



Co-funded by
the European Union

Akronym: VET för NAI

Underlätta integrationen av nyanlända invandrare på arbetsmarknaden genom anpassad yrkes- och arbetsmarknadsvägledning

Projektnummer: 2021-1-SE01-KA220-VET-000033215

Intressenternas behov av yrkes- och arbetsmarknadsvägledning

Resultat 1

Sammanfattande rapport: slutsatser och väg framåt baserat på partnerforskning och fokusgrupper

Revalento, Berkel-Enschot

Oktober 2022



Innehåll

Inledning	3
1. Nyanlända och deras nuvarande arbetsmarknadsmöjligheter	4
1.1 Bakgrund till nyanlända	4
Ursprungsland:.....	4
Huvudsaklig trend i kön/ålder	4
Huvudsaklig trend i Utbildningsnivå	4
Huvudsaklig trend i tidigare arbetslivserfarenhet	4
1.2 Allmän slutsats om utbildningsnivå	5
1.3 Möjligheter på arbetsmarknaden och uppnådda positioner	5
2. Integrationsaktiviteter som tillhandahålls i värdlandet	6
2.1 Allmänna egenskaper	6
2.3 Erbjudna valmöjligheter	6
2.4 Slutsatser	7
3. Ambitioner hos de nyanlända	8
3.1 Avlönat arbete: nuvarande ställning på arbetsmarknaden	8
3.2 Ambitioner hos de nyanlända	8
3.3 Missmatchningar och orsaker	9
3.4 Slutsatser	10
4. Intagnings- och karriärvägledningens roll i de nuvarande programmen	12
4.1 Intagning, behovsbedömning och vägledning	12
4.2 Kommentarer om använda didaktiska format och krav	13
4.3 Involvering av arbetsgivare	14
4.5 Slutsatser	14
5. Huvudsakligt område för utarbetad yrkesinriktad arbetsmarknadsvägledning	15
5.1 Modulernas innehåll	15
5.2 Slutsatser	17
6. Några allmänna slutsatser och vägen framåt för Resultat 2	19
6.1 Några allmänna slutsatser	19
6.2 Förslag till resultat 2	21



Inledning

Erasmus+ 2021-projektet VET for NAI är ett treårigt projekt som syftar till att leverera en effektiv vägledningsstrategi och stöd till nyanlända och flyktingar för att underlätta effektiv integration. Projektet består av Dimitra Ltd (Grekland), Effebi (Italien), FISPE (Frankrike), Revalento (Nederländerna) och TrimTab (Sverige, även koordinator för projektet). Före utformningen av vägledningsverktygen har partnererna gjort en intensiv undersökning av de aktuella möjligheterna för nyanlända att få tillgång till information och hur dessa processer är organiserade i de olika partnerländerna. Uppmärksamhet ägnas också åt att beskriva rollen för karriärvägledning och stöd i de integrationsprocesser som fastställts i de olika partnerländerna. Målet med forskningen är att definiera den exakta inriktningen och målen för Resultat 2, det format som sannolikt kommer att vara effektivt och det innehåll som R2 bör ta upp. Detta är också huvudsyftet med denna sammanfattande rapport.

Denna rapport är inte avsedd att bara sammanfatta partnerforskningen och de slutsatser som de olika partnererna har dragit. För en detaljerad beskrivning av den nuvarande politiken i partnerländerna, vilka styrkor och svagheter som finns etc hänvisas till de enskilda partnernas forskningsrapporter

Den första delen av denna sammanfattande rapport avser att sätta scenen: vad är den faktiska situationen för nyanlända, vilka är de och var kommer de ifrån, och vilka arbetspositioner är det troligt att de kommer in på? Utifrån denna beskrivning kommer slutsatser att dras om vilken specifik grupp av nyanlända som arbetet i R2 kommer att inriktas på. De gemensamma bristerna i integrationspolitiken i partnerländerna kommer också att sammanfattas i kombination med den nuvarande (bristen på) uppmärksamhet som ägnas åt karriärvägledning. De förbättringsförslag som lämnas kommer att användas för att ge input till utformningen av en metodik och av innehållet i de två moduler som ska utvecklas. Detta presenteras i det sista kapitlet.

För att öka läsbarheten och användningen av resultaten är omfattningen av denna sammanfattande rapport begränsad i antal sidor.

Revalento

Berkel-Enschot,

November 2022



1. Nyanlända och deras nuvarande möjligheter på arbetsmarknaden

I detta kapitel beskrivs de allmänna egenskaperna hos nyanlända. I det första stycket beskrivs deras ursprungsland med särskild hänsyn till kön, ålder, utbildningsnivå och arbetslivserfarenhet. Det andra stycket fokuserar på utbildningsnivåerna och det tredje på arbetsmarknadsalternativ och de jobb som invandrarna har fått. I slutet dras slutsatser om den målgrupp som projektet behöver fokusera på.

1.1 Bakgrund till nyanlända

Ursprungsland:

I allmänhet kommer majoriteten av de nyanlända invandrarna från Afghanistan, Bangladesh, Eritrea, Indien, Elfenbenskusten och Syrien. Från 2017 och framåt har den allmänna tendensen varit en långsam minskning av antalet asylsökande. För närvarande har antalet asylsökande ökat igen på grund av Turkietkrisen i nästan alla EU-länder. Den nuvarande flyktingsituationen förvärras kraftigt på grund av det ryska kriget i Ukraina.

Generellt sett förändras de asylsökandes bakgrund gradvis: 2016 kom två tredjedelar av alla asylsökande antingen från Syrien eller Eritrea/Somalia. För närvarande har detta skiftat. Asylsökande med syrisk bakgrund är fortfarande en stor grupp, men gruppen är mer diversifierad jämfört med tidigare.

Huvudsaklig trend i kön/ålder

Under året har den huvudsakliga trenden i partnerländerna varit densamma: majoriteten av de migranter som ansöker om asyl är (relativt unga) män (ca 60%). Den återstående procenten består av en nästan lika stor andel kvinnor och barn (inklusive ensamkommande barn). Uppgifter visar att när de unga männen har bosatt sig kommer kvinnorna och barnen över.

Huvudsaklig trend i Utbildningsnivå

I alla partnerländer är majoriteten lågutbildade (jämfört med EU:s normer), har endast grundskoleutbildning eller är analfabeter. Kvinnor är i allmänhet lägre utbildade än män. På grund av sin ålder är majoriteten av ungdomarna också lågutbildade. Människor från Syrien är i allmänhet lite högre utbildade jämfört med genomsnittet för asylsökande i allmänhet. En relativt stor andel av dem har till och med högre utbildning. Detta är dock inte jämförbart med nivån på högre utbildning i Europa.

Huvudsaklig trend i tidigare arbetslivserfarenhet

Asylsökande kvinnor har i allmänhet mycket begränsad arbetslivserfarenhet. Deras huvudsakliga erfarenhetsområden, i de fall de har det (ungefär mindre än 50% av hela gruppen), är städning, vård, skönhet och liknande. Alltså inom yrken som traditionellt anses vara kvinnornas domän.

Männens arbetslivserfarenhet är mycket mer varierad. Det kan handla om allt från att vara jordbrukare, hantverkare, byggnadsarbetare, transportarbetare, handelsmän, kemister, sjukvårdare (läkare), lärare etc. Hindren för att komma in i liknande yrken i partnerlandet är

Finansieras av Europeiska unionen. De synpunkter och åsikter som uttrycks är endast upphovsmännens [upphovsmännens] och utgör inte Europeiska unionens eller Europeiska genomförandeorganet för utbildning och kulturs (EACEA) officiella ståndpunkt. Varken Europeiska unionen eller EACEA tar något ansvar för dessa.



höga på grund av olika kunskapsstandarder, värdet av den utbildning som krävs, verktyg och metoder som används samt regler för hälsa och säkerhet, juridiska regler och skyldigheter och de olika sätt på vilka yrkena utövas.

1.2 Allmän slutsats om utbildningsnivå

Generellt sett har majoriteten av de nyanlända i partnerländerna under 2020 en utbildningsnivå som motsvarar EQF nivå 3 och 4 eller lägre. En stor del av de nyanlända är också analfabeter.

Generellt sett har kvinnor en lägre utbildningsnivå jämfört med män. Särskilt invandrare från Syrien har en högre utbildningsnivå. Men jämfört med de europeiska standarderna matchar detta knappast nivåerna för EU:s högre yrkesutbildnings- och/eller universitetsstandarder. Detta innebär att det under processen för validering av examensbevis sannolikt kommer att uppstå en extra frustration som hindrar framgångsrikt inträde i jobb som de tror att de är kapabla till men som faktiskt är utom räckhåll.

Den grupp nyanlända som har lägst utbildningsnivå är de mest sårbara när det gäller integrationsprocessen: det krävs stora ansträngningar för att nå upp till den lägsta utbildningsnivå som krävs för att komma in på arbetsmarknaden. För de mer högutbildade kan integrationsprocessen också bli frustrerande, men de har åtminstone en utbildning att bygga en karriär på.

1.3 Möjligheter på arbetsmarknaden och uppnådda positioner

Under 2021 har arbetsmarknaden i de flesta partnerländer snabbt förändrats till en bristmarknad. Särskilt i Sverige, Frankrike, Italien och Nederländerna. Brist på personal inom nästan alla sektorer på arbetsmarknaden. Detta gäller inte bara lågkvalificerade jobb på snabbt växande och föränderliga marknader som logistik, transport och handel, catering, hotell och restaurang, utan även inom branscher som kräver välutbildad personal: vård, utbildning, teknik, tjänstesektorn, offentliga tjänster etc. De nuvarande integrationsprogrammen i de olika partnerländerna fokuserar på snabb placering på arbetsmarknaden, vilket minskar trycket på de sociala trygghetssystemen. I allmänhet handlar det om låg- eller lågkvalificerade arbetsuppgifter inom ett mycket begränsat antal sektorer.

När det gäller jobb möjligheter finns det många möjligheter för lågutbildad personal, alltså även för nyanlända. Men samtidigt är det tveksamt om detta är stabila positioner på lång sikt. En hållbar integration kräver därför viss uppmärksamhet/investeringar i yrkesutbildningen för att säkerställa framtida arbete och fokusera på karriärmöjligheter. Samtidigt har nyanlända ingen bra kunskap om och förståelse för vad specifika jobb handlar om, vad de behöver veta och om deras egen erfarenhet och kunskap är relevant/användbar. Detta är ett viktigt skäl till att ägna mer uppmärksamhet åt processen för en individuell karriärvägledning.



2. Integrationsaktiviteter som tillhandahålls i värdlandet

I de två första styckena i detta kapitel beskrivs kortfattat de viktigaste egenskaperna hos de olika integrationsprogrammen i partnerländerna. I det tredje stycket beskrivs vilka valmöjligheter som erbjuds, varför valmöjligheterna är begränsade på det sätt som de presenteras och vilka riskerna med dessa begränsningar är. Dessutom dras vissa slutsatser om karriärvägledningens roll i denna process.

2.1 Allmänna egenskaper

Inte alla partnerländer har en utarbetad integrationspolitik och ett utarbetat stödprogram. Därför är det inte möjligt att göra några jämförelser. Det går bara att göra några allmänna kommentarer om vilken typ av tänkande/politik som ligger bakom erbjudandena. Det rådande politiska klimatet i de flesta EU-länder leder till en slags minimiinsats/erbjudande till de flesta migranter. EU bör inte bli alltför attraktivt som en plats att komma till och bosätta sig på (vilket ökar invandringen), helst ännu mindre attraktivt för invandrare (vilket minskar inflödet). Detta är i allmänhet inte till hjälp för integrationspolitiken eftersom det inte leder till att det finns en mängd medel och stöd för integrationen.

Inom integrationspolitiken är den huvudsakliga trenden i partnerländerna att stimulera migranter att få ett betalt jobb (vilket jobb som helst) så snabbt som möjligt (ett kortsiktigt perspektiv). Att stimulera en snabb vinst för att göra dem oberoende av socialbidragssystemet. I de flesta integrationsstrategier anses dessutom arbete vara ett av de bästa sätten att lära sig språket och få en förståelse för hur samhället fungerar. Den andra kärnpunkten i alla metoder är att lära sig språket och att lära sig hur samhället fungerar.

För att uppnå snabba placeringar har de flesta länder någon form av bedömning av färdigheter, kompetenser, tidigare erfarenheter och validering av förvärvade examensbevis. Baserat på denna bedömning skrivs ofta "utvecklingsplaner". Potentialen i sådana bedömningar och planer utnyttjas knappast till fullo eftersom den främsta drivkraften är att få ett jobb, vilket som helst. I allmänhet handlar det om lågkvalificerade arbeten inom områden där den regionala arbetsmarknaden har brist på personal. Planerna tenderar att skrivas mycket allmänt och är inte individualiserade, och de tar inte heller hänsyn till ambition och potential. I Sverige och Nederländerna är programmen organiserade kring sektorer med behov och kombinerar språkutbildning med specifika yrkeskunskaper. För närvarande är detta situationen inom nästan alla sektorer, men det allmänna utbudet har knappast förändrats.

2.3 Erbjudna valmöjligheter

De program som erbjuds visar på mycket begränsad frihet och flexibilitet. I själva verket är den karriärvägledning som erbjuds inte mer än att hitta en snabb matchning mellan vad som erbjuds och hur enskilda coacher hanterar dessa ämnen. Den viktigaste drivkraften är: att få ett jobb / vilket jobb som helst så snabbt som möjligt. I början passar detta också den asylsökandes primära behov: att göra något i gengäld för den gästfrihet och det stöd som



vårdlandet erbjuder (utan att egentligen förstå vad jobberbudandet egentligen handlar om). Efter att ha avslutat integrationsprogrammet på kommer den nyanlände dock att stå på egna ben, det finns inget stöd att få längre och det är knappast möjligt att byta jobb i kombination med den kompletterande yrkesutbildning som krävs, såvida man inte vet hur man ska göra och/eller är villig att investera (tid och ofta pengar).

Verkligheten är därför att nyanlända efter en tid inte längre är nöjda med den situation de befinner sig i, eftersom deras ambition och kapacitet skulle kunna räckta till mer, men vägen dit är knappast tillgänglig för dem. Detta kan lätt leda till en process av missnöje och frustration och förstärka känslan av att inte vara delaktig.

I länder som erbjuder integrationsprogram tenderar dessa program i allmänhet att ha fasta standarder och slutvillkor. Yrkesutbildningsdelar erbjuds av (A)VET-institut över hela landet. Det är mycket osannolikt att det aktuella projektet kommer att kunna påverka det innehåll som erbjuds av alla dessa institut. Därför är det bättre att utveckla lättanvända verktyg som kan vara till hjälp / kan införlivas i pågående program.

2.4 Slutsatser

Integrationsförfarandet i de flesta länder har strikta gränser för nivån på den personliga anpassningen av denna process. Målet är att uppnå individuellt oberoende så snabbt som möjligt (vilket innebär att ha ett arbete). Därför är processen inriktad på att peka ut en riktning och matcha så tidigt som möjligt i integrationsprogrammet utan att dela med sig av bra information om jobbet eller en anständig orientering om egna ambitioner. Detta lämnar knappast något utrymme för att utveckla intresse, formulera högre ambitioner, långsiktiga mål och investera i nödvändig ytterligare utbildning.

Att sikta på att utveckla särskilt vägledningsstöd för bara en eller två sektorer (som byggsektorn) skulle leda till samma misstag som redan har begåtts: att leta efter snabba matchningar i en redan definierad riktning. Det saknas resurser och politisk ambition för att verkligen uppmärksamma bredare karriärorientering och vägledning från början, eftersom lösningar för integration söks i en begränsad uppsättning standardiserade program.



3. Ambitioner hos de nyanlända

I detta kapitel presenteras en sammanfattning av resultaten om de nyanländas ställning på arbetsmarknaden, deras ambitioner samt orsakerna till att det finns en klyfta mellan ambition och verklighet. Särskild uppmärksamhet kommer återigen att ägnas åt karriärvägledningens roll och åt skillnader mellan kvinnliga och manliga invandrare samt mellan hög- och lågutbildade. I det fjärde stycket sammanfattas de viktigaste resultaten och förslag presenteras för den målgrupp som är mest sårbar när det gäller arbetsmarknadsposition och svag karriärorientering.

3.1 Avlönat arbete: nuvarande ställning på arbetsmarknaden

Partnerforskning har visat att efter en period på 3-5 år har 25-55% av alla asylsökande (med permanent uppehållstillstånd i åldersgruppen 18-65 år) ett avlönat arbete. (i allmänhet inte ett heltidsjobb och på tillfällig basis). Resterande andel lever på socialbidrag (ca 40%) eller utför t.ex. volontärarbete

Andelen invandrare som har ett avlönat arbete i allmänhet är betydligt högre i åldersgruppen under 35 år.

Även kvinnors deltagande i betalt arbete jämfört med mäns hamnar på efterkälken i alla partnerländer (endast 35% har ett betalt arbete eller ännu mindre). Denna procentandel varierar också beroende på kulturell bakgrund. Allmän förklaring¹ : kvinnor har lägre utbildning och mindre arbetslivserfarenhet; de traditionella rollmönstren förhindrar utveckling; integrationsprogrammen är mer inriktade på män eller på bara den ena partnern i ett par (för att få ut en familj ur socialbidragssystemet så snabbt som möjligt)

De flesta av de förvärvade jobben finns inom handel, logistik (taxi, buss), restaurang och industri. I allmänhet också i jobb som består av tungt arbete och som kräver små eller inga färdigheter samt i jobb som knappast kräver språkkunskaper. I de flesta fall och i alla länder söker man jobb som kräver låg utbildning (och som är ganska sårbara).

Det finns en tendens i vissa partnerländer att allt fler asylsökande söker sig till AVET-program på nivå 3 och 4 (fortbildningskurser, vuxenutbildning, deltidsutbildning). En av drivkrafterna bakom denna ökning är arbetsgivarnas upplevda behov av arbetskraft

3.2 Ambitioner hos de nyanlända

Det är stor skillnad på ambitioner och drömmar hos nyanlända män och kvinnor. Dessutom spelar utbildningsnivån också roll för om människor har en idé om riktning eller ingen idé alls. Generellt visar partnerforskningen följande:

A : För invandrarkvinnor (majoriteten är lågutbildade): Resultaten visar att det finns en stor variation i ambitioner och idéer.

¹ Engbersen, R. et al, "Ondernemerschap: Een kans voor statushouders?", Platform 31, Den Haag, 2018

Finansieras av Europeiska unionen. De synpunkter och åsikter som uttrycks är endast upphovsmännens [upphovsmännens] och utgör inte Europeiska unionens eller Europeiska genomförandeorganet för utbildning och kulturs (EACEA) officiella ståndpunkt. Varken Europeiska unionen eller EACEA tar något ansvar för dessa.



Enkelt och grundläggande: ta hand om min man och mina barn, lära mig språket och "inte ha en aning" eftersom ingen frågade om detta / eftersom det i deras ögon inte är ett realistiskt alternativ att göra något annat;....

Mer detaljerade: frivilligt arbete, arbete på sjukhus, restaurang eller skönhetsalong, starta eget företag, bli sjuksköterska, starta frisersalong, arbeta som inredningsarkitekt. Allt beroende på utbildningsnivå, kulturell bakgrund och tidigare erfarenheter

Särskilt inom gruppen lågutbildade nyanlända kvinnor har kvinnorna ofta ingen aning om hur det är att ha ett arbetsliv, vilka kompetenser de själva har, att de får ha ambitioner och de vet inte hur de ska kombinera en karriär med sina traditioner. Den kulturella bakgrunden utövar ett starkt inflytande på invandrarkvinnornas ambitionsnivå och gör kvinnorna mer passiva.

B: För invandrade män: I allmänhet har invandrade män med hög utbildning och som har haft en bra position i sitt ursprungsland ambitionen att försöka få en liknande position. Särskilt inom högre utbildning är variationen i arbetslivserfarenhet stor, så det finns ingen allmän trend i vilken riktning de helst vill komma in på arbetsmarknaden.

För män med lägre utbildningsnivåer (okvalificerade upp till nivå 3 i EQF) är bilden något annorlunda. Men återigen beror det till stor del på tidigare arbetslivserfarenhet. Många män förväntar sig att kunna utföra samma typ av arbete som de gjorde i hemlandet, men vet inte att dessa jobb inte längre finns i värdlandet. Eller så är de omedvetna om att innehållet i jobbet är helt annorlunda. Liksom för de högutbildade är inte heller arbetslivserfarenhet och utbildningsnivå jämförbara med de nivåer som krävs i något EU-land.

För många är ambitionen att få ett betalt jobb, vilket jobb som helst, eftersom de vill bygga sin framtid i värdlandet. Detta första steg mot arbete främjas (pushas) starkt av den integrationspolitik som många partnerländer förespråkar. Senare kan denna första ambition lätt förvandlas till en fälla och mismatchning eftersom det knappast finns någon karriärmedvetenhet eller karriärstöd.

3.3 Mismatchningar och orsaker

Följande typer av mismatchningar nämns i de olika partnerrapporterna:

1. **Skillnad mellan de färdigheter och kompetenser som krävs:**

- Skillnader i utbildningsnivåer; nedskrivning av tidigare utbildning;
- Bristande överensstämmelse mellan innehållet i "liknande" jobb i värdlandet och hemlandet (teknik, instrument, processer);
- Språklig nivå (läsning och skrivning);
- Brist på stöd efter att ha avslutat integrationsprogrammet / kommit ut på arbetsmarknaden;
- Dålig insikt om egna styrkor och svagheter ;
- Mismatch i förväntningar som leder.

2. **Kulturell missanpassning:**

- Bristande karriärmedvetenhet (särskilt hos invandrarkvinnor)



- Acceptera erbjudanden utan att riktigt veta vad som förväntas;
- Osäkerhet om man kommer att stanna eller åka tillbaka till hemlandet.

3. Bristande allmän kunskap om och förståelse för arbetsmarknaden:

- Brist på möjligheter till bredare orientering (ingen prioritet, ingen tid, inga resurser)
- Ingen individualiserad uppmärksamhet/vägledning;
- Brist på stödmaterial för orientering om arbetsmarknaden samt om egna kunskaper och erfarenheter.
- De material som används är för mycket språkinriktade och har för smalt innehåll.
- Karriärvägledning är inte en styrka för coacher som erbjuder stöd i integrationsprogrammet och det är inte heller en styrka för språkskolor;
- Kulturella faktorer hindrar att vissa jobb möjligheter accepteras;
- Brist på information om vad ett jobb faktiskt innebär.

4. Regler och förordningar

- Bristande politisk prioritering
- Brist på finansiering och medel
- Byråkrati

Dessa mismatchningar förekommer på alla nivåer. För de högutbildade finns det dock alltid något fler möjligheter. Detta kräver mycket av deras tålamod eftersom de måste hantera en stor klyfta mellan status i hemlandet och faktiska position de kan få i värdlandet. För lågutbildade, och särskilt för kvinnor, är klyftorna som störst eftersom de inte alls kan förlita sig på utbildning eller arbetslivserfarenhet och måste ta sig över ännu fler barriärer utan att ha rätt stöd för att göra det.

3.4 Slutsatser

- Alla nyanlända drabbas av liknande mismatchningar hinder;
- Särskilt lågutbildade och kvinnliga invandrare är de mest utsatta;
- Kvinnor väljer ofta stereotypa inriktningar;
- Det finns knappast tid att utforska och ta itu med individuella kunskaper och erfarenheter eller utveckla en viss karriärmedvetenhet;
- Potentiella talanger tas inte om hand på rätt sätt med risk för försämrad motivation
- De flesta integrationsprogram är endast inriktade på snabba vinster;
- När dessa program upphör saknas ofta ytterligare stöd eftersom den statliga uppgiften anses vara slutförd, . Det är upp till medborgarna själva när de vill ta en vändning i sin karriär;
- Karriärstöd stimuleras ibland av arbetsgivare som har ett hjärta för den sociala agendan.
- Orienteringsprocesser erbjuds av tränare som faktiskt inte är utrustade för att göra det



**Co-funded by
the European Union**

På grund av denna risk för mismatchning riskerar samhället att behöva betala för denna mismatchning inom en snar framtid (på grund av att människor slutar arbeta, nya anspråk på socialförsäkringssystemet, insjuknande, missbruk av talang etc).



4. Intagnings- och karriärvägledningens roll i de nuvarande programmen

I detta kapitel ges en kort beskrivning av bedömningens roll i de officiella integrationsprogrammen i partnerländerna. I kapitlets andra stycke beskrivs vilken typ av utbildningsmetoder som används i de nuvarande integrationsprogrammen och som erbjuds av en rad olika leverantörer som är verksamma inom detta område... I det tredje stycket sammanfattas några synpunkter på arbetsgivarnas engagemang. Kapitlet avslutas med en sammanfattning av de viktigaste idéerna som presenterats. Detta utgör grunden för kapitel 5, som innehåller förslag på nytt innehåll samt den underliggande metodiken för det material som ska utvecklas.

4.1 Intagning, behovsbedömning och vägledning

Alla partnerländer har tillgång till välutvecklade bedömningsförfaranden och intagningsformat. Några av dessa har utvecklats på europeisk nivå. Alla syftar till att bedöma invandrarnas färdigheter och kompetenser, tidigare erfarenheter och en första indikation på luckor när det gäller de jobb som erbjuds. De flesta partnerländer har också en form av officiell process där denna information omvandlas till en individuell handlingsplan. Frågan är på vilken nivå dessa faktiskt används. Vissa frågor har nämnts i partnerrapporterna som beskriver varför potentiella instrument inte används fullt ut. Följande lista är mer eller mindre tillämplig på alla partnerländer:

- Partnerländerna har olika sätt att registrera alla ankommande invandrare, vilket innebär att alla invandrare inte nås; i vissa länder kan invandrare flytta från en kommun till en annan och därmed avbryta den pågående integrationen;
- I vissa partnerländer flyttar invandrarna vidare till andra EU-länder efter ankomsten;
- Brist på resurser och tid: Regeringens prioriteringar tvingar ofta fram en snabb och smutsig användning av dessa instrument: de utnyttjar inte sin fulla potential och är inte riktigt individualiserade
- All berörd personal är inte utbildad i att använda dessa verktyg på rätt sätt (har en bakgrund som karriärvägledare);
- Karriärval anses vara en engångsföreteelse där alla hjul sätts i rörelse i en viss riktning. Denna riktning ifrågasätts sällan på grundval av ny information (vilket är motsatsen till vad professionell karriärvägledning faktiskt gör);
- När karriärval tas upp är det ofta i syfte att snabbt få en plats på arbetsmarknaden;
- Karriärvägledning har knappast någon roll i detta (tar för mycket tid i anspråk);
- I de flesta partnerländer erbjuds karriärvägledning som en liten del av en mycket större läroplan/språkutbildning/medborgarskapsutbildning;
- Behovsanalys görs ofta bara för att uppnå snabba vinster och inte för långsiktiga mål;

Vägledning erbjuds endast för att göra ett val i den tillgängliga rutten, och är därför inriktad på att göra integrationsprocessen så kort och effektiv som möjligt. Vägledning och stöd erbjuds i större utsträckning för frågor som rör boende, inkomst, skatter etc. och i mycket mindre utsträckning för en anständig karriärorientering och vägledning. Det politiska



klimatet i de flesta EU-länder lämpar sig inte för att investera mycket i karriärvägledning: mottot är "klaga inte, gör nytta".

4.2 Kommentarer om använda didaktiska format och krav

I allmänhet bestäms tillgängliga integrationskurser ofta av de krav som ställs av regeringen. Specifika branschfärdigheter och kompetenser utvecklas genom program i [partnerländer som syftar till inträde till specifika sektorer. Ofta erbjuds en form av arbetspraktik/arbetsbaserat lärande för att bidra till detta. i integrationskursen. De flesta program behandlar språkutbildning, vilket ofta uppfattas som en av de viktigaste färdigheterna som invandrare måste ha: att kunna värdlandets språk.

I partnerländerna används i allmänhet en blandning av didaktiska metoder i den utbildning som erbjuds; frontalkurser i specifika ämnen är undantaget. Den mesta informationen presenteras och bearbetas på ett interaktivt sätt: genom diskussioner, korta presentationer, (fysiska) övningar och spelliknande format. Språkträningen stöds av ett litet urval av standardböcker för inläring. De flesta utbildare använder läxor (och arbetsböckerna) som ett komplement till lektionerna, för att hjälpa nyanlända att repetera innehållet och träna sig själva. Ofta erbjuds stödjande e-program till dem som har tillräckliga datorkunskaper och tillgång till en dator (vilket återigen är ett hinder för lågutbildade). I Sverige och Nederländerna används även vissa spelbaserade läromedel för att utbilda invandrare i EU-ländernas normer och värderingar.

När det gäller krav: Intressenter anger att integrationsprogrammen skulle kunna dra nytta av om materialet var bättre:

- Mindre textbaserad;
- Flexibelt användningsområde som gör det lättare att integrera dem i pågående program;
- Helst användbar så tidigt som möjligt i integrationsprogram;
- Täcker grunderna i karriärvägledning: Vem är jag, vad vill jag, hur når jag dit?
- Täcker instegsjobb, och inte bara en sektor
- Vägleddning för uppnåeliga mål på längre sikt
- Erbjud praktisk information om karriärvägledning (ekonomi, utbildning, stöd); en viktig fråga i den är: vart ska jag vända mig när jag stöter på en karriärfråga?
- Bildbaserad, kompletterad med praktiska övningar i och utanför klassrummet;
- Inte för tidskrävande eftersom detta skulle gå ut över andra mål i programmen.

Bilderna kan användas för att diskutera och prata om de viktigaste frågorna som tas upp i karriärvägledningen:

- Vilka är mina kompetenser, kunskaper och styrkor (känner jag till dessa instrument, vet jag hur jag ska använda dem?) En lätt form av bedömning för att fastställa om tidigare kunskaper och erfarenheter matchar arbetsmarknaden i värdlandet eller inte. Det leder till en uppföljande fråga: Vad behöver jag lära mig?
- Vad är det jag vill ha? Vilka villkor tilltalar mig? Under vilka förhållanden vill jag arbeta?
- Vilka är de typiska arbetsförhållandena i värdlandet?
- Vem är jag? Vad är det som motiverar mig?



De centrala frågorna om karriärvägledning kan vara den organisatoriska principen för de moduler som ska utvecklas. En modul är inget annat än en uppsättning riktlinjer som består av olika arbetsformer för att prata om den specifika nyckelfrågan för karriärvägledning med hjälp av bilderna.

4.3 Involvering av arbetsgivare

I partnerrapporterna görs följande kommentarer om arbetsgivarnas medverkan:

- Fråga arbetsgivarna vilka instegsjobb som erbjuds.
- Involvera arbetsgivarna i valet av representativt material som ska användas (för att beskriva arbetsförhållanden, arbetsklimat etc.), typiska situationer, verktyg och instrument som används i dessa arbeten
- Informera arbetsgivarna om behovet av att binda personal genom att erbjuda karriärmöjligheter/framtidsperspektiv (se riktlinjer som ska utarbetas);
- Involvera arbetsgivare i klassrumssituationer när den lokala arbetsmarknadens särdrag diskuteras
- Involvera arbetsgivare i skapandet av ett erbjudande för att hjälpa migranter att upptäcka vad ett jobb innebär i verkligheten (smakprov);

4.5 Slutsatser

På grund av nationella begränsningar och prioriteringar finns det knappast någon uppmärksamhet för individuell karriärvägledning. Inom de befintliga programmen finns det inte heller tid att lägga till denna aspekt, såvida man inte som projektpartner också är leverantör av integrationsrelaterade program. Därför finns det inget behov av att utarbeta omfattande textbaserade utbildningsmoduler. Tyngdpunkten bör ligga på att skapa lättanvända material som underlättar diskussion och ökad medvetenhet, men som ändå passar in i den befintliga språkutbildningen. Material som gör det möjligt att diskutera viktiga frågor om karriärvägledning i förhållande till den regionala arbetsmarknaden. På så sätt kommer projektet att bidra till att berika nuvarande program istället för att försöka ersätta dem.

Särskilt lågutbildade och kvinnliga invandrare är de mest utsatta på grund av de extra hinder de måste ta sig igenom. Eftersom programmen är standardiserade och inriktade på att hjälpa invandrare att komma in på arbetsmarknaden så snabbt som möjligt, finns det knappast tid att utforska och ta itu med individuell kunskap och erfarenhet på rätt sätt, undersöka behov och långsiktiga ambitioner. Än mindre att börja utveckla en viss karriärmedvetenhet för människor som aldrig har tänkt på detta och inte vet vad som faktiskt finns tillgängligt.



5. Huvudsakligt område för utarbetad yrkesinriktad arbetsmarknadsvägledning

I detta kapitel sammanfattas och analyseras den partnerinformation som samlats in om de utbildningsbehov som projektet kommer att rikta in sig på. Det första stycket fokuserar på det innehåll som anges för båda modulerna: en modul om arbetsmarknadsinformation och en om karriärvägledningsfrågor. I det andra stycket sammanfattas detta och några slutsatser dras som påverkar metodiken för de båda modulerna.

5.1 Modulernas innehåll

Förslaget anger att under projektets löptid kommer de moduler som nämns nedan i tabellen att utvecklas. Tabellen ger en översikt över vad som presenteras i partnerrapporterna om vad som anses vara relevant för var och en av dessa moduler.

Föreslagen modul (Text enligt förslag)	Kompetenser som behöver utvecklas	Innehåll som ska erbjudas för att uppnå detta genom karriärvägledning och coaching:
Informationsmodul som omfattar yrkes- och arbetsmarknadsinformation enligt forskning	Att göra val Karriärplanering Sök efter information Motivering Förtroende Självmedvetenhet; Självförtroende Lyssnande Språkutbildning/kommunikation; socialt engagemang; Psykologisk hantering Rätt initiativ Lokal arbetskultur (normer och värderingar) Samhällsorientering Kunskap om yrket Validering av utbildning Utbildningsalternativ Kulturella normer och värderingar Kunskap om administrativa förfaranden;	Bildserie med regionala arbetsmarknadssektorer/jobbsom erbjuds; instegsjobb och potentiella karriärpositioner att sikta på; En uppsättning bilder som visar innehållet i dessa jobb; Bildserie om arbetsförhållanden, arbetsnormer och värderingar; Grundläggande mjuka färdigheter krävs; Övningar relaterade till dessa bilder hjälper nyanlända att förstå vilka möjligheter som finns och vad ett jobb egentligen innebär; hur man söker information; Övningar relaterade till bilder som hjälper nyanlända att förstå innehållet i dessa jobb; Övningar relaterade till den lokala arbetsmarknaden; Övningar för att förstå arbetsförhållandena, vad de redan kan och vad de fortfarande behöver lära sig; övningar för att förstå arbetskulturen (ansvar, rättigheter, seder och bruk) Hjälper till att förstå varför det bara finns ett begränsat erbjudande; Aktiviteter för jobbskuggning;



		<p>Övningar / fotomaterial (flash cards) som hjälper till att förstå vilka kompetenser som behövs, förklarar yrket, hur man orienterar sig och om lokal kultur; bilagor med extra information; Smartphone-applikationer på arbetsmarknad och kultur; Övning i att studera tidningar Förklarande video om administrativa förfaranden</p>
<p>Informationsmodulen kommer faktiskt att ge en hel del input som är till hjälp för vägledningsmodulen, och vice versa</p>		<p>I den andra modulen kan man använda samma kortuppsättningar, men med olika övningar som fokuserar på "vad vet jag", "vad vill jag" och "vad behöver jag för att nå dit". Detta bidrar till att skapa kopplingar mellan att (leta efter) information och karriärvägledning.</p>
<p>Handledningsmodul (omfattar metoder, organisationsstruktur och resurser)</p>	<p>Kompetenser som behöver utvecklas</p>	<p>Innehåll som ska erbjudas för att uppnå detta genom karriärvägledning och coaching:</p>
	<p>Att göra val Karriärplanering Motivering Ambition Reflektion Känsla av ansvar Självmedvetenhet Självförtroende Självförvaltning Lyssnande Språkutbildning/kommunikation Socialt initiativ Ansöka om ett jobb Problemlösning Medvetenhet om styrkor och svagheter för att trivas i ett jobb Känslan av att vara inkluderad</p>	<p>Hjälpa till att förstå vad de redan vet om vissa jobb, vilka luckor som behöver täppas till och förstå sin egen roll och sitt eget ansvar när det gäller att hantera jobbkrav Utforska den egna ambitionen; Utforska egna erfarenheter i förhållande till de jobb som erbjuds; Övningar på kommunikation i mer formella miljöer; Övningar för att förbättra rörligheten ; Övningar för att täcka personliga behov; Gruppaktiviteter som främjar psykologisk hantering, engagemang och initiativförmåga; Flash-kort med foto på framsidan och förklaring på baksidan.</p>



Förklarar vilka egenskaper som krävs för att komma in på arbetsmarknaden, vilka egenskaper man redan har och hur dessa förhåller sig till jobbpositioner/karriär i värdlandet; bilagor om självbedömning, motivation och självledarskap;
Video om att skriva CV, anställningsintervju och jobsökande;
Gästtalare;
Träna på att använda dig av dina egna ambitioner;
Motiverande intervjuer;
Broschyr för muntlig förståelse och produktion.

Ovanstående lista är en blandning av specifika och allmänna frågor och inventeringen saknar en del fokus och prioriteringar/ realism. Listan visar också på vissa missuppfattningar om vad karriärvägledning gör och inte gör. Till detta kommer att kompetens och innehåll ibland blandas ihop, liksom den allmänna roll och det ansvar som officiella integrationskurser och relaterade intressenter har i partnerländerna när det gäller utbildning och utveckling av allmän kompetens samt värdlandets regler och skyldigheter. Även om listan skulle ha varit kortare finns det ett behov av att fokusera för att kunna utveckla ett användbart innehåll. Att lyfta fram karriärvägledning verkar vara ett logiskt sätt att göra detta på eftersom det är huvudsyftet med partnerforskningen och huvudområdet som förslaget handlar om.

5.2 Slutsatser

Karriärvägledning och coaching handlar i grund och botten om att öka medvetenheten: genom att hjälpa kunderna att förstå: Vem är jag, vad är jag kapabel till, vad vill jag göra och hur kan jag uppnå det? Detta uppnår rådgivaren genom att vägleda klienten genom valprocesser och hjälpa honom/henne att förstå varför han/hon gör/gjort vissa val. Om projektet syftar till att skapa förutsättningar för att förbättra karriärvägledningen i integrationsprogram som hjälper invandrare att komma in på yrkesutbildningsprogram som de kan hantera och är intresserade av, bör detta vara fokus för utvecklingen av material. Detta är vad målet bör vara och vad övningarna måste handla om. Informationsmodulen bör ge information som kan användas i vägledningsmodulen och vice versa. Alla andra nämnda kompetenser är inte ett huvudmål, även om många av dem också kommer att utvecklas som en naturlig del av vägledningsprocessen.



Detta innebär att kärnan i kompetenslistan är begränsad till: självreflektion/insikt i egna styrkor och svagheter (självkännedom, och att få sin motivation stärkt som ett resultat); beslutsfattande och sist men inte minst karriärplanering. Alla andra nämnda kompetenser kan härledas genom att ta itu med dessa tre grundläggande kompetenser.

Baserat på den information som presenterats behöver två moduler utvecklas. Båda modulerna måste täcka de grundläggande kärnfrågorna i samband med karriärvägledning: Vem är jag? Vad är jag kapabel till? Vad vill jag göra och hur kommer jag dit? Basen för båda modulerna måste bestå av en stor databas med bilder. Bilderna kan t.ex. visa vilka typer av jobb som finns, deras huvudsakliga egenskaper, processer och instrument som de använder samt i vilket sammanhang jobbet utförs. Det måste skapas övningar för hur dessa bilder ska användas: till exempel för att bedöma kunskaper och färdigheter om de avbildade jobben, arbetsförhållanden som man föredrar, inträdeskrav, karriärmöjligheter för nästa steg inom det området, eller kanske öka medvetenheten om framtida ambitioner och/eller diskutera genusfrågor.

De ovan nämnda områdena kan omvandlas till ett lättanvänt didaktiskt material som består av en stor databas med arbetsrelaterade bilder och övningar om hur dessa bilder kan användas för att utveckla någon form av karriärmedvetenhet, underlätta orientering, skapa insikt i egen kunskap och förståelse för arbetskrav och eventuella luckor i nuvarande kunskaper och färdigheter för att kunna utföra vissa arbeten. Helst skulle detta kunna presenteras i form av de två moduler som nämns i förslaget. Den ena modulen är mer inriktad på information, den andra mer på process.



6. Några allmänna slutsatser och vägen framåt för Resultat 2

6.1 Några allmänna slutsatser

Målet med de flesta nationella integrationsprogram är att stimulera individuellt oberoende så snabbt som möjligt (vilket innebär att ha ett avlönat arbete). Därför är processen i allmänhet inriktad på att peka ut riktningen och göra matchning så tidigt som möjligt i integrationsprogrammet, utan att dela med sig av bra information om jobbet eller en anständig orientering om invandrarnas egna ambitioner. Detta lämnar knappast något utrymme för att utveckla intresse, formulera högre ambitioner, långsiktiga mål och investera i nödvändig ytterligare VET-utbildning. Detta äventyrar både en hållbar integration och motivationen hos de inblandade.

Det saknas resurser och politisk ambition för att verkligen uppmärksamma bredare karriärorientering och vägledning från början, eftersom lösningar för integration söks i en begränsad uppsättning standardiserade program.

Yrkesutbildning är inte ett standarderbjudande, eftersom nationella integrationsprogram endast syftar till snabba vinster. När dessa program stoppas finns det ofta inget stöd längre. Det är upp till medborgarna själva att göra en vändning i karriären. Karriärstöd blir därför en fråga som ibland stimuleras av arbetsgivare med ett hjärta för den sociala agendan.

Alla nyanlända drabbas av liknande mismatchningar och hinder relaterade till utbildningsnivå och brist på information om kunskap och förväntningar på arbete. Särskilt lågutbildade invandrare, män och kvinnor, är de mest utsatta. Eftersom programmen är standardiserade och inriktade på att hjälpa invandrare att komma in på arbetsmarknaden så snabbt som möjligt, finns det knappast tid att utforska och ta itu med individuell kunskap och erfarenhet på rätt sätt, undersöka behov och långsiktiga ambitioner. Än mindre att börja utveckla en viss karriärmedvetenhet för kvinnliga migranter som aldrig har tänkt på detta och inte vet vad som faktiskt finns tillgängligt

Forskningen visade att det knappast finns någon uppmärksamhet för individuell karriärvägledning, och det är komplicerat att utarbeta befintliga program som nytt material. Tonvikten bör ligga på att skapa lättanvända material som underlättar diskussion och karriärmedvetenhet, men som ändå passar inom ramen för befintliga integrationsprogram och/eller språkutbildning. Material som gör det möjligt att diskutera viktiga frågor om karriärvägledning i förhållande till den regionala arbetsmarknaden. Bildbaserat material kan utgöra grunden för detta. Sådant bildbaserat material är särskilt lämpligt att använda när man arbetar med lågutbildade invandrare.

Följande krav nämns i de olika landsrapporterna:

- Fokus på de mest utsatta grupperna lågutbildade eller lågutbildade och kvinnor;
- Definiera och fokusera instrumenten på flera sektorer som alla har brist på arbetskraft; instegsjobb;
- Utveckla en metod för karriärvägledning som kan integreras/användas av de nuvarande intressenterna i integrationsprogrammen;
- Utveckla en metodik som inte hindras av värdlandets språk (bildbaserad);



Co-funded by the European Union

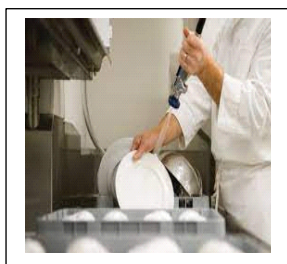
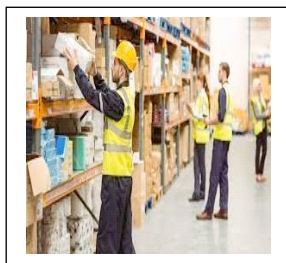
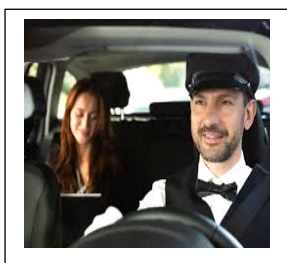
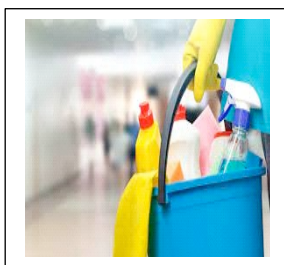
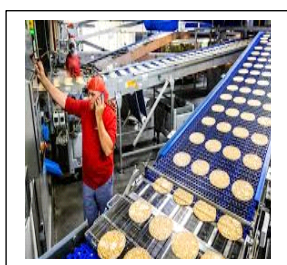
- Stärk motivationen genom att uppmärksamma och höja de individuella ambitionerna;
- Användbar i tidiga skeden av integrationsprocessen
- Fokusera på långsiktiga mål och belys relevansen av kortsiktiga mål i det perspektivet
- Fokusera på de viktigaste frågorna inom karriärvägledning...
- Men... håll dig uppdaterad om den aktuella situationen och de alternativ som finns tillgängliga;
- Använd karriärvägledningens "Vem är jag / vad är jag kapabel till?"-frågor för att utveckla bedömningsverktyget (på så sätt blir bedömningsverktyget en del av vägledningsprocessen)
- Utveckla manualer med samma grund, men med olika uppsättningar övningar och mallar
- Begränsa det totala antalet bilder som ska samlas in för båda modulerna, annars blir det för komplicerat att hantera.



6.2 Förslag till nästa steg

Baserat på den information som presenteras kan två moduler utvecklas. Båda modulerna måste täcka de grundläggande kärnfrågorna i samband med karriärvägledning: : Vem är jag? Vad är jag kapabel till? Vad vill jag göra; vad behöver jag för att komma dit? Basen för båda modulerna måste bestå av en stor men väl avgränsad databas med bilder.

Några exempel på bilder för sektorjobb



Exempel på övningar relaterade till dessa bilder:

Vad tror du att de föreställer? (börja med en fråga för att klargöra och kontrollera ömsesidig förståelse)

Vilken typ av yrken tycker du skildras? (tillagd med stödande instruktioner för utbildaren om hur man kan prata om detta);

För vilka av dessa jobb finns det lediga platser i regionen? (ange olika källor för information);

Vilken av de utbildade skulle kunna ha ditt intresse (rangordna från högt till lågt intresse); varför är den högsta attraktiv för dig; varför är den lägsta inte alls attraktiv)?

Ytterligare: lägg till en verklighetskontroll (besök hos vissa arbetsgivare, en jobbkarusell etc.)



Följande huvuddimensioner att samla in bilder av nämns för att förbättra kunskapen och förståelsen för de nyanlända:

1. Möjliga instegsjobb inom olika sektorer
2. Karriärmöjligheter inom denna sektor och relaterade krav;
3. Färdigheter och kompetenskrav för instegsjobb (Bas soft skills);
4. Arbetskultur;
5. Arbetsförhållanden (vad gillar du?) arbete med händerna, administrativt, ensam, med kollegor etc etc);
6. Potentiella karriärvägar och sätt att ta nästa steg (och vart man ska vända sig med frågor)

Råd för nästa steg:

- Dela och kontrollera förståelsen av grundläggande tillvägagångssätt
- Definiera dimensioner som bilderna ska representera
- Dela upp er och låt varje partner samla in bilder som relaterar till de utvalda
- Varje partner tar fram en uppsättning övningar (3-5) som kan användas för just den bilduppsättningen
- Varje partner utvecklar 1-2 tvärdimensionella övningar
- När det är relevant utformar/hänvisar varje partner till stödtabell/poängformulär (bedömning)/video eller annat/poänginstruktioner;