumiemy jako dobre współżycie osób z doświadczeniem uchodźstwa i migracji ze społecznościami goszczącymi.

Wierzymy, że każda osoba powinna móc aktywnie kształtować rzeczywistość dla wspólnego dobra. Chcemy usunąć przeszkody dla osób nowoprzybyłych, aby we współpracy ze społeczeństwem goszczącym mogły skutecznie reagować na istniejące i pojawiające się wyzwania.

Cel Funduszu Tutaj

Celem Funduszu Tutaj jest budowanie rezyliencji i dobrostanu osób z doświadczeniem migracji w Polsce poprzez szeroki wachlarz działań, które mają wpłynąć na długofalową integrację osób przybyłych i społeczeństwa w Polsce. Osoby z doświadczeniem migracyjnym chcą realizować swoje plany, marzenia i aspiracje w takim samym stopniu, jak osoby lokalne. Ważne, by czas, który spędzają tutaj, nie był wyłącznie oczekiwaniem na powrót do kraju, ale okresem pełnego i aktywnego udziału w życiu społecznym.


Pomysły, które mogą być objęte dofinansowaniem w ramach Funduszu, mogą być interwencjami w różnorodne systemy (edukacji, mieszkalnictwa, wsparcia szkoleniowego, kultury) oraz w wiele innych obszarów, w których zmiana wpłynie na integrację i spójność społeczną. Docelowo chcemy działaniami Funduszu przyczynić się do realizacji wizji, w której **każda osoba z doświadczeniem migracji w Polsce będzie miała możliwość realizacji siebie** (swoich marzeń, planów, rozwoju i działań na rzecz dobra wspólnego), **w przestrzeni wolności i szacunku dla różnorodności, w przyjaznym środowisku i w wewnętrznej równowadze przy uwzględnieniu stabilnych warunków życiowych i wspierającej sieci społecznej.**

Ścieżki, w których można otrzymać dofinansowanie, różnią się celem, wielkością, poziomem interwencji oraz tematem naborów. Dotychczasowe nabory możesz poznać, korzystając z [materiałów publikowanych na stronie Funduszu](#).

Bezpośrednimi odbiorcami wsparcia finansowego i merytorycznego w ramach Funduszu Tutaj są organizacje pozarządowe działające na rzecz osób z doświadczeniem migracji i uchodźstwa w Polsce.

Na podstawie informacji zwrotnych zgromadzonych w wyniku badania jakościowego zdecydowaliśmy się uruchomić procedurę konkursową w ramach trzech procesów tzw. ścieżek grantowych. W 2025 roku będziemy realizować czwarty proces, Ścieżkę Miasta. Każda Ścieżka, w której można otrzymać dofinansowanie, różni się celem, wielkością dotacji, poziomem interwencji oraz tematem. Na kolejnych stronach krótko opisujemy wartości Funduszu Tutaj, które są również kryteriami oceny wniosków. Aby lepiej zrozumieć wartości oraz poznać przykłady inicjatyw, projektów oraz organizacji, które stosują wartości w praktyce, zapoznaj się z [Przewodnikiem po Funduszu Tutaj](#).

Wartości Funduszu i kryteria oceny



Everyone a
changemaker

Dążymy do zbudowania świata, w którym każda osoba ma sprawczość i podmiotowość, a w dodatku ma umiejętności i narzędzia, żeby działać na rzecz wspólnego dobra. W naszych programach wspieramy organizacje i osoby, których działania pozwalają beneficjentom i beneficjentkom **wzmocnić swoją sprawczość, współdecydować i wpływać na kierowane do nich działania.**



Zmiana
systemowa

Działania na poziomie interwencyjnym/bezpośrednim są bardzo istotne, ale wierzymy, że działania na poziomie systemowym mogą przynieść trwałą zmianę. Oznacza to np. że prowadząc działania bezpośrednie, jak pomoc ofiarom pożarów, zbieramy dane o źródłach pożarów, by następnie zająć się np. niedziałającymi wentylacjami, które powodują pożary. Uważamy, że zmiana społeczna zaczyna się od **dobrze zbadanego problemu i odpowiednio dobranych narzędzi interwencji, które umożliwiają adresowanie przyczyny problemu.**



Sprawiedliwość społeczna

Rozumiemy tę wartość jako **budowanie otwartości i różnorodności, zapewnianie dostępności oraz budowanie przestrzeni włączenia** różnych grup społecznych. Niektóre grupy społeczne koncentrują w swoich rękach władzę i przywileje, więc nie każda osoba może równie uczestniczyć w ramach wyznaczanych przez większość społeczeństwa. Świat według wizji Ashoki to w pełni zróżnicowany świat, w którym wszyscy uczestniczą jako twórcy/twórczynie zmian, czują się wzmocnieni i włączeni, rozwijają się i współpracują, robiąc to w ramach sprawiedliwego świata.



Zaufanie i szacunek

Zaufanie jest dla nas nie tylko przekonaniem, że można innym osobom ufać. Oznacza dla nas także umiejętność **polegania na innych ludziach, wiary w ich uczciwość oraz gotowość do współpracy** - w tym rzetelnego wywiązywania się ze swoich zobowiązań. Zaufanie umożliwia nam działanie razem, daje podmiotowość i siłę do podejmowania trudnych wyzwań.

Poprzez szacunek rozumiemy w Ashoce **uznawanie i cenie różnorodności i różnic między ludźmi**. Uważamy, że szacunek jest bazą dla budowania włączających społeczeństw, w których wszystkie osoby mają równe szanse i są traktowani z godnością i szacunkiem.



Współpraca i współodpowiedzialność

Współpraca w rozumieniu Ashoki jest kluczowym warunkiem do zaistnienia długotrwałej zmiany. Zależy nam na tym, by nasze działania i działania, które wspieramy, **były współtworzeniem przez różne organizacje partnerskie zmiany społecznej**. By w tych procesach wszyscy zaangażowani zgadzali się co do wizji i byli wspólnie odpowiedzialni za poszczególne elementy procesu. Współodpowiedzialność oznacza dla nas także model przywództwa, który pozwala podejmować decyzje różnym osobom zaangażowanym w program.



Nowy pomysł

Ciągle zmieniająca się rzeczywistość wymaga nowego sposobu rozwiązywania problemów społecznych. Nowy pomysł to innowacyjna koncepcja lub podejście, które może doprowadzić do pozytywnych zmian w społeczeństwie. Z naszych doświadczeń wynika, że nowy pomysł może pochodzić z różnych źródeł, w tym z własnych doświadczeń, z obserwacji problemów społecznych, badań naukowych, różnorodnych kontekstów oraz inspiracji z innych kultur i społeczeństw.

Przed pisaniem wniosku sprawdź [Przewodnik po Funduszu Tutaj](#) i zobacz, co oznaczają wskazane wartości i jak przekładają się na kryteria oceny

3. Założenia naboru w Ścieżce Miasta

Cele naboru

Ścieżka Miasta ma na celu wsparcie działań, które prowadzą do większej integracji, dobrostanu i rezyliencji osób z doświadczeniem migracyjnym. Obecnie Ścieżka Miasta otwarta jest w dwóch lokalizacjach:

1. **Lubelskim Obszarze Metropolitalnym** - zapraszamy do współtworzenia form integracji poprzez zwiększenie partycypacji w przestrzeniach publicznych osób przybyłych;
2. **Poznaniu i powiecie poznańskim** - organizujemy nabór ogólny i zapraszamy do składania wniosków wpisujących się w cele Funduszu Tutaj (zachęcamy do uwzględnienia priorytetów: budowania partnerstw i współprac oraz wzmocnienia partycypacji osób przybyłych).

Zapewnienie wszystkim osobom z doświadczeniem migracji szansy na dobrostan w Polsce oraz budowa ich odporności (rozumianej wielowymiarowo, społecznej, psychicznej, ekonomicznej) musi uwzględniać działania na poziomie najbliższej okolicy - sąsiedztwa, miejsca pracy, szkoły, instytucji publicznych i przestrzeni miasta. Dlatego zapraszamy organizacje pozarządowe ze wskazanych lokalizacji do przeprowadzenia krótkoterminowego projektu, który pozwoli zbliżyć się do rozwiązywania problemu systemowego.

W różnych miejscach mogą występować różne wyzwania społeczne i inne bariery dla partycypacji, na które odpowiadają organizacje. Dlatego to organizacje muszą określić problem, na jaki odpowiedzą projektem (powinien być spójny z tematem naboru w danym mieście).

Wszystkie pomysły dofinansowane w ramach tej Ścieżki muszą prowadzić do budowania dobrostanu osób z doświadczeniem migracji w Polsce.

Podmioty uprawnione do wnioskowania

O wsparcie w ramach Funduszu Tutaj mogą ubiegać się organizacje pozarządowe zarejestrowane w Polsce **przed 1 stycznia 2024**, które:

- minimum od dwóch lat działają w jednej z dwóch wskazanych lokalizacji lub kluczowe osoby z zespołu projektowego mają takie doświadczenie;
- mają doświadczenie pracy z osobami z doświadczeniem migracji i uchodźstwa, wdrażają lub wdrażały projekty ze społecznością osób z takim doświadczeniem;
- są współtworzone przez osoby z doświadczeniem migracji lub uchodźstwa, tzn. te osoby mają znaczący wpływ na kształt proponowanego działania, kierują projektami lub zasiadają w ciałach decyzyjnych organizacji;
- mają doświadczenie współpracy w lokalnymi podmiotami.

Organizacja może przesłać jedno zgłoszenie i jednocześnie być w partnerstwie przy innych zgłaszanych pomysłach.

Wnioskowanie

Nabór jest podzielony na dwa etapy. Pierwszy etap trwa od 7 stycznia do 3 lutego i polega na przesłaniu przez organizację pozarządową zarysu koncepcji. Jediną drogą zgłaszania pomysłu będzie [formularz internetowy](#). Propozycje będą sprawdzane pod kątem formalnym oraz przekazane do oceny merytorycznej osobom eksperckim. Każdy wniosek będzie oceniany pod kątem zgodności z kryteriami i wartościami Funduszu.

Okolo 6 organizacji z każdego regionu zostanie zaproszonych do złożenia wniosku grantowego.

Zakwalifikowane organizacje będą pracować wspólnie na warsztacie z zespołem Ashoki, rozwijając koncepcję i współdziałając w przygotowywaniu inicjatyw, by wspierane projekty uzupełniały się rezultatami. Warsztaty będą realizowane w dniu 18 i 19 lutego (Poznań) oraz 20 i 21 lutego (Lublin), a wnioski grantowe będzie można przestać do 7 marca 2025.

Ostateczna informacja na temat tego, jakie organizacje otrzymają dofinansowanie w konkursie, zostanie przedstawiona najpóźniej dnia 24 marca. Po tym dniu popiszemy umowę grantową, w której określimy podstawowe warunki realizacji i rozliczania grantu. Zastrzegamy sobie prawo do modyfikacji dat w przypadku wystąpienia okoliczności uzasadniających tę zmianę.

Dostępność działań

Diversity, equity and inclusion – które tłumaczymy jako budowanie otwartości i różnorodności, zapewnianie dostępności oraz budowanie przestrzeni włączenia różnych grup społecznych – jest jedną z wartości Funduszu oraz kryterium wyboru wspieranych inicjatyw. Z badania poprzedzającego projektowanie Funduszu wynikało m.in., że największego wsparcia w adaptacji potrzebują osoby, które są zagrożone intersekcjonalnym wykluczeniem, czyli mogą być dyskryminowane ze względu na więcej niż jedną cechę czy tożsamość.

Dostępność realizowanych działań i wdrażanie dostępności jest dla nas częścią DEI i dlatego zobowiązujemy organizacje grantobiorcze do zapewnienia dostępności realizowanego projektu i wykorzystania budżetu dostępnościowego (500 USD) na takie działania. Dostępność projektu można realizować na różne sposoby: 1. stworzyć projekt, który przeciwdziała intersekcjonalnemu wykluczeniu, odpowiada na jakiś aspekt nierówności; 2. planować dostępność działań (tłumaczenia na PJM lub języki obce, opieka dla małych dzieci, wykorzystanie technologii czy asystentura medyczna lub urzędowa); 3. inwestować w zasoby zespołu i organizacji (opłacenie szkolenia, audytu, zakup wyposażenia, koordynacja dostępności).

Nie narzucamy sposobu zapewnienia dostępności – ufamy, że organizacje najlepiej znają potrzeby grupy odbiorczej i wiedzą, jak na nie odpowiadać. Zachęcamy do odważnego i szerokiego interpretowania, czym jest dostępność. Więcej o projektowaniu dostępności można dowiedzieć się z poradnika oraz [webinaru o włączeniu i sprawiedliwości społecznej w zmianie systemowej](#).

Realizacja projektu

Działania można realizować od 1 kwietnia 2025 do 30 czerwca 2025. Okres wydatkowania środków trwa od 1 kwietnia do 8 lipca 2025.

Organizacje mogą ubiegać się o grant w wysokości do 8 000 USD (7 500 USD budżetu na działania oraz 500 USD budżetu dostępności w nienaruszalnej proporcji).

Przewidujemy również dodatkowe wsparcie niefinansowe, które w naszej ocenie może pozytywnie wpłynąć na efekty realizacji poszczególnych projektów oraz kondycję zespołów odpowiedzialnych za działania. W ramach wsparcia planujemy spotkanie (offline lub online) związane z tzw. sieciowaniem. Będzie to przestrzeń do poznania się, wymiany wiedzy oraz pomysłów.

Uważamy, że dobrostan osób realizujących projekty jest równie ważny, jak dobrostan beneficjentów i beneficjentek ich działań. Dlatego też w ramach wsparcia zorganizujemy warsztaty, na których podzielimy się naszymi doświadczeniami w tym zakresie oraz konkretnymi narzędziami, jakie można wykorzystywać w trakcie realizacji projektów oraz po ich zakończeniu. Dobrostan w tym kontekście rozumiemy jako sytuację nie tylko indywidualnym liderów i liderek, ale również zespołów, organizacji oraz systemów.

Zobowiązujemy organizacje grantobiorcze między innymi do:

- obecności na spotkaniach z zespołem Ashoki (patrz terminarz);
- terminowego i zgodnego z ustalonymi zasadami rozliczenia grantu;
- udostępnienia ewentualnych materiałów i produktów, które zostały wytworzone w ramach programu, na zasadzie otwartej licencji;
- przeprowadzenia monitoringu we współpracy z zespołem Ashoki;
- dzielenia się informacjami, które pozwolą zwiększyć widoczność Funduszu oraz wykazać jego wpływ;
- posiadania procedury ekologicznej realizacji projektu.

Raportowanie

Organizacja grantobiorcza zostanie poproszona o złożenie sprawozdania z działań finansowanych z grantu. Na złożenie sprawozdania ma czas do **8 lipca 2025**.

W ramach sprawozdania i weryfikowania realizacji projektu możemy poprosić o spotkanie i rozmowę na temat działań i produktów finansowanych z Funduszu, a także o przedstawienie dokumentów księgowych oraz innej dokumentacji z działań, jednak samo formularz sprawozdania jest maksymalnie uproszczone.

Monitoring i ewaluacja

Wszystkie działania finansowane z Funduszu podlegają monitoringowi i ewaluacji. Ze względu na to, że Ścieżka Rozpoznanie to krok w dłuższej interwencji w rozwiązania systemowe lub forma eksperymentu, szczególnie ważne jest odpowiedzialne podejście do monitorowania rezultatów cząstkowych osiągniętych dzięki grantowi.

Monitoring działań służy uchwyceniu doświadczeń i lekcji, które mogą posłużyć organizacjom grantobiorczym, jak i całemu ekosystemowi do podnoszenia jakości oraz wspólnych wysiłków na rzecz zmian społecznych. Oczekujemy, że zespół organizacji grantobiorczej wypracuje, przy naszym wsparciu i współpracy, sposoby rzetelnego pokazania wykonanych działań i ich rezultatów, kontrybuując także w ten sposób do zmian w ekosystemie.

Planujemy co najmniej jedną rozmowę monitoringową prowadzoną przez zespół Ashoki, które pozwolą nam wspólnie uchwycić wpływ, jaki podejmowane przez Was kroki mają na przyszłą zmianę społeczną. Możecie zostać poproszeni o tworzenie dokumentów podsumowujących działania, zbieranie świadectw i historii. Będziemy Was także prosić o udział w badaniach ewaluacyjnych (i innych) prowadzonych przez zewnętrzne podmioty.

W procesie monitoringu i ewaluacji **szczególnie ważne są dla nas wartości zaufania, współodpowiedzialności i współpracy.**

4. Praca w miastach w praktyce

Poniżej przedstawiamy case study różnych rozwiązań na rzecz integracji na poziomie miasta, które mogą posłużyć jako inspiracja.

Hugo Menino Aguiar, Portugalia | SPEAK

Hugo stworzył projekt, który w oparciu o platformę do nauki języków i dzielenia się kulturą, wspomaga integrację osób z doświadczeniem migracji w miastach, do których osoby te przybyły. SPEAK daje możliwość nauki języka, wzajemnego poznawania swojej kultury, ale co najważniejsze – tworzenia silnych więzi społecznych podczas tego procesu. Platforma Hugo nie opiera się na modelu “organizowania zajęć” dla osób przybyłych, za to zachęca je do aktywnego uczestnictwa w tej wymianie, co wzmacnia ich poczucie sprawczości.

W ramach SPEAK można zgłosić się do trzech różnych ról: buddy prowadzi zajęcia językowe w oparciu o metodykę i materiały SPEAK, ambasador organizuje wymiany kulturowe, bazując na zasobach społeczności SPEAK, a użytkownik czerpie z możliwości edukacyjnych i kulturalnych.

Model SPEAK działa na poziomie miast. łączy osoby przybyte i społeczność goszczącą na równych prawach, dając przestrzeń na oddolną inicjatywę i rozwój przy wsparciu lokalnych partnerów, takich jak biznes czy administracja publiczna. Przekazuje użytkownikom odpowiedzialność za powstające społeczności dzielenia się kulturą/językiem. Osoby nowoprzybyte znajdują wsparcie w codziennych wyzwaniach – dostępie do rynku pracy czy mieszkań, systemu opieki zdrowotnej lub na ścieżce urzędowej. Raporty wpływu wskazują, że pod koniec 12. tygodnia uczestnictwa w grupach edukacyjnych i wydarzeniach organizowanych przez SPEAK poczucie przynależności do społeczności przyjmującej wzrasta już o 15%, a język stanowi o 30% mniejszą barierę w procesie integracji.

Hugo pochodzi z rodziny imigrantów, sam również miał doświadczenie rozpoczynania życia na nowo w obcym kraju. Dzięki tym przeżyciom widział problem wieloobszarowo, znał różne modele integracji i wiedział, co w nich nie działa. Analiza systemu i przetestowanie obecnych w nim usług pozwoliło Hugonowi zidentyfikować kluczową lukę w ekosystemie.

SPEAK to nowa usługa wprowadzona do miejskiego ekosystemu. Taka odpowiedź może być kluczowa, jeśli po przeanalizowaniu systemu oraz obecnych w nim usług widzicie istotną lukę. Ważnym aspektem platformy jest jej skalowalność – platforma łączy użytkowników czki lokalnie, ale rozwiązanie można wdrożyć w dowolnym miejscu dzięki zbudowaniu sieci partnerów.

Matthieu Le Grelle, Frédéric Simonart, Belgia | DUO for a JOB

Frederic i Matthew zauważyli w Belgii dwa spore problemy związane z rynkiem pracy. Po pierwsze, dostęp do jakościowego zatrudnienia dla młodych osób migranckich, zwłaszcza spoza krajów europejskich, jest bardzo ograniczony. Po drugie, osoby w wieku powyżej 50 lat mają jeden z najniższych wskaźników zatrudnienia w Europie i borykają się z brakiem doceniania ich umiejętności.

Postanowili zaadresować oba te problemy i stworzyli DUO for a JOB. Projekt ten łączy obie te grupy w relacji mentoringowej. Metodologia mentoringu odpowiada na nierówności zatrudnienia, ale i marginalizację dwóch rosnących populacji - osób migranckich oraz seniorskich. Połączenie tych grup przełamuje uprzedzenia, strach i stereotypy. Mentorzy cieszą się, że ich doświadczenie i umiejętności są docenione, a wolontariat pozwala im zachować aktywność mimo zakończenia kariery. Angażują się nie tylko w sesje indywidualne. Pomagają w znalezieniu mieszkania czy opieki dla dzieci, żeby przełamywać bariery w zatrudnieniu młodych osób migranckich. Promują, rekrutują kolejnych wolontariuszy i wspierają fundraising DUO for a JOB. Ich podopieczni otrzymują wsparcie w poszukiwaniu pracy, wzmacniają swoją sprawczość i autonomię, pewność siebie i świadomość kulturową. Przełamują izolację społeczną, z którą mierzą się społeczności migranckie.

DUO for a JOB jest rozwiązaniem, które łączy świat korporacji, organizacji pozarządowych oraz belgijskich instytucji (takich jak publiczne agencje zatrudnienia czy struktury wsparcia dla osób uchodźczych). Takie podejście pozwala wykorzystywać lokalny kapitał społeczny i kulturowy, a więzi międzypokoleniowe i międzykulturowe pomagają tworzyć bardziej harmonijne europejskie miasta.

Frederic badał w czasie studiów zjawisko wypalenia zawodowego wśród profesjonalistów_ek przed emeryturą oraz nierówności w zatrudnieniu osób migranckich i uchodźczych. Dzięki temu zidentyfikował dwie zupełnie różne grupy społeczne, których połączenie może niwelować szereg wyzwań. Frederic i Matthieu rozpoczęli pracę nad dostosowaniem metodologii mentoringu tak, by przeciwdziałać nierównościom zatrudnienia, jak i segregacją kulturową dwóch rosnących populacji.

Przykład DUO for a JOB pokazuje, że innowacje potrzebują danych na start. W tym przypadku wystarczyło zmodyfikować istniejącą usługę, by połączyć aktorów społecznych o uzupełniających się potrzebach - obcych sobie, choć żyjących po sąsiedzku.

Anne Kjær Bathel, Niemcy | ReDI School

Praca Anne opiera się na zrozumieniu, że integracja jest procesem dwukierunkowym: nie tylko nowi przybysze zostają włączeni do innej kultury, ale także społeczeństwo przyjmujące musi stać się otwarte i inkluzywne. Jako krok do tego celu uważa integrację na rynku pracy. Anne stworzyła ReDI School, w której łączy społeczność liderów biznesu, specjalistów IT i osoby migranckie, aby współtworzyć nowy proces integracji, który sprzyja wymianie międzykulturowej, nauce i wzajemnemu zrozumieniu. Stwarza to nie tylko możliwości ekonomiczne dla osób uchodźczych, które zyskują kontrolę nad swoim zatrudnieniem i zwiększają swoją sprawczość, ale także buduje nowy sposób myślenia dla firm, które przekształcają kulturę organizacyjną, traktując różnorodność jako zasób.

ReDI School osiąga lepsze wyniki niż publiczne agencje zatrudnienia, nie tylko pod względem tworzenia miejsc pracy, ale także dystrybucji kosztów i odpowiedzialności społecznej procesu integracji między sektorami, dlatego miasta są zainteresowane wdrażaniem takiego rozwiązania. To pozwala Anne na kreatywny model współfinansowania: departament miasta finansuje z góry utworzenie lokalnej szkoły ReDI i pokrywa związane z tym koszty personelu, podczas gdy partnerzy korporacyjni zapewniają niezbędną lokalną wiedzę, infrastrukturę techniczną i zasoby ludzkie – pracowników, którzy są zainteresowani zaangażowaniem jako wolontariusze wspierający osoby uczące się w ReDI School.

Anne nawiązuje partnerstwa między swoją organizacją a administracją miasta czy gminy i lokalnymi przedsiębiorstwami, by skalować rozwiązanie i dawać narzędzie do integracji i skutecznego zarządzania różnorodnością kulturową.

Anne opracowała model łączący integrację, edukację technologiczną i pośrednictwo zawodowe w odpowiedzi na intensywną migrację z 2015 roku. Widziała brak gotowości wśród wielu usługodawców na faktyczne wsparcie osób przybyłych oraz rosnące nastroje antymigranckie. Stworzyła nowy model integracji, który spaja różne zasoby i przenika różne grupy społeczne, by oddziaływać jednocześnie na ich poglądy.

Sukces tego rozwiązania opiera się na kilku czynnikach, jednak warto wyróżnić aspekt współpracy międzysektorowej. Anne buduje partnerstwa publiczno-prywatne z uważnością na potrzeby każdej strony, by dbać o ich zaangażowanie. Współpraca z administracją sprawia, że rozwiązanie staje się częścią polityki miejskiej i jest finansowane ze środków publicznych.

David Lubell, USA | Welcoming International

David opiera swoją pracę na obserwacji, że skuteczna integracja osób migranckich musi uwzględniać proaktywność społeczności goszczącej. W swojej pracy na rzecz gościnności łączy dwa priorytety: społeczność przyjazną, tolerancyjną i otwartą oraz celowe, inkluzywne standardy obejmujące codzienną praktykę i regulacje prawne.

David tworzy sieć przyjaznych miast, w których ważne jest skupienie na wymiarze lokalnym i regionalnym. Grupy leaderskie wzmacniają lokalne przywództwo i przyciągają mieszkańców do ruchu, zapraszając ich do współtworzenia sąsiedzkiej gościnności. Pierwszym krokiem jest tworzenie przestrzeni na rozmowy o obawach i lękach związanych z migracją. Wzmacnianie dialogu opartego na empatii i szacunku tworzy fundament – przyjazne nowoprzybyłym nastroje, społeczność odporną na strach i narracje promujące niechęć. Drugim krokiem jest współpraca z organizacjami sojuszniczymi i partnerskimi – organizacjami społecznymi, przedstawicielami biznesu, samorządu czy innych podmiotów publicznych oraz grupami wyznaniowymi.

Lokalny ruch opracowuje plany powitalne i polityki integracyjne, które sprzyjają celom regionu, np. przeciwdziałaniu niżowi demograficznemu, recesji gospodarczej czy deficytom zatrudnienia w kluczowych sektorach, co długoterminowo przekłada się na zamożność społeczeństwa.

David widzi, że jego sieć sprawdza się w regionach, w których rosną nastroje antymigranckie, co oznacza podziały społeczne. W ich obliczu stawia na niekonfrontacyjne podejście, uznając taką taktykę za bardziej sprzyjającą sojuszom w długoterminowej perspektywie.

David zajmował się pracą ze społecznościami migranckimi przez wiele lat. Obserwował, że ówczesne modele integracyjne uwzględniały pracę jedynie osoby migranckie. Dla Davida kluczowe było rozpoczęcie pracy ze społecznością goszczącą.

Przykład Welcoming pokazuje, jak przy niesprzyjających nastrojach można tworzyć ruch sojuszniczy od poziomu najbliższego sąsiedztwa. Model uczy społeczność współodpowiedzialności za procesy integracyjne i rozwija gotowość do odpowiadania na bieżące wyzwania. Przed założeniem Welcoming David połączył w koalicji rzesze organizacji i grup pracujących na rzecz osób migranckich z Tennessee, które przedtem pracowały bez ogólnostanowej koordynacji. Sieć stała się naturalnym sojusznikiem skalowania Welcoming do kolejnych miast, w których organizacje partnerskie wchodziły w rolę lokalnego operatora.

