



COMpetences in Enterprises on INtegration



Транснационален доклад за проведеното проучване и

анализ в рамките на проекта COME IN

Резюме

Юни 2018

welcomingenterprises.eu



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

GRANT AGREEMENT NUMBER 2017-1-DE02-KA202-004199



Транснационален доклад за проведеното проучване и анализ в рамките на проекта COME IN

Резюме

Юни 2018

Разработено от



© 2019 by COME IN Project. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

НОМЕР НА ПРОЕКТА: 2017-1-DE02-KA202-004199



Съфинансиран от програма
„Еразъм+“
на Европейския съюз

Въведение

Транснационалният доклад за проведеното проучване и анализ в рамките на проекта **COME IN - COMpetences in Enterprises on Integration** е съфинансиран от Европейския съюз по програмата **Erasmus+**. Проектът се осъществява в партньорство от 7 организации от 6 Европейски страни с различен опит по отношение на интеграцията на бежанци и мигранти: Landkreis Kassel (Германия), BUPNET (Германия), die Berater (Австрия), Trendhuis CVBA (Белгия), Four Elements (Гърция), Catro (България) и CESIE (Италия).

Методология

Изследването е съставено от 2 компонента: **анализ на потребностите** включващ **онлайн проучване** и **интервюта**, и **проучване на добри практики**. Изследването служи като солидна основа за всички фази на проекта, особено при разработването на COME IN обучението за интеграционни компетенции за работодатели. **Анализът на нуждите** гарантира, че обучението ще е добре съобразено с нуждите и предпочитанията на работодателите. Проучването на съществуващите добри практики служи като отправна точка и първоначално вдъхновение за подхода на обучение в COME IN.

Добри практики

Анализът на добрите практики за интеграция на работното място ни помогна да разберем по-добре **нуждите, ползите и бариерите**, пред които са изправени работодателите. Беше наблюдавано, че бизнесът и организациите, които желаят да интегрират бежанците и мигрантите, активно търсят и прилагат системи и инструменти за оценка на тяхната квалификация и подобряване на техните умения съсредоточавайки се предимно върху **межкултурни взаимоотношения, изграждането на общност и подобряването на езиковите им умения**. Независимо от това, все още съществува значителна разлика между нуждите и наличната подкрепа по отношение на броя на програмите и инструментите за работодатели. Бяха наблюдавани **общии ценности** в установените практики, но и някои различия в социално-икономическото положение на бежанците и мигрантите в отделните страни. Освен това бе забелязано слабо ангажиране на националните институции в някои

страни, поради което финансирането на интеграционните действия често зависи от работодателите, дарения или програми на Европейската комисия.

Като се вземат предвид всички добри практики, бяха съставени някои препоръки за проекта COME IN, които да бъдат взети предвид в разработването на обучителната програма:

- Подкрепа на процеса на обмяна на опит, повишаване на осведомеността и разпространение на успешни истории.
- Обучителните материали представени като онлайн инструментите достигайки до голям брой заинтересовани страни с минимални организационни усилия.
- Ангажиране на фасилитатор на межкултурните отношения в подкрепа на интеграцията на работното място.
- Следване на хоризонтален и цялостен подход насърчавайки ученето през целия живот за всички.

Оценка на нуждите

Профил на участниците в проучването

Анкетираните в проучването (185 души от 9 държави) са главно работодатели от различни сектори. **52%** от тях (97) **имат опит в работата с бежанци или мигранти**. Тези опитни работодатели идват най-вече от сектори като **туризъм** (19), **хотелиерство и ресторантьорство** (13), **межкултурна медиация** (14) и сфери с преобладаващо **ръчен труд**, включително **занаятчийство, производство, селско стопанство и строителство** (17). 8 работодатели от **търговията на дребно** и 7 от **здравеопазването** посочиха, че имат опит с интегрирането на бежанците в организациите им.

Интервюираните (33 души от 6 страни) са **работодатели, представители на ПОО, експерти** в областта на интеграцията на мигрантите и интеграция на групите в неравностойно положение на пазара на труда, включително публични органи, НПО и агенции за набиране на персонал.

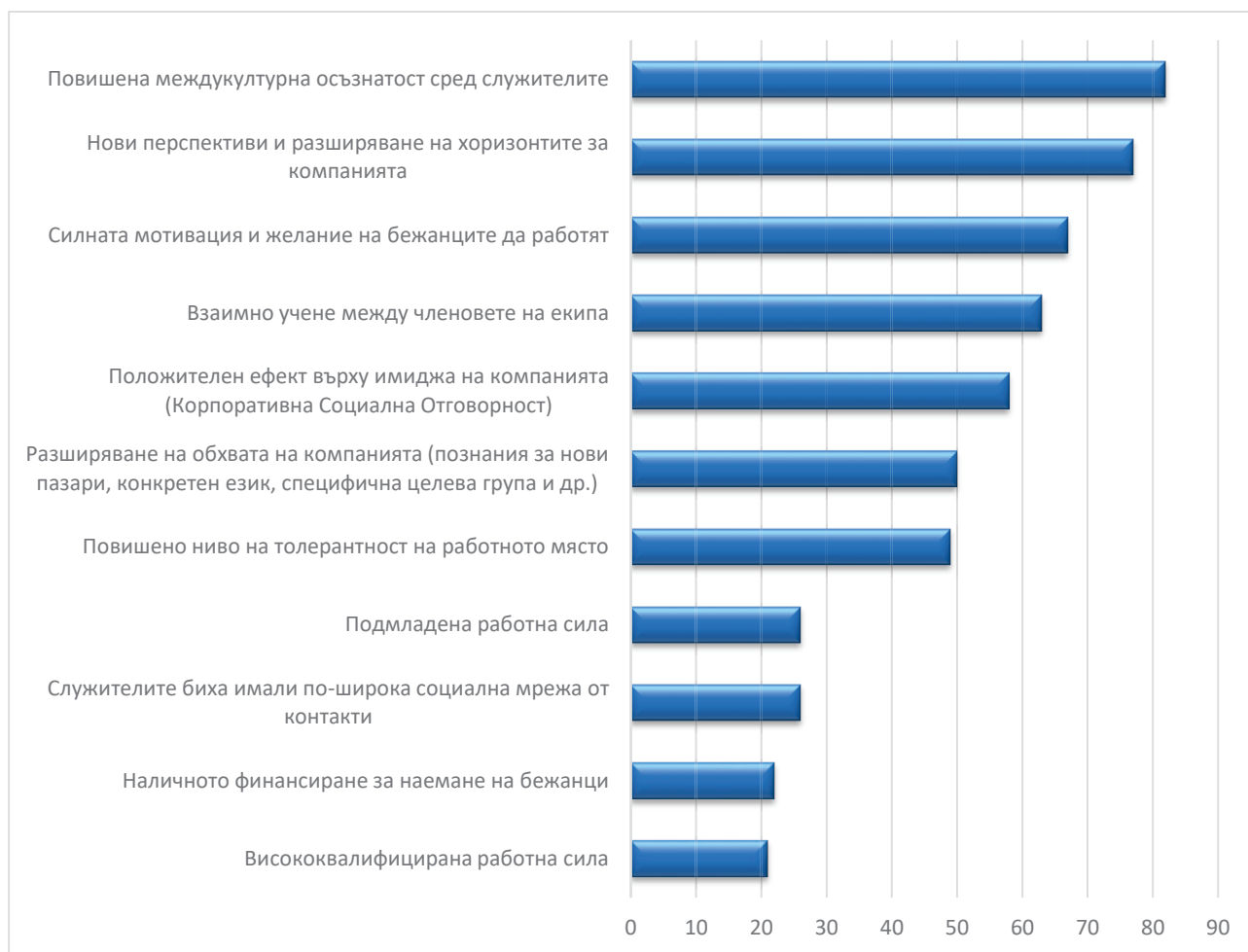
Резултати от проучването

В рамките на изследването придобихме ценна представа за **отношението на работодателите и другите заинтересовани страни** към наемането на бежанци, обмисляйки **ползите и бариерите**, свързани с трудовата заетост на бежанците.

Разгледахме и **компетенциите**, които работодателите изискват и по този начин постигнаха по-добро разбиране на **техните нужди и предпочитания за обучение**.

Предимства

Наемането на бежанци, търсеци убежище и мигранти носи различни **предимства**. Следващата графика показва класирането на ползите за работодателите, следвайки отговорите от онлайн проучването сред работодателите.



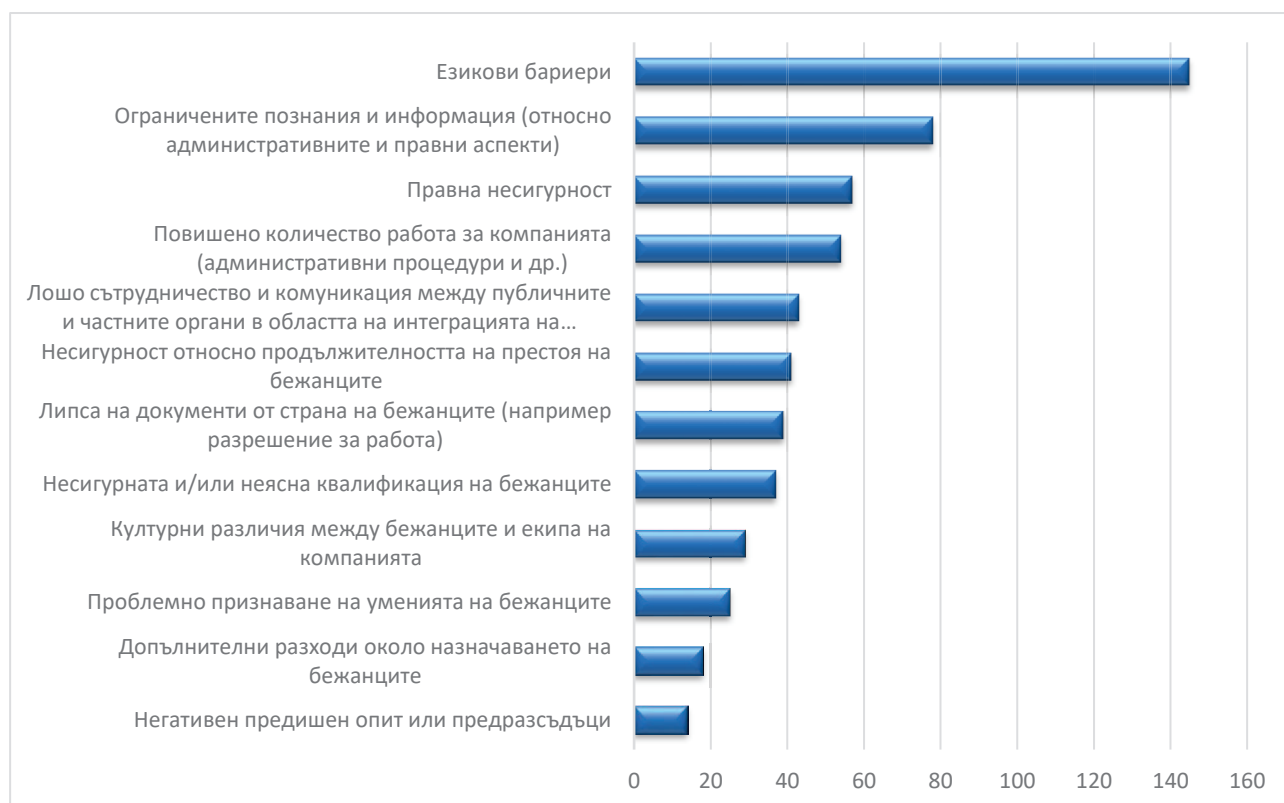
Графика 1: Предимства при наемането на бежанци и мигранти според работодателите
Източник: COME IN проучване

В интервютата се наблюдават две основни интерпретации на предимствата за интеграция на бежанците на работното място. Някои ползи са свързани с **приноса на бежанците** към бизнеса в смисъл на техните **знания, умения и/или опит**. От друга страна, някои интервюирани се позоваха на опасния феномен на експлоатация на бежанците, включително **продължително работно време, по-ниска заплата** или **злоупотреба със субсидии**. Независимо от това, ползите могат да бъдат намерени от страна на **работодателите, бежанците и целия екип**, както и от страна на

приемащата страна. На първо място, намирането на работа помага на бежанците да станат **по-независими и автономни**. Второ, интеграцията на бежанците в работния свят и ежедневието контакт с колеги и клиенти значително подпомага по-бързото придобиване на **езикови умения** и тяхната **интеграция в местната общност**. И не на последно място, интеграцията на бежанците към обществото и **приобщаването им към други граждани** се увеличава чрез участие в пазара на труда, плащайки данъци и социални вноски. Освен това бежанците представляват **ценен човешки ресурс**, който обогатява бизнеса; особено познаването на чужди езици е много полезно в сектора на **туризма, хотелиерството и ресторантьорството**, и сферата на **услугите**. Миграционният произход, заедно с познанията по езици и диалекти създават много възможности за работа в областта на **межкултурната медиация**.

Барииери

Наемането на бежанци включва някои **предизвикателства** и може да бъде засегнато от действителни или субективно възприети барииери.



Графика 2: Барииери при наемането на бежанци и мигранти според работодателите

Източник: COME IN проучване

Проведените интервюта хвърлят повече светлина върху предизвикателствата и барииерите, които възникват (1) **от страна на работодателите** и (2) **от страна на**

служителите. Освен общите **административни, правни и структурни пречки**, интервюираните споменаха, че работодателите обикновено имат **ограничен достъп до целевата група** и трябва да разчитат на личните си контакти и усилия да достигнат до кандидатите от бежанската общност.

Въпреки че някои **предизвикателства** продължават и при заетостта на бежанците, след като бъдат идентифицирани и признати, те могат да бъдат преодоленни чрез външна **подкрепа и/или обучение**.

Компетенции

Изследването се фокусира върху **трансверсални компетенции и специфични умения за работа**. Както е представено в графика 3, повечето от компетенциите, посочени от респондентите са широко приложими на различни позиции и бизнес сектори.



Графика 3: Ключови компетенции изисквани от работодателите

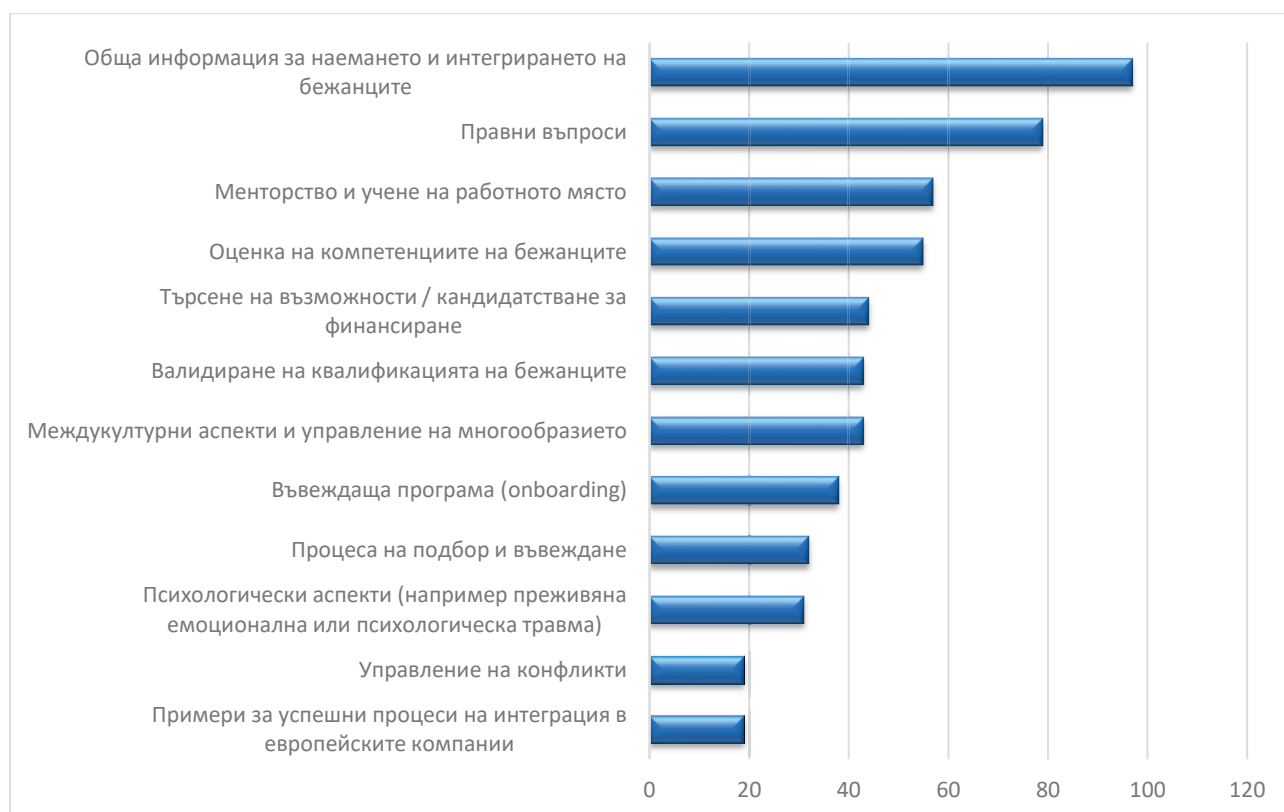
Източник: COME IN проучване

Според голяма част от интервюираните обикновено не се изискват **специфични умения за работа** от бежанците, особено в случай на **стаж** или **практика**. Голям процент от респондентите считат, че **лични характеристики** и **трансверсални компетенции** са от съществено значение като **мотивация, способност и воля за работа** и **критично мислене**, докато компетенциите, които са специфични за определена позиция могат да бъдат **развити в работния процес**. Освен това, **социалните умения, приветливостта, гъвкавостта и адаптивността** често бяха

посочвани като важни компетенции. Въпреки това, **оценката и валидирането на компетенциите на бежанците** често е спънка. Работодателите имат ограничени възможности да оценят техните компетенции по време на набирането, подбора и първоначалното обучение. В допълнение, работодателите срещат много трудности в **признаването на образованието и професионалния опит** на бежанците. **Оценката на компетенциите и представянето на работното място** обикновено не са формализирани или структурирани като процеси, често се прилага обикновено **наблюдение**.

Области за обучение и подкрепа

Както се очерта от изследването, работодателите се нуждаят от **обща информация** за наемането и интегрирането на бежанците и помощ при **правни и административни въпроси**. Информацията и официалните инструкции често са **объркани и непоследователни**. По тази причина подкрепата следва да се съсредоточи главно върху осигуряване на **добре структурирани и ясно подредени насоки** за работодателите.

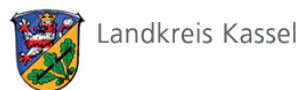


Графика 4: Области за обучение и подкрепа необходими за работодателите

Източник: COME IN проучване

Въпреки че изглежда, че европейската информираност за бежанския въпрос се подобрява, **дейностите за повишаване на осведомеността** сред работодателите все още са от основно значение. Работодателите трябва да бъдат чувствителни не само към възможностите за заетост на бежанците (стажове, финансиране или видове договори), но и за контекста на личния живот на бежанците и условията им на живот. Трябва да се споделят **успешни истории** за заетост на бежанците и **добри интеграционни действия**, за да се помогне на работодателите да преодолеят първоначалния страх и да ги насърчат да наемат бежанци. За да се компенсира липсата на опит, създаването на **мрежи** или **списъците** с контакти на работодатели, агенции по труда, обществени органи, межкултурни посредници и общности на бежанците биха могли да бъдат полезни за съчетаване на работа, предварителен подбор, предварителна оценка и интеграция. Както бе споменато по-горе, работодателите биха оценили и подкрепата при **оценката и валидиране на компетенциите** на бежанците. Освен това работодателите поискаха помощ за **преодоляване на езиковата бариера** под формата на езиков курс за бежанци и служители или необходимост от преводач. Тъй като бежанците се нуждаят от **по-детайлно въвеждащо обучение на работното място**, работодателите трябва да имат специфични **умения да провеждат подобно обучение**. По тази причина работодателите биха могли да се възползват от обучението за **ментори** и практиките за провеждане на **въвеждащо обучение**. Като се имат предвид предпочитанията на заинтересованите страни, следва да се предложи **смесен подход на обучение**. Обучението следва да включва и дискуссионни методи като **кръгли маси** с други работодатели и експерти, и **събития за обмяна на опит**.

Partners



Landkreis Kassel



Coordinator:

Landkreis Kassel (Germany)

www.landkreiskassel.de

Harald Kühlborn:

harald-kuehlborn@landkreiskassel.de

BUPNET (Germany)

www.bupnet.de

Sarah Elisa Wild:

swild@bupnet.de

Die Berater (Austria)

www.dieberater.com

Christoph Grandits:

c.grandits@dieberater.com

Trendhuis CVBA (Belgium)

www.trendhuis.be

Marijke Brants:

marijke.brants@trendhuis.be

Four Elements (Greece)

www.4-elements.org

Katerina Kostakou:

kkostakou@4-elements.org

Catro (Bulgaria)

www.catrobg.com

Anelia Dimitrova:

a.dimitrova@catro.com

CESIE (Italy)

www.cesie.org

Cecilie Grusova:

cecilie.grusova@cesie.org



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