



STEP UP

2021-1-SE01-KA220-ADU-000035340

MANUAL FÖR PEDAGOGER



Photo via Canva



Co-funded by
the European Union

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

01	Introduktion
05	Utmaningar och hinder för migrerande kvinnor på arbetsmarknaden
12	Motivation, inspiration och motståndskraft
21	Anställningsbarhet under 2000-talet
32	Färdighetsbedömning och erkännande
40	Icke-formell utbildning för att främja professionell utveckling
48	Vikten av lokalt engagemang för programmets framgång
58	Kompetenser och möjligheter för pedagoger

PARTNERS



!fall is an organisation in southern Sweden whose main objective is to promote integration between cultures and counteract violence between cultures in Sweden and in other countries. Ifall works in integration of refugees, minorities, immigrants.

FRAMEWORK is a non-profit cultural association that promotes continuous improvement and empowerment of individuals and the community, through the establishment of activities for lifelong learning and participation in European initiatives.

EKO, the Entrepreneurship and Social Economy Group, is a non-profit organisation seated in Athens, Greece, working in the field of youth empowerment, integration and inclusion and sustainable development. It implements a wide range of youth-work activities to empower youth.

ENGO MV International (ENGO-MVI) is a network of 37 NGOs spread across 27 European Union countries, 10 non-EU countries on the European continent, and 8 associate organizations from Africa, Latin America and Asia. Established in 2012 and focused on themes associated with the Erasmus+ programme, such as social entrepreneurship, non-formal education, and sustainability.

Faal Derneği is situated in Ankara and was founded at the end of 2013. It is working with local municipalities, schools, universities, and other youth organizations in its environment to increase impact. The main purpose of Faal is to empower people who can take an active role in society.

KulturLife is a non-profit cultural exchange organization specialised in several areas of intercultural communication. Within the Erasmus+ project, KulturLife focuses on societal change and empowerment.

PARTNERS



!fall är en organisation i södra Sverige vars huvudmål är att främja integration mellan kulturer och motverka våld mellan kulturer i Sverige och i andra länder. Ifall arbetar med integration av flyktingar, minoriteter, invandrare.

FRAMEWORK är en ideell kulturförening som främjar ständig förbättring och stärkande av individer och samhället, genom att inrätta aktiviteter för livslångt lärande och deltagande i europeiska initiativ.

EKO, Entrepreneurship and Social EconomyGroup, är en ideell organisation med säte i Aten, Grekland, som arbetar inom området ungdomars egenmakt, integration och inkludering och hållbar utveckling. Den genomför ett brett utbud av ungdomsarbete för att stärka ungdomar.

ENGO MV International (ENGO-MVI) är ett nätverk av 37 icke-statliga organisationer fördelade på 27 EU-länder, 10 icke-EU-länder på den europeiska kontinenten och 8 associerade organisationer från Afrika, Latinamerika och Asien. Etablerat 2012 och fokuserat på teman associerade med Erasmus+-programmet, såsom socialt entreprenörskap, icke-formell utbildning och hållbarhet.

Faal Derneği ligger i Ankara och grundades i slutet av 2013. Det samarbetar med lokala kommuner, skolor, universitet och andra ungdomsorganisationer i sin miljö för att öka påverkan. Huvudsyftet med Faal är att stärka människor som kan ta en aktiv roll i samhället.

KulturLife är en ideell kulturutbytesorganisation specialiserad på flera områden av interkulturell kommunikation. Inom Erasmus+-projektet fokuserar KulturLife på samhällelig förändring och empowerment.

1. INTRODUCTION

1.1 The Issue

Migrant women represent around 51,6% of the migrant population in Europe (Migration Data Portal, 2020). When they arrive in Europe, they face additional obstacles to integration compared to migrant men, often having to overcome structural barriers linked to them being both a migrant and a female. While migrant men usually arrive alone, women more often join as a family member at a later stage and are not considered as INDIVIDUALS but as a part of a FAMILY. This leads to their exclusion or limited access to integration support measures, skill assessments and training opportunities (Eurodiaconia, 2018:7). If they lack the competencies needed for the host country labour market, they are precluded from finding suitable jobs.

In many EU countries, refugees and migrants are often hired in unskilled low-paid job positions.

This professional downgrading generally leads to lower satisfaction, lower motivation to move to a better place in life and a higher risk of unemployment, which could subsequently lead to poverty, marginalisation and (mental) health issues.

Developing migrants' skills and having their qualifications recognised is a complicated and costly process. It also requires the ability to navigate the system and understand the appropriate training to follow.



Element via Canva

1. INTRODUKTION

1.1 Problemet

Migrerande kvinnor representerar cirka 51,6 % av invandrabefolkningen i Europa (Migration Data Portal, 2020). När de anländer till Europa möter de ytterligare hinder för integration jämfört med invandarmän, och måste ofta övervinna strukturella hinder kopplade till att de är både invandrare och kvinnor. Medan invandarmän vanligtvis anländer ensamma, ansluter kvinnor oftare som familjemedlem i ett senare skede och betraktas inte som INDIVIDUER utan som en del av en FAMILJ. Detta leder till att de utesluts eller har begränsad tillgång till integrationsstödande åtgärder, kompetensbedömningar och utbildningsmöjligheter (Eurodiaconia, 2018:7). Om de saknar den kompetens som behövs för värdlandets arbetsmarknad är de förhindrade att hitta lämpliga jobb.

I många EU-länder anställs ofta flyktingar och migranter i okvalificerade lågavlönade jobb.

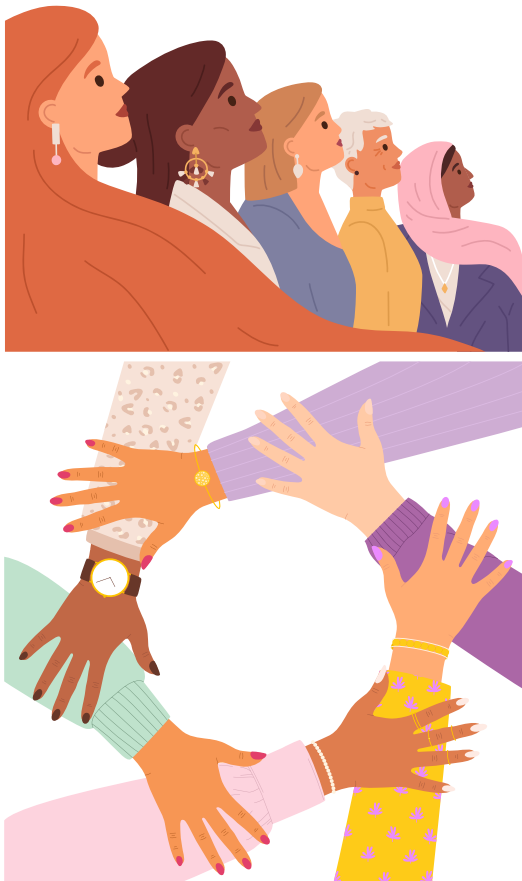
Denna professionella nedgradering leder generellt till lägre tillfredsställelse, lägre motivation att flytta till en bättre plats i livet och en högre risk för arbetslöshet, vilket i efterhand kan leda till fattigdom, marginalisering och (psykiska) hälsoproblem.

Att utveckla migranternas kompetens och få deras kvalifikationer erkända är en komplicerad och kostsam process. Det kräver också förmågan att navigera i systemet och förstå lämplig utbildning att följa.



Element via Canva

1.2 The STEP UP Program



Elements via Canva

The STEP UP program aims at increasing migrant women employability skills gradually while raising their awareness on the importance of lifelong learning possibilities. The program is composed of workshops associated with reading materials, exercises, presentations, and other similar digital elements, which the partners will prepare for the project. The participants will be involved in role-play and other real-life activities, simulation and work-based scenarios aimed at increasing participants skills and competences in a practical way. The purpose of the program is also to increase immigrant women's motivation and self-confidence needed to improve their chances for a better job position and foster overall integration to the workplace and community.

Main objectives of the programme are to help migrant women in strengthening their employability skills, fostering their awareness on the importance of upskilling possibilities, while getting a step further toward skills and the qualification's recognition. The program offers a new way to build up migrant women's motivation for improvement, using entrepreneurial mind set and sustainability skills as an innovative way for skills identification and screening.

1.2 STEP UP-programmet



Element via Canva

STEP UP-programmet syftar till att gradvis öka invandrarkvinnors anställningsbarhet och samtidigt öka deras medvetenhet om vikten av livslångt lärande. Programmet är sammansatt av workshops kopplade till läsmaterial, övningar, presentationer och andra liknande digitala element, som partnerna kommer att förbereda för projektet. Deltagarna kommer att vara involverade i rollspel och andra verkliga aktiviteter, simulering och arbetsbaserade scenarier som syftar till att öka deltagarnas färdigheter och kompetenser på ett praktiskt sätt. Syftet med programmet är också att öka invandrarkvinnors motivation och självförtroende som behövs för att förbättra deras chanser till en bättre arbetsställning och främja en övergripande integration till arbetsplatsen och samhället.

Huvudsyftet med programmet är att hjälpa invandrarkvinnor att stärka sin anställningsbarhet, att främja deras medvetenhet om vikten av möjligheter till uppgradering, samtidigt som de tar ett steg längre mot färdigheter och kvalifikationens erkännande. Programmet erbjuder ett nytt sätt att bygga upp invandrarkvinnors motivation för förbättringar, genom att använda entreprenörstänkande och hållbarhetsförmåga som ett innovativt sätt för kompetensidentifiering och screening.

The program is composed by the following elements:

- short lessons presented via interactive resources, exercises, self-assessment tools, materials for self-study, or class activities.
- workshops using role-playing and real-life scenarios to allow participants to practice their skills and support each other in the program.
- assessment tools complementary to the EU Skills profile tool for Third Country Nationals, to facilitate the preparation of CVs that are in line with labour market requests.



Element via Canva

The learning process will start mostly in class and will move gradually online, to simulate smart working conditions and to let the participants improve their digital skills. The learning path divided in small learning units facilitates the assimilation of information and increases flexibility allowing educators to allocate the time for group-based activities or individual study.

The practical activities will offer work-based scenarios, mock job interviews, and other realistic situations they will use to experiment their skills and competences in a practical way. This method together with the tailored support should help the participants in planning a clear career path, ensuring a real analysis of their skills and offer a real possibility for deciding for other upskilling or vocational training.

Programmet består av följande delar:

- korta lektioner presenterade via interaktiva resurser, övningar, självvärderingsverktyg, material för självstudier eller klassaktiviteter.
- workshops med rollspel och verkliga scenarier för att låta deltagarna öva sina färdigheter och stödja varandra i programmet.
- bedömningsverktyg som kompletterar EU:s kompetensprofilverktyg för tredjelandsmedborgare, för att underlätta utarbetandet av CV:n som är i linje med arbetsmarknadens önskemål.



Element via Canva

Inlärningsprocessen kommer att börja mestadels i klassen och kommer att flyttas gradvis online, för att simulera smarta arbetsförhållanden och för att låta deltagarna förbättra sina digitala färdigheter. Inlärningsvägen uppdelad i små inlärningsenheter underlättar assimileringen av information och ökar flexibiliteten så att pedagoger kan avsätta tid för gruppbaseade aktiviteter eller individuella studier.

De praktiska aktiviteterna kommer att erbjuda arbetsbaserade scenarier, skenjobbintervjuer och andra realistiska situationer som de kommer att använda för att experimentera sina färdigheter och kompetenser på ett praktiskt sätt. Denna metod tillsammans med det skräddarsydda stödet ska hjälpa deltagarna att planera en tydlig karriärväg, säkerställa en verklig analys av deras kompetens och erbjuda en verklig möjlighet att välja för annan upp- eller yrkesutbildning.

1.3 Introduction to the Manual

This product can be used by NGO, schools, associations and VET organisations to acquire knowledge necessary to use the STEP UP program or just fostering immigrant women's competences. The present manual offers a new possibility for adult educators' professional development fostering their ability to address the learning needs of the target group and their skill improvement to be ready to compete in the 21st century labour market.

There is no singular method that works best to motivate and empower adult migrant women in their personal and professional progression, the educators and facilitators must refine and improve their skills to offer a more tailored support using different techniques and methods, especially in relation with lifelong learning education or upskilling programs.

Developing migrants' skills and having their qualifications recognised is a complicated and costly process. It also requires the ability to navigate the system and understand the appropriate training to follow. In addition, the fast-changing labour market requirement, and ultimately the COVID-19 crisis had a substantial impact on the EU labour market, with many workers losing their jobs or being placed under short-term work schemes. The new Europass platform, launched in July 2020 in the context of the Updated Skills Agenda, and the EU Skills profile tool for Third Country Nationals develops in this direction by giving the support to migrants to 'showcase their skills and qualifications and facilitate their recognition through better information.'

The manual is organised as followed: It starts by discussing the challenges and barriers faced by migrant women, and how they can be motivated to overcome these barriers. Then it moves onto discussing the employability skills preferred in the 21st century, and the importance of recognising and assessing skills. It then highlights the significance of non-formal education in fostering professional development of migrants, and involvement of local level organisations for the success of these programmes. Finally, it presents the competencies required by facilitators and educators working with migrants.

1.3 Introduktion till manualen

Denna produkt kan användas av icke-statliga organisationer, skolor, föreningar och yrkesutbildningsorganisationer för att skaffa kunskap som är nödvändig för att använda STEP UP-programmet eller bara för att främja invandrarkvinnors kompetens. Den här handboken erbjuder en ny möjlighet för vuxenutbildares professionella utveckling som främjar deras förmåga att möta målgruppens lärandebehov och deras kompetensförbättring för att vara redo att konkurrera på 2000-talets arbetsmarknad.

Det finns ingen enskild metod som fungerar bäst för att motivera och stärka vuxna invandrarkvinnor i deras personliga och professionella utveckling, utbildare och handledare måste förfina och förbättra sina färdigheter för att erbjuda ett mer skraddarsytt stöd med hjälp av olika tekniker och metoder, särskilt i samband med livslångt lärande utbildningar eller utbildningsprogram.

Att utveckla migranternas kompetens och få deras kvalifikationer erkända är en komplicerad och kostsam process. Det kräver också förmågan att navigera i systemet och förstå lämplig utbildning att följa. Dessutom hade de snabbt föränderliga kraven på arbetsmarknaden och i slutändan covid-19-krisen en betydande inverkan på EU:s arbetsmarknad, med många arbetstagare som förlorade sina jobb eller hamnade i korttidsarbete. Den nya Europass-plattformen, som lanserades i juli 2020 i samband med den uppdaterade kompetensagendan, och EU:s kompetensprofilverktyg för tredjelandsmedborgare utvecklas i denna riktning genom att ge stöd till migranter för att "visa upp sina färdigheter och kvalifikationer och underlätta deras erkännande genom att bättre information."

Manualen är uppbyggd enligt följande: Den börjar med att diskutera de utmaningar och barriärer som invandrarkvinnor står inför, och hur de kan motiveras att övervinna dessa barriärer. Sedan går det vidare till att diskutera de anställningsbarhetsfärdigheter som föredras under 2000-talet och vikten av att erkänna och bedöma färdigheter. Den belyser sedan betydelsen av icke-formell utbildning för att främja professionell utveckling av migranter och involvering av organisationer på lokal nivå för framgången med dessa program. Slutligen presenteras den kompetens som krävs av handledare och utbildare som arbetar med migranter.

2. CHALLENGES AND BARRIERS FOR MIGRANT WOMEN IN THE LABOUR MARKET

2.1 Introduction

People may migrate from their own country to another country for various reasons, whereas major reasons can be highlighted as; family reunion, labour migration and forced migration (refugee and asylum seekers). Recent statistics of the International Organisation for Migration (IOM) estimates that there had been 281 million international migrants at global level in 2020, a figure that has increased rapidly over the last few decades (ILO: World Migration Report, 2022). Although international migration can be a mutually enriching process that could bring benefits to both migrants and host countries, the ILO recognizes it as one of the major global issues in the 21st century. Migrants face many challenges in accessing host country labour markets, while their contribution to the labour pool, especially those who provide low-skilled labour, often being unacknowledged and less rewarded. This leads to exploitation of immigrant labour and creation of irregular labour markets. Migrant women, due to their gender-specific roles, tend to face more disadvantages compared to migrant men.

Aim of the chapter

As stated in the Introductory chapter, this manual attempt to enhance the ability of educators to support migrant women in integrating into the host country labour market. To be successful in this task, it is important for educators to have sufficient knowledge on the challenges these women may face in the labour market due to factors such as their culture, levels of education and psychological attributes.

Accordingly, the aim of this chapter is to provide some understanding on the challenges and barriers faced by migrant women that may affect their employability. Some initiatives to overcome these barriers are suggested towards the end with the hope of facilitating educators in planning their work under the STEP UP project.

2. UTMANINGAR OCH HINDER FÖR MIGRERANDE KVINNOR PÅ ARBETSMARKNADEN

2.1 Inledning

Människor kan migrera från sitt eget land till ett annat land av olika anledningar, medan viktiga skäl kan lyftas fram som; familjeåterförening, arbetskraftsinvandring och påtvingad migration (flykting- och asylsökande). Färsk statistik från International Organization for Migration (IOM) uppskattar att det hade funnits 281 miljoner internationella migranter på global nivå 2020, en siffra som har ökat snabbt under de senaste decennierna (ILO: World Migration Report, 2022).

Även om internationell migration kan vara en ömsesidigt berikande process som kan ge fördelar för både migranter och värdländer, erkänner ILO det som en av de stora globala frågorna under 2000-talet. Migranter står inför många utmaningar när det gäller att få tillgång till värdlandets arbetsmarknader, medan deras bidrag till arbetskraftspoolen, särskilt de som tillhandahåller lågkvalificerad arbetskraft, ofta är okänd och mindre belönad. Detta leder till exploatering av invandrad arbetskraft och skapande av irreguljära arbetsmarknader. Migrerande kvinnor tenderar, på grund av sina könsspecifika roller, att möta fler nackdelar jämfört med invandrarmän.

Syfte med kapitlet Som nämns i det inledande kapitlet, försöker den här handboken förbättra utbildares förmåga att stödja invandrarkvinnor att integreras på värdlandets arbetsmarknad. För att lyckas med denna uppgift är det viktigt för utbildare att ha tillräcklig kunskap om de utmaningar dessa kvinnor kan möta på arbetsmarknaden på grund av faktorer som deras kultur, utbildningsnivåer och psykologiska egenskaper.

Följaktligen är syftet med detta kapitel att ge viss förståelse för de utmaningar och barriärer som invandrarkvinnor står inför och som kan påverka deras anställbarhet. Några initiativ för att övervinna dessa hinder föreslås mot slutet med hopp om att underlätta för lärare att planera sitt arbete under STEP UP-projektet.

2.2 Challenges faced by migrant women in the labour market

According to a report published by the European Economic and Social Committee (2015), the labour market tends to be disadvantageous to women, whether they are Europeans or immigrants. Women seem to be concentrated in a limited number of sectors such as health, education, public administration, domestic-related services, and hospitality. Further, they are more likely to have part-time jobs due to their gender-based responsibilities and are over-represented among those working on short-term contracts. The labour market outcomes of immigrant women in the EU have not improved over time, neither overall, nor relative to those of native women and immigrant men. Migrant women have far less potential in entering the labour market when compared to their native counterparts. They are more likely to be employed in insecure and part time jobs with low salaries and poor working conditions. It has been reported that one out of every four employed migrant women in Europe is involved in an elementary occupation, which requires low level of competencies. These jobs are often informal and insecure, and are associated with irregular labour markets, which make migrant women at risk of losing their jobs anytime and having no access to social security.

The most obvious barrier for migrant women in entering the labour market is the difficulty to master the language of the host country. This may be attributed to their gender roles, as they are likely expected to bear most of the responsibilities in adjusting to a new country. Usually, if they migrate with their families, it is common that they migrate with young children who need care of a parent, so it is usually the mother who stays at home to take care of the kids, rather than attending language classes offered by the host country. It may take 2- 3 years for them to find time for language classes, and then they may have to face more competition in entering the labour market.

2.2 Utmaningar som invandrarkvinnor står inför på arbetsmarknaden

Enligt en rapport publicerad av Europeiska ekonomiska och sociala kommittén (2015) tenderar arbetsmarknaden att vara ofördelaktig för kvinnor, oavsett om de är européer eller invandrare. Kvinnor verkar vara koncentrerade till ett begränsat antal sektorer som hälsa, utbildning, offentlig förvaltning, hemrelaterade tjänster och gästfrihet. Dessutom är de mer benägna att ha deltidsjobb på grund av deras könsbaserade ansvar och är överrepresenterade bland dem som arbetar med korttidskontrakt. Arbetsmarknadsresultaten för invandrarkvinnor i EU har inte förbättrats över tiden, varken totalt sett eller i förhållande till födda kvinnors och invandarmäns. Migrerande kvinnor har mycket mindre potential att komma in på arbetsmarknaden jämfört med sina inhemska motsvarigheter. De är mer benägna att anställas i osäkra och deltidsjobb med låga löner och dåliga arbetsvillkor. Det har rapporterats att en av fyra anställda invandrarkvinnor i Europa är involverad i ett elementärt yrke, vilket kräver låg kompetens. Dessa jobb är ofta informella och osäkra och är förknippade med irreguljära arbetsmarknader, vilket gör att invandrarkvinnor riskerar att förlora sina jobb när som helst och inte ha tillgång till social trygghet.

Det mest uppenbara hindret för invandrarkvinnor att komma in på arbetsmarknaden är svårigheten att behärska värdlandets språk. Detta kan tillskrivas deras könsroller, eftersom de sannolikt förväntas bära det mesta av ansvaret för att anpassa sig till ett nytt land. Vanligtvis, om de migrerar med sina familjer, är det vanligt att de migrerar med små barn som behöver vård av en förälder, så det är vanligtvis mamman som stannar hemma för att ta hand om barnen, snarare än att gå på språkkurser som erbjuds av värdland. Det kan ta 2-3 år för dem att hitta tid till språkkurser och sedan kan de behöva möta mer konkurrens när de kommer in på arbetsmarknaden.

2.2 Challenges faced by migrant women in the labour market

In addition, the migrant women may face cultural barriers in undertaking certain jobs. Although they find refuge in a European country, the values and traditions of their native culture tend to remain intact. Further, most migrant men have the opportunity of finding employment through social networks, mostly of their native countrymen living in the host country. Most of the migrant women do not have this privilege, as they may be refrained from socialising due to family conditions, domestic responsibilities, and due to insufficient knowledge of the language that makes it difficult to make new friends in the host country. This makes them isolated from the community and prevents them from finding job opportunities, their rights, access to public services offered by the host country in integrating into the labour market. The ultimate effect can be failed integration.

Level of education, too, plays a significant role in labour market integration. Migrant women may come with diverse educational backgrounds; some may possess only primary education, while some may come with postgraduate degrees. Whatever it is, one of the major issues they face is getting the qualifications and experience they have gained abroad recognised. It can take some considerable time to get their qualifications recognised and this may discourage them in finding jobs that suit their qualifications, pushing them to accept jobs, for which they are overqualified. When migrant women are unemployed or under-employed (in jobs for which they are overqualified), it becomes a loss of human capital for the host country too. As discussed above, the barriers faced by migrant women in the host country labour market may fall into three major categories.

2.2 Utmaningar för invandrarkvinnor på arbetsmarknaden

Dessutom kan migrantkvinnorna möta kulturella barriärer när de utför vissa jobb. Även om de finner en fristad i ett europeiskt land, tenderar värderingarna och traditionerna i deras inhemska kultur att förbli intakta. Vidare har de flesta invandarmän möjligheten att få arbete via sociala nätverk, mestadels av sina inhemska landsmän som bor i värdlandet. De flesta av migrantkvinnorna har inte detta privilegium, eftersom de kan avstås från att umgås på grund av familjeförhållanden, hushållsansvar och på grund av otillräckliga kunskaper i språket som gör det svårt att skaffa nya vänner i värdlandet. Detta gör dem isolerade från samhället och hindrar dem från att hitta arbetstillfällen, sina rättigheter, tillgång till offentliga tjänster som erbjuds av värdlandet för att integreras på arbetsmarknaden. Den yttersta effekten kan bli misslyckad integration.

Utbildningsnivån spelar också en viktig roll för integrationen på arbetsmarknaden. Migrerande kvinnor kan komma med olika utbildningsbakgrund; vissa kan ha endast grundutbildning, medan vissa kan komma med forskarutbildning. Vad det än är så är en av de stora frågorna de står inför att få de kvalifikationer och erfarenheter som de har fått utomlands erkända. Det kan ta lång tid att få sina kvalifikationer erkända och det kan avskräcka dem från att hitta jobb som passar deras kvalifikationer, vilket tvingar dem att acceptera jobb som de är överkvalificerade för. När invandrarkvinnor är arbetslösa eller undersysselsatta (i jobb som de är överkvalificerade för) blir det en förlust av humankapital även för värdlandet. Som diskuterats ovan kan de hinder som migrantkvinnorna möter på värdlandets arbetsmarknad delas in i tre huvudkategorier.

1

Institutional barriers

These barriers occur due to lapses in institutional procedures and may result in lengthy asylum processes, delays in issuing work permits, and delays in evaluating foreign educational qualifications. They may affect both men and women equally. But women face extra barriers due to inflexible integration programmes (ex. language classes) that are not compatible with the needs and time schedules of women. These programmes are not designed considering the gender-based responsibilities of young migrant women. In addition, migrant women who are mostly stuck in part-time jobs do not have opportunities for career advancements and full integration into the formal labour market of the host country.

2

Structural barriers

Many advanced economies in the world, especially the Nordic countries are facing transitions in their labour markets, where the low-skilled jobs are decreasing, and middle-skilled and highly skilled jobs are increasing. Women face more disadvantaged situations in a technology-intensive labour market, as many migrant women may not have a technology-based education, or any form of education at all. Even if they have received higher education in their countries, it may not be relevant to the labour market in the host country. At the same time, professional women such as doctors may have to do additional exams to work as doctors in the host country, which may take some extra time for them to enter the labour market. The issue is they may not find time to study for exams while taking care of children and domestic chores.

3

Society-based barriers

These barriers involve norms and values of migrant families, that decide a woman's place in the family, the labour market, and the society. Some migrant women may belong to families that impose restrictions on their social connections. They may not be allowed to go out and meet new people from the host community and may even prevent them from seeking employment. This may affect their personal development, mental health, and economic independence. More than all, it would affect their integration into the host community, making them feel as outsiders, the rest of their lives.

1

Institutionella hinder

Dessa hinder uppstår på grund av brister i institutionella förfaranden och kan resultera i långa asylprocesser, förseningar i utfärdandet av arbetstillstånd och förseningar i utvärderingen av utländska utbildningskvalifikationer. De kan påverka både män och kvinnor lika. Men kvinnor möter extra hinder på grund av oflexibla integrationsprogram (ex. språkkurser) som inte är förenliga med kvinnors behov och tidsscheman. Dessa program är inte utformade med hänsyn till det könsbaserade ansvaret för unga invandrarkvinnor. Dessutom har invandrarkvinnor som mestadels fastnat i deltidsjobb inte möjligheter till karriäravancemang och full integration på den formella arbetsmarknaden i värdlandet.

2

Strukturella barriärer

Många avancerade ekonomier i världen, särskilt de nordiska länderna, står inför övergångar på sina arbetsmarknader, där de lågkvalificerade jobben minskar och mellankvalificerade och högkvalificerade jobb ökar. Kvinnor möter mer missgynnade situationer på en teknikintensiv arbetsmarknad, eftersom många invandrarkvinnor kanske inte har en teknikbaserad utbildning, eller någon form av utbildning alls. Även om de har fått högre utbildning i sina länder kanske det inte är relevant för arbetsmarknaden i värdlandet. Samtidigt kan yrkesverksamma kvinnor som läkare behöva göra ytterligare prov för att arbeta som läkare i värdlandet, vilket kan ta lite extra tid för dem att komma in på arbetsmarknaden. Problemet är att de kanske inte hittar tid att studera inför tentor medan de tar hand om barn och hushållssysslor.

3

Samhällsbaserade barriärer

Dessa barriärer involverar normer och värderingar för migrantfamiljer, som avgör en kvinnas plats i familjen, arbetsmarknaden och samhället. Vissa invandrarkvinnor kan tillhöra familjer som inför restriktioner för deras sociala förbindelser. De kanske inte får gå ut och träffa nya människor från värdsamhället och kan till och med hindra dem från att söka arbete. Detta kan påverka deras personliga utveckling, mentala hälsa och ekonomiska oberoende. Mer än allt skulle det påverka deras integration i värdgemenskapen, vilket får dem att känna sig som utomstående, resten av livet.

2.3 Psychological perspectives associated with migrant women

In addition to the above barriers, it is worthwhile mentioning the psychological perspectives associated with migration. Research has indicated that both mental and physical health of immigrants tend to decline over time, after they arrive in the host country. This may be attributed to several factors such as language differences, accessing necessary services, getting familiar with the new environment, financial constraints etc.

Women tend to be more vulnerable to negative mental effects of migration, which may vary according to the legal status of the process, and the mode of travel etc. If they attempt to migrate through illegal channels, there is a high possibility that women may experience sexual exploitation during the process. Further, the lengthy migration journeys would restrict or limit their access to essential sanitary and health care services. All these factors may affect migrant women's mental health, which may ultimately function as a barrier to their labour market entrance.

When people face mentally challenging situations, social networks play a major role in helping them to bounce back to normal. Women tend to rely on three types of social support: family, peers, and outsiders. Immigrant women are at a disadvantage in this aspect too, as they lack support of social networks that provide both emotional and informational support. They already miss family support when they migrate to a new destination, may not have peers to support them in the host country, and may not have the opportunity to build up contacts with outsiders who are able to support them. When combined with lack of education, low income, jobs with less prestige, migrant women may become more mentally depressed. They may not even seek help from social services due to fear that it may affect their immigrant status and future job opportunities.

2.3 Psykologiska perspektiv förknippade med invandrarkvinnor

Utöver ovanstående barriärer är det värt att nämna de psykologiska perspektiven förknippade med migration. Forskning har visat att både mental och fysisk hälsa hos invandrare tenderar att försämrats med tiden efter att de anländer till värdlandet. Detta kan tillskrivas flera faktorer som språkskillnader, tillgång till nödvändiga tjänster, bekantskap med den nya miljön, ekonomiska begränsningar etc.

Kvinnor tenderar att vara mer sårbara för negativa mentala effekter av migration, som kan variera beroende på processens rättsliga status, och resesätt etc. Om de försöker migrera genom illegala kanaler, finns det en stor risk att kvinnor kan uppleva sexuellt utnyttjande under processen. Vidare skulle de långa migrationsresorna begränsa eller begränsa deras tillgång till väsentliga sanitära och hälsovårdstjänster. Alla dessa faktorer kan påverka invandrarkvinnors psykiska hälsa, vilket i slutändan kan fungera som ett hinder för deras inträde på arbetsmarknaden.

När människor möter mentalt utmanande situationer spelar sociala nätverk en viktig roll för att hjälpa dem att återgå till det normala. Kvinnor tenderar att förlita sig på tre typer av socialt stöd: familj, kamrater och utomstående. Invandrarkvinnor är också i underläge i denna aspekt, eftersom de saknar stöd från sociala nätverk som ger både känslomässigt och informativt stöd. De saknar redan familjestöd när de migrerar till en ny destination, kanske inte har kamrater att stödja dem i värdlandet och kanske inte har möjlighet att bygga upp kontakter med utomstående som kan stödja dem. I kombination med bristande utbildning, låg inkomst, jobb med mindre prestige, kan invandrarkvinnor bli mer psykiskt deprimerade. De kanske inte ens söker hjälp från socialtjänsten på grund av rädsla för att det kan påverka deras invandrarstatus och framtida jobbchanser.

2.4 Overcoming barriers in the labour market

What was discussed so far implies that integrating migrant women into the host country's labour market is not a straightforward process. A deeper understanding of the needs of migrant women is required to make necessary adjustments at policy level, structural level, and institutional level. These adjustments should be focussed on facilitating migrant women's participation in the labour market, as it is one of the most effective and practical ways of integrating migrant women into society.

In this regard, migrant women need extra support and guidance through integration programmes to improve their labour market participation. They should have access to awareness programmes to inform them about their rights and avenues to access the labour market, while providing training opportunities to make maximum use of their skills. At the same time, language programmes and vocational training courses must be flexible to be compatible with migrant women's domestic responsibilities to encourage their participation in these programmes.

Another initiation to increase the independence of low-educated migrant women would be encouraging them towards self-employment by providing knowledge on entrepreneurship, while facilitating access to micro credit facilities to start-up a business by themselves. They may also need support and advice in expanding their businesses and becoming professionals in whatever, they do. Grass-root organisations and women's cooperatives can play a huge role in this process. They can promote employability of low-educated migrant women through training them on specific professions such as sewing, cleaning, and cooking, that do not require high educational qualifications. These trainings can be combined with specific programs focusing on workplace culture and language training.

2.4 Att övervinna hinder på arbetsmarknaden

Det som diskuterats hittills antyder att det inte är en enkel process att integrera migrerande kvinnor på värdlandets arbetsmarknad. En djupare förståelse för invandrarkvinnors behov krävs för att göra nödvändiga justeringar på politisk nivå, strukturell nivå och institutionell nivå. Dessa justeringar bör inriktas på att underlätta invandrarkvinnors deltagande på arbetsmarknaden, eftersom det är ett av de mest effektiva och praktiska sätten att integrera invandrarkvinnor i samhället.

I detta avseende behöver invandrarkvinnor extra stöd och vägledning genom integrationsprogram för att förbättra sitt arbetsmarknadsdeltagande. De bör ha tillgång till medvetenhetsprogram för att informera dem om deras rättigheter och möjligheter att komma åt arbetsmarknaden, samtidigt som de tillhandahåller utbildningsmöjligheter för att maximalt utnyttja sina färdigheter. Samtidigt måste språkprogram och yrkesutbildningar vara flexibla för att vara förenliga med invandrarkvinnors ansvar i hemmet för att uppmuntra deras deltagande i dessa program.

Ett annat initiativ för att öka lågutbildade invandrarkvinnors oberoende skulle vara att uppmuntra dem till egenföretagande genom att tillhandahålla kunskap om entreprenörskap, samtidigt som de underlättar tillgången till mikrokrediter för att själva starta företag. De kan också behöva stöd och råd för att expandera sina verksamheter och bli proffs på vad de än gör. Gräsrotsorganisationer och kvinnokooperativ kan spela en stor roll i denna process. De kan främja anställningsbarhet för lågutbildade invandrarkvinnor genom att utbilda dem i specifika yrken som sömnad, städning och matlagning, som inte kräver höga utbildningskvalifikationer. Dessa utbildningar kan kombineras med specifika program med fokus på arbetsplatskultur och språkträning.

Creating Social Networks can bring many benefits to migrant women in addition to facilitating their integration into the labour market. The role of social networks outside classrooms and language cafes are more beneficial in providing them much needed mental support, while facilitating their integration into host society.



Element via Canva

However, integrating into a new society requires more than language skills and employability skills. The educators or facilitators working with migrant women should recognise this and should help them build their self-confidence to take charge of their own life. Equipping women with self-confidence would promote successful integration as well as better personal relationships and family life. In conclusion, it should be noted that, none of the above would be successful without participants' (migrant women) personal efforts and positive attitudes.

In sum, this chapter presented the challenges faced by migrant women in a new country, institutional, structural, and society-based barriers they must overcome, including the psychological effects created due to migration. The next chapter discusses how migrant women can be motivated, inspired, and empowered to access the labour market.

Att skapa sociala nätverk kan ge många fördelar för invandrarkvinnor förutom att det underlättar deras integration på arbetsmarknaden. Sociala nätverks roll utanför klassrum och språkcaféer är mer fördelaktiga när det gäller att ge dem välbehövligt mentalt stöd, samtidigt som de underlättar deras integration i värdsamhället.



Element via Canva

Men att integrera i ett nytt samhälle kräver mer än språkkunskaper och anställningsbarhet. Lärare eller handledare som arbetar med invandrarkvinnor bör inse detta och bör hjälpa dem att bygga upp sitt självförtroende för att ta ansvar för sitt eget liv. Att utrusta kvinnor med självförtroende skulle främja framgångsrik integration samt bättre personliga relationer och familjeliv. Sammanfattningsvis bör det noteras att inget av ovanstående skulle vara framgångsrikt utan deltagarnas (migrantkvinnors) personliga insatser och positiva attityder.

Sammanfattningsvis presenterade detta kapitel de utmaningar som invandrarkvinnor står inför i ett nytt land, institutionella, strukturella och samhällsbaserade barriärer som de måste övervinna, inklusive de psykologiska effekter som skapas på grund av migration. Nästa kapitel diskuterar hur invandrarkvinnor kan motiveras, inspireras och bemyndigas att komma in på arbetsmarknaden.

3. MOTIVATION, INSPIRATION AND RESILIENCE

3.1 Introduction

As discussed in the previous chapter, migrant women face a double disadvantage in the labour market; As migrants and as women. Migrant women need extra support in their integration into the labour market. However, along with this support, they also need to learn how to be motivated and inspired by having resilience skills.

Some of the difficulties that migrant women face in their participation in their communities economically and socially have negative consequences in their lives and make their participation in the labour market almost impossible. Barriers to active participation for all women include English language proficiency or literacy, low level of education and mental health or physical health limitations. For immigrants, these difficulties may be more pronounced and there is also a lack of familiarity with the workings of the legal system, services, public transport, employment, and education in societies. Therefore, it is important to think about these factors before providing migrant women with a sense of inspiration and motivation.

When you support women, you give them more control over their life. By investing in training, mentoring, equity programs, training grants, and promotion to senior positions, they are provided with the development necessary to create a sense of motivation. When subject to strong governance frameworks that are rights-based, accessible, affordable, inclusive and gender-sensitive, labour migration can bring significant benefits to individual women, their families and communities, and sustainable development in countries of origin and destination.

Aim

The aim of this chapter is to explain the importance of motivating migrant women, encourage them to be resilient towards barriers they face, and convince them that they have the potential to be valid members of society. This would help them to lay a solid foundation in building up their life in the host country.

3. MOTIVATION, INSPIRATION OCH MOTSTÅNDSKRAFT

3.1 Inledning

Som diskuterats i föregående kapitel möter migrerande kvinnor en dubbel nackdel på arbetsmarknaden; Som migranter och som kvinnor. Migrerande kvinnor behöver extra stöd i sin integration på arbetsmarknaden. Men tillsammans med detta stöd behöver de också lära sig att bli motiverade och inspirerade genom att ha resiliensförmåga.

Vissa av de svårigheter som invandrarkvinnor möter i sitt deltagande i sina samhällen ekonomiskt och socialt har negativa konsekvenser i deras liv och gör deras deltagande på arbetsmarknaden nästan omöjligt. Hinder för aktivt deltagande för alla kvinnor inkluderar engelska språkkunskaper eller läskunnighet, låg utbildningsnivå och mentala eller fysiska hälsobegränsningar. För invandrare kan dessa svårigheter vara mer uttalade och det finns också en bristande förtrogenhet med hur rättssystemet, tjänster, kollektivtrafik, sysselsättning och utbildning fungerar i samhällena. Därför är det viktigt att tänka på dessa faktorer innan de ger migrerande kvinnor en känsla av inspiration och motivation.

När du stöttar kvinnor ger du dem mer kontroll över sitt liv. Genom att investera i utbildning, mentorskap, aktieprogram, utbildningsbidrag och befordran till ledande befattningar får de den utveckling som krävs för att skapa en känsla av motivation. När de är föremål för starka ramar för styrning som är rättighetsbaserade, tillgängliga, överkomliga, inkluderande och genuskänsliga, kan arbetskraftsinvandring ge betydande fördelar för enskilda kvinnor, deras familjer och samhällen, och hållbar utveckling i ursprungs- och destinationsländer.

Syfte Syftet med detta kapitel är att förklara vikten av att motivera invandrarkvinnor, uppmuntra dem att vara motståndskraftiga mot barriärer de möter och övertyga dem om att de har potential att bli giltiga samhällsmedlemmar. Detta skulle hjälpa dem att lägga en solid grund för att bygga upp sitt liv i värdlandet.

3.2 Motivation

Motivation is an internal process. Whether we define it as a drive or a need, motivation is a condition inside us that desires a change, either in the self or the environment. When we tap into this well of energy, motivation endows the person with the drive and direction needed to engage with the environment in an adaptive, open-ended, and problem-solving sort of way.

Motivation can be defined as the state of energy and enthusiasm that pushes a person to work in a certain way to achieve a certain goal. The motivation that encourages the person to reach the targeted result ensures that the person continues this path with commitment, no matter what difficulties he encounters. Motivation is one of the keys to success. In short, as the answer to the question of what motivation is, the definition of "energy state that enables a person to move forward on the road to success without getting stuck and not to give up" can be given. Motivation appears in all areas of life. Especially in success stories, the motivation of people who reach their goals without giving up and their successes as a result of passing the obstacles on this path are told. motivation in one's life; It enables people to work regularly, efficiently, and willingly.

However, human beings can easily lose their motivation in difficult situations they face, and therefore their quality of life may decrease. This situation affects human life negatively. While it may be difficult for any human being to be motivated while facing challenging situations, it can be even more difficult for migrant women to be motivated in finding their ideal life in a new country, and to be excited about the future.

The migrant women, who must leave their countries for various reasons, and who try to live in new and unfamiliar countries, make a living and sustain their lives, become more prone to suffer psychological problems in these difficulties. As it was highlighted earlier, they need extra strength and some pillars that they can hold on. Below, you can see the core factors that enhance the motivation of migrant women to build their lives in the new countries they have arrived in.

3.2 Motivation

Motivation är en intern process. Oavsett om vi definierar det som en drivkraft eller ett behov, är motivation ett tillstånd inom oss som önskar en förändring, antingen i jaget eller omgivningen. När vi utnyttjar denna brunn av energi ger motivation personen den drivkraft och den riktning som krävs för att engagera sig i miljön på ett adaptivt, öppet och problemlösande sätt.

Motivation kan definieras som det tillstånd av energi och entusiasm som driver en person att arbeta på ett visst sätt för att uppnå ett visst mål. Motivationen som uppmuntrar personen att nå det riktade resultatet säkerställer att personen fortsätter denna väg med engagemang, oavsett vilka svårigheter han stöter på. Motivation är en av nycklarna till framgång. Kortfattat, som svar på frågan om vad motivation är, kan definitionen av "energitillstånd som gör det möjligt för en person att gå vidare på vägen mot framgång utan att fastna och inte ge upp" ges. Motivation dyker upp inom alla områden i livet. Särskilt i framgångshistorier berättas motivationen för människor som når sina mål utan att ge upp och deras framgångar som ett resultat av att ha passerat hindren på denna väg. motivation i ens liv; Det gör det möjligt för människor att arbeta regelbundet, effektivt och villigt.

Men människor kan lätt tappa motivationen i svåra situationer de möter, och därför kan deras livskvalitet minska. Denna situation påverkar människors liv negativt. Även om det kan vara svårt för någon människa att vara motiverad när de står inför utmanande situationer, kan det vara ännu svårare för migrerande kvinnor att motiveras att hitta sitt idealiska liv i ett nytt land och att vara exalterade inför framtiden.

Migrantkvinnorna, som måste lämna sina länder av olika anledningar, och som försöker leva i nya och obekanta länder, försörja sig och upprätthålla sina liv, blir mer benägna att drabbas av psykiska problem i dessa svårigheter. Som det framhölls tidigare behöver de extra styrka och några pelare som de kan hålla på. Nedan kan du se kärnfaktorerna som ökar motivationen för migrerande kvinnor att bygga upp sina liv i de nya länder de har anlänt till.

Language

Being able to communicate in the host country's language is one of the main drivers of the successful economic and social integration of immigrant women. Low levels of language proficiency create high hurdles to participating in the labour market, joining in the political process, and engaging in everyday social interaction. Also, it affects women's motivation level about living in the host country. Having adequate language skills allows immigrants to progress along the job ladder, increases their employment probability, and eases their access to better-paying jobs.

Advancement

A clear path should be set for immigrant women to advance and be promoted in their workplace. They should understand the options available and be included in management and learning training when applicable. People in supervisory roles should help immigrants to feel welcomed and represented in the community. These acts also help to increase the motivation level of the migrants.

Communication

Effective communication is essential for both individual and community success as it can help people reduce misunderstandings, develop solid relationships, and establish themselves as active members of the community. For migrant women, learning to communicate effectively requires time and practice to master as they are in challenging positions in different countries. However, it's essential to understand what to say and how to say it so they can contribute to collaborative efforts in the community, and workplace. Therefore, migrant women should have effective communication skills to feel more motivated in the host community.

Språk

Att kunna kommunicera på värdlandets språk är en av de viktigaste drivkrafterna för framgångsrik ekonomisk och social integration av invandrarkvinnor. Låga nivåer av språkkunskaper skapar höga hinder för att delta på arbetsmarknaden, delta i den politiska processen och engagera sig i vardagens sociala interaktion. Det påverkar också kvinnors motivationsnivå för att bo i värdlandet. Att ha tillräckliga språkkunskaper gör att invandrare kan ta sig vidare längs arbetsstegen, ökar deras anställningssannolikhet och underlättar deras tillgång till bättre betalda jobb.

Befordran

En tydlig väg bör slås ut för invandrarkvinnor att avancera och befordras på sin arbetsplats. De bör förstå de tillgängliga alternativen och inkluderas i ledarskaps- och lärandeutbildning när så är tillämpligt. Människor i tillsynsroller bör hjälpa invandrare att känna sig välkomna och representerade i samhället. Dessa handlingar bidrar också till att öka motivationsnivån hos migranterna.

Kommunikation

Effektiv kommunikation är avgörande för både individuell och gemenskapsframgång eftersom det kan hjälpa människor att minska missförstånd, utveckla solida relationer och etablera sig som aktiva medlemmar i samhället. För migrerande kvinnor kräver att lära sig att kommunicera effektivt tid och övning för att bemästra eftersom de befinner sig i utmanande positioner i olika länder. Det är dock viktigt att förstå vad man ska säga och hur man säger det så att de kan bidra till samarbeten i samhället och på arbetsplatsen. Därför bör invandrarkvinnor ha effektiva kommunikationsförmåga för att känna sig mer motiverade i värdsamhället.

Training

Training is important because it represents a good opportunity for people to grow their knowledge base and improve their job skills to become more effective in the community. It helps migrant women to feel community engagement and involvement in community services, works together with host citizens, reaches integration, strengthens voices, and increases social equality.

Involvement

Immigrants face barriers to fully participate and thrive in their communities and the economy. Immigrants (especially immigrant women) who do not feel like they belong to society and as a part of society tend to isolate themselves from society and become withdrawn and lose their motivation to live, produce and create. For this reason, it is necessary to increase the inclusion of immigrants in society and increase their education and reach all immigrants.



Utbildning

Utbildning är viktigt eftersom det utgör en bra möjlighet för människor att utöka sin kunskapsbas och förbättra sina arbetsförmågor för att bli mer effektiva i samhället. Det hjälper migrerande kvinnor att känna samhällsengagemang och engagemang i samhällstjänster, arbetar tillsammans med värddmedborgare, når integration, stärker röster och ökar social jämlikhet.

Medverkan

Invandrare möter hinder för att fullt ut delta och frodas i sina samhällen och ekonomin. Invandrare (särskilt invandrarkvinnor) som inte känner att de tillhör samhället och som en del av samhället tenderar att isolera sig från samhället och bli tillbakadragna och tappar motivationen att leva, producera och skapa. Av denna anledning är det nödvändigt att öka integrationen av invandrare i samhället och öka deras utbildning och nå alla invandrare.

3.3 Fostering Resilience

Resilience gives individuals the strength to endure and struggle in the face of difficulties. Those who have this power can recover more quickly from the negative events they have experienced and can return to their old lives. They can even bring the stress they experience into a situation that will benefit them. This concept, which is also defined as the ability of the person to cope with negative situations such as obstacles and difficulties and to be successful, can be stated as the positive psychological capacity of the individual to recover from setbacks, uncertainty, conflict, failure, and increased responsibility.

This meaning emphasises the importance of interpersonal and social resources and challenges.

This is of utmost importance since women who migrate without proper documentation face both internal and contextual challenges. In this sense, they may need some extra support to adjust into the host country. There are many ways that can nurture resilience in people's lives.

Mindfulness Practices

These practices and spiritual actions such as yoga and meditation or prayer can also help people connect and regain hope, which can provide strength in dealing with resilient situations in their lives. It has also been scientifically proven that these mindfulness practices have great contributions to realising the moment, gaining personal awareness, coping with stress and anxiety, being grateful, focusing, learning and memory development, that is, a healthy life. Migrant women can participate in activities where such practices are carried out so that they feel a sense of belonging to their new environment, country, and society, and can take an important step in coping with the stress and anxiety of adapting to society.

3.3 Främja motståndskraft

Motståndskraft ger individen styrka att uthärda och kämpa trots svårigheter. De som har denna kraft kan återhämta sig snabbare från de negativa händelser de har upplevt och kan återgå till sina gamla liv. De kan till och med använda den stress de upplever i en situation som gynnar dem. Detta begrepp, som också definieras som en persons förmåga att hantera negativa situationer som hinder och svårigheter och att vara framgångsrik, kan sägas vara individens positiva psykologiska förmåga att återhämta sig från motgångar, osäkerhet, konflikter, misslyckanden och ökat ansvar. Denna betydelse understryker vikten av interpersonella och sociala resurser och utmaningar.

Detta är av yttersta vikt eftersom kvinnor som migrerar utan ordentlig dokumentation står inför både interna och kontextuella utmaningar. I den meningen kan de behöva lite extra stöd för att anpassa sig till värdlandet. Det finns många sätt som kan främja motståndskraft i människors liv.

Mindfulnessövningar

Dessa metoder och andliga handlingar som yoga och meditation eller bön kan också hjälpa människor att knyta an och återfå hoppet, vilket kan ge styrka i hanteringen av motståndskraftiga situationer i deras liv. Det har också vetenskapligt bevisats att dessa mindfulnessövningar har stor betydelse för att inse ögonblicket, få personlig medvetenhet, hantera stress och ångest, vara tacksam, fokusera, lära sig och utveckla minnet, det vill säga ett hälsosamt liv. Invandrarkvinnor kan delta i aktiviteter där sådana övningar utförs så att de känner en tillhörighet till sin nya miljö, sitt nya land och samhälle, och kan ta ett viktigt steg för att hantera den stress och ångest som anpassningen till samhället innebär.

Self-discovery

People often find they have matured, especially after dealing with a problem or tragedy. They stated that they established better relationships and felt stronger even when they felt vulnerable at that moment. In fact, this means increasing self-worth and self-esteem for people. In this way, immigrant women can realise that they are no different from other individuals in society, that they belong to the new society as much as they do, and that they are an indispensable part of that society.

Negative emotional avoidance

Alcohol and substance use is one of the avoidance behaviours in the face of difficulties, the person may think that he/she feels better with instant pleasure in the use of these substances, but then it will grow back with more negative minds, thoughts, and emotions. These are masks that cover the moment. It will be a healthier behaviour to direct the body to find and use resources for stress management.

Prioritise relationships

Establishing meaningful relationships with sympathetic people can make migrant women feel that they are not alone in challenges. In this sense, if they share their feelings with the people they love and value, they will take steps to support their flexibility. In general, immigrants try to isolate themselves from the pain of the traumatic events they have experienced, but it should be remembered that there are people who care about them, and their support is of great importance. With a little shared link-building time frame, they will feel better.

Självupptäckt

Människor upplever ofta att de har mognat, särskilt efter att ha hanterat ett problem eller en tragedi. De uppgav att de etablerade bättre relationer och kände sig starkare även när de kände sig sårbara i det ögonblicket. I själva verket innebär detta att människors självkänsla och självförtroende ökar. På så sätt kan invandrarkvinnor inse att de inte är annorlunda än andra individer i samhället, att de tillhör det nya samhället lika mycket som de själva och att de är en oumbärlig del av det samhället

Negativt känslomässigt undvikande

Alkohol- och droganvändning är ett av de undvikande beteendena inför svårigheter, personen kan tro att han/hon mår bättre med omedelbar njutning i användningen av dessa ämnen, men sedan växer det tillbaka med mer negativa sinnen, tankar och känslor. Dessa är masker som täcker ögonblicket. Det kommer att vara ett hälsosammare beteende att styra kroppen till att hitta och använda resurser för stresshantering.

Prioritera relationer

Att etablera meningsfulla relationer med sympatiska människor kan få invandrarkvinnor att känna att de inte är ensamma om sina utmaningar. Om de delar med sig av sina känslor till personer som de älskar och värdesätter kommer de att vidta åtgärder för att stödja deras flexibilitet. I allmänhet försöker invandrare isolera sig från smärtan från de traumatiska händelser de har upplevt, men man bör komma ihåg att det finns människor som bryr sig om dem, och deras stöd är av stor betydelse. Med en liten tidsram för delat länkbyggande kommer de att må bättre.

Participating in a social support group

Being present and actively participating in a specific purpose group, such as non-governmental groups, faith-oriented groups, or social responsibility groups, alongside the person will help them regain their hope for the future and activities that will bring them happiness. It will also be good for their feelings of cooperation and sharing and will help them increase flexibility.

Taking care of health

In addition to personal care, it is important to protect mental and physical health. Stress is emotional, mental as well as physical. Feeding positive life factors such as proper nutrition, adequate and quality sleep, regular exercise, and physical activity will strengthen individuals against feelings such as stress, anxiety, worry and depression.

Taking a step towards goals in order to find the purpose of life

What is the meaning of life, what are we living for, do we have goals in our life and are these goals specific, realistic, achievable, measurable, and attainable in a certain period? Setting and developing goals for migrant women triggers the urge to cling to life. In this way, they can easily move towards the steps they want.

Deltagande i en social stödgrupp

Att vara närvarande och aktivt delta i en grupp med ett specifikt syfte, t.ex. ickestatliga grupper, trosorienterade grupper eller grupper för socialt ansvar, tillsammans med personen kommer att hjälpa dem att återfå sitt hopp om framtiden och aktiviteter som ger dem lycka. Det kommer också att vara bra för deras känsla av samarbete och delande och hjälpa dem att öka flexibiliteten.

Att ta hand om hälsan

Förutom personlig omvårdnad är det viktigt att skydda den mentala och fysiska hälsan. Stress är både känslomässig, mental och fysisk. Positiva livsfaktorer som rätt kost, tillräckligt med sömn av god kvalitet, regelbunden motion och fysisk aktivitet stärker individen mot känslor som stress, ångest, oro och depression.

Att ta ett steg mot mål för att hitta meningen med livet

Vad är meningen med livet, vad lever vi för, har vi mål i livet och är dessa mål specifika, realistiska, uppnåeliga, mätbara och möjliga att uppnå inom en viss tidsperiod? Att sätta upp och utveckla mål för migrerande kvinnor utlöser en önskan att hålla fast vid livet. På så sätt kan de enkelt ta de steg de vill

Proactive thinking and behaviour

It is important to acknowledge emotions in difficult times, but migrant women should ask themselves, “What can I do about this problem in my life, how can I feel as an individual in my new society?” Migrant women who ask the question are closer to finding solutions to these problems. Taking the initiative will provide motivation in times of stress and will make them rise again in times of pain. Try to see things as they are: There is a tendency to catastrophize negative events and magnify negative situations in people, especially immigrants who have escaped from a traumatic environment and come to a new country and experience difficult situations. If they try to look at the situation from the top by removing themselves from the situation and perceiving the situation objectively, they will realise that the distress is getting smaller instead of growing. Writing a future disaster scenario will not help anyone much. If they feel overwhelmed, they should remember that this feeling is temporary and not an indicator of their life. Maybe they can't change a stressful event, but they can change the way you interpret and respond to the event.

Positive attitude

It's hard to have a positive attitude when life sometimes goes wrong. But an optimistic outlook also allows you to wait for good things to happen. Instead of worrying about the things that may happen in the future, one should focus on what is being accomplished, and try to picture it in the mind.

Experiencing the past and guiding the future

By knowing who or what helped them in difficult times before, they can learn how to respond effectively to new difficult situations. Where did they become stronger, what did they experience, and what did they learn? These questions can help them to find their way.

Proaktivt tänkande och beteende

Det är viktigt att erkänna känslor i svåra tider, men invandrarkvinnor bör fråga sig själva: "Vad kan jag göra åt det här problemet i mitt liv, hur kan jag känna mig som en individ i mitt nya samhälle?" Invandrarkvinnor som ställer frågan är närmare att hitta lösningar på dessa problem. Att ta initiativ kommer att ge motivation i tider av stress och kommer att få dem att resa sig igen i tider av smärta. Försök att se saker som de är: Det finns en tendens att katastrofbedöma negativa händelser och förstora upp negativa situationer hos människor, särskilt invandrare som har flytt från en traumatisk miljö och kommer till ett nytt land och upplever svåra situationer. Om de försöker se på situationen uppifrån genom att ta bort sig själva från situationen och uppfatta situationen objektivt, kommer de att inse att ångesten blir mindre istället för att växa. Att skriva ett framtida katastrofscenario kommer inte att hjälpa någon särskilt mycket. Om de känner sig överväldigade bör de komma ihåg att denna känsla är tillfällig och inte en indikator på deras liv. Kanske kan de inte förändra en stressande händelse, men de kan förändra hur du tolkar och reagerar på händelsen.

Positiv inställning

Det är svårt att ha en positiv inställning när livet ibland går fel. Men en optimistisk inställning gör också att du kan vänta på att bra saker ska hända. Istället för att oroa sig för saker som kan hända i framtiden bör man fokusera på det man åstadkommer och försöka föreställa sig det i tankarna.

Uppleva det förflutna och vägleda framtiden

Genom att veta vem eller vad som hjälpte dem i svåra tider tidigare kan de lära sig hur de ska agera effektivt i nya svåra situationer. Var blev de starkare, vad upplevde de och vad lärde de sig? Dessa frågor kan hjälpa dem att hitta sin väg.



Getting support

Getting help when they need it is crucial to building the resilience of migrant women. For most people, using their own resources and the strategies we mentioned may be enough to build their resilience. But at times, immigrants may feel challenged and stuck, or they may encounter resistance and be unable to cope with the situation. In case of such a need, they can get support from the experts in order to move forward and get rid of the complex wool ball in their minds. Establishing a therapeutic relationship in this process is important in making them feel good. In many countries, there are training, and activities aimed at providing special motivation and resilience to immigrants.

Considering all these points, empowering, motivating and providing resilience to migrant women will enable them to develop their skills needed for the labour market in the host country. The next chapter presents the employability skills desired by the current labour markets.



Att få stöd

Att få hjälp när man behöver det är avgörande för att bygga upp motståndskraften hos invandrarkvinnor. För de flesta människor kan det räcka med att använda sina egna resurser och de strategier vi nämnde för att bygga upp sin motståndskraft. Men ibland kan invandrare känna sig utmanade och fastna, eller så kan de stöta på motstånd och inte klara av att hantera situationen. I sådana fall kan de få stöd från experter för att kunna gå vidare och bli av med den komplexa boll de har i huvudet. Att etablera en terapeutisk relation i denna process är viktigt för att få dem att må bra. I många länder finns det utbildningar och aktiviteter som syftar till att ge invandrare särskild motivation och motståndskraft

Om man tar hänsyn till alla dessa punkter kan man genom att stärka, motivera och ge motståndskraft till invandrarkvinnor göra det möjligt för dem att utveckla de färdigheter som behövs på arbetsmarknaden i värdlandet. Detta kapitel har försökt att diskutera dessa aspekter. I nästa kapitel presenteras de färdigheter för anställbarhet som efterfrågas på de nuvarande arbetsmarknaderna.

4. EMPLOYABILITY SKILLS IN THE 21ST CENTURY

4.1 Introduction

The present chapter will offer an overview of employability skills required by new entrants to the workforce and why they are important. This knowledge is useful for practitioners and educators to deliver the messages correctly through appropriate learning programs that would suit the current labour market demand.

A rising unemployment rate is an ongoing challenge, and the Covid-19 pandemic has made it even worse. There is indeed a lot that needs to be done to change this, but there are a lot of opportunities on the horizon. Expanding sectors like greening, energy and ICT have created new jobs and professions. The novel skills and values of the modern workplace calls for a new syllabus of upskilling to gain and enhance certain skills and practices that are currently in demand. The goal is to help those who are new to the workforce, to find their place in the local society, and to fulfil their self- potential.

Aim

This chapter aims at creating awareness and enhancing knowledge on today's employability skills and helping educators to get familiar with the EU level frameworks regarding the entrepreneurial, social, green, and digital skills.

4. FÄRDIGHETER FÖR ANSTÄLLBARHET PÅ 2000-TALET

4.1 Inledning

I detta kapitel ges en översikt över de färdigheter för anställbarhet som krävs av nyanlända och varför de är viktiga. Denna kunskap är användbar för praktiker och utbildare för att leverera budskapen korrekt genom lämpliga inlärningsprogram som skulle passa den nuvarande arbetsmarknadens efterfrågan. En stigande arbetslöshet är en ständig utmaning, och covid-19-pandemin har gjort den ännu värre. Det finns verkligen mycket som behöver göras för att ändra på detta, men det finns många möjligheter vid horisonten. Expanderande sektorer som miljö, energi och IKT har skapat nya jobb och yrken. De nyafärdigheterna och värderingarna på den moderna arbetsplatsen kräver en ny kursplan för kompetenshöjning för att få och förbättra vissa färdigheter och metoder som för närvarande efterfrågas. Målet är att hjälpa dem som är nya på arbetsmarknaden att hitta sin plats i det lokala samhället och att förverkliga sin egen potential.

Sikt

Detta kapitel syftar till att skapa medvetenhet och öka kunskapen om dagens anställningsbarhet och hjälpa utbildare att bekanta sig med EU:s ramverk för entreprenörskap, sociala, gröna och digitala färdigheter.

4.2 What are employability skills?

Employability skills can be defined as the transferable skills needed by an individual to make them employable. Good technical understanding and subject knowledge are the qualities listed by employers of their potential employees. They are the core skills and traits needed in nearly every job and enable you to thrive at your workplace. Employability depends on your knowledge, skills, and attitude and how you reflect upon them and present them to your potential employers. Following are the top 10 employability skills that are currently acknowledged as golden assets to stand out as an employee, most of which are soft skills that can be sharpened individually.

Top 10 Employability Skills - highlighted by a range of UK-based companies.

1. Communication and Interpersonal skills
2. Problem solving skills
3. Being initiative and being self-motivated
4. Working under pressure and ability to meet deadlines.
5. Organisational skills
6. Team working
7. Ability to learn and adapt
8. Numeracy
9. Valuing diversity and difference
10. Negotiation skills

However, today's rapid technological advancement poses an ongoing challenge for the future of work as there is a mismatch between the digital skills required by industries and education. This emerging learning deficit has put a greater risk on socio-economic problems by exacerbating inequalities and unemployment.

The COVID-19 pandemic has accelerated some of these structural changes by hastening the adoption of new technologies, transforming work preferences and practices, and changing consumption habits. For individuals, firms, and societies to benefit from these transformations in the world of work, there is an urgent need for upskilling and reskilling for growing jobs and sectors, in the digital and green economy.

4.2 Vad är kompetens för anställningsbarhet?

Anställningsförmåga kan definieras som de överförbara färdigheter som en individ behöver för att göra dem anställningsbara. God teknisk förståelse och ämneskunskap är de egenskaper som arbetsgivare räknar upp hos deras potentiella anställda. De är kärnkompetenserna och egenskaperna som behövs i nästan alla jobb och gör att du kan trivas på din arbetsplats. Anställbarhet beror på dina kunskaper, färdigheter och attityd och hur du reflekterar över dem och presenterar dem för dina potentiella arbetsgivare. Följande är de 10 bästa anställningsbarhetskompetenserna som för närvarande erkänns som gyllene tillgångar för att sticka ut som anställd, varav de flesta är mjuka färdigheter som kan vässas individuellt.

TTop 10 Employability Skills - lyfts fram av en rad företag baserade i Storbritannien.

1. Kommunikation och interpersonella färdigheter
2. Problemlösningsförmåga
3. Ta initiativ och vara självmotiverad
4. Arbete under press och förmåga att hålla tidsfrister.
5. Organisatoriska färdigheter
6. Arbete i team
7. Förmåga att lära och anpassa sig
8. Räknefärdighet
9. Att värdesätta mångfald och olikheter
10. Förhandlingsförmåga

Dagens snabba tekniska utveckling innebär dock en ständig utmaning för framtidens arbete eftersom det finns en obalans mellan de digitala färdigheter som krävs av branscher och utbildning. Detta framväxande inlärningsunderskott har inneburit en större risk för socioekonomiska problem genom att förvärra ojämlikheter och arbetslöshet.

Covid-19-pandemin har påskyndat några av dessa strukturella förändringar genom att påskynda införandet av ny teknik, förändra arbetspreferenser och arbetssätt samt förändra konsumtionsvanor. För att individer, företag och samhällen ska kunna dra nytta av dessa omvandlingar i arbetslivet finns det ett akut behov av kompetenshöjning och omskolning för växande jobb och sektorer i den digitala och 4.2 Vad är färdigheter för anställbarhet? 23 gröna ekonomin.

4.3 Key Competencies in Three Broad Categories by OECD

Competencies are the ability of a person to meet various demands imposed by different situations. It needs more than knowledge, skills, and attitudes. The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD,2005) suggests three broad categories of key competencies.

Ability to use tools interactively -To be able to use a wide range of tools for interacting effectively with both physical (informational technology) and socio-cultural environment (use of language). The employees should be able to understand such tools well enough to adapt them for their own purposes.

- Ability to use language, symbols and text interactively
- Ability to use knowledge and information interactively
- Ability to use technology interactively

Ability to interact in heterogeneous groups - Important trait to have in an increasingly interdependent world where individuals need to engage with others especially in a diverse community with a range of different backgrounds.

- Ability to relate well to others
- Ability to cooperate
- Ability to manage and resolve conflicts

Ability to act autonomously - Individuals need to be able to take responsibility for managing their own lives, situate their lives in a broader social context and act autonomously.

- Ability to act within the big picture
- Ability to form and conduct life plans and personal projects
- Ability to assert rights, interests, limits and needs

4.3 Nyckelkompetenser i tre breda kategorier av OECD

Kompetenser är en persons förmåga att möta olika krav som ställs av olika situationer. Det behövs mer än kunskap, färdigheter och attityder. Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD, 2005) föreslår tre breda kategorier av nyckelkompetenser.

Förmåga att använda verktyg interaktivt – Att kunna använda ett brett utbud av verktyg för att effektivt interagera med både fysisk (informationsteknologi) och sociokulturell miljö (språkanvändning). Medarbetarna ska kunna förstå sådana verktyg tillräckligt väl för att anpassa dem för sina egna syften.

Förmåga att använda språk, symboler och text interaktivt

Förmåga att använda kunskap och information interaktivt

Förmåga att använda teknik interaktivt

Förmåga att interagera i heterogena grupper – Viktig egenskap att ha i en allt mer ömsesidigt beroende värld där individer behöver engagera sig med andra, särskilt i en mångfaldig gemenskap med en rad olika bakgrunder.

Förmåga att relatera väl till andra

Förmåga att samarbeta

Förmåga att hantera och lösa konflikter

Förmåga att handla självständigt – Individer behöver kunna ta ansvar för att hantera sina egna liv, placera sina liv i ett bredare socialt sammanhang och agera självständigt.

Förmåga att agera inom helheten

Förmåga att utforma och genomföra livsplaner och personliga projekt

Förmåga att hävda rättigheter, intressen, gränser och behov



Figure 4.1; Extracted from: <https://www.orleanstheschool.in/orleans-mentors>

Figure 4.1 above displays a variety of social and emotional skills needed to be developed in adult learners. They can be categorised as:

- Character skills: social and cultural awareness, leadership, adaptability, persistence, being initiative, and curiosity to learn.
- Competencies: critical thinking and problem-solving skills, creativity, communication skills, and collaboration. Adult learners have the potential to strengthen their soft skills while raising their awareness on the importance of lifelong learning possibilities. Thus, increasing their motivation for improvement and enhancing their employability skills in the process. Through structured programs, adult students will have the opportunity to stay up to date based on business sector's expectations in terms of social and transversal skills to be possessed to be more employable and better integrated in society too.



Figur 4.1; Utdrag från: <https://www.orianstheschool.in/orleans-mentors>

Figur 4.1 ovan visar en mängd olika sociala och känslomässiga färdigheter som behövs för att utvecklas hos vuxna elever. De kan kategoriseras som:

Karaktärsfärdigheter: social och kulturell medvetenhet, ledarskap, anpassningsförmåga, uthållighet, initiativtagande och nyfikenhet att lära.

Kompetenser: kritiskt tänkande och problemlösningsförmåga, kreativitet, kommunikationsförmåga och samarbete. Vuxna elever har potential att stärka sina mjuka färdigheter samtidigt som de ökar deras medvetenhet om vikten av livslångt lärande. På så sätt ökar deras motivation för förbättringar och förbättrar deras anställningsbarhet i processen. Genom strukturerade program kommer vuxenstudenter att ha möjlighet att hålla sig uppdaterade utifrån näringslivets förväntningar när det gäller sociala och transversella färdigheter att ha för att bli mer anställningsbara och bättre integrerade i samhället också.

Key Competences for Lifelong Learning

Lifelong learning is a concept adopted to facilitate continuous adaptation of new skills, new know-how and new competences. The Council of the European Union in May 2018 has recommended eight key competences that are fundamental to achieve a personal fulfilment and satisfaction, to develop oneself and relate to others, and to learn how to learn and keep being employable for a lifelong learning. These key competences are a combination of knowledge, skills, and attitudes. The Eight Key Competence for Lifelong Learning are: i) Literacy competence, ii) Multilingual competence, iii) mathematical competence and competence in science, technology, and engineering, iv) digital competence, v) personal, social and leaning to learn competence, vi) citizenship competence, vii) Entrepreneurship competence, and viii) cultural awareness and expression competence (European Commission, 2019, p.5).



Element via Canva

The World Economic Forum has defined 16 skills needed for the 21st century. They are grouped into three main categories:

- **Functional literacy:** How students apply core skills to everyday tasks (Literacy, numeracy, scientific literacy, ICT literacy, financial literacy, cultural and civic literacy)
- **Competencies:** How students approach complex challenges (Critical thinking and problem solving, creativity, communication, collaboration)
- **Character qualities:** How students respond to their changing environment (curiosity, initiative, persistence, adaptability, leadership, social and cultural awareness).

Nyckelkompetenser för livslångt lärande

Livslångt lärande är ett koncept som antagits för att underlätta kontinuerlig anpassning av nya färdigheter, nytt kunnande och nya kompetenser. Europeiska unionens råd i maj 2018 rekommenderade åtta nyckelkompetenser som är grundläggande för att uppnå en personlig tillfredsställelse och tillfredsställelse, för att utveckla sig själv och relatera till andra, och för att lära sig att lära sig och fortsätta vara anställningsbar för ett livslångt lärande. Dessa nyckelkompetenser är en kombination av kunskap, färdigheter och attityder. De åtta nyckelkompetenserna för livslångt lärande är: i) läskunnighet, ii) flerspråkig kompetens, iii) matematisk kompetens och kompetens inom naturvetenskap, teknik och ingenjörskonst, iv) digital kompetens, v) personlig, social och lutande att lära kompetens, vi) medborgarskapskompetens, vii) Entreprenörskapskompetens, och viii) kulturell medvetenhet och uttryckskompetens (Europeiska kommissionen, 2019, s.5).



Element via Canva

World Economic Forum har definierat 16 färdigheter som behövs för 2000-talet. De är grupperade i tre huvudkategorier:

Funktionell läskunnighet: Hur elever tillämpar kärnfärdigheter i vardagliga uppgifter (läs- och skrivkunnighet, räknefärdighet, vetenskaplig läskunnighet, IKT-läskunnighet, finansiell läskunnighet, kulturell och medborgerlig läskunnighet)

Kompetenser: Hur eleverna tar sig an komplexa utmaningar (kritiskt tänkande och problemlösning, kreativitet, kommunikation, samarbete)

Karaktärsegenskaper: Hur eleverna reagerar på sin föränderliga miljö (nyfikenhet, initiativförmåga, uthållighet, anpassningsförmåga, ledarskap, social och kulturell medvetenhet).



EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework

The European Commission (2016) developed EntreComp (European Entrepreneurship Competence Framework) to bring forward a shared definition of entrepreneurship as a competence, and to bring consensus among stakeholders in establishing a bridge between the worlds of education and work. This framework presents 15 key competencies under three main categories: into-action, ideas and opportunities, and resources. They involve competencies such as taking the initiative, planning and management, learning through experience, ethical and sustainable thinking, self-awareness, and mobilising others.



Figure 4.4; Extracted from: https://entre-comp.eu/read_news.php?id_news=7&lang=EN&activo=

EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework Europeiska kommissionen (2016) utvecklade EntreComp (European Entrepreneurship Competence Framework) för att föra fram en gemensam definition av entreprenörskap som en kompetens, och för att skapa samförstånd bland intressenter när det gäller att skapa en bro mellan utbildnings- och arbetsvärlden. Detta ramverk presenterar 15 nyckelkompetenser under tre huvudkategorier: handling, idéer och möjligheter och resurser. De involverar kompetenser som att ta initiativ, planering och ledning, lärande genom erfarenhet, etiskt och hållbart tänkande, självkännedom och mobilisering av andra.



Figur 4.4; Utdrag från: https://entre-comp.eu/read_news.php?id_news=7&lang=EN&activo=

LifeComp: The European Frameworks for the Personal, Social and Learning to Learn Key Competences

The EU Science Hub's Joint Research Centre, in collaboration with the European Commission's Department for Education, Youth, Sport and Culture (EAC) developed the LifeComp; the European framework for the personal, social, and learning to learn key competence. This is an essential guideline towards achieving the competences for social inclusion and civic participation in society.

LifeComp lays out nine competences that can be learned by everyone whether in formal, informal, or non-formal education. It aims for new entrants to the labour market to unleash their dynamic potential, self-regulate their emotions, thoughts and behaviours to build a meaningful life, cope with complex situations, to become thriving, responsible citizens and become reflective lifelong learners.

As displayed in figure 4.5, the nine competencies presented under this framework consists of: i) self-regulation, ii) flexibility, iii) wellbeing, iv) empathy, v) communication, vi) collaboration, vii) growth mindset, viii) critical thinking, and ix) managing learning.

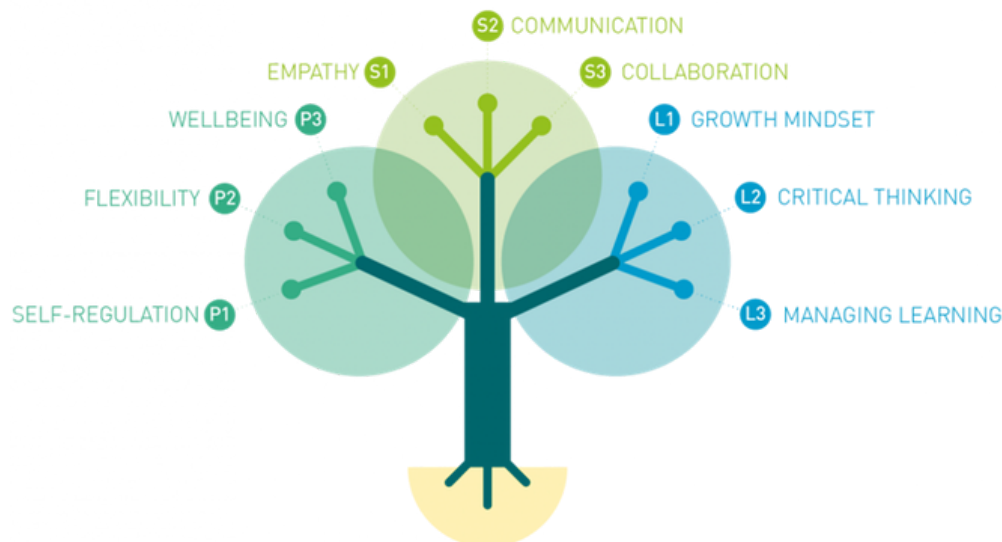


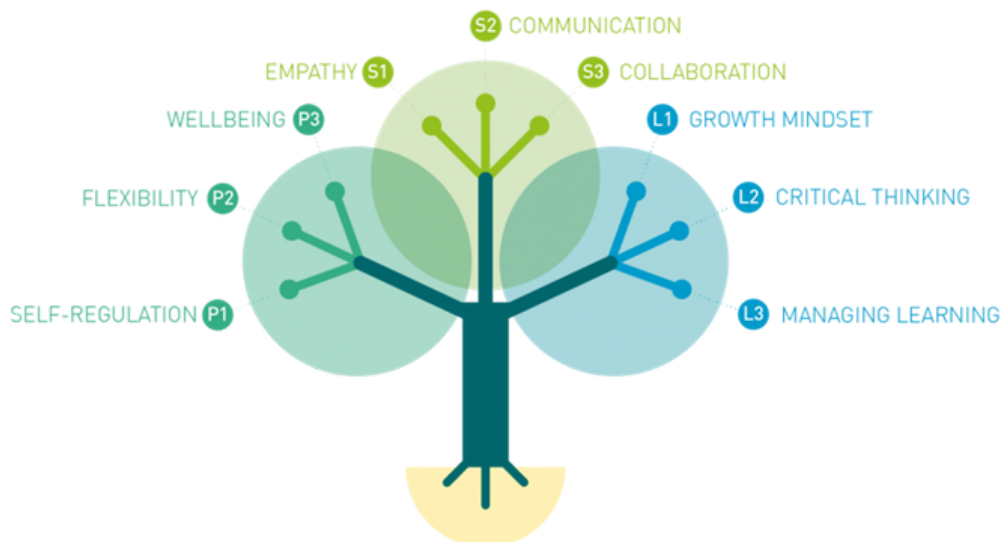
Figure 4.5; Lifecompcapabilities: Extracted from: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/lifecomp_en

LifeComp: De europeiska ramarna för nyckelkompetenser för personligt, socialt och lärande att lära

EU Science Hub:s gemensamma forskningscenter, i samarbete med Europeiska kommissionens avdelning för utbildning, ungdom, idrott och kultur (EAC), utvecklade LifeComp; den europeiska ramen för nyckelkompetensen för personlig, social och lärande att lära. Detta är en viktig riktlinje för att uppnå kompetens för social integration och medborgerligt deltagande i samhället.

LifeComp presenterar nio kompetenser som kan läras av alla oavsett om det är i formell, informell eller icke-formell utbildning. Det syftar till att nya aktörer på arbetsmarknaden ska frigöra sin dynamiska potential, självreglera sina känslor, tankar och beteenden för att bygga ett meningsfullt liv, klara av komplexa situationer, bli blomstrande, ansvarsfulla medborgare och bli reflekterande livslånga lärande.

Som visas i figur 4.5 består de nio kompetenserna som presenteras under detta ramverk av: i) självreglering, ii) flexibilitet, iii) välbefinnande, iv) empati, v) kommunikation, vi) samarbete, vii) tillväxttänke, viii) kritiskt tänkande och ix) hantera lärande.

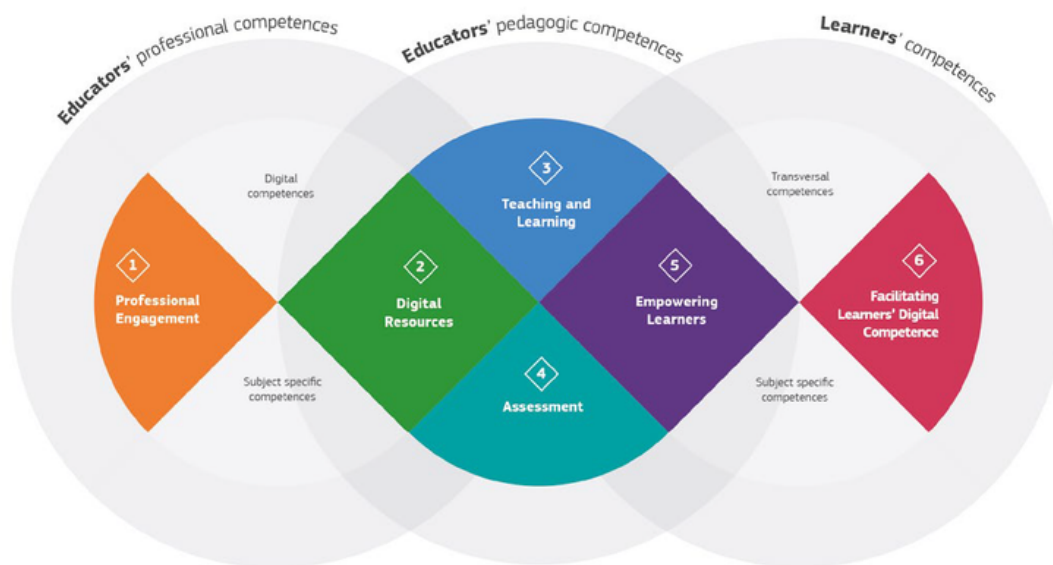


Figur 4.5; Livskompetens: Utdrag från: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/lifecomp_en

4

DigComp: The Digital Competence Framework for Citizens

Digital competence is one of the key competences for lifelong learning, which needs confident, critical, and responsible use, and engagement with digital technologies for learning, at work, and for participation in society. It includes five broad categories of competencies: i) information and data literacy, ii) communication and collaboration, iii) digital content creation (including programming), iv) safety (including digital well-being and competences related to cybersecurity), and v) problem solving and critical thinking.

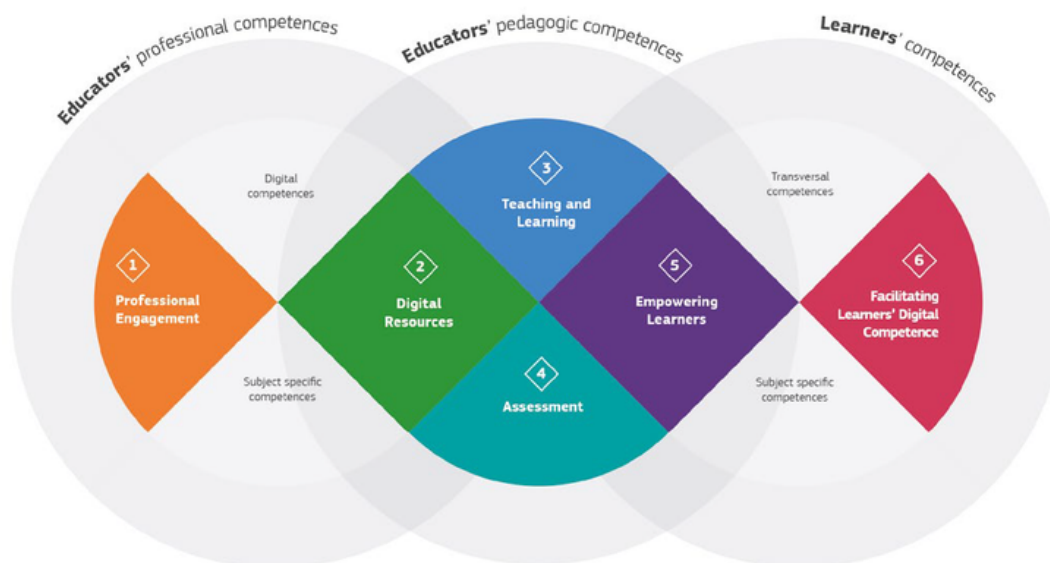


As seen in Figure 4.6, an educator's pedagogic competencies are organised as: professional engagement, digital resources, assessment, teaching and learning, empowering learners, and facilitating learner's digital competence.

4

DigComp: Den digitala kompetensen Ramverket för medborgarna

Digital kompetens är en av nyckelkompetenserna för livslångt lärande, som kräver säker, kritisk och ansvarsfull användning och engagemang med digital teknik för lärande, på jobbet och för deltagande i samhället. Den omfattar fem breda kategorier av kompetenser: i) informations- och datakompetens, ii) kommunikation och samarbete, iii) skapande av digitalt innehåll (inklusive programmering), iv) säkerhet (inklusive digitalt välbefinnande och kompetens relaterade till cybersäkerhet) och v) problemlösning och kritiskt tänkande.



Som framgår av figur 4.6 är en lärares pedagogiska kompetens organiserad som: professionellt engagemang, digitala resurser, bedömning, undervisning och lärande, stärka eleverna och underlätta elevens digitala kompetens.

GreenComp: The European Sustainability Competence Framework

GreenComp is a reference framework for sustainability competences. It provides a common ground to learners and guidance to educators, presenting a common definition of what sustainability as a competence necessitates.

GreenComp identifies a set of sustainability competences to feed into education programmes to help learners develop knowledge, skills, and attitudes that promote ways to think, plan, and act with empathy, responsibility, and care for our planet and for public health. It is designed to be a non-prescriptive reference for learning schemes fostering sustainability as a competence.



Figure 4.7; Extracted from: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/greencomp-european-sustainability-competence-framework/greencomp-conceptual-reference-model_en

As seen in figure 4.7, the GreenComp consists of 12 competencies organised under four main aspects related to sustainability: i) embodying sustainability values, ii) embracing the complexity in sustainability, iii) envisioning sustainable futures, and iv) acting for sustainability. Although these competencies are grouped as above, all 12 competencies (for example, critical thinking, problem solving, adaptability, collective action, and individual initiatives, are interrelated and interconnected with each other.

GrönKomp: Europeisk Hållbarhetens Kompetence Ramverk

GreenComp är ett referensramverk för hållbarhetskompetenser. Det ger en gemensam grund för elever och vägledning till utbildare, och presenterar en gemensam definition av vad hållbarhet som kompetens kräver.

GreenComp identifierar en uppsättning hållbarhetskompetenser som ska matas in i utbildningsprogram för att hjälpa elever att utveckla kunskaper, färdigheter och attityder som främjar sätt att tänka, planera och agera med empati, ansvar och omsorg om vår planet och för folkhälsan. Den är utformad för att vara en icke-föreskrivande referens för lärandeprogram som främjar hållbarhet som en kompetens.



Figur 4.7; Utdrag från: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/greencomp-european-sustainability-competence-framework/greencomp-conceptual-reference-model_en

Som framgår av figur 4.7 består GreenComp av 12 kompetenser organiserade under fyra huvudaspekter relaterade till hållbarhet: i) förkroppsligar hållbarhetsvärden, ii) omfattar komplexiteten i hållbarhet, iii) föreställer sig hållbara framtider och iv) agerar för hållbarhet. Även om dessa kompetenser är grupperade enligt ovan, är alla 12 kompetenser (till exempel kritiskt tänkande, problemlösning, anpassningsförmåga, kollektivt agerande och individuella initiativ, sammankopplade och sammankopplade med varandra.

Employability skills framework

The US Department of Education presents a framework that defines nine major skills needed for employability in today's world. These skills are categorised into three major areas: i) applied knowledge, ii) effective relationships, and iii) workplace skills.

The nine main skills consist of:

- Personal qualities (ex: working independently, taking initiative)
- Interpersonal skills (ex: leadership, negotiation)
- Applied academic skills (ex: reading and writing skills)
- Critical thinking skills (ex: problem solving)
- Resource management (ex: managing resources and people)
- Information use (ex: locating and managing information)
- Communication skills (ex: verbal communication, active listening)
- Systems thinking (ex: understanding and using systems)
- Technology use (ex: understanding and using technology)

Ramverk för färdigheter för anställbarhet

Det amerikanska utbildningsdepartementet presenterar ett ramverk som definierar nio viktiga färdigheter som behövs för anställbarhet i dagens värld. Dessa färdigheter kategoriseras i tre huvudområden: i) tillämpad kunskap, ii) effektiva relationer och iii) färdigheter på arbetsplatsen.

De nio huvudfärdigheterna består av:

- Personliga egenskaper (t.ex. arbeta självständigt, ta initiativ)
- Interpersonell kompetens (t.ex. ledarskap, förhandling)
- Tillämpade akademiska färdigheter (t.ex. läs- och skrivfärdigheter) Kritiskt tänkande (t.ex. problemlösning)
- Resurshantering (t.ex. hantering av resurser och personal)
- Informationsanvändning (t.ex. lokalisering och hantering av information)
- Kommunikationsförmåga (t.ex. verbal kommunikation, aktivt lyssnande)
- Systemtänkande (t.ex. förståelse och användning av system)
- Teknikanvändning (t.ex. förståelse och användning av teknik)

4

The various models presented under this chapter clearly illustrate that these models have several common competencies. It indicates the significance of having some background knowledge on employability skills and facilitating development of these skills among migrants, especially women. At the same time, it is equally important to recognise, assess and validate their prior skills to introduce them into the labour market of the host country. The next chapter is focussed on these aspects.



Figure 4.8; Extracted from:<https://nationalreentryresourcecenter.org/multimedia/employability-skills-framework>

4

De olika modeller som presenteras i detta kapitel illustrerar tydligt att dessa modeller har flera gemensamma kompetenser. Det indikerar betydelsen av att ha viss bakgrundskunskap om anställningsbarhet och underlätta utvecklingen av dessa färdigheter bland invandrare, särskilt kvinnor. Samtidigt är det lika viktigt att erkänna, bedöma och validera deras tidigare färdigheter för att introducera dem på arbetsmarknaden i värdlandet. Nästa kapitel fokuserar på dessa aspekter.



Figur 4.8; Utdrag från: <https://nationalreentryresourcecenter.org/multimedia/employability-skills-framework>

5. SKILL ASSESSMENT AND RECOGNITION

5.1 Introduction

The integration of migrants, including refugees and asylum seekers, has long been a policy priority at the European Union (EU) level, and labour market integration is widely regarded as a key indicator of long-term, successful integration into wider society. The EU Common Basic Principles of Immigrant Integration, for example, states that “employment is a key part of the integration process and is central to the participation of immigrants, to the contribution that immigrants make to the host society, and to making such contributions visible” (European Commission, 2005). The successful labour market integration of immigrants can also be seen as an opportunity to close labour and demographic gaps in the context of an ageing society.

The successful integration of third-country nationals (TCNs) for example, is a matter of common interest to all member states as their employment rates remain below the average of host-country citizens. Many TCNs are overqualified or over-skilled for their jobs or work in less favourable conditions when it comes to wages, employment protection, and with less career prospects. The issue of wasted potential is particularly important for refugees, who may not have necessary documentary evidence of their previous learning and qualifications, may have had their education interrupted or may not have participated in formal education.

Therefore, facilitating the validation of skills and recognition of qualifications of migrants is crucial to ensure that individuals' skills are used to their full potential.

Aim

The aim of this chapter is to present different methods of assessing skills, introduce some existing tools and best practices to increase awareness and competences of educators, and to offer suggestions and tips on when and how to use them.

5. BEDÖMNING OCH ERKÄNNANDE AV FÄRDIGHETER

5.1 Inledning

Integrationen av invandrare, inklusive flyktingar och asylsökande, har länge varit en politisk prioritering på Europeiska unionens (EU) nivå, och integration på arbetsmarknaden betraktas allmänt som en nyckelindikator för långsiktig, framgångsrik integration i samhället i stort. I EU:s gemensamma grundprinciper för integration av invandrare står det till exempel att "sysselsättning är en viktig del av integrationsprocessen och är avgörande för invandrarnas deltagande, för det bidrag som invandrarna ger till värdsamhället och för att göra sådana bidrag synliga" (Europeiska kommissionen, 2005).

En framgångsrik integration av invandrare på arbetsmarknaden kan också ses som en möjlighet att minska arbetskrafts- och demografiska klyftor i samband med ett åldrande samhälle. En framgångsrik integration av tredjelandsmedborgare är till exempel en fråga av gemensamt intresse för alla medlemsländer eftersom deras sysselsättningsgrad fortfarande ligger under genomsnittet för värdlandets medborgare. Många tredjelandsmedborgare är överkvalificerade eller överutbildade för sina jobb eller arbetar under mindre gynnsamma förhållanden när det gäller löner, anställningsskydd och med sämre karriärmöjligheter. Frågan om bortkastad potential är särskilt viktig för flyktingar, som kanske inte har nödvändiga skriftliga bevis på sin tidigare utbildning och kvalifikationer, kanske har fått sin utbildning avbruten eller kanske inte har deltagit i formell utbildning. Därför är det avgörande att underlätta validering av färdigheter och erkännande av kvalifikationer för invandrare för att se till att individernas färdigheter används till sin fulla potential.

Sikt

Syftet med detta kapitel är att presentera olika metoder för att bedöma färdigheter, introducera några befintliga verktyg och bästa praxis för att öka medvetenheten och kompetensen hos utbildare samt att ge förslag och tips om när och hur de kan användas.

5.2 Different assessment methods

Self-evaluation

A good self-evaluation gives individuals the best opportunity to reflect on their current performance, evaluate their strengths and weaknesses and improve themselves. Self-assessment tests are not tests in the traditional sense of the word. There is no desired outcome or mastery of something to measure. There are no right or wrong answers. Know that self-assessment tests are also more than just personality tests; the self-assessment can serve as a guide to choosing a lasting career path.

Important elements of self-assessment tests include:

- Values –The things most important to you
- Interests –What you enjoy doing most
- Personality –Your individual traits, needs, attitudes, motivations
- Aptitude – Activities you are good at, be they in-born or skills you've acquired.

There are many methods that can be used for self-evaluation:

OECD Skills Profiling Tool - These tests focus on the top soft skills most often cited in job posts: customer and personal service, time and self-management skills, motivation and commitment, and creative thinking. (Ref: <https://oecd-skillsprofilingtool.org/>)

Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) - Based on Carl Jung's theory, which speculated that there are four principal psychological functions by which humans experience the world: sensation, intuition, feeling and thinking. A free online test can be done through: <https://www.16personalities.com/free-personality-test>

5.2 Olika bedömningsmetoder

Självutvärdering En bra självutvärdering ger individen den bästa möjligheten att reflektera över sin nuvarande prestation, utvärdera sina styrkor och svagheter och förbättra sig själv. **Självskattningstest** är inte test i ordets traditionella bemärkelse. Det finns inget önskat resultat eller behärskning av något att mäta. Det finns inga rätta eller felaktiga svar. Självskattningstest är också mer än bara personlighetstest; självskattningen kan fungera som en vägledning för att välja en varaktig karriärväg.

Viktiga delar av självskattningstest inkluderar:

- Värderingar - Det som är viktigast för dig
- Intressen - Det du tycker är roligast att göra
- Personlighet - Dina individuella egenskaper, behov, attityder, motivationer
- Aptit - Aktiviteter du är bra på, vare sig de är medfödda eller färdigheter du har förvärvat.

Det finns många metoder som kan användas för självutvärdering:

OECD Skills Profiling Tool - Dessa tester fokuserar på de viktigaste mjuka färdigheterna som oftast nämns i jobbbannonser: kundservice och personlig service, tidshantering och självhantering, motivation och engagemang samt kreativt tänkande. (Ref: <https://oecd-skillsprofilingtool.org/>)

Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) - Baserad på Carl Jungs teori om att det finns fyra huvudsakliga psykologiska funktioner genom vilka människan upplever världen: förnimmelse, intuition, känsla och tänkande. Ett kostnadsfritt onlinetest kan göras via: <https://www.16personalities.com/free-personality-test>

Strengthsfinder - Provides the most comprehensive guide to the topic, outlining your top five talents and how they influence your life choices and everyday decisions, including the way you work. To take the Strengthsfinder test, you must either purchase a Strengthsfinder book or an online code from the Gallup website (Ref: <https://www.gallup.com/home.aspx>).

Keirsey Temperament Sorter - According to Keirsey Temperament Theory, people have four temperaments: guardian, artisan, rational and idealist. Temperaments explain a person's nature or behaviour. Each temperament or the behaviour types are again divided into four character types for each (Ref: <https://profile.keirsey.com/#/b2c/assessment/>).

Big Five Personality Assessment - Also known as the five-factor model (FFM), is based on the common language descriptors of personality. It divides people into five personality traits: openness, conscientiousness, extraversion, agreeableness, and neuroticism. It can help you identify your learning styles and working preferences (Ref: <https://openpsychometrics.org/tests/IPIP-BFFM/>).

Holland Code - Determines your suitability with different careers based on the six occupational themes: Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising and Conventional (RIASEC). You can take the Holland Code at college career centres and at the Open Source Psychometrics Project website (Ref: <https://openpsychometrics.org/tests/RIASEC/>).

Strengthsfinder - ger den mest omfattande guiden till ämnet, beskriver dina fem största talanger och hur de påverkar dina livsval och vardagliga beslut, inklusive hur du arbetar. För att göra Strengthsfinder-testet måste du antingen köpa en Strengthsfinder-bok eller en onlinekod från Gallups webbplats (Ref: <https://www.gallup.com/home.aspx>).

Keirsey Temperament Sorter - Enligt Keirsey Temperament Theory har människor fyra temperament: väktare, hantverkare, rationell och idealist. Temperament förklarar en persons natur eller beteende. Varje temperament eller beteendetyperna är återigen uppdelade i fyra karaktärstyper för varje (Ref: <https://profile.Keirsey.com/#/b2c/assessment/>).

Big Five Personality Assessment - Även känd som femfaktormodellen (FFM), är baserad på de vanliga språkbeskrivningarna för personlighet. Den delar in människor i fem personlighetsdrag: öppenhet, samvetsgrannhet, extraversion, behaglighet och neuroticism. Det kan hjälpa dig att identifiera dina inlärningsstilar och arbetspreferenser (Ref: <https://openpsychometrics.org/tests/IPIP-BFFM/>).

Holland Code - Avgör din lämplighet med olika karriärer baserat på de sex yrkesteman: Realistisk, Undersökande, Konstnärlig, Social, Företagande och Konventionell (RIASEC). Du kan ta Holland Code på college karriärcenter och på Open Source Psychometrics Projects webbplats (Ref: <https://openpsychometrics.org/tests/RIASEC/>).

5.3 Recognition of Prior Learning (Rpl)

The OECD Social, Employment and Migration Working Papers highlight the importance of the recognition of prior learning and validation of general competences of adults. It further emphasises that RPL would enrich upskilling and reskilling programmes as they help offer more personalised learning pathways to adults.

Most recognition systems that are currently used mainly cater to professional and technical competences and career advancements. The recognition of general competences is more beneficial for job-seeking adults, who are new in the labour market with educational qualifications received in a foreign land, and who are looking for a change in their current field of employment.

The European Union has numerous initiatives to promote RPL and provide access to lifelong learning by creating new opportunities to obtain qualifications. At the same time, the EU recognises the value of existing human capital, especially the minority and underprivileged groups such as migrants and those lacking in basic skills.

The European context: policy and practice

There have been several EU policy responses to the issue of skills recognition among immigrant communities. The European Commission's Action Plan of 2016 provides a common policy framework to help Member States to further develop and strengthen their national integration policies for migrants from third countries. It also describes the policy, operational and financial support which the Commission will deliver to support them in their efforts.

The *New Skills Agenda* for Europe launches several actions to ensure that the right training, the right skills and the right support is available to people in the European Union, including immigrants. This includes the following aspects that are of relevance to immigrants:

5.3 Erkännande av tidigare lärande (Rpl)

I OECD:s arbetsdokument om sociala frågor, sysselsättning och migration betonas vikten av erkännande av tidigare lärande och validering av vuxnas allmänna kompetens. Vidare betonas att RPL skulle berika program för kompetenshöjning och omskolning eftersom de bidrar till att erbjuda mer individanpassade inlärningsvägar för vuxna. De flesta system för erkännande som används för närvarande är främst inriktade på yrkesmässig och teknisk kompetens och karriärutveckling. Erkännande av allmänna kompetenser är mer fördelaktigt för arbetssökande vuxna, som är nya på arbetsmarknaden med utbildningskvalifikationer som erhållits i ett främmande land, och som letar efter en förändring inom sitt nuvarande arbetsområde.

Europeiska unionen har många initiativ för att främja RPL och ge tillgång till livslångt lärande genom att skapa nya möjligheter att erhålla kvalifikationer. Samtidigt erkänner EU värdet av befintligt humankapital, särskilt minoriteter och underprivilegierade grupper som invandrare och de som saknar grundläggande färdigheter.

Det europeiska sammanhanget: politik och praxis

Det har funnits flera EU-politiska svar på frågan om erkännande av kompetens bland invandrargrupper. Europeiska kommissionens handlingsplan från 2016 ger en gemensam politisk ram för att hjälpa medlemsstaterna att vidareutveckla och stärka sin nationella integrationspolitik för migranter från tredjeländer. I handlingsplanen beskrivs också det politiska, operativa och ekonomiska stöd som kommissionen kommer att ge för att stödja dem i deras ansträngningar.

I den nya kompetensagendan för Europa lanseras flera åtgärder för att se till att rätt utbildning, rätt kompetens och rätt stöd finns tillgängligt för människor i Europeiska unionen, inklusive invandrare. Detta omfattar följande aspekter som är av betydelse för invandrare:

- **European Qualifications Framework (EQF);** a common reference framework developed to foster mobility of learners and workers across borders and systems. The core of the EQF lies in its eight reference levels defined in terms of learning outcomes, i.e., knowledge (theoretical and/or factual), skills (cognitive and practical) and autonomy/responsibility that individuals should possess at the end of a learning process. The EQF encompasses all levels of qualifications acquired in general, vocational, and academic education and training, both initial and continuing.
- **EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals;** supporting early profiling of the skills of refugees, migrants and citizens of non-EU countries who are staying in the EU.
- **CEDEFOP;** European Centre for Development of Vocational Training support on modernising vocational training systems, careers and professional transitions, adult learning and learning on the job, analysis of professional qualifications and forecasts and mismatch between the supply and demand competences.

There are also several mechanisms which facilitate EU cooperation on migrant integration more generally, including National Contact Points for Integration, the European Migration Forum, the European website on Integration and a European Inventory which is updated regularly to provide an overview of good practices in skills validation. There are also EU indicators of immigrant integration, in the fields of employment, education, social inclusion and active citizenship, which were adopted in 2010 through Council Conclusions.

While several multilateral frameworks for the recognition of qualifications and skills have been implemented in recent years, recognition systems continue to differ a great deal from one country to another owing to variations in the following areas:

- **European Qualifications Framework (EQF)**; en gemensam referensram som utvecklats för att främja rörlighet för studerande och arbetstagare över gränser och system. Kärnan i EQF ligger i dess åtta referensnivåer som definieras i termer av läranderesultat, dvs. kunskap (teoretisk och/eller faktamässig), färdigheter (kognitiva och praktiska) och självständighet/ansvar som individer bör besitta i slutet av en inlärningsprocess. EQF omfattar alla nivåer av kvalifikationer som förvärvats inom allmän utbildning, yrkesutbildning och akademisk utbildning, både grundutbildning och fortbildning.
- **EU Skills Profile Tool för tredjelandsmedborgare**; stödja tidig profilering av kompetensen hos flyktingar, migranter och medborgare från länder utanför EU som vistas i EU.
- **CEDEFOP**; Europeiskt centrum för utveckling av yrkesutbildning stöd för modernisering av yrkesutbildningssystem, karriärer och yrkesövergångar, vuxenutbildning och lärande på jobbet, analys av yrkeskvalifikationer och prognoser och bristande överensstämmelse mellan utbud och efterfrågan kompetens.

Det finns också flera mekanismer som underlättar EU-samarbetet om integration av invandrare mer generellt, bland annat nationella kontaktpunkter för integration, Europeiska migrationsforumet, den europeiska webbplatsen om integration och en europeisk förteckning som uppdateras regelbundet för att ge en översikt över god praxis för validering av färdigheter. Det finns också EU-indikatorer för integration av invandrare på områdena sysselsättning, utbildning, social integration och aktivt medborgarskap, som antogs 2010 genom rådets slutsatser. Även om flera multilaterala ramar för erkännande av kvalifikationer och färdigheter har införts under de senaste åren, skiljer sig systemen för erkännande fortfarande mycket från ett land till ett annat på grund av variationer inom följande områden:

Group assessment

- Group work is a method of instruction that gets students to work together. There are various benefits and challenges that come with preparing, developing and facilitating group work with teaching and learning practices.
- As an assessment task, groups often develop or create a product or piece of work to demonstrate learning and understanding of a particular concept. The assessment may be on the final product or understanding, or on the process of developing that product or understanding.
- Whilst the benefits of group work are well documented, the challenges of allocating marks and feedback to individuals within that group can be a challenge.

Peer assessment

Assessment of students' work by other students of equal status. Students often undertake peer assessment in conjunction with formal self-assessment.

They reflect on their own efforts and extend and enrich this reflection by exchanging feedback on their own and their peers' work. With practice, students can engage in the learning process and develop their capacity to reflect on and critically evaluate their own learning and skill development. Examples may include:

- **De-identified formative feedback** – Ask students to give formative feedback on a number of other pieces of student work. The work should be de-identified so that neither the student submitting the work nor the peer marking the work is identifiable.
- **Rate or review student presentations** – Use the audience to rate and review student presentations on a topic, either in a classroom setting or a presentation delivered on-line.

Gruppbedömning

- Grupparbete är en undervisningsmetod som får eleverna att arbeta tillsammans. Det finns olika fördelar och utmaningar med att förbereda, utveckla och underlätta grupparbete med undervisning och inlärningsmetoder.
- Som en bedömningsuppgift utvecklar eller skapar grupper ofta en produkt eller ett arbete för att visa lärande och förståelse för ett visst koncept. Bedömningen kan gälla den slutliga produkten eller förståelsen, eller processen för att utveckla den produkten eller förståelsen.
- Fördelarna med grupparbete är väldokumenterade, kan det vara en utmaning att tilldela betyg och feedback till individer inom gruppen.

Kamratbedömning

Bedömning av studenters arbete av andra studenter med samma status. Studenter gör ofta kamratbedömning i samband med formell självbedömning. De reflekterar över sina egna insatser och utvidgar och berikar denna reflektion genom att utbyta feedback om sitt eget och sina kamraters arbete. Med övning kan studenterna engagera sig i inlärningsprocessen och utveckla sin förmåga att reflektera över och kritiskt utvärdera sitt eget lärande och sin kompetensutveckling. Exempel på detta kan vara:

- **Avidentifierad formativ feedback** – Be studenterna att ge formativ feedback på ett antal andra studentarbeten. Arbetet ska vara avidentifierat så att varken studenten som lämnar in arbetet eller kamraten som bedömer arbetet kan identifieras.
- **Betygsätt eller granska studentpresentationer** – Använd publiken för att betygsätta och granska studentpresentationer om ett ämne, antingen i en klassrumsmiljö eller en presentation som levereras online

- Definition of regulated and non-regulated professions, and the type of recognition procedures used in each case.
- Methods for assessment and recognition of formal learning.
- Partial recognition of formal learning and bridging courses.
- Development of practices for the recognition of informal and non-formal learning.
- Involvement of employers in the recognition process.

In addition to these issues, there may be barriers to effective skills recognition and labour market integration within member states. Examples of this include limited capacity to effectively address skills recognition, or cope with demand, and smaller government budgets to support this kind of work.

Common elements of successful skills recognition systems

Some initiatives have already been set up to document projects focused on the labour market integration of migrants, where the International Organisation for Migrants (IOM,2015) has documented some national good practices adopted at country level to meet the complex labour market demands. A review of key literature reveals some common elements of effective skills recognition systems:

- Definition av reglerade och icke-reglerade yrken, och vilken typ av erkännandeförfaranden som används i varje enskilt fall.
- Metoder för bedömning och erkännande av formellt lärande.
- Delvis erkännande av formellt lärande och överbyggande kurser.
- Utveckling av metoder för erkännande av informellt och icke-formellt lärande.
- Arbetsgivarnas medverkan i erkännandeprocessen.

Utöver dessa frågor kan det finnas hinder för effektivt erkännande av kompetens och arbetsmarknadsintegration inom medlemsstaterna. Exempel på detta är begränsad kapacitet att effektivt hantera erkännande av kompetens eller hantera efterfrågan, och mindre statliga budgetar för att stödja denna typ av arbete.

Vanliga inslag i framgångsrika system för erkännande av kompetens

Vissa initiativ har redan tagits för att dokumentera projekt som fokuserar på integration av migranter på arbetsmarknaden, där Internationella organisationen för migranter (IOM, 2015) har dokumenterat några nationella goda exempel som antagits på landsnivå för att möta de komplexa arbetsmarknadskraven. En genomgång av viktig litteratur visar på några gemensamma inslag i effektiva system för erkännande av kompetens:

- An early offer of skills assessments to asylum seekers with good prospects of being allowed to stay.
- Recognition of ‘soft’ and informal skills, particularly alternative methods of assessing informal learning and work experiences; and
- Bridging courses to develop country-specific skills. (Think Tank European Parliament, 2013). Among the EU initiatives, the STEP UP project focuses on the **EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals**, which “supports early profiling of the skills of refugees, migrants and citizens of non-EU countries who are staying in the EU” (European Commission, 2017). The purpose of this tool is not to recognise or authentication of qualifications, but can be used to:
 - support further assessment.
 - form a basis for offering guidance.
 - identify up-skilling needs.
 - support job-searching and job-matching

The Skills Profile Tool is specifically designed to be used by:

- national authorities responsible for reception and integration of refugees
- reception centres
- employment assistance services
- education and training advisers
- social services
- NGOs and charitable organisations offering services to refugees and other citizens of non-EU countries.

It is obvious that many stakeholders, as listed above can use this skills recognition tool in their work with migrants. As discussed under this chapter, recognition and validation of prior skills is important in fostering professional development of migrants. The next chapter describes the cardinal role played by the non-formal education sector in promoting employability and professional development of migrants.

- Ett tidigt erbjudande om kompetensbedömningar till asylsökande med goda utsikter att få stanna.
- Erkännande av "mjuka" och informella färdigheter, särskilt alternativa metoder för bedömning av informellt lärande och arbetslivserfarenheter.
- Överbryggande kurser för att utveckla landspecifika färdigheter. (Tankesmedjan EuropeanParliament, 2013). Bland EU-initiativen fokuserar STEP UP-projektet på **EU:s kompetensprofilverktyg för tredjelandsmedborgare**, som "stöder tidig profilering av kompetensen hos flyktingar, migranter och medborgare i ickeEU-länder som vistas i EU" (Europeiska kommissionen, 2017). Syftet med detta verktyg är inte att erkänna eller verifiera kvalifikationer, men det kan användas för att:
 - stödja ytterligare bedömning.
 - utgöra en grund för att erbjuda vägledning.
 - identifiera behov av kompetensutveckling.
 - stödja jobsökning och matchning

Kompetensprofilverktyget är särskilt utformat för att användas av:

- nationella myndigheter med ansvar för mottagande och integrering av flyktingar
- mottagningscentrum
- arbetsförmedling
- utbildningsrådgivare
- sociala tjänster
- Icke-statliga organisationer och välgörenhetsorganisationer som erbjuder tjänster till flyktingar och andra medborgare i länder utanför EU.

Det är uppenbart att många intressenter, enligt listan ovan, kan använda detta verktyg för erkännande av färdigheter i sitt arbete med migranter. Som diskuteras i detta kapitel, är erkännande och validering av tidigare färdigheter viktigt för att främja professionell utveckling av invandrare. I nästa kapitel beskrivs den centrala roll som den icke-formella utbildningssektorn spelar för att främja anställbarhet och professionell utveckling hos invandrare.

6. NON-FORMAL EDUCATION TO FOSTER PROFESSIONAL DEVELOPMENT

6.1 Introduction

“Non-formal education refers to planned, structured programmes and processes of personal and social education for young people designed to improve a range of skills and competencies, outside the formal educational curriculum.” Council of Europe

Non-formal education has been developed as a concept since the late 1960s. It introduced an alternative educational approach to formal education and constitutes an essential component in the learning process, in parallel and beyond the education offered by a state for their citizens. Formal education has proven to be too strict and inefficient to cover citizens' needs as it did not really include any type of experiential learning process, was not open to large audiences due to the standard formatting and was delivered in non-flexible educational milieus.

Non-formal education emerged as a solution to tackle all needs that society was facing and formal systems failed to deal with. Gradually non-formal education developed to become a process which intended to involve specific marginalised and vulnerable groups in a more interactive way of teaching and learning. It became possible to utilise new modern tools and innovative methodologies, audio-visual materials, and interactive approaches to learning and thus it has proven more effective and with immediate results in the life-learning process.

6. ICKE-FORMELL UTBILDNING FÖR ATT FRÄMJA PROFESSIONELL UTVECKLING

6.1 Inledning

"Icke-formell utbildning avser planerade, strukturerade program och processer för personlig och social utbildning för ungdomar som är utformade för att förbättra en rad färdigheter och kompetenser, utanför den formella läroplanen."
Europarådet

Icke-formell utbildning har utvecklats som begrepp sedan slutet av 1960-talet. Den introducerade en alternativ pedagogisk metod till formell utbildning och utgör en viktig komponent i inlärningsprocessen, parallellt med och utöver den utbildning som en stat erbjuder sina medborgare. Formell utbildning har visat sig vara för strikt och ineffektiv för att täcka medborgarnas behov, eftersom den egentligen inte inkluderade någon typ av erfarenhetsbaserad inlärningsprocess, inte var öppen för stora grupper på grund av standardformateringen och levererades i icke-flexibla utbildningsmiljöer.

Icke-formell utbildning växte fram som en lösning för att ta itu med alla behov som samhället stod inför och som formella system misslyckades med att hantera. Gradvis utvecklades den icke-formella utbildningen till en process som syftade till att involvera specifika marginaliserade och sårbara grupper i ett mer interaktivt sätt att undervisa och lära. Det blev möjligt att använda nya moderna verktyg och innovativa metoder, audiovisuellt material och interaktiva metoder för inläring och därmed har det visat sig vara mer effektivt och med omedelbara resultat i livsinlärningsprocessen.

Via the funding and implementation of several types of Erasmus+ projects, the European Union has pinpointed and reinforced the importance of non-formal education components in lifelong learning processes. On the other hand, Sustainable Development Goal 4 and the broader discourse at the global level explain the scope and usefulness of soft skills. These skills are the outcome of a broad but also specialised knowledge acquisition which refer to dexterities, work habits and character traits considered by all kinds of experts and stakeholders such as educators, school reformers, policy makers, university professors, entrepreneurs etc. – to be critically essential as achievement factors and success prerequisites in a challenging and globalised work universe. This is even more true for the pursuit of contemporary careers in the global labour market.

Aim of the Section

- To introduce the concept of non-formal education as an effective tool for learning and employability
- To discover the multifaceted aspects of non-formal education in professional development
- To foster the knowledge of soft skills as essential elements to enter the labour market
- To understand the relevance of non-formal education as a powerful tool in the current society

Genom finansiering och genomförande av flera typer av Erasmus+-projekt har Europeiska unionen pekat på och förstärkt betydelsen av icke-formella utbildningskomponenter i processer för livslångt lärande. Å andra sidan förklarar mål 4 för hållbar utveckling och den bredare diskursen på global nivå omfattningen och nyttan av mjuka färdigheter. Dessa färdigheter är resultatet av ett brett men också specialiserat kunskapsförvärv som avser fingerfärdighet, arbetsvanor och karaktärsdrag som anses av alla typer av experter och intressenter såsom utbildare, skolreformatorer, beslutsfattare, universitetsprofessorer, entreprenörer etc. – för att vara kritiskt viktiga som prestationsfaktorer och framgångsförutsättningar i ett utmanande och globaliserat arbetsuniversum. Detta gäller i ännu högre grad för strävan efter moderna karriärer på den globala arbetsmarknaden.

Avsnittets syfte

- Att introducera begreppet icke-formell utbildning som ett effektivt verktyg för lärande och anställbarhet
- Att upptäcka de mångfacetterade aspekterna av icke-formell utbildning i professionell utveckling
- Att främja kunskapen om mjuka färdigheter som väsentliga delar för att komma in på arbetsmarknaden
- Att förstå relevansen av icke-formell utbildning som ett kraftfullt verktyg i det nuvarande samhället

6.2 Why is it important?

Non-formal education fosters the development and improvement of different skill sets specific to the nature and concept of non-formal learning. Its main characteristics are outlined below:

- It addresses to people of all ages while not having an already made structure.
- It may be short and/or low intensity; its typical structure is based on short courses, workshops, or seminars
- It does not lead to the formal qualifications defined by the state per se
- It targets specific programs, both young people and adults, contributing to their development in the framework of literacy and education not taught in school, as well as in programs that tackle skills such as life, work, social and cultural development. (ISCED,2011).

In parallel to its positive impact on the different layers of society, non-formal education proved to be effective by having a higher engagement in other spheres as well. Moreover, non-formal learning increases job opportunities and self-employment through personalised training.

Indeed, non-formal education helps individuals to develop at a personal level:

- To grow according to their pursuing of skills and interests
- To strengthen their ability to learn and foster an understanding of citizens' role in society
- To improve the decision-making process
- To increase self-confidence, much needed towards a balanced and decent life

At a national level, since non-formal education tackles a variety of skills, it contributes to a country's social and economic development. Non-formal education allows young people to develop values, skills, and competencies that are distinct from those developed within the framework of formal education. These skills include among others interpersonal, team, organisational, and conflict management skills, intercultural awareness, leadership, planning, organising, coordination, practical problem-solving skills, teamwork, self-confidence, discipline, and responsibility.

6.2 Varför är det viktigt?

Icke-formell utbildning främjar utveckling och förbättring av olika färdigheter som är specifika för karaktären och konceptet av icke-formellt lärande. Dess huvudsakliga egenskaper beskrivs nedan:

- Den vänder sig till människor i alla åldrar samtidigt som den inte har en redan färdig struktur.
- Den kan vara kort och/eller lågintensiv ; dess typiska struktur bygger på korta kurser, workshops eller seminarier.
- Den leder inte i sig till de formella kvalifikationer som fastställts av staten.
- Den riktar sig till specifika program, både ungdomar och vuxna, och bidrar till deras utveckling inom ramen för läs- och skrivkunighet och utbildning som inte lärs ut i skolan, samt i program som hanterar färdigheter som liv, arbete, social och kulturell utveckling. (ISCED, 2011).

Parallellt med dess positiva inverkan på de olika skikten i samhället har icke-formell utbildning visat sig vara effektiv genom att ha ett större engagemang även på andra områden. Icke-formellt lärande ökar dessutom möjligheterna till arbete och egenföretagande genom individanpassad utbildning. Icke-formell utbildning hjälper individer att utvecklas på ett personligt plan:

- Att växa i takt med sina färdigheter och intressen
- Att stärka deras förmåga att lära sig och främja en förståelse för medborgarnas roll i samhället.
- Att förbättra beslutsprocessen
- Ökar självförtroendet, vilket är nödvändigt för att leva ett balanserat och anständigt liv.

På nationell nivå bidrar icke-formell utbildning till ett lands sociala och ekonomiska utveckling, eftersom den omfattar en rad olika färdigheter. Icke-formell utbildning ger unga människor möjlighet att utveckla värderingar, färdigheter och kompetenser som skiljer sig från dem som utvecklas inom ramen för formell utbildning. Dessa färdigheter omfattar bland annat interpersonell, team-, organisations- och konflikthanteringsförmåga, interkulturell medvetenhet, ledarskap, planering, organisation, samordning, praktisk problemlösningsförmåga, teamarbete, självförtroende, disciplin och ansvar.

6.3 How can non-formal education foster employability in the labour market?

Non-formal and informal education are two subjective processes. However, it is hard to certify the competencies of the learning processes of individuals based on a set of skills since every individual develops different skills in an alternative way. The European Union is heavily investing in projects based on non-formal education. The validation of soft skills is a fundamental aspect of the process. On the one hand, it increases the chances for social inclusion via self-empowerment. On the other hand, developing soft skills implies better employability possibilities while opening new professional opportunities. Soft skills are meant to tackle different aspects, i.e., work ethics, attitude, and communication skills. Emotional intelligence and other personal attributes are targeted as well. The UNESCO report on "Education for All Global Monitoring Report 2012" suggests three categories of skills that everyone needs to acquire:

- Foundational skills which include literacy and numeracy and constitute a prerequisite for further education.
- Technical skills which are required to do a job, e.g., operating a machine or accounting.
- Transferable skills including creativity and communication skills.

Another categorization refers to the most popular 21st Century skills the "Four C's", also known as learning skills. These are:

- **Communication:** conveying ideas quickly and clearly
- **Critical thinking:** solving problems, among other qualities
- **Creativity:** thinking outside the box
- **Collaboration:** working together to achieve a common goal

6.3 Hur kan icke-formell utbildning främja anställbarhet på arbetsmarknaden?

Icke-formell och informell utbildning är två subjektiva processer. Det är dock svårt att certifiera kompetensen hos individers inlärningsprocess baserat på en uppsättning färdigheter eftersom varje individ utvecklar olika färdigheter på ett alternativt sätt. Europeiska unionen investerar kraftigt i projekt som bygger på ickeformell utbildning. Valideringen av mjuka färdigheter är en grundläggande aspekt av processen. Å ena sidan ökar det chanserna för social integration genom egenmakt. Å andra sidan innebär utvecklingen av mjuka färdigheter bättre anställningsmöjligheter samtidigt som nya yrkesmöjligheter öppnas. Mjuka färdigheter är avsedda att hantera olika aspekter, t.ex. arbetsetik, attityd och kommunikationsförmåga. Även emotionell intelligens och andra personliga egenskaper tas upp. I UNESCO:s rapport "Education for All Global Monitoring Report 2012" föreslås tre kategorier av färdigheter som alla behöver förvärva:

- Grundläggande färdigheter som omfattar läs-, skriv- och räknekunskaper och utgör en förutsättning för vidare utbildning.
- Tekniska färdigheter som krävs för att utföra ett arbete, t.ex. att sköta en maskin eller bokföring.
- Överförbara färdigheter, inklusive kreativitet och kommunikationsförmåga.

En annan kategorisering avser de mest populära 21st Century-färdigheterna - de "fyra C:na", även kända som inlärningsfärdigheter. Dessa är:

- Kommunikation: att förmedla idéer snabbt och tydligt
- Kritiskt tänkande: lösa problem, bland andra egenskaper.
- Kreativitet: att tänka utanför boxen
- Samarbete: att arbeta tillsammans för att uppnå ett gemensamt mål.

6.4 Non-formal education methodologies used in fostering soft skills?

As previously described, non-formal education is one of the most efficient ways to develop soft skills. In a highly competitive labour market, soft skills play a fundamental role in distinguishing candidates and making a difference during recruitment. The most valuable regarding employability and most required soft skills in the context of HR selection process are the following:

Communication

Communication is “the process by which messages or information is sent from one place or person to another, or the message itself” (Cambridge Dictionary).

Nowadays, it is essential to have good communication skills, especially for women constantly facing inequalities in the labour market. Both women and men face various challenges in their work environment; women and other vulnerable people struggle to acquire a similar status as their colleagues’ status. Developing communication skills allow them to create a better working environment and to avoid misunderstandings. While talking about communication, it is important to highlight that it refers to both verbal and, most importantly, non-verbal communication- the latter considered to constitute the main component of transferring messages and promoting understanding while communicating with others (Albert Mehrabian).



Element via Canva

6.4 Metoder för icke-formell utbildning används för att främja mjuka färdigheter?

Som tidigare beskrivits är icke-formell utbildning ett av de mest effektiva sätten att utveckla mjuka färdigheter. På en mycket konkurrensutsatt arbetsmarknad spelar mjuka färdigheter en grundläggande roll för att särskilja kandidater och göra skillnad under rekryteringen. De mest värdefulla när det gäller anställbarhet och de mest efterfrågade mjuka färdigheterna i samband med urvalsprocessen för HR är följande:

Kommunikation

Kommunikation är "processen genom vilken meddelanden eller information skickas från en plats eller person till en annan, eller själva meddelandet" (Cambridge Dictionary).

Idag är det viktigt att ha en god kommunikationsförmåga, särskilt för kvinnor som ständigt möter ojämlikheter på arbetsmarknaden. Både kvinnor och män möter olika utmaningar i sin arbetsmiljö. Kvinnor och andra utsatta människor kämpar för att få en liknande status som sina kollegor. Genom att utveckla kommunikationsförmågan kan de skapa en bättre arbetsmiljö och undvika missförstånd. När vi talar om kommunikation är det viktigt att betona att det avser både verbal och, viktigast av allt, icke-verbal kommunikation – den senare anses utgöra den viktigaste komponenten för att överföra meddelanden och främja förståelse när man kommunicerar med andra (Albert Mehrabian).



Element via Canva

There are different methodologies to improve communication. One well known methodology is the following:

Moving Debate

Moving debate is a simple methodology that allows participants to express their ideas and have a constructive dialogue understanding different perspectives and eventually changing their opinions. Its main objective is to develop communication skills, allowing a person to deliver a message containing one's opinion - and to develop public speaking at the same time.

While using this method the facilitator divides the room with a line where one side will be AGREE, and the other will be DISAGREE. The facilitator [AK1] calls out a contradictory and ambiguous statement for a debate. Participants have a few minutes to think about whether they agree or disagree with the statement and then position themselves on the chosen side. Participants are then called upon to explain/ justify their position. While debating, participants are free to change sides without any restrictions.

Critical Thinking

Critical thinking refers to the deep understanding of a concept and the ability to analyse, interpret and evaluate an issue proposing different solutions. While rationally discerning and judging an event, it is then possible to find potential solutions, developing other soft skills such as problem-solving. The following example is a well-known method of enhancing critical thinking.



Element via Canva

Det finns olika metoder för att förbättra kommunikationen. En välkänd metod är följande:

Flyttande debatt

Flyttande debatt är en enkel metod som ger deltagarna möjlighet att uttrycka sina idéer och föra en konstruktiv dialog för att förstå olika perspektiv och så småningom ändra sina åsikter. Huvudsyftet är att utveckla kommunikationsförmågan, så att en person kan leverera ett budskap som innehåller ens åsikt – och att utveckla det offentliga talandet på samma gång.

När denna metod används delar ledaren rummet med en linje där den ena sidan kommer att vara ENIG och den andra kommer att vara OENIG. Ledaren [AK1] ropar ut ett motsägelsefullt och tvetydigt påstående för en debatt. Deltagarna har några minuter på sig att fundera över om de håller med eller inte håller med om påståendet och ställer sig sedan på den valda sidan. Deltagarna uppmanas sedan att förklara/rättfärdiga sin ståndpunkt. Under debatten är deltagarna fria att byta sida utan några begränsningar.

Kritiskt tänkande

Kritiskt tänkande innebär en djup förståelse av ett begrepp och förmågan att analysera, tolka och utvärdera en fråga och föreslå olika lösningar. När man rationellt urskiljer och bedömer en händelse är det sedan möjligt att hitta potentiella lösningar och utveckla andra mjuka färdigheter som problemlösning. Följande exempel är en välkänd metod för att förbättra kritiskt tänkande.



Element via Canva

Six Thinking Hats

Six Thinking Hats is an effective and creative methodology that helps the participants to develop rational and critical thinking while approaching a situation. Furthermore, it is possible to implement it in groups, thus developing at the same time other important soft skills such as Communication and Cooperation.

Participants must brainstorm about a chosen topic. Afterwards, they are required to draw six hats with different colours. The colour of each hat represents a different situation participants must analyse without any biases:

- **Blue Hat:** organisation and planning
- **Green Hat:** creative thinking
- **Red Hat:** feelings and instincts
- **Yellow Hat:** benefits and values
- **Black Hat:** risk assessment
- **White Hat:** information gathering

During the process of filling all the hats, participants acquire a clearer understanding of all the multifaceted aspects of the situation they are asked to analyse.

Creativity

Creativity is one of the most powerful skills, as well as one of the most required ones in the labour market. It refers to the ability to create new and innovative ideas and find solutions to complicated matters. Creativity implies thinking out of the schemes while looking at a situation from a different perspective. An exercise to promote creativity is given below:

4Lines 9 Dots Puzzle

The main goal of this activity is to connect a square with nine dots (see the picture) with four straight lines without lifting the pen. There is only one main rule: Two dots can be connected only with one line. During this process participants' creativity skills are enhanced.

Sex tänkande hattar

Six Thinking Hats är en effektiv och kreativ metod som hjälper deltagarna att utveckla rationellt och kritiskt tänkande samtidigt som de närmar sig en situation. Vidare är det möjligt att implementera det i grupp och på så sätt utveckla andra viktiga mjuka färdigheter som kommunikation och samarbete.

Deltagarna måste brainstorma om ett valt ämne. Efteråt måste de rita sex hattar med olika färger. Färgen på varje hatt representerar en annan situation som deltagarna måste analysera utan fördomar.

Blue Hat: organisation och planering

Grön hatt: kreativt tänkande

Red Hat: känslor och instinkter

Gul hatt: fördelar och värden

Black Hat: riskbedömning

White Hat: informationsinsamling

Under processen att fylla alla hattar får deltagarna en tydligare förståelse för alla de mångfacetterade aspekterna av situationen som de ombeds analysera.

Kreativitet

Kreativitet är en av de mest kraftfulla färdigheterna, liksom en av de mest efterfrågade på arbetsmarknaden. Det syftar på förmågan att skapa nya och innovativa idéer och hitta lösningar på komplicerade frågor. Kreativitet innebär att man tänker bort från planerna samtidigt som man ser på en situation från ett annat perspektiv. En övning för att främja kreativitet ges nedan:

4Lines 9 Dots Pussel

Huvudmålet med denna aktivitet är att koppla ihop en kvadrat med nio punkter (se bilden) med fyra raka linjer utan att lyfta pennan. Det finns bara en huvudregel: Två punkter kan bara kopplas ihop med en linje. Under denna process förbättras deltagarnas kreativitet

Collaboration

One of the most common ways to foster collaboration is through team building activities. Team building is becoming an essential component in the work environment used by most companies to foster cooperation.

Team building refers to a process where people must work together in order to achieve one or more goals. In doing so, natural roles arise spontaneously, helping team members to understand their strengths and weaknesses and to improve their personal skills. Some examples of team building are various games such as escape rooms, role plays, building items, etc. An example of team building under the name of “Perfect Square” is given below:

Perfect Square

The main goal of this activity is to create a perfect square with a rope while being blindfolded. The participants stand in a circle and hold the rope. They need to communicate with each other trying to form a square while being blindfolded. When everyone agrees, they must lay the rope on the ground and see the result.

In sum, this chapter discussed the significant contribution that non-formal education can make in fostering the employability of migrants. As we already know, non-formal education occurs at an informal level and may need the support of local level organisations for their success. The next chapter discusses how local level engagement can foster these programmes.

Samarbete

Ett av de vanligaste sätten att främja samarbete är genom teambuildingaktiviteter. Teambuilding håller på att bli en viktig komponent i den arbetsmiljö som används av de flesta företag för att främja samarbete.

Teambuilding är en process där människor måste arbeta tillsammans för att uppnå ett eller flera mål, där naturliga roller uppstår spontant och hjälper teammedlemmarna att förstå sina styrkor och svagheter och att förbättra sina personliga färdigheter. Några exempel på teambuilding är olika spel som Escape rooms, rollspel, byggnadsobjekt etc. Ett exempel på teambuilding under namnet "PerfectSquare" ges nedan:

Perfekt kvadrat

Huvudmålet med denna aktivitet är att skapa en perfekt fyrkant med ett rep samtidigt som man har ögonbindel. Deltagarna står i en cirkel och håller i repet. De måste kommunicera med varandra och försöka bilda en fyrkant samtidigt som de har ögonbindel. När alla är överens måste de lägga repet på marken och se resultatet.

Sammanfattningsvis har detta kapitel diskuterat det betydande bidrag som ickeformell utbildning kan göra för att främja invandrades anställningsbarhet. Som vi redan vet sker icke-formell utbildning på en informell nivå och kan behöva stöd från organisationer på lokal nivå för att lyckas. I nästa kapitel diskuteras hur engagemang på lokal nivå kan främja dessa program.

7. THE IMPORTANCE OF LOCAL ENGAGEMENT FOR PROGRAMMES' SUCCESS

7.1 Introduction

The previous chapters have described numerous challenges faced specifically by migrant women. In general, integration success consists of the elements of:

- Willingness of migrants to integrate
- Structural preconditions of the host society
- Willingness of the host society to integrate and include migrants

The challenges of migrant women, which form special integration hurdles for them, are:

- Lower formally accepted qualifications
- A role model that tends to hinder a professional career
- The obligations for unpaid familywork

Integration is a task that affects society and the people involved at all levels, from the individual to the group to the community, the state and supranational organisations. While the structural preconditions are usually created at the state and supranational level, the local and communal level play a decisive role in functioning integration. Especially for the challenges that affect migrant women in a particular way, local networks of committed citizens can make a special contribution.

In the following, five key areas describe the extent to which local networks of committed individuals can contribute to achieving integration successes, making society more open and social, and strengthening equal rights for men and women, also in the area of migration. These areas are:

- Confidence building
- Childcare
- Education
- Role models
- Empowerment

The first area is the most important one, which is also the central strength of civil society organisations and their volunteers in the following areas of life. There is simply no substitute for a personal approach by a warm, open and committed person from one's personal environment!

7. BETYDELSEN AV LOKALT ENGAGEMANG FÖR PROGRAMMEN SUCCESS

7.1 Inledning

De tidigare kapitlen har beskrivit många utmaningar som invandrarkvinnor står inför. I allmänhet består en lyckad integration av följande element:

- Invandrarnas vilja att integreras
- Strukturella förutsättningar i det mottagande samhället
- Värdsamhällets vilja att integrera och inkludera migranter

Utmaningarna för invandrarkvinnor, som utgör särskilda integrationshinder för dem, är följande:

- Lägre formellt accepterade kvalifikationer,
- En förebild som tenderar att hindra en yrkeskarriär
- Skyldigheterna för obetalt familjearbete.

Integration är en uppgift som påverkar samhället och de människor som berörs på alla nivåer, från individ till grupp till samhälle, stat och överstatliga organisationer. Medan de strukturella förutsättningarna vanligtvis skapas på statlig och överstatlig nivå, spelar den lokala och kommunala nivån en avgörande roll för en fungerande integration. Särskilt för de utmaningar som påverkar invandrarkvinnor på ett särskilt sätt kan lokala nätverk av engagerade medborgare göra ett särskilt bidrag.

I det följande beskriver fem nyckelområden i vilken utsträckning lokala nätverk av engagerade individer kan bidra till att uppnå integrationsframgångar, göra samhället mer öppet och socialt och stärka lika rättigheter för män och kvinnor, även inom migrationsområdet. Dessa områden är:

- Förtroendeingivande
- Barnomsorg
- Utbildning
- Förebilder
- Egenmakt

Det första området är det viktigaste, vilket också är den centrala styrkan för civilsamhällets organisationer och deras volontärer inom följande områden i livet. Det finns helt enkelt ingen ersättning för ett personligt bemötande av en varm, öppen och engagerad person från ens personliga miljö!



7.2 Confidence building

The role of women in society varies in different cultures. Even though most cultures have organised themselves patriarchally in the past, there were egalitarian efforts in most European states in the 20th century, which can be observed above all in the introduction of women's suffrage. Finland was the first European country to give women equal voting rights in 1906, followed by a whole series of Northern European states after the end of the First World War. However, religious movements have hindered equal rights in most states, and a strengthening of religion is usually accompanied by a worsening of the role of women.

Especially in the case of refugee women from strongly patriarchal cultures, addressing them directly through state actors is problematic because they are often pushed out of public life in their countries of origin, but also in their families (who fled with or even before them). State actors have little opportunity to reach these people with their initiatives. Even if the structural preconditions for special support for migrant women mentioned in the introduction are in place, there is a great danger that these offers will not reach the target group and will not be taken up by them because they are simply unaware of them, or these efforts are hindered by the male members of their families.

Since state actors can create offers but cannot build bridges and thus cannot achieve enough in this area, it is up to representatives of civil society to point out the opportunities that egalitarian societies offer especially for women in direct contact with migrant women. One example of such an initiative is a sewing workshop in Kiel, which was founded in the premises of a refugee facility in 2015. Here, many migrant women come together with women from the local society to first receive support in doing household chores within the framework of the traditional image of women. However, the direct communication from woman to woman in the context of this workshop offers very good opportunities to talk about other aspects of life in Germany. For many of the migrant women this was the first opportunity to talk to women from the majority society in an uncontrolled and unobserved way and to learn about the differences in how they organise their everyday lives and family life. At the same time, the possibility to sell the products made in the workshop afterwards for a profit has given the women a new role, a new self-confidence, and a new weight in their respective families.

This is a good example of how migrant and women's organisations can work together to reach out specifically to migrant women.

7.2 Uppbyggnad av förtroende

Kvinnans roll i samhället varierar i olika kulturer. Även om de flesta kulturer tidigare har varit patriarkaliskt organiserade, har det under 1900-talet i de flesta europeiska stater förekommit jämlikhetssträvanden, som framför allt kan iakttas i samband med införandet av kvinnlig rösträtt. Finland var det första europeiska landet som gav kvinnor lika rösträtt 1906, och efter första världskrigets slut följde en rad nordeuropeiska stater efter. I de flesta stater har dock religiösa rörelser förhindrat lika rättigheter, och ett stärkande av religionen åtföljs vanligtvis av en försämring av kvinnans roll. Särskilt när det gäller flyktingkvinnor från starkt patriarkala kulturer är det problematiskt att vända sig direkt till dem via statliga aktörer, eftersom de ofta utestängs från det offentliga livet i sina ursprungsländer, men också i sina familjer (som flydde med eller till och med före dem). Statliga aktörer har små möjligheter att nå dessa människor med sina initiativ. Även om de strukturella förutsättningarna för särskilt stöd till invandrarkvinnor som nämns i inledningen finns på plats, finns det en stor risk att dessa erbjudanden inte når målgruppen och inte kommer att tas emot av dem eftersom de helt enkelt inte känner till dem, eller att dessa ansträngningar hindras av de manliga medlemmarna i deras familjer.

Eftersom statliga aktörer kan skapa erbjudanden men inte bygga broar och därmed inte kan åstadkomma tillräckligt på detta område, är det upp till företrädare för det civila samhället att peka på de möjligheter som egalitära samhällen erbjuder, särskilt för kvinnor i direkt kontakt med migrerande kvinnor. Ett exempel på ett sådant initiativ är en syateljé i Kiel, som grundades i lokalerna för en flyktinganläggning 2015. Här träffas många invandrarkvinnor tillsammans med kvinnor från lokalsamhället för att först få stöd i hushållssysslor inom ramen för den traditionella kvinnobilden. Men den direkta kommunikationen från kvinna till kvinna i samband med denna workshop ger mycket goda möjligheter att prata om andra aspekter av livet i Tyskland. För många av invandrarkvinnorna var detta det första tillfället att prata med kvinnor från majoritetssamhället på ett okontrollerat och oobserverat sätt och att lära sig om skillnaderna i hur de organiserar sina vardagsliv och familjeliv. Samtidigt har möjligheten att sälja de produkter som tillverkats i verkstaden efteråt med vinst gett kvinnorna en ny roll, ett nytt självförtroende och en ny tyngd i sina respektive familjer.

Detta är ett bra exempel på hur invandrar- och kvinnoorganisationer kan arbeta tillsammans för att nå ut specifikt till invandrarkvinnor.

7.3 Childcare

In the wave of refugees in the years after 2015, it was initially mainly men who travelled to Europe alone, while the women followed later by way of family reunification. In the current influx of refugees triggered by the war in Ukraine, this is different for the first time, and it is predominantly women who initiate the flight movement because the men are not allowed to leave due to the war. In the first wave of refugees, it proved to be very problematic that the women who joined them together with their children were not available for integration courses because no childcare was organised. In addition, the existing childcare options were not known and were not used by the migrant women.

The underlying structural problem, namely improving childcare to integrate women into the labour market, must be addressed by state actors. However, even in regions where these opportunities exist, there is still the second hurdle to overcome, namely directly approaching migrant women so that they are aware of the offer, trust it and make use of it. At the same time, the migrant women must be relieved of the concern that childcare will lead to cultural alienation between the migrant women's culture of origin and the culture of the host society. No parent will willingly place their child in a form of care if there is a risk that it will alienate their child from them and their own values. Therefore, interculturally active organisations need to support state actors in making care services culturally sensitive and give the representatives of migrant organisations the opportunity to help shape this care (while respecting the values of the majority society).

Civil society organisations that have a good understanding of the different cultures and can build bridges from one culture to another without at the same time building retrogressive structures and endangering the successes of equality are particularly suitable for this task.

A good example of this is the childcare that is set up in Kiel by a migrant organisation. Here, multilingual staff, most of whom have a migrant background themselves, take care of the migrants' children in a culturally sensitive way while they attend language or integration courses. This service is funded by the state.

7.3 Barnomsorg

I flyktingvågen åren efter 2015 var det till en början främst män som reste ensamma till Europa, medan kvinnorna följde efter senare genom familjeåterförening. I den nuvarande flyktingströmmen som utlösts av kriget i Ukraina är detta annorlunda för första gången, och det är främst kvinnor som initierar flygrörelsen eftersom männen inte får lämna landet på grund av kriget. I den första flyktingvågen visade det sig vara mycket problematiskt att de kvinnor som anslöt sig tillsammans med sina barn inte var tillgängliga för integrationskurser eftersom ingen barnomsorg var organiserad. Dessutom var de befintliga barnomsorgsalternativen inte kända och användes inte av invandrarkvinnorna.

Det underliggande strukturella problemet, nämligen att förbättra barnomsorgen för att integrera kvinnor på arbetsmarknaden, måste hanteras av statliga aktörer. Men även i regioner där dessa möjligheter finns kvarstår det andra hindret, nämligen att direkt närma sig invandrarkvinnorna så att de känner till erbjudandet, litar på det och utnyttjar det. Samtidigt måste invandrarkvinnorna befrias från oron att barnomsorg kommer att leda till kulturell alienation mellan invandrarkvinnornas ursprungskultur och kulturen i det mottagande samhället. Ingen kvinna kommer frivilligt att placera sitt barn i en vårdform om det finns risk för att barnet kommer att fjärmas från henne och hennes egna värderingar. Därför måste interkulturellt aktiva organisationer stödja statliga aktörer i att göra vårdtjänster kulturellt känsliga och ge företrädare för invandrarorganisationer möjlighet att hjälpa till att utforma denna vård (samtidigt som de respekterar majoritetssamhällets värderingar).

Organisationer i det civila samhället som har god förståelse för de olika kulturerna och kan bygga broar från en kultur till en annan utan att samtidigt bygga upp bakåtsträvande strukturer och äventyra framgångarna för jämställdhet är särskilt lämpliga för denna uppgift.

Ett bra exempel på detta är den barnomsorg som inrättats i Kiel av en invandrarorganisation. Här tar flerspråkig personal, av vilka de flesta själva har invandrarbakgrund, hand om invandrarnas barn på ett kulturellt känsligt sätt medan de deltar i språk- eller integrationskurser. Denna tjänst finansieras av staten.



7.4 Education

In most European countries, women now have a higher level of education than men. However, this does not apply to migrant women, especially those from the refugee waves of 2015–2020, because of the patriarchal culture that dominates in their countries of origin. Many migrant women from these countries have had no or only a very rudimentary school education. For example, 16% of females, but only 6% of male refugees who sought asylum in Germany in 2016 had no previous schooling. This means that they lack the essential prerequisites to be successfully integrated into training or employment in their new home country. Only in some very poorly paid sectors do employment opportunities arise, but these are not associated with any opportunities for advancement. Here, too, it is first the state's task to finance and make accessible offers, for example, for literacy training for these women. However, these offers can only provide formal access; The actual acceptance of these offers requires confidence-building measures and personal support. Neither of these can be provided by state actors.



7.4 Utbildning

I de flesta europeiska länder har kvinnor nu högre utbildning än män. Detta gäller dock inte invandrarkvinnor, särskilt de från flyktingvägarna 2015–2020, på grund av den patriarkala kultur som dominerar i deras ursprungsländer. Många invandrarkvinnor från dessa länder har ingen eller endast en mycket rudimentär skolutbildning. Till exempel hade 16 % av kvinnorna, men bara 6 % av de manliga flyktingarna som sökte asyl i Tyskland 2016, ingen tidigare skolgång. Det betyder att de saknar de grundläggande förutsättningarna för att framgångsrikt integreras i utbildning eller anställning i sitt nya hemland. Endast i vissa mycket dåligt betalda sektorer uppstår sysselsättningsmöjligheter, men dessa är inte förknippade med några möjligheter till avancemang. Även här är det först statens uppgift att finansiera och tillgängliggöra erbjudanden om exempelvis läs- och skrivutbildning för dessa kvinnor. Dessa erbjudanden kan dock endast ge formell åtkomst; Själva acceptansen av dessa erbjudanden kräver förtroendeskapande åtgärder och personligt stöd. Ingen av dessa kan tillhandahållas av statliga aktörer.





For example, there is an initiative to prevent dropouts, which has set itself the goal of specifically assisting migrant women in difficult training situations. These difficulties exist in two areas. Firstly, the learning progress of migrant women in training is slowed down due to lower language skills, which makes it difficult to successfully complete exams, even if the practical skills have been acquired to a sufficient extent. Holding exams in a simpler language would lead to more equal opportunities here. On the other hand, migrant women in difficult situations often do not receive the support from their families that they need in order to face the challenges with motivation and determination. The task of civil society here is, on the one hand, to specifically reduce learning deficits, but especially to build up the self-confidence to successfully follow the chosen path to the end through human attention. Migrant women participating in this programme report that in the context of this initiative they felt for the first time that someone took time for them and stood by them in a benevolent and empathetic way.

Such initiatives strengthen the dimension of the host society's willingness to integrate mentioned in the introduction. This is quite crucial for migrant women to take the risk of moving away from their own patriarchal culture and building their own professional future. Since this is primarily an interpersonal interaction, such an initiative can be supported by state actors (and in many cases it is), but it is carried by volunteers who, out of intrinsic motivation, try to promote the fate of migrant women and their chances of a professional career.



Det finns till exempel ett initiativ för att förebygga avhopp, som har satt som mål att specifikt hjälpa invandrarkvinnor i svåra träningsituationer. Dessa svårigheter finns inom två områden. För det första bromsas inlärningsframstegen för migrerande kvinnor under utbildning på grund av lägre språkkunskaper, vilket gör det svårt att klara prov, även om de praktiska färdigheterna har förvärvats i tillräcklig utsträckning. Att hålla prov på ett enklare språk skulle leda till mer lika möjligheter här. Å andra sidan får invandrarkvinnor i svåra situationer ofta inte det stöd från sina familjer som de behöver för att möta utmaningarna med motivation och beslutsamhet. Civilsamhällets uppgift här är å ena sidan att specifikt minska inlärningsbrist, men speciellt att bygga upp självförtroendet för att framgångsrikt följa den valda vägen till slutet genom mänsklig uppmärksamhet. Migrerande kvinnor som deltar i detta program rapporterar att de i samband med detta initiativ för första gången kände att någon tog sig tid för dem och stod vid dem på ett välvilligt och empatiskt sätt.

Sådana initiativ stärker dimensionen av värdsamhällets vilja att integrera som nämndes i inledningen. Detta är ganska avgörande för att migrantkvinnor ska ta risken att flytta bort från sin egen patriarkala kultur och bygga sin egen yrkesframtid. Eftersom detta i första hand är en interpersonell interaktion kan ett sådant initiativ stödjas av statliga aktörer (och i många fall är det det), men det genomförs av frivilliga som av inneboende motivation försöker främja invandrarkvinnors öde och deras möjligheter av en professionell karriär.



7.5 Role models

In order to follow a new path, it is helpful to have role models in front of one's eyes who have already successfully followed this path. However, in the field of promoting migrant women, it is not about particularly popular figures present in the media, but about very 'simple' people from the immediate environment. For young girls, these are, for example, their classmates at school, where they perceive a different image of women in society than they are used to from their families. So, at this stage of development, it is possible to shape the education system so that migrant women take their role in society, and this is happening. In fact, the average educational level of migrant women is higher than that of migrants one generation after migration. However, it is more difficult to reach those migrant women who are no longer of the appropriate age to attend formal school. In many cases, however, these women will have children who, thanks to compulsory schooling, will come into direct contact with the new environment at a certain age.



Element via Canva

7.5 Förebilder

För att följa en ny väg är det bra att ha förebilder framför ögonen som redan framgångsrikt har gått denna väg. Men när det gäller att främja migrantkvinnor handlar det inte om särskilt populära personer som finns i media, utan om väldigt 'enkla' personer från närmiljön. För unga flickor är det till exempel deras klasskamrater i skolan, där de uppfattar en annan bild av kvinnor i samhället än vad de är vana vid från sina familjer. Så i det här utvecklingsstadiet är det möjligt att forma utbildningssystemet så att invandrarkvinnor tar sin roll i samhället, och detta händer. Faktum är att den genomsnittliga utbildningsnivån för invandrarkvinnor är högre än för invandrare en generation efter migrationen. Det är dock svårare att nå de invandrarkvinnor som inte längre är i lämplig ålder för att gå i formell skola. I många fall kommer dock dessa kvinnor att få barn som tack vare skolplikten kommer i direkt kontakt med den nya miljön vid en viss ålder.



Element via Canva



The task of civil society institutions in this context is to reach the mothers of these children through a targeted approach in school or kindergarten and to make them offers on how they can better support their children on the one hand, and at the same time experience for themselves that new paths are also open to them. Talking from mother to mother now creates a basis of trust that cannot be established by state actors in this way. What would be desirable here, therefore, would be parent initiatives that specifically make it their task to contact parents in order to enable them, on the one hand, to give their children a good career path, but which, on the other hand, can also serve them as role models for a different way of dealing with each other between the sexes. There are several government initiatives aimed at integrating migrant organisations more into the school process so that schools can learn from this expertise. However, these initiatives depend on the efforts of teachers on the one hand, and on the existence of such civil society organisations on the other. A nationwide programme in Germany aims to increase the proportion of migrant kindergarten children in order to improve their chances when they start school. The problem here, however, is the fear of alienation of migrant parents described above. It is the task of civil society organisations to reduce this fear on the one hand and on the other hand to provide culturally sensitive training to the professionals in the day care centres in order to reduce this fear.

The task of civil society institutions in this context is to reach the mothers of these children. If these efforts are successful, they will, on the one hand, give the migrant women more time to take care of their own education and career, because the children are looked after in the day-care centre, and, on the other hand, increase the school prospects of the children of migrant families, because one can contribute to an equalisation of learning opportunities at a very early age.



Det civila samhällets institutioners uppgift i detta sammanhang är att nå mammor till dessa barn genom ett riktat arbetssätt i skolan eller förskolan och ge dem erbjudanden om hur de bättre kan stödja sina barn å ena sidan, och samtidigt uppleva för själva att nya vägar är öppna också för dem. Att prata från mamma till mamma skapar nu en förtroendegrund som inte kan etableras av statliga aktörer på detta sätt. Det som här vore önskvärt vore därför föräldrainslag som specifikt gör det till sin uppgift att kontakta föräldrar för att de å ena sidan ska kunna ge sina barn en bra karriärväg, men som å andra sidan kan tjäna dem också som förebilder för ett annorlunda sätt att hantera varandra mellan könen. Det finns flera statliga initiativ som syftar till att integrera invandrarorganisationer mer i skolprocessen så att skolor kan lära av denna expertis. Dessa initiativ är dock beroende av lärarnas insatser å ena sidan och på förekomsten av sådana civila samhällets organisationer å andra sidan. Ett rikstäckande program i Tyskland syftar till att öka andelen migrerande dagisbarn för att förbättra deras chanser när de börjar skolan. Problemet här är dock rädslan för främlingskap hos migrerande föräldrar som beskrivs ovan. Det är civilsamhällets organisationers uppgift att å ena sidan minska denna rädsla och å andra sidan ge kulturellt känslig utbildning till yrkesverksamma inom daghemmen för att minska denna rädsla.

Det civila samhällets institutioners uppgift i detta sammanhang är att nå dessa barns mammor. Om dessa insatser blir framgångsrika kommer de å ena sidan att ge migrantkvinnorna mer tid att ta hand om sin egen utbildning och karriär, eftersom barnen tas om hand på daghemmet, och å andra sidan. öka möjligheterna till skolan för barn i invandrarfamiljer, eftersom man kan bidra till en utjämning av lärandemöjligheter i mycket tidig ålder.



7.6 Empowerment

What the preceding initiatives have in common is that existing projects and support opportunities aimed at migrants should make a special effort to reach those migrant women who, for various reasons, are not reached by assistance-integration services. Here, special confidence-building measures are required in the immediate environment of the migrant women, which can thus only be provided by civil society initiatives supported by them in the plan.

However, it would be simplistic and stereotyping to see all migrant women in this light. Rather, there is a whole range of opportunities for migrant women themselves to get involved, especially at the neighbourhood level, for example in sports clubs, who are not only seen here as recipients of integration efforts, but as active shapers in the development of a civil society network. In order to promote this process, it is important that civil society organisations actively strive for the most diverse composition of their volunteers. This can be done, for example, by offering multilingual services, advertising these services in institutions for refugees or at foreigners' authorities.

At the same facility for refugees where the sewing workshop described above was set up, an intercultural festival was organised at which associations from the neighbourhood presented themselves and offered opportunities for participation. With this measure, on the one hand, the participating associations were able to gain new committed members, and on the other hand, the migrant women were reached where they spend time anyway. While male migrants can be reached more easily in public spaces and can thus be motivated more easily to take the step into a club house or the meeting place of an initiative, the special security needs of migrant women and possibly also their less familiarity with the surroundings must be considered if they are to be integrated in the same way into clubs and initiatives.



7.6 Empowerment

Gemensamt för de tidigare initiativen är att befintliga projekt och stödmöjligheter som riktar sig till invandrare bör göra en särskild ansträngning för att nå de invandrarkvinnor som av olika skäl inte nås av hjälp- stöd- integrationstjänster. Här krävs särskilda förtroendeskapande åtgärder i invandrarkvinnornas omedelbara omgivning, som alltså bara kan tillhandahållas av initiativ från det civila samhället som stöds av dem i planen.

Det skulle dock vara förenklat och stereotypiskt att se alla invandrarkvinnor i detta ljus. I stället finns det en hel rad möjligheter för invandrarkvinnor att engagera sig, särskilt på grannskapsnivå, till exempel i idrottsföreningar, som här inte bara ses som mottagare av integrationsinsatser, utan som aktiva formare i utvecklingen av ett nätverk i det civila samhället. För att främja denna process är det viktigt att det civila samhällets organisationer aktivt strävar efter en så mångsidig sammansättning som möjligt av sina volontärer. Detta kan till exempel göras genom att erbjuda flerspråkiga tjänster, marknadsföra dessa tjänster på institutioner för flyktingar eller på utlänningsmyndigheter.

På samma anläggning för flyktingar där den ovan beskrivna syverkstaden inrättades anordnades en interkulturell festival där föreningar från närområdet presenterade sig och erbjöd möjligheter till deltagande. Med denna åtgärd kunde dels de deltagande föreningarna få nya engagerade medlemmar, dels nåddes migrantkvinnorna där de ändå vistas. Medan manliga migranter lättare kan nås i offentliga utrymmen och därmed lättare kan motiveras att ta steget in i ett klubbhus eller mötesplatsen för ett initiativ, har migrantkvinnors särskilda säkerhetsbehov och eventuellt även deras mindre kännedom om omgivningen. måste övervägas om de ska integreras på samma sätt i klubbar och initiativ.



Civil society initiatives that have already set themselves the goal of promoting the integration of refugees can play a special role here. They can act as intercultural mediators between the existing initiatives and the migrant women. The result of these initiatives would be a greater degree of participation in society, combined with the social benefit of making the creative potential and experiences of migrant women more useful for the host society.

This chapter presented the important role played by local level organisations for the success of migrants' labour-market integration programmes. Along with the support of these local level organisations, educators' competencies play a major role for the success of these programmes. The next chapter is focussed on these aspects.



Element via Canva



Initiativ från det civila samhället som redan har satt upp målet att främja integrationen av flyktingar kan spela en särskild roll här. De kan fungera som interkulturella medlare mellan de befintliga initiativen och invandrarkvinnorna. Resultatet av dessa initiativ skulle vara en högre grad av deltagande i samhället, kombinerat med den sociala fördelen att invandrarkvinnornas kreativa potential och erfarenheter blir mer användbara för det mottagande samhället.

I detta kapitel presenterades den viktiga roll som organisationer på lokal nivå spelar för framgången med invandrarnas integrationsprogram på arbetsmarknaden. Tillsammans med stödet från dessa lokala organisationer spelar utbildarnas kompetens en viktig roll för framgången för dessa program. Nästa kapitel fokuserar på dessa aspekter.



Element via Canva

8. COMPETENCES AND OPPORTUNITIES FOR EDUCATORS

8.1 Aim of the chapter

Today, around the world, people are continuously on the move. They are migrating to escape poverty, improve their livelihood and opportunities, or escape conflict and devastation in their own countries. Women represent almost half of the 244 million migrants and half of the 19.6 million refugees worldwide. Refugees, migrant women, and girls face many challenges and risks in transit, including family separation, psychosocial stress and trauma, safety and security, health complications, particularly for pregnant women, physical harm and injury and risks of exploitation and gender-based violence. Women often serve as the main caretakers for children and elderly family members, further deepening their need for protection and support.

The UN Declaration of Human Rights states that all human beings have the right to an "Education [that] shall be directed to the full development of the human personality and the strengthening of respect for human rights and fundamental freedoms. It shall promote understanding, tolerance and friendship among racial or religious groups." (UDHR, Article 26). That is why educators play a critical role in helping migrant women.

The aim of this chapter is to define the competencies required by educators working with migrant women. Further, it analyses mentoring programs, defines the role and nature of mentor and mentee, and provides some recommendations for educators working with the target group.

8. KOMPETENSER OCH MÖJLIGHETER FÖR UTBILDARE

8.1 Syfte med kapitlet

Idag, runt om i världen, är människor ständigt i rörelse. De migrerar för att undkomma fattigdom, förbättra sin försörjning och sina möjligheter, eller undkomma konflikter och förödelse i sina egna länder. Kvinnor representerar nästan hälften av de 244 miljoner migranterna och hälften av de 19,6 miljoner flyktingarna världen över. Flyktingar, invandrarkvinnor och flickor står inför många utmaningar och risker i transit, inklusive familjeseparation, psykosocial stress och trauma, säkerhet och trygghet, hälsokomplikationer, särskilt för gravida kvinnor, fysisk skada och risker för utnyttjande och könsbaserat våld. Kvinnor fungerar ofta som huvudvårdare för barn och äldre familjemedlemmar, vilket ytterligare fördjupar deras behov av skydd och stöd.

FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna slår fast att alla människor har rätt till en "Utbildning [som] ska inriktas på den mänskliga personlighetens fulla utveckling och stärkandet av respekten för mänskliga rättigheter och grundläggande friheter. Det ska främja förståelse, tolerans och vänskap bland rasistiska eller religiösa grupper." (UDHR, artikel 26). Det är därför som utbildare spelar en avgörande roll för att hjälpa migrerande kvinnor.

Syftet med detta kapitel är att definiera de kompetenser som krävs av lärare som arbetar med invandrarkvinnor. Vidare analyserar den mentorskapsprogram, definierar rollen och karaktären av mentor och adept, och ger några rekommendationer för utbildare som arbetar med målgruppen.

8.2 Competences of educators working with migrant women

To be successful as an educator working with migrant women requires a specific set of competencies. We defined 6 important competencies, as follows.

- **Acceptability:** they do not show favouritism or discrimination against migrant women. The content of education and the way it is delivered must be relevant, and acceptable for all, including minorities.
- **Language skills:** educators need to speak the Migrants' language fluently. It helps to understand them properly.
- **Availability:** there must be enough educational institutions and trained teachers, as well as educational materials so that education is available to all.
- **Accessibility:** the institutions and programmes must be:
Accessible to all, without discrimination, including marginalised groups; Physically accessible within a safe and reasonable distance and accessible to those with disabilities.
- **Adaptability:** education must be flexible and able to respond to the needs of migrant women in different social and cultural settings.
- **Feminist perspective:** strengthen the role of women and gender equality. Enhance knowledge on women's rights and work for the transformation in terms of gender roles.

8.2 Kompetenser hos lärare som arbetar med invandrarkvinnor

För att lyckas som utbildare i arbetet med invandrarkvinnor krävs en specifik uppsättning kompetenser. Vi definierade 6 viktiga kompetenser³ enligt följande.

Acceptans: De visar ingen favorisering eller diskriminering av invandrarkvinnor. Innehållet i utbildningen och hur den genomförs måste vara relevant och acceptabelt för alla, inklusive minoriteter.

Språkkunskaper: Utbildare måste tala migranternas språk flytande. Det hjälper till att förstå dem ordentligt.

Tillgänglighet: det måste finnas tillräckligt med utbildningsinstitutioner och utbildade lärare, samt utbildningsmaterial så att utbildning är tillgänglig för alla.

Tillgänglighet: institutionerna och programmen måste vara:
Tillgängliga för alla, utan diskriminering, inklusive marginaliserade grupper; Fysiskt tillgänglig inom ett säkert och rimligt avstånd och tillgänglig för personer med funktionsnedsättning.

Anpassningsförmåga: utbildning måste vara flexibel och kunna svara mot behoven hos invandrarkvinnor i olika sociala och kulturella miljöer.

Feministiskt perspektiv: stärka kvinnors roll och jämställdhet mellan könen. Öka kunskapen om kvinnors rättigheter och arbeta för att förändra könsrollerna.

8.3 How migrant women can help each other to integrate: analysis of mentoring program

The European Union with its inclusion policies on refugees and asylum seekers has become the home to many disadvantaged groups, such as migrant women and individuals from civil war-torn nations. Many of them are poor and resource-constrained and have trouble adjusting to life in the member states because of unfair or inadequate welcoming policies. The number of asylum seekers, refugees, and unaccompanied foreign minors arriving in Europe, particularly in Italy, has increased at an exponential rate. This has altered the types of interventions required from both a numerical perspective (in terms of the number of people to be received) and from the typological diversity of the situations to be addressed. Services provided in the country of resettlement to refugees and other types of migrants include language instruction, social and cultural orientation, vocational training, and assistance in gaining access to basic services like health and education. The integration process involves many actors since it is recognized as a process that occurs at the individual, municipal, and national levels.

Civil society organisations actively seek out volunteers to serve as mentors because they support refugees who have been resettled. Depending on the sort of mentoring program they take part in, mentors have different roles to play in helping refugees integrate. Some of these, including learning a new language, receiving professional tutoring, and assistance with locating housing, have defined goals. For vulnerable sectors of the refugee community, such as young people and women, specific mentoring programs are provided. Other initiatives offer generic aid, addressing broader needs and working in some way to influence public opinion and immigration laws.

The role and nature of mentor and mentee

Mentorship is a powerful yet still evolving tool. In a mentoring relationship, the mentee and the mentor agree upon the work programme's goals at the outset of the relationship. In terms of soft skills, it is specifically a transfer of knowledge and methodology: A friendship that begins in a formal, academic setting before evolving into something more casual as the two people get to know each other. The transfer of information and knowledge is based on mutual respect, trust, and understanding.

8.3 Hur invandrarkvinnor kan hjälpa varandra att integrera: analys av mentorprogram

Europeiska unionen har med sin integrationspolitik för flyktingar och asylsökande blivit hemvist för många missgynnade grupper, såsom invandrarkvinnor och individer från inbördeskrigshärjade nationer. Många av dem är fattiga och resursbegränsade och har svårt att anpassa sig till livet i medlemsländerna på grund av orättvis eller otillräcklig välkomnande politik. Antalet asylsökande, flyktingar och ensamkommande utländska minderåriga som anländer till Europa, särskilt i Italien, har ökat exponentiellt. Detta har förändrat de typer av insatser som krävs ur både ett numeriskt perspektiv (i termer av antalet personer som ska tas emot) och från den typologiska mångfalden av de situationer som ska åtgärdas. Tjänster som tillhandahålls i vidarebosättningslandet till flyktingar och andra typer av migranter inkluderar språkundervisning, social och kulturell orientering, yrkesutbildning och hjälp med att få tillgång till grundläggande tjänster som hälsa och utbildning. Integrationsprocessen involverar många aktörer eftersom den erkänns som en process som sker på individuell, kommunal och nationell nivå.

Det civila samhällets organisationer söker aktivt efter frivilliga som kan fungera som mentorer eftersom de stöder flyktingar som har vidarebosatts. Beroende på vilken typ av mentorprogram de deltar i har mentorerna olika roller att spela när det gäller att hjälpa flyktingar att integreras. Vissa av dessa, inklusive att lära sig ett nytt språk, få professionell handledning och hjälp med att hitta bostad, har definierade mål. För utsatta grupper av flyktingar, som ungdomar och kvinnor, finns särskilda mentorprogram. Andra initiativ erbjuder allmänt stöd, tillgodoser bredare behov och arbetar på något sätt för att påverka den allmänna opinionen och invandringslagarna.

Mentorns och adeptens roll och karaktär

Mentorskap är ett kraftfullt men fortfarande utvecklande verktyg. I en mentorsrelation kommer adepten och mentorn överens om arbetsprogrammets mål i början av relationen. När det gäller mjuka färdigheter är det specifikt en överföring av kunskap och metodik: En vänskap som börjar i en formell, akademisk miljö innan den utvecklas till något mer avslappnad när de två personerna lär känna varandra. Överföringen av information och kunskap bygger på ömsesidig respekt, tillit och förståelse.

It should be stated that a mentee is the family member or refugee family member involved in the mentoring process to make these two figures clear. On the other hand, mentors are members of the host community who assist refugee families in integrating into that society. As a result, they turn into genuine resources and a tool for communication between the parties. People from the surrounding communities, including those who have already been resettled through prior programs and are therefore bilingual and bicultural, help refugees by "filling gaps" in the provision of integration services and/or extending the type and nature of integration support offered to refugees.

Setting limits on the kind of support that mentors can give their mentees is one of the mentorship programmes' biggest challenges. This is because mentors fill a role that has traditionally been performed by the state or other authorities and assist in bridging the gap between refugees and local communities. They do this by offering informal, individualised support in accessing services, assisting refugees with any day-to-day challenges they may encounter, listening to them, and assisting them in better understanding the culture and values of the host society. They also foster social connections but may also refer them to other service providers.

The difficulty is in preventing social exclusion and fostering. Volunteers, thus, "perform a key supplementary role in enabling reception, adaption, and long-term settlement, as well as in supporting the establishment of friendships and ties in the new surroundings," on the one hand. However, if they have previously been resettled refugees, it can make their job easier and they can serve as "a vital training and support resource, both for the arrivals and for the organisations and services that care for them." These considerations lead to the conclusion that mentoring should be seen as a "mutually advantageous relationship," benefiting both the mentee and the host community.

Some facts about women mentoring women & recommendations

- Mentor women can be either women who were long-term residents or locals;
- Some of them are people who had lived abroad themselves and so they had first-hand experience of some of the issues migrants could face when they arrive;
- Mentor women can come from a variety of backgrounds some of them with volunteering experience who now call the host country 'home';



Det bör anges att en adept är den familjemedlem eller flyktingfamiljemedlem som är involverad i mentorskapsprocessen för att klargöra dessa två siffror. Å andra sidan är mentorer medlemmar av värdsamhället som hjälper flyktingfamiljer att integreras i det samhället. Som ett resultat blir de genuina resurser och ett verktyg för kommunikation mellan parterna. Människor från de omgivande samhällena, inklusive de som redan har vidarebosatts genom tidigare program och därför är tvåspråkiga och bikulturella, hjälper flyktingar genom att "fylla luckor" i tillhandahållandet av integrationstjänster och/eller utöka typen och arten av integrationsstöd som erbjuds flyktingar .

Att sätta gränser för vilken typ av stöd mentorer kan ge sina adepter är en av mentorskapsprogrammets största utmaningar. Det beror på att mentorer fyller en roll som traditionellt har utförts av staten eller andra myndigheter och hjälper till att överbrygga klyftan mellan flyktingar och lokalsamhällen. De gör detta genom att erbjuda informellt, individualiserat stöd för att få tillgång till tjänster, hjälpa flyktingar med alla dagliga utmaningar de kan möta, lyssna på dem och hjälpa dem att bättre förstå värdsamhällets kultur och värderingar. De främjar också sociala kontakter men kan också hänvisa dem till andra tjänsteleverantörer.

Svårigheten ligger i att förhindra social utslagning och främja. Volontärer "spelar därför en viktig kompletterande roll för att möjliggöra mottagande, anpassning och långsiktig bosättning, samt för att stödja upprättandet av vänskap och band i den nya omgivningen", å ena sidan. Men om de tidigare har varit vidarebosatta flyktingar kan det underlätta deras arbete och de kan fungera som "en viktig utbildnings- och stödresurs, både för de nyanlända och för de organisationer och tjänster som tar hand om dem". Dessa överväganden leder till slutsatsen att mentorskap bör ses som en "ömsesidigt fördelaktig relation", som gynnar både adepten och värdsamhället

- Några fakta om kvinnor som mentorerar kvinnor & rekommendationer
Mentorskvinnorna kan antingen vara infödda kvinnor som varit långtidsboende eller lokalinvånare;
- Några av dem hade själva bott utomlands och hade därför direkt erfarenhet av några av de problem som migranter kan ställas inför när de kommer hit; 60
- Mentorskvinnor kan komma från en mängd olika bakgrunder, vissa av dem med erfarenhet av volontärarbete som nu kallar värdlandet för "hemma";



It is also necessary to use monitoring, which helps calculate the progress of the work of mentors and mentees, their continuous learning, the increasing evolution of their needs, and involvement in a process of continuous and mutual reflection, as well as to ensure corrective actions for the continuation of the objectives. A regular report on the development of both sides can also be a subsidy, however, it might add to the job of the mentors, who are typically volunteers. In earlier mentorship projects, both mentors and mentees were required to prepare written reports detailing the discussions held in each meeting and their reactions to them. A lively exchange of experiences between mentors and mentees is another tool. Mentors and mentees can stay in continual communication by phone, email, and social media to reduce physical distance. The sensation of having someone who could encourage, empower, and support each small step ensures that women learn new things, and are successfully integrated.

It is recommended that the survey on the perception of the value and impact of the programme is conducted by capturing participants' opinions and comments before and after the mentorship experience. In this way, the risk of losing out on potential benefits of the intervention is lowered as compared to a sole final evaluation.

Thus, by offering individualised and focused support for integration, and by evaluating the quality of the mentoring connection between mentors and mentees, these tools become crucial to the programme's success.

Since mentoring programmes typically last for several months, it is crucial to monitor progress, adapt the programme's structure as needed, and ensure that the activities are still relevant considering the beneficiaries' requirements and the shifting conditions of the environment.

For these reasons, it would be better to add professionals to the mentor role to help with course coordination and assistance.

Finally, while it is true that the efficacy criterion is the major focus of the evaluation of mentorship programmes, it would be beneficial to document the design and implementation of activities with an eye toward replication. This test will aid in understanding how to create and carry out effective mentoring programmes in the future.

Det är också nödvändigt att använda övervakning, som hjälper till att beräkna framstegen i mentorernas och adepternas arbete, deras kontinuerliga lärande, den ökande utvecklingen av deras behov och engagemang i en process av kontinuerlig och ömsesidig reflektion, samt att säkerställa korrigerande åtgärder för att målen ska fortsätta att uppnås. En regelbunden rapport om båda sidors utveckling kan också vara ett bidrag, men det kan öka arbetsbördan för mentorerna, som vanligtvis är volontärer. I tidigare mentorskapsprojekt var både mentorer och adepter skyldiga att utarbeta skriftliga rapporter om de diskussioner som förts vid varje möte och deras reaktioner på dem. Ett livligt utbyte av erfarenheter mellan mentorer och adepter är ett annat verktyg. Mentorer och adepter kan hålla kontinuerlig kontakt via telefon, e-post och sociala medier för att minska det fysiska avståndet. Känslan av att ha någon som kan uppmuntra, stärka och stödja varje litet steg gör att kvinnorna lär sig nya saker och integreras på ett framgångsrikt sätt.

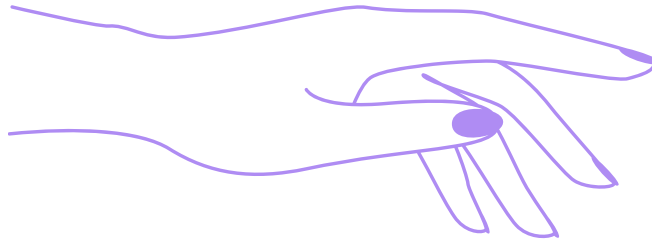
Det rekommenderas att undersökningen om uppfattningen om programmets värde och effekt genomförs genom att fånga deltagarnas åsikter och kommentarer före och efter mentorskapsupplevelsen. På så sätt minskar risken att gå miste om potentiella fördelar med interventionen jämfört med en enda slutlig utvärdering.

Genom att erbjuda individualiserat och fokuserat stöd för integration, och genom att utvärdera kvaliteten på mentorskapskopplingen mellan mentorer och adepter, blir dessa verktyg avgörande för programmets framgång.

Eftersom mentorprogram vanligtvis pågår i flera månader är det viktigt att övervaka framstegen, anpassa programmets struktur efter behov och se till att aktiviteterna fortfarande är relevanta med tanke på mottagarnas krav och de skiftande förhållandena i miljön. Av dessa skäl skulle det vara bättre att lägga till yrkesverksamma till mentorsrollen för att hjälpa till med kurssamordning och stöd.

Slutligen, även om det är sant att effektivitetskriteriet är huvudfokus för utvärderingen av mentorskapsprogram, skulle det vara fördelaktigt att dokumentera utformningen och genomförandet av aktiviteter med sikte på replikering. Detta test kommer att hjälpa dig att förstå hur man skapar och genomför effektiva mentorprogram i framtiden.

CONCLUSION AND THE WAY FORWARD



This manual was developed with the objective of providing the background knowledge to VET organisations, NGOs, local level organisations, and anyone who is working with migrants, helping them to enter the labour market of their host country. Special attention was given to migrant women due to their dual disadvantaged situation; being a migrant as well as being a woman in our current society.

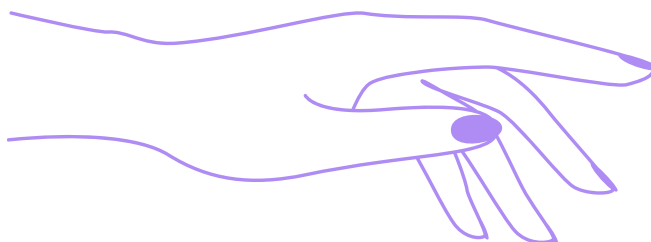
Accordingly, we presented the barriers and challenges faced by migrant women in accessing the labour market and how they can be motivated to overcome these barriers. Then we presented the employability skills needed for the 21st century labour market, learning needs to acquire these skills, and the importance of recognising the prior skills, the role of non-formal education and local level organisations, along with the competencies required by the educators and facilitators being discussed towards the end of the manual.

We hope this manual will be a useful tool for facilitators in providing better support for migrants, especially women, entering the host country labour market.



Element via Canva

SLUTSATS OCH VÄGEN FRAMÅT



Denna handbok har tagits fram i syfte att ge bakgrundskunskap till yrkesutbildningsorganisationer, icke-statliga organisationer, lokala organisationer och alla som arbetar med invandrare och hjälper dem att komma in på arbetsmarknaden i sitt värdland. Särskild uppmärksamhet ägnades åt invandrarkvinnor på grund av deras dubbla nackdelar: att vara både invandrare och kvinna.

Därför presenterade vi de hinder och utmaningar som invandrarkvinnor ställs inför när de ska ta sig in på arbetsmarknaden och hur de kan motiveras att övervinna dessa hinder. Sedan presenterade vi de anställbarhetsfärdigheter som behövs för 2000-talets arbetsmarknad, inlärningsbehov för att förvärva dessa färdigheter och vikten av att erkänna tidigare färdigheter. Icke-formell utbildning och lokala organisationers roll, tillsammans med de kompetenser som krävs av utbildare/handledare diskuterades mot slutet av handboken.

Vi hoppas att denna handbok kommer att vara ett användbart verktyg för handledare när det gäller att ge bättre stöd till invandrare, särskilt kvinnor som kommer in på arbetsmarknaden i värdlandet.



Element via Canva



Element via Canva

STEP - UP
ERASMUS+ | KA2

2021-1-SE01-KA220-ADU-000035340



Co-funded by
the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.
© CC BY-SA

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

BIBLIOGRAPHY

Chapter 2

Delara, M. (2016) 'Social Determinants of Immigrant Women's Mental Health. Advances in public health', Available at: <https://doi.org/10.1155/2016/9730162> (Accessed: 03.08.2022).

European website on integration (2015) 'Inclusion of migrant women in the labourmarket', Available at: https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/inclusion-migrant-women-labour-market_en (Accessed: 03.08.2023).

Frattini, T. and Solmone, I. (2022) 'The labour market disadvantages for immigrant women', Available at: <https://cepr.org/voxeu/columns/labour-market-disadvantages-immigrant-women> (Accessed at: 03.08.2023).

International Labour Organisation; ILO (2022) 'World Migration Report 2022', Available at: <https://worldmigrationreport.iom.int/wmr-2022-interactive/> (Accessed: 03.08.2023).

International Labour Organisation, ILO (2007). Women and men migrant workers: Moving towards equal rights and opportunities. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_101118.pdf

Kül, Yavuz (n.d.) 'Opportunities and Challenges Of International Migration For Sending And Receiving Countries', Available at: <https://www.mfa.gov.tr/opportunities-and-challenges-of-international-migration-for-sending-and-receiving-countries.tr.mfa> (Accessed: 03.08.2023).

Nachemson-Ekwall, S. (2022) 'Unemployed marginalised migrant women Work integrating social enterprises as a solution', Available at: <http://ciriec.es/valencia2022/wp-content/uploads/COMUN-283.pdf> (Accessed: 03.08.2023).

BIBLIOGRAFI

kapitel 2

Delara, M. (2016) "Sociala bestämningsfaktorer för invandrarkvinnors psykiska hälsa. Advances in public health', Tillgänglig på: <https://doi.org/10.1155/2016/9730162> (tillgänglig: 03.08.2022).

Europeisk webbplats om integration (2015) "Inkludering av migrerande kvinnor på arbetsmarknaden", tillgänglig på: https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/inclusion-migrant-women-labour-market_en (tillgänglig: 03.08.2023).

Frattini, T. och Solmone, I. (2022) 'Arbetsmarknadens nackdelar för invandrarkvinnor', Tillgänglig på: <https://cepr.org/voxeu/columns/labour-market-disadvantages-immigrant-women> (Tillgänglig på: 03.08.2023).

Internationella arbetsorganisationen; ILO (2022) 'World Migration Report 2022', Tillgänglig på: <https://worldmigrationreport.iom.int/wmr-2022-interactive/> (Tillgänglig: 03.08.2023).

International Labour Organisation, ILO (2007). Kvinnor och män migrantarbetare: På väg mot lika rättigheter och möjligheter. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_101118.pdf

Kül, Yavuz (n.d.) "Möjligheter och utmaningar för internationell migration för avsändande och mottagande länder", tillgänglig på: <https://www.mfa.gov.tr/opportunities-and-challenges-of-international-l-migration-for-sending-and-receiving-countries.tr.mfa> (Tillgänglig: 03.08.2023).

Nachemson-Ekwall, S. (2022) 'Arbetslösa marginaliserade migrantkvinnor Arbetar med att integrera sociala företag som en lösning', Tillgänglig på: <http://ciriec.es/valencia2022/wp-content/uploads/COMUN-283.pdf> (Näst: 03.08.2023).

BIBLIOGRAPHY

Chapter 3

UN DESA (2008) 'Rural Women in a Changing World: Opportunities and Challenges, Division for the Advancement'.

Fairlie, R.W. and B.D. Meyer (1996) 'Ethnic and Racial Self-Employment Differences and Possible Explanations', *The Journal of Human Resources*, Vol. 31(4), p. 757-793.

Cherry, K. (October 2022) '10 Ways to Build Resilience', Available at: www.verywellmind.com/ways-to-become-more-resilient-2795063 (Accessed: 02.08.2023).

Eğrioğlu, F. (2020) 'Psikolojik Dayanıklılığı Güçlendirmek İçin 12', Available at: <https://www.fulyaegrioglu.com/psikolojik-dayanikligi-guclendirmek-icin-12-yol/> (Accessed: 02.08.2023).

Isphording, I.E. (2015) 'What drives the language proficiency of immigrants?', *IZA World of Labor*. Available at: <https://wol.iza.org/uploads/articles/177/pdfs/what-drives-language-proficiency-of-immigrants.pdf> (Accessed: 02.08.2023).

Lemus-Way, M. C. and Johansson, H. (2020) 'Strengths and resilience of migrant women in transit: An analysis of the narratives of Central American women in irregular transit through Mexico towards the USA', *Journal of International Migration and Integration*, Vol. 21(3), p. 745-763.

Pachaiyappan P. (2014) 'Education: A Tool for Empowerment of Women', Available at: <https://core.ac.uk/download/pdf/234636457.pdf> (Accessed: 03.08.2023).

Tzintzún C. (2016) 'Immigrant Inclusion: Good for Families, Communities, and the Economy', Available at: [Immigration-Inclusion-Final-05-10-16.pdf](https://www.immigration-inclusion-final-05-10-16.pdf) (Accessed: 03.08.2023).

BIBLIOGRAFI

Kapitel 3

UN DESA (2008) "Rural Women in a Changing World: Opportunities and Challenges, Division for the Advancement".

Fairlie, R.W. och B.D. Meyer (1996) "Ethnic and Racial Self-Employment Differences and Possible Explanations", *The Journal of Human Resources*, Vol. 31(4), sid. 757-793.

Cherry, K. (oktober 2022) '10 Ways to Build Resilience', tillgänglig på: www.verywellmind.com/ways-to-become-more-resilient-2795063(Nådd: 2023-08-02).

Eğrioğlu, F (2020) 'Psikolojik Dayanıklılığı Güçlendirmek İçin 12', Tillgänglig på: <https://www.fulyaegrioglu.com/psikolojik-dayanikligi-guclendirmek-icin-12-yol/> (Näst: 02.08.2023).

Isphording, I.E. (2015) 'Vad driver invandrarnas språkkunskaper?', *IZA World of Labor*. Tillgänglig på: <https://wol.iza.org/uploads/articles/177/pdfs/what-drives-language-proficiency-of-immigrants.pdf> (tillgänglig: 02.08.2023).

Lemus-Way, M. C. och Johansson, H. (2020) 'Strengths and resilience of migrant women in transit: An analysis of the narratives of Central American women in irregular transit through Mexico to the USA', *Journal of International Migration and Integration*, Vol. . 21(3), sid. 745-763.

Pachaiyappan P. (2014) 'Education: A Tool for Empowerment of Women', tillgänglig på: <https://core.ac.uk/download/pdf/234636457.pdf> (tillgänglig: 03.08.2023).

Tzintzún C. (2016) 'Immigrant Inclusion: Good for Families, Communities, and the Economy', Tillgänglig på: [Immigration-Inclusion-Final-05-10-16.pdf](https://www.immigration.gov.uk/immigration-inclusion-final-05-10-16.pdf). (Tillgänglig: 2023-08-03).

BIBLIOGRAPHY

Chapter 4

European Commission (2019) 'The European Entrepreneurship Competence Framework (EntreComp', Available at: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1317&langId=en> (Accessed: 03.08.2023).

European Commission (2019) 'Key competencies for lifelong learning', Available at: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/297a33c8-alf3-11e9-9d01-01aa75ed71a1/language-en> (Accessed: 03.08.2023).

European Commission (2017) 'Employment, Social affairs and Inclusion: EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals', Available at: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1412&langId=en> (Accessed: 03.08.2023).

European Commission (n.d.) 'Employment, Social Affairs and Inclusion: Repository of promising practices', Available at: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1208&langId=en> (Accessed: 03.08.2023).

EU Science Hub (2022) 'GreenComp: the European sustainability competence framework', Available at: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/greencomp-european-sustainability-competence-framework_en (Accessed: 03.08.2023).

EU Science Hub (2020) 'LifeComp: The European framework for the personal, social and learning to learn key competence', Available at: https://joint-research-centre.Ec.europa.eu/lifecomp_en (Accessed: 03.08.2023).

EU ScienceHub (2018) 'DigComp', Available at: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcomp_en (Accessed: 03.08.2023).

IOM (2015) 'Recognition of Qualifications and Competences of Migrants', Available at: <https://publications.iom.int/books/recognition-qualifications-and-competences-migrants> (Accessed: 03.08.2023).

OECDiLibrary (2022) 'The recognition of prior learning: Validating general competences', Available at: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-recognition-of-prior-learning_2d9fb06a-en;jsessionid=1x9aZHKMVU5f6xRHCSq_2iG2jHgEavDx-u5R6yj3.jp-10-240-5-25 (Accessed: 03.08.2023).

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD,2005) 'The definition and selection of key competencies', Available at: <https://www.oecd.org/pisa/definition-selection-key-competencies-summary.pdf> (Accessed: 03.08.2023).

Science, Technology, Engineering, and Mathematics Network (n.d.) 'Top 10 employability skills', Available at: <https://www.exeter.ac.uk/students/ambassadors/HESTEM/resources/General/STEMNET%20Employability%20skills%20guide.pdf>. (Accessed: 03.08.2023).

Think Tank European Parliament (2013) 'Comparative study on the best practices for the integration of resettled refugees in the EU Member States', Available at: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL-LIBE_ET\(2013\)474393](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL-LIBE_ET(2013)474393) (Accessed: 03.08.2023).

BIBLIOGRAFI

kapitel 4

Europeiska kommissionen (2019) "The European Entrepreneurship Competence Framework (EntreComp", tillgänglig på: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1317&langId=en> (Näst: 03.08.2023).

Europeiska kommissionen (2019) "Nyckelkompetenser för livslångt lärande", Tillgänglig på: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/297a33c8-a1f3-11e9-9d01-01aa75ed71a1/language-en> (tillgänglig : 03.08.2023).

Europeiska kommissionen (2017) "Employment, Social Affairs and Inclusion: EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals", tillgänglig på: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1412&langId=en> (tillgänglig: 03.08.2023).

Europeiska kommissionen (n.d.) "Employment, Social Affairs and Inclusion: Repository of promising practices", Tillgänglig på: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1208&langId=en> (tillgänglig: 03.08.2023) .

EU Science Hub (2022) "GreenComp: the European sustainability competence framework", tillgänglig på: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/greencomp-european-sustainability-competence-framework_en (tillgänglig: 03.08.2023).

EU Science Hub (2020) "LifeComp: The European framework for the personal, social and learning to learn nyckelkompetens", Tillgänglig på: https://joint-research-centre.Ec.europa.eu/lifecomp_en (Näst: 03.08.2023).

EU ScienceHub (2018) 'DigComp', tillgänglig på: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/digcomp_en (tillgänglig: 03.08.2023).

IOM (2015) 'Recognition of Qualifications and Competences of Migrants', tillgänglig på: <https://publications.iom.int/books/recognition-qualifications-and-competences-migrants> (tillgänglig: 03.08.2023).

OECDiLibrary (2022) "The recognition of prior learning: Validating general competencies", tillgänglig på: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-recognition-of-prior-learning_2d9fb06a-en;jsessionid=1x9aZHKMVU5f6xRHCSq_2iG2jHgEavDx-u5R6yj3.ip-10-240-5-25 (Näst: 2023-08-03).

Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD, 2005) "Definitionen och urvalet av nyckelkompetenser", tillgänglig på: <https://www.oecd.org/pisa/definition-selektion-key-competencies-summary.pdf> (Åtkomst: 2023-08-03).

Science, Technology, Engineering, and Mathematics Network (n.d.) 'Top 10 Employabilityskills', tillgänglig på: <https://www.exeter.ac.uk/students/ambassadors/HESTEM/resources/General/STEMNET%20Employability%20skills%20guide.pdf>. (Tillgänglig: 2023-08-03).

Think Tank European Parliament (2013) "Komparativ studie om bästa praxis för integration av vidarebosatta flyktingar i EU:s medlemsstater", tillgänglig på: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL-LIBE_ET\(2013\)474393](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL-LIBE_ET(2013)474393) (tillgänglig: 03.08.2023).

BIBLIOGRAPHY

Chapter 5

European Centre for the Development of Vocational Training (2018) 'Validation of non-formal and informal learning', Available at: <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory> (Accessed: 03.08.2023).

European Commission (2005) 'A Common Agenda for Integration – Framework for the Integration of Third-Country Nationals in the European Union'.

European Commission (2016) 'Action Plan on the Integration of Third Country Nationals'.

European Commission (2016) 'A New Skills Agenda for Europe'.

European Commission (n.d.) 'EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals', Available at: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1412&langId=en> (Accessed: 03.08.2023).

International Organization for Migration (IOM) (2013), 'Recognition of Qualifications and Competencies of Migrants'.

Konle-Seidl, R. and Bolits, G. (2016) 'Labour Market Integration of Refugees: Strategies and Good Practices', European Parliament, Policy Department A: Economic and Scientific Policy, Brussels.

OECD (2015) 'Indicators of Immigrant Integration 2015', Available at: <http://www.oecd.org/els/mig/Indicators-of-Immigrant-Integration-2015.pdf> (Accessed: 03.08.2023).

BIBLIOGRAFI

Kapitel 5

European Centre for the Development of Vocational Training (2018) "Validation of non-formal and informal learning", tillgängligt på: <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/validation-non-formal-and-informal-larande/europeisk-inventering> (Tillgänglig: 03.08.2023).

Europeiska kommissionen (2005) "A Common Agenda for Integration – Framework for the integration of Third-Country Nationals in the European Union".

Europeiska kommissionen (2016) "Handlingsplan för integration av tredjelandsmedborgare".

Europeiska kommissionen (2016) "A New Skills Agenda for Europe".

Europeiska kommissionen (n.d.) "EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals", tillgängligt på: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1412&langId=en> (tillgänglig: 03.08.2023).

International Organization for Migration (IOM) (2013), 'Erkännande av migranternas kvalifikationer och kompetens'.

Konle-Seidl, R. och Bolits, G. (2016) 'Labour Market Integration of Refugees: Strategies and Good Practices', Europaparlamentet, Policyavdelning A: Economic and Scientific Policy, Bryssel.

OECD (2015) 'Indicators of Immigrant Integration 2015, Available at: <http://www.oecd.org/els/mig/Indicators-of-Immigrant-Integration-2015.pdf> (Näst: 03.08.2023).

BIBLIOGRAPHY

Chapter 6

Cambridge Dictionary (2023) 'communication definition', Available at: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/communication> (Accessed: 03.08.2023).

Council of Europe. (n.d.) 'Definitions. European Youth Foundation', Available at: <https://www.coe.int/en/web/european-youth-foundation/definitions> (Accessed: 03.08.2023).

Council of Europe. (n.d.) 'EYC Budapest. Youth', Available at: <https://www.coe.int/en/web/youth/eyc-budapest> (Accessed: 03.08.2023).

Non-formal education. (2016) 'International Bureau of Education', Available at: <http://www.ibe.unesco.org/en/glossary-curriculum-terminology/n/non-formal-education> (Accessed: 03.08.2023).

EDCraft.io. (2021) '9 Dots puzzle: how to connect 9 dots with 4 lines?', Available at: <https://edcraft.io/blog/all-articles/9-dots-puzzle-how-to-connect-9-dots-with-4-lines> (Accessed: 03.08.2023).

LINCS Community; Community for adult educators (n.d.) 'The history of Non-Formal Education', Available at: <https://community.lincs.ed.gov/group/119/discussion/history-non-formal-education> (Accessed: 03.08.2023).

MindTools| Home (n.d.) 'Six Thinking Hats', Available at: <https://www.mindtools.com/a/jlpple/six-thinking-hats> (Accessed: 03.08.2023).

Non Formal Education. (n.d.) 'Non Formal Education and Training', Available at: <https://www.nonformaleducation.org/> (Accessed: 03.08.2023).

Parliamentary Assembly (2000) 'Non-formal education', Available at: <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-EN.asp?fileid=16762> (Accessed: 03.08.2023).

DVV International (2016) 'Soft skills in non-formal education: building capacities of the youth', Available at: <https://www.dvv-international.de/en/adult-education-and-development/editions/aed-832016-skills-and-competencies/section-4-this-is-what-you-need/soft-skills-in-non-formal-education-building-capacities-of-the-youth> (Accessed: 03.08.2023).

The University of Texas Permian Basin | UTPB. (2020) 'How Much of Communication Is Nonverbal?', Available at: <https://online.utpb.edu/about-us/articles/communication/how-much-of-communication-is-nonverbal/> (Accessed: 03.08.2023).

University of Louisville Ideas to Action. (n.d.) 'What is Critical Thinking?', Available at: <https://louisville.edu/ideastoaction/about/criticalthinking/what> (Accessed: 03.08.2023).

Europass. (n.d.) 'Validation of non-formal and informal learning', Available at: <https://europa.eu/europass/en/validation-non-formal-and-informal-learning> (Accessed: 03.08.2023).

Youthpass (n.d.) 'Youthpass strategy', Available at: <https://www.youthpass.eu/en/about-youthpass/youthpass-strategy/> (Accessed: 03.08.2023).

BIBLIOGRAFI

Kapitel 6

Cambridge Dictionary (2023) 'kommunikationsdefinition', tillgänglig på: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/communication> (Tillgänglig: 03.08.2023).

Europarådet. (n.d.) 'Definitioner. European Youth Foundation', tillgänglig på: <https://www.coe.int/en/web/european-youth-foundation/definitions> (tillgänglig: 03.08.2023).

Europarådet. (n.d.) 'EYC Budapest. Youth', tillgänglig på: <https://www.coe.int/en/web/youth/eyc-budapest> (tillgänglig: 03.08.2023).

Oformell utbildning. (2016) 'International Bureau of Education', tillgänglig på: <http://www.ibe.unesco.org/en/glossary-curriculum-terminology/n/non-formal-education> (tillgänglig: 03.08.2023).

EDCraft.io. (2021) '9 punkters pussel: hur ansluter man 9 punkter med 4 linjer?', tillgänglig på: <https://edcraft.io/blog/all-articles/9-dots-puzzle-how-to-connect-9-prickar-med-4-linjer> (Åtkomst:03.08.2023).

LINCS Community;Community för vuxenutbildare (n.d.) 'The history of Non-Formal Education', tillgänglig på: <https://community.lincs.ed.gov/group/119/discussion/history-non-formal-education> (tillgänglig: 03.08.2023).

MindTools| Hem (n.d.) 'Six Thinking Hats', tillgänglig på: <https://www.mindtools.com/apps/six-thinking-hats> (tillgänglig: 03.08.2023).

Oformell utbildning. (n.d.) 'Non Formal Education and Training', tillgänglig på: <https://www.nonformaleducation.org/> (tillgänglig: 03.08.2023).

Parlamentariska församlingen (2000) "Icke-formell utbildning", tillgänglig på: <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-EN.asp?fileid=16762> (Tillgänglig: 03.08.2023).

DVV International (2016) "Mjuka färdigheter i icke-formell utbildning: att bygga upp ungdomens kapacitet", tillgänglig på: <https://www.dvv-international.de/en/adult-education-and-development/editions/aed-832016-fardigheter-och-kompetenser/avsnitt-4-det-har-ar-vad-du-behover-mjuka-fardigheter-i-icke-formell-utbildning-bygga-kapacitet-av-ungdom> (Tillgänglig: 03.08.2023).

University of Texas PermianBasin | UTPB. (2020) 'Hur mycket kommunikation är icke-verbal?', tillgänglig på: <https://online.utpb.edu/about-us/articles/communication/how-much-of-communication-is-nonverbal/> (tillgänglig: 03.08.2023).

University of Louisville Idéer till handling. (n.d.) 'Vad är kritiskt tänkande?', tillgänglig på: <https://louisville.edu/ideastocreation/about/criticalthinking/what> (Näst: 03.08.2023).

Europass. (n.d.) Validation of non-formal and informal learning, Tillgänglig på: <https://europa.eu/europass/en/validation-non-formal-and-informal-learning> (tillgänglig: 03.08.2023).

Youthpass (n.d.) 'Youthpass strategy', tillgängligt på: <https://www.youthpass.eu/en/about-youthpass/youthpass-strategy/> (tillgänglig: 03.08.2023).

BIBLIOGRAPHY

Chapter 7

Albrecht, C., Hofbauer, M. and Stitteneder, T. (2021) 'The Integration Challenges of Female Refugees and Migrants: Where Do We Stand?', CESifo Forum 2 / 2021 March, Volume 22, Available at: <https://www.econstor.eu/handle/10419/232395> (Accessed: 17.07.2023).

Brücker, H., Kosyakova, Y. and Vallizadeh, E. (2020) 'Has there been a "refugee crisis"? New insights on the recent refugee arrivals in Germany and their integration prospects', *SozW Soziale Welt*, 71(1-2), pp. 24–53.

European migration network study (2022) 'Integration of migrant women', Available at: https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2022-09/EMN_STUDY_integration-migrant-women_23092022.pdf (Accessed: 17.07.2023).

Krieger, M. (2020) 'Agents of Socialization and Female Migrants' Employment: The Influence of Mothers and the Country Context', *European Sociological Review*, Vol 36 (6), pp. 902–919.

Schröder, S. (2014) 'Migrantenorganisationen in der kooperativen Elternarbeit: Potenziale, Strukturbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten', Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, Available at: https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2023/01/SVR-FB_Elternarbeit-8.pdf (Accessed: 17.07.2023) English Summary, Available at: <https://www.stiftung-mercator.de/en/publications/immigrant-organisations-and-cooperative-work-with-parents/> (Accessed: 17.07.2023).

The Forced Migration Research Network (2017) 'The world's biggest minority? Refugee Women and Girls in the Global Compact on Refugee', The Forced Migration Research Network, University of New South Wales, Available at: <https://www.unhcr.org/media/worlds-largest-minority-women-and-girls-global-compact-refugees-extended> (Accessed: 17.07.2023).

BIBLIOGRAPHY

Chapter 8

UN Women. (n.d.), Available at: <https://www.unwomen.org/en> (Accessed: 02.08.2023).

UN General Assembly. (1948) 'Universal Declaration of Human Rights', Available at: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights> (Accessed: 02.08.2023).

Ennerberg, E. and Economou, C. (2020) 'Migrant teachers and the negotiation of a (new) teaching identity', Available at: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02619768.2020.1788536> (Accessed: 02.08.2023).

ICMC. (2015). ICMC Annual Report, Available at: <http://icmc.net/wp-content/uploads/2019/12/2015-icmc-annual-report-en.pdf> (Accessed: 02.08.2023).