



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

Newsletter n°4 - 2020/12

BREFE - Boosting refugees' access to employment

Initiativ støttet af Erasmus+ programmet under Europa-Kommissionen (2018-2020).

Metoder og værktøjer til at forberede og støtte virksomheder til at ansætte flygtninge og nytilkomne



Dette sæt ressourcer er nu online for fire lande: Danmark, Frankrig, Italien og Spanien på: www.brefe.eu. De er tilgængelige på de tilsvarende sprog såvel som på engelsk som separate værktøjer sammen med en komplet guide klar til download.

Hvem udgør målgruppen?

Arbejdsgivere og HR-personer er den primære målgruppe, fordi det er dem, der beslutter at ansætte en flygtning: hvis de ikke er overbeviste om deres potentiale og ikke er klar over,

hvad de kan bringe til virksomheden, vil denne vejledning få dem til at ændre deres mening. Et andet mål angår arbejdere, der er i direkte kontakt med flygtninge, enten fordi de har den officielle pligt til at vejlede dem, eller fordi de er nære medarbejdere. Det sidste mål er lavet af facilitatorer, der matcher behovene for færdigheder, der udtrykkes af arbejdsgivere med en arbejdsstyrke, der er i stand til at opfylde dem.

Hvorfor skal man ansætte flygtninge?

Ansættelse af en indvandrer eller flygtning kan være motiveret af forskellige grunde: principper for virksomheders sociale ansvar, behovet for at håndtere mangel på arbejdskraft, vanskeligheder med at identificere specifikke profiler, involvering i projekter for social inklusion. En undersøgelse foretaget af Ceipiemonte og Ires Piemonte på 500 virksomheder afslører, at hovedårsagerne til ansættelse af udenlandsk personale er i følgende rækkefølge efter betydning: 1) mangel på kandidater til den ønskede stilling (44%), 2) overholdelse af principperne for virksomheders sociale ansvar (32%) og 3) bevidstheden om, at udlændinge kan tilføje værdi til virksomhedens mission (31%). Breffe fokuserer på den værdi, der kan integreres i virksomheden, samtidig med, at man forsikrer arbejdsgivere om administrative processer, om flygtnings kapacitet til fortsat effektivt at udvikle deres sprogfærdigheder på arbejdspladsen og ved at understrege, at flygtninge er stærkt motiverede og loyale medarbejdere, hvilket betyder, at har tendens til at blive i samme selskab, når de er afgjort.

Vigtigheden af transversale kompetencer

I alle europæiske lande påpeger arbejdsgivere vigtigheden af tværgående og bløde færdigheder for en vellykket integration og udvikling inden for enhver jobkategori. Hvis de er relevante for indfødte, er de endnu mere strategiske for flygtninge, som på grund af deres migrationshistorie måske er bedre rustet og i stand til at tilpasse sig hurtigere. Arbejdsgivere skal være opmærksomme på, at disse færdigheder under indførsingsprocessen kan kompensere for manglen på at mestre værtslandets sprog.

Forberedelse af modtagelsen

Ansættelse af flygtninge skal være forberedt, da mange faktorer kan hindre vellykket jobinddragelse som manglende overensstemmelse mellem færdigheder og den tildelte rolle, kulturelle forskelle, misforståelse af arbejdsopgaver, vanskeligheder med at kommunikere og relatere til personale osv. Forberedelse og anvendte værktøjer vil afhænge af virksomhedens størrelse, de tilgængelige ressourcer, sektoren og af kvalifikationsniveauet.

Brefe foreslår værktøjer og metoder til at forberede sig på velkomst for nyankomne, øge bevidstheden blandt personale og samarbejdspartnere, til at tilpasse arbejdsstationen eller arbejds materialet, når sproget ikke er fuldt styret.

At tilpasse sig til rekrutteringsprocessen

Især for lavt kvalificerede profiler kan det ikke forventes at køre en rekruttering ved hjælp af den udbredte proces med ansøgning og CV efterfulgt af et interview. Der skal prioriteres direkte ansigt til ansigt kontakter og arbejdssituation-simuleringer. Handlingstrin skal også tages for at minimere tværkulturelle spørgsmål i denne fase for at evaluere den faktiske flygtnings færdigheder.



At lære sprog på arbejdspladsen

Der gives idéer og forslag til at tilskynde til og vejlede sprogindlæring på arbejdspladsen, såsom brugen af tosprogede vejledningsark, brugen af billeder og videoer, forberedelse af vejleder og kolleger, tilrettelæggelse af kurser og sociale aktiviteter, integration af sprogindlæring i mentoraktiviteterne.

At sikre ansættelsen i de første måneder

Hvis det er nøglen til at sikre beskæftigelsen at støtte flygtingen at forbedre hans kommunikationsevner, kan der foretages andre handlinger under hensyntagen til, at en vellykket integration er en global social proces, der betyder, at alle livsdimensioner er berørt. Tredjeparts-rådgivere kan være nyttige i disse faser.

Succeshistorier

Udtalelser fra virksomheder, store og små, fra supportoperatører og fra flygtninge i de fire partnerlande er blevet brugt både til at producere vores retningslinjer og til at illustrere dem med hensyn til færdigheder, holdninger, sprog og kultur.

Din oplevelse og feedback

Vi vil med glæde byde din erfaring med at ansætte flygtninge velkommen og integrere din feedback om ressourcer, der er foreslået af Breffe: tøv ikke med at kontakte os.

Hvem står bag BREFE?

- Greta du Velay, Le Puy-en-Velay (France)
www.velay.greta.fr
- Ceipiemonte Scpa, Torino (Italy)
www.centroestero.org
- Foreningen Nydansker, Copenhagen (Denmark)
www.foreningen-nydansker.dk
- Solidaridad Sin Fronteras, Madrid (Spain)
www.ssf.org.es



Besøg vores hjemmeside: <http://www.brefe.eu>

This project is funded with support from the European Commission.

This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.