

AMONG US

Combating racism and discrimination
among migrants and refugees



Erasmus+



Håndbog

»Bekæmpelse af racisme og
diskrimination blandt migranter og
flygtninge«

Imprint

„Among us“ er et europæisk projekt implementeret af følgende organisationer:

- Copenhagen Youth Network – Dänemark
- Gemeinsam Leben & Lernen in Europa – Tyskland
- Mirsal ry – Finland

Forfattere: Perdita Wingerter, Raisa Quiroz, Zainab Yousofi, Heresh Halmat Faraidon, Sandra Tutah

Layout: Raisa Quiroz, Larissa Schillai, Zainab Yousofi, Marco A. León Badillo

Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er udelukkende forfatterens/forfatternes og er ikke nødvendigvis udtryk for Den Europæiske Unions eller Det Europæiske Forvaltningsorgan for Uddannelse og Kulturs (EACEA) officielle holdning. Hverken den Europæiske Union eller EACEA kan holdes ansvarlig herfor.

Dette værk er licenseret under en [Creative Commons Navngivelse–IkkeKommerciel–DelPåSammeVilkår 4.0 International Licens \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).
© 2025, *Among Us Project – Erasmus+ Programme*



Co-funded by
the European Union



Contents

1	Forskning	5
1.1	National rapport for Tyskland og Passau	6
1.1.1	Grundlæggende fakta på nationalt niveau	6
1.1.2	Lokal fakta om Passau	9
1.2	National rapport, København & Danmark	12
1.2.1	National fakta	12
1.2.2	Lokal fakta	13
1.3	National rapport for Finland, Helsinki og Espoo	17
1.3.1	National fakta	17
1.3.2	Lokale fakta	18
1.4	Feltforskningsrapport for alle lande	21
1.4.1	Om denne feltforskning	21
2	Opbygning af netværk	26
2.1	Hvorfor er netværk vigtigt for migranter og flygtninge?	26
2.2	Forståelse af netværk for migranter og flygtninge	27
2.3	Hvordan man starter et netværk	29
2.4	Udfordringer ved opbygning af et netværk	30
2.5	Praktiske netværksstrategier	31
2.6	Konklusion	33
3	Organisering af lokale arrangementer og aktiviteter for at samle migrant- og flygtningesamfund	35
3.1	Den kulturelle event tilgang fra Copenhagen Youth Network, Danmark	36
3.2	Mirsals bidrag til fællesskabsopbygning, Finland	39
3.3	Bidrag til fællesskabsopbygning og støtte til social og følelsesmæssig integration fra Gemeinsam leben lernen in Europa, Tyskland	41
3.4	Konklusion	43
4	Anbefalinger til personale og frivillige, der arbejder med migranter og flygtninge	45
4.1	Interkulturelt arrangement i Danmark:	45
4.2	Interkulturelt arrangement i Finland:	48
4.3	Interkulturelt arrangement i Tyskland:	52
5	Among Us – Træningsforløb	57
6	Afsluttende konklusion	58
6.1	En refleksion kapitel for kapitel	58
6.2	Hvad vi lærte af hinanden	59
7	Om os – partnerorganisationerne i projektet "Among Us"	60
7.1	Om Copenhagen Youth Network	60
7.2	Om Mirsal	61
7.3	Om Gemeinsam leben & lernen in Europa	63



1

Forskning

1 Forskning

Fordomme, bias og diskrimination eksisterer ikke kun mod migranter og flygtninge, men også inden for disse grupper. Dette oversete problem kræver nærmere undersøgelse for at udvikle løsninger, der fremmer harmoni og gensidig respekt blandt migranter og flygtninge i deres nye værtslande.

Tre organisationer, Gemeinsam leben & lernen in Europa (Tyskland), Mirsal (Finland) og Copenhagen Youth Network (Danmark), har i fællesskab etableret det partnerskabet "Among us – Bekæmpelse af racisme og diskrimination blandt migranter og flygtninge" under Erasmus+-programmet. Dette partnerskab har til formål at adressere racisme inden for disse grupper, identificere fælles værdier og til sidst definere en fælles vision for et fredeligt samfund. Projektet søger at tilbyde konkrete eksempler på, hvordan man kan skabe en følelse af fællesskab og modvirke racistiske og diskriminerende holdninger blandt migranter og flygtninge.

For at opnå en bedre forståelse af migranternes og flygtningenes situation i vores lokale samfund indsamlede partnerorganisationerne både kvantitative og kvalitative data om situationen i Tyskland, Finland og Danmark samt i de lokale samfund i Passau, Helsinki og København. Partnerne gennemførte kvalitative interviews med migranter, flygtninge, professionelle og frivillige, der arbejder med flygtninge og migranter. Disse fagfolk inkluderede lærere, rådgivere og medarbejdere i flygtningemodtagelsescentre, interkulturelle centre samt læger. Partnerne interviewede migranter og flygtninge fra forskellige baggrunde for at få indsigt i deres perspektiver baseret på faktorer som oprindelse, etnicitet, alder, køn, religion, uddannelse, erhverv og kultur. Formålet var at opnå en bedre

forståelse af deres behov og udfordringer.

Lige så vigtigt var forståelsen af deres værdier, idéer og visioner for at opbygge et fredeligt fællesskab. Denne udforskning har til formål at afdække fælles værdier på tværs af forskellige grupper og dermed muliggøre formuleringen af en fælles vision, som kan accepteres af flertallet. Derudover undersøgte partnerne gode praksisser i deres lokalsamfund, der fremmer tolerance, inklusion, forståelse og solidaritet mellem forskellige grupper.

Rapportens resultater vil bidrage til tilpasningen af lokale programmer for migranter og flygtninge samt til indsatsen mod racisme og diskrimination blandt dem. Det er vores håb, at denne indsigt og viden kan gavne jeres tjenester og aktiviteter for og med migranter og flygtninge.

Om metodologien i denne undersøgelse: For at beskrive situationen for migranter og flygtninge på nationalt og lokalt niveau gennemførte vi en desk research baseret på en fælles forskningsskabelon. Et spørgeskema blev udviklet til interviews med flygtninge og migranter fra forskellige baggrunde. Hver partner gennemførte mindst 10 dybdegående interviews, der fulgte retningslinjer og inkluderede en diversitetskontrol.

Gruppe 1: Migration af ikke-humanitære årsager: MAKS 5 personer og mindst én person fra mindst tre af følgende:

1. Studier.
2. Arbejde.
3. Ægteskab.
4. Økonomiske muligheder.

Gruppe 2: Migration af humanitære årsager: MAKS 5 personer og mindst én person fra mindst tre af følgende:

1. Asylansøgere.
2. Flygtninge.
3. Ofre for menneskehandel eller vold.
4. Modtagere af humanitær hjælp.

Andre overvejelser:

- Interview mindst 5 kvinder.
- Interview mindst tre personer fra hver af følgende aldersgrupper:
 1. 18 - 30 år
 2. 31 - 59 år
 3. 60 år og derover

Interview 5 forskellige nationaliteter og mindst tre sproggrupper, hvor mindst én af følgende grupper skal være repræsenteret (arabisk, ukrainsk, afrikansk, kurdisk).

Derudover blev 5 professionelle medarbejdere og frivillige, som arbejder direkte med migranter og flygtninge, også interviewet i hvert land.

1.1 National rapport for Tyskland og Passau

1.1.1 Grundlæggende fakta på nationalt niveau

Hvem har tilladelse til at bo i vores land? Om de forskellige juridiske statusser.

EU-borgere: EU-borgere, der bor og arbejder i Tyskland, har fri bevægelighed, hvilket giver deres ægtefæller og børn ret til at bo og arbejde i landet. Kravet om en midlertidig opholdstilladelse afhænger af familiemedlemmernes nationalitet. Hvis din ægtefælle er EU- eller EØS-borger, kan de let slutte sig til dig i Tyskland og bo og arbejde her uden restriktioner. Der kræves ingen særlig opholdstilladelse.



Hvis du er statsborger i et EU- eller EØS-land, og din ægtefælle ikke er det, skal din ægtefælle ansøge om et visum for at slutte sig til dig. Men hvis din ægtefælle allerede har en opholdstilladelse i et andet EU-land, behøver de ikke et visum for at rejse ind i Tyskland i henhold til § 2(4) i Fri bevægelighedsloven/EU [FreizügG/EU].

Hvis du eller din ægtefælle har ret til at opholde jer i Tyskland, har jeres børn under 18 år også ret til en midlertidig eller permanent opholdstilladelse.

Hvis dine børn er statsborgere i et EU- eller EØS-land, kan de rejse ind i Tyskland uden visum og bo og arbejde der uden nogen restriktioner.

Hvis dine børn er statsborgere uden for EU eller EØS, skal de have et visum

for at rejse ind i Tyskland. Børn under 16 år af forældre med en midlertidig opholdstilladelse i Tyskland vil også få en midlertidig opholdstilladelse for familiesammenføring (jf. § 32 i Aufenthaltsgesetz [AufenthG]). Enlige forældre kan ansøge om visum til deres børn, men det kræver samtykke fra den anden forælder med forældremyndighed.

For at få et visum til familiesammenføring skal barnet opfylde følgende betingelser: være ugift og under 18 år. Hvis du har en gyldig opholdstilladelse i Tyskland på det tidspunkt, hvor barnet fødes, får barnet opholdstilladelse i henhold til § 33 i Aufenthaltsgesetz (AufenthG).

Tysk statsborgerskab opnås gennem afstamning. Hvis en af forældrene er tysk statsborger, bliver barnet automatisk tysk statsborger ved fødslen. Barnet kan også få dobbelt statsborgerskab ved fødslen – både tysk og forældrenes oprindelige statsborgerskab.

EU Blue Card er en opholdstilladelse for udenlandske akademikere og kvalificerede personer, der ønsker at arbejde i Tyskland. Det er reguleret i § 18g i Aufenthaltsgesetz. Hvis du har gennemført en erhvervsuddannelse eller en videregående uddannelse uden for Tyskland, kan du være berettiget til opholdstilladelse som faglært i henhold til § 18a eller § 18b i Aufenthaltsgesetz.

Erfarne fagfolk kan forfølge karrieremuligheder i Tyskland inden for ikke-regulerede erhverv uden formel anerkendelse af deres kvalifikationer. De kan få opholdstilladelse efter § 19c stk. 2 i Aufenthaltsgesetz i kombination med § 6 i BeschV (forordningen om beskæftigelse af udlændinge).

Du har underskrevet en aftale med din kommende arbejdsgiver, som giver dig mulighed for at gennemføre anerkendelsesproceduren som en del af ansættelsen. Dette kan også fremgå af din ansættelseskontrakt.

Dokumentation for sprogkunderskaber: Ansøgeren skal kunne dokumentere tyske sprogkunderskaber på mindst A2-niveau i henhold til Den Fælles Europæiske Referenceramme for Sprog (CEFR). Visse erhverv i Tyskland kræver et højere sprogniveau.

For at kunne indgå i en anerkendelsespartnerskab skal arbejdsgiveren have erfaring med erhvervsuddannelse eller opkvalificering. Arbejdsgiverens egnethed vurderes af den kompetente myndighed under visumprocessen. Som faglært arbejdstager behøver du ikke selv foretage dig noget.

Visum for erhvervserfarne arbejdstagere: Du kan arbejde som IT-specialist i Tyskland, selvom du ikke har en formel erhvervs- eller universitetsuddannelse, så længe du kan dokumentere erhvervserfaring inden for IT-branchen. For mere information henvises til afsnittet "Visum for erhvervserfarne arbejdstagere".

Som flygtning:

Genèvekonventionen af 1951 giver beskyttelse mod statslig politisk forfølgelse. Asyl gives ikke til personer, der er indrejst i Tyskland gennem sikre lande som EU-medlemsstater, Norge og Schweiz. Hvis asyl bevilges, får man straks arbejdstilladelse, social hjælp og adgang til integrationsforanstaltninger.

Asyl gives typisk for en periode på tre år, hvorefter der er mulighed for at opnå en opholdstilladelse.

Flygtningebeskyttelse:

Flygtninge, der kommer ind gennem et sikkert tredjeland, kan modtage beskyttelse mod statslig politisk forfølgelse. Denne beskyttelse giver straks arbejdstilladelse, social hjælp og integrationsforanstaltninger for en periode på tre år. Efter denne periode er der mulighed for at opnå en opholdstilladelse.

Subsidiær beskyttelse:

Hvis asyl eller flygtningebeskyttelse ikke er mulig, kan subsidiær beskyttelse være en mulighed. Denne beskyttelse gives, hvis en asylansøger er i fare for tortur, umenneskelig behandling eller dødsstraf i deres hjemland.

Subsidiær beskyttelse inkluderer en etårig arbejdstilladelse og sociale ydelser, som kan forlænges med yderligere to år. Hvis en person fortsat er berettiget til subsidiær beskyttelse efter syv år, kan de muligvis opnå opholdstilladelse.

Tolerance status ("Duldung"):

Midlertidig udsættelse af udvisning gælder for personer, der ikke lovligt eller praktisk kan forlade Tyskland. Dog giver denne status ikke opholdstilladelse, da forpligtelsen til at forlade Tyskland stadig består. Hvis udvisningen udsættes i over 18 måneder, eller en frivillig udrejse fra Tyskland ikke er sandsynlig, kan en opholdstilladelse ikke opnås. Konsekvenserne inkluderer at få begrænset arbejdstilladelse efter 9 måneder og adgang til sociale ydelser, dog uden integrationsforanstaltninger.

Hvor mange migranter og flygtninge bor der i vores land? Hvor mange mennesker bor der i alt i vores land? Hvor mange af dem har en migrant- eller flygtningebaggrund?

Tyskland har en befolkning på 83,8 millioner. 23,9 millioner mennesker i Tyskland har en migrantbaggrund, 13,9 millioner er udlændinge, og 186.000 har fået tysk pas.

Efter Anden Verdenskrig slog migranter fra gæstearbejderlande sig ned i Tyskland og bragte senere deres familier. Etniske tyske hjemvendte fra Rumænien, Polen og det tidligere Sovjetunionen flyttede også til Tyskland efter genforeningen. I begyndelsen af 1990'erne søgte flygtninge

fra Balkan asyl. Siden EU's udvidelser i 2004 er migranter fra Østeuropæiske EU-lande kommet til Tyskland. Antallet af asylansøgninger er steget siden 2011, særligt fra flygtninge fra Syrien, Afghanistan, Irak, Eritrea, Somalia, Iran, Pakistan og de efterfølgende stater fra Jugoslavien. Fra 2013 og frem var de primære årsager til indvandring flugt, beskæftigelse og familiesammenføring. Procentdelen af mænd med en indvandringshistorie var en smule højere på 24,8% sammenlignet med 23,8% for kvinder. Personer med indvandringshistorie er dem, der er immigreret til Tyskland siden 1950 (første generation) eller er direkte efterkommere (anden generation), som defineret af "Fachkommission Integrationsfähigkeit". Denne definition medtager ikke subjektive vurderinger, medmindre det er angivet.

Flygtninge i Tyskland

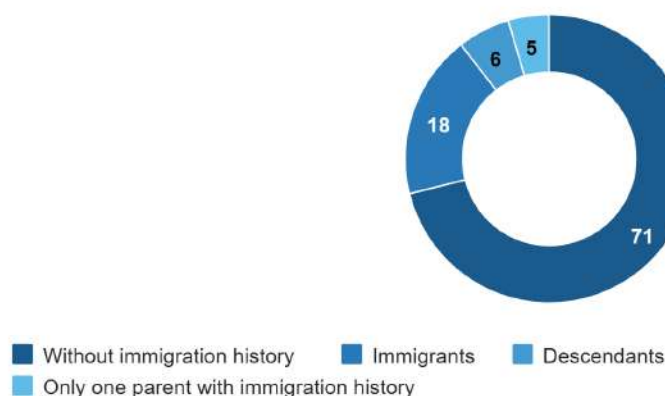
Ifølge Forbundsministeriet for Indre Anliggender nyder omkring 1,57 millioner personer i øjeblikket beskyttelse og opholder sig i Tyskland pr. 30. juni 2023. Af disse er 31 procent mindreårige, og 67 procent har været i Tyskland i over seks år.

Blandt dem er:

- 44.455 personer berettiget til asyl
- 755.626 flygtninge
- 307.471 modtagere af subsidiær beskyttelse
- 178.845 personer, for hvem et udvisningsforbud er gældende
- 1.156.694 flygtninge fra Ukraine

Population by immigration history, 2022

Percent, total of 83.1 million



Source: microcensus 2022 (first results), population in households at their main place of residence

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2025

Yderligere 292.000 personer har fået tildelt beskyttelse på grund af forskellige omstændigheder.

- For eksempel kan personer være i gang med at forfølge en profession eller være beskyttet mod udvisning af humanitære årsager.
- Derudover er der cirka 276.512 asylansøgere med afventende beskyttelsesstatus og cirka 169.907 personer, der er forpligtet til at forlade landet på grund af en afvist ansøgning
- asylansøgning, men forbliver i Tyskland af forskellige årsager. Dette bringer det samlede antal beskyttelsessøgende op på cirka 2 millioner (Bundestagsdrucksache 20/8182, s. 40 og 69). Derudover har det Centrale Udlændingeregister pr. 30. juni 2023 registreret cirka en million flygtninge fra Ukraine, hvoraf 80% har opholdstilladelse (Bundestagsdrucksache 20/8182, s. 21).

Hvor kommer størstedele fra?

De vigtigste lande, som flygtninge kommer fra, er

- Rumænien
- Syrien
- Ukraine
- Tyrkiet
- Polen

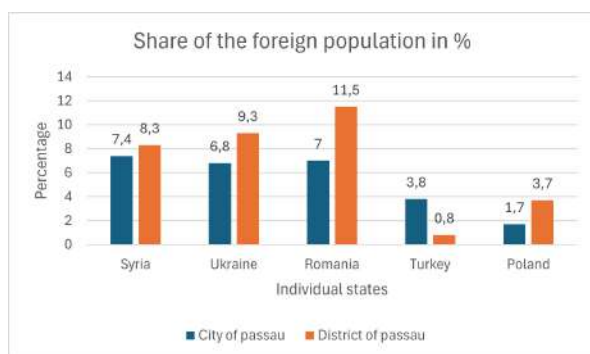
1.1.2 Lokal fakta om Passau

Hvor mange mennesker bor i vores by/distrikt i alt? Hvor mange af dem har en migrant- eller flygtningebaggrund?

Tallene viser, at byen og distriktet Passau har i alt 223.870 indbyggere. Antallet af indbyggere i selve byen er 53.907. Antallet af udlændinge er 10.845, hvilket svarer til 20,1 procent af den samlede befolkning. Distriktet Passau har en befolkning på 196.963, hvoraf 20.594 har en migrantbaggrund, hvilket svarer til 10,5 procent.

Hvor kommer hovedparten fra?

I byen og distriktet Passau kommer de fleste immigranter fra Tyrkiet, Ukraine, Syrien, Rumænien og Polen. I den følgende tabel kan du se antallet og procentdelen af immigranter i disse to områder.



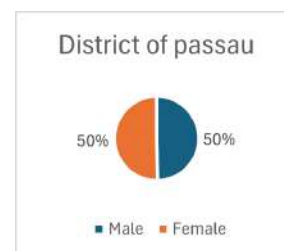
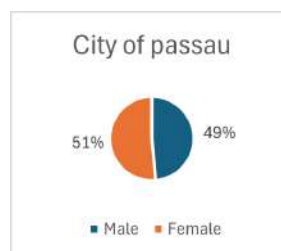
Hvad er de demografiske tal (aldersgrupper)?

De fleste mennesker, der bor i Passau, er mellem 15 og 64 år, og det færreste er under seks år gamle.

	Age group	Number	Percentages
City of Passau	Under 6 years old	770	5,5%
	6-14 years old	1100	7,8%
	15-64 years old	11245	80,1%
	65 y-o. and above	930	6,6%
District of Passau	Under 6 years old	1570	6,9%
	6-14 years old	2210	9,7%
	15-64 years old	17205	75,6%
	65 y-o. and above	1780	7,0%

Hvad er kønsstrukturen? Antallet af mænd og kvinder

Af den samlede befolkning i byen Passau er der 26.167 mænd, hvoraf 5.615 er mandlige flygtninge, og 27.740 kvinder, hvoraf 5.230 er kvindelige flygtninge. I Passau-distriktet er der 97.778 mænd, hvoraf 11.018 er mandlige flygtninge, og 99.185 kvinder, hvoraf 9.576 er kvindelige flygtninge.



Adgang til uddannelse

Der er mange muligheder for at få adgang til uddannelse i Passau. Disse inkluderer vuggestuer, børnehaver, folkeskoler og gymnasier, erhvervsskoler, specialskoler, Passau Universitet, Passau Aftenskole, uddannelsesportalen i Passau by samt uddannelsesmessen i Passau by.

Passau Universitet

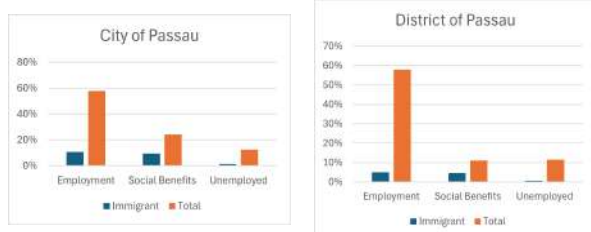
Heraf er 1.695 internationale studerende (15,58%) fra bl.a. Østrig (144), Indien (112), Iran (94), Tyrkiet (92), Tunesien (91), Den Russiske Føderation (75), Kina (70), Pakistan (59), Italien (48), Ungarn (48), Ukraine (42), Frankrig (41), Syrien (32), Spanien (31), Egypten (28), Albanien (27), Tjekkiet (27), Nigeria (26), Argentina (24), Aserbajdsjan (24), Ghana (23), Kroatien (23), Colombia (22), Kosovo (22), Marokko (22), Bangladesh (21), Brasilien (21), Vietnam (18), Polen (17), Afghanistan (16), Algeriet (16), USA (16), Rumænien (14), Bulgarien (13), Kasakhstan (12), Indonesien (11), Libanon (11) og Palæstina (11). De studerer på forskellige fakulteter som jura, erhverv, økonomi og informationssystemer, samfundsvidenskab, pædagogik, humaniora, kulturstudier samt datalogi og matematik.

[Uni-Passau](#)

Beskæftigelse, pension eller leve på sociale ydelser

I Passau by er 58,7% af befolkningen i beskæftigelse, 5.072 indvandrere er erhvervsaktive, 4.510 indvandrere modtager sociale ydelser, og 535 er arbejdsløse.

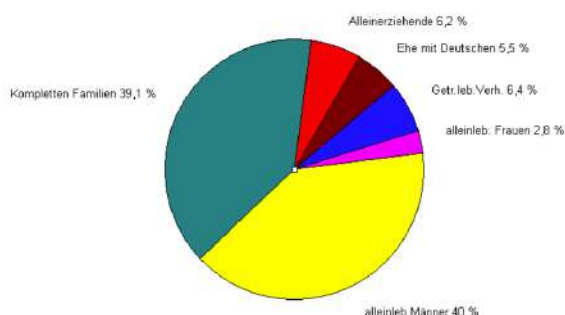
I Passau-distriktet er 59,1% af befolkningen erhvervsaktive, hvoraf 8.534 indvandrere er i beskæftigelse, 7.870 indvandrere modtager sociale ydelser, og 1.004 er arbejdsløse.



Famile status

Dataene er fra 22.03.2016 og viser, at cirka 40% af flygtningene enten lever som enlige mænd eller i komplette familier (med mor, far og børn). Kun 6% bor i husholdninger med enlige forældre (se også diagrammet nedenfor).

Die Flüchtlinge im Landkreis Passau (insgesamt 2.723) wohnen am 22.03.2016 in folgenden Haushaltsformen (in Personen)



Boligsituation

Passau har et livligt privat boligmarked. Den gennemsnitlige husleje er omkring €400 om måneden for en etværelses lejlighed. Udlejere kræver normalt et depositum svarende til to eller tre måneders husleje ved indflytning, som vil blive returneret ved afslutningen af lejeperioden, forudsat at lejligheden efterlades i god stand. Så snart du har fået opholdstilladelse, vil du blive bedt af regeringen i Niederbayern om at flytte ud af den delte indkvartering. Dette er ikke

en mulighed: du er forpligtet til at flytte ud. Fra dette tidspunkt vil du ikke længere modtage ydelser fra Socialkontoret, men fra det ansvarlige jobcenter. Jobcentret betaler også huslejen. Huslejen er dog begrænset, så du skal være opmærksom på prisen på din lejlighed. Jobcentret kan give dig yderligere information om dette.

Boligfortegnelse:

- [WG-gesucht](#)
- [Immobilienscout24](#)
- [PNP classified ads](#)
- [Null Provision](#)
- [Immonet](#)
- [Immo-suche](#)
- [Ebay Local Ads](#)

Støttestruktur for migranter og flygtninge på lokalt niveau (f.eks. rådgivningstjenester, støttegrupper, kulturgrupper, religiøse grupper, uddannelsesudbydere ...)

Der er en række kontorer og organisationer i Passau, der tilbyder rådgivning og støtte på forskellige områder for indbyggerne i Passau, såsom: Diakonisches Werk Passau e.V., Asylsocialrådgivning Pocking, Migrationsrådgivning, Caritasforening Passau, Asylrådgivning, Arbejdsagentur og Jobcenter Passau (Land), Bayerisches Rotes Kreuz Passau, Gemeinsam leben & lernen in Europa, Handwerkskammer Niederbayern, IHK Niederbayern, Integrationshjälp Passau - miteinander füreinander, Integrationslotser og Frivillighedskoordinering Passauer Land, Jugendmigrationsdienst, Katolsk voksenuddannelsesværk i byen og distriktet Passau, Børnebeskyttelsesforeningen Passau, Malteser Passau, Medhilfe Passau, MigraNet: „Tür an Tür“ Integrationsprojekte gGmbH, og "Passau verbunden" - Flygtningestøttenetværk

I Passau findes der

mange statsfinansierede erhvervsintegrationskurser og rådgivningstjenester. Derudover er der mange frivillige tjenester, der hjælper immigranter med orientering og integration.

Integrationskurset er ikke kun rettet mod personer med opholdstilladelse i Tyskland, men også mod asylansøgere, hvoraf nogle endda er forpligtet til at deltage i et kursus. I byen Passau tilbyder flere skoler integrations- eller sprogkurser, herunder Volks-hochschule Passau, BAP - Berufsakademie Passau, Deutsche Angestellten Akademie GmbH Passau og ebiz gmbh (center for ungdoms- og voksenuddannelse).

For mere information om, hvordan disse organisationer kan hjælpe dig, besøg venligst denne hjemmeside. www.fluechtlingshilfe-in-passau.de

1.2 National rapport, København & Danmark

1.2.1 National fakta

Hvem har lov til at bo i vores land?

Om forskellige juridiske statusser. Danmark tilbyder en bred vifte af opholdsmuligheder for personer, der ønsker at bosætte sig inden for landets grænser. Afhængigt af deres statsborgerskab og specifikke kategori kan der kræves en opholdstilladelse for at være berettiget. Mulighederne inkluderer arbejde, familiesammenføring, studier og humanitære formål, blandt andre.

Om de forskellige juridiske statusser

Følgende er de forskellige typer opholdstilladelser i Danmark:

- Konventionsstatus, beskyttelsesstatus og midlertidig beskyttelsesstatus.
- Kvoteflygtninge (genbosatte flygtninge).
- Familiesammenføring.
- Beskæftigelse (inkluderer specialister, forskere og andre vidensarbejdere, grønne kort).
- Ophold på humanitært grundlag.
- Opholdstilladelser til afviste asylansøgere i visse situationer.
- Uledsagede mindreårige (særlige grunde).
- Studerende.
- Au pair.
- EU/EØS tilladelser (inkluderer Den Europæiske Union, EØS-landene og Schweiz).
- Andre (tidligere danske statsborgere, religiøse prædikanter osv.).
- Brexit, Afghanistan og Ukraine. (Særlov om midlertidig opholdstilladelse til personer, der har bistået danske myndigheder mv. i Afghanistan og om midlertidig opholdstilladelse til fordrevne personer fra Ukraine).

Source: integrationsbarometer.dk

Figuren 1 viser antallet af personer, der har fået tildelt flygtninge- eller anden status i Danmark i perioden 2017-2023.

Table 2.2: Number of persons granted refugee or other status in Denmark, 2017-2023*

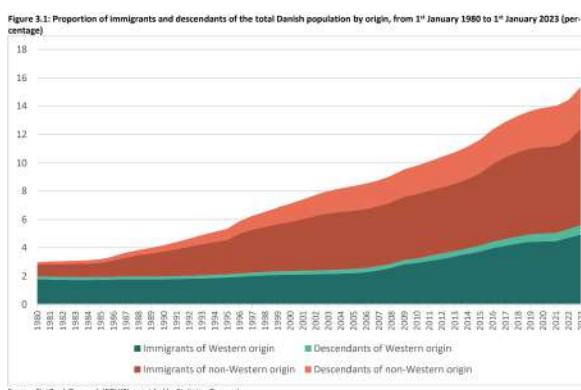
Category	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023*
Refugee status (A)	2,706	1,621	1,737	577	1,097	795	897
- Protection status	1,525	8,028	770	325	466	509	834
- B status/ de facto status	392	187	658	101	283	71	21
- Temporary protected status	789	406	309	150	151	50	41
- Quota refugees	0	0	0	31	197	165	1
- Applications lodged abroad **	0	0	0	0	0	0	0
Other status (B)	44	31	46	24	265	608	21
- Humanitarian residence permit	3	8	18	15	6	2	2
- Exceptional reasons	41	23	28	9	3	13	14
- of which return not possible	0	2	0	7	1	1	7
- Afghanistan (the special act)***	-	-	-	-	256	593	5
Total (A+B)	2,750	1,652	1,783	601	1,362	1,403	918

*1 January - 31 August 2023

** Geneva Convention status or de facto status permits granted to asylum seekers applying for asylum at the Danish diplomatic missions. Since 1st of July 2020, it is no longer possible to seek asylum in Denmark from outside the country's borders via a Danish diplomatic mission (embassy or consulate general).

Source: The Danish Immigration Service.

Figure 1: Number of persons granted refugee or other status in Denmark, 2017-2023. (Source, page 10)



Source: Statbank Denmark (FOU2), provided by Statistics Denmark.

Figure 2: Increase from 1980-2023 (Source, page 19)

Hvor mange indvandre og flygtninge bor der i Danmark?

I 2023 havde Danmark 910.898 indvandrere og efterkommere, hvilket svarer til 15,4% af den samlede befolkning. Den samlede befolkning i Danmark er 5.962.302.

Fra 1980 til 2023 er det samlede antal indvandrere og efterkommere steget med 758.000 personer. Dette svarer til en stigning på mere end 10% af den samlede befolkning, fra 3% i 1980 til 15,4% i 2023.

Hvor kommer hovedparten fra?

Blandt den samlede gruppe af alle indvandrere og efterkommere, der bor i Danmark, er 66.217 personer af tyrkisk oprindelse, hvilket udgør den største gruppe. Den næststørste gruppe er personer af polsk oprindelse med 55.873 personer. Den tredje største gruppe er indvandrere af rumænsk oprindelse (45.400).

Indvandrere og efterkommere efter oprindelsesland pr. 1. juli 2023 kan ses i figur 3.

Blandt de ikke-vestlige lande er Tyrkiet stadig den største befolkningsgruppe. Syrien er den næststørste gruppe med 44.534 personer, og Ukraine er den tredjestørste gruppe med 42.468 personer.

De 10 største oprindelseslande blandt ikke-vestlige indvandrere og efterkommere pr. 1. januar 2023.

1.2.2 Lokal fakta

Hvor mange lever i region hovedstaden?

Hovedstadsområdet (Storkøbenhavn) er hvor Copenhagen Youth Network er placeret. Dette område består af København og de omkringliggende hovedstadskommuner. Hovedstadsområdet har 1.891.871 indbyggere i 2023. 416.750 af dem er migranter og efterkommere, hvilket svarer til 22% af den samlede befolkning i regionen. 7,7% af dem er fra vestlige lande. 14,4% af dem er fra ikke-vestlige lande.

København har 660.842 indbyggere. 27,4% af dem er indvandrere. 11,2% er fra vestlige lande, og 16,2% af dem er fra ikke-vestlige lande.

Table 3.2: Immigrants and descendants by country of origin, at 1st July 2023 (persons, percentage)

	Immigrants			Descendants			Total	
	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Total	Proportion of all immigrants and descendants in Denmark
Türkiye	17,911	16,512	34,423	16,233	15,621	31,854	66,277	7%
Poland	25,380	22,429	47,809	4,169	3,895	8,064	55,873	6%
Romania	22,886	16,253	39,139	3,203	3,058	6,261	45,400	5%
Syria	19,412	15,502	34,914	5,079	4,802	9,881	44,795	5%
Ukraine	15,851	24,152	40,003	1,979	1,903	3,882	43,885	5%
Germany	17,054	18,450	35,504	2,123	2,175	4,298	39,802	4%
Iraq	11,953	10,041	21,994	6,533	6,114	12,647	34,641	4%
Lebanon	7,197	6,181	13,378	7,642	7,147	14,789	28,167	3%
Pakistan	7,724	7,160	14,884	6,075	5,919	11,994	26,878	3%
Iran	10,992	8,849	19,841	2,635	2,403	5,038	24,879	3%
Bosnia & Herzegovina	8,061	8,241	16,302	3,649	3,322	6,971	23,273	3%
Afghanistan	8,004	6,731	14,735	3,457	3,272	6,729	21,464	2%
Somalia	5,645	5,383	11,028	5,264	5,096	10,360	21,388	2%
India	9,362	7,513	16,875	1,665	1,456	3,121	19,996	2%
United Kingdom	10,585	5,693	16,278	893	927	1,820	18,098	2%
Other countries	152,337	179,204	331,541	39,826	38,240	78,066	409,607	44%
Total	350,354	358,294	708,648	110,425	105,350	215,775	924,423	100%

Note: The 15 countries with the highest number of immigrants and descendants are included.

Source: StatBank Denmark (FOLK1C), managed by Statistics Denmark.

Figure 3: Number of persons granted refugee or other status in Denmark, 2017-2023 (Source, page 17)

Indvandrere i Danmark er ikke jævnt fordelt over hele landet, de har en tendens til at bo i de storbyerne.

Country	Population (in thousands)
Turkey	17.413
Norway	13.903
Sweden	12.454

Hvor kommer hovedparten fra?

Table 2: Within the total group of **all immigrants** in the Regional Capital

Storkøbenhavn

Country	Population (in thousands)
India	4.037
Ukraine	3.652
Turkey	3.532

Country	Population (in thousands)
Turkey	17.413
India	11.207
Ukraine	10.333

Table 1: Largest population within the **non-western countries**

Table 3: Largest population within the **non-western countries**

Den demografiske gruppe

I 2022 havde Danmark i alt 358 uledsagede mindreårige asylansøgere, hvor flertallet kom fra henholdsvis Afghanistan, Syrien og Marokko.

- 25 børn under 11 år

København

Table 3.4: Age distribution by population category and origin, at 1st July 2023 (percentage)

	0-15 years	16-24 years	25-39 years	40-64 years	65+ years
Non-Western origin					
Immigrants	8%	8%	32%	43%	9%
Descendants	44%	25%	25%	5%	0%
Total	19%	13%	30%	32%	6%
Western origin					
Immigrants	5%	11%	38%	34%	12%
Descendants	65%	9%	11%	10%	4%
Total	12%	11%	35%	31%	11%
All immigrants and descendants	16%	12%	32%	31%	8%
Danish origin	17%	11%	17%	32%	23%
Total population	17%	11%	20%	32%	21%

Source: The Immigration Database of The Ministry of Immigration and Integration (IMBEF02A), managed by Statistics Denmark.

Activate Window

Figure 4: Age distribution by population category and origin, at 1st July 2023 (percentage) (Source, page 19)

Country	Population (in thousands)
Italy	7.945
Germany	6.743
Sweden	6.289

Table 4: Within the total group of **all immigrants** in Copenhagen

- 87 børn 12-14 år
- 246 børn over 15 år

Hvad er kønsstrukturen? Andelen af mænd og kvinder

Af de 358 mindreårige uledsagede asylansøgere, der kom til Danmark i 2022, var 324 af dem drenge og kun 34 af dem piger.

Hvad er uddannelsesbaggrunden?

Immigranter med opholdstilladelse baseret på asyl og familiesammenføring er lavt repræsenteret, når det kommer til at have en lang videregående uddannelse. I den samlede gruppe af 25-64-årige havde kun 10% af asylindvandrere og 7% af familiesammenførte en lang videregående uddannelse i 2022. Til sammenligning havde 27% af

immigranter fra europæiske lande en lang videregående uddannelse.

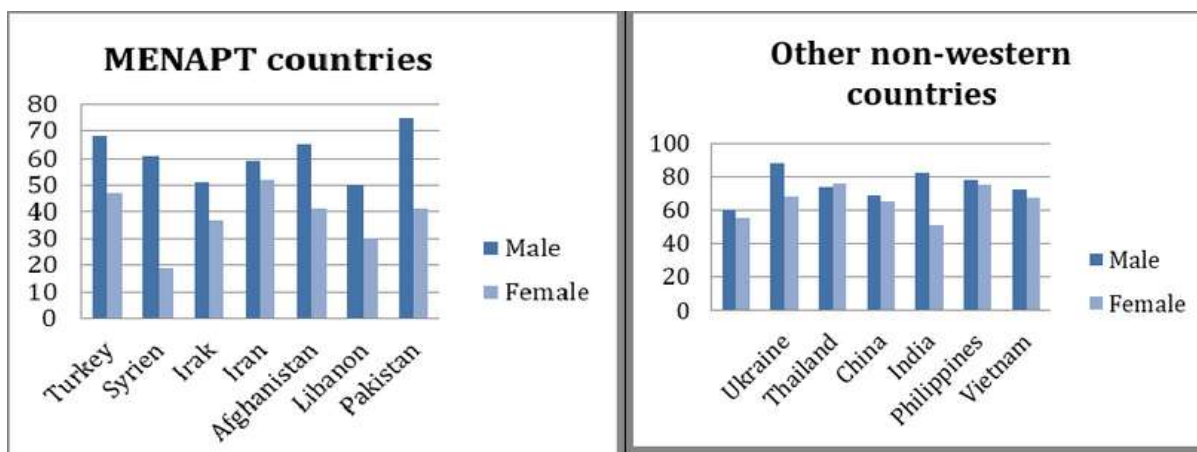
46% af de 25-64-årige asylindvandrere havde folkeskolen som deres højeste uddannelse, hvilket gjaldt for 36% af dem, der var familiesammenførte (2022).

Adgang til uddannelse

I 2023 havde 50.366 immigranter opholdstilladelse til studier. 31.100 af dem var EU-borgere, og 19.300 var ikke-EU-borgere. EU-borgere kan få Statens Uddannelsesstøtte (SU) på samme vilkår som danske studerende, hvilket udgør cirka 915 euro brutto om måneden, når de arbejder mindst 10-12 timer om ugen ved siden af studierne.

Børn i Danmark har adgang til gratis folkeskoleundervisning indtil 16-års alderen. Forældre kan frit vælge privatskoler til deres børn, og hvis det er af religiøse årsager, har de mulighed for at vælge en jødisk, kristen eller muslimsk privatskole. Privatskoler kræver skolepenge, men skal stadig følge regeringens krav til grundskoleniveau.

Uddannelsessystemet i Danmark er gratis. Dette gælder både for grundskolen, ungdomsuddannelser, universiteter (der tilbyder bachelor-, kandidat- og



ph.d.-grader), professionshøjskoler og erhvervsakademier.

En ud af tre danske voksne i alderen 25-64 år tager et ekstra uddannelseskursus, mens de er på arbejdsmarkedet. Ofte betaler arbejdsgiveren for efteruddannelsen for at forbedre medarbejdernes kvalifikationer og færdigheder.

Beskæftigelse, pension eller lever af sociale ydelser

I den samlede gruppe af ikke-vestlige indvandrere i den erhvervsaktive alder modtager 8% af dem kontanthjælp fra kommunen. Dette gælder for 2% af personer med dansk oprindelse i den erhvervsaktive alder (2022). Den største forskel findes blandt kvinderne. I 2022 modtog hver 11. indvandrerkvinde med ikke-vestlig baggrund kontanthjælp. Det samme gjaldt kun for hver 50. danske kvinde.

Familierelationer

Inden for den samlede gruppe af indvandrere fra ikke-vestlige lande, der er familiesammenførte, udgør 49% personer fra Tyrkiet, som er den største gruppe. Syrien bidrager med 34%, og Pakistan med 26% inden for den samlede gruppe (2023).

Den samlede fertilitetsrate for indvandrere fra ikke-vestlige lande er faldet dramatisk over de sidste 30 år. Mere præcist er den faldet med 58% (2022). Til sammenligning er fertilitetsraten for kvinder med dansk oprindelse faldet med 5% (2022). I perioden 2018-2022 havde indvandrere fra Syrien den højeste fertilitetsrate i Danmark med 2.901 børn. Indvandrere fra Ukraine havde den laveste fertilitetsrate med 1.574, mens danske kvinders fertilitetsrate i samme periode var 1.722.

Boligsituation

Når en indvandrer har fået opholdstilladelse, er det Udlændingestyrelsen, der beslutter, hvilken kommune den nyankomne skal bo i. Det gør de ud fra tilbud og muligheder for at få arbejde i kommunen. De træffer den beslutning på baggrund af tilbud og indvandrerens muligheder for at komme i arbejde i kommunen. Desuden ser de på omstændigheder, hvor indvandrerens måske har familie i landet eller særlige behov, som der skal tages hensyn til. Herefter er det den valgte kommune, der skal finde boliger til indvandrerne. Hvis det er flygtninge, der får tildelt en bolig, vil de modtage et beløb fra kommunen til at købe møbler og andre ting, der er nødvendige for en husholdning.

Støttestruktur for migranter og flygtninge på lokalt niveau (f.eks. rådgivningstjenester, støttegrupper, kulturelle grupper, religiøse grupper, uddannelsesudbydere)

Kommunerne, der modtager nyankomne immigranter, er forpligtet til at tilbyde voksne immigranter (18 år og ældre) danskuddannelse, også kaldet Danskuddannelse. Her kan de lære dansk, få viden om dansk kultur og samfund osv. Hver immigrant vil have et møde med en socialrådgiver på det lokale jobcenter. Socialrådgiverens primære opgave er at informere immigranter om deres rettigheder, regler ifølge Integrationsloven og betingelser for at modtage kontanthjælp fra kommunen. Socialrådgiveren fungerer som en kontaktperson, og hvis han/hun ikke kan besvare deres spørgsmål, er det deres ansvar at henvise dem til den rette instans.

Der findes flere steder i København, hvor immigranter kan få gratis rådgivning med en tolk; Dansk Flygtningehjælp, Refugees Welcome, Trampolinhuset, Dansk Røde Kors osv. Derudover er der mange flere steder, der tilbyder gratis juridisk rådgivning, men uden tolk.

København har flere organisationer rettet mod kvinder med rødder i andre lande. Disse organisationer drives hovedsageligt af frivillige. Formålet er blandt andet at bygge bro til lokalsamfundet og sundhedssystemet, skabe sociale fællesskaber og relationer, bekæmpe ensomhed og vold, tilbyde rådgivning, ledsageordninger og danne mødregrupper.

Nogle af disse organisationer i København er: Blossom, Røde Center, Kurdiske Kvinders Forening, Bydelsmødre, Røde Kors, Q-net, Søstre mod vold og kontrol osv.

1.3 National rapport for Finland, Helsinki og Espoo

1.3.1 National fakta

Hvem har lov til at bo i vores land?

Finland tilbyder et væld af opholdsmuligheder for personer, der ønsker at bosætte sig inden for landets grænser. Afhængigt af deres statsborgerskab og specifikke kategori kan det være nødvendigt med en opholdstilladelse for at være berettiget. Mulighederne omfatter bl.a. arbejde, familiesammenføring, studier og humanitære formål.

Om de forskellige juridiske statusser

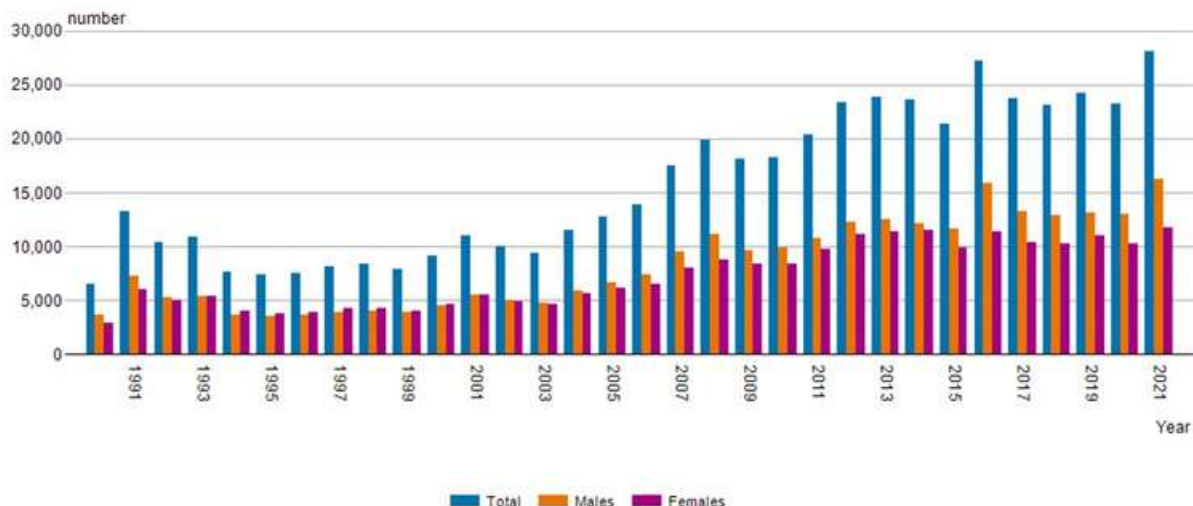
Juridiske statusser omfatter beboere, midlertidige beboere, asylansøgere og flygtninge. Finland er en aktiv deltager i udviklingen af fælles EU-politikker for migration og asyl og støtter EU's indsats for migrationsstyring. (INDENRIGSMINISTERIET, 2023).

Finland er en attraktiv destination for arbejde, uddannelse og familiesammenføring. På trods af de indledende forstyrrelser forårsaget af COVID-19-pandemien er situationen blevet bedre, og antallet af opholdstilladelser stiger hurtigt.

I 2022 udstedte Finland i alt 51.300 tilladelser, hvoraf de fleste var til arbejde. Antallet af ansøgninger, der blev modtaget i løbet af året, forblev højt (Finland, 2023).

Hvor mange migranter og flygtninge bor der i vores land? Hvor mange mennesker bor der i vores land i alt? Hvor mange af dem har migrant- eller flygtningebaggrund?

Følgende figur forklarer udenlandske statsborgeres migration til Finland fra 1990 til 2021. Ud over det samlede antal migranter viser grafen, hvor mange mænd og kvinder der kommer hvert år.

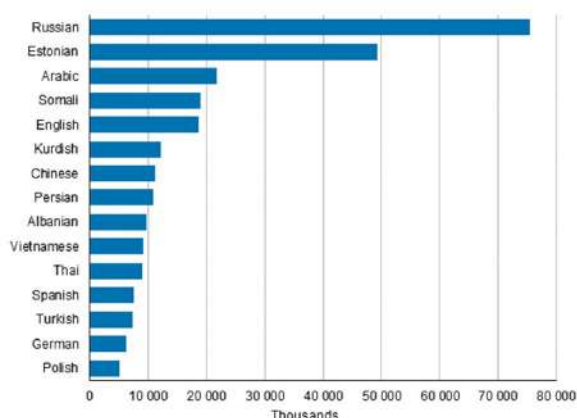


I november 2023 er Finlands samlede befolkning på 5,6 millioner indbyggere fordelt på næsten 2,77 millioner mænd og 2,83 millioner kvinder. (Finland S., 2023)

I det foregående år talte 8,3% af befolkningen i Finland andre sprog end finsk, svensk eller samisk som deres første sprog. Russisk (1,6%) og estisk (0,9%) var de mest talte fremmedsprog. (Finland S., 2023). Man kan finde aktuelle statistikker om personer med indvandrer- eller flygtningebaggrund i Finland via kilder som Statistics Finland eller den finske udlændingestyrelse.

Det er værd at bemærke, at dataene slår alle indvandrergrupper sammen til én enhed og kun afspejler personer, der har opnået finsk statsborgerskab.

Which are the main countries of origin?



De vigtigste oprindelseslande for migranter og flygtninge i Finland er fra Mellemøsten, Asien og Europa. Ifølge befolkningsstatistikker fra (Finland S., 2023) var der i 2016 353.993 mennesker i Finland, hvis modersmål var et fremmedsprog. Arabisk blev den tredjestørste fremmedsprogsgruppe i Finland i 2016 med 21.783 personer, der havde arabisk som modersmål, og overgik dermed somalisk og engelsk.

1.3.2 Lokale fakta

Hvor mange mennesker bor der i vores lokalområde i alt? Hvor mange af dem har en migrations- eller flygtningebaggrund?

Det lokale område for Mirsal ry inkluderer Helsinki metropolområde, som består af tre byer: Helsinki, Vantaa og Espoo. Den samlede befolkning i Helsinki metropolområde er næsten 1,2 millioner indbyggere. (Finland S., 2023)

Hvad er de primære oprindelseslande?

De vigtigste oprindelseslande kan variere afhængigt af regionen. Lokale statistikker eller kommunale rapporter kan give denne information. De største immigrantgrupper i Finland kommer fra Rusland, Estland, Sverige, Somalia, det tidligere Jugoslavien,

Year	2021			2022		
City	Espoo	Helsinki	Vantaa	Espoo	Helsinki	Vantaa
Increase of population, %	1.5	0.2	0.8	2.7	0.8	1.5
Share of persons aged under 15, %	18.4	14.3	16.9	18.1	14.2	16.6
Share of persons aged 15 to 64, %	66.4	68.1	67.4	66.8	68.1	67.7
Share of persons aged 65 or over, %	15.2	17.6	15.7	15.1	17.6	15.7
Average age, men	37.7	39.6	38.4	37.8	39.7	38.6
Average age, women	40.3	42.4	40.8	40.3	42.4	40.9
Share of Finnish speakers, %	73.2	77.1	74.7	71.5	76.1	72.9
Share of Swedish speakers, %	6.7	5.6	2.3	6.6	5.5	2.2
Share of foreign-language speakers, %	20.1	17.3	23.0	21.9	18.3	24.8
Share of foreign citizens, %	13.0	10.3	14.3	14.4	11.0	15.6
Population density	951.3	3074.2	1003.5	977.3	3096.9	1018.6

Figure 5: Demographic numbers

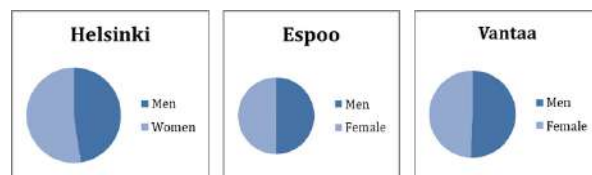
Irak, Tyskland, Storbritannien, USA og Vietnam. Russere, estere, amerikanere og briter er frivillige immigranter, mens andre fra Bosnien-Hercegovina, Irak, Somalia og Vietnam er kommet som flygtninge. Bosnier, irakere og somaliere ankom i 1990'erne, mens vietnamesiske immigranter har været etableret siden 1970'erne og 1980'erne (Heikkilä og Peltonen 2002).

Hvad er de demografiske tal (aldersgrupper)?

Der blev lavet en sammenligning mellem de demografiske data for Espoo, Helsinki og en anden by for årene 2021 og 2022. Procentvis vækst i befolkningen i Espoo er vist i tabellen nedenfor. Helsinki har en lavere procentdel af mennesker under 15 år, men en højere procentdel af mennesker over 65 år, hvilket indikerer en aldrende befolkning. For yderligere demografiske oplysninger henvises til den vedlagte tabel.

Hvad er kønsfordelingen? Andelen af mænd og kvinder

Den følgende tabel viser kønsfordelingen i forskellige byer i Helsinki metropolområde i løbet af året 2022.



Hvad er uddannelsesbaggrunden?

Finland er kendt for sit uddannelsessystem. I den følgende tabel vises fordelingen af uddannelsesbaggrunden for personer på 15 år eller ældre pr. år 2022.

	Total	Bachelor's or equivalent level	Master's or equivalent level	Doctoral or equivalent level	Basic education
Espoo	250,038	38,595	53,529	6366	62,016
Helsinki	569,443	88,884	116,742	13,767	133,734
Vantaa	202,411	27,181	19,845	1741	62,853

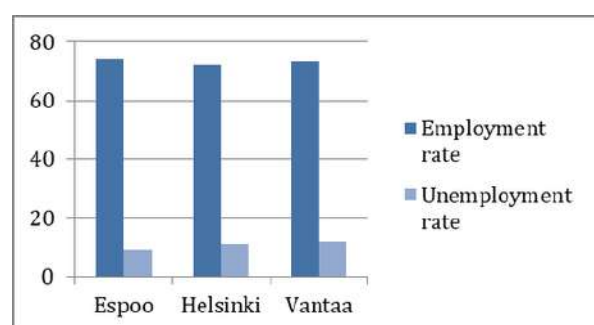
Adgang til uddannelse

Det finske uddannelsessystem tilbyder lige muligheder på forskellige niveauer:

tidlig barndomsuddannelse og pleje, førskoleundervisning, grundskole og ungdomsuddannelse, gymnasial uddannelse og videregående uddannelse. Finske lærere er højt kvalificerede og dedikerede. Tidlig barndomsuddannelse og pleje (ECEC) fremmer børns udvikling, sundhed og trivsel. Førskoleundervisning har været obligatorisk og gratis for alle børn i Finland siden 2015. Den nationale plan for førskoleundervisning vejledes af ECEC. Obligatorisk uddannelse begynder med grundskolen og slutter ved 18 års alderen eller efter afslutning af gymnasial uddannelse. Grundskole og ungdomsuddannelse tilbydes af lokale myndigheder og andre uddannelsesudbydere.

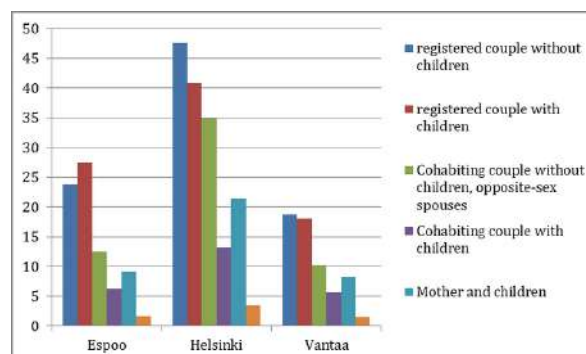
Beskæftigelse, pension eller leve af sociale/arbejdsmæssige ydelser

Følgende tabel viser beskæftigelses- og arbejdsløshedsprocenter for Helsinki hovedstadsområde for personer i alderen mellem 18 og 64 år.



Familestatus

Statistics Finland leverer værdifulde oplysninger om familiernes strukturer og status i Helsinki hovedstadsområde for året 2022.



Boligsituation

Den gennemsnitlige husleje i Helsinki er 500€ om måneden. Udlejere kræver normalt et depositum svarende til to eller tre måneders husleje ved indflytning. Hvis du ikke har indkomst fra arbejde, er du berettiget til en social ydelse, som er reguleret på forfatningsniveau og Specifikeret i den almindelige lovgivning. Ydelsen består af en begrænset boligstøtte (ikke den fulde husleje, og ofte ikke engang tæt på den fulde husleje) og en social ydelse, som enten er arbejdsløshedsdagpenge eller kontanthjælp (afhængigt af den præcise situation). Når du søger efter en lejlighed, er SATO ofte øverst i søgningen, fordi det er et selskab, der ejer lejligheder og har betalt for annoncering. Vuokaovi, Etuovi.fi og Oikotie er blot onlineplatforme, hvor folk eller virksomheder kan annoncere lejligheder til leje mod et gebyr. Oikotie.fi og Etuovi.fi er de mest almindelige platforme til at finde lejligheder.

Støttestruktur for migranter og flygtninge på lokalt niveau (f.eks. rådgivningstjenester, støttegrupper, kulturelle grupper, religiøse grupper, uddannelsesudbydere ...)

Lokale myndigheder og NGO'er tilbyder ofte støttetjenester til migranter og flygtninge, herunder rådgivningstjenester, kulturelle grupper og uddannelsesudbydere.

1.4 Feltforskningsrapport for alle lande

1.4.1 Om denne feltforskning

Denne forskning er baseret på interviews med 38 immigranter bosat i Tyskland (47%), Danmark (26%) og Finland (26%), med henblik på at udforske deres baggrunde og erfaringer. De fleste deltagere var i alderen 31 til 59 år, hvoraf 11 var kvinder og 8 var mænd. Alle repræsenterede en bred vifte af nationaliteter og religiøse tilhørsforhold, hvor mere end halvdelen identificerede sig som muslimer, sammen med kristne, ateister og andre. Over halvdelen af deltagerne havde boet i deres respektive lande i mere end et årti, og nogle var endda født der. Interviewene indeholdt generelle spørgsmål om køn, alder, religion og nationalitet samt aktiviteter designet til at forstå deres syn på dagliglivet, hvilket gav værdifulde indsigter i, hvordan immigranter opfatter og interagerer med deres omgivelser i disse lande.

Indsigter baseret på køn:

1. Vi spurgte deltagerne, hvad der havde bragt dem til deres værtsland, og udforskede deres opfattelse af landet omkring dem. Her er resultaterne:

- *Generelt:* Den mest populære grund for migranter til at flytte til et andet land var kærlighed og familie. På den anden side valgte ingen af dem forfølgelse som en grund til at migrere.
- *Specifikt:* Den mest populære grund for kvinder til at flytte til et andet land var kærlighed og familie, mens den mest populære grund for mænd til at flytte til et andet land var krigskonflikt, studier og arbejde.

Vi viste deltagerne billeder af otte læger og bad dem vælge en

som deres personlige læge for at undersøge, hvad der får folk til at stole på andre, og hvilke fordomme der påvirker deres beslutning. Her er resultaterne:

- *Generelt:* De fleste migranter har en tendens til at vælge læge ud fra en blanding af personlige og praktiske faktorer. De værdsætter erfaring, venlighed og professionalismisme sammen med moderne viden. Sprogfærdigheder og kulturel forståelse er vigtige for effektiv kommunikation og komfort. Præferencerne varierer, idet nogle fokuserer på personlig kontakt og andre på praktiske egenskaber og kompetence. Det afspejler en forskel i prioriteringer, hvor kvinder værdsætter en personlig kontakt, mens mænd fokuserer på praktiske og intellektuelle egenskaber.
- *Specifikt:* Generelt valgte kvinder læger baseret på deres erfaring, venlighed og troværdighed. De værdsatte professionalismisme, moderne viden og foretrak kvindelige læger. Sprogkundskaber, kulturel baggrund og modenhed påvirkede også deres valg. Mænd derimod valgte læger på grund af deres ungdom, motivation og kulturelle baggrund. De foretrak læger, der talte deres sprog, var venlige og syntes at forstå deres kultur. Intelligens og selvsikkerhed var også vigtige faktorer.

2. Vi spurgte deltagerne, hvor mange af deres 10 nærmeste venner der er fra forskellige etniske baggrunde eller lande, og hvilke lande de kommer fra, for at forstå, hvordan disse venskaber blev dannet. Her er resultaterne:

- *Generelt:* De fleste af migranterne oplyste, at ud af deres ti nærmeste venner kommer alle fra en international baggrund, og de fleste af disse venskaber blev dannet gennem skole/universitet og arbejde.
- *Specifikt:* De fleste af kvinderne nævnte, at ud af deres ti nærmeste venner kommer alle fra en international baggrund, og de fleste af disse venskaber blev dannet gennem skole/universitet og sprogkurser. Mens de fleste af mændene nævnte, at ud af deres ti nærmeste venner kommer alle fra en international baggrund, og de fleste af disse venskaber blev dannet gennem arbejde og sprogkurser.

3. Vi spurgte deltagerne, om der er nogen lande eller etniske grupper, de ikke bryder sig om, og hvis ja, hvilke og hvorfor, for at undersøge, hvad de ikke kan lide ved visse lande eller etniske grupper. Her er resultaterne:

- *Generelt:* Den mest populære holdning til etniske grupper, som man ikke bryder sig om, var, at vi kan lide alle lige meget.
- *Specifikt:* For kvinder var den mest populære holdning om etniske grupper, som de ikke bryder sig om, respektløs/aggressiv adfærd og at vi alle er ens. Mens den mest populære holdning for mænd var, at vi alle er ens.

4. Vi spurgte deltagerne om at identificere de tre største

udfordringer, de i øjeblikket står overfor i deres nye værtsland. Her er resultaterne:

- *Generelt:* De fleste af migranterne sagde, at sproget er den største udfordring, når man bor i et andet land. Efterfulgt af at finde venner/komme i kontakt med lokalbefolkningen og finde et job. De nævnte også, at vejret også var et problem.
- *Specifikt:* Kvinder synes betragter sproget som deres største udfordring, efterfulgt af at finde et job og finde venner/komme i kontakt med lokale. De nævnte også ofte vejret. Mænd derimod bekræftede, at det største problem var at finde venner/komme i kontakt med lokale, efterfulgt af sproget. De nævnte også at finde et job samt racisme/diskrimination.

Indsigt baseret på alder:

1. Vi spurgte deltagerne, om de mener, det er fornærmende at spørge ikke-hvide, "hvor de egentlig kommer fra," for at udforske deres opfattelse af spørgsmålet. Her er resultaterne:

- *Generelt:* De fleste migranter fandt det ikke fornærmende at stille dette spørgsmål og betragtede det som et normalt spørgsmål, hvis det blev stillet høfligt og med gode intentioner. Nogle fandt det dog krænkende, især når det er baseret på antagelser og forstærker udstødelse. Kontekst og hensigt var nøglefaktorer for begge parter.
- *Specifikt:* De nævnte antagelser inkluderer at tro, at ikke-hvide skal være fra et andet land, hvilket antyder, at de ikke hører til, samt uretfærdigt kun at spørge ikke-hvide, hvilket forstærker ideen om, at de er "outsidere."

2. Vi viste deltagerne billeder af potentielle holdmedlemmer og bad dem rangere deres præferencer, hvor nr. 1 var deres favorit, og de højere numre indikerede mindre præference. De blev også bedt om at vælge tre personer, de ikke ønskede som holdkammerat, og forklare deres begrundelse. Her er resultaterne:

- *Generelt:* Uanset alder dømmer folk stadig bogen på dens omslag. Med andre ord er migranter mere tilbøjelige til at arbejde med personer, der ser glade, unge, imødekommande, venlige og åbne for samtale ud. Omvendt undgår de ofte at arbejde med personer, der ser svære ud at omgås, uuddannede eller som er i dårligt humør.
- *Specifikt:* Yngre migranter foretrækker venlige og relaterbare teammedlemmer, mens ældre grupper undgår dem, der opfattes som uuddannede eller svære at arbejde med.

3. Vi viste deltagerne billeder af potentielle værelseskammerater og bad dem vælge tre, de ville foretrække, og tre, de slet ikke ville ønske. Her er resultaterne:

- *Generelt:* Favoritten blev valgt for sit rolige, fornuftige og kulturelt kompatible udseende, hvilket antyder en nem og harmonisk bofællesskabsordning. Derimod blev nummer 4 valgt som den mindst foretrukne på grund af hans opfattede strenge religiøsitet, som kunne føre til konflikter i livsstilen.
- *Specifikt:* Migranter i alderen 18-30 år foretrækker bofæller, der matcher deres kulturelle og personlige værdier, mens de undgår dem med forskellige livsstile. Ældre migranter fokuserer på kulturel

tilpasning og nem kommunikation, foretrækker venlighed og undgår betydelige livsstilsforskelle.

4. Vi spurgte deltagerne, om de synes, det er fornærmende at spørge ikke-hvide, "hvor de virkelig kommer fra," og udforskede deres opfattelse af spørgsmålet. Her er resultaterne:

- *Generelt:* De fleste migranter oplyste, at sproget er den største udfordring ved at bo i et andet land, efterfulgt af at finde venner/komme i kontakt med de lokale og finde et job. De nævnte også, at vejret var et problem.
- *Specifikt:* Uanset alder står alle migranter over for betydelige udfordringer med sprog og social integration. Yngre og midaldrende migranter kæmper ofte mere med at finde beskæftigelse, mens ældre migranter oplever større isolation. Dette understreger vigtigheden af sprogkundskaber for effektiv kommunikation og jobmuligheder. At tackle sprogbarrierer, tilbyde beskæftigelsesstøtte og fremme sociale forbindelser er afgørende for en vellykket integration af migranter.

Indsigt baseret på religion:

1. Vi spurgte deltagerne, hvad der bragte dem til deres værtsland, og undersøgte, hvordan de opfatter landet omkring dem. Her er resultaterne:

- *Generelt:* Uanset religion blev kærlighed og familie nævnt af alle religioner som en grund til at migrere.
- *Specifikt:* Muslimer migrerer ofte på grund af politisk ustabilitet og konflikter, mens kristne beslutter at migrere på grund af uddannelsesmuligheder.

2. Vi viste deltagerne billeder af otte læger og bad dem vælge én som deres personlige læge for at undersøge, hvad der får folk til at stole på andre, samt hvilke fordomme der påvirker deres beslutning. Her er resultaterne:

- *Generelt:* Uanset religion vægter kulturel og personlig forbindelse ofte højere end ekspertise, når folk vælger læger.
- *Specifikt:* Muslimer, kristne og Bahá'í-individer foretrækker ofte sundhedsudbydere, der deler deres sprog, kultur eller køn, da denne fortrolighed får dem til at føle sig mere trygge og tillidsfulde i deres behandling.

3. Vi spurgte deltagerne, om der er nogle lande eller etniske grupper, de ikke kan lide, og i så fald hvilke og hvorfor, for at undersøge, hvad de ikke bryder sig om ved visse lande eller etniske grupper. Her er resultaterne:

- *Generelt:* Svarene afslører fordomme og stereotyper, såsom at negative egenskaber generaliseres til hele nationaliteter, som f.eks. russere eller mænd fra Mellemøsten. Disse brede generaliseringer afspejler personlige fordomme og stereotyper frem for at anerkende individuelle forskelle.
- *Specifikt:* Nogle migranter udtrykte, at deres fordomme stammer fra negative personlige oplevelser eller interaktioner med personer fra visse nationaliteter, som derefter blev generaliseret til hele gruppen. Derudover kan geopolitiske konflikter eller politiske spændinger i deres oprindelseslande påvirke disse opfattelser og forstærke stereotyper og fordomme.

Samlet set viser vores forskning, at kvinder hovedsageligt migrerer på grund af kærlighed og familie, foretrækker personlige forbindelser hos læger og kæmper med sprog og social integration. Mænd migrerer på grund af krig, arbejde eller studier, prioriterer praktiske egenskaber hos sundhedsudbydere og har udfordringer med at finde venner og opleve racisme. Alder påvirker præferencer i valg af team- og værelseskammerater, hvor yngre mennesker værdsætter venlighed, og ældre personer prioriterer kulturel kompatibilitet. På tværs af religioner er migration drevet af kærlighed og familie, og fordomme mod etniske grupper opstår ofte på baggrund af personlige oplevelser eller geopolitiske spørgsmål.

A photograph of three men sitting on stone steps in front of a building with large, fluted columns. The man on the left is wearing a colorful patterned shirt and light-colored pants, leaning forward. The man in the middle has a beard and is wearing a dark blue polo shirt and light blue pants. The man on the right is wearing a dark blue long-sleeved shirt and blue jeans. They are all smiling and appear to be in conversation.

2

Opbygning af netværk

2 Opbygning af netværk

2.1 Hvorfor er netværk vigtigt for migranter og flygtninge?

Netværk blandt migranter og flygtninge i et nyt værtssamfund er afgørende af flere sociale, økonomiske og psykologiske årsager, herunder håndtering af spørgsmål om racisme, stereotyper og diskrimination. Det hjælper enkeltpersoner med at opbygge meningsfulde forbindelser, der gør deres rejse lettere og mere tilfredsstillende. I et nyt land kan det være skræmmende at finde den rette støtte, men netværk giver adgang til vigtige ressourcer som sundhedspleje, juridisk bistand og bolig. Det giver mulighed for at møde nye mennesker, få venner og bekæmpe isolation, især når man er adskilt fra velkendte omgivelser. Netværk skaber et rum, hvor man kan dele sine erfaringer med andre, der forstår, hvilket fremmer en følelse af at høre til og gensidig støtte. Det åbner også døre til jobmuligheder, færdighedstræning og iværksætteri, hvilket gør det muligt for den enkelte at etablere sig og opbygge et bedre liv.

Ud over de umiddelbare praktiske fordele spiller netværk en vigtig rolle i at hjælpe migranter og flygtninge med at finde deres plads i et nyt samfund, hvor de føler sig hørt, respekteret og inkluderet. Ved at komme i kontakt med andre kan de overvinde racisme, stereotyper og diskriminerende adfærd gennem fælles forståelse og kollektiv empowerment. Netværk hjælper dem med at finde fælles fodslag med andre, bygge bro over kløfter mellem kulturer og fremme sammenhold. Det er vigtigt, at det forvandler deres oplevelse fra ren overlevelse til aktiv skabelse af en stabil og håbefuldst fremtid i værtssamfundet.



Formålet med kapitlet

Dette kapitel undersøger effektive strategier til at opbygge netværk inden for migrant- og flygtningesamfund i værtslande. Ved at fremhæve bedste praksis fra Danmark (DK), Tyskland (DE) og Finland (FI) giver vi praktiske råd med fokus på samarbejde, inklusivitet og bæredygtighed.

Centrale temaer i netværksprocessen

Netværksprocessen blandt migranter og flygtninge omfatter flere centrale temaer, der understøtter målet om at skabe meningsfulde forbindelser, fremme inklusion og overvinde udfordringer i værtslandet. Temaerne fremhæver betydningen af kollektive indsatser og innovative metoder for at styrke integration og gensidig støtte.

Etabler partnerskaber i lokale migrant- og flygtningesamfund

Partnerskaber på lokalt niveau skaber et grundlag for gensidig forståelse, tillid og samarbejde, som er afgørende for at skabe en følelse af tilhørsforhold og adgang til ressourcer.

Implementér regelmæssig kommunikation og samarbejdsprojekter

Regelmæssig kommunikation og fælles projekter understøtter langsigtede partnerskaber. Gennem samarbejde om lokalt forankrede projekter kan migranter og flygtninge styrke deres netværk, håndtere fælles udfordringer og skabe bæredygtige løsninger.

Udveksling af ressourcer og bedste praksis

Deling af ressourcer og succesfulde metoder styrker netværkenes samlede effekt. Ved at lære af hinandens erfaringer kan migranter og flygtninge bedre håndtere udfordringer, udnytte muligheder og bidrage til deres fællesskabers udvikling.

Inklusive praksisser for integration og relationsopbygning

Inklusive praksisser sikrer, at forskellige stemmer bliver hørt i netværket. Dette fremmer gensidig respekt, mindsker marginalisering og skaber bæredygtige relationer baseret på forståelse og fælles værdier.

Udnyt digitale teknologier til bedre sammenhæng

Digitale platforme og kommunikationsværktøjer er afgørende i moderne netværk. De hjælper migranter og flygtninge med at holde forbindelsen, udveksle idéer og få adgang

til ressourcer, hvilket fremmer innovation og modstandsdygtighed.

2.2 Forståelse af netværk for migranter og flygtninge

Definition

Begrebet "netværk" refererer til processen med at opbygge relationer med personer, grupper eller organisationer, der kan tilbyde støtte, ressourcer eller muligheder. For migranter og flygtninge indebærer dette at skabe forbindelser til andre migranter, lokale beboere eller samfundsorganisationer for at få adgang til information, tjenester og finde måder at tilpasse sig det nye miljø. Det handler om at skabe et netværk af nyttige kontakter for at gøre livet i et nyt land lettere og mere håndterbart.

Vigtige krav til et godt netværk

Et godt netværk giver adgang til uddannelse, beskæftigelse, information og fællesskabsstøtte, hvilket hjælper migranter med at trives i deres værtslande:

- Støtte og ressourcer bør udveksles gensidigt og gavne både migranter og de lokalsamfund, de interagerer med.
- Der skal være en balance mellem at give og modtage, hvor migranter både bidrager og drager fordel af netværket.
- Netværk kræver tålmodighed, respektfuld deltagelse og evnen til at bede om støtte, når det er nødvendigt.
- Opbygning af et pålideligt netværk tager tid og afhænger af tillid, hvilket er afgørende for langsigtet integration.
- Migranter og flygtninge bør være åbne over for nye idéer, kulturelle forskelle og innovative tilgange til at opbygge forbindelser.



- Det er nyttigt at starte med enkle, opnåelige handlinger, der giver hurtige resultater, samtidig med at langsigtede mål for øje holdes.
- Netværk bør vurderes kritisk, da ikke alle forbindelser vil være lige nyttige eller pålidelige.
- **Vær autentisk:** Vær ærlig, pålidelig og konsekvent.
- **Proaktiv deltagelse:** Opsøg nye muligheder for at udvide netværket.
- **Kontinuerlig læring:** Hold dig opdateret og tilpas dig nye udfordringer.

Vigtige egenskaber hos en god netværker

For at opbygge netværk kræves gode netværkere. Identificér en person i organisationen, der kan påtage sig denne rolle. En god netværker skaber og vedligeholder meningsfulde forbindelser i både sociale og professionelle sammenhænge. Nøgleegenskaber inkluderer:

- **Opbygning af ægte relationer:** Skab gensidig tillid og støtte i fællesskabet.
- **Aktiv lytning:** Forstå andres behov gennem opmærksom lytning.
- **Tilbyd støtte:** Del ressourcer og viden generøst.
- **Forbliv forbundet:** Vedligehold regelmæssig kontakt.
- **Facilitér forbindelser:** Hjælp med at forbinde personer, der kan have gavn af hinanden.



2.3 Hvordan man starter et netværk

Hvis du ønsker at oprette et netværk blandt migrant- og flygtningesamfund, kan følgende trin være nyttige:

Definér netværkets formål eller funktion:

- Identificér tydeligt, hvad du vil opnå, f.eks. støtte til integration, adgang til tjenester, organisering af et interkulturelt arrangement eller kontakt med lokale samfund.

Identificér og inddrag netværkspartnere/medlemmer:

- Hvem kan hjælpe dig med at nå målet (lokale organisationer, migranter, samfundsledere)?
- Hvad kan motivere dem til at deltage (gensidig støtte, fælles mål)?
- Hvor kan du finde potentielle partnere (lokale events, online platforme)?
- Hvem kan introducere dig eller give råd?

Fastlæg mål, tjenester, tidsramme og offentlig profil:

- Enig om opgaver, ansvar og samarbejdsregler.
- Skab tillid gennem regelmæssig kontakt og støtte.
- Sørg for, at alle partnere er engagerede og villige til at samarbejde.

Promovér dit netværk:

- Del information via flyers, sociale medier, NGO'er, skoler eller lokalsamfundscentre.
- Tal med medlemmer af dit fællesskab og opfordr dem til at deltage.

- Udveksl kontaktoplysninger med personer, der kan støtte eller drage nytte af netværket.



Afhold dit første netværksarrangement:

- Tilbyd deltagerne nyttig information, f.eks. om lokale tjenester eller jobmuligheder.
- Giv mulighed for, at deltagerne kan præsentere sig selv, dele erfaringer og udveksle kontakter.
- Organisér arrangementet, så kommunikation er nem, og tag højde for sprog- og kulturforskelle.
- Aftal en dato for næste møde, og beslut, hvem der skal inviteres.

Opfølgningsaktiviteter

- Hold kontakten med de forbindelser, du har skabt, og opbyg positive relationer.
- Vær klar til at tilbyde hjælp og investér tid i andre, frem for kun at bede om tjenester.

- Sæt realistiske forventninger, da stærke relationer tager tid at opbygge, men vil gavne dig på lang sigt.

2.4 Udfordringer ved opbygning af et netværk



At opbygge et stærkt og effektivt netværk blandt migranter, flygtninge og støttende organisationer er vigtigt, men det medfører flere udfordringer. Disse forhindringer kan hæmme samarbejde, inklusion og netværkets langsigtede succes:

- Tøven med at engagere sig uden for sociale kredse: Nogle personer kan føle sig usikre eller tilbageholdende med at deltage i aktiviteter uden for deres nærmeste sociale grupper, hvilket begrænser netværkets rækkevidde og mangfoldighed.
 - Sikring af komfort og inklusion: At skabe et miljø, der er imødekommende og inkluderende for alle, samtidig med at der tages hensyn til kulturelle følsomheder, kan være en kompleks og løbende udfordring.
- At overvinde disse udfordringer er afgørende for at opbygge netværk, der er effektive, bæredygtige og inkluderende, og som giver migranter og flygtninge mulighed for at trives i deres nye samfund.
- Mangel på bevidsthed blandt lignende grupper: Mange organisationer og initiativer, der arbejder med migration og flygtningespørgsmål, er ikke klar over hinandens eksistens, hvilket fører til tabte partnerskabsmuligheder.
 - Overbelastet socialesektorpersonale: Sociale arbejdere og støttepersonale har ofte tunge arbejdsbyrder, hvilket gør det svært for dem at prioritere eller opretholde netværksaktiviteter.

2.5 Praktiske netværksstrategier

I dette kapitel integreres virkelige eksempler fra Mirsal, Copenhagen Youth Network og Gemeinsam leben lernen in Europa. De følgende strategier viser, hvordan målrettede handlinger og samarbejdsindsatser kan skabe effektive og inkluderende netværk, der ikke kun støtter de involverede organisationers arbejde, men også gavner de forskellige migrant- og flygtningesamfund.

Personlige tilgange

Opbygning af tillid i fællesskabet At opbygge tillid kræver ægte engagement og gennemsigtige processer. Mirsal i Finland er et godt eksempel på dette ved at lytte aktivt til det arabisktalende samfund og tage hånd om bekymringer omkring retfærdighed og inklusion. Deres strenge ansvarlighedsramme sikrer, at alle medlemmer føler sig værdsat og undgår problemer som favorisering. Tilsvarende demonstrerer Gemeinsam leben & lernen in Europa (GLL) i Tyskland tillidsopbygning ved at organisere behovsbaserede netværksmøder, hvor deltagerne i fællesskab identificerer og prioriterer udfordringer og udvikler skræddersyede løsninger.

Fremme af samarbejde frem for konkurrence Samarbejde styrker netværk ved at fremme fælles vækst og læring. Mirsal støtter aktivt mindre NGO'er som Roda ry ved at dele viden om finansiering og organisatoriske lovgivninger. De tog også initiativ til en ligestillingserklæring, der blev underskrevet af flere multikulturelle NGO'er i Finland, hvilket viser styrken ved kollektiv handling. I Tyskland er GLL's "Bring a Cake"-arrangement et eksempel på samarbejdende netværk, hvor interkulturelle foreninger og studentergrupper mødes i uformelle

rammer for at udveksle idéer og etablere partnerskaber.

Skabelse af et imødekommende miljø En venlig og inkluderende atmosfære kan markant øge deltagelsen. Mirsal fokuserer på at skabe miljøer, hvor alle føler sig respekteret, uanset kulturelle forskelle, kønsidentitet eller personlig baggrund. Gennem aktiviteter som deres haveprojekt, "The Growing Plot," skabes der fællesskab gennem fælles aktiviteter som plantning og madlavning. Hos Copenhagen Youth Network (CYN) i Danmark sikrer aktiviteter som yoga og Zumba, der tilbydes i kønsopdelte formater, komfort og deltagelse for kvinder fra forskellige kulturelle baggrunde og styrker fællesskabet.

Minimering af konfliktfaktorer For at skabe neutrale og inkluderende rum er det vigtigt at fokusere på fælles mål og aktiviteter frem for splittende emner. Mirsal gør dette gennem workshops og samtaler om mental sundhed, hvor deltagerne mødes om fælles interesser. CYN fremmer tværkulturel dialog gennem fælles måltider, hvor deltagerne placeres i blandede grupper for at styrke interaktionen i et afslappet miljø.

Mund-til-mund-metoden og fællesskabsbegivenheder Organisk outreach er effektivt til at øge deltagelsen. Mirsal anvender uformelle fællesskabsbegivenheder, som bryllupper, til at dele farverige flyers og promovere deres initiativer.

Digitale tilgange

Brug af flere kommunikationskanaler

En stærk digital tilstedeværelse forbinder organisationer med et bredt publikum. Mirsal bruger WhatsApp til realtidsinteraktion med over 250 medlemmer og Facebook samt Instagram til at nå tusinder flere. GLL i Tyskland centraliserer ressourcer til migranter gennem deres platform MigNet Passau, der tilbyder vejledning om leveforhold, uddannelse og arbejde i regionen.

Udnyttelse af fælles platforme til

promovering og tjenester Digitale platforme forbedrer synlighed og adgang. Mirsal benytter Lähellä.fi og Kotoutumisentukena.fi i Finland til at promovere aktiviteter og dele ressourcer, hvilket understøtter integrationsindsatsen for migrantfællesskaber.

Samarbejdsprojekter

Hurtig opnåelse af troværdighed

Synlige og resultatorienterede initiativer opbygger tillid. Mirsal opnåede troværdighed i Finlands arabisktalende samfund gennem konkrete programmer som "Father is Important," der styrker immigrantfædres positive engagement i familier og lokalsamfund.

Effektive netværksstrategier

Samarbejde er afgørende for at øge rækkevidde og synlighed. Mirsal og CYN danner partnerskaber med græsrods-NGO'er og samfundsledere og afholder fælles arrangementer for at engagere et bredere publikum. CYN bruger eksempelvis mad som en kulturel bro til at skabe forbindelser mellem forskellige grupper.

Udnyttelse af eksisterende

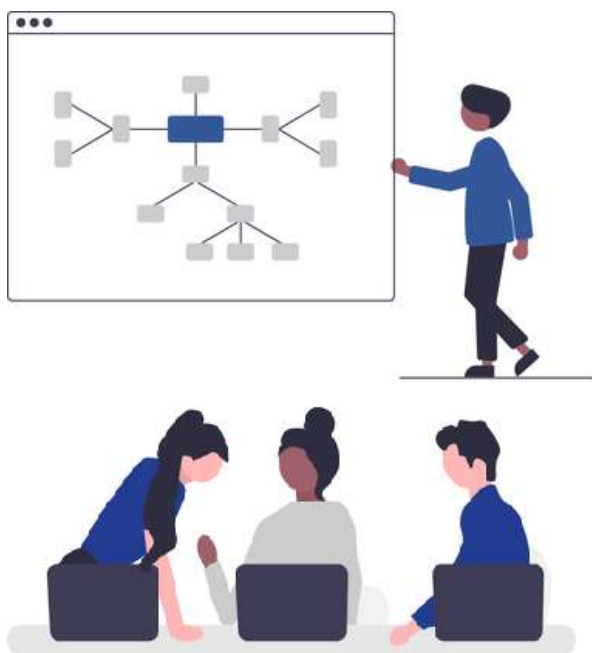
samfundsstrukturer Partnerskaber med etablerede organisationer giver adgang til specifikke demografiske grupper. Mirsal

samarbejder med fællesskabsgrupper, der er knyttet til ældre, og opbygger tillid gennem disse netværk. Tilsvarende skaber GLL forbindelser med vanskeligt tilgængelige grupper gennem samarbejde med interkulturelle foreninger.

Strategiske partnerskaber med

paraplyorganisationer Partnerskaber med større netværk forstærker effekten. Mirsal samarbejder med paraplyorganisationer for at få adgang til finansiering, vejledning og træningsmuligheder, der støtter integration og multikulturelt samarbejde.

Moniheli er et multikulturelt netværk med over 100 medlemsorganisationer i Finland, der tilbyder platforme for beslutningstagning og repræsentation i det mangfoldige samfund. Fingo fungerer som en paraplyorganisation for omkring 260 civilsamfundsorganisationer (CSO'er) med fokus på global udvikling. Anna Lindh Foundation fremmer samarbejde blandt civilsamfundsaktører i Middelhavsområdet. Den nationale finske organisation VeTo skaber netværksmuligheder for integration, mens VOICIFY giver unge med migrationserfaringer en stærkere stemme. Lokalt fremmer HyTe ry samarbejde inden for sundhed og velfærd i Uusimaa. GLL har draget fordel af Erasmus+-projekter til at styrke egne tjenester gennem erfaringsudveksling.



til langsigtet social samhørighed og gensidig forståelse i værtssamfundene.

I sidste ende kan migranter og flygtninge ved at omfavne inkluderende praksisser, tilpasse sig nye teknologier og danne strategiske partnerskaber forvandle deres rejse fra overlevelse til aktiv deltagelse og bane vejen for en stabil, håbeful og integreret fremtid i deres nye samfund.

2.6 Konklusion

At opbygge netværk er afgørende for vellykket integration og styrkelse af migranter og flygtninge i deres nye værtslande. Gennem meningsfulde forbindelser får de adgang til ressourcer, overvinder isolation og diskrimination. Effektive netværksstrategier, såsom lokale partnerskaber, inklusion, teknologi og ressourceudveksling, fremmer bæredygtige fællesskaber.

Succes afhænger af klare mål, diversitet og åben kommunikation. Organisationer som Mirsal, GLL og CYN demonstrerer, hvordan netværk kan opbygge tillid, styrke samarbejde og skabe langsigtet social sammenhængskraft og integration i værtslande.

Eksempler fra det virkelige liv fra organisationer som Mirsal, Gemeinsam leben & lernen in Europa og Copenhagen Youth Network viser styrken i både personlige og digitale tilgange til at opbygge tillid, fremme samarbejde og øge synligheden. Disse netværk støtter ikke kun migranternes og flygtnings behov, men bidrager også



3

Organisering af lokale arrangementer og aktiviteter for at samle migrant- og flygtningesamfund.

3 Organisering af lokale arrangementer og aktiviteter for at samle migrant- og flygtningesamfund

Kapitel 3 undersøger, hvordan lokale arrangementer og aktiviteter kan fremme fællesskabsengagement og styrke den sociale integration af migranter og flygtninge. Disse initiativer fungerer som effektive redskaber til at skabe forbindelser, nedbryde stereotyper og skabe inkluderende rum, hvor personer med forskellige baggrunde kan interagere meningsfuldt.

Hvorfor lokale arrangementer og aktiviteter er vigtige:

Lokale arrangementer giver mulighed for interaktion og fælles oplevelser, hvilket nedbryder fordomme og fremmer forståelse. Gennem kulturelle udvekslinger, workshops og fællesskabsaktiviteter kan migranter og flygtninge præsentere deres traditioner og værdier, hvilket humaniserer deres oplevelser og reducerer diskrimination.

Ved at deltage i kulturelle udvekslinger, workshops og fællesskabsopbyggende aktiviteter kan migranter og flygtninge fremvise deres forskellige traditioner, færdigheder og værdier, hvilket menneskeliggør deres oplevelser og fjerner skadelige stereotyper. Disse arrangementer skaber også en platform for dialog, der gør det muligt for både migranter og værtssamfundet at tackle misforståelser, konfrontere fordomme og arbejde sammen om at opbygge et mere inkluderende samfund.

Disse begivenheder giver også et solidarisk rum, hvor migranter og flygtninge kan dele erfaringer, opbygge



netværk og skabe samarbejde med lokale organisationer. Dette fremmer gensidig respekt og langsigtet integration.

I det følgende præsenteres erfaringer og bedste praksis fra Copenhagen Youth Network, Mirsal og Gemeinsam leben & lernen in Europa, som har anvendt lokale begivenheder til at fremme inklusion og skabe positive relationer mellem migranter og værtsbefolkningen.

I det følgende vil vi præsentere god praksis og delte erfaringer fra vores tre organisationer, Copenhagen Youth Network, Mirsal og Gemeinsam leben & lernen in Europa, som med succes har brugt lokale events til at nedbryde barrierer, fremme inklusion og skabe positive relationer mellem migranter, flygtninge og deres værtssamfund. Hver organisation giver indsigt i deres strategier for organisering af lokale events, der fremmer inkluderende deltagelse gennem innovativ og bæredygtig praksis.



3.1 Den kulturelle event tilgang fra Copenhagen Youth Network, Danmark

CYN har mange års erfaring med at organisere festivaler, der fejrer mangfoldighed og fremmer social integration gennem en række kulturelle udtryk, herunder kulinariske traditioner og dans på tværs af forskellige samfund. Disse begivenheder fungerer som platforme for at fremme gensidig forståelse og påskønnelse blandt personer med forskellig kulturel baggrund.

Siden stiftelsen af Copenhagen Youth Network (CYN) i 2012 har vi regelmæssigt arrangeret festivaler, sociale sammenkomster og kulturelle begivenheder for at tiltrække deltagere og udvide vores netværk. Oprindeligt fokuserede aktiviteterne på sportsbegivenheder, men som organisationen udviklede sig, blev integration, beskæftigelse og diskrimination centrale emner. Desværre førte disse diskussioner ofte til spændinger og konflikter, især når de berørte politik og religion.

I 2013 havde vi en oplevelse, der ændrede vores tilgang. Ved et tilfælde deltog vi i en fælles stand med flere minoritetsforeninger under fejringen af Arbejdernes Internationale Kampdag den 1. maj i Fælledparken i København. Ved standen tilbød vi madlavningsaktiviteter

med mellemøstlige retter, hvor besøgende kunne prøve at lave traditionelle retter med hjælp fra værterne. Interaktionen var unik og åbnede vores øjne for madens evne til at skabe fællesskab.

Kort tid efter deltog vi i Københavns kulturnat, som var et større arrangement, der ikke kun omfattede mad, men også folkedans. Både besøgende og værter nød en dag fyldt med glæde og skabte varige minder. Det var under disse arrangementer, at vi indså den forenende kraft i mad og dans. I stedet for at fokusere på de emner, der splitter os, som politik og religion, så vi, hvordan mad og dans kan bringe folk sammen, uanset deres kulturelle eller religiøse baggrund. Vi indså, at mad tiltrækker, og at dans gør folk glade.

Siden da har CYN regelmæssigt arrangeret små og store begivenheder, hvor mad og dans er omdrejningspunkter, der fremmer sociale interaktioner, modvirker ensomhed og nedbryder polarisering og fremmedhad. På baggrund af disse erfaringer arbejder vi nu med vores partnere, Mirsal og Gemeinsam, for at inspirere dem til at organisere lignende initiativer. Vi vil også fejre det kurdisk-persiske nytår, Nowruz, sammen.



På baggrund af disse erfaringer arbejder CYN nu på at inspirere vores partnere, Mirsal og Gemeinsam, til at organisere lignende initiativer, der har til formål at skabe tættere bånd mellem lokalbefolkningen med forskellige kulturelle baggrunde. Vi vil også fejre den kurdisk-persiske nytårsceremoni, Nowruz, sammen.

Fælles international begivenhed

Med udgangspunkt i denne tradition inviterer CYN i foråret 2025 vores partnere fra Finland og Tyskland til at deltage i en stor kulturel fejring i Danmark – det kurdisk-persiske nytår, Nowruz. Anerkendt af UNESCO som en immateriel kulturarv, symboliserer Nowruz fornyelse, harmoni og forårets begyndelse.

Begivenheden omfatter Haft-Seen-bordet, traditionel musik og danse som kurdisk Govend og Halparke samt persisk Bandari. Festivalen fremmer interkulturel dialog og inviterer det lokale samfund til at opleve den rige kurdiske og persiske kulturarv. Målet er at skabe dialog om fælles menneskelige værdier og traditioner på tværs af kulturelle grænser.

Konklusion og refleksion

Hos CYN har vi lært, at nøglen til at overvinde splittelse ikke er at undgå følsomme emner, men at skabe rum, hvor mennesker kan forbinde sig gennem fælles, positive oplevelser. Ud over mad og dans har vi udvidet vores arrangementer med interaktive workshops, hvor deltagerne samarbejder om projekter som at lave traditionelle retter eller lære kulturelle danse.

Vi tror på, at Mirsal og Gemeinsam kan anvende vores erfaringer i deres egne lokalsamfund. Ved at arrangere kulturelt rige begivenheder, der fremmer glæde, kreativitet og samarbejde, kan de skabe samme følelse af fællesskab, som vi har oplevet i København. Med fokus på inklusion og fejring af mangfoldighed kan sådanne begivenheder skabe varige bånd mellem personer, der ellers måske ikke ville mødes.

På denne måde kan Mirsal og Gemeinsam bekæmpe isolation, fremme social integration og bidrage til et mere harmonisk og forbundet samfund. Gennem styrken i fælles oplevelser kan deltagerne inspireres til at se skønheden i mangfoldighed og finde fælles værdier gennem det, der forener os, frem for det, der adskiller os.



Sport har spillet en central rolle i udformningen af Copenhagen Youth Networks (CYN) identitet siden etableringen i 2012. Vores grundlæggende vision var forankret i personlige erfaringer med, hvordan sport, især fodbold, kan være et stærkt redskab til at bekæmpe racisme og nedbryde fordomme. Alle tre grundlæggere voksede op i sportsklubbernes sociale verden, hvor venskaber og sociale bånd blomstrede på tværs af religiøse, kulturelle og etniske skel - hvilket normaliserer mangfoldighed og fremmer gensidig respekt. Denne fælles historie inspirerede os til at skabe en organisation, der udnytter sportens samlande kraft til at opbygge inkluderende og harmoniske samfund.

Når mennesker samles gennem sport, bliver deres fælles passion det primære fokus. Sport kræver både fysisk og mental energi og efterlader derfor kun lidt plads til at engagere sig i polariserende eller fordomsfulde diskussioner. Dens samarbejdende og konkurrenceprægede natur fremmer desuden teamwork, gensidig forståelse og respekt – værdier,



der modvirker samfundets fragmentering.

Et forbilledigt eksempel på dette princip kommer fra Hans Storgaard, en af de tre grundlæggere af CYN og Senior Humanitær Rådgiver i Dansk Røde Kors. Med afsæt i sit engagement i CYN anvendte Hans disse principper under sin mission på Lesbos fra 2015 til 2017. Her organiserede han fodboldaktiviteter, der samlede personer fra 75 forskellige nationaliteter og etniske baggrunde – mange af dem med en historik præget af dårlige relationer, dybt rodfæstede fordomme og mistillid. Gennem fodboldens samlande ramme oplevede Hans på nært hold, hvordan disse mennesker formåede at bygge bro, fremme forståelse og aktivt bekæmpe racisme.

3.2 Mirsals bidrag til fællesskabsopbygning, Finland



Mirsals aktiviteter: At styrke fællesskabet og fastholde engagement

Mirsals aktiviteter er nøje udformet til at skabe en stærk følelse af tilhørsforhold, fremme kulturel udveksling og opbygge langvarigt engagement blandt personer med forskellige baggrunde. Aktiviteterne fungerer som en dynamisk platform, hvor deltagerne kan forbinde sig gennem fælles oplevelser, hvilket bidrager til både personlig udvikling og fællesskabets sammenhængskraft. Vores programmer fokuserer på kulturel fejring, trivsel og udvikling af færdigheder, så deltagerne ikke kun føler sig velkomne, men også opnår meningsfuld og varig involvering.

Kulturelle aktiviteter: Fejring af kulturarv og opbygning af relationer

Kulturel deltagelse er kernen i Mirsals strategi for at skabe et inkluderende fællesskab. Gennem begivenheder som "Traditionel Dragt-dag" og arabiske

bogudstillinger får deltagerne mulighed for at fremvise deres kultur og interagere med personer fra andre baggrunde. For eksempel fungerer bogudstillingen som et rum for intellektuel udveksling, hvor deltagerne deler litterære anbefalinger og deltager i workshops om fortælling og skrivning. Disse aktiviteter fremmer løbende dialog og styrker sociale relationer i lokalsamfundet.

For eksempel er den Arabiske Bogudstilling mere end blot en fremvisning af litteratur; den forvandles til et rum for intellektuel udveksling. Deltagerne engagerer sig i diskussioner om betydningen af de præsenterede bøger, deler litterære anbefalinger og deltager i fælles workshops om historiefortælling og skrivning. Sådanne aktiviteter fremmer en løbende dialog blandt deltagerne og giver dem mulighed for at bidrage til en kulturel fortælling, der værdsætter mangfoldige perspektiver.

Disse begivenheder fungerer ikke kun som en fejring af kulturarv, men også som en mulighed for løbende interaktion og relationsskabelse inden for fællesskabet.

Trivsel og engagement: Skræddersyet støtte og empowerment

Mirsal adresserer deltagernes helhedsbehov gennem målrettede trivselsworkshops, der fremmer personlig vækst og sociale forbindelser. Workshops om emner som mental sundhed og fællesskabsopbygning er interaktive og deltagercentrerede, hvilket skaber et trygt rum for erfaringsudveksling. Denne tilgang giver deltagerne ejerskab og sikrer, at de vender tilbage til aktiviteter, hvor deres behov bliver mødt, og deres stemmer værdsat.

I stedet for at benytte den traditionelle seminarbaserede tilgang, opfordrer Mirsals workshops til aktiv deltagelse og dialog. Emner som mental sundhed, selvomsorg og fællesskabsopbygning udforskes i et støttende og inkluderende miljø, hvor deltagerne får mulighed for at dele deres erfaringer og søge råd. Ved at skabe et rum, hvor deltagerne føler sig hørt og respekteret, fremmer Mirsal en følelse af ejerskab og handlekraft. Denne deltagerdrevne tilgang fører til vedvarende engagement, da folk i højere grad vender tilbage til aktiviteter, hvor deres behov imødekommes, og deres stemmer værdsættes.

Madens kraft og delte oplevelser: Forbindelse gennem kulinariske workshops

The poster features a woman wearing a chef's hat and a Mirsal t-shirt. Text on the poster includes: 'Build a Pizza! Build Your Career!', 'Provides a helping hand in the job hunt, career growth, and future plans for young adults.', 'Get ready to master interviews and rock your networking game!', 'For registration link in bio!', 'MIRSAL', 'NMKY', '28.09.2024 15:00-18:00', 'NMKY, Vuorikatu 17 00100 Helsinki', and 'EUROPEAN SOLIDARITY CORPUS'.

Mirsal bruger ofte mad som et middel til at forbinde mennesker på tværs af kulturelle og sociale skel. Fælles måltider og madlavningsworkshops, som f.eks. Build Your Pizza, Build Your Career, demonstrerer madens evne til at fungere som et universelt sprog, der bringer mennesker sammen.

Ved denne workshop samledes over 15 deltagere fra forskellige nationaliteter



som Palæstina, Egypten, Syrien, Estland, Finland, Polen og Irak for at lave personlige pizzaer. Under madlavningen diskuterede de emner som karriereudvikling, digital kompetence og personlig branding. Deltagerne blev introduceret til værktøjer som LinkedIn og digitale CV'er, hvilket gav dem praktiske færdigheder til at forbedre deres beskæftigelsesmuligheder. Denne kombination af kulturel nydelse og faglig træning er kendetegnende for Mirsals tilgang til at styrke individer gennem fællesskabsengagement.

Refleksion og konklusion: Mirsals blomstrende fællesskabsnetværk

Mirsals aktiviteter illustrerer en succesfuld model for at opbygge et blomstrende fællesskabsnetværk, hvor personer fra forskellige baggrunde føler sig inkluderet og styrket. Ved at fremhæve kulturel fejring, personlig trivsel og udvikling af færdigheder skaber Mirsal et støttende miljø, der fremmer langvarigt engagement og personlig vækst. Vores programmer tiltrækker fortsat deltagere, der værdsætter muligheden for kulturel udveksling og praktisk læring. Gennem udvidelsen af vores aktiviteter forbliver vi dedikeret til at skabe et inkluderende fællesskab, hvor alle deltagere kan forbinde sig, udvikle sig og trives.

3.3 Bidrag til fællesskabsopbygning og støtte til social og følelsesmæssig integration fra Gemeinsam leben lernen in Europa, Tyskland

Idéen om solidaritetsbrød stammer fra Bread Houses Network. På initiativets hjemmeside (<https://www.breadhousesnetwork.org/>) kan man finde flere andre fælles bageaktiviteter, der bringer mennesker sammen, såsom brødterapi-metoden, krummeteateret eller et brætspil.



God praksis 1: Solidaritetens brød

Der findes få fælles rum eller begivenheder, hvor mennesker med forskellige baggrunde mødes, og det kan være svært at finde fælles interesser. Bagning af brød kan være en sådan aktivitet. Brød nydes i mange forskellige former verden over og samler folk på tværs af køn, alder, profession og etnisk oprindelse. Aktiviteten fremmer kontakt mellem forskellige sociale lag, institutioner og virksomheder, samtidig med at den bidrager til sociale formål for udsatte grupper. På den måde kombineres interkulturelle møder, sjov og socialt engagement.

Solidaritetsbrød er et enkelt koncept: mennesker fra forskellige baggrunde mødes og bager brød sammen. De bagte varer doneres til personer i nød, f.eks. gennem den lokale madbank. Der kan også bages og smages små brød som boller eller pretzels sammen. Solidaritetsbrød kan arrangeres regelmæssigt eller som en enkeltstående begivenhed.

God praksis 2: "Gemeinschaftsraum" (Fællesskabsrum) - Skabelse af et interkulturelt og generationsoverskridende samfundscenter

Der er mange mennesker, grupper eller organisationer med gode idéer til sociale projekter. For at realisere disse idéer er problemet ofte ikke "hvem?", "hvad?" eller "hvordan?". Problemet er "hvor?".

Løsningen på dette problem er vores "Gemeinschaftsraum", oversat til "fællesrum" eller "samlingssted". "Gemeinschaftsraum" er et fysisk sted for frivillige aktiviteter, der muliggør møder og interaktion mellem mennesker med forskellig oprindelse, alder og baggrund. Alle kan deltage aktivt, skabe mødeanledninger, dele deres viden og færdigheder med andre og lære af hinanden. Gennem konkrete møder og fælles aktiviteter nedbrydes fordomme, og frivilligt engagement fremmes.

Praksissen har skabt et sted for positive og respektfulde møder mellem en bred vifte af mennesker med forskellig oprindelse. Den positive feedback fra besøgende viser, at alle føler sig velkomne. Mange nye besøgende kommer, fordi forsamlingshuset er blevet anbefalet til dem. Især mennesker, der ikke har været i byen længe, værdsætter muligheden for at lære folk at kende på en ukompliceret måde. Nogle af de besøgende bliver selv aktive frivillige.

I 2023 havde fællesrummet over 1800 besøgende, hvoraf 48% havde migrationsbaggrund. Alle aldersgrupper er repræsenteret samt flere minoriteter (f.eks. personer med handicap). I løbet af årene er der blevet organiseret mere end 20 forskellige eventformater. Ud over faste månedlige arrangementer har der været adskillige enkeltstående begivenheder såsom workshops, udstillinger eller kvarterfester.

God praksis 3: Organisering af lavtærskelaktiviteter for at skabe forbindelser

Vi organiserer lavtærskelaktiviteter såsom spilleaftener, muligheder for fællesskab som "Hvordan verden danser, synger og smager", kreative workshops eller kulturelle aftener.

Blandt de mest populære arrangementer i vores fællesrum er vores spilleaftener. Vi har en samling af bræt- og kortspil, som kan nydes af både små og store grupper. Uno er særligt populært, fordi det er et let spil, som alle kender, uanset hvor de kommer fra. Spilleaftener giver en god mulighed for at møde nye mennesker i afslappede omgivelser og for at øve tysk, hvis det ikke er ens modersmål.



På grund af arrangementets popularitet har vi udviklet specielle aktiviteter for at give vores spilleaftener et nyt twist. Vi



afholder f.eks. generationsspilleaftener, hvor folk i alle aldre mødes og spiller spil fra forskellige generationer. I første time spiller vi klassikere som Mølle, Canasta og Navn, Sted, Dyr, Ting. I anden time skifter vi til moderne spil som Mario Kart, Just Dance og nye Uno-varianter.

Andre muligheder inkluderer udendørs spilleaftener med Boules og Vikingskak, Ludo-turneringer, bordfodbold eller internationale spilleaftener, hvor deltagerne deler spil fra deres hjemlande.

3.4 Konklusion

CYN's, Mirsals og Gemeinsams indsats viser, hvilken styrke inkluderende arrangementer har i forhold til at fremme social sammenhængskraft og integration. Ved at skabe muligheder for fælles oplevelser – hvad enten det er gennem mad, kultur eller fritidsaktiviteter – udfordrer disse organisationer effektivt stereotyper, racisme og diskriminerende adfærd.

Sådanne arrangementer menneskeliggør migranternes og flygtninges oplevelser og viser dem som individer med unikke historier, kompetencer og bidrag. Denne menneskeliggørelse fremmer empati og nedbryder fordomme, der ofte udspringer af uvidenhed eller frygt. Desuden skaber aktiviteterne platforme, hvor både lokalsamfund og nytilkomne kan lære af hinanden og opbygge gensidig respekt og samarbejde.

Med blikket rettet mod 2025 vil CYN's interkulturelle festival og partnerskaberne med Mirsal og Gemeinsam forstærke denne positive udvikling yderligere. Ved at fremhæve rigdommen i forskellige traditioner og betone fælles værdier viser disse initiativer, hvordan delte oplevelser kan bygge bro og skabe inkluderende fællesskaber. Sammen fremhæver de det forvandlende potentiale i kollektiv handling til at skabe samfund, der hylder mangfoldighed og afviser diskrimination.



4

Anbefalinger til ansatte og frivillige, der arbejder med migranter og flygtninge + Among Us Training

4 anbefalinger til personale og frivillige, der arbejder med migranter og flygtninge

I dette kapitel deler vi nyttige tips og idéer til medarbejdere og frivillige, der arbejder med migranter og flygtninge. Vores tre partnerorganisationer – *Gemeinsam leben und lernen in Europa*, *MIRSAL* og *Copenhagen Youth Network* – besvarer hver især 10 spørgsmål om, hvordan man planlægger og gennemfører vellykkede interkulturelle arrangementer. Deres svar bygger på konkrete erfaringer og indeholder praktiske råd. Vi introducerer også vores særlige *Among Us*-træning, hvor vi forklarer, hvordan den fungerer, og deler de værktøjer og materialer, vi har udviklet, så du også kan bruge dem.

4.1 Interkulturelt arrangement i Danmark:

Fejring af Nowruz med Copenhagen Youth Network

1. Hvor lang tid krævede forberedelsen af begivenhederne? Hvor mange timer skal man cirka afsætte?

Forberedelsestiden afhænger af arrangementets type og omfang. Mindre, lokale begivenheder, der afholdes i vores egne lokaler, kræver relativt lidt forberedelse. Større arrangementer – såsom *Newroz*-fejringen i *Albertslund* – kræver betydeligt mere planlægning. Her begynder vi typisk forberedelserne seks måneder i forvejen med at booke eksterne lokaler, som skal sikres i god tid. Aftaler med DJs eller musikere indgås ofte måneder forud. Ca. tre måneder før afholder vi et planlægningsmøde, hvor programmet designes, roller

fordeles, og frivilligruppen sammensættes. De sidste fire uger før arrangementet intensiveres det praktiske arbejde med logistik, mad, lyd og udsmykning.



2. Hvilke kompetencer er nødvendige i teamet for at arrangere små og store begivenheder?

Vigtige kompetencer inkluderer netværksopbygning, interkulturel kommunikation, fleksibilitet og tilpasningsevne. Derudover er det vigtigt, at teammedlemmer har ægte engagement og motivation for at skabe inkluderende og meningsfulde begivenheder. Emotionel robusthed er også afgørende, især når der opstår uforudsete ændringer.



3. Hvad skal organiseres og forberedes?

Kerneelementerne inkluderer:

- Et struktureret program med klart indhold
- Et egnet lokale
- Logistik (borde, stole, lydudstyr)
- Aftaler med musikere/DJs
- En klar promoveringsstrategi
- Et engageret frivilligteam
- En plan for oprydning og afslutning

4. Hvor mange personer kræves før og under selve begivenheden?



Et typisk eventteam består af:

- 1 hovedkoordinator,
- 3–4 mellemkoordinatorer med ansvar for områder som lokale, musik, mad og promovering,
- 5–10 frivillige, der hjælper med opsætning, servering, modtagelse af gæster og oprydning efter arrangementet.

Nogle af opgaverne omfatter koordinering med lokalet, håndtering af lyd og musik, ansvar for snacks og drikkevarer, tilsyn med oprydning samt sikring af en gnidningsfri afvikling på stedet. Frivillige skal desuden være fleksible og klar til at træde til, hvor der er behov.

5. Hvilken infrastruktur og materialer er nødvendige?

Vi har brug for et lokale, der egner sig til sociale og festlige arrangementer, og som er udstyret med borde, stole og lydanlæg. Yderligere materialer inkluderer:

- Mad og drikkevarer,
- Praktiske genstande såsom skraldespande, rengøringsmidler, klude og koste,
- Hvis relevant, dekorationer, mikrofoner eller skærme til præsentationer.

6. Hvordan rekrutterede I deltagere?

Vi rekrutterer deltagere primært gennem vores interne netværk og frivilligrupper. Vi har separate WhatsApp-grupper for henholdsvis generelle frivillige og kernekoordinatorer. Inden for disse grupper påtager deltagerne sig specifikke roller – nogle har ansvar for madlavning, andre for musik, oprydning eller logistik. Vi bruger også visuelt materiale fra tidligere arrangementer (f.eks. billeder og videoer) til at nå ud og tiltrække nye deltagere.



En almindelig udfordring er, at nogle personer ikke opfylder deres ansvar, hvilket gør det nødvendigt at have en plan B og en pulje af backup-frivillige.

Derudover arbejder vi med deltagere på tværs af generationer, og kulturelle forskelle i opfattelsen af tid, ansvar og lederskab kan skabe gnidninger. For eksempel kan ældre frivillige have svært ved at blive ledet af yngre, mere strukturerede koordinatore. Disse udfordringer løses bedst gennem tydelig kommunikation, gensidig respekt, tålmodighed og fleksibilitet. I sidste ende, når nøgleelementer som lokale, mad og musik er på plads, kan mindre problemer overvindes ved at acceptere, at perfektion ikke er målet. Det primære formål er at sikre glæde, inklusion og en følelse af værdi for alle deltagere og frivillige.



7. Hvordan promoverede I begivenheden?

Vi inviterer en bred vifte af deltagere, herunder journalister, fotografer, poeter, samarbejdspartnere, venner og lokale partnere. Promoveringen foregår både gennem mund-til-mund-metoden og via sociale medieplatforme, hvor vi bruger fængende visuelt indhold fra tidligere arrangementer til at tiltrække et mangfoldigt publikum.

8. Hvilke udfordringer opstod – og hvordan løste I dem?

9. **Hvad er succeskriterierne? Hvilke anbefalinger kan gives til andre, der ønsker at gentage et sådant arrangement?**

Det vigtigste succeskriterium er, at de involverede personer er drevet af de rette intentioner. Disse arrangementer bygger på frivillighed og engagement – ikke på økonomiske incitamenter. Det er afgørende at få frivillige til at føle sig værdsatte og give dem mulighed for at anvende deres kompetencer og livserfaringer. Start med et møde for at afstemme forventninger, sikre at alle forstår deres rolle og formålet med begivenheden, og fremme en kultur præget af tålmodighed og fleksibilitet. Selvom arrangementet ikke bliver perfekt, bør fokus være på at skabe glæde, fælles oplevelser og et trygt, festligt rum for netværk og afslapning.

10. **Hvordan bidrog disse arrangementer til at modvirke racisme, diskrimination og stereotyper blandt migranter og flygtninge?**

Vores tilgang har været at bruge musik, mad og dans som stærke redskaber til at skabe fællesskab og glæde – frem for at fokusere direkte på politiske eller religiøse diskussioner. Disse kulturelle udtryk fremmer en følelse af samhørighed og gensidig værdsættelse på tværs af forskelle. Mennesker forbinder sig lettere og udvikler empati, når de deler et måltid eller lærer hinandens traditionelle danse. Ved at skabe et inkluderende rum og bevidst undgå potentielt splittende emner, sikrer vi, at alle deltagere føler sig velkomne.

4.2 Interkulturelt arrangement i Finland:

En praksis fra Mirsal Festival – Fejring af Mangfoldighed i Helsinki



1. **Hvor lang tid krævede forberedelsen af disse arrangementer? Hvor mange timer skal man cirka afsætte til forberedelsen?**

Vi havde to medarbejdere dedikeret til dette arrangement – én med ansvar for programplanlægning og én for logistik. I alt estimerer vi, at forberedelsen krævede cirka 15 timer, dog afhænger dette af NGO'ens erfaring. Vores forberedelse omfattede blandt andet to møder med samarbejdspartnere for at færdiggøre detaljerne og samskabe dele af programmet. Derudover brugte vi tid på netværk, invitation af deltagere, markedsføring, booking af lokale og indkøb af nødvendige materialer

2. Hvilke kompetencer skal der være i teamet for at kunne organisere et sådant arrangement?

- Kendskab til andre NGO'er og stærke netværkskompetencer – At vide, hvad andre organisationer kan tilbyde, og deres fleksibilitet i forhold til samarbejde, gjorde koordineringen betydeligt lettere.
- Budgethåndtering – Vi fik stillet lokalet til rådighed gratis, hvilket gjorde det muligt at gennemføre festivalen med et minimalt budget. At vide, hvordan man finder sådanne muligheder, er afgørende.
- Ekspertise i markedsføring og opsøgende arbejde – En effektiv promovering var en vigtig del af arrangementets succes.



3. Hvad skal man organisere og forberede til sådanne arrangementer?

Forberedelsen omfattede:

- Koordinering med partnere og interessenter
- Planlægning af program og tidsplan
- Logistik (lokale, materialer, forplejning mv.)
- Markedsføring og promovering af arrangementet
- Netværk og invitation af deltagere

4. Hvor mange personer kræves der til forberedelse og afvikling af arrangementet? Og hvilke opgaver havde de?

- Til forberedelsen var to dedikerede medarbejdere ansvarlige for planlægning og logistik.
- Til selve arrangementet var flere frivillige og partnerorganisationer involveret med opgaver som:
- Modtagelse af gæster og vejledning
- Styling af programforløb
- Teknisk support (lyd, lys, IT)
- Hjælp med mad og drikke
- Dækning af arrangementet på sociale medier og dokumentation

5. Hvilken type infrastruktur (lokaler, IT m.m.) og materialer er nødvendige?

- Lokaler – Et rummeligt og tilgængeligt sted
- IT-udstyr – Mikrofoner, højttalere og projektorer til præsentationer
- Promoveringsmateriale – Flyers, bannere og grafisk materiale til sociale medier
- Praktisk udstyr – Borde, stole, forfriskninger og udsmykning



6. Hvem blev inviteret til aktiv deltagelse (moderation, velkomst, dans, musik, madlavning)? Og hvordan fandt I dem?

Otte NGO'er deltog som partnere, hvilket gjorde det nemmere at fordele opgaverne. Vi inviterede:

- Paneldeltagere til diskussioner
- Musikere og kulturelle performere
- Modeller, der repræsenterede forskellige kulturer i modeshow

Deltagerne blev fundet via vores netværk og partnerorganisationer.

7. Hvem inviterede I som besøgende, og hvordan promoverede I arrangementet?

Arrangementet var åbent for offentligheden, og der blev ikke inviteret en specifik målgruppe. Hver NGO inviterede deltagere fra deres egne netværk.



Vi promoverede arrangementet gennem:

- Vores egne sociale mediekkanaler
- Anna Lindh Foundation-netværket (en intergovernmental institution, der forbinder civilsamfund og borgere på tværs af Middelhavet for at styrke tillid og gensidig forståelse)
- Partner-NGO'er og det deltagende venues netværk

8. Hvilke udfordringer oplevede I ved at arrangere et sådant event? Hvilke problemer opstod, og hvordan blev de løst?

- Håndtering af frivillige med et stort publikum – Det var udfordrende at sikre kontinuerlig tilstedeværelse af frivillige, da besøgende kom og gik. Et struktureret vagtskema kunne have været en hjælp.
- At holde programmet tidsmæssigt på sporet – Der opstod uforudsete forsinkelser, hvilket krævede fleksibilitet.
- Arrangementets længde – Eventet varede for længe og var udmattende for både deltagere og frivillige. En mere kompakt tidsplan havde været at foretrække.

9. Hvad er succeskriterierne? Hvilke anbefalinger kan gives til dem, der ønsker at gentage et sådant arrangement?

- Mangfoldighed i partnerskaber – Vi inddrog en blanding af små og store NGO'er, både finskbaserede og migrantledede, som repræsenterede afrikanske, arabiske, indiske og østeuropæiske fællesskaber.
- Samarbejde – Det at samle mennesker om en fælles indsats styrkede arrangementet.
- Tydelig rollefordeling – At hver partner havde en klart defineret rolle bidrog til en gnidningsfri gennemførelse.

10. Hvordan bidrog disse arrangementer til at modvirke racisme, diskrimination og stereotyper blandt migranter og flygtninge?

Vi sikrede repræsentation på tværs af køn og baggrunde. En LGBTQ+-deltager, som oprindeligt ikke var en del af programmet, følte sig tryk nok til at optræde med mavedans – en optræden, der ikke nødvendigvis er bredt accepteret i visse kulturelle fællesskaber. Dette blev et læringsøjeblik for alle, fordi vi havde skabt et trygt og inkluderende rum.

De afrikanske danseoptrædere og Dabke-dansen (arabisk folkedans) fremhævede kulturel mangfoldighed og skabte en stemning af gensidig anerkendelse og respekt.



4.3 Interkulturelt arrangement i Tyskland:

Organisering af en interkulturel filmserie

Man samarbejder med en lokal biograf og udvælger i fællesskab med foreningerne og organisationerne film fra deres respektive lande, som samtidig giver mulighed for at lære noget om deres kultur. Repræsentanter fra organisationerne er til stede ved hver visning og deltager som kontaktpersoner i den efterfølgende filmdiskussion, hvor de besvarer spørgsmål om kultur, samfundsforhold og begivenheder i landet.

Alle organisationerne står sammen om presse- og informationsarbejde, arrangerer en fælles åbningsbegivenhed for filmserien og deltager også i hinandens filmvisninger. Dette styrker fællesskabet mellem organisationerne, skaber mulighed for gensidig præsentation og giver adgang til nye netværk. Samtidig formidles der vigtig viden gennem både filmene og diskussionerne, hvilket bidrager til at nedbryde fordomme og stereotyper.

Desuden er tids- og ressourceforbruget for de deltagende organisationer overskueligt, og samtidig får de mulighed for at skabe opmærksomhed om deres arbejde og aktiviteter.

1. Hvor lang tid krævede det at forberede disse arrangementer? Hvor mange timer skal man regne med til forberedelsen?

Det afhænger primært af biografen – især hvor lang tid i forvejen de skal booke filmene og inkludere dem i deres program. I vores tilfælde begyndte vi at udvælge filmene cirka 2 måneder før, netop fordi nogle film muligvis ikke er tilgængelige for udlejning gennem biografen. Den samlede koordination kræver omkring 80 timer, og de deltagende organisationers arbejde udgør cirka 10 timer.



2. Hvilke kompetencer skal der være i teamet for at kunne organisere et sådant arrangement?

Medarbejderne skal besidde stærke interkulturelle kompetencer, herunder kulturel forståelse, åben og respektfuld kommunikation samt evnen til at samarbejde på tværs af forskelligartede baggrunde. Derudover kræves færdigheder inden for eventkoordinering, teamwork, opsøgende arbejde i lokalsamfundet, markedsføring og PR. Kendskab til andre NGO'er i regionen samt gode netværkskompetencer er også vigtigt for at kunne skabe og fastholde samarbejdsrelationer.

3. Hvad skal man organisere og forberede til sådanne arrangementer? Forberedelserne omfattede:

- Kontakt og samarbejde med den lokale biograf
- Kontakt til interkulturelle foreninger med henblik på at engagere dem som samarbejdspartnere
- Valg af film og undersøgelse af, om de stadig er tilgængelige for visning i biograf
- Udarbejdelse af anbefalinger til, hvordan man organiserer og modererer den efterfølgende filmdiskussion
- Udformning af et fælles informationsmateriale (f.eks. en folder)
- Markedsførings- og PR-arbejde, herunder invitation af lokale medier til pressekonference og åbningsarrangement
- Organisering af en fælles pressekonference
- Netværksarbejde og invitation af deltagere

4. **Hvor mange personer kræves der til forberedelsen og selve arrangementet? Og hvilke opgaver havde de?**

Til forberedelsen: Én dedikeret medarbejder eller frivillig med ansvar for planlægning og logistik.

Til selve arrangementet: Fire medarbejdere eller frivillige (f.eks. fra partnerorganisationer) deltog med følgende opgaver:

- Modtagelse af gæster og vejledning
- Styling af programforløbet
- Teknisk support (lydanlæg, lys, IT-behov) – dette håndteres af personalet i biografen
- Dækning på sociale medier og dokumentation

5. **Hvilken type infrastruktur (lokaler, IT mv.) og materialer er nødvendige?**

- **Lokale:** En biograf
- **IT-udstyr:** Mikrofoner, hvis biografsalen er meget stor

6. **Hvem inviterede I til aktiv deltagelse, og hvordan fandt I dem?**

Vi sendte e-mails til alle interkulturelle NGO'er i vores by og inviterede dem til at deltage – med en tydelig deadline. Derudover kontaktede vi direkte de organisationer, vi tidligere har samarbejdet med. Gennem årene har vi opbygget en omfattende adresseliste over relevante organisationer og foreninger, som vi kan trække på. Samtidig bruger vi ofte byens officielle hjemmeside, hvor der findes en oversigt over registrerede foreninger. Vi havde desuden allerede gode relationer på grund af tidligere fælles aktiviteter.



7. **Hvem inviterede I som publikum, og hvordan promoverede I arrangementet?**

I princippet var arrangementet åbent for alle. Dog ønskede vi specifikt at invitere personer med migrant- og flygtningebaggrund, og derfor benyttede vi vores eksisterende adresseliste til at udsende invitationer og information om hele filmserien. Meget foregik også gennem mund-til-mund-metoden. Derudover besøgte vi det tyske... (den sidste sætning i originalteksten er ufuldstændig – ønsker du, at jeg gætter afslutningen, eller har du den fulde sætning?) og integrationskurser i vores by hver måned for at gøre opmærksom på vores tilbud. Her præsenterer vi også filmserien. Filmserien nævnes desuden i det faste biografprogram, hvilket bidrager til at nå ud til et bredere publikum.



8. Hvilke udfordringer oplevede I ved at arrangere et sådant event? Hvilke problemer opstod, og hvordan blev de løst?

I starten var det vanskeligt at få kontakt med foreningerne, da mange ikke tjekker deres officielle e-mails regelmæssigt og ikke reagerer med det samme. Dette skete ofte, men når vi tog kontakt personligt, gik tingene langt hurtigere. Et andet problem var filmdistribution – vi måtte finde alternative løsninger. Det kan være svært at finde film fra visse lande, da mange kun er produceret til hjemmemarkedet eller til tv, og mange film er ikke oversat. Det er derfor bedst at undersøge tilgængeligheden på forhånd og derefter præsentere de mulige film for NGO'erne, så de ikke bliver frustrerede, hvis deres ønskede film ikke kan vises. Generelt er det også en udfordring at beslutte, på

hvilket sprog filmene skal vises: i originalversion med undertekster, eller på tysk.

9. Hvad er succeskriterierne? Hvilke anbefalinger kan gives til dem, der ønsker at gentage et sådant arrangement?

- Netværk, netværk, netværk: Deltag i de arrangementer, som de organisationer, du ønsker at samarbejde med, selv organiserer. Ved at vise interesse for deres aktiviteter, øger du sandsynligheden for, at de støtter dine.
- Et godt forhold til den lokale biograf – I vores tilfælde er biografen endda medstifter af vores organisation.
- Giv dine partnere god og tydelig information om deres rolle og opgaver på selve dagen, da de fungerer som samarbejdspartnere for den pågældende film.
- Design en flot og indbydende folder om filmserien og lav samtidig visuelt tiltalende opslag til sociale medier.
- Få arrangementet omtalt i lokale medier, da det kan tiltrække et større publikum.

10. Hvordan bidrog disse arrangementer til at modvirke racisme, diskrimination og stereotyper blandt migranter og flygtninge?

En interkulturel filmserie kan være et effektivt redskab til at modvirke racisme, diskrimination og stereotyper, fordi den skaber et rum for fælles oplevelser og åben dialog. Den giver migranter, flygtninge og lokalsamfund mulighed for at mødes gennem fortællinger og film, hvilket fremmer empati og gensidig forståelse. Vigtigst af alt er, at det er en inkluderende og lavtærskel-aktivitet, hvor deltagerne ikke behøver at investere penge eller betydelige ressourcer. Den fælles, tilgængelige oplevelse nedbryder sociale barrierer, udfordrer fordomme og styrker følelsen af fællesskab og tilhørsforhold.

5 Among Us Træningsforløb

Vores træningsforløb er udviklet med det formål at udfordre stereotyper og stille spørgsmålstejn ved forudindtagede holdninger over for migranter og flygtninge. Det henvender sig til alle, der arbejder med disse målgrupper – herunder lærere, undervisere, frivillige og ansatte i organisationer.

Træningsstruktur:

Denne træning er opdelt i to 3-timers sessioner:

1. Session 1: Forståelse af bias
I denne session undersøger vi, hvad bias er, og hvordan fordomme opstår. Deltagerne reflekterer over egne forudindtagede opfattelser og deres oprindelse. Målet er at skabe et trygt og imødekommende rum, hvor alle kan dele åbent og ærligt. Ved at forstå vores egne bias kan vi begynde at arbejde aktivt med dem.
2. Session 2: Håndtering af bias
I denne session lærer vi, hvordan vi kan håndtere vores egne fordomme, og hvordan vi kan undervise andre i at gøre det samme. Vi diskuterer også, hvordan man reagerer, når man oplever diskrimination. Målet er at bevæge sig fra erkendelse til handling.

– Implementering:

Træningsforløbet blev første gang testet under vores transnationale partnermøde i København i marts 2025, sammen med vores partnere fra Finland og Danmark. På baggrund af den meget positive feedback valgte vi at udvide konceptet og bringe det videre til lokale fællesskaber. Hver partnerorganisation udvalgte en institution, hvor træningen blev implementeret og tilpasset de lokale behov.

Hovedpointer:

Det overordnede mål med træningen er at bekæmpe racisme og diskrimination mod migranter og flygtninge. Undervejs blev det dog også tydeligt, at diskrimination og eksklusion kan forekomme internt i disse grupper. Dette vigtige emne adresseres derfor også i træningen.

At udvikle dette forløb har været en meningsfuld proces for os, og vi har lagt stor omhu og dedikation i arbejdet. Vi håber, at træningen vil få en positiv indvirkning.

Vi inviterer dig til at tage træningen med ud i dit fællesskab og være med til at gøre en forskel!

Udforsk træningen:

Træningsmaterialer og sessioner er tilgængelige på vores hjemmeside. Klik på linkene nedenfor for at komme i gang:

- Among Us - Session 1
- Among Us - Session 2
- Træningsmaterialer

6 Afsluttende konklusion

I starten af dette projekt havde vi ét formål: at tale åbent om racisme og diskrimination blandt migranter og flygtninge – inklusive de problemer, der kan opstå inden for deres egne fællesskaber, og ikke kun fra mennesker udenfor gruppen.

Man bør engagere sig i kampen mod racisme og diskrimination blandt migranter og flygtninge, fordi had, frygt og tavshed skaber splittelse. Og den splittelse skader alle. Uanset om det handler om små fordomme eller åbenlys racisme, gør det fællesskaber mindre sammenhængende, mindre trygge og mindre menneskelige.

I Among Us undersøgte vi ikke kun, hvordan diskrimination kommer udefra, men også hvordan den stille og roligt kan vokse inden for migrant- og flygtningemiljøerne selv. I hele Danmark, Finland og Tyskland stillede vi svære spørgsmål, indsamlede ærlige fortællinger og delte praktiske værktøjer til at hjælpe ungdomsarbejdere, undervisere og fællesskabsorganisatorer med at skabe mere inkluderende rum. Men vigtigst af alt: vi lærte – sammen.

Hvert kapitel i denne e-bog viser virkelige historier, konkrete handlinger og idéer til, hvordan man kan gøre fællesskaber mere retfærdige og imødekommende – ikke kun uden for migrantgrupper, men også indeni dem.

Det er derfor, denne e-bog – og rejsen bag den – betyder noget.

6.1 En refleksion kapitel for kapitel

Kapitel 1: At lære om problemet

Diskrimination opstår ikke altid dér, hvor vi forventer det. I dette kapitel interviewede vi migranter, flygtninge og personer, der arbejder med dem i alle tre lande. Vi lærte, at diskrimination ikke kun kommer fra lokale – den kan også forekomme mellem migranter fra forskellige baggrunde.

Gennem interviews og fortællinger så vi, hvordan identitet – køn, religion, alder, baggrund – påvirker den måde, folk bliver behandlet på. Vi så også, at mange mennesker bærer på skjulte fordomme, selv over for andre fra lignende migrantmiljøer. Dette kapitel mindede os om, at før vi kan samle mennesker, må vi forstå, hvad der skiller dem ad. Ægte forandring begynder med at genkende disse skjulte mønstre.

Kapitel 2: Opbygning af stærke netværk

Fra WhatsApp-grupper til kvartersmøder giver netværk mere end blot information – de skaber tillid, støtte og en følelse af at høre til. Dette kapitel undersøgte, hvordan netværk hjælper mennesker med at føle sig inkluderet og støttet.

Vi lærte, at et godt netværk får folk til at føle sig set og hørt. Vi delte tips til, hvordan man kan starte og udvikle sådanne netværk på en måde, der er imødekommende, retfærdig og åben for alle.

Vi opdagede også, hvor vigtigt det er at give ledelsesroller til migranter selv. Når folk føler ansvar og bliver inddraget, er de mere motiverede for at styrke deres fællesskaber.

Kapitel 3: At bringe folk sammen gennem events

Enkle aktiviteter som at lave mad sammen, danse eller se en film blev til stærke værktøjer for inklusion. Disse begivenheder viste ikke blot kultur – de byggede bro.

Disse enkle aktiviteter hjalp med at nedbryde frygt og stereotyper. I stedet for kun at tale om forskelle grinede folk, lavede mad, dansede og skabte forbindelser.

De mindede os om, at glæde, delte fortællinger og latter nogle gange er den bedste kur mod frygt og fordomme.

Kapitel 4: Tips til medarbejdere og frivillige + vores træning

Dette kapitel indeholder praktiske tips til alle, der arrangerer aktiviteter for migranter og flygtninge. Hver af vores organisationer besvarede spørgsmål om eventplanlægning: hvor lang tid det tager, hvilken type lokale der kræves, og hvordan man involverer deltagerne. Disse svar bygger på virkelige erfaringer – og de kan hjælpe andre med at planlægge arrangementer, der er inkluderende og respektfulde.

Vi præsenterede også vores Among Us Training, et undervisningsforløb, vi har udviklet for at hjælpe frivillige og ansatte med at forstå og tale om bias og diskrimination. Træningen består af to dele: én til at arbejde med egne fordomme og én til at lære at handle mod dem. Vi testede forløbet i København, og det blev senere tilpasset og delt lokalt i hvert af de deltagende lande.

6.2 Hvad vi lærte af hinanden

At arbejde på tværs af grænser var ikke altid let. Vores forskelle – i systemer,

sprog og perspektiver – fik os til at reflektere over vores egne blinde vinkler. Men det var også dybt givende. Vi blev mere bevidste om vores egne kulturer og mere åbne over for andres. Uanset om vi var i Danmark, Finland eller Tyskland, indså vi, at ægte inklusion begynder, når vi stopper med at antage og i stedet begynder at lytte.

Hver af os vender tilbage til vores arbejde med en dybere bevidsthed, praktiske redskaber og fornyet mod. Vi har ikke alle svarene – men vi ved nu, hvordan vi stiller bedre spørgsmål.

Hver partner bidrog med noget unikt:

- Danmark: Inklusion begynder med refleksion. Før vi beder andre om at ændre sig, må vi stille spørgsmål til os selv.
- Finland: Empati er vores største styrke. Vi har ikke valgt vores oprindelse – men vi kan vælge forbindelser.
- Tyskland: Ægte forandring behøver ikke begynde i stor skala. Den kan starte lige her – blandt os.

7 Om os – involverede.

partnerorganisationerne i projektet "Among Us"

7.1 Om Copenhagen Youth Network

Copenhagen Youth Network (CYN) er en NGO grundlagt i 2012 med et stærkt fokus på at støtte marginaliserede grupper i København. CYN arbejder især med personer fra forskellige etniske baggrunde og med varierende socioøkonomiske vilkår. Organisationens har til formål at bygge bro over sociale kløfter og fremme social inklusion samt forbedre livskvaliteten for disse fællesskaber. Gennem rekreative og interkulturelle arrangementer skaber CYN et miljø, hvor deltagerne kan danne meningsfulde relationer, udvikle selvsigt og opbygge selvrespekt – uanset social eller økonomisk baggrund.

CYNs initiativer er forankret i overbevisningen om, at inklusion gennem fælles oplevelser kan styrke fællesskabet og fremme individets egen empowerment. Organisationens aktiviteter spænder over et bredt spektrum af rekreative og kulturelle udvekslinger, der har til formål at nedbryde sociale barrierer og fremme interkulturel forståelse. Indsatserne bidrager både til den umiddelbare trivsel og til langsigtet personlig udvikling og samhørighed i lokalsamfundet. For at sikre succes og bæredygtighed i sine indsatser har CYN etableret værdifulde partnerskaber med centrale institutioner som Københavns Kommune – særligt Integrations- og Fritidsforvaltningen – samt Sundhedsstyrelsen. Disse samarbejder gør det muligt for CYN at håndtere komplekse udfordringer for marginaliserede grupper og at anvende evidensbaserede metoder, der styrker både mental og fysisk sundhed blandt de

Gennem vedvarende indsats og innovative programmer tilbyder CYN marginaliserede grupper mulighed for engagement, læring og personlig udvikling. Organisationens arbejde understreger vigtigheden af inklusion, kulturel udveksling og fritidsaktiviteter som redskaber til at fremme social integration og forbedre livskvalitet i et multikulturelt bymiljø.

7.2 Om Mirsal

Mirsal er en ikke-statslig organisation (NGO) med base i Finland, der arbejder for at støtte og styrke indvandrerfællesskaber, især blandt arabisk- og kurdisk-talende. Mirsal blev grundlagt i 2019 af medlemmer af det arabisk-talende samfund i Finland, som så et behov for en platform, der kunne imødekomme de særlige udfordringer, som indvandrere møder i deres nye hjemland. Organisationen bygger på troen på, at alle – uanset oprindelse – skal have lige muligheder for integration, social deltagelse og personlig udvikling i Finland.

Vores mission og værdier

Vores primære mission i Mirsal er at hjælpe indvandrere med en vellykket integration i det finske samfund ved at tilbyde en række tjenester og programmer, der imødekommer deres umiddelbare behov, fremmer deres personlige udvikling og støtter deres langsigtede trivsel. Vi mener, at vellykket integration ikke kun handler om at give indvandrere praktiske værktøjer og viden, men også om at skabe et imødekommende og støttende miljø, hvor de føler sig styrkede, respekterede og værdsatte.

Vores værdier er centreret omkring:

- Integration: At støtte indvandrere i at blive aktive og engagerede medlemmer af det finske samfund.
- Ligestilling mellem kønnene: At sikre, at alle – uanset køn – har adgang til de samme muligheder for vækst og udvikling.
- Uddannelse: At give indvandrere den viden, de færdigheder og de ressourcer, de har brug for, for at kunne trives i deres nye omgivelser.

- Styrkelse af unge: At tilbyde unge de redskaber, de har brug for til at opbygge selvtillid, lederevner og en følelse af tilhørsforhold.
- Samfundsengagement: At opbygge relationer mellem indvandrerbefolkningen og det finske lokalsamfund for at fremme forståelse og samhørighed.

Vores centrale programmer og initiativer

Mirsal driver en række programmer og initiativer, der imødekommer de forskellige behov hos indvandermiljøer – især for dem, der møder barrierer i forhold til at få adgang til ressourcer eller blive integreret i samfundet. Nogle af vores nøgleinitiativer inkluderer:

- Kulturelle gåture: Dette initiativ bringer ældre finske borgere og indvandrere sammen for at dele oplevelser, lære af hinanden og modvirke social isolation. Gennem generationsmøder fremmer vi gensidig forståelse og skaber forbindelser mellem forskellige kulturelle grupper.
- Far er vigtig: Dette program engagerer indvandrerfædre og støtter dem i at udforske deres rolle i familien og samfundet. Gennem fokus på positivt forældreskab og fællesskabsdeltagelse arbejder vi for sundere familiedynamikker og en mere aktiv rolle for fædre.
- Voksestedet: Vores initiativ inden for byhaver giver indvandrere mulighed for at dyrke deres egne fødevarer. Programmet fremmer selvforsyning, bæredygtig praksis og styrker fællesskabsbånd gennem fælles aktiviteter og ressourcer.
- Erasmus+ og European Solidarity Corps-programmer: Mirsal skaber muligheder for, at unge

indvandrere kan deltage i europæiske udvekslingsprogrammer som Erasmus+ og European Solidarity Corps. Disse initiativer hjælper dem med at udvikle lederevner, opbygge selvtillid og udvide deres kulturelle horisont.

Fællesskabsengagement og opsøgende arbejde

Fællesskabsengagement er centralt i Mirsals tilgang. Vi opsøger indvandremiljøer gennem lokale mødesteder og samarbejder med organisationer som Moniheli og Fingo for at styrke vores tilbud. Vores indsats har til formål at skabe et mere inkluderende samfund, hvor indvandrere kan trives og føle sig værdsatte.

Partnerskaber og samarbejder

Mirsals succes bygger på et stærkt netværk af lokale og internationale partnere, herunder Moniheli, Fingo og Anna Lindh Foundation. Disse samarbejder styrker vores rækkevidde, forbedrer vores programmer og udvider vores indflydelse ved at sikre adgang til vigtige ressourcer og best practices. Derudover deltager Mirsal aktivt i fortalervirksomhed for at påvirke politikker og services rettet mod indvandrere i Finland – og sikre, at deres stemmer bliver hørt både nationalt og lokalt.

Fremtidsudsigter

Når vi ser fremad, er Mirsal fortsat engageret i at støtte indvandrersamfund i Finland. Vi vil fortsætte med at udvide vores programmer, indgå nye partnerskaber og reagere på de behov, der opstår i de samfund, vi arbejder med. Ved at forblive fleksible, innovative og lydhøre ønsker Mirsal at gøre en varig forskel i indvandreres liv – ikke blot ved at hjælpe dem med at integrere, men også

ved at støtte dem i at trives i deres nye omgivelser.

Vi inviterer dig til at blive en del af vores mission for empowerment, fællesskabsopbygning og social forandring. Sammen kan vi bidrage til et mere inkluderende og forenet Finland, hvor alle har mulighed for at lykkes og føle sig hjemme.

7.3 Om Gemeinsam leben & lernen in Europa

Gemeinsam leben & lernen in Europa (GLL) er en græsrodsbaseret, non-profit organisation med base i Passau, Tyskland. Organisationen arbejder for at fremme inklusion, mangfoldighed og ligestilling samt styrke demokrati og fred. Gennem innovative projekter, træningsforløb og frivillige initiativer styrker GLL sårbare grupper – herunder migranter, flygtninge, personer med handicap, økonomisk udsatte og andre – ved at sikre dem adgang til lige muligheder, interkulturel forståelse og social deltagelse. GLL's indsats har til formål at opbygge et retfærdigt og inkluderende samfund ved at fremme fællesskab, menneskerettigheder og aktivt medborgerskab.

GLL arbejder både lokalt, nationalt og på europæisk niveau og adresserer strukturelle udfordringer som diskrimination, ulighed og eksklusion. De primære målgrupper omfatter:

- Børn og unge: Fokus på uddannelse, inklusion og medborgerskab gennem programmer for interkulturel kompetenceudvikling.
- Migranter og flygtninge: Støtte til integration via sprogmentoring, kulturel udveksling og adgang til sociale ressourcer.
- Personer med handicap: Fremme af tilgængelighed og inklusion gennem deltagelsesprojekter i lokalsamfundet.
- Kvinder og piger: Styrkelse af professionel udvikling og lederskab gennem initiativer for ligestilling.
- Ældre borgere: Bekæmpelse af ensomhed gennem livslang læring og generationsprojekter.
- Arbejdsløse og økonomisk udsatte: Forbedring af

beskæftigelsesmuligheder gennem kompetenceudvikling og mentorstøtte.

- Den brede offentlighed: Fremme af mangfoldighed, tolerance og frivillighed for at styrke social samhørighed.

Som en central del af sit virke driver GLL et interkulturelt og tværgenerationelt fællesskabscenter samt en international kvindeklub. Organisationen har udviklet en række frivillige sprogmentoringprogrammer med tilhørende træningsforløb, håndbøger og læringsmaterialer. Andre aktiviteter omfatter ungdomsprojekter, interkulturelle workshops, filmfestivaler, udstillinger og generationsbrobyggende projekter.

Et bemærkelsesværdigt aspekt af GLL's arbejde er dets ekspertise i frivilligledelse. Organisationen driver en online frivilligplatform, tilbyder træning og støtte til frivillige og hjælper NGO'er med at rekruttere og uddanne nye deltagere. GLL organiserer en årlig frivilligmesse og udvikler programmer, der engagerer forskellige målgrupper – herunder seniorer, studerende, migranter og personer med handicap. Et af organisationens flagskibsinitiativer er dets professionelle træningsprogram for frivillige, som er blevet afprøvet i hele Tyskland samt i andre europæiske lande som Storbritannien, Slovakiet, Rumænien og Tjekkiet (hvor programmet er nationalt akkrediteret).

Træningsprogrammet er tilpasset i letforståelige formater og inkluderer en fotobog og workshops om inkluderende frivillighed. Frivillige står for størstedelen af GLL's projekter – herunder interkulturelle workshops for børn, migrantledede træningsforløb og kulturelle begivenheder, der fremmer integration og gensidig forståelse.

GLL spiller også en central rolle i beskyttelsen af demokratiet og fremmer gensidig respekt på tværs af forskellige fællesskaber. Organisationens europæiske partnerskaber omfatter en lang række Erasmus+ og Grundtvig-læringsprojekter inden for emner som ligestilling, styrkelse af migranter og tværgenerationel læring. Lokale og europæiske aktiviteter er tæt forbundne og når årligt over 2.000 deltagere – med støtte fra mere end 100 frivillige og 250 lokale aktører.

For at styre dette brede virkeområde har GLL etableret et kvalitetsstyringssystem baseret på EFQM-principperne. Dette sikrer effektiv projektledelse, økonomisk kontrol, HR-praksis, datasikkerhed og kommunikationsstrategi, hvilket muliggør en gnidningsfri koordinering på tværs af organisationens mange initiativer.

Organisationens indsats er bredt anerkendt og har modtaget flere priser, herunder:

- Den Bayeriske Innovationspris for Frivillighed (2022)
- "Aktiv für Demokratie und Toleranz"-prisen for podcasten WakeUP! Food for Brain (2021)
- Jürgen Rembold Inklusionspris og Penny Förderkorb (2019)
- European Citizenship Awards – Årets Borgerinitiativ (2018)
- European Award for Civic Engagement - Active Citizens' Initiative of the Year (2018)
- Borgerprisen fra den Bayeriske Regering, "Bayerne elsker Europa" (2017)
- Europa-Parlamentets "Citizens of Europe"-pris (2015)

Andre anerkendelser omfatter adskillige priser for organisationens indsats inden for integration, frivilligkampagner og interkulturelle initiativer – hvilket afspejler dens vedvarende bidrag til at fremme inklusion og demokratiske værdier.

GLL's arbejde viser, hvordan græsrodsorganisationer kan være drivkraften bag positive forandringer i samfundet. Ved at adressere strukturel ulighed, styrke marginaliserede grupper og skabe platforme for kulturel udveksling og civilt engagement, er GLL fortsat en ledende aktør i opbygningen af et sammenhængende og inkluderende Europa.