



# LABOUR-INT

## Expertgruppen för kompetens och migration (EGSM)

### SLUTRAPPORT

Ester Salis och Ferruccio Pastore  
01/10/2017

With the financial support of the European Commission



## Innehåll

1. INLEDNING .....	2
1.1 Ta sig an utmaningen: arbetsmarknadsintegration av flyktingar och asylsökande .....	3
RUTA 1. FLYKTINGARS RESULTAT PÅ ARBETSMARKNADEN .....	6
1.2 Mål och metod för expertgruppen för kompetens och migration .....	6
1.3 De centrala utmaningarna med överförbarhet .....	8
RUTA 2: POLITISKT INRIKTAD FORSKNING PÅ POLITIK OCH PRAXIS FÖR INTEGRATION PÅ ARBETSMARKNADEN .....	9
2. EN OMFATTANDE METOD MED MÅNGA INTRESSETER FÖR INTEGRATION PÅ ARBETSMARKNADEN ....	10
2.1 Processen för integration på arbetsmarknaden .....	10
2.2 Rollen för näringslivet och arbetsmarknadens organisationer .....	11
3. GRANSKNING OCH UTVÄRDERING AV VALDA ARBETSMETODER .....	14
4. VIKTIGA POLITISKA IMPLIKATIONER .....	18
5. METODEN FRÅN LABOUR-INT .....	19
BILAGA 1 .....	26

## 1. INLEDNING

Det är allmänt erkänt i lagen och den akademiska världen att hörnstenen för migranternas integrationsprocess är att de kan integreras på arbetsmarknaden på ett rättvist och framgångsrikt sätt: i EU:s gemensamma grundprinciper för en integrationspolitik för invandrare står det att ”sysselsättningen är en väsentlig del av integrationsprocessen och är avgörande för invandrarnas delaktighet, för invandrarnas bidrag till värdsamhället och för att synliggöra dessa bidrag”.<sup>1</sup> Den senaste ökningen av migrationsflödena till Europa som särskilt består av människor som söker internationellt skydd, har gjort behovet av en effektiv och riktad integrationspolitik ännu mer akut. I handlingsplanen för integration av tredjelandsmedborgare som lanserades i juni 2016<sup>2</sup> lovade Europeiska kommissionen mer integrerade och mer riktade åtgärder för att stödja integrationen inom utbildning, sysselsättning och samhället i stort för nyanlända tredjelandsmedborgare, inklusive flyktingar.

Vad gäller migranternas integration på arbetsmarknaden läggs särskilt fokus på betydelsen av att tidigt identifiera och utvärdera kompetens och kvalifikationer. Efter meddelandet ”En ny kompetensagenda för Europa”,<sup>3</sup> i juni 2016 utvecklade Europeiska kommissionen ett verktyg för kartläggning av kompetens för att ge stöd till tidig kartläggning av flyktingars, migranternas och andra tredjelandsmedborgares kompetens.<sup>4</sup>

I detta sammanhang, även om det mesta arbetet ska göras på marken, har redan näringslivets och arbetsmarknadens organisationer på EU-nivå (EFS, BUSINESSEUROPE, CEEP, UEAPME och EUROCHAMBRES) meddelat att de är beredda att stödja åtgärder som kommer att hjälpa till att främja integrationen av migranter och flyktingar på arbetsmarknaden: vid det formella sociala trepartstoppmötet den 16 mars 2016 presenterade de ett gemensamt uttalande om flyktingkrisen där de underströk sitt åtagande och sin vilja att arbeta med myndigheter och andra intressenter för att utforma och utveckla politik till stöd för integrationen.<sup>5</sup> Projektet från LABOUR-INT för arbetsmarknadsintegration av migranter genom samarbete mellan flera intressenter utgör ett första konkret bidrag i denna riktning.

Denna rapport representerar det slutliga resultatet av det arbete som utförts av expertgruppen för kompetens och migration (EGSM) och projektet från LABOUR-INT mellan april och september 2017. LABOUR-INT strävar efter att främja mångfacetterade integrationsvägar med flera intressenter för nyanlända migranter och flyktingar runtom i EU.

Å ena sidan bemöts de olika stadierna för migranternas och flyktingars vägar till integration på arbetsmarknaden med ett helhetsperspektiv, från deras ankomst fram till arbetsplatsen, via utbildning, yrkesutbildning och arbetsförmedling. Å andra sidan strävar LABOUR-INT efter att inrätta en innovativ metod som baseras på samarbete, dialog och åtagande från näringslivets och arbetsmarknadens organisationers sida i egenskap av centrala aktörer på arbetsmarknaden samt att bygga eller främja ett givande samarbete med andra relevanta intressenter både inom den offentliga, privata och ideella sektorn.

---

<sup>1</sup> De gemensamma grundprinciperna antogs av Europeiska rådet i november 2004. Se <https://ec.europa.eu/migrant-integration/librarydoc/common-basic-principles-for-immigrant-integration-policy-in-the-eu>

<sup>2</sup> Se <https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/integration>

<sup>3</sup> Se Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén En ny kompetensagenda för Europa Samarbete för att stärka humankapitalet, anställbarheten och konkurrenskraften COM/2016/0381 final, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=CELEX:52016DC0381>

<sup>4</sup> Se <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&intPagId=5019&langId=sv>

<sup>5</sup> Se [https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/press-release/files/14.03.16\\_final\\_eco\\_soc\\_partners\\_message\\_refugee\\_crisis.pdf](https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/press-release/files/14.03.16_final_eco_soc_partners_message_refugee_crisis.pdf)

LABOUR-INT experimenterar med en sådan innovativ metod genom införandet av tre pilotprojekt i Belgien, Tyskland och Italien.<sup>6</sup> I samband med projektet från LABOUR-INT hade EGSM uppgiften att utnyttja befintlig kunskap och expertis på EU-nivå och nationell nivå för att skapa likvärdiga villkor för integration på arbetsmarknaden av asylsökande och flyktingar på lämpliga nivåer, från europeisk nivå till lokal.

Rapporten är strukturerad enligt följande: först definieras målgruppen och de centrala utmaningarna för integration beskrivs (punkt 1.1), sedan presenteras specifika mål och metoder som antagits av EGSM i punkt 1.2, inklusive en kort diskussion om behovet och genomförbarheten för utveckling av gemensamma lösningar på utmaningar som kan ta sig olika uttryck i olika sammanhang (punkt 1.3). I avsnitt två beskrivs de främsta egenskaperna för den allmänna metoden, nämligen användningen av flera stadier (punkt 2.1) och flera intressenter (punkt 2.2) samt typen av integrationsprocesser. En granskning av lovande praxis för integration som nyligen utvecklats av näringslivets och arbetsmarknadens organisationer presenteras i avsnitt tre, följt av en kort beskrivning av de främsta politiska följderna av granskningen. Slutligen presenteras en mall för en allmän metod med flera intressenter vad gäller integration på arbetsmarknaden av internationella skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd i avsnitt fem.

## 1.1 Ta sig an utmaningen: arbetsmarknadsintegration av flyktingar och asylsökande

Under de första diskussionerna med EGSM enades experterna och FIERI:s representanter om att fokusera på humanitära migranter som den främsta målgruppen för analys och ingripande. I den här rapporten används frasen "skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd" som en bred kategori som inkluderar både asylsökande och personer som beviljats internationellt skydd (eller andra former av kompletterande skydd enligt nationell lagstiftning) under förutsättning att de har lagliga rättigheter att komma in på arbetsmarknaden, få yrkesutbildning eller åtgärder till stöd för sysselsättningen.<sup>7</sup> Projektet från LABOUR-INT är inte begränsat till att främja integration av denna specifika kategori av migranter, men EGSM beslutade ändå att ha en mer riktad metod för detta arbete. Detta val motiverades av att man ville beakta både

---

<sup>6</sup> Aktiviteterna från de tre pilotåtgärderna är på väg att komma igång eller är fortfarande i ett tidigt genomförandestadium när den här rapporten publiceras. Den italienska pilotåtgärden kommer att utvecklas av fackföreningen FISASCAT-CISL (som representerar arbetstagare inom tjänstesektorn) tillsammans med ANOLF, en nationell sammanslutning som främjar integration och migrantarbetares rättigheter. Syftet är att granska, utbilda och placera omkring 40 flyktingar som bor i Milano-området. Den tyska pilotåtgärden främjas av DGB Bildungswerk och AgenturQ (myndighet för främjande av yrkesutbildning i metall- och elektronikbranschen i Baden-Württemberg) och syftar till att utveckla verktyget AiKomPass, ett onlineverktyg för självutvärdering av informellt anskaffad kompetens, i syfte att hjälpa till att anpassa det till flyktingars kompetens. Den belgiska pilotåtgärden främjas av CEPAG (en icke-statlig organisation i Vallonien) och syftar till att utveckla och testa en metod för bedömning och utvärdering av flyktingars kompetens samt att genomföra en kartläggning tillsammans med lokala företag och handelskammare för att identifiera vilken kompetens som behövs och underlätta matchning.

<sup>7</sup> Benämningen "skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd" omfattar olika kategorier av humanitära migranter med olika lagliga rättigheter genom sin status. Asylsökande (eller skyddssökande) är människor som formellt lämnat in en asylansökan, men vars ärende ännu ej är färdigbehandlat. Enligt direktiv 2013/33/EU om normer för mottagande av personer som ansöker om internationellt skydd (omarbetning) bör asylsökande beviljas tillgång till arbetsmarknaden senast 9 månader efter sin ansökan om ett förstainstansbeslut inte har fattats. Det finns fortfarande stora skillnader mellan medlemsstaterna vad gäller de tidsgränser som fastställts i nationell lagstiftning för beviljande av åtkomst till arbetsmarknaden för asylsökande. Personer som beviljats internationellt skydd avser både erkända flyktingar som uppfyller kriterierna som fastställts i Genèvekonventionen 1951 och i artikel 2 d i direktiv 2011/95/EU (direktivet om villkoren för flyktingstatus) och människor som beviljats subsidiärt skydd baserat på kriterierna i artikel 2 f i direktivet. EGSM har samtyckt till att i den breda kategorin för internationella skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd även inkludera människor som, trots att de inte har erkänd flyktingstatus eller subsidiärt skydd, beviljats någon form av humanitärt skydd, när denna möjlighet ges i medlemsstaternas nationella lagstiftning.

relevansen och egenskaperna för denna specifika befolkningsgrupp i de senaste flyktingströmmarna och de särskilda integrationsutmaningarna som skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd ställs inför.

Sedan 2013 har EU sett en ojämförlig ökning av nya asylansökningar: omkring 1,3 miljoner nya asylansökningar lämnades in i medlemsstaterna under både 2015 och 2016, vilket ska läggas till de 431 000 ansökningarna 2013 och 627 000 under 2014. Antalet nya ansökningar som registrerades 2015 var ungefär det dubbla jämfört med det som observerades i EU:s 15 medlemsländer under förra migrationstoppen under början på 1990-talet. En stor majoritet av nyanlända asylsökande har sökt skydd i Tyskland (ca 60 % av alla 2016), Italien (10 %), Frankrike (7 %), Grekland (4 %) eller Österrike (3 %), medan andra medlemsländer påverkades i mycket lägre grad, särskilt Östeuropa och de baltiska länderna. De topp fem ursprungsländerna 2015–2016, som stod för 60 % av det totala antalet asylansökningar, var Syrien (27 %), Afghanistan (15 %), Irak (10 %), Pakistan och Nigeria (med 4 % av ansökningarna vardera). Nyanlända asylsökande är främst unga män: nästan en tredjedel (32 %) av de asylsökande som sökte för första gången 2016 var under 18 år, medan 51 % var mellan 18 och 34 år. Omkring 16 % av alla sökande under 18 år var ensamkommande barn. Under 2016 var nästan tre fjärdedelar av alla nya asylsökande i åldersgruppen 14–34 år män (EUROSTAT, 2017).

Förutom den rena kvantitativa relevansen för denna specifika målgrupp är vikten av att fokusera på skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd även relaterat till de specifika utmaningar som denna grupp står inför när det gäller integration på arbetsmarknaden och i samhället. Såsom lyfts fram av akademisk och politiskt inriktad forskning visar flyktingar och deras medföljande familjer vanligen mindre positiva resultat på arbetsmarknaden både om de jämförs med inhemska arbetstagare och om de jämförs med andra kategorier av invandrare på arbetsmarknaden (se ruta 1). Sådana utmaningar relaterar både till faktorer som handlar om specifika egenskaper för flyktingpopulationen (utbudssidan) och faktorer som handlar om branschen och individuella arbetsgivare (efterfrågesidan).

Skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd skiljer sig i flera hänseenden från andra invandrargrupper och detta avspeglas i de olika integrationsmönstren på arbetsmarknaden: om man tittar på tidigare flyktinggrupper tenderade den här gruppen att i genomsnitt vara äldre än andra invandrargrupper, ha lägre utbildning och en svagare behärskning av värdlandets språk (Europeiska kommissionen, 2016, s 114–115). Det finns bara knapphändiga och blandade bevis på utbildningsbakgrund för nyanlända skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd, vilket lyfter fram de väsentliga skillnaderna vad gäller ursprung och destination: en undersökning som utfördes av Internationella organisationen för migration (IOM) i Italien under 2016 på ett urval av omkring tusen skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd som fanns i det officiella mottagandesystemet, visade att en betydande andel hade ingen eller lite utbildning (omkring 30 %) medan bara 3,2 % fullgjort högre utbildning (IOM-MPC, 2016). Enligt undersökningar som utförts av FN:s flyktingkommissariat (UNHCR) bland syriska och afghanska skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd på grekiska öar har afghanerna betydligt sämre utbildningsbakgrund jämfört med syrierna (UNHCR, 2016). Flyktingar saknar dessutom i allmänhet officiella dokument som kan påvisa deras utbildningsbetyg, vilket gör erkännande av utbildningen i mottagarlandet särskilt svårt. Skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd kan vara särskilt sårbara på grund av sin fysiska eller mentala hälsa. Med tanke på omständigheterna för deras migration kan de sakna koppling till nätverk med landsmän i värdländerna. Dessutom kan det vara mindre troligt att de bosätter sig där under längre tid, antingen eftersom de kan bestämma sig för att återvända till sina hemländer när förhållanden som avgjorde deras flykt förändras, eller eftersom de inte beviljas skydd när förfarandet för prövning av deras flyktingstatus har avslutats.

På efterfrågarsidan ser många arbetsgivare möjligheter att anställa och/eller utbilda skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd, men de står också inför en mängd utmaningar vad gäller att anställa eller ge arbetspraktik till denna grupp av människor (OECD, 2016b). Osäkerhet vad gäller den här gruppens rättsliga status och bristen på information vad gäller det rättsliga ramverket för rätt till anställning och utbildning kan vara ett hinder. Åtkomst till information, det medföljande administrativa pappersarbetet, behovet av bostad och andra praktiska arrangemang är särskilt utmanande för små och medelstora företag. Arbetsgivare kan även stå inför svårigheter att erkänna kvalifikationer för skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd, eller validera befintlig kompetens (inklusive språkkompetens), särskilt när formell dokumentation saknas och giltiga utvärderingssystem eller certifikat inte finns tillgängliga. Rekryteringskanaler som företag använder, till exempel för att publicera lediga tjänster online eller via privata bemanningsföretag, är inte samma som används av jobbsökande i den här gruppen, som förlitar sig på mer informella kanaler. Länken mellan arbetsgivare och lokala offentliga arbetsförmedlingar, icke-statliga organisationer eller organisationer i tredje sektorn som bistår dessa jobbsökande är vanligtvis svaga. Vidare kan arbetsgivare behöva anpassa sin personalpolicy, inklusive utbildningsåtgärder för att hantera en allt mer skiftande arbetskraft.

## RUTA 1. FLYKTINGARS RESULTAT PÅ ARBETSMARKNADEN

Den senaste jämförande forskningen har visat att skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd utgör en av de mest sårbara grupperna på arbetsmarknaden (Dumont et al., 2016). Flyktingars kvalifikationer eller språkkompetens jämfört med behoven och standarderna på nationella arbetsmarknader å ena sidan samt politiska och rättsliga ramverk i värdländerna å andra sidan, bidrar till att förklara dessa klyftor i resultat på arbetsmarknaden mellan flyktingar å ena sidan och inhemsk eller annan invandrade arbetskraft å andra sidan.

En analys baserad på ad hoc-modulen i EU:s arbetskraftsundersökning 2014 om migrantarbetare (som tillåter identifiering av olika invandrargrupper genom självdeklarerad status vid ankomst) lyfte nyligen fram en väsentlig nackdel för tidigare grupper av flyktingarbetare jämfört med inhemska arbetare samt arbets- eller familjemigranter inom EU. Om man beaktar de parametrar som nämns ovan har flyktingar i genomsnitt lägre anställningstal, större sannolikhet att arbeta i icke-standardiserade arbeten eller i deltidsarbeten och i vissa fall är de överkvalificerade för sina jobb. De har också sämre chanser att hitta ett jobb om de blir arbetslösa eller inaktiva och står inför en större risk att hamna inom oredovisad arbetskraft. Trots stora skillnader inom EU-länderna var 2014 i genomsnitt 56 % av flyktingarna anställda, jämfört med 65 % av den inhemska arbetskraften och 71 % av invandrarna som kommit av arbets- eller studieskäl (Europeiska kommissionen, 2016, s. 119). En av fem ekonomiskt verksamma flyktingar var dessutom arbetslösa 2014 (20 %), mer än hälften av dem (60 %) var arbetslösa i mer än ett år (Dumont et al., 2016). Bland flyktingarbetstagarna hade kvinnorna en ännu större nackdel jämfört med inhemska eller invandrade kollegor samt jämfört med flyktingar som är män: endast 57 % av flyktingkvinnorna är aktiva på arbetsmarknaden (mot 77 % av flyktingmännen, 61 % av andra invandrade kvinnor och 66 % av inhemska kvinnor) medan deras anställningsgrad är i genomsnitt 45 % och deras arbetslöshetsgrad är den högsta bland alla grupper (21 %).

Flyktingars nackdelar på arbetsmarknaden kan vara i flera år innan de kommer ikapp de inhemska arbetstagarna: i genomsnitt tar det flyktingar upp till 20 år att få en liknande anställningsgrad som den inhemska befolkningen (Dumont et al., 2016, s. 22). Faktum är att vistelsens längd är positivt kopplad till en förbättring av språkkompetensen och sysselsättningsmöjligheterna: ju längre flyktingar bor i värdlandet, desto bättre behärskar de värdlandets språk och desto bättre är deras sysselsättningsmöjligheter.

### 1.2 Mål och metod för expertgruppen för kompetens och migration

Inom projektet från LABOUR-INT strävade expertgruppen för kompetens och migration (EGSM) efter att samla kunskap och expertis i syfte att utarbeta vanliga lösningar på utmaningarna vad gäller arbetsmarknadsintegration för skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd, med särskilt fokus på kompetens och kvalifikationer. Mer specifikt var målet att stödja näringslivets och arbetsmarknadens organisationer så att de kan spela en mer aktiv och effektiv roll i policyer och praxis till stöd för arbetsintegration för den här gruppen, genom att bygga på befintlig kunskap och dra lärdomar av aktuella och lovande erfarenheter som utvecklats på lokal eller nationell nivå. Det förväntade resultatet av EGSM var definitionen av en metod som skulle anpassas till nationella och lokala sammanhang och som kunde hjälpa näringslivets och arbetsmarknadens organisationer att utveckla åtgärder och strategier som syftar till att

förbättra integrationen på arbetsmarknaden. Ett mer praktiskt mål med EGSM är att ge stöd till genomförandet av de tre pilotåtgärderna från LABOUR-INT.

EGSM:s arbete leddes och samordnades av FIERI på projektpartnerernas vägnar.<sup>8</sup> FIERI:s roll var att föreslå en metod, att samla in och granska en del befintlig forskning och information om god praxis inom integration på arbetsmarknaden, att utveckla de resultat som presenteras i föreliggande rapport och, med bidrag från EGSM:s experter, beskriva hur LABOUR-INT arbetar för att främja flyktingars integration på arbetsmarknaden. EGSM har bestått av experter som utsetts av och valda representanter från partnerorganisationerna.<sup>9</sup>

EGSM:s arbete har bedrivits under sex månader och under denna period har gruppen träffats två gånger. Målet med det första mötet, som hölls 9 maj 2017 i Bryssel, var att diskutera de allmänna målen, metodologin och den specifika metoden. Vid det tillfället kom experter och FIERI överens om en definition av målgruppen (dvs. skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd, snarare än hela migrantpopulationen). De diskuterade skillnader mellan olika länder inom EU och faktorer som kan hämma definitionen av gemensamma lösningar. De la fram de centrala delarna av den konceptuella och teoretiska metod som bör prägla EGSM:s arbete. De definierade även den allmänna metoden baserat på urval och bedömning av vissa befintliga förfaranden som utvecklats av näringslivets och arbetsmarknadens organisationer inom Europa. De preliminära resultaten och ett första utkast presenterades och diskuterades under det andra mötet, som hölls 12 september 2017 i Bryssel. Under tiden har experter utbytt idéer och information både på distans och vid andra projektmöten för LABOUR-INT.

Såsom överenskommits under det första mötet har EGSM till en början, genom expertnätverket, utfört en undersökning av relevant befintlig praxis vad gäller integration på arbetsmarknaden av skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd, med syftet att ge inblickar och idéer kring hur man kan stärka rollen för näringslivets och arbetsmarknadens organisationer inom detta område. Men att utföra en första undersökning av näringslivets och arbetsmarknadens organisationers policyer och praxis för integration på arbetsmarknaden låg bortom EGSM:s arbetsområde. Därför var syftet med undersökningen inte att producera en systematisk och representativ samling och analys av alla åtgärder som utvecklats av näringslivets och arbetsmarknadens organisationer runtom i Europa. Under 2016 producerades ett stort antal granskningsstudier vari god praxis vad gäller integration på arbetsmarknaden för flyktingar beskrevs och diskuterades (se ruta 2). EGSM har dock erkänt en väsentlig kunskapsklyfta vad gäller initiativ som utvecklats av eller som involverar näringslivets och arbetsmarknadens organisationer.

Vissa allmänna kriterier för att identifiera relevant praxis definierades gemensamt inom EGSM. Ett första intresse var att fokusera på praxis som **aktivt involverade näringslivets och arbetsmarknadens organisationer** antingen som initiativtagare eller som centrala genomförande parter till initiativet. För det andra kom man överens om att prioritera insamling av information om praxis som **bemöter mer än en eller till och med alla stora och avgörande stadier i processen för integration på arbetsmarknaden** (se nedan). Slutligen låg det primära geografiska fokuset på de tre målländerna för projektet från LABOUR-INT, nämligen, Belgien, Tyskland

---

<sup>8</sup> Projektpartner för LABOUR-INT är: EFS (projektledare), CEEP, EUROCHAMBRES, DIESIS, FISASCAT-ANOLF, CEPAG, AGENTURQ, DGB BILDUNGSWERK, CITUB, FIERI, ITC-ILO. Flera andra internationella, europeiska och nationella organisationer stödjer även projektet. Mer information finns här: <http://www.labour-int.eu/>

<sup>9</sup> EGSM bestod av representanter för följande organisationer: EFS (Europeiska fackliga samorganisationen), BusinessEurope (europeiska industri- och arbetsgivarförbundet), EUROCHAMBRES (sammanslutningen av Europeiska handelskamrarnas förbund), CEEP (Europeiskt centrum för offentliga företag), UEAPME (Europeiska sammanslutningen för hantverksföretag och små och medelstora företag) tillsammans med DIESIS (den europeiska forsknings- och utvecklingstjänsten för den sociala ekonomin), BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände – konfederationen för tyska arbetsgivarorganisationen) samt Cedefop.



och Italien (dvs. där pilotåtgärderna genomfördes), men praxis från andra EU-länder välkomnades. Praxis identifierades både genom skrivbordsundersökningar och bidrag från expertnätverken och partnerorganisationerna.

### 1.3 De centrala utmaningarna med överförbarhet

EGSM har på djupet diskuterat möjligheten och chansen att utarbeta gemensamma lösningar – hypotetiskt tillämpliga på alla EU:s medlemsstater – på utmaningen med att integrera skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd. EGSM:s medlemmar höll med om vikten av att ägna tillräcklig uppmärksamhet åt avgörande, kontextuella och strukturella faktorer som kan påverka effektiviteten för bestämd politik och praxis på marken. Bland sådana faktorer bör man bland annat överväga a) storleken på och de specifika egenskaperna för populationen av skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd i bestämda länder och regioner vad gäller deras ursprung, åldersstruktur, kön, kompetens- och utbildningsprofil, språkkompetens osv., b) varje bosättningslands institutionella och rättsliga ramverk, c) varje bosättningslands institutionella och rättsliga ramverk vad gäller arbetsmarknaden, relationerna på arbetsmarknaden och den sociala dialogen, system för utbildning och yrkesutbildning, asylpolitik osv., d) de nationella referensramarna för kvalifikationer samt utvärderingsmekanismer och utvärderingsverktyg, e) den specifika roll som näringslivets och arbetsmarknadens organisationer spelar i utvecklingen av politiken och genomförandet i varje bosättningsland, f) lokala former av styrning på flera nivåer av integration och asylpolitik samt g) omfattningen och formerna av offentliga investeringar i integrationspolitiken.

Sådana kontextuella och strukturella faktorer bör övervägas noga både när man bedömer och utvärderar en given policy eller praxis och när man föreslår specifika gemensamma lösningar på utmaningen: en titt på de rättsliga och institutionella ramverken – ut ett flernivåperspektiv – säger mycket om de faktorer som kan hindra eller underlätta framgången för en bestämd åtgärd. En viss policy eller praxis kan vara framgångsrik i ett visst sammanhang, men knappast överförbar till ett annat land eller en annan plats. Överförbarheten bör därför inte tas för given. Dessutom är utvärderingen av politiken på detta område underutvecklad och fragmenterad (Martin et al., 2016), vilket inte möjliggör någon genomgripande förståelse av den faktiska inverkan av bestämda åtgärder och deras styrkor och svagheter.

EGSM har därför samtyckt till att anta en metod som baserar sig på inläring av politik istället för överföring av den: när man tittar på lovande integrationspraxis bör man tänka på att de allmänna idéerna kan överföras men inte administrativa eller tekniska lösningar som är djupt förankrade i specifika politiska miljöer. Därför kom man överens om att det slutliga resultatet av EGSM var utarbetandet av en gemensam metod med riktlinjer som ska anpassas till konkreta situationer i varje EU-land.

## RUTA 2: POLITISKT INRIKTAD FORSKNING PÅ POLITIK OCH PRAXIS FÖR INTEGRATION PÅ ARBETSMARKNADEN

Utmaningen med att integrera skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd på arbetsmarknaden har fått mycket uppmärksamhet efter flyktingkrisens utveckling sedan 2015. Flera institutioner och forskningscenter har skapat en mängd politisk inriktade skrifter vari man analyserar verkligheten på marken och drar relevanta politiska lärdomar som kan utgöra grunden för framtida strategiska ingripanden inom detta område. I januari 2016 gav Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD) ut sin rapport *Making Integration Work* (OECD, 2016a) där man sammanfattade huvudutmaningarna, presenterade praxis vad gäller bra politik till stöd för integration av skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd och deras familjer samt la fram viktiga politiska lärdomar. Det senare sammanfattades i tio rekommendationer:

1. Ge aktiverings- och integrationstjänster så snart som möjligt till humanitära migranter och asylsökande med goda utsikter att få stanna.
2. Ge asylsökande med goda utsikter att få stanna tillträde till arbetsmarknaden.
3. Ta med chanserna till sysselsättning i spridningspolitiken.
4. Registrera och bedöm humanitära migranternas utländska kvalifikationer, arbetserfarenhet och kompetens.
5. Beakta den växande mångfalden bland humanitära migranter och utveckla skräddarsydda metoder.
6. Identifiera problem med mental och fysisk hälsa tidigt och ge lämpligt stöd.
7. Utveckla stödprogram som är specifika för ensamkommande barn som är över obligatorisk skolålder.
8. Stöd civilsamhället vid integration av humanitära migranter.
9. Främja lika åtkomst till integrationstjänster för humanitära migranter runtom i landet.
10. Erkänn att integration av humanitära migranter med mycket bristande utbildning kräver utbildning och stöd på lång sikt.

Kort efter OECD:s undersökning publicerade Europaparlamentet en rapport om strategier och god praxis för integration på arbetsmarknaden för flyktingar, vari man granskade tillgänglig litteratur för att identifiera de centrala delarna i en framgångsrik integrationsstrategi (Konle-Seidl och Bolits, 2016). I oktober 2016 publicerade centret för migrationspolitik vid Europeiska universitetsinstitutet (Martin et al. 2016) en omfattande undersökning om olika typer av stödåtgärder för flyktingars integration på arbetsmarknaden (REFMISMES) i flera EU-länder: i rapporten identifierades och diskuterades god praxis och lärdomar från olika länder samt kontextuella faktorer som påverkar effektiviteten av olika åtgärder. Slutligen, i december 2016 publicerade Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor (EUROFOUND) sin rapport *Approaches to the labour market integration of refugees and asylum-seekers* vari man inkluderade en diskussion om vilken roll och inblandning arbetsmarknadens organisationer har i integrationsprocesser (EUROFOUND, 2016).

Förutom dessa exempel på politiskt inriktad undersökning gavs även strategiskt stöd från Internationella arbetsorganisationen (ILO) med de 34 vägledande principerna som antogs i juli 2016 vid det tekniska trepartsmötet om flyktingars och andra fördrivna personers åtkomst till arbetsmarknaden.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Se:

[http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@migrant/documents/genericdocument/wcms\\_536440.pdf](http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@migrant/documents/genericdocument/wcms_536440.pdf)

## 2. EN OMFATTANDE METOD MED MÅNGA INTRESSENTER FÖR INTEGRATION PÅ ARBETSMARKNADEN

Inom ramen för EGSM ses integration på arbetsmarknaden som en process i många steg och med många intressenter. En framgångsrik integration som ger arbeten är resultatet av flera stadier som den som är ny på arbetsmarknaden bör gå igenom: först måste kompetens identifieras och utvärderas, sedan ska den förbättras och stärkas och slutligen matchas med jobb som finns tillgängliga på marknaden.

Flera aktörer, inklusive näringslivet och arbetsmarknadens organisationer, offentliga myndigheter och organ, icke-statliga organisationer och utbildningsorganisationer spelar en avgörande roll i alla dessa stadier. I synnerhet offentliga myndigheter spelar en avgörande roll i den första mottagningsfasen och för att vidta åtgärder för att skapa lämpliga förutsättningar som främjar integration av flyktingar på arbetsmarknaden. Näringslivet och arbetsmarknadens organisationer har också en central roll att spela i denna process, men graden och formen av deras inblandning varierar inom EU beroende på (bland annat) hur betydande frågan är i varje medlemsstat och den roll den spelar i politikens utformning och dess genomförande, beroende på hur relationerna på arbetsmarknaden och tillhörande praxis ser ut i de olika länderna.

### 2.1 Processen för integration på arbetsmarknaden

Expertgruppen har antagit en kompetensbaserad metod för integration på arbetsmarknaden, som fokuserar på kunskap och kompetens som förvärvats både i ett formellt och ett informellt sammanhang, som en central faktor för att höja anställbarheten. Detta innebär att titta på tre huvudstadier av integrationsprocessen:

I. Kompetensbedömning och profilering: först måste kunskap och kompetens som skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd har identifieras och bedömas för att göra dem synliga och begripliga för potentiella arbetsgivare. Detta är kanske inte fallet för andra invandrargrupper, men flyktingar saknar ofta formella betyg och dokumentation om sin utbildning och/eller arbetslivserfarenhet. I många fall har de kompetens som förvärvats i informella sammanhang och för det krävs det specifika metoder och verktyg för att utvärdera och intyga denna kompetens. Det nya verktyget för kartläggning av kompetensen hos personer från länder utanför EU som nyligen lanserats av EU-kommissionen<sup>11</sup> är ett exempel på ett sådant verktyg som skulle kunna utgöra en bra utgångspunkt för att presentera individuell kompetens på ett tydligt och koncist sätt. Det måste dock erkännas att ytterligare yrkes- eller sektorsspecifika bedömningsverktyg ofta krävs. Näringslivet och arbetsmarknadens organisationer kan aktivt delta i denna process genom att ta fram specifika profileringsverktyg (eller utveckla helt nya sådana) för olika sektorer och/eller yrken, och ofta ta fram innovativa lösningar genom IT-verktyg.

II. Kompetensutveckling: när man identifierat klyftor behöver de överbryggas med särskilda övnings- och utbildningsvägar som inkluderar grundläggande språkträning, medborgarutbildning och yrkesutbildning. Utbildningen måste anpassas till de enskilda kandidaternas individuella profiler och ambitioner å ena sidan, och baseras på en grundlig och noggrann bedömning av kompetens och arbetsbehov på den lokala arbetsmarknaden å den andra. Deltagande i formell utbildning och yrkesutbildning kan vara utmanande eftersom utbildningsnivån för många skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd ligger under den för infödda i EU och kunskaperna i värdlandets språk är bristfälliga eller saknas helt. Därför kan alternativa lösningar där man utbildas på jobbet vara lämpligare. I fråga om detta kan näringslivet och arbetsmarknadens organisationer bidra genom att främja kommunikation och medvetenhetshöjande

---

<sup>11</sup> Se <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=sv&catId=88&eventId=1210>

kampanjer bland företag om möjligheterna att erbjuda praktiktjänst till skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd. De kan dessutom aktivt delta i utformningen av utbildningskurser för att göra dem mer anpassade till marknadens behov.

III. Kompetensmatchning och arbetsförmedling: när individer har utbildats måste de ha särskild vägledning och stöd för att matcha sin kompetens mot jobb som är tillgängliga på marknaden. Arbetsförmedlare och rekryterare behöver särskild kompetens när de möter skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd. Detta skulle, till exempel, inkludera särskild kunskap om rättsliga krav gällande denna specifika kategori arbetstagare, social kompetens som krävs för att arbeta med människor som drabbats av psykisk stress, förmåga att hantera människor med annan kulturell bakgrund. När tillgång till arbetsplatser beviljats kan skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd (och människor med migrantbakgrund i allmänhet) behöva ytterligare individuellt stöd för att anpassa sig till de mer specifika miljöerna eller för att utveckla framtida karriärplaner. Enskilda företag kan behöva anpassa sin personalpolicy, inklusive utbildningsåtgärder för att hantera en allt mer skiftande arbetskraft. Näringslivet och arbetsmarknadens organisationer kan bidra genom att utveckla mentorprogram för att underlätta integration på arbetsplatser.

## 2.2 Rollen för näringslivet och arbetsmarknadens organisationer

En lyckad integration på arbetsmarknaden är vanligen resultatet av gemensamt arbete och samordning mellan en mängd aktörer och intressenter på lokal, regional, nationell och europeisk nivå. Tre huvudkategorier av intressenter ingriper och samverkar inom detta specifika politiska område, inklusive både centrala och lokala myndigheter och lokala offentliga arbetsförmedlingar, näringslivet och arbetsmarknadens organisationer, organisationer i det civila samhället (dvs. icke-statliga och tredje sektorns organisationer).

Näringslivet och arbetsmarknadens organisationer är avgörande aktörer i denna process, men deras roll kan variera beroende på (bland annat) deras relativa roll i utformningen av politiken och den specifika traditionen vad gäller relationerna på arbetsmarknaden eller frågans betydelse i enskilda länder. En aktuell undersökning av EUROFOUND har funnit betydande skillnader mellan länderna vad gäller nivå och typ av inblandning av näringslivet och arbetsmarknadens organisationer i integrationspolicyer för flyktingar (se EUROFOUND, 2016). Detta omfattar allt från ingen inblandning alls, viss inblandning i form av deltagande som externa konsulter och/eller rådgivare, aktiv inblandning i utformning/skapande av politiken på nationell och/eller regional nivå, eller direkt tillhandahållande av tjänster och åtgärder (EUROFOUND, 2016: 38–39). Den specifika roll som näringslivet och arbetsmarknadens organisationer spelar kan delas upp i två huvudkomponenter: en politisk och samhällsrelaterad roll som placerar integration av skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd i en allmän diskurs om social sammanhållning och konkurrenskraft, och en mer teknisk roll som bygger på utveckling av konkret arbetsmarknadspolitik genom utbildning, lärlingsprogram, informationstjänster osv.

Under de senaste månaderna och åren har näringslivet och arbetsmarknadens organisationer tagit flera initiativ inom integration av flyktingar, både på europeisk, nationell och lokal nivå. Vid det sociala trepartstoppmötet den 16 mars 2016 underströk det europeiska näringslivet och arbetsmarknadens organisationer "sitt åtagande och sin vilja att arbeta med myndigheter och andra intressenter för att utforma och utveckla politik och stödja inkludering". De uppmanade även till en "lösning för hela Europa som involverar alla EU-medlemsstater på ett rättvist, balanserat och ansvarsfullt sätt, där man kalkylerar in kompetensanalys

samt nationella och regionala ekonomiska behov”.<sup>12</sup> På nationell nivå deltar arbetsmarknadens organisationer aktivt i den politiska debatten och bidrar till att påverka allmänhetens opinion i frågan om integration på arbetsmarknaden. De kan också delta i social dialog med offentliga myndigheter för att bemöta utmaningen. I vissa fall har detta resulterat i att man slutit trepartsavtal eller samförståndsavtal i syfte att skapa specifika initiativ för att underlätta åtkomst till arbete.<sup>13</sup>

Förutom den politiska nivån kan näringslivet och arbetsmarknadens organisationer ge värdefulla bidrag till integrationsprocesser på marken inom sina respektive roller, förmågor och intressen som centrala aktörer på arbetsmarknaden. Särskilt följande:

Fackföreningar kan spela en viktig roll för att stödja integration på arbetsmarknaden för skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd, främst vad det gäller att försvara samma arbetsvillkor och rättigheter för infödda och utlandsfödda arbetstagare. Fokus läggs vanligen på behoven av att stärka och utbilda arbetstagare om deras rättigheter och att försöka ge dem tillgång till anständigt arbete. Fackföreningar är verkligen centrala aktörer när det gäller att kampanja och bedriva lobbying för skydd av alla migrantarbetare (inklusive flyktingar) och praktikanter rättigheter, att ge information och stöd till migrantarbetare om rättigheter på arbetsmarknaden och överträdelser av dessa rättigheter, att garantera jämlik behandling av inhemsk och utländsk arbetskraft, att skapa informationskampanjer och medvetandehöjande kampanjer bland sina medlemmar, att ta fram utbildning mot rasism och främlingsfientlighet som kan hjälpa till att mildra sociala spänningar och fientlighet mot skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd och andra invandrargrupper.<sup>14</sup>

Arbetsgivarorganisationers involvering är också avgörande. De kan stödja processen för kompetensutvärdering och erkännande av kvalifikationer och tillhandahålla information samt administrativt och praktiskt stöd till arbetsgivarna själva – vad gäller till exempel asylsökandes och flyktingars rättsliga status och åtkomst till sysselsättning. De kan samarbeta med offentliga och privata arbetsförmedlingar för att identifiera kompetens och behov av arbetskraft som skulle kunna bemötas av arbetstagare/praktikanter som är flyktingar, främja och öka medvetenheten bland sina medlemmar om möjligheten att anställa denna specifika kategori, öppna upp möjligheter för utbildning på jobbet och framtida anställning, delta i utformning och organisation av yrkesutbildning och utvärdera kompetens som förvärvats under utbildningen, främja användningen av verktyg för hantering av mångfald för att göra arbetsplatser och företag mer inkluderande gentemot kulturell mångfald osv.

Flera initiativ planeras redan, både på EU-nivå och nationell nivå, för att främja aktivt deltagande från företags och arbetsgivarorganisationers sida för att främja integrationsarbetet. Det är bland annat värt att nämna EU-

---

<sup>12</sup> Se fotnot 5 ovan. Andra liknande uttalanden lämnades av branschorganisationer tidigt innan eller efter det tillfället. Se särskilt [det gemensamma ställningstagandet från EFFAT-HOTREC om rollen som arbetsmarknadens organisationer spelar för att integrera flyktingar på arbetsmarknaden och i samhället](#), av arbetsgivare och fackförbund inom hotell, restaurang och catering (18 december 2015), de gemensamma riktlinjerna [”Migration: stärka åtgärder mot diskriminering i kommunala och regionala förvaltningar”](#), från Rådet för kommuner och regioner i Europa (CEMR) och Europeiska federationen för offentliganställdas förbund (EPSU) antagna i september 2014 och uppdaterade 5 december 2016, den [gemensamma deklarationen om rollen för den privata säkerhetssektorn i ljuset av det ökade antalet flyktingar i Europa](#), från UNI-Europa och konfederationen för europeiska säkerhetstjänster (CoESS) antagen i februari 2016.

<sup>13</sup> Till exempel var detta fallet med samförståndsavtalet som undertecknades av den största italienska konfederationen av arbetsgivare, Confindustria, och inrikesministeriet, som syftade till att främja åtkomst till praktiktjänster för flyktingar i lokala mottagningscenter. Omfattande trepartsavtal om integration slöts i Danmark i april 2016 och i Norge i maj 2016.

<sup>14</sup> Se Bergfeld, 2017, för en analys av tyska fackförbunds välkomstkultur gentemot flyktingar.

kommissionens initiativ *Employers Together for Integration*<sup>15</sup> som lanserades i maj 2017 med syftet att synliggöra vad arbetsgivare gör för att integrera migranter.

Slutligen spelar även handelskamrarna en central hybridroll, särskilt för att utveckla och uppgradera kompetens. De representerar inte bara företagen, "användarna" av kompetensen, utan spelar även en unik och viktig roll för kompetensutveckling genom framtagning och tillhandahållande av politik kring yrkesutbildning. 80 % av alla europeiska handelskammare och branscher är involverade i utbildning och 48 % av dem tillhandahåller grundläggande yrkesutbildning eller fortbildning. Varje år får nästan 1,8 miljoner människor yrkeskvalifikationer via nätverket för europeiska handelskammare och 600 000 lärlingsprogram förvaltas direkt av handelskamrarna, främst i Österrike, Frankrike, Tyskland, Ungern, Luxemburg och Spanien. Tack vare deras särskilda egenskaper spelar handelskamrarna också en central roll för att stödja integration på arbetsmarknaden för migranter och flyktinggrupper. De kan till exempel tillhandahålla tekniskt stöd för kompetensutvärdering och valideringsplaner, tillhandahålla yrkesutbildning, informera företag om möjligheterna att ta emot flyktingar, stödja företag i hanteringen av de administrativa förfarandena, organisera utbildning och stöd för egenföretagande eller migranternas entreprenörskap, bistå vid matchningen mellan företag och flyktingar osv.

Näringslivet och arbetsmarknadens organisationer har en avgörande roll att spela inom detta område, men det är viktigt att de samverkar och samarbetar med andra intressenter för att uppnå de gemensamma målen. Sådana andra intressenter kan vara offentliga myndigheter, utbildningsinstitutioner eller offentliga arbetsförmedlingar, som övervakar och organiserar mottagnings- och integrationspolitiken på lokal nivå. Men relevanta aktörer omfattar även icke-statliga organisationer och andra tredje sektorns organisationer som i de flesta fall är involverade i den dagliga hanteringen av mottagandet och integrationstjänsterna och är de som har direkt kontakt med människor i behov av stöd.

---

<sup>15</sup> Se [https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/european-dialogue-skills-and-migration/integration-pact\\_en](https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/european-dialogue-skills-and-migration/integration-pact_en)

### 3. GRANSKNING OCH UTVÄRDERING AV VALDA ARBETSMETODER

Undersökningsprocessen som genomfördes av EGSM har identifierat ett antal framgångsrika eller lovande arbetsmetoder som används i EU och i Turkiet i syfte att uppmuntra integrationen av flyktingar och asylsökande på arbetsmarknaden. Som redan påpekats faller grundläggande undersökningar och datainsamling utanför ramarna för EGSM:s huvuduppgifter. De framgångsrika arbetsmetoder som presenteras här är inte avsedda att utgöra en systematisk granskning av framgångsrika metoder för integration av flyktingar hos näringslivet och arbetsmarknadens organisationer i Europa. De tillhandahålls här istället för att ge praktiska idéer och inspiration i syfte att uppmuntra utvecklingen av en metod för integration av skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd på arbetsmarknaden där fler intressenter arbetar tillsammans. Dessutom är förhoppningen att de utvalda arbetsmetoderna ska ge uppslag till eventuella praktiska lösningar på specifika aspekter som t.ex. kriterier för urval av stödmottagare eller egenskaper hos färdighetsbedömningsverktyg. Med tanke på den undersökande aspekten av granskningen av arbetsmetoder medger dock inte antalet och typen av information som samlats in här någon komplett och grundlig beskrivning av alla huvudaspekter som ligger till grund för hur stor framgång de olika arbetsmetoderna har.

En detaljerad beskrivning av huvudelementen i de enskilda arbetsmetoderna återges i översiktstabellen i bilaga 1 till denna rapport. Här presenteras en allmän utvärdering av alla arbetsmetoder som blivit resultatet av ett konceptbaserat arbetssätt som beskriver arbetsmarknadsintegration av skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd som en process i flera stadier och med flera intressenter (se punkt 2 ovan). Därför har de enskilda arbetsmetoderna studerats mot bakgrunden av två nyckelparametrar: mångsidighet och en metod med flera intressenter.

1. **Mångsidighet** handlar om omfattningen och räckvidden för en viss metod/ett visst initiativ i relation till relevanta stadier av arbetskraftsintegration: från den inledande utvärderingen av asylsökandes och flyktingars kunskaper och erfarenheter till att ge möjlighet till högre studier och utbildning (kunskapsutveckling) för att underlätta kunskapsmatchning och det slutgiltiga stadiet som handlar om arbetsförmedling.
2. **"En metod med flera intressenter"** handlar i stället om att flera partner har gått samman och utformat och implementerat ett visst förfarande. Man tittar t.ex. på vilken typ av aktörer som gått samman och på vilket sätt de bidragit till processen.

Huvudantagandet här är att politiska insatser, åtminstone i abstrakta termer måste se processen för integrering på arbetsmarknaden ur ett brett och omfattande perspektiv, som inbegriper de nyckelsteg som anges ovan. Om de som blir föremål för insatser måste anställas måste alla nödvändiga åtgärder kombineras på ett sammanhängande och brett sätt. För det andra antas det att ett aktivt och balanserat engagemang från alla relevanta aktörer är oundgängligt för att kunna avgöra hur framgångsrik en viss politisk åtgärd har varit. Varje aktör har något värdefullt att bidra med utifrån sin speciella roll och sina kunskaper när det gäller att underlätta och stödja integrering av skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd på arbetsmarknaden.

Om man tittar på de mer allmänna aspekterna av de utvalda arbetsmetoderna kommer det inte som någon överraskning att det största antalet arbetsmetoder har identifierats i de länder som tagit emot flest flyktingar de senaste åren nämligen Tyskland (IdA Bayern Turbo, sysselsättning i transportföretag, Kausa, jobbmässa för flyktingar, BIFF, Valikom), Österrike (TIK, Lehlingscoaching, mentorskap för migranter) eller Sverige ("Korta vägen"); de andra hittades i Belgien (IT-fortbildning och praktikplatser för flyktingar, Refugees at Work, @Level2work, insatsgrupp för flyktingkrisen), Danmark (grundutbildning för integration – IGU), Italien

(Anabasi, avtal mellan Confindustria och inrikesministeriet, Behind the threshold), Grekland (temaworkshop) och Turkiet (SIPRVET, Skills'10). Det finns anmärkningsvärt få arbetsmetoder från Frankrike, Nederländerna eller Storbritannien (andra viktiga destinationsländer för asylsökande), något som kan bero på det sätt som dessa arbetsmetoder valts ut eller möjligen på att näringslivet och arbetsmarknadens organisationer i dessa länder är mindre engagerande.

De arbetsmetoder som valts ut varierar stort när det gäller storlek, tilldelade resurser och syftet med åtgärderna. Faktum är att de sammanhang där dessa arbetsmetoder har utvecklats varierar avsevärt beroende på antalet och sammansättningen för skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd i varje land, samt relevanta kontextbaserade faktorer som t.ex. näringslivets och arbetsmarknadens organisationers specifika roller och bidrag, storleken på allmänna medel som skjuts till från statliga och lokala myndigheter, de juridiska rättigheter som skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd har när det gäller möjlighet till utbildning eller anställning i länderna i fråga. Detta blir uppenbart när man tittar på de stora skillnaderna mellan de utvalda arbetsmetoderna: vid sidan av storskaliga, rikstäckande och offentligt finansierade program (som t.ex. "Korta vägen" i Sverige eller IGU-programmet i Danmark) finns det mindre pilotprojekt som startats på lokal nivå med egna resurser eller mellanstatliga projekt som utvecklats med pengar från EU (Europeiska fonden för integration av tredjelandsmedborgare eller programmet Erasmus+). Dessutom vänder sig inte alla arbetsmetoder först och främst till skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd: även om vissa program var flyktingspecifika (t.ex. FEB-VBO:s insatsgrupp för flyktingkrisen, Anabasi) vände sig andra program till migranter i allmänhet (t.ex. mentorskap för migranter, KAUSA). Det finns dock inte så mycket information om hur framgångsrika åtgärderna har varit eftersom de flesta arbetsmetoder fortfarande pågick när undersökningen genomfördes och det inte var så länge sedan de hade börjat implementeras.

När man tittar på de olika arbetsmetoderna mot bakgrund av parametern **mångsidighet** ser det ut som om deras innehåll uppvisar en utveckling av ett "standardpaket" av insatser (vilket överensstämmer med Martín et al., 2016): utvärdering av kunskap och utbildning, följt av stöd och utbildning för ytterligare grundläggande utbildning och yrkesutbildning samt stödåtgärder för att få tillgång till lärlingsplatser och jobb eller ytterligare yrkesorientering. Dock var det bara ett par arbetsmetoder som hade effekt på alla dessa stadier på ett meningsfullt sätt (t.ex. Anabasi i Italien, "Korta vägen" i Sverige eller IdA Bayern Turbo i Tyskland). I de flesta fall vidtogs endast åtgärder på ett eller två stadier, antingen med fokus på utvärdering av kunskaper och utbildning (t.ex. TIK i Österrike och VALIKOM i Tyskland) eller genom att erbjuda allmän utbildning och yrkesutbildning i syfte att förbättra färdigheterna och anställningsmöjligheterna (t.ex. SIPRVET och Skills'10 i Turkiet eller KAUSA i Tyskland) och bidra till att matcha färdigheter med lärlingsplatser och jobb (t.ex. Lehrlingscoaching och mentorskap för migranter i Österrike eller BIFF i Tyskland). I minst ett fall (VALIKOM) var målet med projektet att utveckla ett innovativt verktyg för kontroll av icke-formellt och informellt inhämtade yrkeskunskaper som skulle kunna tillämpas och jämföras av de olika tyska handelskammarna.

När man tittar på konfigurationen av **en metod med flera intressenter** för vissa utvalda arbetsmetoder kan man se att engagemanget från näringslivet och arbetsmarknadens organisationer och från andra relevanta aktörer varierar kraftigt och inte är samordnat. I de flesta fall hade ett flertal intressenter med olika roller och egenskaper gått samman och utvecklat sina arbetsmetoder. När det gäller IGU-programmet i Danmark eller "Korta vägen"-programmet i Sverige bygger arbetsmetoderna till exempel på ett nationellt trepartsavtal som ingåtts på initiativ av statliga myndigheter som – till följd av en stark, social dialog i de skandinaviska länderna – aktivt har bett om hjälp med utveckling och implementering av integrationsåtgärderna från arbetsmarknadens organisationer. I vissa fall har lokala handelskammare och näringslivet spelat en avgörande roll när det gäller att sätta igång lokala projekt, skapa nätverk med lokala näringslivsorganisationer, offentliga



arbetsförmedlingar och, i vissa fall lokala icke-statliga organisationer och utomstående organisationer. (Se t.ex. IT-fortbildning och praktikplatser för flyktingar i Belgien och Zukunftsmesse für Geflüchtete – jobbmässa för flyktingar eller Valikom i Tyskland). I andra fall var handelskamrarna viktiga implementeringspartner (se mentorskap för migranter och Lehrlingscoaching i Österrike, handlingsplan för syrier i Turkiet). I de arbetsmetoder som uppstått på initiativ av fackföreningar, har partnerskap ofta ingåtts med välgörenhetsorganisationer och icke-statliga organisationer eller offentliga myndigheter men inte så ofta med arbetsgivare eller handelskammare (se Siprvet; Migrant Point EKA eller AMIC-UGT). Arbetsgivare var också aktiva som initiativtagare till integrationsprojekt, speciellt när det gäller utbildning eller jobb, i partnerskap med offentliga arbetsförmedlingar eller andra lokala aktörer (Se BIFF, arbetstillfällen för flyktingar i kollektivtrafiken och IdA Bayern Turbo i Tyskland).

MÅNGSIDIGHET				
Projekt (land)	Kunskapsutvärdering och profilering	Kompetensutveckling och utbildning	Kunskapsmatchning och arbetsförmedling	Andra stödåtgärder
MENTORSKAP FÖR MIGRANTER (AT)			X	X
LEHRLINGSCOACHING (AT)		X	X	X
TIK (AT)	X			X
@LEVEL2WORK (BE)		X	X	
IT-FORTBILDNING OCH PRAKTIKPLATSER FÖR FLYKTINGAR (BE)		X		
FEB-VBO INSATSGRUPP FÖR FLYKTINGKRISEN (BE)				X
REFUGEES AT WORK (BE)			X	
1 000 ARBETEN I LOKALA TRANSPORTFÖRETAG (DE)	X	X		
BIFF (DE)			X	
JOBBMÄSSA FÖR FLYKTINGAR (DE)			X	X
IDA BAYERN TURBO (DE)	X	X	X	X
KAUSA (DE)		X		X
VALIKOM (DE)	X			
IGU-PROGRAMMET (DK)	X	X	X	

TEMAWORKSHOPS (EL)		X		
ANABASI (IT)	X	X	X	
BEHIND THE THRESHOLD (IT)		X		X
SAMFÖRSTÅNDSAVTAL OM PRAKTIKPLATSER (IT)		X	X	
KORTA VÄGEN (SE)	X	X	X	X
SIPRVET (TK)		X		
SKILLS'10 (TK)		X		

EN METOD MED FLERA INTRESSETER						
Projekt (land)	Arbetsgivare	Fackföreningar	Handelskammare	Offentliga och privata arbetsförmedlingar	Myndigheter	Icke-statliga organisationer och utbildningsinstitut
MENTORSKAP FÖR MIGRANTER (AT)			X	X	X	
LEHRLINGSCOACHING (AT)			x		X	
TIK (AT)			x		x	x
@LEVEL2WORK (BE)			X	X	X	X
IT-FORTBILDNING OCH PRAKTIKPLATSER FÖR FLYKTINGAR (BE)		X	X	X		
FEB-VBO INSATSGRUPP FÖR FLYKTINGKRISEN (BE)		X		X	X	X
REFUGEES AT WORK (BE)			X	X		X
1 000 ARBETEN I LOKALA TRANSPORTFÖRETAG (DE)		X				X
BIFF (DE)		X	X	X	X	
JOBBMÄSSA FÖR FLYKTINGAR (DE)			X	X		
IDA BAYERN TURBO (DE)		X		X	X	X
KAUSA (DE)			X			X
VALIKOM (DE)			X			X
IGU-PROGRAMMET (DK)		X	X	X	X	
TEMAWORKSHOPS (EL)			X			X

ANABASI (IT)	X	X	X	X	X
BEHIND THE THRESHOLD (IT)			X	X	X
SAMFÖRSTÅNDSAVTAL OM PRAKTIKTJÄNSTER (IT)	X			X	
KORTA VÄGEN (SE)	X	X		X	X
SIPRVET (TK)		X			X
SKILLS'10 (TK)					

#### 4. VIKTIGA POLITISKA IMPLIKATIONER

En genomgång av ny politiskt orienterad forskning och utvalda arbetsmetoder vid arbetsmarknadsintegration har visat på de potentiella fördelarna med en metod med flera nivåer och flera intressenter. Mot bakgrund av den information som presenteras ovan är det möjligt att lyfta fram vissa viktiga politiska implikationer som kan ligga till grund för framtida åtgärder och insatser från ett perspektiv av styrning i flera led, med hänsyn till olika arbetsmarknads- och fackförningssammanhang och i vilken utsträckning det finns skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd i ett visst land.

- Det är viktigt att ta fram åtgärder som tar hänsyn till och möjligen har en effekt på olika stadier i integrationsprocessen på ett omfattande och sammanhängande sätt.
- Åtgärder ska sättas in i ett långsiktigt samhällsutvecklingsperspektiv med total integrering av skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd som mål.
- I syfte att förbättra effektiviteten och effekten av specifika åtgärder måste alla relevanta aktörer vara med från början, redan när man utformar policyn. När man tar fram yrkesutbildningsåtgärder är det t.ex. viktigt att ta hänsyn till den specifika statliga och lokala arbetsmarknadssituationen som t.ex. den senaste informationen om aktuella behov av arbetskraft och kunskaper. Arbetsgivare och handelskammare är de som oftast har tillgång till den informationen. Granskningen och utvärderingen av utvalda arbetsmetoder tycks ge vid handen att ett samförståndsavtal mellan relevanta aktörer eller någon annan form av trepartsavtal på statlig, regional eller lokal nivå kan bidra till att skapa en metod med flera intressenter.
- Fler innovativa lösningar krävs om man ska kunna hantera vissa viktiga tekniska aspekter som t.ex. hur man väljer ut vem som ska få tillgång till insatserna. På EU-nivå har man vidtagit flera åtgärder som t.ex. lanseringen av EU:s verktyg för kartläggning av kompetens som medlemsstater har tillgång till och som ska bidra till att skapa en inledande allmän kunskapsprofil för skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd. Verktuget ska utvecklas till att omfatta mer detaljerade verktyg som ska göra det möjligt att skapa en sektorspecifik profil. Flera av dessa verktyg har eller håller på att utvecklas i Tyskland av offentliga och privata intressenter och det kan vara värt besväret att undersöka om och hur dessa verktyg kan användas i andra länder.
- Den utbildning som tillhandahålls mottagarna (t.ex. i form av utbildning under arbetets gång, fortbildning, yrkesutbildning, osv.) ska ligga på samma nivå som statliga utbildningar och leda till formella betyg/certifiering vid avslutad utbildning så att mottagarna kan presentera dem för möjliga arbetsgivare.

- I länder där det kan bli svårt att utvärdera de kunskaper som inhämtas genom yrkesutbildning och utbildning under arbetets gång är det viktigt att undersöka i hur stor utsträckning arbetsgivare kan delta i kontrollprocessen: kontrollen av de kunskaper som inhämtats på lärlingsplatser och praktikplatser kan hjälpa potentiella arbetsgivare att lättare förstå hur lämplig en person är för ett visst jobb. En referens från tidigare arbetsgivare eller värd företag skulle vara till god hjälp så att andra potentiella arbetsgivare kan skaffa sig en bild av den erfarenhet och de kunskaper som en viss person besitter. Här kan IT-verktyg komma väl till pass när det gäller att förbättra överföringen av kunskaper: elektroniska kunskapsportföljer som genereras med Open Badge-teknik och som ställs samman med hjälp av värd företag kan hjälpa före detta lärlingar att utnyttja sina kunskaper bättre på arbetsmarknaden (FIERI och Labnet, 2017).
- När det gäller urvalsprocessen av mottagarna: med tanke på hur lite resurser det finns är det viktigt att identifiera allmänna kriterier för att kunna ge prioritet till de som befinner sig i ett bättre läge att snabbt och effektivt ta sig in på arbetsmarknaden. Man skulle t.ex. kunna bestämma att man ger förtur till medborgare i de nationer som har den största chansen att få stanna och få uppehållstillstånd och/eller de som har tillräcklig nivå av utbildning och kunskaper för att kunna ta sig in på arbetsmarknaden. Kriterierna för urval av mottagare dock måste anpassas efter de specifika nationella och lokala sammanhangen och ta hänsyn till egenskaperna hos skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd, de olika behoven av och rätten till utbildning och träning, möjligheter att få jobb, organisationen för mottagande och integrationstjänster bland annat.
- Den typ och den storlek på insatser som utvecklats hitintills varierar fortfarande avsevärt, både nationellt och lokalt. Variationen beror naturligtvis på strukturella faktorer och kapaciteter vilket borrar för oförklarliga överföringsproblem. Det skulle dock vara till stor hjälp om man kunde få tillfälle att lära sig av varandra och utbyta erfarenheter bland alla de aktörer som deltar i en metod med flera intressenter i de olika EU-länderna. Även om det är sant att det är en stor utmaning och att implementeringen avsevärt varierar mellan de olika medlemsländerna är inget land helt immunt och om man misslyckas med att integrera ens en liten del av de skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd på arbetsmarknad kan det få allvarliga och långvariga sociala och ekonomiska konsekvenser med negativa effekter för alla. Paraplyorganisationer och EU-institutioner kan bidra till att stimulera ömsesidigt utbyte av erfarenheter genom att utveckla verktyg och möjligheter för kolleger att utbyta kunskap bland de olika medlemsorganisationerna.
- Samtidigt som alla är överens om att en djupare och mer systematisk medverkan av näringslivet och arbetsmarknadens organisationer är ett önskvärt mål finns det ett uppenbart behov för mer grundläggande undersökningar och ingående utvärdering av politiken och av de arbetsmetoder som utvecklats hitintills.

## 5. METODEN FRÅN LABOUR-INT

Som ett konkret bidrag till utvecklingen av en metod med flera intressenter föreslår EGSM en mall som kan användas som utgångspunkt för åtgärder och en källa till inspiration för näringslivet och arbetsmarknadens organisationer, samt andra civila samhällsorganisationer i syfte att uppnå bästa möjliga integration av skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd på arbetsmarknaden. Denna metod kommer att implementeras på de olika stadierna på vägen till ett jobb och där olika intressenter kommer att delta med deras specifika kunskap, intressen och kapacitet avsedda att komplettera varandra i syfte att uppnå det övergripande målet.

Den allmänna regeln är att det är viktigt att åtgärder avsedda att förbättra integrationen på arbetsmarknaden bygger på en metod med flera intressenter, där alla relevanta intressenter, nämligen arbetsgivar- och arbetarorganisationer, handelskammare och näringslivet, utbildningsinstitut, offentliga och privata arbetsförmedlingar, myndigheter samt ledare för mottagnings- och integrationstjänster medverkar. Partnerskap som utvecklas mellan dylika aktörer kan täcka bland annat följande aspekter: de övergripande målen, den typ av åtgärder som ska vidtas, olika typer av samarbete mellan olika intressenter som deltar och nivån på deras engagemang. Åtgärder kan presenteras i form av avtal mellan näringslivet och arbetsmarknadens organisationer, med hänsyn till de statliga arbetsmarknadsrelationerna och arbetsmetoder. Avtal kan också ingås mellan och med civila samhällsorganisationer och myndigheter.

Dessutom måste metoden ta hänsyn till de viktigaste målgrupperna som åtgärderna har implementerats för: skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd i första hand men också potentiella arbetsgivare (företag) och förmedlare.

Huvudstegen i processen kommer att vara:

1. Urval av kandidater (dvs. utbudssidan).
2. Arbetsmarknadsbehov och utvärdering av absorptionskapaciteten (dvs. efterfrågan).
3. Utbildning och uppdatering av kunskaper.
4. Arbetsförmedling.

För varje steg har man identifierat lämpliga verktyg och de aktörer som befinner sig i bäst läge att göra en insats, speciellt:

# ÅTGÄRDER SOM VÄNDER SIG TILL *SKYDDSSÖKANDE OCH PERSONER SOM BEVILJATS INTERNATIONELLT SKYDD* kan innehålla följande huvudsteg:

- a. Förhandsval av kandidater: Med tanke på de olika situationerna i de olika EU-länderna när det gäller antalet skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd som kommit dit och de villkor under vilka de kan delta på den lokala arbetsmarknaden, anser EGSM att det vore praktiskt att identifiera ett litet antal kriterier som lätt kan användas och som kan hjälpa intressenter från olika länder att göra en verklighetskontroll; och med utgångspunkt från den verklighetskontrollen gå vidare med integration av skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd på arbetsmarknaden. Sådana kriterier skulle till exempel kunna vara: troligheten att mottagaren kommer att få någon form av internationellt skydd, deras vilja att komma in på arbetsmarknaden, utbildningsbakgrund osv. Viljan att försöka hitta ett jobb i värdlandet kan undersökas med ett frågeformulär som skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd måste fylla i. Detta frågeformulär kan också innehålla en psykologisk utvärdering om det är relevant för en viss anställning men med full respekt för arbetarens värdighet och integritet.

*Verktyg*: enskilt stöd från en behörig arbetsförmedlare, frågeformulär.

*Aktörer*: relevanta aktörer på detta stadium är vanligen sådana som deltar i yrkesvägledningsprocesser (offentliga/privata arbetsförmedlingar, handelskammare, icke-statliga organisationer och chefer vid mottagningsenheter osv.)

- b. Kunskapsutvärdering och inledande vägledningsprocess: En inledande kunskapsidentifiering och utvärdering ska göras med skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd så snart som

möjligt efter att de anlänt till destinationslandet. Detta kommer att utgöra grunden för vilka åtgärder som ska vidtas när det gäller utbildning /anställning.

*Verktyg:* Personlig vägledning och elektroniska verktyg ska användas när det går. EU:s profileringsverktyg är en bra utgångspunkt, eftersom det medger en inledande kartläggning av en persons kunskaper. I nästa stadium bör mer detaljerade verktyg för testning av sektors- eller yrkesrelaterade färdigheter användas till att utvärdera och godkänna den enskildes färdigheter och avgöra vilken utbildningsnivå som krävs för sektorn/yrket i fråga.

*Aktörer:* offentliga arbetsförmedlingar, arbetsgivarorganisationer, fackföreningar, handelskammare, andra partner från den näringslivet eller akademiska sektorn som kan bidra till processen.

- c. Grundutbildning: Med fokus på språk, kultur, rättsväsende, allmän anställning: Skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd ska förberedas på att ta sig in på arbetsmarknaden så snart som möjligt baserat på den förhandsvalsprocess som beskrivs ovan. En inledande fas i arbetsförberedande utbildning ska innehålla undervisning i språket, vilket ska omfatta det tekniska språk som krävs för vissa sektorer/yrken; kurser i samhällskunskap, vilket ska omfatta grundläggande information om rättigheter och skyldigheter för arbetare och arbetssökande; och yrkesutbildning på grundnivå.

*Verktyg:* personligt stöd, elektroniska verktyg, internetbaserad inläring, klassrumsundervisning.

*Aktörer:* ett stort antal aktörer kan medverka på detta stadium från offentliga utbildningsinstitut till den akademiska världen, privata utbildningsinstitut samt näringslivet och arbetsmarknadens organisationer eller icke-statliga organisationer.

- d. Jobbträning: Efter inledande yrkesutbildning bör tillgången för skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd till provanställningar eller lärlingsplatser för utbildning på jobbet öka. Detta kan i sin tur leda till att skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd får en officiell yrkestitel och helst ett jobb. När det gäller utbildning på jobbet krävs det ofta mer stöd för individen för att integrationen ska gå lättare. Utbildning på jobbet ska implementeras enligt de lagar som finns för yrkesutbildning. Det är viktigt att resultaten av utbildningen på arbetet certifieras och därmed blir överförbart för att öka chanserna för senare anställning.

*Verktyg:* personligt stöd (t.ex. handledare eller mentorskap), e-inlärningsverktyg, klassrumsundervisning, utbildning inom företagets regi, praktikplatser, yrkesundervisning och -träning.

*Aktörer:* behöriga aktörer (lärare, mentorer) ska medverka och vara aktiva i linje med den lagstiftning som styr yrkesutbildningarna i varje land (i många länder spelar handelskammare en aktiv roll på detta område).

- e. Tillträde till arbetsmarknaden: När skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd har avslutat sin utbildning görs en genomgång med företaget huruvida utbildningen kan leda till ett tillfälligt eller permanent jobb på företaget där utbildningen ägde rum. Om utbildningen inte leder till något jobb på företaget hänvisas skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd till relevanta arbetsförmedlingar för ytterligare hjälp (med att hitta lediga jobb på andra företag).

*Verktyg:* individuella utvärderingssessioner

*Aktörer:* rådgivare (från handelskammare, arbetsgivarorganisationer, fackföreningar, privata rådgivare, statliga arbetsförmedlingar osv.)

# ÅTGÄRDER SOM VÄNDER SIG TILL **FÖRETAG** kan innehålla följande typer av aktiviteter:

a. Kartläggning av behov av arbetskraft och kunskaper: Detta steg kan genomföras på flera sätt:

- o Genom att studera lokala/regionala/statliga arbetsmarknadsprognoser.
- o Genom att studera behoven av kunskaper på sektornivå och arbetskraft.
- o Genom att fråga företagen om deras behov av kunskaper och be dem undersöka vilka möjligheter de har att erbjuda praktikplatser, lärlingsplatser, arbete.

*Verktyg:* sysselsättningsstatistik, offentliga arbetsförmedlingar, lediga platser, individuella intervjuer med företag, ad hoc-undersökningar m.m.

*Aktörer:* arbetsgivarorganisationer, handelskammare, fackföreningar, allmänna arbetsförmedlingar.

b. Identifiering av företag som är villiga att anställa skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd samt utveckling av nätverk: Det vore praktiskt om man kunde klart urskilja vilka företag som i princip skulle vara villiga att anställa skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd och utveckla ett nätverk. Inom detta nätverk skulle företag kunna utbyta erfarenheter och diskutera gemensamma problem i samband med anställning av flyktingar/migranter.

*Verktyg:* informationssessioner, enskilda kontakter (via telefon, post, e-post osv.), webbaserad information, tryckt dokumentation, elektroniska nätverksplattformar .

*Aktörer:* arbetsgivarorganisationer, handelskammare.

c. Utbildning och rådgivning för företag om rättsliga och arbetsplatsrelaterade aspekter: För att skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd ska kunna integreras på arbetsplatsen är det viktigt att förbereda företaget på att de kommer att börja. Förberedelseprocessen måste äga rum på alla nivåer i företaget från ledningen, via företrädare för de anställda (i förekommande fall) till personalen. För det första måste de juridiska aspekterna i samband med anställning av skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd förklaras/klargöras. Utöver de juridiska aspekterna bör man också känna till lite om den kulturella bakgrunden hos de som kommer till företaget speciellt om de bara har befunnit sig i värdlandet en kort tid och inte ännu lärt sig fullt ut hur samhället fungerar. Att ge företagets anställda information om flyktingarnas kulturella bakgrund kan också bidra till att företagets anställda får en bättre förståelse för flyktingarnas situation och öka chansen för utbyte.

*Verktyg:* klassrumsundervisning, utbildning på plats, informationssessioner, enskilda diskussioner och gruppdiskussioner.

*Aktörer:* handelskammare, arbetsgivarorganisationer, fackföreningar.

d. Matcha flykting/migrant med företag för utbildning, lärlingsplats: Detta steg tas med utgångspunkt från företagets behovsanalys och kunskapsprofilen för skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd. Typen av utbildning kommer företaget och skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd överens om tillsammans utifrån företagets behov och individens kunskapsnivå och intresse för den erbjudna möjligheten.

*Verktyg*: personliga intervjuer, jobbmässor, matchningsevenemang, rådgivning, handledning osv.

*Aktörer*: handelskammare, offentliga arbetsförmedlingar, arbetsgivarorganisationer, företagsnätverk

e. Rådgivning till företag under utbildningsprocessen: Under integrationsprocessen händer det att företaget kommer i konflikt med skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd på grund av den senares kulturella bakgrund och anpassningsförmåga. I dylika fall kan både företaget och skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd ha nytta av individualiserad rådgivning för att kunna lösa problemen.

*Verktyg*: enskild rådgivning (mentorskap)

*Aktörer*: rådgivare från handelskammare, arbetsgivarorganisationer, fackföreningar osv. utbildade inom anställningsfrågor i samband med skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd, konfliktlösning och mångfaldshantering.

**# ÅTGÄRDER SOM VÄNDER SIG TILL FÖRMEDLARNA**: Två huvudkategorier av förmedlare för metoden från LABOUR-INT föreslås i samband med: de som sysselsätter sig med arbetsmarknadsförberedelser och är självständiga från intressenterna i projektet från LABOUR-INT (dvs. offentliga/privata rådgivare, icke-statliga organisationer osv.) och de som arbetar på företagen.

Det är svårt att exakt definiera kategorin "självständiga" arbetsförmedlare eftersom deras natur/typ varierar från land till land samt den typ av insats de erbjuder i integrationskedjan. De ska vara mycket engagerade i integrationsprocessen för att kunna maximera möjligheterna för skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd att framgångsrikt kunna integreras på arbetsmarknaden samtidigt som hänsyn tas till individens kunskaper och den lokala arbetsmarknadens behov.

Förmedlare på företagen är normalt fackföreningsrepresentanter eller speciella rådgivare (privata eller offentliga) som skulle bidra till en framgångsrik integration av målgruppen på arbetsmarknaden.

De steg som anges härafter skulle gälla båda kategorierna.

a. Information och medvetenhet om detaljerna i integrationsprocessen: Förmedlare måste inse att de spelar en viktig roll i integrationsprocessen, i likhet med andra aktörer. Genom att erbjuda lämpliga/olämpliga råd till skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd bidrar de till en framgångsrik/misslyckad integrationsprocess.

*Verktyg*: informationssessioner, webbaserad information, flygblad, sociala media.

*Aktörer*: myndigheter, arbetsgivarorganisationer, fackföreningar, handelskammare.

b. Utbildning för att lära sig mer om detaljerna (arbetskraftslagstiftning, sociala, kulturella egenheter): även om "självständiga" förmedlare redan kan ha skaffat sig stor erfarenhet när det gäller stöd till migranter och speciellt integration av skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd kan det hända att



andra förmedlare (t.ex. företagens personalavdelningar, bemanningsföretag, privata rekryteringsföretag osv.) inte besitter dylika kunskaper eller erfarenheter. Utbildning kommer att krävas för att de ska vara förberedda på att hantera en arbetsstyrka från olika kulturer.

Verktyg: klassrumsundervisning, webbaserad utbildning.

Aktörer: myndigheter, arbetsgivarorganisationer, fackföreningar, handelskammare.

## REFERENSLITTERATUR

Bergfeld, M. (2017) *Germany's Willkommenskultur: Trade Unions, Refugees and Labour Market Integration*, Global Labour Journal, 8(1), 80–89.

Dumont, J.C., T. Liebig, J. Peschner, F. Tanay och T. Xenogiani, (2016) *How are refugees faring on the labour market in Europe? A first evaluation based on the 2014 EU Labour Force Survey ad hoc module*, OECD och Europeiska kommissionen, Luxemburg: Europeiska unionens publikationsbyrå.

EUROFOUND (2016) *Approaches to the labour market integration of refugees and asylum seekers*, Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg.

Europeiska kommissionen (2016) *Employment and Social Development in Europe 2016*, Generaldirektoratet för sysselsättning, socialpolitik och inkludering, Luxemburg: Europeiska unionens publikationsbyrå.

EUROSTAT (2017) Asylstatistik. Luxemburg: Europeiska kommissionen.

FIERI och LABNET (2017) *Towards the Global compact on regular migration: How to make migrants' skills more visible, portable and productive*, kortfattad anmärkning som förberetts inför samrådet för ett Global Compact-initiativ för säker, ordnad och laglig migration. <http://www.fieri.it/2017/10/03/verso-il-global-compact-sulla-migrazione-regolare-come-rendere-le-competenze-dei-migranti-piu-visibili-trasferibili-e-produttive/>

IOM, MPC-EUI (2016) *"Study on migrants' profiles drivers of migration and migratory trend. A research on the socioeconomic profile of migrants arriving in Italy*, IOM:s avdelning för Medelhavsområdet, Rom. <http://www.italy.iom.int/sites/default/files/news-documents/Migrants%20Study%20-%20FINAL%20ENG%20VERSION%20-%20ELEC.pdf>.

Konle-Seidl, R. och Bolits, G. (2016), *Labour Market Integration Strategies of Refugees: Strategies and Good Practices*, undersökning beställd av Europaparlamentets utskott för sysselsättning och sociala frågor, Generaldirektoratet för unionens interna politik, Utredningsavdelning A: ekonomisk politik, vetenskapspolitik och frågor om livskvalitet.

Martín, I., A. Arcarons, J. Aumüller, P. Bevelander, H. Emilsson, S. Kalantaryan, A. MacIver, I. Mara, G. Scalettari, A. Venturini, H. Vidovic, I. van der Welle, M. Windisch, R. Wolffberg och A. Zorlu (2016) *From Refugees to Workers: Mapping Labour Market Integration Support Measures for Asylum-Seekers and Refugees in EU Member States* (Vol. 1 och 2). Gütersloh, DE: Bertelsmann Stiftung.

OECD (2016a), *Making Integration Work: Refugees and others in need of protection*, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264251236-en>

OECD (2016b) *Hiring refugees - What are the opportunities and challenges for employers?*, debatter om migrationspolitik, nr 10, september 2016 <https://www.oecd.org/els/mig/migration-policy-debates-10.pdf>

UNHCR, profilering av syrier som ankommer till grekiska öar i januari 2016, och profilering av afghaner som ankommer till grekiska öar i januari 2016, <http://www.unhcr.org/news/briefing/2016/2/56cc4b876/unhcr-survey-finds-afghan-syrian-refugees-arriving-greece-fleeing-conflict.html>.

## BILAGA 1

Information om praxis	Integrationsaspekter som täckts	Ledarskap & partnerskap	Finansiering	Resultat
<b>Namn:</b> <b>MENTORSKAP FÖR MIGRANTER</b>  <b>Land &amp; ort:</b> AT – rikstäckande  <b>Tidsperiod:</b> 2008–tills vidare  <b>Målgrupp:</b> Utbildade migranter (EJ flyktingspecifika)	<b>Kompetensutveckling och matchning</b>  <b>Kort beskrivning:</b> Viktigast är matchningsprocessen: professionella (t.ex. industrin, sektorer) eller regionala (t.ex. företagens målmarknader, migrantens ursprung) aspekter beaktas. Mentorskapet: i början ställs förväntningar och mål upp och det organisatoriska ramverket diskuteras osv. Partnerskapet varar i 6 månader.	Österrikes handelskammare (WKÖ),  Österrikes integrationsfond (ÖIF),  Österrikes statliga arbetsförmedling (Arbeitsmarktserive, AMS)	EJ TILLÄMPLIGT  <b>Källa:</b> Departementet för vetenskap, forskning och ekonomi (BMWFW) och Österrikes handelskammare (WKÖ)	Sedan början av juli 2017 har nästan 1 800 mentorskap etablerats
<b>Namn:</b> <b>LEHRLINGSCOACHING</b> <i>(handledning för potentiella lärlingar)</i>  <b>Land &amp; ort:</b> AT –Tyrolen  <b>Tidsperiod:</b> Januari 2017–tills vidare  <b>Målgrupp:</b>	<b>Kunskapsprofilering, utveckling och matchning</b>  <b>Kort beskrivning:</b> Först väljs kandidaterna ut med språkkunskaper, datorkunskap, utbildningsbakgrund som utgångspunkt. En kompetenskontroll görs med hjälp av TIK-konsultationer (*se nedan). Kandidaterna förbereds på sina lärlingsplatser med hjälp av ytterligare utbildning vilket	<b>Ledare:</b> Tiroler Soziale Dienste GmbH (TSD): välgörenhetsorganisation som styrs av regionen Tyrolen  <b>Partner:</b> Österrikes handelskammare (WKÖ)  Lokala arbetsförmedlingar och icke-statliga organisationer	EJ TILLÄMPLIGT  <b>Källa:</b> TSD:s eget kapital och donationer, Österrikes handelskammare och Tyrolens delstatsregering	EJ TILLÄMPLIGT

Utbildade migranter (EJ flyktingspecifika)	omfattar språkundervisning och medborgarutbildning, matematik, engelska och IT-kurser samt jobbintervjuträning. En individuell utbildningsplan utarbetas enligt en fallhanteringsmetod. Handledare ger stöd till både lärlingarna och värdföretagen.			
<b>Namn:</b> TIK (Tyrolens integrationskompass)	<b>Kunskapsutvärdering och godkännande</b>	<b>Ledare:</b> Tiroler Soziale Dienste GmbH (statlig välgörenhetsorganisation)	EJ TILLÄMPLIGT	Sedan mitten av juni 2017 har 1 700 personer genomgått en inledande
<b>Land &amp; ort:</b> AT – Provinsen Tyrolen	<b>Kort beskrivning:</b> En kompetensanalys görs antingen i grupp eller vid enskilda konsultationer, med hjälp av frågeformulär på flera språk. De som klarar av den första fasen går vidare till TIK-konsultation för mer personlig rådgivning: intressen, hobbyer och yrkesbehov, tillsammans med personlig, social och professionell kompetens registreras med hjälp av kompetenskort. All data lagras och skrivs ut på integrationskompassen. Sedan ställs enskilda perspektivplaner upp med utgångspunkt från kompassen.	<b>Partner:</b> Tyrolens delstatsregering – integrationsdepartementet <i>Andra partner (lokala icke-statliga organisationer &amp; sociala företag) var också delaktiga genom en arbetsgrupp för projektet (AG Integrationsstrategie für Flüchtlinge).</i>	<b>Källa:</b> (Lokala officiella medel)	en inledande utvärdering; 254 tilldelades integrationskompassen
<b>Tidsperiod:</b> Jan. 2017–tills vidare				
<b>Målgrupp:</b> Skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd				

<b>Namn:</b> <b>@LEVEL2WORK</b> <b>Land &amp; ort:</b> BE – Västra och östra Flandern <b>Tidsperiod:</b> April 2016–mars 2018 <b>Målgrupp:</b> Arbetslösa migranter som kommit nyligen (< 5 år i BE)	<b>Kompetensutveckling och matchning</b> <b>Kort beskrivning:</b> En fysisk och elektronisk gemensam kontaktpunkt skapas i syfte att hitta en målgrupp och kartlägga deras egenskaper. Den centrala målgruppen är mycket välutbildade utländska arbetssökande. Personlig och elektronisk yrkesorientering tillhandahålls för enskilda personer. Ytterligare utbildning erbjuds med huvudfokus på att lära sig språket. E-inläring och en digital metod föredras.	Agentschap Integratie- Inburgering (byrå för integration och medborgarskap) VIVES Hogeschool (skola för högre utbildning) Voka West-Vlaanderen (Handels- och näringslivskammaren västra Flandern) Randstad Group Cronos nv Netwerk Technical Staffing nv:	EJ TILLÄMPLIGT <b>Källa:</b> Europeiska socialfonden	14 partnerskap har skapats, av vilka 6 har möjlighet att få ett jobb/aktivitet (fast anställning, branschorganisation, skaffa sig erfarenhet, konsultuppgift, ...)
<b>Namn:</b> <b>DIGITAL TRÄNING OCH PRAKTIKPLATSER FÖR FLYKTINGAR</b> <b>Land &amp; ort:</b> BE – Västra Flandern (Westhoek-området) <b>Tidsperiod:</b> Maj 2016–sept. 2016 <b>Målgrupp:</b>	<b>Kompetensutveckling</b> <b>Kort beskrivning:</b> Ett pilotprojekt för att utbilda flyktingar och förbättra deras digitala kunskaper. Ett "digitalt seminarium" som organiserats av Google (intensiv och specialiserad utbildning – 18 timmar) <i>möjligen</i> följd av ett kort lärlingskap.	Voka West-Vlaanderen Adecco Group Belgien Google – Digital Workshop	EJ TILLÄMPLIGT <b>Källa:</b> egen finansiering	9 flyktingar deltog i utbildningen, 2 av dem genomgick en lärlingsperiod (obetald)

Skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd

<b>Namn:</b>	<b>Andra stödåtgärder</b>	<b>Ledare:</b>	EJ TILLÄMPLIGT	En praktisk vägledning om "Utbildning och anställning av flyktingar och asylsökande" gavs ut i maj 2017, med ingående information om aktuell lagstiftning och befintliga supporttjänster och projekt.
<b>FEB-VBO ARBETSGRUPP FÖR FLYKTINGKRISEN (BE)</b>	<b>Kort beskrivning:</b> Den belgiska arbetsgivarorganisationen har skapat en arbetsgrupp med representanter för olika företag, sektorsorganisationer, offentliga inrättningar och samhällsorganisationer i syfte att ta fram initiativ som främjar integrationen av skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd i Belgien	FEB-VBO (företagarorganisationen i Belgien)  <b>Partner:</b> flera partner från sektorsbundna arbetsgivarorganisationer, offentliga inrättningar, arbetsförmedlingar, icke-statliga organisationer		
<b>Land &amp; ort:</b> BE – rikstäckande				
<b>Tidsperiod:</b> Sept. 201 –tills vidare				
<b>Målgrupp:</b> Skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd				
<b>Namn:</b>	<b>Kunskapsmatchning</b>	<b>Ledare:</b>	EJ TILLÄMPLIGT	Eter 4 projektdagar (av 8): 28 lokala företag deltar i projektet; 320 kandidater togs ut, 51 blev utvalda; 28 har fått anställningskontrakt
<b>REFUGEES AT WORK</b>	<b>Kort beskrivning:</b> I huvudaktiviteterna ingår: ett urval av lokala företag och potentiella kandidaterna tillgängliga för matchning (görs av lokala arbetsförmedlingar); studiebesök till utvalda arbetsplatser anordnas under "projektdagar" (8 per år). Under	VDAB (flamländskt rekryteringsföretag)  Accent  Voka West-Vlaanderen  Lokala socialkontor (OCMW)		
<b>Land &amp; ort:</b> BE – Provinsen västra Flandern				
<b>Tidsperiod:</b> 2016				
<b>Målgrupp:</b> Skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd				

	samma besök kan jobbansökningar lämnas över.			
<b>Namn:</b> <b>1 000 ARBETEN FÖR FLYKTINGAR I KOLLEKTIVTRAFIKEN</b> (*information finns endast för BOGESTRA:s åtgärder – Bochum området) <b>Land &amp; ort:</b> DE – rikstäckande <b>Tidsperiod:</b> Juni 2016–tills vidare <b>Målgrupp:</b> Skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd	<b>Kunskapsprofilering och utveckling</b> <b>Kort beskrivning:</b> All tysk kollektivtrafik ombads skapa egna integreringsplaner mot bakgrund av lokala förhållanden och företagens behov. Bogestra gick samman med lokala arbetsförmedlingar och lokala religiösa välgörenhetsorganisationer för att kartlägga och välja ut kandidater. Korta praktikplatser (2 till 6 veckor) erbjöds på transportföretaget. Integrationshandledare/mentorer identifierades.	VDV – Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (Tyskt förbund för kollektivtrafikorganisationer) BOGESTRA (kollektivtrafiken i Bochum)	Ingen strukturerad finansiering	Från maj 2017, 750 arbeten på statlig nivå; För bara BOGESTRA: 17 praktikplatser, 2 ledde till praktikkontrakt.
<b>Namn:</b> <b>BIFF (Berufliche Integration von Flüchtlingen i Frankfurt Rhein-Main)</b> <b>Land &amp; ort:</b> DE – Hesse (Frankfurt) <b>Tidsperiod:</b> Sent 2015–tills vidare	<b>Kompetensutveckling</b> <b>Kort beskrivning:</b> Ett projekt som utvecklades av lokala arbetsgivare, avsett att tillhandahålla enskild rådgivning om integration och sätt att skaffa sig behörighet, samt erbjuda	FRAPORT (initiativtagare) Offentliga och privata företag: Fraport AG, FES, Stadtwerke Holding, WISAG, Mainova, DACHSER, Fresenius; VGF Offentliga inrättningar: Arbeitsagentur Frankfurt,	Ingen strukturerad finansiering; bidrag från varje partner	140 orienterade flyktingar i 2016 och 38 i anställning eller yrkesutbildning



<b>Målgrupp:</b> Invandrare och skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd	tillträde till jobb på ingångsnivå eller lärlingsplatser	Gesellschaft für Jugendbeschäftigung, IHK Frankfurt am Main		
<b>Namn:</b> <b>JOBBMÄSSA FÖR FLYKTINGAR</b>	<b>Kunskapsmatchning</b> <b>Kort beskrivning:</b>	<b>Ledare:</b> IHK Frankfurt (lokala handels- och industrikammaren)	EJ TILLÄMPLIGT <b>Källa:</b> Egen finansiering	56 arbetsgivare deltar i jobbmässan, 98 % av dem var mycket nöjda och kan tänka sig att delta igen; 22 av dem organiserade jobbintervjuer (12 praktikplatser; 5 jobb; 5 andra arbetsrelaterade program)
<b>Land &amp; ort:</b> DE – Regionen Frankfurt-am-Main	Organisation av en jobbmässa specifikt riktad till skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd som möjliga arbetstagare och lärlingar.	<b>Partner:</b> HWK (hantverkskammare); Agentur für Arbeit Frankfurt; Jobcenter Frankfurt; FRAP-Agentur GmbH; Accenture-stiftelsen		
<b>Tidsperiod:</b> 7 december, 2017				
<b>Målgrupp:</b> Skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd				
<b>Namn:</b> <b>IDA BAYERN TURBO</b>	<b>Kompetensutveckling</b> <b>Kort beskrivning:</b>	<b>Ledare:</b> Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (VBW) (branschförening i Bayern)	VBW: 1,8 miljoner € Offentliga arbetsförmedlingar i Bayern: 5,3 miljoner €	Av 1 015 deltagare har 286 fått lärlingsplats eller jobb på ingångsnivå, 299 fick sluta på grund av flytt, sjukdom, avslag på arbetstillstånd eller utvisning (placersandel på 40 %); cirka 850 företag deltar i programmet.
<b>Land &amp; ort:</b> DE – Bayern	Målet är att integrera cirka 1 000 skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd med goda utsikter att få permanent uppehållstillstånd på den tyska arbetsmarknaden (lärling eller fast jobb). Två steg: under max. 2 månader fick deltagarna gå igenom en allmän språkkurs i syfte att förbättra sina	<b>Partner:</b> Bayerska arbets- och socialdepartementet; Bayerska arbetsförmedlingen	Bayerska arbets- och socialdepartementet: 0,8 miljoner €	
<b>Tidsperiod:</b> Jan. 2016–feb. 2017				
<b>Målgrupp:</b>				

Skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd (16–21 år)	tyska språkkunskaper till nivå B1. Det andra steget består av arbetsrelaterade språkkurser, praktikplatser och genomgång av deras kompetens. Under hela projektet får deltagarna stöd av speciella handledare.			
<b>Namn:</b> <b>KAUSA</b>	<b>Kompetensutveckling och andra stödåtgärder</b>	Handels- och industrikammare – Stuttgart-regionen	EJ TILLÄMPLIGT <b>Källa:</b>	Tillhandahåll rådgivning till 500 flyktingar av vilka 90 hittade
<b>Land &amp; ort:</b>  DE - Stuttgart-regionen	<b>Kort beskrivning:</b>  Den erbjuder rådgivning om dubbel utbildning särskilt till egenföretagare, ungdomar och föräldrar med migrantbakgrund samt unga flyktingar.	Yrkesutbildnings och utbildningsinstitut; företag, skolor, migrantorganisationer.	JOBSTARTER-program, finansierat av federala utbildnings- och forskningsdepartementet och Europeiska socialfonden	utbildningsmöjligheter
<b>Tidsperiod:</b>  Okt. 201 –apr. 2018				
<b>Målgrupp:</b> Personer med migrantbakgrund  (* EJ flyktingspecifik)	Syftet är att erbjuda stöd när personen söker möjlighet till yrkesutbildning och annan utbildning.			
<b>Namn:</b> <b>VALIKOM</b>	<b>Kompetensutvärdering</b>	Westdeutscher Handwerkskammertag	EJ TILLÄMPLIGT	Förväntade resultat:
<b>Land &amp; ort:</b>  DE	<b>Kort beskrivning:</b>  ValiKom-projektet avser att ta fram ett standardiserat och kvalitetssäkrat verktyg för att	Flera lokala och regionala handelskammare  <i>Vetenskaplig övervakning och rådgivning:</i> Forschungsinstitut	Finansierat av federala utbildnings- och forskningsdepartementet	Ett ”kammarbeprövat” koncept för godkännande av icke- formellt och informellt inhämtade
<b>Tidsperiod:</b>				

Nov. 2015–okt. 2018	utvärdera icke-formellt och informellt inlärd färdigheter;	für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln		yrkesfärdigheter som bl.a.
<b>Målgrupp:</b> EJ TILLÄMPLIGT		<i>Strategisk ledning och kommunikation:</i> Deutscher Handwerkskammertag; Deutscher Industrie- und Handelskammertag		Praktiska riktlinjer med metoder, kriterier och standarder för handelskammaren och bedömare
<b>Namn:</b> IGU-PROGRAMMET(DK)	<b>Kunskapsprofilering, utveckling och matchning</b>	Nationella regeringen	EJ TILLÄMPLIGT	EJ TILLÄMPLIGT
<b>Land och ort:</b> Danmark – rikstäckande	<b>Kort beskrivning:</b> Myndigheterna och arbetsmarknadens parter ingick ett trepartsavtal om arbetsmarknadsintegration i syfte att lansera ett nytt program (grundutbildning för integration, IGU) som syftar till att förse skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd med kortare anställningar på lärlingsnivå. Jobben kan vara i upp till två år och flyktingar kommer också att erbjudas kompetensutveckling eller utbildning på upp till 20 veckor. Ekonomiska incitament förutses för arbetsgivare om flyktingarna är anställda i två år.	Danska fackföreningsorganisationen (LO) Danska arbetsgivarförbundet (DA)		
<b>Tidsperiod:</b> Jan.-jun. 2017				
<b>Målgrupp:</b> Skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd				

<b>Namn:</b> <b>TEMAWORKSHOPS</b> <b>Land och ort:</b> Grekland – Aten <b>Tidsperiod:</b> Jan.-jun. 2017 <b>Målgrupp:</b> Skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd	<b>Kompetensutveckling och andra stödåtgärder</b> <b>Kort beskrivning:</b> Organisering av seminarier och informationstillfällen om frågor som har med integration av migranter, flyktingar och asylsökande på den grekiska arbetsmarknaden att göra, vilket omfattar arbetsrätt, tillgång till utbildning, fackligt medlemskap m.m. Speciellt fokus på kvinnliga flyktingar.	Migrant Point EKA (fackförening) Melissa Network (migrantorganisation, icke-statlig organisation); Mercy Corps; grekiskt forum för flyktingar	EJ TILLÄMPLIGT	Kring 100 skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd deltar i seminarier och informationstillfällen.
<b>Namn:</b> <b>ANABASI</b> <b>Land och ort:</b> Italien – Turin <b>Tidsperiod:</b> Februari 2016 – februari 2017 <b>Målgrupp:</b> Skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd	<b>Kunskapsutvärdering och utveckling och matchning</b> <b>Kort beskrivning:</b> Aktiviteter omfattar en inledande språkkurs och medborgarutbildning (för att uppnå nivå A2), yrkesvägledning och kompetensbalans (görs av professionella kulturella medlare och yrkesrådgivare) och certifierad yrkesutbildning skräddarsydd efter arbetsmarknadens specifika behov, speciellt inom varvsindustrin.	<b>Ledare:</b> QUANTA (bemanningsföretag) <b>Partner:</b> CARITAS kommunen Settimo; CNOS-FAP (yrkesutbildningsagentur); Fondazione Comunità Solidale (välgörenhetsstiftelse)	500 000 € (Källa: Forma.temp – en tvåpartsbyrå som organiserar yrkesutbildning för arbetare på bemanningsföretag)	80 förhandsutvalda kandidater erbjuder rådgivning och kunskapsutvärdering; 57 deltagare i yrkesutbildningskurser; 37 i anställning.

<b>Namn:</b> <b>Behind the threshold</b>	<b>Kompetensutveckling och andra stödåtgärder</b>	<b>Ledare:</b> Stiftelsen ACRA CCS	<b>EJ TILLÄMPLIGT</b>	67 potentiella migrantföretagare utbildade; 63,5 timmar av individualiserad assistans för start av tre prisbelönta företag; 540 timmar av personlig handledning erbjuden till 105 migranter.
<b>Land och ort:</b> Italien (Milano och Genoa), Spanien (Sevilla), Portugal och Belgien	<b>Kort beskrivning:</b> Projektaktiviteter omfattar: företagartutbildning; ekonomiskt och tekniskt stöd för start av de prisbelönta företagen; fortbildning och yrkesutbildningar; enskild rådgivningsservice för yrkesutbildning	<b>Partner:</b> Formaper, (Milanos handelskammare); CoLi.Do.Lat (migrantförening); FAMSI – Fondo Andaluz de Municipios para la Solidariedad Internacional; IMVF – Instituto Marqués de Valle Flôr; Fundación Sevilla Acoge; Caad Belgique ASBL – Cellule Action d’Aide au Développement	<b>Källa:</b> Europeiska fonden för integration av tredjelandsmedborgare	
<b>Tidsperiod:</b> 2011–2014				
<b>Målgrupp:</b> Migranter (inte flyktingspecifika)				
<b>Namn:</b> <b>KORTA VÄGEN (SE)</b>	<b>Kunskapsprofilering, utveckling och matchning</b>	Omfattande partnerskap mellan staten och andra offentliga myndigheter med sektorsorganisationer.	Finansierat av arbetsmarknadsutskottet	Mer än 3 500 deltagare sedan början.
<b>Land och ort:</b> SE – Rikstäckande	<b>Kort beskrivning:</b> Tanken om ett statligt snabbspår för nyanlända flyktingar med kunskaper som arbetsmarknaden behöver lanserades av den svenska regeringen och avtalades med arbetsmarknadens organisationer genom trepartsöverläggningar: ”Korta vägen” genomförs genom gemensamt ansvar. Huvudmålen är: kortare tid mellan ankomst och arbete; <b>att använda sina</b>			
<b>Tidsperiod:</b> Mars 2015 – tills vidare				
<b>Målgrupp:</b> Nyanlända flyktingar med uppehållstillstånd.				

	<p>kunskaper på rätt sätt; att matcha utbud och efterfrågan. För närvarande finns det 14 "Korta vägen" för 30 olika yrken.</p>			
<p><b>Namn:</b></p> <p><b>SIPRVET</b></p> <p><b>Land och ort:</b></p> <p>TK – regionerna Gaziantep &amp; Kilis</p> <p><b>Tidsperiod:</b></p> <p>Sept. 2015–aug. 2017</p> <p><b>Målgrupp:</b> Skyddssökande och personer som beviljats internationellt skydd</p>	<p><b>Kompetensutveckling</b></p> <p><b>Kort beskrivning:</b></p> <p>Projekt för utformning och testning av utbildningsmoduler för yrkes- och språkutbildning; mottagare omfattar syriska flyktingar i Turkiet.</p>	<p>HAK-İŞ (fackförbund)</p> <p>Gazi University (TK), COJEP International (FR, icke-statlig organisation), HASENE (Tyskland/Turkiet, utbildningsinstitut)</p>	<p>Ca 200 000 EUR (inkl. samfinansiering från ett konsortium). Källa: programmet ERASMUS+</p>	<p>20 flyktingar får utbildning i hur man tvättar och diskar</p>
<p><b>Namn:</b></p> <p><b>SKILLS'10</b></p> <p><b>Land och ort:</b></p> <p>TK – pilotregioner</p> <p><b>Tidsperiod:</b></p> <p>2016–tills vidare</p> <p><b>Målgrupp:</b></p> <p>Turkiska personer och flyktingar</p>	<p><b>Andra stödåtgärder</b></p> <p><b>Kort beskrivning:</b></p> <p>Huvudsyftet är att tillhandahålla korta kurser för arbetslösa i linje med den expertis som arbetsmarknaden behöver. Det fokuserar dessutom på kompetensutveckling vid handelskammare för att genomföra effektiva arbetsmarknadsanalyser, samt för utformning och</p>	<p>TOBB (Turkiets förbund för handelskammare och råvarubörser)</p> <p>Arbets- och socialministeriet, turkiska arbetsförmedlingen, utbildningsdepartementet och TOBB Handels och teknikuniversitetet</p>	<p>EJ TILLÄMPLIGT</p>	<p>EJ TILLÄMPLIGT</p>

---

implementering av anställnings-  
och yrkesutbildningspolitik.

---