



COMpetences in Enterprises on INtegration



Sintesi dei risultati della ricerca

Giugno 2018

welcomingenterprises.eu



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

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



Sintesi dei risultati della ricerca

giugno 2018

A cura del



© 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/>

CONVENZIONE DI SOVVENZIONE 2017-1-DE02-KA202-004199



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

Introduzione

Il presente documento sintetizza i principali risultati della ricerca condotta nell'ambito del progetto **COME IN - COMPetences in Enterprises on INtegration** – co-finanziato dal programma Erasmus+ dell'Unione Europea. Il progetto riunisce 7 organizzazioni partner, provenienti da 6 diversi Paesi europei, con alle spalle esperienze diverse nel campo dell'integrazione dei migranti e dei rifugiati: Landkreis Kassel (Germania), BUPNET (Germania), die Berater (Austria), Trendhuis CVBA (Belgio), Four Elements (Grecia), Catro (Bulgaria) e CESIE (Italia).

Metodologia della ricerca

La ricerca consta di un'**analisi dei bisogni**, condotta mediante una serie di **interviste** e la somministrazione di un **questionario online**, e di una **ricerca bibliografica** volta ad individuare **delle buone pratiche**. Sui risultati emersi da questo studio si fondano tutte le successive attività promosse dal progetto, fra cui l'elaborazione del programma del corso di formazione rivolto ai datori di lavoro al fine di aiutare questi ultimi ad acquisire competenze specifiche atte a favorire l'inserimento lavorativo dei rifugiati. L'**analisi dei bisogni** ci ha permesso di creare un corso capace di rispondere alle esigenze e agli interessi dei datori di lavoro. L'esame delle buone pratiche, infine, ha rappresentato un ottimo punto di partenza, nonché una sicura fonte di ispirazione per mettere a punto l'approccio da adottare nell'ambito progetto COME IN.

Buone pratiche

L'analisi delle buone pratiche nell'ambito iniziative volte all'inserimento lavorativo dei rifugiati ci ha aiutato a comprendere meglio le **esigenze, i vantaggi e gli ostacoli** che i datori di lavoro affrontano e di fare tesoro delle loro esperienze. Le imprese e le istituzioni che intendono integrare all'interno del loro organigramma rifugiati e migranti sono alla ricerca e spesso adottano sistemi e strumenti atti a valutare le proprie qualifiche e a migliorare le competenze dei loro dipendenti. Si concentrano per lo più sulle **relazioni interculturali**, sulla **costruzione di comunità**, sull'**acquisizione di nuove competenze linguistiche e non** nel corso di seminari e laboratori. Ciò nonostante, permane un divario significativo fra esigenze delle imprese e servizi di sostegno a disposizione sia in termini di programmi e strumenti sia

per quanto concerne la qualità e gli scopi di tali programmi. Dall'esame delle buone pratiche emergono dei **valori e dei principi comuni**, tuttavia, sono state riscontrate delle differenze nella situazione socioeconomica dei rifugiati e dei migranti nei singoli Paesi. Inoltre, in alcuni Paesi, è stato rilevato uno scarso impegno da parte delle istituzioni. Pertanto, le iniziative promosse in questo senso, spesso, vengono finanziate direttamente dai datori di lavoro, mediante donazioni o attraverso i programmi istituiti dalla Commissione Europea.

Di seguito ricordiamo le principali raccomandazioni legate all'analisi delle buone pratiche, le quali hanno ispirato ulteriori iniziative promosse dal progetto COME IN:

- istituzione di una rete di supporto per la condivisione di esperienze e storie di successo e la promozione di attività di sensibilizzazione;
- creazione di strumenti digitali utili a raggiungere rapidamente un ampio bacino di soggetti interessati;
- assunzione di mediatori esperti in relazioni interculturali che seguano il processo di inserimento lavorativo;
- adozione di un approccio orizzontale e olistico per promuovere l'apprendimento permanente.

Analisi dei bisogni

Profilo dei soggetti intervistati

Il sondaggio online ha raggiunto un campione costituito da 185 soggetti provenienti da 9 Paesi, per lo più datori di lavoro attivi in diversi settori dell'economia. Il **52%** di loro (97) aveva già avuto **esperienze** nell'ambito dell'**assunzione di migranti o rifugiati**. Essi operano nel settore del **turismo** (19), dell'**ospitalità alberghiera** (13), della **mediazione culturale** (14) e di professioni legate al **lavoro manuale: artigianato, attività manifatturiere, agricoltura ed edilizia** (17). Hanno dichiarato di aver avuto delle esperienze nel campo dell'assunzione dei rifugiati anche 8 datori di lavoro impegnati nella **vendita al dettaglio** e 7 di quelli che operano nel settore **sanitario**.

I soggetti che hanno acconsentito a prendere parte alle interviste (33 provenienti da 6 diversi Paesi) erano, per lo più, **datori di lavoro, gestori di centri per la formazione professionale ed esperti** nel campo dell'integrazione dei migranti e dei soggetti svantaggiati nel mercato del lavoro, fra cui rappresentanti delle istituzioni pubbliche, delle ONG, e dei centri per l'impiego.

Risultati della ricerca

Grazie alla ricerca siamo riusciti a comprendere meglio l'atteggiamento e le opinioni dei **datori di lavoro** e degli altri **sogetti interessati** riguardo all'assunzione di rifugiati, tenendo conto di **vantaggi** ed **ostacoli**. Abbiamo anche preso in esame le **competenze** necessarie ai datori di lavoro in modo da individuare con precisione i loro **bisogni formativi** e i loro **interessi**.

Vantaggi

L'assunzione di rifugiati, richiedenti asilo e migranti presenta numerosi **benefici** e **vantaggi**. Il grafico qui sotto mostra un elenco dei **principali vantaggi** individuati dai datori di lavoro che hanno risposto al questionario online.

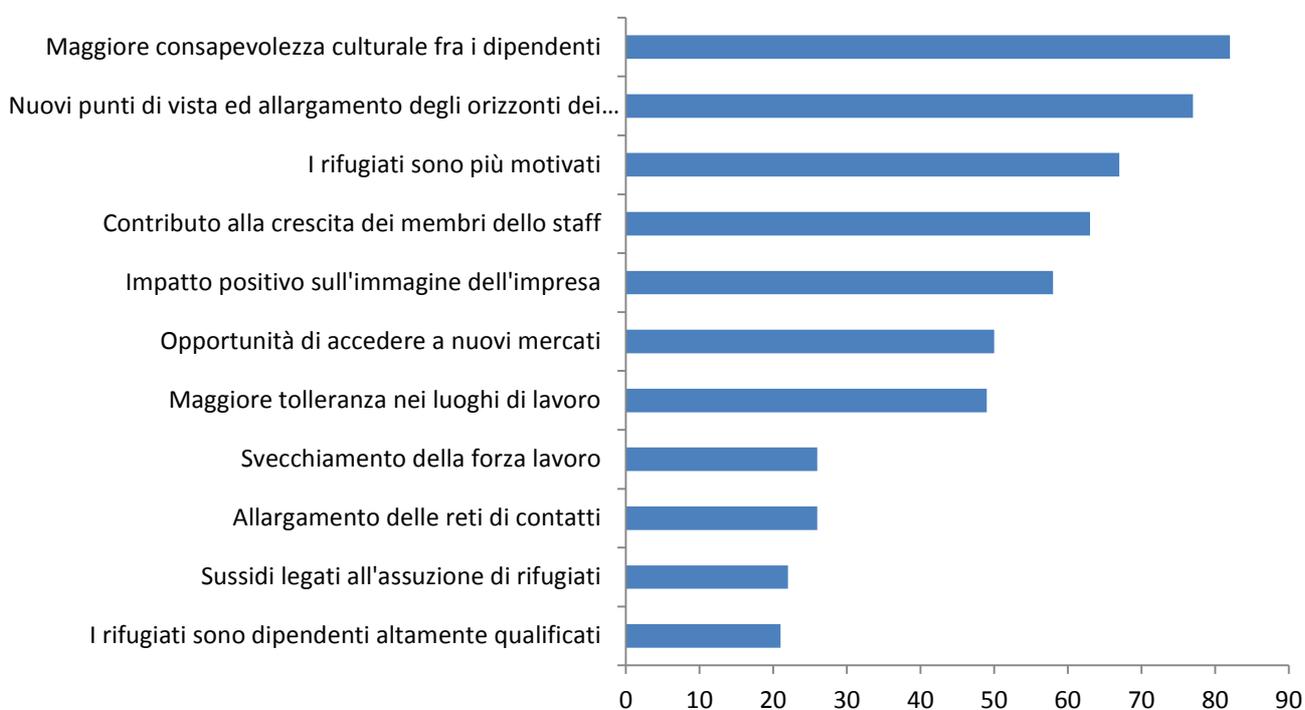


Figura 1: Benefici legati all'assunzione dei rifugiati secondo i datori di lavoro
Fonte: Sondaggio online di COME IN

I soggetti intervistati hanno fornito due diverse interpretazioni dei vantaggi legati all'assunzione di rifugiati. Alcuni hanno sottolineato l'effettivo **contributo dato dei rifugiati** all'impresa in termini di **conoscenze, competenze, attitudini ed esperienze**. Altri hanno fatto riferimento a pericolose modalità di sfruttamento dei dipendenti migranti fra cui un **orario di lavoro prolungato, bassi salari e l'utilizzo improprio dei sussidi**. Eppure, è stato possibile individuare degli indubbi benefici sia per i **datori di lavoro**, i **refugiati** e i **colleghi**,

sia per il **Paese ospitante**. Avere un impiego consente, infatti, ai rifugiati di divenire **autonomi e indipendenti**. In più, l’inserimento lavorativo dei rifugiati nel mondo del lavoro e il contatto quotidiano con i colleghi ed i clienti supportano una più veloce acquisizione delle **competenze linguistiche** ed il loro **processo di integrazione all’interno della comunità locale**. Infine, la partecipazione dei rifugiati al mercato del lavoro e la loro capacità di versare tasse e contributi previdenziali favorisce tale processo e fa sì che si crei un clima di **coesione coi cittadini** del Paese ospitante. I rifugiati rappresentano, poi, una **risorsa umana fondamentale** poiché portatori di conoscenze capaci di arricchire l’impresa; la conoscenza delle lingue straniere, ad esempio, è estremamente utile nel settore del **turismo**, dell’**ospitalità alberghiera** e dei **servizi**. In ultima analisi, il *background* migratorio associato alla conoscenza di lingue straniere e dialetti consente ai rifugiati di poter cogliere numerose opportunità lavorative nel campo della **mediazione culturale**.

Ostacoli

All’assunzione dei rifugiati sono legate alcune **sfide**, connesse ad ostacoli reali o a difficoltà percepite dai singoli individui.

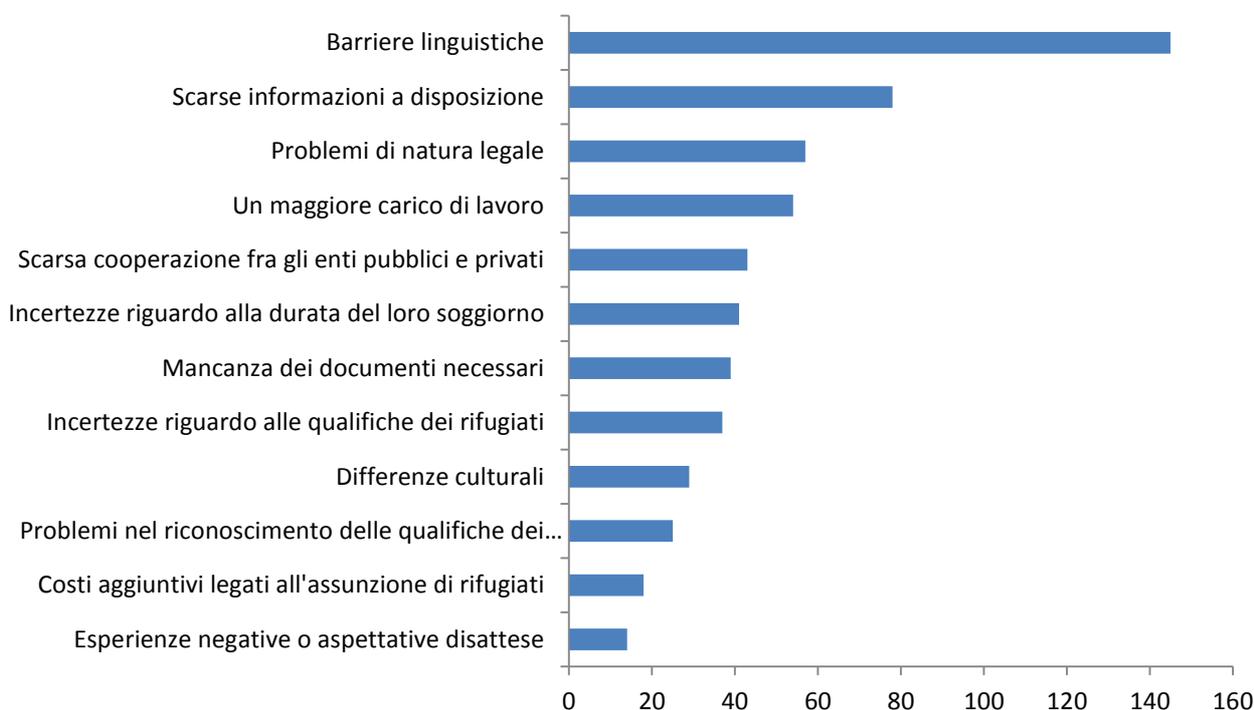


Figura 2: Ostacoli legati all’assunzione di rifugiati secondo i datori di lavoro
Fonte: Sondaggio online di COME IN

Le interviste in presenza hanno gettato luce sugli ostacoli incontrati (1) **dai datori di lavoro** e (2) **dai dipendenti**. Oltre ai problemi di **natura amministrativa, legale e strutturale**, gli intervistati hanno ricordato che i datori di lavoro di solito **non riescono ad avere contatti frequenti con il gruppo target** e possono contare solo sulle proprie conoscenze e sui propri sforzi per raggiungere le comunità di rifugiati. Sebbene esistano, senza dubbio, dei **problemi** legati all'assunzione dei rifugiati, questi possono essere risolti, una volta individuati, attraverso **sistemi di supporto** e **corsi di formazione** atti a rispondere ad esigenze specifiche.

Competenze

Parte della ricerca è stata dedicata anche alle competenze **trasversali** e **professionali** richieste ai rifugiati. Come illustrato chiaramente dalla figura 3, i datori di lavoro intervistati attribuiscono maggiore importanza alle competenze **trasversali**.



Figura 3: Competenze trasversali richieste sul posto di lavoro

Fonte: Sondaggio online di COME IN

Secondo gran parte degli intervistati, non è necessario che i rifugiati siano dotati di **competenze professionali specifiche**, specie nel caso in cui essi vengano assunti come **tirocinanti** o con **contratti di apprendistato**. Molti soggetti interessati considerano essenziali, invece, **una serie di caratteristiche personali** e di **competenze trasversali** quali **motivazione, capacità e desiderio di imparare, capacità di pensiero critico**. Essi, infatti, ritengono che le competenze professionali possano essere acquisite col tempo, **svolgendo il**

proprio lavoro. Inoltre, **la socievolezza, la cordialità, la flessibilità e la capacità di adattarsi** costituiscono un valore aggiunto. Tuttavia, **la valutazione delle competenze del rifugiato** rimane ardua. I datori di lavoro hanno scarse opportunità di valutare le competenze dei candidati nel corso della fase di selezione, assunzione e di formazione iniziale. Inoltre, essi incontrano numerose difficoltà nel **riconoscimento dei titoli di studio** e delle **esperienze professionali** dei rifugiati. Il processo di valutazione delle **competenze** e del **rendimento lavorativo** non ha ancora assunto una struttura definitiva e, spesso, si basa su semplici **osservazioni**.

Bisogni di apprendimento e supporto ai datori di lavoro

I risultati della ricerca evidenziano la necessità dei datori di lavoro di disporre di **informazioni generiche** sul processo di assunzione ed integrazione dei rifugiati. Essi, inoltre, necessitano di assistenza nelle questioni **legali** ed **amministrative**. I sistemi di supporto dovrebbero servire a fornire ai datori di lavoro **indicazioni chiare e precise**.

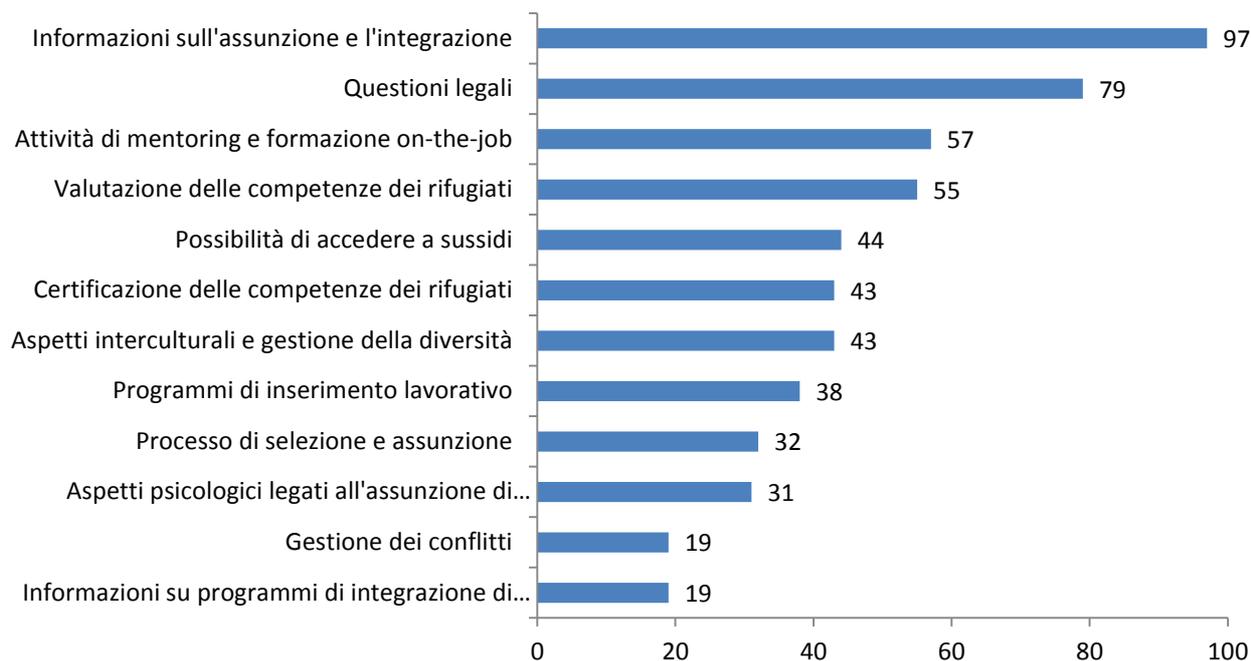


Figura 4: Corsi di formazione e sistemi di supporto rivolti ai datori di lavoro

Fonte: Sondaggio online di COME IN

Sebbene sia migliorata la consapevolezza dei cittadini europei nei confronti del fenomeno migratorio, è tuttora essenziale promuovere delle **attività di sensibilizzazione** rivolte ai datori di lavoro. Essi devono essere informati non solo riguardo alla possibilità di assumere

rifugiati (attraverso tirocini, incentivi e forme contrattuali specifiche), ma anche in merito alle condizioni di vita dei rifugiati. È fondamentale condividere le **storie di successo** legate alle assunzioni di rifugiati nonché sui **processi di integrazione positivi** al fine di aiutare i datori di lavoro a superare le loro resistenze ed incoraggiarli ad assumere rifugiati. La creazione di **reti o liste di contatti** di datori di lavoro, centri per l'impiego, enti pubblici, mediatori culturali e comunità di rifugiati possono essere utili ai fini dei processi di selezione, valutazione, inserimento e integrazione in modo da compensare la mancanza di esperienza. Inoltre, i datori di lavoro hanno chiesto di essere aiutati a superare le **barriere linguistiche** attraverso il ricorso a corsi di lingua per rifugiati o dipendenti o a servizi di interpretariato. Dal momento che i dipendenti rifugiati hanno bisogno di lunghi periodi di formazione **on-the-job**, è necessario che i datori di lavoro si dotino di competenze specifiche in questo senso. A questo proposito, i datori di lavoro potrebbero ottenere dei benefici dall'istituzione di **programmi di mentoring** e di **apprendimento on-the-job**. A giudicare dalle indicazioni fornite dai soggetti interessati, bisognerebbe offrire dei **corsi di formazione misti** su più **piattaforme**. Tali corsi dovrebbero essere caratterizzati da attività e metodi interattivi quali **tavole rotonde** con altri datori di lavoro ed esperti, **incontri** ed **eventi di networking**.

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

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
the world is only one creature

CESIE (Italy)

www.cesie.org

Cecilie Grusova:

cecilie.grusova@cesie.org



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