



www.welcomeworkproject.eu

Startpakke til velkomstarbejde



Welcome Work Starter Kit ©
2023/2025 by Welcome Work
Consortium is licensed
under [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. The views and opinions expressed are solely those of the author(s) and do not necessarily reflect the views and opinions of the European Union or the Foundation for the Development of the Education System. Neither the European Union nor the granting entity can be held responsible for them.

PROJEKT

Velkommen til arbejdet. Inklusion i byggeriet

www.welcomeworkproject.eu

DOKUMENTVERSION

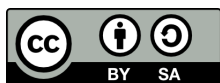
Januar 2025

PROJEKTNUMMER

2023-2-PL01-KA220-VET-000183170

ANSVARSKRIVELSE

Funded by the European Union. The views and opinions expressed are solely those of the author(s) and do not necessarily reflect the views and opinions of the European Union or the Foundation for the Development of the Education System. Neither the European Union nor the granting entity can be held responsible for them.



Welcome Work Starter Kit ©
2023/2025 by Welcome Work
Consortium is licensed
under [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Side med aftryk

Dette dokument er udviklet af Welcome Work Partners

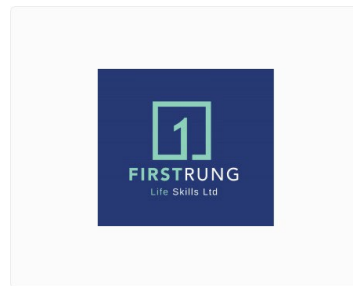




Table of Contents

Vigtige muligheder i byggesektoren: Integration af flygtninge.....08

Flygtninge i byggesektoren (casestudier i EU og 5 lande)
Oversigt over EU's byggeindustri
Fremtidige tendenser og mangel på arbejdskraft
Centrale jobroller (f.eks. murer, maler, elektriker)
Kompetencebehov og huller i uddannelsen

Veje ind i byggesektoren.....57

Vigtigste uddannelses- og jobindgangsveje
Anerkendelse af færdigheder og kvalifikationer
Nationale systemer: Danmark, Frankrig, Irland, Polen, Spanien

Holistisk støtte til integration af flygtninge82

Erhvervsuddannelsescentrenes rolle

Casestudier af socialt inkluderende byggeprojekter95

SÅDAN BRUGER DU DETTE INTERAKTIVE STARTSÆT

Naviger ubesværet gennem værktøjssættet med vores interaktive indholdsfortegnelse, der er designet til hurtig og intuitiv adgang. Du skal blot klikke på det kapitel eller afsnit, der interesserer dig mest, og dykke direkte ned i den information, du har brug for.

Welcome Work Starter Kit er en omfattende og interaktiv online ressourcehub. Det giver en dybtgående læringsoplevelse i eget tempo, der er omhyggeligt udformet til at støtte en problemfri integration af flygtninge i den europæiske byggesektor. Dette værktøjssæt er fyldt med handlingsorienteret indsigt, bedste praksis og skræddersyede værktøjer og udstyrer enkeltpersoner og organisationer med viden og strategier til at fremme inklusion og succes i denne vigtige branche.

Bemærk - du kan finde yderligere oplysninger om den digitale version ved at klikke på følgende ikon.



Baggrund og formål med startpakken

Midt i den stigende tvangsflytning, der er præget af et stadig mere ustabil internationalt landskab, udhulingen af det multilaterale samarbejde og fremkomsten af autokratiske regimer, udgør integrationen af flygtninge en værdifuld mulighed for at løse den kroniske mangel på arbejdskraft i byggebranchen.

Hvem er værktøjskassen til?

Denne værktøjskasse er designet med primært fokus på erhvervsuddannelsesledere, undervisere og støttepersonale i EU for at sikre, at de har de værktøjer og den viden, der er nødvendig for at gøre en meningsfuld forskel.

Derudover fungerer det som en værdifuld guide for virksomheder i byggesektoren samt andre interessenter, der er involveret i rekrutterings- og personaleprocesser, herunder dem, der er ansvarlige for regnskab. Flygtningene selv kan også drage direkte fordel af den vejledning og de ressourcer, der stilles til rådighed.

Værktøjskassen er rettet mod en bred og forskelligartet målgruppe og lægger særlig vægt på at udstyre erhvervsuddannelsesundervisere med den ekspertise og de praktiske færdigheder, der kræves for at vejlede flygtninge i meningsfulde og tilfredsstillende beskæftigelsesmuligheder inden for byggesektoren. På den måde sigter det mod at øge kvaliteten af den tilgængelige information og forbedre vejledningspraksis i erhvervsuddannelsescentre, hvilket i sidste ende fremmer mere inkluderende og støttende veje til integration og beskæftigelse.

Inde i startpakken

Startpakken består af tre kapitler. Kapitel 1 giver et overblik over flygtninges situation i byggesektoren og sektorens muligheder, herunder profiler af roller fra almindelige arbejdere, faglærte tilsynsførende, projektledere, ingeniører osv. og traditionelle kvalifikationer og adgangsveje. Den viser også de vigtigste udfordringer, fordele og ulemper ved sektoren for flygtninge. Kapitel to viser alternative adgangsveje og udstyrer undervisere med information om, hvordan de kan anerkende flygtninges færdigheder og kvalifikationer fra deres hjemlande og "fast track" flygtninge til valgte erhverv.

Kapitel tre viser, hvordan erhvervsuddannelsescentre kan give flygtninge en holistisk støtte, herunder vidnesbyrd og casestudier, der øger deres empati og bevidsthed om, hvordan man kan forbedre vejledning og undervisning for studerende med forskellig baggrund, der overvinder ugunstige omstændigheder.

Alt audiovisuelt og interaktivt materiale er inkluderet på Welcome Work-hjemmesiden, hvilket giver en tilgængelig måde at få adgang til alt materialet på.

Målsætninger

Værktøjskassen har til formål at give erhvervsuddannelsesledere, undervisere og støttepersonale den viden og de færdigheder, de har brug for til at guide flygtninge ind i et givende arbejde i byggesektoren. På den måde vil erhvervsuddannelsespersonalet lære:

1. Forstå de forskellige erhverv i byggeriets økosystem og de tilsvarende kvalifikationer og kompetenceprofiler.

2. Bedre evaluering af eksisterende færdigheder og fremme af personlige, utraditionelle veje til videreuddannelse og/eller beskæftigelse.

3. Anerkende de specifikke adgangs- og advancementsbarrierer for udenlandske arbejdere i byggebranchen, og hvordan en mere holistisk tilgang til uddannelse kan hjælpe flygtninge med at overvinde dem.



01

Vigtige muligheder i byggesektoren: Integration af flygtninge



1.1 Flygtninge og byggesektoren

Der er mere end **7 millioner flygtninge i EU** (1,6 % af EU's befolkning). Med mere end 4,3 millioner registreringer af midlertidig beskyttelse i EU udgør **ukrainere**, der flygter fra Ruslands militære invasion, den **største gruppe af flygtninge**.

Flygtninge i byggesektoren kommer fra **forskellige oprindelseslande og taler ofte ikke det lokale sprog**. De er ansat i en **række forskellige manuelle, kvalificerede og elementære erhverv**. I nogle tekniske erhverv er det mere sandsynligt at finde migranter fra specifikke nationaliteter, der nogle gange er forbundet med oprindelseslande. Som det er tilfældet med sektoren generelt, er **kvindelige flygtnings deltagelse** i sektoren minimal. Dette afsnit beskriver situationen for flygtninge, der arbejder i byggebranchen i de fem deltagende partnerlande, ved at gøre brug af interviews med byggevirksomheder, erhvervsuddannelsescentre, ngo'er og flygtingene selv.

Den Europæiske Kommission. (2024). *Håndtering af migration: Modtagelse af flygtninge fra Ukraine*. https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/migration-management/migration-management-welcoming-refugees-ukraine_en



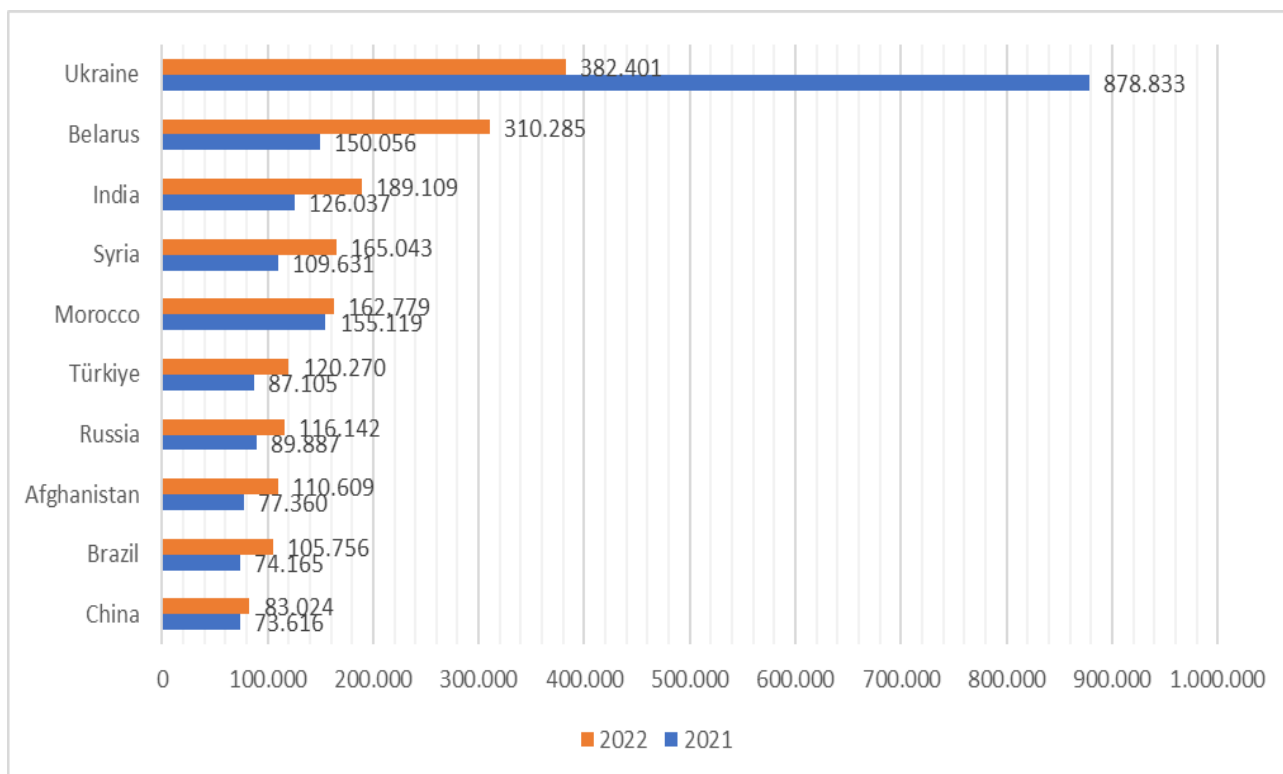
Oversigt over asylansøgninger og opholdstilladelser i EU



Antal førstegangsansøgere efter land (i alt, % af i alt)

Den Europæiske Union -(27)	1.049.950	100
Danmark	2.380	0,2
Irland	13.220	1,3
Spanien	160.470	15,3
Frankrig	145.210	13,8
Polen	7.720	0,7

Top 10 over nationaliteter i de første opholdstilladelser udstedt i EU's medlemsstater i 2022





Flygtninge i Danmark



Flygtninge i Danmark står over for betydelige udfordringer, når de skal integreres på arbejdsmarkedet, især i byggesektoren. Industrien er et vigtigt område for beskæftigelse af flygtninge og tilbyder relativt tilgængelige jobmuligheder, selv for dem med begrænsede formelle kvalifikationer. Mange flygtninge i Danmark er ansat i ufaglærte eller manuelle roller og arbejder ofte som ufaglærte arbejdere i fysisk krævende og farlige underindustrier inden for byggeriet. Selv om sektoren giver beskæftigelse, er flygtningenes arbejde ofte lavtlønnet, usikkert og præget af betydelige risici, herunder ulykker og sikkerhedsproblemer ([BAT Kartellet](#)).

Sprogbarrierer er en vigtig hindring, der forhindrer mange flygtninge i at avancere inden for sektoren. Flygtninge mangler ofte dansk kundskaber, hvilket gør det vanskeligt at få adgang til højere kvalificerede stillinger eller uddannelsesmuligheder. Denne sprogløft påvirker også deres forståelse af sundheds- og sikkerhedsregler, hvilket kan resultere i højere forekomst af ulykker. Arbejdsulykker underreporteres blandt migrantarbejdere, herunder flygtninge, på grund af frygt for at miste deres job og utilstrækkelig viden om deres rettigheder. Diskrimination og ulige behandling er udbredt, og flygtninge rapporterer, at de ofte behandles som engangsarbejdskraft, der forventes at arbejde længere tid under farligere forhold sammenlignet med danske statsborgere ([BAT Kartellet](#)) ([BAT Kartellet](#)).

Beskæftigelsesfrekvensen for flygtninge har en tendens til at blive bedre med tiden, men forskellen mellem indfødte danske arbejdstagere og flygtninge er stadig betydelig. Data viser, at selv efter 30 års

ophold er flygtnings beskæftigelsesgrad stadig ca. 25 % lavere end indfødte danskeres. Denne forskel er påvirket af forskellige faktorer, herunder begrænset adgang til kompetenceudviklingsprogrammer, sprogundervisning og arten af spredningspolitikker, der placerer flygtninge i områder med færre økonomiske muligheder ([Joint Data Center](#)).

Flere politikker har til formål at forbedre integrationen af flygtninge på arbejdsmarkedet, f.eks. subsidierede beskæftigelsesordninger og jobtræningsprogrammer. Men disse initiativer er ikke altid tilstrækkelige. Tidlig jobtræning sker nogle gange på bekostning af sprogindlæring, hvilket kan skade den langsigtede beskæftigelsesegnethed. Der er også tegn på, at velfærdsnedskæringer, der har til formål at tilskynde flygtninge til at deltage i arbejdsstyrken, kun har kortsigtede virkninger og kan føre til negative konsekvenser, såsom øget kriminel aktivitet på grund af reduceret indkomst ([Joint Data Center](#)).

Flygtninge i Frankrig



I 2023 modtog Frankrig 142.649 asylansøgninger, hvoraf størstedelen var mænd (61,5%) med en gennemsnitsalder på 33 år. De fleste ansøgere kom fra Afghanistan, Tyrkiet, Bangladesh, Congo og Guinea. Ile-de-France-regionen modtog den største andel (27,6 %), hvilket skabte boligudfordringer for ansøgerne. Omkring 20.000 personer fik flygtningestatus, og Frankrig husede 150.000 til 160.000 flygtninge ved udgangen af 2023. Flygtninge skal underskrive en republikansk integrationskontrakt (CIR), som omfatter samfundsfaglig uddannelse og op til 600 timers gratis franskundervisning. Kun 15-20% af flygtningene er aktive på arbejdsmarkedet, og mange kæmper på grund af sprogbarrierer.

Muligheder i Frankrigs byggesektor

Med 1,40 millioner job i 2022 er bygge- og anlægssektoren en af Frankrigs største arbejdsgivere. Selvom der ikke findes præcise tal for flygtninges beskæftigelse i sektoren, er det rimeligt at antage, at det er en betydelig kilde til job for flygtninge. Flygtninge arbejder ofte i roller som manuelt arbejde, ufaglærte stillinger, faglært arbejde (f.eks. murer-, VVS- eller elarbejde, især hvis de har tidligere erfaring) samt logistik og support på byggepladser.

Frankrig tilbyder forskellige programmer for at støtte flygtninges integration på arbejdsmarkedet, herunder i byggebranchen. For eksempel hjælper "Passerelle"-programmet flygtninge med at tilegne sig færdigheder, der er relevante for det franske arbejdsmarked, og sætter dem i forbindelse med potentielle arbejdsgivere.

På trods af regeringens bestræbelser på at

regulere sektoren arbejder mange asylansøgere ulovligt i byggebranchen. Det anslås, at mellem 20 og 30 % af arbejderne i branchen kan være udokumenterede, selvom dette tal varierer fra region til region og fra undersektor til undersektor.

Siden 2015 har fransk lov krævet, at medarbejdere, der arbejder på byggepladser, skal have et professionelt kort. Dette professionelle identitetskort har til formål at bekæmpe illegal arbejdskraft og unfair konkurrence. Det er dog ikke alle arbejdsledere, der kontrollerer disse kort grundigt på byggepladserne. Derudover er mange migrantarbejdere ansat af udenlandske underleverandører som udstationerede arbejdere, der bor og arbejder i Frankrig i op til ni måneder om året, især dem fra Østeuropa.



Figur 1 - Top 5 over oprindelseslande for asylansøgere i Frankrig i 2023 (Kilde OFPRA)

Flygtninge i Irland



Irland havde i gennemsnit 360 ansøgninger om måneden mellem 2008 og 2024, med en markant stigning i 2024. Selvom disse tal er mindre end i større EU-lande, giver de stadig udfordringer for integration og støtte, især inden for boliger og sociale ydelser.

Arbejdsløsheden for ikke-irske statsborgere, især flygtninge, er fortsat højere end for irske statsborgere. I 2022 var arbejdsløsheden for ikke-irske statsborgere 9 % sammenlignet med 8 % for irske statsborgere. Ukrainske flygtninge, som ankom efter den russiske invasion, havde en arbejdsløshedsprocent på 36 %, mens borgere fra afrikanske lande havde en arbejdsløshedsprocent på 15 %.

Flygtninge i Irland kommer ofte ind i byggesektoren gennem lavere kvalificerede roller, såsom tømrerarbejde og manuelt arbejde, på grund af udfordringer med at anerkende deres udenlandske kvalifikationer. Certificering inden for områder som maskinbetjening, VVS eller elarbejde kræver ofte gencertificering i Irland, hvilket kan være langsommeligt og bureaukratisk. Organisationer som NARIC og QQI hjælper med denne proces, men mange flygtninge kæmper for at sikre sig job, der matcher deres færdigheder.

Muligheder i Irlands byggesektor

Byggebranchen i Irland byder på betydelige beskæftigelsesmuligheder for flygtninge, især inden for tømrer- og murerarbejde og ufaglærte stillinger. Flygtninge kommer ofte ind i disse ufaglærte jobs på grund af manglende anerkendelse af udenlandske kvalifikationer, selv om de har teknisk erfaring eller eksamensbeviser i deres hjemland. Irland har også indført programmer til støtte for flygtninges

integration på arbejdsmarkedet, såsom Intreo Public Employment Services, der hjælper med at matche flygtninge med arbejdsgivere. I juni 2024 havde over 44.000 personer deltaget i Intreo-beskæftigelsesarrangementer, selvom 58% angav engelske sprogbarrierer som en stor hindring for at få arbejde.

Før de kommer ind i byggebranchen, skal flygtninge gennemføre obligatorisk træning, såsom "Safe Pass" og certificering i manuel håndtering, for at sikre sikkerheden på arbejdspladsen. Når de er ansat, får flygtninge generelt den samme løn som lokale arbejdere, især hvis de er organiseret i fagforeninger, men lønligheden afhænger af det pågældende fag og færdighedsniveau. Jobstabilitet er relativt sikkert, når flygtninge har opnået certificeringer, men sproglige begrænsninger hindrer ofte karriereudvikling.

På trods af indsatsen for at integrere flygtninge er sprogbarrierer stadig en stor udfordring, som påvirker sikkerhed, kommunikation og adgang til mere specialiserede roller. Teknisk uddannelse og certificering, især inden for områder som maskinbetjening, VVS og el-arbejde, er også afgørende for at hjælpe flygtninge med at komme videre fra ufaglærte jobs. Flygtninge kan have færdighederne til højere stillinger, men de sidder ofte fast i lavtlønnede job på grund af certificering og sprogbarrierer. Økonomisk pres tvinger også flygtninge til at tage et lavtlønnet arbejde med det samme, hvilket forsinker deres mulighed for at opnå beskæftigelse, der matcher deres kvalifikationer.

Flygtninge i Polen

Arbejdsstyrken af udenlandske statsborgere i 2023 repræsenterede personer fra over 150 lande. Ukrainske statsborgere udgjorde et betydeligt flertal i denne gruppe og udgjorde ca. 69% af det samlede antal udlændinge, der var ansat hver måned i løbet af året. (Kilde til data: Polens Statistik). Det største antal ukrainere arbejder i Mazovia, Wielkopolska og Lower Silesia - ifølge data fra Social Insurance Institution. Det største antal personer med ukrainsk pas begyndte at arbejde, da de var i alderen 30-39 år. De vælger oftest arbejde inden for administrative tjenester og støtteaktiviteter samt inden for industriel forarbejdning, byggeri og transport. [Ukraińcy na rynku pracy. Zasilają głównie przemysł, budownictwo i transport - Gospodarka - PR24.PL.](#)

Muligheder i Polens byggesektor

Byggesektoren i Polen giver, ligesom i andre europæiske lande, muligheder for beskæftigelse af flygtninge, især inden for manuelt arbejde og fag som tømrer-, murer-, VVS-, maler- og elarbejde. Men flygtninge støder ofte på forhindringer som sprogbarrierer og manglende anerkendelse af deres udenlandske kvalifikationer, hvilket tvinger mange ind i lavt kvalificerede stillinger. På trods af tidligere teknisk erfaring er mange flygtninge beskæftiget med simple opgaver som f.eks. renovering, efterbehandling og nedrivning. Ikke desto mindre er der en stigende tendens til, at flygtninge søger kvalifikationer til stillinger inden for områder med stor efterspørgsel som f.eks. el-arbejde og betjening af tunge maskiner.

Beskæftigelsen i den polske byggesektor er som regel stabil, når flygtningene har opnået de nødvendige certificeringer. Desuden er færdigheder i det polske sprog afgørende for sikkerhed, kommunikation og adgang til bedre roller inden for sektoren. Beskæftigelsesgraden for flygtninge, der taler polsk, ligger på 82 %, hvilket er betydeligt højere end de 50 % for dem uden sprogfærdigheder, hvilket understreger den kritiske rolle, som sproget

spiller for deres jobmobilitet og udvikling. [65 % af de ukrainske flygtninge arbejder, men står over for mange udfordringer på det polske arbejdsmarked - Polish Economic Institute](#)

På trods af en høj beskæftigelsesgrad for flygtninge i Polen er selve byggesektoren præget af usikkerhed. Lønningerne er stagneret, og der opstår færre muligheder, efterhånden som branchen begynder at skrumpes. Det begrænser mange flygtnings muligheder for at avancere til mere kvalificerede stillinger, men der er stadig stigende efterspørgsel efter specialiserede fag som el-arbejde og maskinbetjening, hvilket giver nogle muligheder for dem, der ønsker at opkvalificere sig.

At tackle sprogbarrierer, sikre fair behandling under rekruttering og anerkende udenlandske kvalifikationer er afgørende for at øge flygtnings deltagelse i sektoren. Med den rette støtte og uddannelse har flygtninge potentiale til at yde et væsentligt bidrag til at afhjælpe manglen på arbejdskraft i Polens byggeindustri, især i områder, hvor der er efterspørgsel efter faglærte håndværkere.






Flygtninge i Spanien

I 2023 oplevede Spanien det højeste antal ansøgninger om international beskyttelse nogensinde med 163.220 indsendelser - en stigning på 37,3 % fra 2022. Denne vækst fortsætter en tendens fra 2012, der kortvarigt blev afbrudt af COVID-19-pandemien, på trods af vedvarende adgangsbarrierer. Derudover blev der udstedt 33.928 nye bevillinger til midlertidig beskyttelse, hvilket bringer det samlede antal fordrevne ukrainere, der er beskyttet i Spanien siden februar 2022, op på 200.154. Størstedelen af asylansøgerne kom fra Venezuela, Colombia og Peru.

Muligheder i Spaniens byggesektor

I byggesektoren er der mange beskæftigelsesmuligheder for flygtninge i Spanien. Som en af landets største industrier spiller byggeriet en vigtig rolle i økonomien, både når det gælder bygningskonstruktion, renovering og vedligeholdelse samt infrastrukturprojekter. Flygtninge finder ofte arbejde i forskellige roller, herunder manuelt arbejde, vvs-arbejde, elektrisk arbejde og generelle byggefag. Men mange møder sprogbarrierer og problemer med at få anerkendt deres kvalifikationer, hvilket kan hindre dem i at få bedre stillinger og blive fuldt integreret i arbejdsstyrken.

Den spanske regering har indført flere initiativer, der har til formål at lette integrationen af flygtninge på arbejdsmarkedet. For eksempel giver programmet "Red de Acogida" (modtagelsesnetværk) ressourcer og støtte til flygtninge, herunder hjælp til jobplacering og erhvervsuddannelse, der er skræddersyet til byggesektorens behov. Derudover tilbyder lokale myndigheder og NGO'er ofte sprogkurser og færdighedstræning med fokus på vigtige



kompetencer, der kræves til forskellige byggefag. Effektiviteten af disse programmer kan dog variere fra region til region, og der er brug for mere omfattende støtte til at håndtere de unikke udfordringer, som flygtninge står over for i byggebranchen.

På trods af bestræbelserne på at integrere flygtninge i byggesektoren befinder mange sig stadig i usikre arbejdsforhold. Rapporter viser, at flygtninge ofte accepterer lavtlønsjobs, primært på grund af begrænsede sprogkunderskaber og det presserende behov for beskæftigelse. Desuden er der bekymring for ulige behandling og diskrimination på arbejdsmarkedet, især for kvindelige flygtninge og flygtninge med en bestemt national baggrund. For at bekæmpe disse problemer er det afgørende, at den spanske regering gennemfører politikker, der fremmer fair lønninger og lige muligheder for alle arbejdstagere, uanset deres nationalitet eller baggrund.

1.2 Byggesektoren i EU

Byggesektoren er grundlæggende for europæernes liv, idet den leverer kvalitetsboliger og infrastruktur, der er afgørende for alle andre sektors drift. Sektoren repræsenterer 5,8 % af bruttoværditilvæksten i hele økonomien, og en ud af femten arbejdstagere i EU arbejder i byggesektoren. Der er **3,8 millioner byggevirksohmeder** i Europa med **13,6 millioner ansatte**, og mindst 27 millioner yderligere job afhænger af sektorens resultater. Ikke desto mindre er branchens fremtid truet af **en kronisk mangel på arbejdskraft**, idet 33,8 % af arbejderne i sektoren er ældre end 50 år. Den kroniske mangel på arbejdskraft står i skærende kontrast til **de ambitiøse mål for dekarbonisering**, der er fastsat i EU's politikker. Ifølge renoveringsbølgen skal der f.eks. foretages 35 millioner energieffektive renoveringer inden 2030.

Ikke-EU-borgere udgør 9,1 % af arbejdsstyrken i byggebranchen i Europa, hvilket gør den til en af de sektorer, hvor **der er flest migranter i Europa**.¹ Flygtninge udgør kun en brøkdel af arbejdsstyrken, hvilket efterlader en enorm talentmasse uudnyttet. Derfor er EU's byggesektor nødt til at uddanne og integrere flygtninge, hvis den skal have en bæredygtig fremtid.

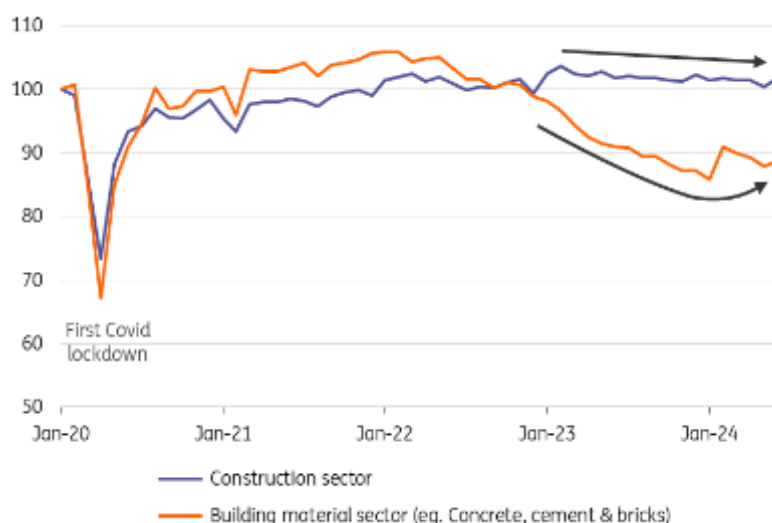
	EU(27)	Spanien	Polen	Frankrig	Irland	Danmark
Beskæftigelse i byggeriet (tusinder) Kilde: Eurostat, 2023	13 633,4	1 387,6	1 285,0	1 791,0	160,3	186,2
% byggeri i den samlede beskæftigelse Kilde: Eurostat, 2023	6,8%	6,7%	7,6%	6,4%	6,2%	6,5%
% kvindelig deltagelse i byggeriet Kilde: Eurostat, 2023	10,5%	8,7%	8,1%	13,1%	8,0%	11,0%
# byggevirksohmeder (tusinder) Kilde: Eurostat, 2022	3 841,9	400,0	413,9	563,1	70,5	36,8
Investeringer Kilde: FIEC, 2023	1,683 milliarder euro	153 milliarder euro	N.A	359 milliarder euro	32 milliarder euro	21 milliarder euro
Byggeriets bruttoværditilvækst i % af den samlede økonomi Kilde: FIEC, 2023	5,8%	5,5%)	NA	5,5%	2,4%	5,5%

Tabel 1. Oversigt over byggesektoren på tværs af Welcome Work-partnerlande

1. European Commission. (n.d.). *Statistik om migration til Europa*. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-life/statistics-migration-europe_en

1.3 Seneste udvikling og fremtidige tendenser

Byggesektoren er blevet påvirket af den seismiske globale begivenhed, som krigen i Ukraine udgør, og eftervirkningerne af Covid-19-pandemien. EU's byggesektor forventes at opleve et fald på 1,5 % i 2024, drevet af reviderede data og fortsatte økonomiske udfordringer.¹ Væksten forventes dog at vende tilbage i 2025, understøttet af øgede byggetilladelser og et boligmarked i bedring. Investeringer i infrastruktur, især i den digitale omstilling og energiomstillingen, vil fortsætte med at vokse. Huspriserne stiger også igen i mange EU-lande, hvilket sætter skub i nye boligprojekter. Sektoren vil opleve varierende regionale resultater, hvor Polen og Spanien viser et stærkt potentiale for fremtidig vækst.²



Figur 2. Volumen i EU's byggesektor (indeks januar 2020=100, SA, seneste datapunkt juni 2024)

I de seneste år har sektoren oplevet en stigende interesse for enkelt, funktionelt og miljøvenligt byggeri. De vigtigste tendenser, der vil præge sektoren i de kommende år, er:



Energieffektive, passive og intelligente bygninger

Industrialiserede byggesystemer

Cirkulært byggeri og miljøvenlige byggematerialer

Vedvarende energi

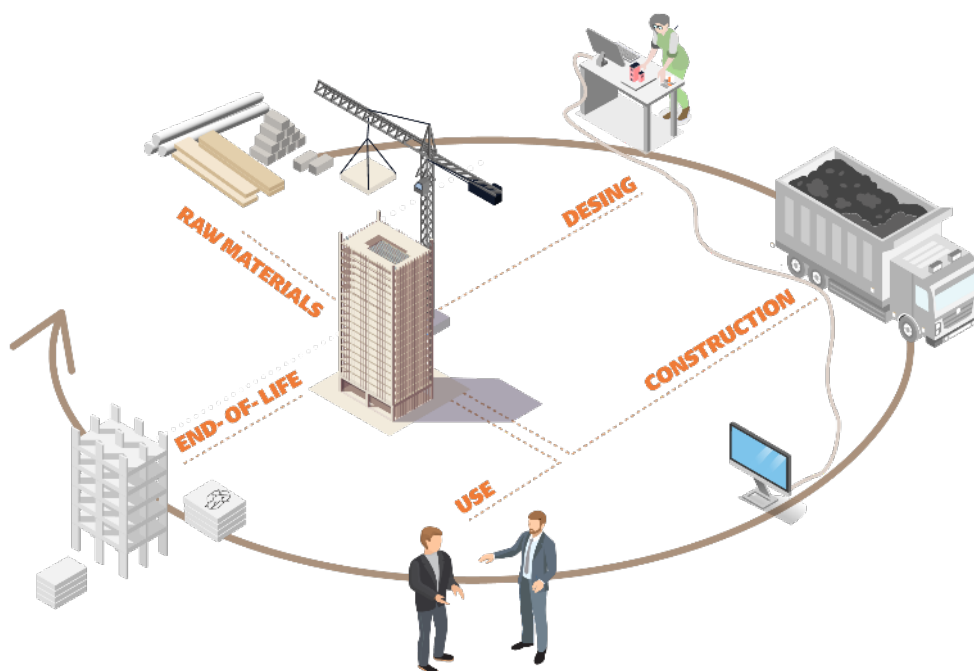
Automatisering og robotisering

Avancerede konstruktionsteknologier

1. ING. (2024). "Udsigter for byggeriet i EU: Stærkt fald i år, men tegn på opsving i 2025". ING Think. <https://think.ing.com/articles/eu-construction-outlook-strong-decline-this-year-but-signs-of-recovery-for-2025/>. 2. september 2024.

2. FIEC (2024). FIEC's statistiske rapport 2024. 67. udgave.

1.4 En bygnings livscyklus



Figur 3. Diagram over en bygnings livscyklus. Kilde: Grøn Vækst-projektet.

Figur 3 giver et overblik over bygningens livscyklus og skitserer de vigtigste faser, der er involveret fra materialeindkøb til slutningen af levetiden. Hver fase er afgørende for at sikre en bæredygtig og effektiv byggeproces.

Ved at følge disse livscyklusfaser kan interessenter bidrage til en mere effektiv, bæredygtig og ansvarlig tilgang til bygningsdesign, -konstruktion og -forvaltning.

Fra et produktivt og forretningsmæssigt synspunkt består byggesektoren af fire undersektorer:



Boligbyggeri eller boligbyggeri

Ikke-boligbyggeri, opførelse af kommercielle, uddannelsesmæssige, kulturelle hospitalsbygninger osv.

Rehabilitering og vedligeholdelse af bygninger

Anlægsarbejder, som omfatter både opførelse og vedligeholdelse af infrastruktur, herunder veje, jernbaner, dæmninger, kanaler, lufthavne, havne osv.

1.5 Indsigt i byggesektoren



Velkomstsektor - Muligheder for personer med forskellige baggrunde, herunder flygtninge



Strategisk sektor - Drivkraft for vækst og innovation
Infrastrukturudvikling



Prioritering af sundhed og sikkerhed - sikring af medarbejdernes beskyttelse og velbefindende



Tilgængelig og inkluderende - giver lige muligheder for alle



At tilbyde lige løn for lige arbejde



Teknisk og innovativ - omfavner banebrydende praksisser



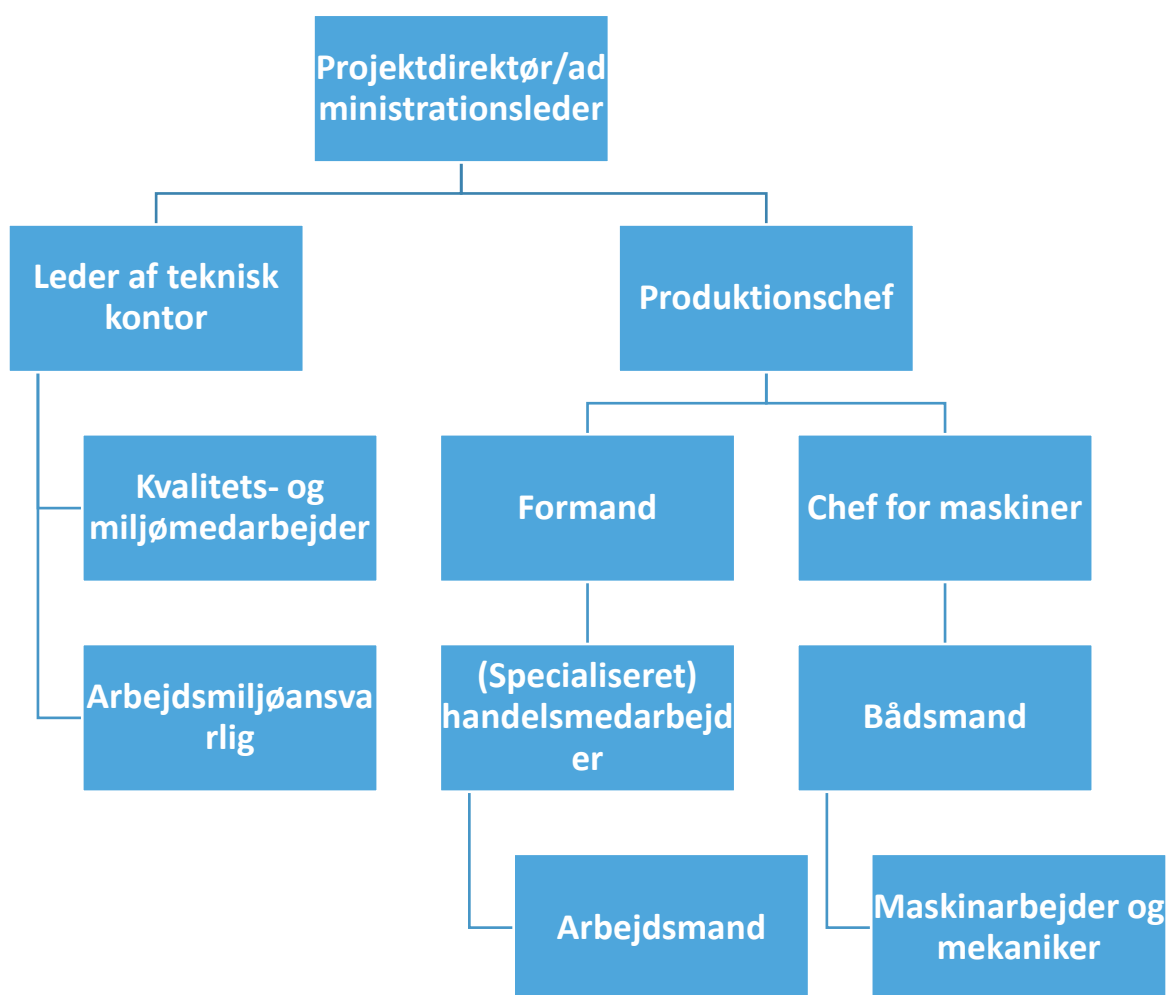
Karrieremuligheder - tilbyder gode karriereveje

1.6 Aktører på byggepladsen

Bygge- eller anlægsprojekter udarbejdes, når en (offentlig eller privat) klient eller bygherre bestiller projektet hos et arkitekt- eller ingeniørfirma, der har bemyndigelse til at udvikle det. Det arkitekt- eller ingeniørfirma, der udvikler projektet, kaldes projektlederen.

Dette projekt udføres af et byggefirma, som igen kan give en del af arbejdet og aktiviteterne i underentreprise til mindre virksomheder og uafhængige fagfolk. Bortset fra bygherren og projektlederen kan de aktører, der er involveret i et projekt, organiseres på følgende måde:

Organiseringen af en byggeplads, ansvarsområderne og funktionerne på pladsen varierer meget i størrelse og afhænger af typen af arbejde (anlægsarbejde/bygninger), arbejdsmængden, det tilgængelige personale og kompleksiteten.



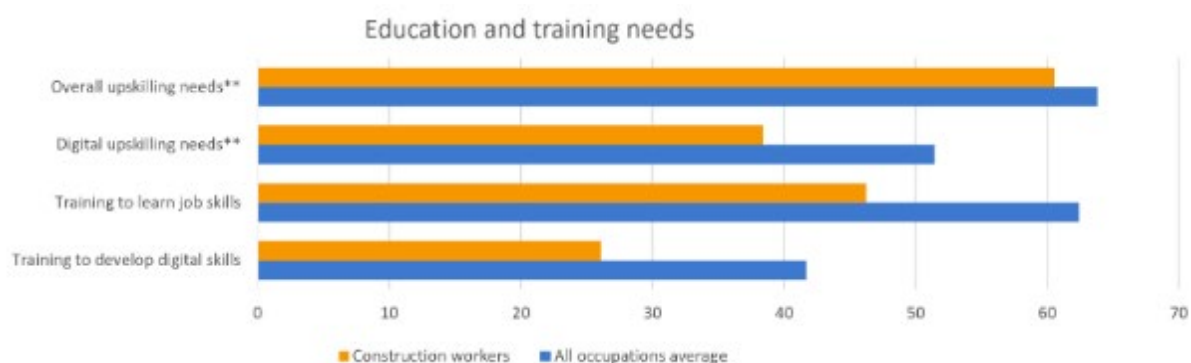
1.7 Vedvarende mangel på færdigheder i sektoren

I EU er byggesektoren kendetegnet ved en arbejdsstyrke med overvejende erhvervsuddannelse. Omkring 40 % af bygningsarbejderne har en videregående uddannelse, og erhvervsuddannelsesprogrammer er afgørende i lande som Tyskland og Østrig, hvor 60-70 % af arbejderne har en erhvervsuddannelse. Videregående uddannelser inden for byggeledelse og bygge- og anlægsteknik er mindre almindelige, men stigende, især i lande som Sverige og Holland.

Der er fortsat mangel på tekniske færdigheder inden for en lang række erhverv, og der er behov for bløde færdigheder i hele branchen. Ikke desto mindre bliver grønne og digitale færdigheder mere og mere vigtige. For eksempel rapporterer 40 % af virksomhederne, at de har svært ved at finde medarbejdere, der er dygtige til nye teknologier som Building Information Modeling (BIM).

Udbredelsen af nye teknologier - herunder automatisering og brug af industrialiserede byggemetoder som præfabrikation - vil medføre ændringer i de færdigheder, der kræves af bygningsarbejdere i fremtiden. Efterhånden som foranstaltningerne i den europæiske grønne pagt vinder indpas, vil det også påvirke de færdigheder, der kræves af bygningsarbejdere (f.eks. de færdigheder, der er resultatet af ændringer i den måde, bygninger designes og konstrueres på).

Europæiske regeringer og organisationer fokuserer på initiativer til omskoling og opkvalificering, f.eks. EU-finansierede programmer inden for bæredygtigt byggeri og nye teknologier. Der lægges også vægt på unges engagement gennem lærlingeprogrammer og kampagner for at tiltrække yngre arbejdere til sektoren samt kvinder.



Mangler på færdigheder:

- 15 % af arbejderne har **betydelige huller i deres færdigheder**
- 10 % af medarbejderne har **betydelige huller i deres digitale færdigheder**

Behov for uddannelse:

- 49% af arbejderne har brug for **uddannelse i tekniske færdigheder**
- 43% af medarbejderne har brug for **træning i sociale færdigheder**

Arbejderens kvalifikation:

- 27% af arbejderne er **overkvalificerede**
- 27% af arbejderne er **lavtuddannede**

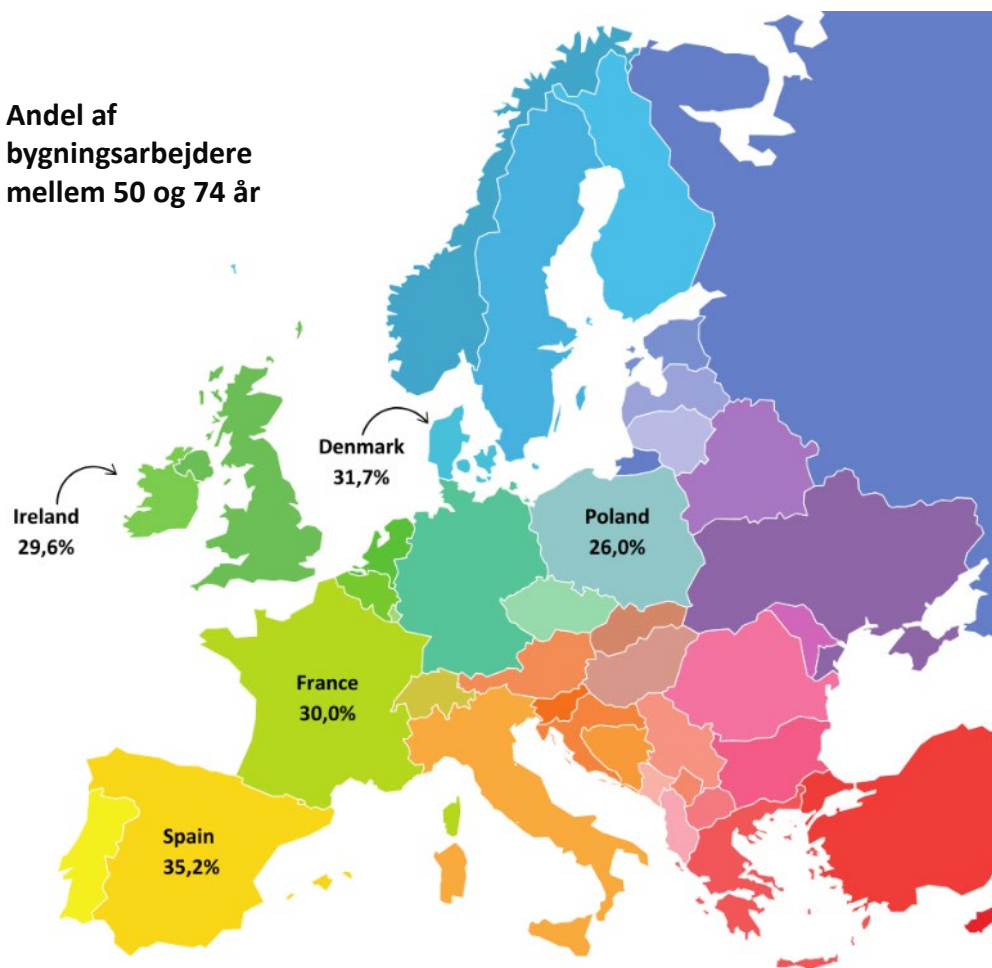
1.8 Øget efterspørgsel efter arbejdskraft

Manglen på arbejdskraft i byggebranchen vil fortsætte med at stige i de kommende år på grund af den aldrende arbejdsstyrke. **Kortet nedenfor viser andelen af bygningsarbejdere mellem 50 og 74 år og** fremhæver flere regionale variationer i Den Europæiske Union (EU-27). Samlet set falder 33,8 % af bygningsarbejderne i EU inden for dette aldersinterval, hvilket tyder på en aldrende arbejdsstyrke i hele branchen. Spanien (35,2 %) ligger lidt over EU-gennemsnittet, hvilket tyder på en særlig ældre arbejdsstyrke i byggeriet, mens Danmark (31,7 %) og Frankrig (30,0 %) har lavere, men stadig betydelige andele. Irland (29,6 %) og Polen (26,0 %) har de laveste andele af ældre arbejdere, hvilket viser, at deres arbejdsstyrke i byggeriet er yngre i sammenligning. Denne variation kan afspejle forskelle i arbejdsmarkedets dynamik, pensioneringspolitikker og byggesektorens tiltrækningskraft for yngre arbejdere.

I takt med at industrien bliver ældre, kan nogle lande stå over for udfordringer i forbindelse med arbejdsstyrkens bæredygtighed, overførsel af færdigheder og produktivitet, hvilket potentielt kan føre til mangel på kvalificeret arbejdskraft i den nærmeste fremtid.

[Cedefops seneste beskæftigelsesprognoser](#) viser, at beskæftigelsen i byggesektoren forventes at falde med omkring 1 % mellem 2021-2035. Det vil betyde et fald i beskæftigelsen på omkring 180.000 stillinger. I praksis vil der på grund af den høje andel af pensioneringer stadig være en betydelig **efterspørgsel efter job, som anslås til mindst 7 millioner jobåbninger i perioden.**

Andel af
bygningsarbejdere
mellem 50 og 74 år



1.9.1 Murer (sten-, blok- og murerarbejdsmand)

Jobkrav



Murere opfører strukturer som facademure, skillevægge og bymæssig infrastruktur (f.eks. haver og pladser) ved at lægge mursten, cementblokke eller sten i lag og ofte bruge mørtel til at binde dem sammen og give dem stabilitet. I nogle tilfælde bygges tørmure uden mørtel. Desuden kan de bygges, så de er synlige, eller de kan dækkes med gips, puds, beklædning osv. Disse opgaver kræver tekniske færdigheder for at sikre både den strukturelle integritet og, når det er synligt, den visuelle kvalitet af arbejdet.

Tekniske og bløde færdigheder

Deres ansvarsområder omfatter forberedelse af arbejdsområder og udstyr, konstruktion af skillevægge og indhegninger i murværk og installation af supplerende elementer som elastikbånd og isolering, alt sammen i overensstemmelse med sikkerhedsmæssige og tekniske retningslinjer. Mere specialiserede arbejdere er også dygtige til udsat murværk, såsom mursten, blokke eller sten. De forbereder mørtel og beton, opfører modstandsdygtige strukturer, skaber specialiseret finish og overholder sundheds-, sikkerheds- og miljøstandarder, mens de følger instruktioner fra deres overordnede.

De bløde færdigheder, der kræves, omfatter aktivt samarbejde med teammedlemmer og andre faggrupper, forslag til forbedringer og selvstændig håndtering af mindre problemer. Udøverne skal vise respekt, kommunikere effektivt og være gode til at anvende deres uddannelsesviden.

Adgangskrav og kvalifikationer



Nedenstående slides fremhæver de adgangskrav og kvalifikationer, der er nødvendige for at forfølge en karriere som murer (sten, blokke og murerarbejdsmand) i flere europæiske lande, herunder **Danmark, Frankrig, Irland, Portugal og Spanien**. Hvert land har specifikke veje, der spænder fra lærlingeuddannelser til formel uddannelse og erhvervserfaring, der er skræddersyet til at sikre, at enkeltpersoner tilegner sig de tekniske og bløde færdigheder, der er afgørende for succes inden for dette område.

Ved at forstå disse krav kan kommende murere identificere de rette skridt til at komme ind i erhvervet, opbygge deres ekspertise og bidrage effektivt til byggesektoren i hele Europa.

Murværk: Danmark

I Danmark indebærer det at blive murer et struktureret uddannelsesforløb, praktisk træning og udvikling af vigtige tekniske og fysiske færdigheder. I det følgende skitseres de nøglekomponenter, der er nødvendige for en vellykket start i murerfaget:

- **Uddannelse:** Aspirerende murere tilmelder sig typisk erhvervsuddannelsen til murer, som er en del af det danske EUD-system (Erhvervsuddannelse). Dette program kombinerer skolebaseret undervisning med lærlingeuddannelse, der normalt strækker sig over 3,5 til 4 år. Læseplanen dækker emner som byggeteknologi, materialelære og bygningsreglementer.
- **Læreplads:** En væsentlig del af uddannelsen omfatter praktisk erfaring gennem lærlingeuddannelse hos certificerede byggefirmaer. Denne praktiske træning er afgørende for at udvikle færdigheder i murværkstenikker og forstå arbejdsmiljøer i den virkelige verden.
- **Tekniske færdigheder:** Eleverne tilegner sig færdigheder i at læse og fortolke konstruktionstegninger, murerarbejde, stensætning og brug af forskellige værktøjer og materialer. Der lægges vægt på præcision, kvalitetsarbejde og overholdelse af sikkerhedsstandarder.
- **Certificeringer:** Når man har gennemført erhvervsuddannelsen, får man et svendebrev, der officielt anerkender dem som kvalificerede murere. Der kan søges yderligere certificeringer til specialiserede områder eller avancerede teknikker inden for området.
- **Sproglige færdigheder:** Selv om det ikke altid er obligatorisk, er det en stor fordel at kunne dansk, da det letter kommunikationen på arbejdspladsen og forståelsen af teknisk dokumentation.



Murværk: Frankrig

I Frankrig kræver det en kombination af formel uddannelse, tekniske færdigheder og fysiske evner at komme ind i murerfaget. Kravene har til formål at sikre, at folk er velforberejdede på kravene i rollen, som omfatter arbejde med præcision, overholdelse af sikkerhedsstandarder og beherskelse af forskellige byggeteknikker.

I det følgende skitseres de nøglekomponenter, der er nødvendige for en vellykket start inden for murerfaget i Frankrig:

- **Uddannelse:** Der kræves typisk en **CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle - EQF-niveau 3)** inden for murerfaget eller et beslægtet område. Dette opnås normalt efter at have gennemført et erhvervsrettet gymnasieprogram.
- **Tekniske færdigheder:** Færdighed i murer teknikker, herunder forståelse af byggeplaner, blanding og påføring af mørtel og nøjagtig lægning af mursten og blokke.
- **Fysiske evner:** God fysisk form og udholdenhed er nødvendig for at kunne håndtere tunge materialer og arbejde under forskellige forhold. Det er nødvendigt med præcision i målingerne, hvilket kræver et godt syn.
- Selv om specifikke certificeringer ikke altid er obligatoriske, anbefales **et Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP)** i murerarbejde eller tilsvarende. Der kan kræves yderligere certificeringer til specifikke opgaver eller sikkerhedsforskrifter.



Murværk: Irland

En læreplads er den foretrukne metode. Stenhuggeren og stenhuggeren skal have evnen til at:

- Planlæg og organiser
- Kommunikere effektivt og løse problemer
- Arbejde selvstændigt og som en del af et team
- Udvide en positiv holdning og anerkende behovet for gode kunderelationer
- Demonstrere god arbejdspraksis.

Følg disse regler for at blive lærling:

- ✓ Du skal opnå ansættelse som lærling inden for dit valgte erhverv.
- ✓ Arbejdsgiveren skal være godkendt til at uddanne lærlinge.
- ✓ Arbejdsgiveren skal registrere dig som lærling inden for to uger efter ansættelsen.
- ✓ I visse håndværksfag skal ansøgere til lærlingeuddannelser bestå en farvesynstest.

Minimumskravene for at komme ind på et program er

1. Karakter D i fem fag i Department of Education & Skills Junior Certificate Examination eller en godkendt tilsvarende.
2. Succesfuld gennemførelse af et godkendt før-lærlingekursus.
3. Tre års erhvervserfaring opnået efter det fyldte 16. år i en relevant udpeget industriaktivitet, som SOLAS finder acceptabel.

[*Kilde: stenhugger-og-stenhugger-a4-brochure.pdf \(storyblok.com\)](#)



Murværk: Polen

I øjeblikket (fra 2018) foretrækkes en erhvervsuddannelse (erhvervsskole, tidligere kendt som en grundlæggende erhvervsskole) inden for områder, der er relateret til byggeri, for at arbejde som murer.

En person kan arbejde som murer, hvis de:

- er blevet uddannet inden for faget,
- fik erfaring, mens de arbejdede i marken,
- afsluttet uddannelse organiseret af en virksomhed med speciale i murværk eller på et specialiseret uddannelsescenter.

Faktorer, der gør det lettere at komme ind i murerfaget, omfatter:

- et eksamensbevis, der bekræfter faglige kvalifikationer inden for et beslægtet skolefag, f.eks. murer og murerarbejdsmand,
- et certifikat, der bekræfter kvalifikationen BD.14 "Udførelse af murer- og pudsearbejde,"
- et svendebrev eller et mesterbrev inden for murerfaget (eller et beslægtet fag, f.eks. murer-pudser), der udstedes inden for rammerne af en håndværksuddannelse efter at have bestået en eksamen arrangeret af håndværksskamrene.

Andre fordele ved at hyre en murer er bl.a:

- Europass-tillæg (på polsk og engelsk), der udstedes på anmodning af håndværksskamrene og de regionale eksamenskommissioner,
- kvalifikationer til at betjene murermaskiner og -udstyr,
- en lægeerklæring om, at der ikke er kontraindikationer for at arbejde i højden*.

*Informacja o zawodzie: MURARZ (711202), Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji - INFODORADCA+, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2018, s. 7-8



Murværk: Spanien

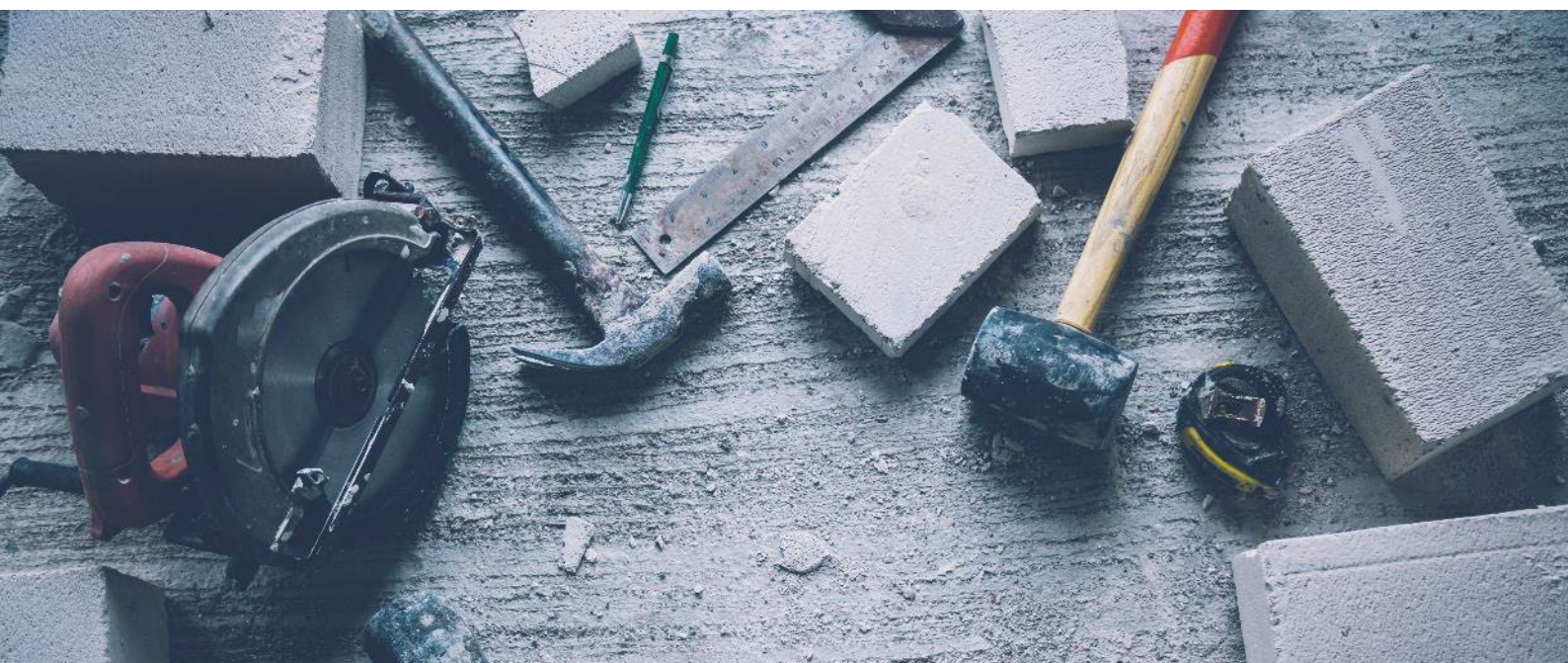
Murere skal opfylde specifikke adgangsstandarder, især inden for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen (OSH), for at sikre en sikker og effektiv praksis inden for murerarbejde og finish. En stærk forståelse af mørtelforberedelse, som er afgørende for at konstruere fabrikselementer, er et grundlæggende krav til enhver murer.



Nøglekvalifikationer omfatter hjælpemurerarbejde til fabrikker og tage (EOC271_1) samt specialiserede færdigheder og viden i forbindelse med murerfabrikker (EOC052_2). Fagets kernekompetencer omfatter konstruktion af bygningstekstiler til beklædning (UC0142_1), arbejde med synlige bygningstekstiler (UC0143_2) og effektiv organisering af murerprojekter (UC0141_2).

Disse kvalifikationer og færdigheder er afgørende for at opretholde høje standarder i murerarbejdet og sikre sikkerhed, præcision og kvalitet.

Kilde: Generación Cambio <https://generacioncambio.com/inicio/albanileria-y-acabados/>



1.9.2 Gartner

Jobkrav



Gartnere installerer planteelementer og græs i forskellige grønne områder, herunder haver og parker. De etablerer dræn- og kloaknetværk, vandingssystemer og bymæssige faciliteter som f.eks. belysning, bænke og springvand. Moderne havearbejde omfatter grønne vægge og tage, som giver funktionelle og miljømæssige fordele som støjreduktion, klimakomfort og forbedret luftkvalitet. De forbinder også byens grønne områder med de omkringliggende naturområder og bidrager til udviklingen af en grøn infrastruktur. Alt i alt forbedrer disse fagfolk byernes levedygtighed og livskvaliteten.

Tekniske og bløde færdigheder

Deres ansvarsområder omfatter forberedelse af jorden gennem rengøring og fjernelse af affald, installation af små infrastrukturer og planter manuelt eller med små maskiner. De graver huller og grøfter til infrastruktur og håndterer plantemateriale til konservering. Mere specialiserede fagfolk er ansvarlige for avanceret jordforbedring ved hjælp af forskelligt udstyr, forberedelse af underlag og beholdere til haver, såning eller lægning af græs og plantning af træer, buske og planter.

De bløde færdigheder, der kræves, omfatter teamwork, forslag til alternativer for at forbedre arbejdsresultaterne og selvstændighed i løsningen af mindre problemer. De skal også tage sig af rum, faciliteter, materialer og udstyr.

Adgangskrav og kvalifikationer

At blive professionel gartner indebærer en kombination af formel uddannelse, praktisk træning og vigtige tekniske færdigheder. På tværs af Europa findes der forskellige veje, der er skræddersyet til hvert lands behov. I de følgende afsnit ser vi nærmere på de specifikke krav i **Danmark, Frankrig, Irland, Portugal og Spanien**.

Adgang til erhvervet kræver typisk en erhvervsuddannelse eller en lærlingeuddannelse inden for gartneri eller landskabspleje, der dækker emner som plantepleje, jordforvaltning og bæredygtigt havearbejde. Certificeringer eller eksamensbeviser inden for beslægtede områder anbefales stærkt sammen med praktisk erfaring opnået gennem praktikophold eller praktiske projekter.

Bløde færdigheder som teamwork, problemløsning og sans for detaljer er afgørende sammen med et stærkt fokus på sundhed og sikkerhed. Yderligere kvalifikationer, som f.eks. betjening af maskiner eller miljøvenlige havearbejdsteknikker, er ofte nødvendige for avancerede roller.

Gartner - Danmark



At blive gartner i Danmark er en kombination af en formel erhvervsuddannelse og praktisk erfaring. Faget lægger stor vægt på praktisk træning og giver folk de nødvendige færdigheder til at arbejde i både offentlige og private grønne områder.

Vigtige krav:

- Erhvervsuddannelse og træning (VET): De fleste håbefulde gartnere i Danmark tilmelder sig et struktureret erhvervsuddannelsesprogram, som f.eks. greenkeeper- og gartneruddannelsen. Den strækker sig typisk over 3,5 år og kombinerer undervisning i klasseværelset med praktikophold i gartnerier eller offentlige haver. Emnerne omfatter plantepleje, landskabsdesign, vandingsystemer og miljømæssig bæredygtighed.
- Lærlingeuddannelser: En væsentlig del af uddannelsen omfatter læring på jobbet gennem lærlingeuddannelser. Det giver eksponering for scenarier fra den virkelige verden og hjælper praktikanterne med at udvikle færdigheder i at vedligeholde parker, haver og sportspladser, samtidig med at de overholder sikkerheds- og kvalitetsstandarder.
- Certificeringer: Efter endt erhvervsuddannelse får kandidaterne en formel certificering, som er anerkendt i hele EU. Yderligere certificeringer kan være nødvendige for specialiserede roller, f.eks. betjening af maskiner eller brug af miljøvenlige landskabsplejetechnikker.
- Bløde færdigheder: Teamwork, kommunikation og problemløsningsevner er afgørende, da gartnere ofte samarbejder med landskabsarkitekter, designere og byplanlæggere.

Gartner - Frankrig



For at blive gartner i Frankrig er der flere veje, afhængigt af kvalifikationsniveauet og den type havearbejde, du ønsker at udføre, lige fra prydhavearbejde til landskabsdesign.

Krav til uddannelse:

- CAP Agricole en Jardinier Paysagiste: Dette er en grundlæggende faglig kvalifikation (Certificat d'Aptitude Professionnelle) designet til dem, der ønsker at komme ind på området for havearbejde og landskabspleje. Programmet varer typisk to år og dækker grundlæggende havefærdigheder som plantepleje, jordforvaltning og brug af haveudstyr.
- Bac Pro Aménagements Paysagers: Dette er en mere avanceret kvalifikation, som tager tre år at gennemføre. Den henvender sig til dem, der ønsker at udvikle sig inden for landskabspleje, herunder design og implementering af grønne områder.
- BTSA Aménagements Paysagers: Denne toårige videregående uddannelse (Brevet de Technicien Supérieur Agricole) er for dem, der ønsker at specialisere sig i landskabsdesign, forvaltning af grønne områder og mere komplekse haveopgaver.

Læringsuddannelser og erhvervs erfaring:

- Mange havejobs i Frankrig kræver praktisk erfaring, som man kan få gennem praktikophold, lærepladser eller ved at arbejde sammen med erfarne gartnere. Lærepladser er ofte en del af CAP- eller Bac Pro-programmerne og giver praktisk oplæring på jobbet.

Professionel certificering:

- Nogle kommuner eller virksomheder kan kræve specifikke certificeringer i forbindelse med sundhed og sikkerhed, brug af kemikalier (til skadedyrsbekæmpelse) eller specialmaskiner.

Gartner - Irland



I Irland er det typisk ikke nødvendigt med en formel uddannelse for at få en karriere inden for gartneri, men det er en stor fordel at have viden om vedligeholdelse af arealer, gartneri og havebrugsteknikker. Praktisk erfaring og erhvervsuddannelse værdsættes ofte af arbejdsgivere i gartnerisektoren.

Institutioner som Teagasc, Agriculture and Food Development Authority, tilbyder en række gartnerikurser, der er designet til at udstyre enkeltpersoner med de nødvendige færdigheder til branchen. For eksempel indebærer Level 5 Certificate in Horticulture 25 ugers arbejde og færdighedstræning på college kombineret med en otte ugers praktisk læringsperiode i en Teagasc-godkendt gartnerienhed. Dette program dækker forskellige aspekter af gartneri, herunder plantepleje, jordforvaltning og landskabsdesign, og giver et omfattende fundament for kommende gartnere.

Derudover tilbyder Garden Design Academy of Ireland akkrediterede kurser i havedesign og gartneri til dem, der ønsker at forbedre deres viden og færdigheder inden for området. Deres programmer er designet til at være tilgængelige og give folk mulighed for at forfølge deres passion for havearbejde og potentielt etablere en karriere i branchen.

Kilder - <https://www.teagasc.ie/education/teagasc-colleges/botanic-gardens-college-of-horticulture/courses/level-5-in-horticulture>

<https://www.gardendesignacademy.ie/>

Gartner - Polen

I Polen er specifikke certificeringer som OGR.02 ikke obligatoriske for havearbejde og gartneri, men praktiske færdigheder og erfaring er afgørende. Fagfolk forventes at have ekspertise inden for flere nøgleområder, herunder:

Dyrkning af afgrøder:

- Dyrkning af grøntsager, krydderurter, spiselige svampe, pryddplanter og frugtafgrøder.
- Styring af jordforberedelse, plantning og skadedyrsbekæmpelse for at sikre højt udbytte og kvalitet.

Opgaver i forbindelse med høst og efter høst:

- Udfører høstarbejdet effektivt og med omhu for at bevare produktkvaliteten.
- Styring af opbevaringsteknikker for at bevare friskhed og salgbarhed.
- Håndtering af salg af gartneriprodukter på et konkurrencepræget marked.

Drift og vedligeholdelse af maskiner:

- Betjening og vedligeholdelse af små traktorer og andet gartneriudstyr.
- Brug af maskiner til plantning, vanding, gødning og høst.

Selv om der ikke kræves formelle kvalifikationer, er disse praktiske færdigheder afgørende for at få succes inden for gartneri. Deltagelse i erhvervsuddannelsesprogrammer kan yderligere styrke disse evner og forbedre beskæftigelsesmulighederne.



Gartner - Spanien

I Spanien kræves der ingen specifikke forudgående færdigheder for at påbegynde grundlæggende havearbejde. Men vigtige kvalifikationer for effektivt arbejde med havearbejde og forvaltning af grønne områder omfatter:



- Hjelpeaktiviteter: Udførelse af støtteopgaver i planteskoler, haver og gartnerier (AGA164_1).
- Installation og vedligeholdelse: Anlæg og vedligeholdelse af haver og grønne områder (AGA168_2).

De vigtigste relaterede kompetenceenheder (Unidades de Competencias Relacionadas) omfatter:

- Støtte til anlæg af haver, parker og grønne områder (UC0521_1).
- Anlæg af indendørs og udendørs haver og grønne områder (UC0531_2).

Disse kvalifikationer og færdighedsenheder giver den grundlæggende viden og praktiske ekspertise, der er nødvendig for en vellykket karriere inden for havearbejde og forvaltning af grønne områder.

Kilde: Generación Cambio
<https://generacioncambio.com/inicio/albanileria-y-acabados/>

1.9.3 Maler

Jobkrav

Malere forbereder overflader, blander maling til forskellige behov og påfører den med pensler eller ruller for at udfylde revner eller påføre farve på vægge og andre genstande i hjemmet, f.eks. møbler eller døre.

Tekniske og bløde færdigheder

Malere er ansvarlige for behandling og maling af forskellige overflader og for de forskellige malingers egenskaber. De skal være dygtige til at betjene personlige værnemidler, værktøj og maskiner, forberede og opbevare malingsblandinger, lakker og overfladebehandlinger i henhold til etablerede kvalitets- og sikkerhedsstandarder og påføre grund- og beskyttelsesmaling ved hjælp af sprøjteteknikker, ruller eller pensler.

Nødvendige bløde færdigheder omfatter opmærksomhed på detaljer, som er afgørende for at identificere behov for overfladebehandling og sikre påføring af maling af høj kvalitet. Malere skal udvise et stærkt engagement i sikkerhedsprotokoller og opretholdelse af et sikkert arbejdsmiljø. Effektivt samarbejde med teammedlemmerne er afgørende, især når de installerer beskyttelsesforanstaltninger og følger instruktioner. Malere skal også være i besiddelse af problemløsningssevner, så de selvstændigt kan løse mindre problemer under maleprocessen og dermed sikre en gnidningsløs og effektiv drift.

Adgangskrav og kvalifikationer

Det kræver generelt ikke formelle kvalifikationer at blive maler, men erhvervsuddannelse og praktisk erfaring anbefales på det kraftigste. Lærlingeuddannelser er en almindelig vej, hvor man kombinerer undervisning i klasseværelset med praktiske færdigheder i overfladebehandling, påføring af maling og brug af værktøj som pensler, ruller og sprøjteudstyr.

Viden om sundhed og sikkerhed, især sikker håndtering af maling og kemikalier, er afgørende sammen med bløde færdigheder som opmærksomhed på detaljer og teamwork. Certificeringer i avancerede teknikker er ikke obligatoriske, men kan forbedre jobmulighederne og demonstrere specialiseret ekspertise.

I de næste afsnit vil vi undersøge de specifikke adgangskrav og kvalifikationer for malere i **Danmark, Frankrig, Irland, Portugal og Spanien** og give et indblik i regionale forskelle og muligheder.

Maler - Danmark

I Danmark indebærer det at blive professionel maler en struktureret erhvervsuddannelse, der kombinerer teoretisk undervisning med praktisk erfaring.

Vigtige krav:

- **ERHVERVSUDDANNELSE:** Kommende malere tilmelder sig typisk Maleruddannelsen, som er en del af det danske erhvervsuddannelsessystem. Uddannelsen varer normalt 3,5 til 4 år og omfatter både skolebaseret uddannelse og praktikophold. Optagelse på erhvervsuddannelserne kræver normalt, at man har afsluttet den obligatoriske skolegang og har en studentereksamen med minimumskarakterer i dansk og matematik.
- **Lærepladser:** En væsentlig del af uddannelsen omfatter praktisk erfaring gennem lærlingeuddannelse hos certificerede malerfirmaer. Denne praktiske træning er obligatorisk og afgørende for at udvikle de færdigheder, der kræves i erhvervet.
- **Certificeringer:** Når man har gennemført erhvervsuddannelsen, får man et svendebrev, der officielt anerkender dem som kvalificerede malere. Denne certificering er meget værdsat af arbejdsgivere og er ofte nødvendig for at få arbejde inden for området.
- **Fokus på bæredygtighed:** Med Danmarks vægt på miljøvenlig praksis er malere ofte uddannet i brugen af bæredygtige materialer og miljøbevidste teknikker, hvilket afspejler landets engagement i grønne byggestandarder.



Maler - Frankrig

- Uddannelse: Typisk kræves en CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle - EQF niveau 3) inden for maleri og dekoration eller et beslægtet område. Denne erhvervsmæssige kvalifikation opnås efter at have gennemført et relevant uddannelsesprogram.
- Tekniske færdigheder: Færdighed i maleteknikker, overfladeforberedelse, farveblanding og anvendelse af forskellige typer maling og finish. Evne til at opnå finish af høj kvalitet og omhyggelig forberedelse af overflader.
- Certificeringer: Selv om en specifik certificering ikke altid er obligatorisk, anbefales det kraftigt at have en CAP i maleri eller dekoration. Yderligere certificeringer i forbindelse med sundheds- og sikkerhedsbestemmelser, f.eks. for arbejde med visse kemikalier eller på høje steder, kan også være påkrævet afhængigt af jobbet.

For at komme videre i karrieren kan det være en fordel med yderligere kvalifikationer som BTP (Brevet de Technicien Professionnel - EQF niveau 4) eller specialiseret uddannelse i dekorative teknikker.



Maler - Irland

Minimumsalderen for ansættelse af en lærling er 16 år. Minimumskravene til uddannelse er:

- Karakter D i fem fag i Department of Education & Skills Junior Certificate Examination eller en godkendt tilsvarende.
- Den vellykkede gennemførelse af et godkendt kursus før lærlinguddannelsen.
- Tre års erhvervserfaring opnået efter det fyldte 16. år i en relevant udpeget industriel aktivitet, som SOLAS finder acceptabel.



Maler - Polen

Fra 2018 foretrækkes en erhvervsuddannelse (erhvervsskole, tidligere kendt som en grundlæggende erhvervsskole) inden for byggerelaterede områder for at arbejde som bygningsmaler.

En person kan arbejde som bygningsmaler, hvis de:

- er blevet uddannet inden for faget,
- fået erfaring gennem arbejde,
- gennemført en uddannelse hos en virksomhed, der er specialiseret i malerarbejde, eller på et specialiseret uddannelsescenter.

Faktorer, der gør det lettere at komme ind i bygningsmalerfaget, omfatter:

- et eksamensbevis, der bekræfter faglige kvalifikationer i et beslægtet skolefag, f.eks. installatør af bygge- og anlægsarbejder eller tekniker til færdiggørelse af bygge- og anlægsarbejder,
- et certifikat, der bekræfter kvalifikationen BD.04 "Udførelse af montage-, beklædnings- og efterbehandlingsarbejde" i et beslægtet skolefag, såsom installatør af bygge- og efterbehandlingsarbejder eller tekniker af efterbehandlingsarbejder i byggeriet,
- et svendebrev eller mesterbrev inden for et beslægtet erhverv som f.eks. maler og tapetserer eller installatør af bygge- og anlægsarbejder inden for byggeri, der er opnået efter at have opfyldt formelle krav og bestået en eksamen arrangeret af håndværksskammene.

Andre fordele ved at hyre en bygningsmaler er bl.a.:

- Europass-tillæg (på polsk og engelsk), der udstedes på anmodning af håndværksskammene og de regionale eksamenskommissioner,
- Kvalifikationer til betjening af malemaskiner og udstyr, arbejde i højder over 3 meter og stilladsmontage,
- kørekort til kategori B*.



zupelnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej RADCA+, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej,



Maler - Spanien

I Spanien skal malere og især fagfolk inden for dekorationsmaling vide, hvordan man forbereder de blandinger, der er nødvendige for at opnå den ønskede finish eller dekorative effekt. De skal også vide, hvordan man påfører grunder, basislag og finish på alle typer overflader. Malere skal opfylde specifikke adgangskrav i forbindelse med sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen (OSH) for maling og overfladebehandling.



Den grundlæggende kvalifikation er dekorativt malerarbejde i byggeriet (EOC587_2). De relaterede færdighedsenheder (Unidades de Competencias Relacionadas) er udførelse af dekorative malerarbejder i byggeriet (UC1934_2) og organisering af malerarbejder i byggeriet (UC1935_2).

Kilde: Generación Cambio <https://generacioncambio.com/inicio/albanileria-y-acabados/>



1.9.4 Blikkenslager

Jobkrav

Blikkenslagere installerer, reparerer og vedligeholder rør i beboelses- og erhvervsbygninger. Det gør de ved at forberede, skære og sammenføje forskellige materialer i henhold til forskellige installationskrav. De monterer og demonterer sanitære apparater, radiatorer og klimakontrolsystemer i hjemmet, mens de overholder kvalitets- og sikkerhedsstandarder. Blikkenslagere fortolker teknisk dokumentation, forbereder materialer og udstyr og følger installationsanvisninger for vandforsyning, afløb og varmesystemer. De sikrer korrekt vedligeholdelse af vandledninger, udfører sikkerhedstjek og overholder hygiejnebestemmelser. Derudover installerer blikkenslagere radiatorer, ventilatorer og varmtvandssystemer og sikrer, at de fungerer korrekt og overholder installationsnormerne.

Tekniske og bløde færdigheder

Blikkenslagere skal have ekspertise i rørinstallation, herunder udlægning, klargøring, håndtering og samling af forskellige materialer til vandforsynings- og afløbssystemer i hjemmet. De skal være dygtige til at læse og fortolke tekniske dokumenter, klargøre materialer og udstyr og følge retningslinjer for installation. Deres ansvar omfatter også installation og vedligeholdelse af sanitære apparater, varme- og klimakontrolsystemer. Kendskab til sikkerheds- og miljøbeskyttelsespraksis er afgørende for at sikre overholdelse under installation og vedligeholdelse.

Soft Skills omfatter opmærksomhed på detaljer og præcision for at sikre korrekt funktion og arbejde af høj kvalitet. Færdigheder i problemløsning er afgørende for at kunne håndtere uventede udfordringer under installationen. Effektiv kommunikation er vigtig for at kunne samarbejde med teammedlemmer og følge instruktioner fra tilsynsførende. En stærk ansvarsfølelse for sikkerheds- og miljøstandarder er afgørende, især når man arbejder med komplekse systemer. Teamwork og tilpasningsevne er også nødvendigt i dynamiske arbejdsmiljøer.

Adgangskrav

At blive blikkenslager indebærer typisk en kombination af erhvervsuddannelse, lærlingeuddannelse og praktisk erfaring. De nøjagtige krav varierer fra land til land, men generelt forventes det, at blikkenslagere udvikler tekniske færdigheder inden for rørinstallation, vand- og afløbssystemer og varmesystemer. Den formelle uddannelse omfatter ofte at lære at læse tekniske planer, overholde sikkerhedsforskrifter og mestre brugen af specialværktøj og -materialer.

I de næste afsnit vil vi undersøge de specifikke adgangskrav for blikkenslagere i **Danmark, Frankrig, Irland, Portugal og Spanien** og fremhæve de veje og kvalifikationer, der er nødvendige for at få succes i dette vigtige og dygtige fag.

Blikkenslager Danmark



I Danmark er det at blive blikkenslager en velstruktureret proces, der kombinerer erhvervsuddannelse, lærlingeuddannelse og fokus på praktiske færdigheder. Det sikrer, at blikkenslagere udvikler både den tekniske ekspertise og den professionelle erfaring, der kræves i faget.

Vigtige krav:

- Kommende blikkenslagere tilmelder sig VVS og Energiuddannelsen, som er en del af det danske erhvervsuddannelsessystem (EUD). Uddannelsen tager typisk 3,5 til 4 år og er opdelt i skolebaseret undervisning og praktisk træning. Den skolebaserede undervisning dækker kernefag som VVS-systemer, vand- og afløbsinstallation, energieffektive varmesystemer og fortolkning af tekniske tegninger. Eleverne studerer også sikkerhedsforskrifter og miljøstandarder, der er afgørende for faget.
- En vigtig del af uddannelsen er praktisk læretid hos certificerede vvs-virksomheder. Praktikperioderne giver de studerende mulighed for at anvende deres teoretiske viden på opgaver i den virkelige verden, f.eks. installation og vedligeholdelse af vandrør, varmesystemer og klimakontrolenheder. Disse praktikophold er også vigtige for at lære problemløsning og tidsstyring i dynamiske arbejdsmiljøer.
- Når uddannelsen er afsluttet med succes, modtager deltagerne Svendeprøven. Dette certifikat er en formel kvalifikation, der er anerkendt i hele Danmark, og som arbejdsgiverne sætter stor pris på. Det bekræfter, at personen har opfyldt de nødvendige standarder for kompetence og sikkerhed inden for VVS-faget.



Blikkenslager Frankrig

Uddannelse: En CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle - NQF niveau 3) i VVS eller en BEP (Brevet d'Études Professionnelles) i installation af energi- og klimasystemer er normalt påkrævet. Disse eksamensbeviser kan opnås gennem erhvervsskoler eller lærlingeuddannelser. Kandidater med dobbeltuddannelse (blikkenslager-varmetekniker, blikkenslager-tagdækker eller blikkenslager-ziner) er særligt populære hos arbejdsgiverne.

Et godt helbred er en forudsætning for dette erhverv. Blikkenslagere kan bære tunge dele og arbejde i ubekvemme stillinger.

Blikkenslagere skal have specifikke certificeringer, såsom Certificat de Compétence en Installation de Chauffage (CCH). Derudover er kendskab til gældende franske bygningsreglementer og -standarder afgørende.

Væsentlige færdigheder omfatter evner til at installere, reparere og vedligeholde VVS-systemer, stærke evner til at løse problemer og kendskab til sikkerhedsregler. Tekniske færdigheder i at læse tegninger og kendskab til forskellige VVS-materialer og -værktøjer er også vigtige. Det anbefales stærkt at tage kørekort, da jobbet kræver, at man bærer tungt værktøj.

Erfaring: Det kan være en stor fordel at have praktisk erfaring fra lærlingeuddannelser eller tidligere arbejde inden for området.



Blikkenslager - Irland

Minimumsalderen for ansættelse af en lærling er 16 år. Minimumskravene til uddannelse er:

- Karakter D eller "Achieved" i fem fag i Department of Education & Skills Junior Certificate Examination eller en godkendt tilsvarende.
- Succesfuld gennemførelse af et godkendt før-lærlingekursus.
- Tre års erhvervserfaring opnået efter det fyldte 16. år i en relevant udpeget industriel aktivitet, som SOLAS finder acceptabel.

Du skal have et job som lærling inden for dit valgte fag. Din arbejdsgiver skal være godkendt til at uddanne lærlinge og skal registrere dig som lærling inden for 2 uger efter ansættelsen.

Plummers skal bestå en farvesynstest.

*Kilde: [VVS-lærlingeplads](#) | [Lærlingeplads i bygge-, arkitektur- og ejendomssektoren](#) | [CareersPortal.ie](#)

Blikkenslager - Polen



Fra 2018 foretrækkes en erhvervsuddannelse på niveau med en erhvervsfaglig grundskole (tidligere kendt som en erhvervsfaglig grundskole) med en byggeprofil for at arbejde som blikkenslager.

Professionelle titler, kvalifikationer og licenser, der kræves/foretrækkes for at arbejde som blikkenslager:

- Det er muligt at ansætte en ukvalificeret medarbejder som blikkenslager og uddanne vedkommende til jobbet.

Faktorer, der gør det lettere at komme ind i VVS-faget, omfatter:

- Et eksamensbevis, der bekræfter erhvervsen af faglige kvalifikationer inden for et beslægtet område, f.eks. netværks- og sanitetsinstallatør, efter at have opfyldt formelle krav og bestået en eksamen arrangeret af de regionale eksamenskommissioner.
- Et certifikat, der bekræfter kvalifikation BD.05 "Udførelse af arbejde i forbindelse med konstruktion, montering og drift af sanitære netværk og installationer" i det relaterede erhverv som netværks- og sanitærinstallatør.
- Et svendebrev eller mesterbrev inden for et beslægtet erhverv, f.eks. installatør af sanitære installationer og apparater eller netværks- og sanitærinstallatør, der tildes som en del af håndværksuddannelsen efter at have bestået en eksamen arrangeret af håndværksskammene.*.

*Kilde: Informacja o zawodzie: Hydraulik (712601) Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji - INFODORADCA+, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2018, s. 7-8

Blikkenslager Spanien

Blikkenslagermedhjælpere skal kunne fortolke teknisk dokumentation, betjene manuelt og elektrisk VVS-værktøj (f.eks. rørskærere, skruenøgler, mejselhamre osv.), forberede nødvendige materialer og følge detaljerede installationsinstruktioner for vandforsyning, afløb og varmesystemer.

Blikkenslagere skal opfylde specifikke adgangskrav i forbindelse med sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen (OSH) for VVS-installationer og -vedligeholdelse. De væsentlige kvalifikationer er hjælpearbejde inden for VVS (IMA367_1, niveau 1) og montering og vedligeholdelse af vandforsynings- og evakueringsfaciliteter i bygninger (IMA753_2, niveau 2).



De relaterede kompetenceenheder (Unidades de Competencias Relacionadas) til det første kvalifikationsniveau er at udføre hjælpeoperationer til montering og vedligeholdelse af VVS-rør og -fittings (UC1154_1), udføre hjælpeoperationer til montering og vedligeholdelse af supplerende VVS-udstyr og -systemer (UC2587_1) og udføre hjælpeoperationer til montering og vedligeholdelse af sanitære apparater og vandhaner (UC1155_1).

Kilde: INCUAL

https://incual.educacion.gob.es/web/extranet/detallecualificacion?_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_SvMQ3LSCQdRt_assetEntryId=11867436&_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_SvMQ3LSCQdRt_redirect=%2Fweb%2Fextranet%2Fbusqueda-de-cualificaciones

1.9.5 Elektriker

Jobkrav

Elektrikere installerer, vedligeholder og reparerer elektriske systemer og elmålere i bygninger og konstruktioner. De udfører ledningsføringsplaner og installerer inventar og udstyr. Elektrikere har ekspertise i forskellige elektriske systemer, værktøjer og sikkerhedsregler.

Tekniske og bløde færdigheder

Elektrikere skal være dygtige til at læse og fortolke elektriske ledningsplaner og teknisk dokumentation. De bruger forskellige hånd- og testværktøjer til at måle elektriske egenskaber, installere og fejlfinde målere og udføre testkørsler for at sikre, at systemet fungerer. Kendskab til elektriske principper, regler for ledningsføring og brug af beskyttelsesudstyr er afgørende. Elektrikere skal også være dygtige til at installere og vedligeholde forsyningsudstyr og samtidig overholde sundheds- og sikkerhedsstandarder.

Nødvendige bløde færdigheder omfatter opmærksomhed på detaljer og problemløsningsevner er nøglen til effektivt at diagnosticere og løse elektriske problemer. Kommunikationsevner er afgørende for at kunne rådgive kunder om korrekt brug af elektrisk udstyr og forbrug. Elektrikere skal demonstrere teamwork og tilpasningsevne i dynamiske miljøer sammen med stærke organisatoriske evner til at føre nøjagtige optegnelser og spore arbejdets fremskridt. Et engagement i sikkerhed er afgørende for at sikre overholdelse af regler og beskytte både medarbejdere og kunder under installationer og reparationer.

Adgangskrav

For at blive elektriker skal man typisk gennemføre en erhvervsuddannelse eller en lærlingeuddannelse for at få teknisk viden og praktisk erfaring. Aspirerende elektrikere skal udvikle færdigheder inden for elektriske systemer, ledningsføring, sikkerhedsregler og brug af specialværktøj. De specifikke krav varierer fra land til land, men de fleste omfatter formel uddannelse, erfaring på jobbet og certificering for at sikre overholdelse af nationale sikkerhedsstandarder.

I de næste afsnit vil vi undersøge de specifikke adgangskrav for elektrikere i **Danmark, Frankrig, Irland, Portugal og Spanien** og fremhæve de unikke kvalifikationer og veje i hver region.

Elektriker - Danmark

For at blive elektriker i Danmark skal man gennemføre en struktureret erhvervsuddannelse, der kombinerer teoretisk undervisning med praktisk erfaring.

Vigtige krav:

- Elektrikeraspiranter tilmelder sig typisk **elektrikeruddannelsen**, som er en del af det danske erhvervsuddannelsessystem. Uddannelsen varer normalt mellem 4 og 5 år og omfatter både skoleundervisning og praktik.
- En stor del af uddannelsen omfatter praktisk erfaring gennem praktikophold i certificerede virksomheder. Denne praktiske træning er afgørende for at udvikle de færdigheder, der kræves i erhvervet.
- Når man har gennemført erhvervsuddannelsen, får man et svendebrev, der officielt anerkender dem som kvalificerede elektrikere. Denne certificering er meget værdsat af arbejdsgivere og er ofte nødvendig for at få arbejde inden for området.
- Uddannelsen tilbyder forskellige spor, herunder en 4-årig elektrikeruddannelse, en 4½-årig uddannelse og en 5-årig EUX-elektrikeruddannelse, som kombinerer en erhvervsuddannelse med en gymnasial uddannelse.



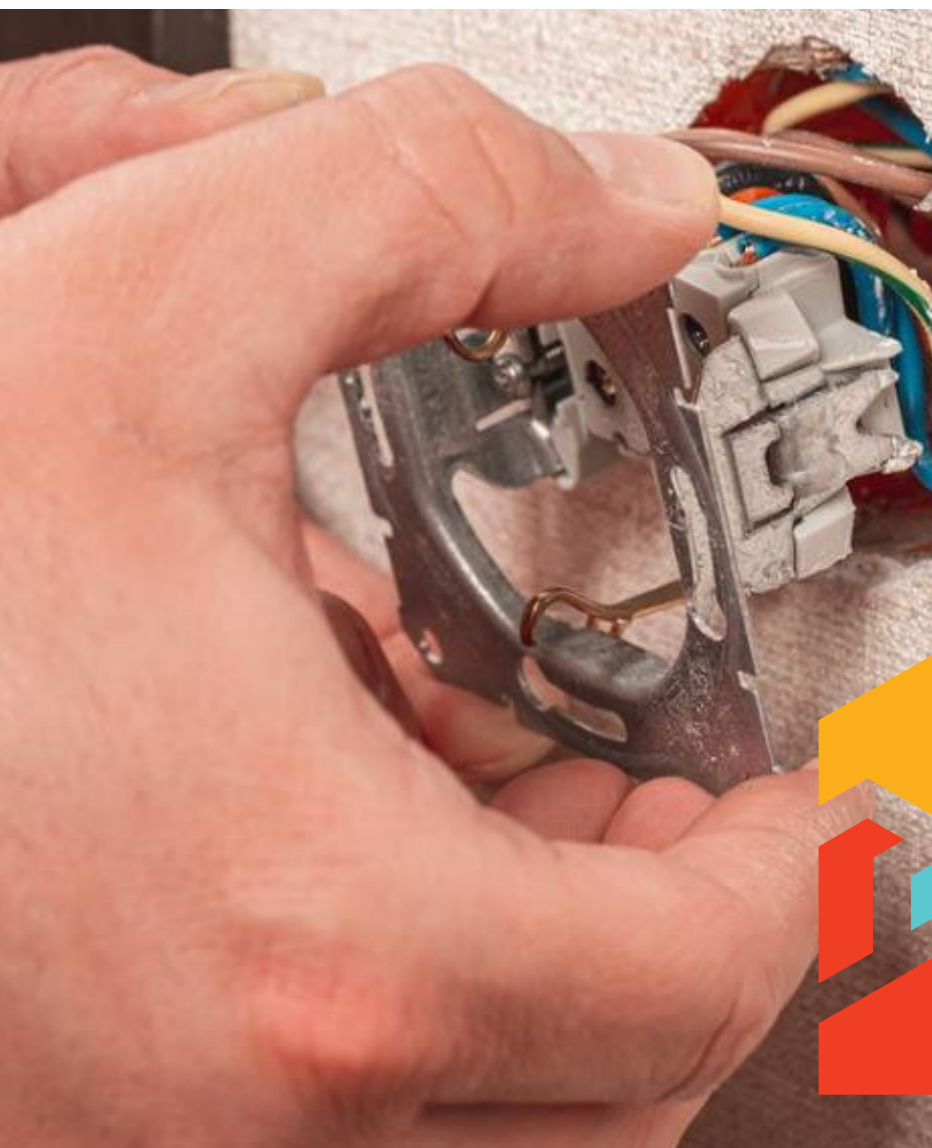
Elektriker - Frankrig

Da det at være elektriker er et meget teknisk job, kræves der et eksamensbevis i Frankrig: CAP (NQF niveau 3) Electricitet eller en BEP (Brevet d'Études Professionnelles) Handel med elektricitet og forbundne miljøer. Disse kvalifikationer kan opnås gennem erhvervsskoler eller lærlingeuddannelser.

Habilitation Electrique-certificering er afgørende, da den sikrer, at elektrikeren er uddannet til at arbejde sikkert med elektriske systemer. Elektrikere skal overholde strenge sikkerhedsstandarder for at forhindre elektriske farer og sørge for sikre arbejdsforhold. Dette omfatter viden om regler som NF C 15-100, der regulerer elektriske installationer i Frankrig.

Nøglefærdighederne omfatter evnen til at installere, vedligeholde og reparere elektriske systemer, stærke problemløsningsevner og færdigheder i at læse og fortolke elektriske skemaer og tegninger. Derudover er kendskab til forskellige elektriske værktøjer og udstyr afgørende.

Praktisk erfaring fra lærlingeuddannelser eller tidligere arbejdserfaring inden for området er en stor fordel og nogle gange et krav til mere avancerede stillinger. Færdigheder i fransk er nødvendige for effektiv kommunikation med kunder, forståelse af sikkerhedsinstruktioner og fortolkning af teknisk dokumentation.



Elektriker - Irland

Minimumsalderen for ansættelse af en lærling er 16 år.
Kravene til elektrikere er:

- Karakter D eller "Achieved" i fem fag i Department of Education & Skills Junior Certificate Examination eller en godkendt tilsvarende.
- Succesfuld gennemførelse af et godkendt før-lærlingekursus.
- Tre års erhvervs erfaring opnået efter det fyldte 16. år i en relevant udpeget industriel aktivitet, som SOLAS finder acceptabel.

Du skal have et job som lærling inden for dit valgte fag. Din arbejdsgiver skal være godkendt til at uddanne lærlinge og skal registrere dig som lærling inden for 2 uger efter ansættelsen.

Til denne uddannelse skal du bestå en farvesynstest, der er godkendt af SOLAS.

*Kilde: [Elektrisk lærlinguddannelse](#) | [Lærlinguddannelse i bygge-, arkitektur- og ejendomssektoren](#) | [CareersPortal.ie](#)



Elektriker - Polen

For at blive elektriker kan man studere på en erhvervsskole eller en teknisk skole. En elektriker kan også gennemføre videregående ingeniørstudier, som giver større kompetencer og fremtidige kvalifikationer. Det er også muligt at deltage i kurser arrangeret af forskellige voksenuddannelsescentre, selv om disse kurser har tendens til at fokusere på snævre områder. Når man vælger et kursus, er det derfor tilrådeligt at gennemføre mere end ét. For at udøve erhvervet skal man dog bestå en eksamen for den centrale eksamenskommission.

SEP-kvalifikationer:

Det er vigtigt at vide, at arbejde med spændingsførende elektrisk udstyr kræver SEP-kvalifikationer, som også er nødvendige for at blive ansat som elektriker. SEP-kvalifikationer er inddelt i tre hovedgrupper:

- G1 - Elektriske kurser
- G2 - Energikurser
- G3 - Gaskurser *.

Kilde: [Jakie są wymagane uprawnienia zawodowych elektryków? \(buduj-sie.pl\)](http://buduj-sie.pl)



Elektriker - Spanien



For at kunne udføre disse opgaver effektivt skal elektrikere opfylde specifikke adgangskrav i forbindelse med sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen (OSH) for elektriske installationer. Den væsentlige kvalifikation er montering og vedligeholdelse af elektriske lavspændingsinstallationer (ELE257_2, niveau 2).

De relaterede kompetenceenheder (Unidades de Competencia Relacionadas) omfatter montering af elektriske lavspændingsinstallationer i bygninger (UC0820_2), vedligeholdelse af elektriske lavspændingsinstallationer i bygninger (UC0821_2), montering af elektriske lavspændingsinstallationer i industrimiljøer (UC0822_2) og vedligeholdelse af elektriske lavspændingsinstallationer i industrimiljøer (UC0823_2).

Kilde: Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL)





De største udfordringer for integrationen af flygtninge i byggesektoren



Sproglige barrierer

Anerkendelse af udenlandske kvalifikationer

Økonomisk pres

Bureaukratiske forhindringer og utilstrækkelige integrationspolitikker



De vigtigste drivkræfter for at inkludere flygtninge i byggesektoren



Erhvervsuddannelses- og mentorprogrammer

Regeringens politikker og integrationsprogrammer

Inddragelse af arbejdsgivere og fagforeninger



Fordele og ulemper ved byggesektoren for flygtninge



Fordele	Ulemper
Teamwork: Byggearbejde indebærer samarbejde med andre arbejdere, formænd og produktionsledere, hvilket giver mulighed for at opbygge relationer og forbedre kommunikationsevnerne.	Udfordrende arbejdsforhold: Byggearbejdets fysiske karakter og sårbarhed over for vejrforhold kan være særligt krævende.
Forskellige opgaver: Sektoren tilbyder en bred vifte af opgaver, hvilket gør den mindre ensformig og giver mulighed for at variere færdighederne.	Skiftende arbejdssteder: Den ændrede arbejdsplads betyder, at arbejderne er nødt til at pendle, nogle gange over store afstande, for at komme til byggepladserne.
Karriereudvikling: Der er mange muligheder for flygtninge for at specialisere sig i forskellige fag og udvikle sig inden for sektoren. Jobstabilitet er relativt sikker, når flygtningene har de nødvendige certificeringer. Efterspørgslen efter bygningsarbejdere vil stige i de kommende år på grund af det store antal arbejdere, der går på pension, og det øgede renoveringsarbejde og manglen på boliger.	Sundheds- og sikkerhedsrisici: Nogle opgaver er forbundet med store sundheds- og sikkerhedsrisici, som kan være vanskelige at håndtere, især for dem, der ikke kender de lokale sikkerhedsprotokoller.
Belønnende arbejde: Flygtninge kan være stolte af at bidrage til varige infrastrukturprojekter, der er til gavn for samfundet.	Usikker beskæftigelse: Flygtninge har ofte ikke-standardiserede ansættelsesformer, herunder deltids- eller midlertidige stillinger, som giver mindre jobsikkerhed.
	Sårbarhed over for udnyttelse: Flygtninge er mere udsatte for tvangsarbejde eller udnyttelse, især i roller, hvor der ikke er tilstrækkeligt tilsyn eller beskyttelse af arbejdstagerne.

"På lang sigt tror jeg, at det vil være meget positivt for dem ... det beløb, der bliver brugt i Irland i de næste 20 år, vil indhente det forsømte i byggeriet." Irsk arbejdsgiver i byggeriet

Kapitel 1 - Takeaways



EU's byggesektor står over for en kronisk mangel på arbejdskraft, idet 33,8 % af arbejderne er over 50 år, mens flygtninge kun udgør en brøkdel af arbejdsstyrken - hvilket efterlader en betydelig uudnyttet talentpulje.

Flygtninge er ofte ansat i fysisk krævende og farlige erhverv inden for byggeriet, hvor rollerne har tendens til at være lavtlønnede og usikre, og hvor sprogbarrierer begrænser adgangen til uddannelse og forfremmelse.

Kvindelige flygtnings deltagelse er fortsat minimal, hvilket understreger behovet for mere inkluderende tilgange, der adresserer kønsforskelle i sektoren.

Grønne og digitale færdigheder bliver stadig vigtigere, og 40 % af byggefirmaerne rapporterer, at de har svært ved at finde medarbejdere, der er dygtige til nye teknologier som bygningsinformationsmodellering (BIM).

Da sektoren sigter mod 35 millioner energieffektive renoveringer inden 2030 under renoveringsbølgen, er integration af flygtninge ikke kun en inklusionsstrategi, men et nødvendigt skridt for at nå EU's klimamål.

Kvalifikationsbehovene er meget forskellige på tværs af erhverv og lande. Erhverv som murere eller malerassistenter kræver ofte grundlæggende faglige færdigheder og sikkerhedstræning på stedet. I modsætning hertil kræver faglærte erhverv som elektrikere og blikkenslagere formel erhvervsuddannelse, nationale certificeringer og i mange tilfælde licens eller overholdelse af specifikke sikkerheds- og tekniske standarder.

Denne variation betyder, at integrationsvejene ikke kun skal skræddersys til den enkeltes baggrund, men også til de specifikke krav til færdigheder, certificering og sprog, der gælder for hvert erhverv.



02

Veje ind i byggesektoren



2.1 Indgangsveje i byggesektoren

Byggesektoren tilbyder flere adgangsveje for flygtninge og indvandrere, der søger arbejde.

Den ideelle måde for flygtninge at komme ind i sektoren på involverer **anerkendelse af udenlandske kvalifikationer og erfaringer**, så nyankomne lettere kan komme ind i sektoren. **Sprogkurser og kulturel orientering** kan hjælpe med at tilpasse sig det lokale arbejdsmiljø og sikre beskæftigelse. Ikke desto mindre mangler flygtninge ofte legaliseret og standardiseret dokumentation, hvilket gør anerkendelsen af kvalifikationer og erfaring meget vanskelig, selv når de er dygtige og erfarne inden for området.

Erhvervsfaglig og teknisk uddannelse

Erhvervsuddannelser eller tekniske skoler giver vigtige færdigheder og certificeringer til forskellige roller inden for industrien. De tilbyder f.eks. specialiseret uddannelse inden for områder som tømrer-, murer-, VVS- og elarbejde.

Lærlinguddannelser og jobtræning

Lærlinguddannelser kombinerer klasseundervisning med praktisk arbejdserfaring, så folk kan tjene penge, mens de lærer. På den anden side giver arbejdsgivere i On-the-Job Training træning til nyansatte, især til roller, der ikke kræver formelle kvalifikationer, men som kræver specifikke færdigheder og erfaring.

Højere uddannelse

For dem, der søger avancerede stillinger eller specialiserede roller inden for byggeriet, er det en fordel med en videregående uddannelse inden for områder som bygningsingeniør, arkitektur eller byggeledelse. Uddannelser inden for disse områder kan åbne døre til roller inden for projektledelse, design og rådgivning.

Certificering og licensering

Visse roller i byggebranchen kræver specifikke certificeringer eller licenser. Det

gælder f.eks:

- **Certificeringer inden for byggeri:** Til specialiserede områder som svejsning, HVAC-installation eller projektledelse.
- **Licens:** Påkrævet for elektrikere, blikkenslagere og andre fagfolk, der skal opfylde lovmæssige standarder.

Midlertidig og sæsonbestemt beskæftigelse

Byggebranchen ansætter ofte vikarer eller sæsonarbejdere, hvilket kan være ideelt for personer, der er på udkig efter kortvarige ansættelsesmuligheder. Disse roller kræver ofte ikke langsigtede forpligtelser og kan give værdifuld erfaring.

Branchespecifikke træningsprogrammer

Forskellige uddannelsesprogrammer og workshops fokuserer på specifikke aspekter af byggearbejde, f.eks. sikkerhedspraksis, nye teknologier eller bæredygtighedstiltag. Disse programmer kan forbedre færdigheder og beskæftigelsesegnethed.

Byggesektoren tilbyder forskellige adgangsveje, der imødekommer en række forskellige uddannelsesmæssige baggrunde, erfaringsniveauer og faglige ambitioner. Uanset om det er gennem formel uddannelse, lærlinguddannelse, videregående uddannelse eller træning på jobbet, er der flere veje for enkeltpersoner til at opbygge succesfulde karrierer i denne dynamiske industri. For indvandrere og flygtninge er sektoren en vigtig vej til integration og beskæftigelse, ofte med muligheder for kompetenceudvikling og karriereudvikling.

I de næste afsnit vil vi undersøge de specifikke adgangsveje til byggesektoren i Danmark, Frankrig, Irland, Polen og Spanien, herunder anerkendelse og akkreditering af færdigheder, erhvervsuddannelsesprogrammer og karriererådgivning.





Anerkendelse og akkreditering af kompetencer i Danmark

Danmark tilbyder en struktureret proces for anerkendelse og akkreditering af udenlandske kvalifikationer, hvilket er afgørende for at integrere flygtninge i byggesektoren. Nedenfor er de vigtigste trin og tilgængelige ressourcer:

Vurdering af udenlandske kvalifikationer

Uddannelses- og Forskningsstyrelsen tilbyder gratis vurderinger for at sammenligne udenlandske uddannelseskvalifikationer med danske standarder. Det hjælper arbejdsgivere med at forstå værdien og relevansen af internationale kvalifikationer i en dansk kontekst. Flygtninge og andre udenlandske arbejdstagere kan bruge denne service til at demonstrere deres færdigheder og uddannelse effektivt.

Anerkendelse af regulerede erhverv

Nogle erhverv i byggesektoren er reguleret ved lov og kræver officiel anerkendelse før ansættelse. Arbejdstilsynet håndterer godkendelser af roller som f.eks:

- Arbejdere, der fjerner asbest
- Personale til vedligeholdelse af elevatorer
- Svejsere
- Stilladsarbejdere (til stilladser over 3 meter)
- Kranførere
- Operatører af gaffeltrucks
- Køleteknikere

Udenlandske arbejdstagere eller deres arbejdsgivere skal ansøge om anerkendelse, hvis rollen indebærer særlige juridiske eller sikkerhedsmæssige krav.

Trin i anerkendelsesprocessen

Anerkendelsesprocessen omfatter typisk:

- Kandidater skal dokumentere deres uddannelse, certificeringer og relevante arbejdserfaring.
- Certifikater og eksamensbeviser gennemgås for at sikre ægthed og overensstemmelse med danske standarder.
- I nogle tilfælde skal ansøgere bestå praktiske eller teoretiske prøver for at bekræfte deres ekspertise.
- Succesfulde ansøgere modtager et formelt anerkendelsesbrev, der giver dem mulighed for at udøve erhvervet i Danmark.

Stillinger på indgangsniveau

Flygtninge kan have brug for at gennemføre et sikkerheds- og sundhedsuddannelsescertifikat, som ofte udbydes af lokale fagforeninger eller arbejdsgivere. Organisationer samarbejder ofte med flygtningehjælp for at tilbyde skræddersyet uddannelse, og kommuner eller arbejdsmarkedsprogrammer kan finansiere indledende uddannelse og praktik til ufaglærte eller halvlærte stillinger. Det er ikke altid nødvendigt at kunne tale flydende dansk, men grundlæggende kommunikationsfærdigheder er afgørende for et sikkert samarbejde på stedet. Fagforeninger som 3F (Fagligt Fælles Forbund) støtter også flygtninge gennem jobparathedsprogrammer.

Anerkendelse og akkreditering af færdigheder i Frankrig

Certificeringer

Alle uddannelsesorganisationer er listet af det franske arbejdsministerium. Alle kurser, der er berettigede til den personlige træningskonto, er certificerede. Disse certificeringer er opført i RNCP eller RS, to nationale kataloger under France Compétences' ansvar.

Anerkendelse af færdigheder

Kompetencevurderingen er en måde at analysere faglige og personlige færdigheder, evner og motivation på til støtte for et karriereudviklingsprojekt og, hvor det er relevant, uddannelse. Den er berettiget til finansiering fra den personlige uddannelseskonto og skal udføres af en ekstern tjenesteudbyder. Det franske system omfatter VAE-ordninger (validation d'acquis d'expérience). Det gør det muligt for alle, der er beskæftiget i arbejdslivet, at opnå professionel certificering ved at validere deres erfaring, der er erhvervet gennem professionelle og/eller ekstra-professionelle aktiviteter.

Akkreditering af færdigheder i byggesektoren

I Frankrig akkrediteres færdigheder og kvalifikationer i byggesektoren ofte af organer som **Qualibat**, **Qualifelec** og **OPQIBI**. Disse organisationer udsteder certificeringer og sikrer, at fagfolk lever op til branchens standarder. Det kan være komplekst og tidskrævende at navigere i de administrative og bureaukratiske processer for certificering og anerkendelse, især for dem, der ikke er fortrolige med systemet.

Det er obligatorisk at overholde de franske bygningsreglementer og -standarder, f.eks. **NF C 15-100** for elektriske installationer. Disse standarder sikrer sikkerhed, kvalitet og ensartethed i byggepraksis.

For udenlandske fagfolk, der ønsker at arbejde i Frankrig, kan det være en udfordring at få deres kvalifikationer og erfaring anerkendt. Processen kan involvere oversættelse, ækvivalensvurderinger og validering af relevante franske myndigheder. Processen med at evaluere ækvivalensen af udenlandske kvalifikationer styres af forskellige franske agenturer, såsom **ENIC-NARIC** (det europæiske netværk af informationscentre i den europæiske region). Disse agenturer vurderer, om udenlandske kvalifikationer lever op til standarderne for franske certificeringer.

Karriererådgivning

VAE-rådgivningscentre (Point Relais Conseil) hjælper kandidater med at analysere relevansen af deres VAE-projekt i lyset af deres erfaring, forklarer processen, hjælper dem med at vælge de certificeringer, der svarer til deres erfaring, omdirigerer dem om nødvendigt til andre tilgange og informerer dem om finansieringsmuligheder.

Endelig er Conseil en évolution professionnelle (CEP) en gratis, universel og personlig offentlig tjeneste, der gør det muligt for alle at gøre status over deres professionelle situation. Loven af 5. september 2018 har ført til en ny sammensætning af landskabet af operatører, der leverer dette servicetilbud:

- France Travail, de lokale repræsentationer, Cap emploi og Apec fortsætter med at tilbyde rådgivning om karriereudvikling til de målgrupper, der vedrører dem;
- Avenir Actifs-netværket, der er bestilt af France Compétences i henhold til en offentlig kontrakt, er ansvarlig for at tilbyde rådgivning om karriereudvikling til ansatte og selvstændige (undtagen ansatte i den offentlige sektor).



Anerkendelse og akkreditering af færdigheder i Irland

Nogle stillinger i byggebranchen kræver ingen kvalifikationer, mens andre kræver, at kandidaterne gennemfører et relevant universitetskursus, en uddannelse eller en lærlingeuddannelse. Hvert job har specifikke krav og adgangsveje.

Veje til at komme i gang i byggebranchen i Irland

Tilmeld dig som lærling

Lærlingeuddannelser giver læring på jobbet kombineret med undervisning i klasseværelset. De er ideelle til at tjene penge, mens man lærer, og kan vare op til 4 år. Bedømmelserne omfatter prøver på jobbet og modulære eksamener i klasseværelset. Lærlingeuddannelser er inddelt i to kategorier:

- Håndværksfag: Tømrer-, VVS-, automekaniker- og elektrikeruddannelser.
- Nye lærlingeuddannelser: Introduceret i 2016 og dækker områder som IKT, finans, gæstfrihed, landbrug, softwareudvikling, regnskab, køkkenchef, landbrugsledelse og digital markedsføring.

Krav til ansøgerne: Ansøgere skal være mindst 16 år gamle og have mindst karakteren D i 5 Junior Cycle-fag eller tilsvarende. Hvis disse kvalifikationer ikke er opfyldt, kan kandidater stadig tilmelde sig, hvis:

- De gennemfører et godkendt forberedende kursus og består en vurderingssamtale.
- De skal være over 18 år, have mindst 3 års relevant erhvervs erfaring og bestå en samtale.

Uddannelse efter gymnasiet

Universiteter, højskoler og tekniske institutioner tilbyder kurser inden for byggeri, arkitektur, landmåling og relaterede IT-områder. Hovedvejen er gennem det centrale ansøgningskontor (CAO). Alternativerne omfatter:

- Certifikatkurser efter endt uddannelse (PLC): Fuldtidskurser, der varer 1-2 år, valideret af QQI (Quality and Qualifications Ireland). Disse kvalifikationer (niveau 5/6) giver mulighed for at gå videre til niveau 7/8 på de videregående uddannelser.
- Kurser med direkte adgang: Ansøgninger sendes direkte til universitetet uden om CAO. Mange universiteter og private institutioner tilbyder denne mulighed, som ikke er afhængig af konkurrencedygtige CAO-point.

Stillinger på indgangsniveau

For dem, der ønsker en hurtig start, giver roller som arbejdsmænd mulighed for at få erfaring og udvikle færdigheder direkte på stedet. Visse kvalifikationer er påkrævet, men avanceret viden er ikke altid nødvendig. De fleste arbejdsgivere kræver et CSCS-kort (Construction Skills Certification Scheme) for at demonstrere sikkerhedsbevidsthed. Selv om det ikke er lovpligtigt, er det branchestandarden.

For at få et grønt CSCS-kort skal du bestå et af følgende kurser:

- CITB Site Safety Plus: Bevidsthed om sundhed og sikkerhed (1 dag).
- QCF Level 1/SCQF Level 4 Award: Sundhed og sikkerhed i et byggemiljø (1-5 dage).
- IOSH Working Safely-kursus: (1 dag).

Derudover skal du bestå testen for sundhed, sikkerhed og miljø for at sikre, at du lever op til sikkerhedsstandarderne for arbejde på byggepladser.

Anerkendelse og akkreditering af færdigheder i Polen



Anerkendelse og akkreditering af færdigheder i byggesektoren i Polen kan have forskellige former. Nogle af dem er beskrevet nedenfor:

1. Formel uddannelse og erhvervsuddannelse

- **Erhvervsskoler (Branżowa Szkoła I stopnia):** For stillinger på indgangsniveau i byggesektoren spiller erhvervsuddannelser en afgørende rolle i forberedelsen af enkeltpersoner til arbejdsstyrken. Disse institutioner tilbyder specialiseret uddannelse i byggerelaterede discipliner som murer-, tømrer- og VVS-arbejde, hvilket fører til erhvervelse af formelt anerkendte kvalifikationer, som er afgørende for at få adgang til beskæftigelsesmuligheder i branchen.
- **Tekniske skoler (Technikum):** Disse institutioner tilbyder mere avancerede uddannelsesprogrammer, der blander praktiske færdigheder med teoretisk viden inden for områder som anlægsarbejde og byggeledelse. Kandidater fra tekniske skoler indtager ofte tilsynsførende eller tekniske roller inden for sektoren, udstyret med en omfattende forståelse af både de operationelle og ledelsesmæssige aspekter af byggeriet.

2. Certificering og professionel licensering

- **SEP-certificeringer (Stowarzyszenie Elektryków Polskich):** Elektrisk arbejde i Polen kræver specifikke certificeringer, især fra SEP (Polish Association of Electrical Engineers). Disse certificeringer giver arbejderne tilladelse til at håndtere elektriske installationer under bestemte spændingsgrænser og er en forudsætning for ansættelse i elektriske roller inden for byggesektoren.
- **Bygherre-licens (Uprawnienia Budowlane):** En professionel licens, der tildeles ingeniører og arkitekter, og som er afgørende for dem, der ønsker at føre tilsyn med eller designe byggeprojekter. Det polske kammer for civilingeniører administrerer licensprocessen, som omfatter både uddannelseskrav og den vellykkede gennemførelse af en formel eksamen.
- **Faglige certificeringer:** Specifikke fag inden for byggesektoren, som f.eks. svejsning eller kranbetjening, kræver, at arbejderne opnår anerkendte certificeringer udstedt af akkrediterede uddannelses- eller brancheorganer. Disse certifikater bekræfter en medarbejders evne til at betjene specialiserede maskiner eller udføre specifikke opgaver. **KRANFØRER** - Kun en person, der har opnået de rette kvalifikationer, udstedt af Office of Technical Inspection som følge af en bestået statseksamen, kan blive kranfører. Prøven består af en teoretisk og en praktisk del og skal indledes med et kursus for tårnkranførere. Specialiserede træningscentre har deres eget træningsudstyr og organiserer UDT-eksamener. En person, der er over 18 år og har en lægeerklæring om, at der ikke er nogen kontraindikationer for at betjene transportudstyr i nærheden, og en positiv udtalelse fra psykologiske tests, kan deltage i uddannelsen til tårnkranfører. Efter at have bestået eksamen for UDT-inspektøren får kandidaterne kvalifikationerne til at betjene tårnkraner i kategori Ż I. Tårnkranføreruddannelsen dækker emner som konstruktion af kraner og deres mekanismer, drev og styring, omlæsningsudstyr, sikkerhedsanordninger, driftsprincipper samt montering og transport af kraner. Der vil også være generelle oplysninger om bærende stålkonstruktioner, teknisk tilsyn og kranproduktion. Af denne grund anbefales uddannelsen som kranfører især til kandidater fra erhvervsskoler og tekniske skoler ([Czego dotyczy szkolenie na operatora żurawie wieżowych?](#)).



Anerkendelse og akkreditering af færdigheder i Spanien



I Spanien er systemet for anerkendelse og akkreditering af færdigheder designet til at certificere professionelle kompetencer, der er opnået gennem arbejdserfaring eller ikke-formel læring. Denne proces styres af hver enkelt **Comunidad Autónoma** og består af følgende trin:

- 1. Ansøgning (Solicitud):** Kandidater indsender en formel anmodning om at få deres færdigheder vurderet. De skal fremlægge dokumentation for deres erfaring og uddannelse i forbindelse med erhvervet.
- 2. Rådgivningsfasen (Asesoramiento):** Her gennemgår en rådgiver, ofte en fagperson i den relevante sektor, ansøgerens dossier, kontrollerer deres kvalifikationer og afgør, om de opfylder de krævede faglige kompetencer. Rådgiveren hjælper også kandidaterne med at identificere eventuelle huller i deres erfaring, som kan kræve yderligere dokumentation.
- 3. Evaluering (Evaluación):** Kandidater kan blive bedt om at demonstrere deres færdigheder i praksis eller gennem yderligere tests, hvis deres dokumentation ikke fuldt ud bekræfter de krævede kompetencer. Denne fase er vigtig for ansøgere, der ikke har en formel certificering, men som har udviklet en betydelig ekspertise gennem arbejde eller uformel træning.
- 4. Akkreditering (Acreditación):** Succesfulde kandidater modtager et officielt certifikat, der anerkendes nationalt, og som validerer deres færdigheder med henblik på beskæftigelse eller videreuddannelse. Certifikatet kan forbedre jobmulighederne og give mulighed for faglig udvikling.
- 5. Uddannelsesplan (Plan de Formación):** Kandidater, der ikke opfylder alle de krævede kompetencer, modtager en skræddersyet uddannelsesplan for at hjælpe dem med at opnå den fulde kvalifikation. Denne uddannelse har til formål at udfylde de huller, der er identificeret under rådgivnings- og evalueringsfaserne.

Hver Comunidad Autónoma (regional regering) administrerer akkrediteringsprocessen, og kandidater kan ansøge gennem deres respektive regions uddannelses- eller erhvervsinstitutioner. Akkrediteringen af færdigheder inden for byggeri er særlig vigtig på grund af sikkerhedsbestemmelser og behovet for certificerede fagfolk inden for forskellige fag som f.eks. el-arbejde. Mange af disse arbejdere tilegner sig færdigheder på jobbet, hvilket gør denne proces vigtig for at anerkende deres ekspertise uden formel uddannelse. I praksis betyder det, at vinduet til at certificere kompetencer ikke er tilgængeligt på alle tidspunkter.

Hvem kan ansøge?

- Personer, der har tilegnet sig kompetencer gennem arbejdserfaring eller ikke-formel læring (f.eks. lærepladser, on-the-job training).
- Ansøgere skal typisk kunne dokumentere mindst 3 års erhvervs erfaring i sektoren, enten i Spanien eller i oprindelseslandet. Der er dog visse forskelle mellem regionerne.

Hvem gennemfører processen? Akkrediterede uddannelses- og erhvervsinstitutioner, regionale træningscentre eller andre autoriserede enheder i hver **Comunidad Autónoma** fører tilsyn med processen, som hele tiden er åben for kandidater. Disse centre har uddannede rådgivere og evaluatore, som vurderer kandidaterne.

Varighed: Den tid, det tager at gennemføre processen, kan variere afhængigt af antallet af ansøgere og erhvervets kompleksitet. Det tager typisk flere måneder, især for meget efterspurgt erhverv som dem i byggebranchen.



Erhvervsuddannelse i byggeriet Danmark



Det danske erhvervsuddannelsessystem tilbyder en struktureret og fleksibel vej for personer, der ønsker at komme ind i byggesektoren. Systemet er opdelt i to primære faser: grundforløbet og hovedforløbet. Grundforløbet består af to kurser. Det første, Grundforløb 1, introducerer eleverne til forskellige erhvervsområder og støtter dem i at vælge en specifik uddannelsesvej. Grundforløb 2 fokuserer derefter på det valgte erhvervsområde og afsluttes med en eksamen, der kvalificerer eleverne til at gå videre til hovedforløbet. Hovedforløbet kombinerer skolebaseret undervisning med lærlingeuddannelse i byggevirksomheder, hvilket sikrer, at eleverne får både teoretisk viden og praktisk, hands-on erfaring. Varigheden af erhvervsuddannelserne varierer typisk fra to til fem år, afhængigt af den valgte specialisering og den individuelle progression.

Adgangskravene til erhvervsuddannelserne er afsluttet grundskole og mindst karakteren 02 i dansk og matematik fra folkeskolens afgangseksamen. Det er vigtigt at kunne dansk, da undervisningen primært foregår på dansk. Et centralt træk ved systemet er dets dobbelte tilgang, der integrerer undervisning i klasseværelset med praktik på arbejdspladsen. Det sikrer, at dimittenderne er udstyret med de færdigheder og den erfaring, der kræves for at opfylde kravene i byggebranchen.

For voksne på 25 år og derover tilbyder Danmark en alternativ vej gennem erhvervsuddannelse for voksne (EUV). Dette program er skræddersyet til personer med tidligere arbejds erfaring eller uddannelsesmæssige kvalifikationer og giver ofte mulighed for en kortere uddannelsesvarighed ved at anerkende eksisterende kompetencer. Kandidater fra EUV kan enten gå direkte ud på arbejdsmarkedet eller tage en videregående uddannelse, som f.eks. den højere tekniske eksamen (HTX), der giver adgang til videregående teknisk uddannelse.

Der er også støtte til internationale studerende og personer med udenlandske kvalifikationer. Potentielle deltagere kan henvende sig til erhvervsskolerne for at vurdere, om de er kvalificerede, men der kræves generelt dansk kundskaber. Overordnet set er det danske erhvervsuddannelsessystem designet til at producere en kvalificeret arbejdsstyrke til byggesektoren ved at afbalancere teoretisk uddannelse med praktisk træning og samtidig tage højde for elevernes forskellige behov og baggrunde.

Kilde - <https://eng.uvm.dk/upper-secondary-education/vocational-education-and-training-in-denmark?.com>





Erhvervsuddannelse i byggeriet Frankrig



Bygge- og anlægssektoren omfatter over 500.000 virksomheder i Frankrig. Stillet over for ændringer i regler, teknikker og teknologi skal bygge- og anlægssektoren konstant tilpasse sig for at udvikle sine fag og kvalifikationer og opfylde de beskæftigelsesbehov, der opstår i forbindelse med store projekter. Erhvervsuddannelse er en vigtig løftestang for bygge- og anlægsvirksomhedernes konkurrenceevne.

Varigheden af byggeuddannelserne varierer alt efter kvalifikationsniveau. En CAP er et eksamensbevis, der tager 2 år at forberede, generelt efter det tredje år på gymnasiet (EQF-niveau 3), en Bac Professionnel tager 3 år, en BTS tager 2 år efter Bac, en BUT tager 3 år efter Bac, en Licence Professionnelle tager 1 år efter Bac+2, og en mastergrad eller et ingeniørdiplom tager 2 eller 3 år efter en Licence.

I Frankrig er der flere ordninger, der giver adgang til uddannelse under en erhvervskontrakt:

- CIF (Congé Individuel de Formation): tilgængelig for ansatte i den private sektor på permanente fuldtids- eller deltidskontrakter med mindst 2 års anciennitet i virksomheden.
- CPF (Compte Personnel de Formation): for alle håndværkere, arbejdssøgende eller ansatte på permanente kontrakter med mindst 1 års anciennitet i virksomheden.
- VAE (Validation d'Acquis d'Expérience): åben for jobsøgende for at opnå en professionaliseringskontrakt for uddannelse inden for et byggefag.

Hovedaktører:

- **OPCO (færdighedsoperatører)** : Denne betegnelse blev indført med loven om reform af erhvervsuddannelser af 1. april 2019. En kompetenceoperatør er en organisme, der er godkendt af staten. Dens mission dækker forskellige temaer i forbindelse med læring og erhvervsuddannelse. En OPCO's første opgave er at finansiere erhvervsuddannelse og læring. I byggesektoren er Constructyts den foretrukne OPCO.
- Uddannelsesorganisationer: AFPA, Batys Compétences, Greta, AFTRAL (specialiseret i uddannelse til at betjene entreprenørmaskiner). Disse organisationer tilbyder uddannelse, der fører til kvalifikationer, som både studerende og lærlinge kan få adgang til, samt under professionelle karriereforløb for at forbedre færdighederne (især med hensyn til spørgsmål om energiomstilling).
- Nye uddannelsesorganisationer, der er specialiseret i øko-konstruktionsteknikker, og som ofte er involveret i sociale ordninger i forbindelse med arbejdsintegrationsprogrammer: Disse organisationer kan inkludere franskurser i uddannelsesprogrammet. Eksempler: APIJ [Association](#), [Edifice Formation](#).





Erhvervsuddannelse inden for byggeri i Irland

Erhvervsuddannelse (VET) i Irland

Irlands erhvervsuddannelsessystem fungerer primært inden for den statslige sektor med bidrag fra private udbydere. Det er opdelt i fire sektorer: grundskole, ungdomsuddannelse, videreuddannelse (FET) og videregående uddannelse. Nedenfor er en oversigt over de vigtigste komponenter:

Ledelse og finansiering

- FET-sektoren forvaltes af 16 Education and Training Boards (ETB'er) over hele landet, med tilsyn af SOLAS, Irlands videreuddannelsesmyndighed.
- Disse programmer er offentligt finansierede med yderligere støtte fra Den Europæiske Socialfond.
- I den videregående uddannelsessektor ligger ansvaret for erhvervsuddannelser hos Higher Education Authority med fokus på universiteter, teknologiske institutter og andre udbydere af videregående uddannelser.

Indgangsveje og kvalifikationer

De fleste elever begynder på en erhvervsuddannelse efter at have afsluttet en gymnasial uddannelse på NFQ-niveau 4/5 (EQF 3/4). Et mindre antal kan begynde på lavere niveauer (NFQ-niveau 2/3). De vigtigste veje omfatter:

- **Uddannelse af lærlinge**
 - Kombinerer uddannelse uden for arbejdspladsen (leveret af ETB'er eller teknologiske institutter) med læring på arbejdspladsen (hos en arbejdsgiver).
 - Fører til kvalifikationer på NFQ-niveau 5 eller 6 (EQF 4 eller 5).
 - Primært koncentreret i bygge- og anlægssektoren.
- **Certifikatkurser efter endt uddannelse (PLC'er)**
 - Leveres på ETB-colleges eller skoler på andet niveau med fokus på teknisk viden, kernekompetencer og erhvervs erfaring.
 - Fører til kvalifikationer på NFQ-niveau 5 eller 6 (EQF 4 eller 5).
- **Erhvervsuddannelse på videregående niveau**
 - Disse programmer blev introduceret i 2016 og kombinerer online- og off-the-job-træning med arbejdsgiverbaseret arbejde.
 - Fører til højere kvalifikationer på NFQ-niveau 6 til 9 (EQF 5 til 7).

Yderligere programmer

- Delvise priser
 - Udbydes på NFQ-niveau 3 til 6 (EQF 2 til 5).
 - Ideel til elever, der får en ny chance, eller som ønsker en deltidsuddannelse.
- Tilbage-til-uddannelse-initiativ (BTEI)
 - Tilbyder fleksible deltidskurser, der kombinerer almen og erhvervsrettet uddannelse.
- Youthreach
 - Henvender sig til unge i alderen 15-20 år, der har forladt skolen tidligt, og leverer primært uddannelse på NFQ-niveau 3 til 6.

*Kilde:[Erhvervsuddannelsessystemet i Irland \(europa.eu\)](http://Erhvervsuddannelsessystemet%20i%20Irland%20(europa.eu))



Erhvervsuddannelse inden for byggeri Polen

Erhvervsuddannelserne har tre styringsniveauer: nationalt (ministerier), regionalt (skoleinspektører, primært i pædagogisk tilsyn) og amtsligt (styrende skoler). Uddannelses- og videnskabsministeriet fører tilsyn med erhvervsuddannelser på sekundær- og videregående niveau, støttet af andre ministerier med ansvar for erhverv. Arbejdsmarkedets parter rådgiver de politiske beslutningstagere om nødvendige ændringer i erhvervsuddannelserne. Ministeriet støttes af det rådgivende organ, Rådet for erhvervs-skoledirektører, der blev oprettet i 2018.

Siden september 2017 har det polske uddannelsessystem gennemgået en omfattende omstrukturering, som skal være afsluttet i skoleåret 2022/23. Erhvervsuddannelser udbydes hovedsageligt i skolebaserede gymnasiale og post-gymnasiale programmer. Gymnasieuddannelserne kombinerer almen og erhvervsrettet uddannelse. Eleverne kan erhverve erhvervs kvalifikationer inden for:

- 3-årige sektorprogrammer på første trin (*branżowe szkoły I stopnia*, ISCED 353), der fører til et erhvervsuddannelsesbevis for et enkeltkvalificeret erhverv (efter bestået statslig erhvervseksamen). De færdiguddannede kan tilmelde sig andet år af de almene gymnasieuddannelser for voksne eller et sektorprogram på andet trin;
- 2-årige sektorprogrammer på andet trin (*branżowe szkoły II stopnia*, ISCED 354), der blev lanceret i skoleåret 2020/21. Disse videreudvikler de erhvervsmæssige kvalifikationer, der er opnået i sektorprogrammerne på første trin. Almen uddannelse tilbydes i dag- eller aftentimer på fuld tid eller uden for skolen. De færdiguddannede kan få en studentereksamen (*matura*), som giver adgang til videregående uddannelser;
- 5-årige erhvervsrettede gymnasieuddannelser (*technika*, ISCED 354), der fører til et erhvervsrettet kvalifikationsbevis for erhverv, der består af to kvalifikationer efter bestået statslig erhvervseksamen. De færdiguddannede kan få en studentereksamen (*matura*), som giver adgang til videregående uddannelser;
- 3-årige særlige jobtræningsprogrammer (*szkoły specjalne przysposabiające do pracy*, ISCED 243) for elever med særlige undervisningsbehov (SEN), der fører til et jobtræningscertifikat;
- Arbejdsforberedende klasser for elever med særlige behov på 15 år og derover, der allerede går i grundskolen (*oddziały przysposabiające do pracy*).

På det post-sekundære ikke-tertiære niveau erhverves erhvervs kvalifikationer i 1- til 2,5-årige skolebaserede programmer (*szkoły policealne*, ISCED 453). College-programmer for socialt arbejde (*kolegium pracowników służb społecznych*, ISCED 554) er en del af den videregående uddannelse. De kombinerer skolebaseret læring og virksomhedsintern uddannelse, der fører til et eksamensbevis på EQF-niveau 5. Eleverne skal have et *matura-certifikat*. Arbejdsbaseret læring (WBL) er obligatorisk for alle VET-orienterede programmer. Den finder sted på skoleværksteder, efteruddannelsescentre, erhvervsuddannelsescentre eller kan organiseres helt eller delvist af en arbejdsgiver, herunder lærlingeuddannelser. En særlig form er uddannelse på arbejdspladsen (praktik), der varer 4 til 12 uger, afhængigt af erhvervet; dette er obligatorisk for erhvervsuddannelser på gymnasialt niveau, postsekundært niveau og sektorprogrammer på andet trin.

Voksenuddannelse, efteruddannelse og erhvervsuddannelse uden for skolen er tilgængelig på efteruddannelsescentre, praktikcentre, videreuddannelses- og erhvervsudviklingscentre og erhvervsuddannelsesskoler, der tilbyder:

- erhvervsuddannelseskurser baseret på læseplaner for en kvalifikation inden for et givet erhverv; eleverne kan tage den statslige erhvervseksamen og få et erhvervsuddannelsesbevis;
- Kurser i erhvervs kompetencer baseret på erhvervsuddannelsernes kernelæreplan, herunder læringsresultater for en kvalifikation eller fælles læringsresultater for alle erhverv;
- minimum 30 timers kurser i generelle færdigheder baseret på den generelle uddannelsesplan;
- teoretiske kurser for unge medarbejdere;
- Fra 2016 kan læseplansbaserede kvalifikationer, der er opnået på kurser udbudt af uddannelsesvirksomheder og andre ikke-formelle uddannelsesinstitutioner, optages i det integrerede kvalifikationsregister.

Erhvervsuddannelse inden for byggeri i Spanien



I Spanien styres erhvervsuddannelsessystemet primært af [ministeriet for uddannelse og erhvervsuddannelse](#) (MEFP), som fastlægger de grundlæggende rammer for indhold og mekanismer. [Ministeriet for arbejde og social sikring](#) (MITES) fører tilsyn med arbejdsrelaterede færdigheder, mens de selvstyrende regioner forvalter systemets regionale tilpasning, hvilket giver dem mulighed for at udvikle op til 45 % af læseplanerne baseret på lokale behov. Systemet understøttes af General Council for Vocational Education and Training, som omfatter fagforeninger og repræsentanter for erhvervslivet, og [National Institute for Vocational Qualifications](#) (INCUAL), som vedligeholder [National Catalogue of Vocational Qualifications](#) (NCPQ).

På trods af systemets struktur mangler ca. 10,5 millioner arbejdstagere formel anerkendelse af deres erhvervmæssige færdigheder. Akkreditering kan opnås gennem formel uddannelse eller anerkendelse af tidligere læring og erfaring. Sidstnævnte gør det muligt for enkeltpersoner at akkumulere delvise kvalifikationer, hvilket fremmer livslang læring og forbedrer de faglige kvalifikationer. Erhvervsuddannelsessystemet fungerer gennem registrerede centre, hvoraf de fleste er offentlige, og tilbyder kvalifikationer kategoriseret som grundlæggende, mellemliggende eller højere niveauer, primært med fokus på erhvervsfamilier som bygge- og anlægsarbejde (EOC - Edificación y Obra Civil), installation og vedligeholdelse (IMA - Instalación y Mantenimiento), energi og vand (ENA - Energía y Agua) og elektricitet og elektronik (ELE - Electricidad y Electrónica).

Grundlæggende erhvervsuddannelse er rettet mod dem, der ikke har en ungdomsuddannelse, og tilbyder grundlæggende færdigheder inden for områder som bygningsrenovering og vedligeholdelse af boliger. Erhvervsuddannelse på mellemniveau giver teknisk uddannelse til studerende på videregående uddannelser med populære kvalifikationer, herunder køle- og varmeproduktionsinstallationer. Erhvervsuddannelser på højere niveau forbereder folk på avancerede roller, som f.eks. teknikere inden for energieffektivitet og vedvarende energi, der ofte er knyttet til nye krav fra industrien. Kvinder er fortsat underrepræsenteret på alle niveauer af erhvervsuddannelserne, og der er sket en minimal forbedring i de senere år.

Specialiseringskurser, der er indført for at imødekomme innovationer i arbejdsstyrken, fokuserer på områder som bygningsinformationsmodellering (BIM) og energirevision, mens erhvervscertifikater er i overensstemmelse med NCPQ og giver mulighed for modulær, fleksibel uddannelse. Den nyligt vedtagne lov 3/2022 integrerer uddannelses- og beskæftigelsessystemer inden for erhvervsuddannelserne med det formål at strømline uddannelsesforløbene.

Beskæftigelsesfokuseret erhvervsuddannelse, der overvåges af MITES og støttes af den statslige arbejdsformidling (SEPE) og den statslige fond for uddannelse på arbejdspladsen (FUNDAE), er rettet mod forbedring af færdigheder for beskæftigede og arbejdsløse. Uddannelsesinitiativer omfatter on-demand virksomhedsuddannelse, statsstøttede programmer og dobbeltuddannelse, der kombinerer uddannelse med erfaring fra arbejdspladsen. Fælles sektorudvalg, som f.eks. det fælles udvalg for byggesektoren, identificerer prioriterede uddannelsesområder og lægger vægt på energieffektivitet, vedvarende energi og moderne byggeteknikker.

Selvom tilmeldingen til erhvervsuddannelserne er steget, er antallet af færdiguddannede inden for byggespecifikke kvalifikationer faldet. Offentlige institutioner dominerer uddannelsesudbuddet på alle niveauer, mens private udbydere er mere aktive inden for specialiserede områder som vedvarende energi. Samlet set fortsætter erhvervsuddannelsessystemet i Spanien med at udvikle sig, imødekomme industriens krav og

Karriererådgivning og overblik over anerkendelse af kompetencer i Danmark



Karriererådgivning i Danmark

- **Vejledning til studerende:**
 - Karrierevejledning i Danmark spiller en afgørende rolle i at hjælpe studerende med at navigere i mulighederne inden for byggesektoren. Rådgiverne vejleder om tilgængelige erhvervsuddannelser, lærepladser og karriereveje og sikrer, at de studerende forstår deres muligheder. Ved at tilbyde skræddersyet rådgivning hjælper de studerende med at tilpasse deres uddannelsesvalg til deres personlige interesser og branchens behov, så de kan træffe informerede beslutninger om deres fremtidige karriere.
- **Støtte til jobsøgende:**
 - For personer, der ønsker at komme ind eller videre i byggesektoren, fokuserer karriererådgivningen på at identificere overførbare færdigheder, forstå markedets krav og udforske jobmuligheder. Rådgiverne hjælper også med praktiske opgaver som at skrive CV'er, udfylde jobansøgninger og forberede sig til jobsamtaler, hvilket hjælper jobsøgende med at positionere sig effektivt på et konkurrencepræget jobmarked.

Anerkendelse af færdigheder i byggesektoren

Anerkendelse af færdigheder i Danmark sikrer, at arbejdere opfylder de kompetencestandarder, der kræves for deres roller i byggesektoren. Nøgleelementerne i processen omfatter:

- **Erhvervsfaglige kvalifikationer:**
 - Danmark udsteder erhvervs kvalifikationer gennem strukturerede uddannelsesprogrammer, der udbydes på erhvervsskoler. Disse kvalifikationer verificerer en arbejdstagers evne til at udføre specialiserede byggeopgaver såsom tømrerarbejde, murerarbejde, VVS og elektriske installationer. Certificering kræver gennemførelse af teoretiske kurser og praktisk træning, ofte gennem en dobbelt uddannelsesmodel.
- **Certificeringer af håndværk:**
 - Titler som Faglært gives til personer, der gennemfører en lærlingeuddannelse og demonstrerer deres færdigheder gennem formelle vurderinger. Disse certificeringer, der er anerkendt i hele landet, anses for at være afgørende for at demonstrere ekspertise og kræves ofte af arbejdsgivere i byggesektoren.
- **Professionel licensering:**
 - Visse roller i byggebranchen, som f.eks. elektrikere og kranførere, kræver professionelle licenser for at sikre overholdelse af sikkerhedsmæssige og tekniske standarder. Licenser udstedes efter gennemførelse af akkrediteret træning og certificeringseksamener, hvilket sikrer overholdelse af Danmarks strenge arbejdspladsregler.
- **Anerkendelse af udenlandske kvalifikationer:**
 - Danmark letter anerkendelsen af udenlandske kvalifikationer gennem Styrelsen for Videregående Uddannelser og Forskning. Styrelsen vurderer og validerer kvalifikationer i forhold til danske standarder, hvilket gør det muligt for kvalificerede migrantarbejdere at komme ind i arbejdsstyrken i byggeriet. Denne anerkendelsesproces er afgørende for integrationen af flygtninge og andre internationale arbejdere og hjælper med at bygge bro over huller i kvalifikationer og kompetencer.
- **Europass-tillæg:**
 - Europass-tillægget bruges i vid udstrækning i Danmark til at standardisere og beskrive erhvervsfaglige og tekniske kvalifikationer, hvilket øger gennemsigtigheden og sammenligneligheden på tværs af EU-landene. Dette værktøj hjælper arbejdsgivere med at forstå og værdsætte kvalifikationer, der er opnået uden for Danmark, og støtter faglærtes mobilitet inden for EU.

Karriererådgivning og oversigt over anerkendelse af færdigheder i Frankrig



Alle uddannelsesorganisationer er listet af det franske arbejdsministerium. Alle kurser, der er berettigede til den personlige træningskonto, er certificerede. Disse certificeringer er opført i RNCP eller RS, to nationale kataloger under France Compétences' ansvar.

Kompetencevurderingen er en måde at analysere faglige og personlige færdigheder, evner og motivation på til støtte for et karriereudviklingsprojekt og, hvor det er relevant, uddannelse. Den er berettiget til finansiering fra den personlige uddannelseskonto og skal udføres af en ekstern tjenesteudbyder.

Det franske system omfatter VAE-ordninger (validation d'acquis d'expérience). Det gør det muligt for alle, der er beskæftiget i arbejdslivet, at opnå professionel certificering ved at validere deres erfaring, der er erhvervet gennem professionelle og/eller ekstra-professionelle aktiviteter.

VAE-rådgivningscentre (Point Relais Conseil) hjælper kandidater med at analysere relevansen af deres VAE-projekt i lyset af deres erfaring, forklarer processen, hjælper dem med at vælge de certificeringer, der svarer til deres erfaring, omdirigerer dem om nødvendigt til andre tilgange og informerer dem om finansieringsmuligheder.

Endelig er Conseil en évolution professionnelle (CEP) en gratis, universel og personlig offentlig tjeneste, der gør det muligt for alle at gøre status over deres professionelle situation. Loven af 5. september 2018 har ført til en ny sammensætning af landskabet af operatører, der leverer dette servicetilbud:

- France Travail, de lokale repræsentationer, Cap emploi og Apec fortsætter med at tilbyde rådgivning om karriereudvikling til de målgrupper, der vedrører dem;
- Avenir Actifs-netværket, der er bestilt af France Compétences i henhold til en offentlig kontrakt, er ansvarlig for at tilbyde rådgivning om karriereudvikling til ansatte og selvstændige (undtagen ansatte i den offentlige sektor).

Karriererådgivning og overblik over anerkendelse af færdigheder i Irland



Irland har et udviklet system til støtte for karrierevejledning på tværs af uddannelsessystemet, herunder uddannelse efter grundskolen, videregående uddannelse og efter- og videreuddannelse. På centralt regeringsniveau er der flere afdelinger inden for [undervisningsministeriet](#), som er involveret i karrierevejledning. [Indecon Review of Career Guidance](#) (2019) fastslår dog, at der ikke findes nogen eksplicit strukturel organisatorisk mekanisme til at koordinere de forskellige områder, der er involveret i karrierevejledning.

[Adult Educational Guidance \(and Information\) Service](#), under Department of Further and Higher Education, Research, Innovation and Science, er en service, der er tilgængelig for alle over 18 år, såvel som for dem, der er over 16 år og ikke er i fuldtidsuddannelse. Tjenesten prioriterer dem, der i øjeblikket ikke er i beskæftigelse, men er tilgængelig for alle. Tjenesten støtter folk i at udforske deres muligheder for videreuddannelse og træning, mens de udvikler en personlig progressionsplan.

Tjenesten tilbyder individuel uddannelsesvejledning, information om lokale og nationale kurser, hjælp til colleageansøgninger og information om finansieringskilder.

[Education Act, 1998](#) (paragraf 9c) kræver, at skolerne "bruger de tilgængelige ressourcer til" at give eleverne "adgang til passende vejledning for at hjælpe dem med deres uddannelses- og karrierevalg".

[Higher Education Authority](#) (HEA) er det lovpligtige planlægnings- og politikudviklingsorgan for videregående uddannelser i Irland, herunder politikken for karrierevejledning inden for sektoren. Med støtte fra HEA yder universiteterne og de teknologiske institutter direkte støtte til de studerendes karrierevejledning.

Rammerne for karrierevejledning af voksne ligger primært inden for rammerne af [Adult Educational Guidance Initiative \(AEGI\)](#), som varetages af de 16 [Education and Training Boards](#) (ETB'er).

[SOLAS](#) er ansvarlig for at finansiere FET Adult Guidance Services. Karrierevejledning på Post Leaving Certificate colleges leveres gennem tildelingsmodellen for vejledning efter grundskolen. Nogle deltagere i FET vil også have haft kontakt med [DEASP's Intreo-tjeneste](#) om karrierespørgsmål og -muligheder.

Vejledning i Irland praktiseres på en holistisk og integrerende måde og omfatter områderne social/personlig vejledning, erhvervsvejledning og uddannelsesvejledning.

[Adult Education Guidance Initiative](#) (AEGI) gennem lokale AEGS-kontorer tilbyder upartisk en-til-en-vejledning og gruppevejledning.

[Den lokale arbejdsformidling](#) (LES) er en del af den offentlige arbejdsformidling Intreo. LES er en lokal indgang til alle de tjenester og faciliteter, der er til rådighed for at hjælpe jobsøgende med at komme i eller tilbage til beskæftigelse. Dette kan omfatte intensiv personlig vejledning, der fører til udvikling af en personlig progressionsplan og karriererådgivning.

I Irland omfatter foranstaltninger til støtte for ungdomsbeskæftigelse en blanding af indledende vurdering, karrierevejledning og -planlægning, uddannelse og træning eller arbejdserfaring, der har til formål at øge de unges evne til at få adgang til beskæftigelse.

De største brugere af karrierevejledning i Irland er gymnasieelever, studerende på tredje niveau og jobsøgende.

Karriererådgivning og oversigt over anerkendelse af færdigheder i Polen



Karriererådgivning:

- Studerende kan få karriererådgivning og jobtilbud i et akademisk karrierekontor - det vil sige en enhed, der arbejder for professionel aktivering af studerende og kandidater fra en videregående uddannelsesinstitution, drevet af en videregående uddannelsesinstitution eller en studenterorganisation, hvis opgaver især omfatter: a) at give studerende og kandidater fra en videregående uddannelsesinstitution oplysninger om arbejdsmarkedet og muligheder for at forbedre deres faglige kvalifikationer, b) at indsamle, klassificere og stille jobtilbud, praktikpladser og arbejdspraktikker til rådighed, c) at vedligeholde en database over studerende og kandidater fra et universitet, der er interesseret i at finde et job, d) at hjælpe arbejdsgivere med at skaffe egnede kandidater til ledige stillinger og arbejdspraktikker, e) at hjælpe med aktiv jobsøgning. [Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 10 marca 2022 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy](#). I Szczecin kan studerende bruge: [Biuro Karier ZUT](#), [Strona główna - Akademickie Biuro Karier](#)
- For personer, der ønsker at komme ind i byggebranchen, tilbydes karriererådgivning af District Labor Office. Distriktets arbejdskontor er en institution, der beskæftiger sig med hjælp til jobsøgning for arbejdsløse. Andre opgaver for arbejdskontorer omfatter organisering af kurser, der hjælper med at øge kvalifikationerne, og aktivering af arbejdsløse til aktivt arbejde. Der findes distriktsarbejdskontorer i alle byer. [Zadania Powiatowego Urzędu Pracy - Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej - Portal Gov.pl](#). For eksempel kan enkeltpersoner i Szczecin bruge: [Strona główna | WORTAL](#)

Anerkendelse af færdigheder i byggesektoren

I Polen omfatter anerkendelse af kompetencer flere centrale aspekter:

- **Erhvervsfaglige kvalifikationer:** I Polen tildeles erhvervsmæssige kvalifikationer til personer, der gennemfører specifikke uddannelsesprogrammer og består relevante eksamener (afsluttende erhvervsskoler, tekniske skoler). Disse kvalifikationer er afgørende for at validere en arbejders evne til at udføre specifikke byggeopgaver.
- **Certificering af håndværkere:** Titler som **Journeyman (Czeladnik)** og **Master (Mistrz)** tildeles faglærte håndværkere, der har demonstreret dygtighed i deres respektive fag gennem formelle vurderinger. Disse certificeringer, der udstedes af de **polske håndværkskamre**, er højt ansete og betyder et højt niveau af ekspertise og erfaring. Håndværkskamrene opererer i et specifikt område i en provins eller en del af den og forbinder håndværkslaug og håndværkskooperativer fra et givet område. Kamrene organiserer og gennemfører samarbejde med partnerorganisationer for håndværkets selvstyre i udlandet og gennemfører projekter inden for blandt andet uddannelse og faglig udvikling. Tilsyn med aktiviteterne i håndværkskamrenes eksamenskommissioner udføres af den polske håndværksforening [Strona główna | Związek Rzemiosła Polskiego](#).
- **Professional licens:** Visse roller i byggesektoren kræver professionelle licenser eller certificeringer. Elektrikere skal f.eks. have **SEP-certificering** for at arbejde med elektriske installationer, og operatører af tunge maskiner skal have licens til at betjene udstyr som f.eks. kraner.
- Det **nationale akkrediteringscenter** inden for kvalifikationscertificeringssystemet sikrer professionel organisering og omfattende implementering af flertrinvalideringsprocesser (eksamen) og certificeringsprocesser (tildeling) af markeds-kvalifikationer, og det nationale akkrediteringscenter inden for kvalifikationscertificeringssystemet sikrer organisering og omfattende implementering af flertrinvalideringsprocesser (eksamen) og certificeringsprocesser (tildeling) af markeds-kvalifikationer og faglige kompetencer, uanset de metoder, hvormed de blev erhvervet af kandidaten. Regionale validerings-, eksamens- og certificeringscentre) er akkrediterede feltenheder - regionale repræsentationskontorer, der handler på vegne af KCA, organiserer processerne for tildeling af kvalifikationer, overvåger korrektheden og verificerer resultaterne af valideringsprocesser udført af valideringsinstitutioner. [Krajowe Centrum Akredytacji \(KCA\) - System Certyfikacji Kwalifikacji KCA](#)

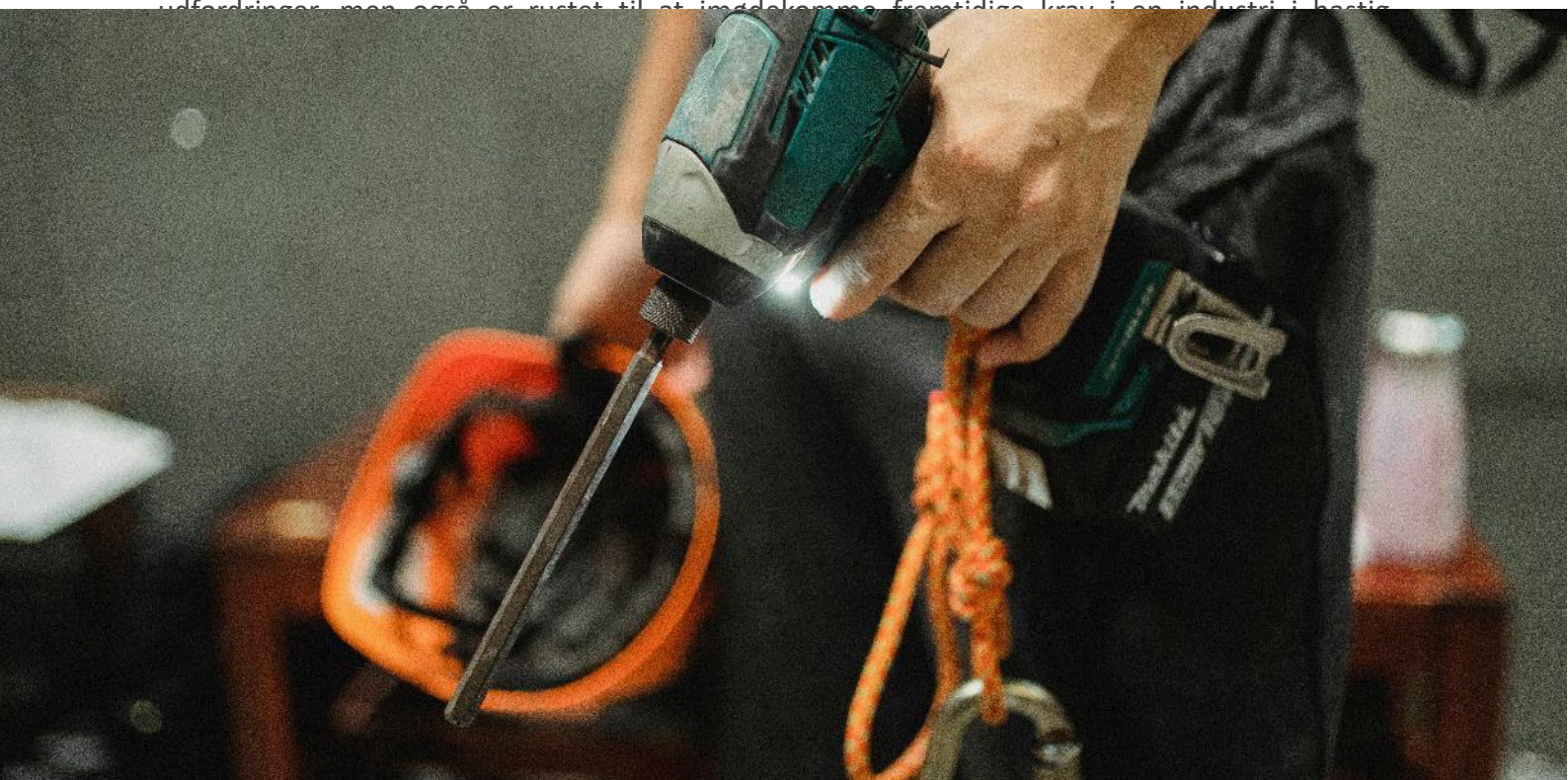
Karriererådgivning og overblik over anerkendelse af færdigheder i Spanien



Karriererådgivning i byggesektoren understøttes primært af et netværk af institutioner, herunder offentlige arbejdsformidlinger, uddannelsescentre og branchespecifikke organisationer som **Fundación Laboral de la Construcción (FLC)**. Disse enheder arbejder sammen om at vejlede folk i at komme ind i, avancere og skifte job inden for sektoren. De offentlige arbejdsformidlinger giver generel orientering om jobmuligheder, erhvervsuddannelser og certificeringer, der kræves til specifikke roller, mens FLC tilbyder specialiseret rådgivning, der er skræddersyet til byggebranchen. FLC spiller en vigtig rolle på grund af sin ekspertise i at imødekomme sektorens kompetencebehov, tilpasse sig det nationale og europæiske arbejdsmarkeds behov og fremme karriereudvikling gennem sine omfattende uddannelsesstilbud.

Et karakteristisk træk ved Spaniens karriererådgivningssystem i byggeriet er dets fokus på certificering og opkvalificering, som det kræves i overenskomsten **for bygge- og anlægssektoren (Convenio General del Sector de la Construcción)**. Denne aftale foreskriver uddannelse og professionel akkreditering for arbejdere med hensyn til sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen (OSH). Karriererådgivning lægger ofte vægt på at opnå certificeringer **som Professional Construction Card (TPC)**, som er afgørende for at bevise, at arbejderne har gennemgået den obligatoriske sikkerhedstræning. Rådgivere vejleder også arbejdere i løbende faglig udvikling for at holde trit med fremskridt som energieffektive renoveringer, digitalisering og ny bæredygtighedspraksis.

Desuden understøttes systemet af regionale initiativer og finansiering fra EU-programmer for at imødekomme lokale behov og prioriteter for grøn omstilling. Karriererådgivning integrerer værktøjer som digitale jobplatforme, arbejdsmarkedsobservatorier og partnerskaber med fagforeninger for at sikre overensstemmelse med arbejdstagernes rettigheder og sektorens krav. Denne holistiske tilgang sikrer, at arbejdstagerne ikke kun er forberedt på de nuværende udfordringer, men også er rustet til at imødekomme fremtidige krav i en industri i højt tempo.



Karriererådgivning og oversigt over anerkendelse af færdigheder i Spanien forts.

Anerkendelse af færdigheder

Den officielle akkrediteringsproces kan gennemføres på to måder: gennem formel uddannelse og gennem officiel akkreditering af erhvervmæssige færdigheder, der er erhvervet gennem arbejds erfaring eller ikke-formel eller uformel uddannelse.

Den anden vej blev reguleret i [2009](#) og ændret i [2021](#) for at fremskynde processen og dermed øge antallet af personer med officiel akkreditering af deres erhvervmæssige færdigheder samt for at imødekomme valideringsbehovene i de forskellige sektorer.

Et af formålene med disse procedurer er at gøre det muligt for folk at videreudanne sig og øge deres faglige kvalifikationer ved at tilbyde muligheder for at opnå en kumulativ delvis akkreditering med det formål at afslutte uddannelsen, der fører til den tilsvarende erhvervsuddannelseskvalifikation eller erhvervscertifikat.

Det er muligt at akkreditere kompetenceenheder, der er en del af en erhvervsuddannelse eller et professionelt certifikat, og om nødvendigt kan den nødvendige uddannelse, der er angivet af bedømmelseskommissionen, gennemføres for at opnå en fuld kvalifikation.

Dette diagram viser akkrediteringen af Skills proces.

Kilde: [TodoFP, ministeriet for uddannelse og erhvervsuddannelse.](#)

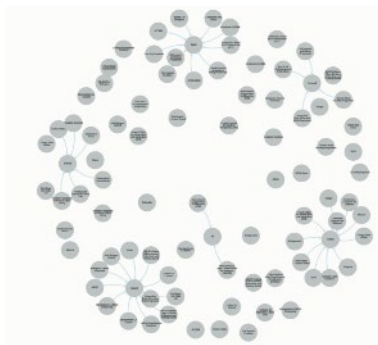


Repository for flygtningehjælp



Kortlægning af de vigtigste organisationer, der leverer sprog-, bolig- og uddannelsestjenester til flygtninge.

Klik på KUMU-kortet for at læse mere om organisationerne og de tjenester, der ydes til flygtninge. <https://embed.kumu.io/d6e3b625dac375d4743f451570eff521>



Organisation	Land	Service
FN's Højkommissariat for Flygtninge (UNHCR)	Alle	Fortalervirksomhed og beskyttelse af menneskerettigheder Juridisk støtte Sprogtræning Bolig Erhvervstræning og beskæftigelse Familieressourcecentre
Den Internationale Organisation for Migration (IOM)	Alle	Fortalervirksomhed og beskyttelse af menneskerettigheder Juridisk støtte Sprogtræning Bolig Erhvervstræning og beskæftigelse Familieressourcecentre
Integrationsgrunduddanne lsen (IGU)	Danmark	Erhvervsuddannelse og beskæftigelse Sprogundervisning
Programmet Fast Track to Employment	Danmark	Erhvervsuddannelse og beskæftigelse
Selvforsørgelses- og hjemrejseprogram	Danmark	Erhvervsuddannelse og beskæftigelse Lokal udviklingsstøtte Bolig Juridisk støtte
Venner viser vej-programmet	Danmark	Generel flygtningestøtte Psykosocial støtte Fortalervirksomhed og menneskerettighedsbeskyttelse Lokal udviklingsstøtte
Halage	Frankrig	Støtte til lokal udvikling Erhvervsuddannelse og beskæftigelse
Det franske kontor for indvandring og integration (OFII)	Frankrig	Advocacy & Human Rights Protection General Refugee Support Housing Information Language Training Legal Support Psychosocial Support Vocational Training and Employment

Repository for flygtningehjælp



Organisation	Land	Service
Pole Emploi - Frankrig Arbejde	Frankrig	Erhvervsuddannelse og beskæftigelse Sprogtræning Information
QIOZ	Frankrig	Sprogtræning
Frankrig Terre d'Asile	Frankrig	Bolig Juridisk støtte
Fédération Française du Bâtiment	Frankrig	Fortalervirksomhed og beskyttelse af menneskerettigheder
Chantier Ecole & GRAFIE	Frankrig	Erhvervsuddannelse og beskæftigelse Information
Refugier.info	Frankrig	Erhvervsuddannelse og beskæftigelse Bolig Sprogtræning Juridisk støtte
Soliguide	Frankrig	Information
Watizat	Frankrig	Information
NASC	Irland	Humanitær bistand
Irsk flygtningehjælp	Irland	Fortalervirksomhed og beskyttelse af menneskerettigheder Juridisk støtte
Doras	Irland	Fortalervirksomhed og beskyttelse af menneskerettigheder
Immigrantrådet i Irland	Irland	Fortalervirksomhed og beskyttelse af menneskerettigheder
First Rung Life Skills Ltd	Irland	Erhvervsuddannelse og beskæftigelse Erhvervsuddannelse og beskæftigelse
Leitrim Udviklingselskab	Irland	Lokal udviklingsstøtte, fortalervirksomhed og beskyttelse af menneskerettigheder
Leitrim Co Council	Irland	Sprogundervisning Bolig Erhvervsuddannelse og beskæftigelse
Roscommon kommune	Irland	Sprogundervisning Bolig Erhvervsuddannelse og beskæftigelse
Roscommon LEADER- partnerskab	Irland	Lokal udviklingsstøtte Erhvervsuddannelse og beskæftigelse Sprogtræning Støtte til børnepasning Familieressourcecentre
MSLETB (Mayo, Sligo & Leitrim Education and Training Board)	Irland	Erhvervsuddannelse og beskæftigelse
GRETB (Galway & Roscommon Education and Training Board)	Irland	Erhvervsuddannelse og beskæftigelse
Polsk Røde Kors	Polen	Humanitær bistand
Fundacja Ocalenie	Polen	Juridisk støtte Psykosocial støtte Sprogtræning Bolig Erhvervsuddannelse og beskæftigelse
Helsinki Foundation for Human Rights (HFH)	Polen	Juridisk støtte

Repository for flygtningehjælp



Organisation	Land	Service
Fundacja dla migrantów Dobry Start	Polen	Generel støtte til flygtninge
Caritas Polen	Polen	Lokal udviklingsstøtte Erhvervstræning og beskæftigelse Sprogtræning Støtte til børnepasning Familieressourcecentre Bolig Juridisk støtte Psykosocial støtte Humanitær bistand Fortalervirksomhed og beskyttelse af menneskerettigheder Generel flygtningestøtte
Polska Akcja Humanitarna	Polen	Lokal udviklingsstøtte Erhvervstræning og beskæftigelse Sprogtræning Støtte til børnepasning Familieressourcecentre Bolig Juridisk støtte Psykosocial støtte Humanitær bistand Fortalervirksomhed og beskyttelse af menneskerettigheder Generel flygtningestøtte
Solidarni z Ukrainą	Polen	Humanitær bistand
Siepomaga.pl	Polen	Humanitær bistand
Związek Ukraińców w Polsce Oddział Szczecin	Polen	Generel flygtningehjælp Familieressourcecentre
Mi-Gracja	Polen	Juridisk støtte Psykosocial støtte Sprogtræning Støtte til børnepasning
Det vestpommerske voivodskabskontor i Szczecin	Polen	Juridisk støtte
Powiatowy Urząd Pracy w Szczecinie	Polen	Erhvervsuddannelse og beskæftigelse Juridisk støtte
Fundación Laboral de la Construcción (FLC)	Spanien	Erhvervsuddannelse og beskæftigelse Erhvervsuddannelse og beskæftigelse
Comité Español de Ayuda al Refugiado (CEAR)	Spanien	Sprogundervisning Bolig Erhvervsuddannelse og beskæftigelse
Fundación CEPAIM	Spanien	Sprogundervisning Bolig Erhvervsuddannelse og beskæftigelse
ACCEM	Spanien	Sprogundervisning Bolig Erhvervsuddannelse og beskæftigelse
Cruz Roja Española	Spanien	Sprogundervisning Bolig Erhvervsuddannelse og beskæftigelse
Fundación Don Bosco	Spanien	Sprogundervisning Bolig Erhvervsuddannelse og beskæftigelse
URDA Spanien	Spanien	Sprogtræning
Madrid for flygtninge	Spanien	Sprogtræning
Telt España-koalitionen	Spanien	Erhvervsuddannelse og beskæftigelse Erhvervsuddannelse og beskæftigelse

Oversigt over praktiske programmer for træning i arbejdsforhold (AFEST)

Dokumentet med titlen "A Brief Guide to AFEST" ([tilgængelig her](#)) giver et omfattende overblik over AFEST (Action de Formation en Situation de Travail), som kan oversættes til "formel uddannelse på arbejdspladsen". Guiden er udarbejdet inden for rammerne af europæiske initiativer til fremme af kompetenceudvikling, især som reaktion på udviklingen på arbejdsmarkedet.

Guiden udspringer af Erasmus+-programmet, som støtter forskellige uddannelsesinitiativer i hele Europa.

AFEST er en fransk uddannelsesordning, der blev formaliseret ved lov i september 2018, og som fokuserer på at forbedre medarbejdernes færdigheder, især i små og mellemstore virksomheder. Det er designet til at forbedre adgangen til professionel uddannelse for arbejdstagere med begrænsede muligheder for efteruddannelse.



Guiden giver en struktureret metode til at implementere AFEST-programmer i organisationer. Den henvender sig til virksomhedsledere, undervisere og konsulenter, som ønsker at integrere jobbaseret træning med formelle pædagogiske værktøjer.

Kernefunktioner i AFEST:

- **Rammer for uddannelse:** AFEST er et formelt uddannelsesprogram, der omfatter strukturerede aktiviteter og refleksionsfaser, som har til formål at udvikle specifikke færdigheder. Det adskiller sig fra uformel træning på jobbet, som ikke har foruddefinerede mål.
- **Ret til at begå fejl:** Metoden lægger vægt på læring gennem erfaring, hvor eleverne udfører arbejdsopgaver selvstændigt med den forståelse, at det at begå fejl er en del af læringsprocessen.
- **Refleksionsfaser:** Efter aktiviteter på arbejdspladsen deltager eleverne i refleksionssekvenser med mentorer for at evaluere deres præstationer og konsolidere deres læringsresultater.

AFEST giver en skræddersyet læringstilgang, som er særlig gavnlig for medarbejdere med færre muligheder for traditionel uddannelse. Det fremmer hurtigere tilegnelse af færdigheder, forbedrer organiseringen af arbejdspladsen og øger samarbejdet mellem medarbejdere og ledere.

Afsløring af usynlige færdigheder

Teoretisk kontekst - Bernard Stiegler indflydelse

Bernard Stiegler, en fransk filosof, var dybt optaget af forholdet mellem teknologi, samfund og menneskelige evner. Hans arbejde fokuserede ofte på, hvordan den teknologiske udvikling påvirker menneskets adfærd og tænkning, især i forbindelse med senkapitalismen og den digitale tidsalder. Et af Stieglers hovedargumenter er, at hvis samfundet skal udvikle sig positivt, er der et kritisk behov for at afsløre og dyrke de "usynlige" evner eller færdigheder hos den enkelte. Disse evner, som ofte ikke anerkendes eller er underudviklede, er afgørende for at kunne navigere i og forme det moderne livs kompleksitet.

Stiegler argumenterede for, at mange menneskelige færdigheder og potentialer i nutidens samfund forbliver latente og overskygges af forbrugerkulturens dominans, automatiserede systemer og kommercialiseringen af viden. Det fører til, hvad han beskrev som en form for "proletarisering", hvor individer fratages deres viden, kreativitet og autonomi og bliver passive forbrugere eller blot funktionærer i produktionssystemerne. For Stiegler er dette et stort problem, fordi det begrænser den enkeltes mulighed for at bidrage meningsfuldt til samfundsforandringer.

For at løse dette gik Stiegler ind for en proces med "farmakologisk" tænkning, hvor teknologi både ses som en gift og et middel. Han mente, at samfundet aktivt skal engagere sig i et kritisk forhold til teknologi og afsløre og pleje de evner, der gør det muligt for enkeltpersoner at deltage i det demokratiske liv og den sociale transformation. Disse kapaciteter omfatter kognitive færdigheder, følelsesmæssig intelligens, tekniske evner og kollektive former for viden.

Centralt i denne idé er begrebet individualisering, en proces, hvorigennem individer ikke kun udvikler deres personlige evner, men også bidrager til den kollektive udvikling af samfundet. Stiegler understregede, at teknologier, især digitale værktøjer, kan udnyttes til at fremme nye former for læring, kreativitet og samarbejde. Men for at det kan ske, må samfundet prioritere uddannelse, omsorg og opmærksomhed frem for blot at forbruge teknologiske produkter.

Ved at afsløre og støtte disse usynlige evner så Stiegler potentialet for en ny form for politisk økonomi - en, der værdsætter menneskelig udvikling frem for profitmaksimering. Dette skift ville kræve en nytænkning af den rolle, som institutioner som skoler og medier spiller i forhold til at opdyrke den form for viden og færdigheder, der gør det muligt for den enkelte at bidrage til det fælles bedste. I sidste ende mente Stiegler, at kun ved at anerkende og pleje disse skjulte kapaciteter kunne samfundet håndtere udfordringerne med automatisering, miljøkrise og social ulighed, hvilket ville føre til en mere bæredygtig og retfærdig fremtid.

Afsløring af usynlige færdigheder

Teoretisk kontekst - Bernard Stiegler's indflydelse

Ifølge Institut de Recherche et d'Innovation (IRI) og Bernard Stiegler overhaler den teknologiske udvikling de sociale systemers udvikling og undslipper de politiske og offentlige myndigheders greb. Historisk set er dette misforhold mellem teknologiske fremskridt og social tilpasning karakteristisk for industrielle revolutioner. Men det nye i den nuværende tidsalder er, at regulering, lovgivning og viden konstant åbner sig, hvilket gør det vanskeligt for samfundet at indhente innovationer. Automatisering vil f.eks. føre til, at ensformige job gradvist forsvinder, samtidig med at der skabes muligheder for at genskabe arbejdet i nye former.

IRI understreger nødvendigheden af, at lokale, nationale og økonomiske myndigheder samarbejder med videregående uddannelsesinstitutioner for at kunne reagere effektivt på de udfordringer, som automatisering på arbejdsmarkedet medfører. Dette samarbejde bør sigte mod at åbne nye perspektiver for beskæftigelse og arbejde.

Målet: At gøre byer til modstandsdygtige bycentre

Halage, en organisation med stor erfaring, mener, at eksperimentelle projekter, der allerede er i gang, kan generere jobskabende løsninger i nye bysektorer i større skala. Der er behov for at formalisere innovative uddannelsesprogrammer, som i øjeblikket ikke finansieres af professionelle uddannelsesrammer. Denne indsats foregriber nedgangen i traditionelle job og gentænker, hvordan bylivet skal organiseres med hensyn til lokal udvikling og miljømæssig bæredygtighed. Tre projekter illustrerer dette:

- **SAS Les Alchimistes:** En virksomhed, som Halage var med til at grundlægge, og som omdanner indsamling og behandling af organisk affald til en cirkulær økonomimodel i og uden for Île-de-France.
- **SCIC Cité PHARES:** Et kollektiv af foreninger, kooperativer og traditionelle virksomheder med 700 ansatte og et budget på 14 millioner euro.
- **LII'Ô:** Et projekt til genoprettelse af biodiversitet og udvikling af urbant havebrug på et 3,6 hektar stort industriområde, der ligger i en Natura 2000-zone.

Modstandsdygtige byer er afhængige af, at vi ændrer vores forhold til viden og styrker nutidens og fremtidens borgere. Der findes ikke en enkelt vidensbase eller en enkelt uddannelsesinstitution, der opfylder arbejdsmarkedets behov. Snarere skal hver enkelt person have mulighed for at afsløre og mobilisere sin viden og sine færdigheder på arbejdspladsen.

Vigtige udfordringer: Styrkelse af de sårbare

Ofte defineres de mest sårbare ud fra, hvad de mangler: jobfærdigheder, uddannelse, bolig, sundhed, sprogkundskaber osv. Men på trods af deres skrøbelige status besidder de viden og livsfærdigheder, som er undervurderede. IRI argumenterer for, at empowerment involverer udvikling af kapaciteter gennem arbejdsaktiviteter i modsætning til blot at erhverve færdigheder til beskæftigelse. Mens beskæftigelsesfokuserede kompetencer kan begrænse enkeltpersoner til foruddefinerede opgaver, fremmer ægte empowerment

Kapitel 2 - Takeaways



Anerkendelse af udenlandske kvalifikationer og erfaringer er nøglen til at få flygtninge hurtigt ind i deres valgte erhverv, men det er ofte begrænset og kompliceret at få adgang til i praksis.

Erhvervsfaglige og tekniske uddannelsesprogrammer giver vigtige færdigheder og certificeringer, men de skal ofte ledsages af sprogkurser og kulturel orientering for at være effektive for flygtninge.

Lærlingeuddannelser og jobtræning er en værdifuld kombination af undervisning og praktisk erfaring, som gør det muligt at tjene penge, mens man lærer.

Branchespecifikke uddannelsesprogrammer med fokus på områder som sikkerhed, bæredygtighed og digitalt byggeri kan forbedre beskæftigelsesevnen og hjælpe flygtninge med at komme videre fra startpositioner.

Midlertidige og sæsonbetonede job kan give en første adgang til arbejdsmarkedet, men kan også føre til stagnation, hvis de ikke kombineres med muligheder for karriereudvikling og kompetenceudvikling.



03

Holistisk støtte til integration af flygtninge





Helhedsorienteret støtte til integration af flygtninge

Vellykket integration af flygtninge i byggesektoren kræver mere end blot beskæftigelsesmuligheder; det kræver en omfattende, personcentreret tilgang, der tager fat på både faglige og sociale udfordringer. Mange flygtninge står over for barrierer ud over sprog og anerkendelse af færdigheder, herunder begrænset adgang til boliger, sociale netværk og mental støtte, som alle kan påvirke deres evne til at sikre og fastholde beskæftigelse.

Dette kapitel undersøger, hvordan erhvervsuddannelsescentre, arbejdsgivere, fagforeninger og lokale organisationer kan samarbejde om at yde holistisk støtte til flygtninge. Ved at kombinere karrierevejledning, skræddersyet uddannelse, mentorskab og social bistand sikrer disse initiativer, at flygtninge ikke kun kommer ind på arbejdsmarkedet, men også trives i det. Gennem praktiske eksempler fremhæver dette kapitel effektive strategier til at fremme langsigtet inklusion, modstandsdygtighed og professionel vækst i byggesektoren i Danmark, Frankrig, Irland, Polen og Spanien.



Viden om administrative spørgsmål, som "flygtningestatus" og anden status omfatter i Danmark

Danmark tilbyder flere programmer for at støtte integrationen af flygtninge i samfundet og på arbejdsmarkedet. Et bemærkelsesværdigt initiativ er **integrationsgrunduddannelsen (IGU)**, som har til formål at gøre det lettere for flygtninge og deres familiemedlemmer at komme ind på arbejdsmarkedet. Deltagere i IGU-programmet er ansat i mindst 25 timer om ugen og deltager i 20 ugers uddannelse over en toårig periode. Uddannelsen omfatter erhvervsuddannelse, danskundervisning og andre vigtige kurser. Programmet er målrettet personer mellem 18 og 40 år, som har været i Danmark i mindre end fem år. (migrant-integration.ec.europa.eu)

Ud over de regeringsstyrede initiativer spiller ikke-statslige organisationer en afgørende rolle i at støtte integrationen af flygtninge. **Dansk Røde Kors** gennemfører f.eks. forskellige innovative projekter for at forbedre den sociale integration af asylansøgere og flygtninge. Et sådant projekt er programmet "Fast Track to Employment", som hjælper asylansøgere med at finde job eller praktikpladser. Et andet initiativ er "Buddy Programme", hvor nyankomne flygtninge bliver parret med lokale frivillige, som giver praktisk vejledning, kulturel orientering og hjælp til at opbygge lokale netværk. (redcross.eu)

Desuden har **Dansk Flygtningehjælp** hjulpet flygtninge og fordrevne siden 1956. Dansk Flygtningehjælp tilbyder en række tjenester, herunder juridisk bistand, rådgivning og støtte til at få adgang til uddannelse og beskæftigelse. Deres indsats er rettet mod at sikre, at flygtninge kan leve et værdigt liv og bidrage positivt til det danske samfund. (pro.drc.ngo)



Viden om administrative spørgsmål, som "flygtningestatus" og andre statusser omfatter i Frankrig

Semantiske forvirringer påvirker arbejdsmarkedet

Der er en udbredt forvirring i Frankrig mellem flygtninge og migranter. En migrant er en person, der bor uden for sit land af en eller anden grund, mens en flygtning er tvunget til at flygte og nyder godt af international beskyttelse på grund af trusler mod deres liv. En asylansøger er en person, der ansøger om flygtningestatus, men som endnu ikke er anerkendt som flygtning.

I daglig tale bruges "flygtning" ofte bredt til at beskrive alle, der flygter fra deres hjemland, selv om de juridiske rammer skelner mellem asylansøgere, flygtninge og afviste asylansøgere. Begrebet "migrant" bruges ofte i den politiske diskurs og har ofte negative konnotationer, mens det specifikke spørgsmål om flygtninge er mindre almindeligt fremhævet.

Flygtningemodtagelsessystem i Frankrig

Flygtningemodtagelsessystemet i Frankrig administreres primært af offentlige organisationer, der afgør flygtningestatus, yder social støtte - herunder bolig - og integrerer nyankomne i samfundet og på arbejdsmarkedet.

Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII) er ansvarlig for at integrere anerkendte flygtninge og asylansøgere. Det arbejder også på at bekæmpe illegal beskæftigelse og støtter personer, der har fået afslag på deres asylansøgning. **Det franske kontor for beskyttelse af flygtninge og statsløse (OFPRA)** undersøger asylansøgninger og tildeler flygtningestatus. Selvom det er under opsyn af indenrigsministeriet, er det funktionelt uafhængigt. I de senere år er der sket et skift i retning af outsourcing af asylbehandlingen til tredjelande, hvilket er en kontroversiel praksis. **Cour National du Droit d'Asile (CNDA)** behandler appeller af asyلافgørelser.

Flere ikke-statslige organisationer (NGO'er), såsom **France Terre d'Asile, Emmaüs og La Cimade**, yder juridisk, social og psykologisk støtte. På lokalt plan spiller **kommunerne** en vigtig rolle i forhold til at tilbyde boliger og integrationstjenester, og de samarbejder ofte med NGO'er om at hjælpe flygtninge.

Sociale støtte- og integrationsprogrammer

Under deres asylansøgning har asylansøgere adgang til sociale ydelser, herunder sundhedspleje, bolig og uddannelse. De kan blive indkvarteret i statslige modtagecentre eller midlertidige boliger, selvom boligmangel - især i Paris-regionen - fortsat er et stort problem.

Når de er anerkendt som flygtninge, får de officiel adgang til arbejdsmarkedet og har ret til sociale ydelser fra regeringen. Disse omfatter **økonomisk støtte (ADA - Aide à la Demande d'Asile)**, sundhedspleje og sprogkurser. OFII kører også integrationsprogrammer som f.eks. **fransk kurser, kulturel orientering og beskæftigelsesassistance**. Lokale kommuner og NGO'er støtter desuden flygtninge gennem boligstøtte, juridisk bistand og lokalsamfundsbaseede tjenester.

Flygtninge på arbejdsmarkedet - ret til arbejde

Asylansøgere må kun arbejde **seks måneder** efter, at de har indsendt deres asylansøgning. Det er dog svært at få arbejde i denne periode, da arbejdsgiverne ofte er tilbageholdende på grund af usikkerheden om udfaldet af asylansøgningen. Hvis man får flygtningestatus, får man fulde arbejdsrettigheder, ligesom personer med lovligt ophold, hvilket giver dem mulighed for at deltage fuldt ud på arbejdsmarkedet uden begrænsninger.

Arbejdsmarkedsintegration og beskæftigelsesstøtte

Den franske regering tilbyder forskellige **programmer** i den **offentlige sektor** for at lette flygtninges adgang til beskæftigelse. De omfatter **franske sprogkurser, jobtræning og skræddersyede arbejdsformidlinger**. NGO'er som Halage kører **arbejdsintegrationsprogrammer**, der ikke kræver ansættelse fra bestemte steder, hvilket giver større fleksibilitet for flygtninge. Arbejdsgivere, der ansætter flygtninge, kan modtage **økonomisk støtte og skattefordele**, herunder **fritagelse for sociale bidrag** i de første par måneder af ansættelsen.

Viden om administrative spørgsmål, som "flygtningestatus" og andre statusser omfatter i Irland

For at blive anerkendt som flygtning skal du være en person, der på grund af en velbegrundet frygt for at blive forfulgt på grund af:

- Løb
- Religion
- Nationalitet
- Politisk mening
- Medlemskab af en bestemt social gruppe
- befinder sig uden for det land, hvor han eller hun er statsborger, og ikke er i stand til eller på grund af en sådan frygt ikke ønsker at påberåbe sig dette lands beskyttelse, eller en statsløs person, der befinder sig uden for det land, hvor han eller hun tidligere havde sit sædvanlige opholdssted, af samme grunde som nævnt ovenfor, og ikke er i stand til eller på grund af en sådan frygt ikke ønsker at vende tilbage til det.

Hvis det besluttes, at du ikke er flygtning, kan du være berettiget til subsidiær beskyttelse, hvis der er væsentlige grunde til at tro, at du vil stå over for en reel risiko for at lide alvorlig overlast, hvis du sendes tilbage til dit oprindelsesland/land, hvor du tidligere havde dit sædvanlige opholdssted.

Dette er en status, der er forskellig fra flygtningestatus. Den tildeles, når personen ikke kvalificerer sig som flygtning, men hvor IPO mener, at personen står over for en reel risiko for at lide alvorlig overlast i sit oprindelsesland.

Den præcise definition er, at en person, der er berettiget til subsidiær beskyttelse, er en person

- som ikke er statsborger i en af Den Europæiske Unions medlemsstater,
- som ikke kvalificerer sig som flygtning,
- for hvem der er vægtige grunde til at tro, at han eller hun, hvis han eller hun sendes tilbage til sit oprindelsesland/land, hvor han eller hun tidligere havde sit sædvanlige opholdssted, vil blive udsat for en reel risiko for at lide alvorlig overlast, og som ikke er i stand til eller på grund af en sådan risiko ikke ønsker at påberåbe sig dette lands beskyttelse, og
- som ikke er udelukket fra at være berettiget til subsidiær beskyttelse af visse årsager

Hvis International Protection Office anbefaler, at du ikke er berettiget til hverken flygtningestatus eller subsidiær beskyttelse, vil ministeren overveje, om du skal have tilladelse til at blive i staten (Irland) af en anden grund (f.eks. på grund af dine familiemæssige eller personlige forhold).

Funktionen for opholdstilladelse vil også blive udført i kontoret for international beskyttelse.

*Kilde: [International beskyttelse og opholdstilladelse - Kontoret for international beskyttelse \(ipo.gov.ie\)](http://ipo.gov.ie)

Ansøgere om international beskyttelse har ret til at arbejde efter seks måneders ventetid på en afgørelse fra justitsministeriet i deres sag. De skal ansøge om arbejdstilladelse, som kaldes *Labour Market Access* (LMA) og varer et år. Det kan tage op til 120 dage, før tilladelsesbrevet ankommer. Fornyelse af denne tilladelse kan tage 60 dage, så de skal starte processen en måned før, men kan fortsætte med at arbejde i fire uger efter udløbet.

[Adgang til arbejdsmarkedet](#)

Viden om administrative spørgsmål, som "flygtningestatus" og andre statusser omfatter i Polen

En udlænding får flygtningestatus, hvis vedkommende på grund af en velbegrunder frygt for forfølgelse i sit hjemland på grund af race, religion, nationalitet, politisk overbevisning eller medlemskab af en bestemt social gruppe ikke kan eller vil søge beskyttelse i det pågældende land.

- Flygtningestatus gives også til et mindreårigt barn af en udenlandsk statsborger, der har fået tildelt flygtningestatus i Republikken Polen, hvis barnet er født i dette område.
- Den forfølgelse, der henvises til i stk. 1, skal:
- på grund af sin art eller gentagelse udgøre en alvorlig krænkelse af menneskerettighederne, især de rettigheder, der ikke kan fraviges i henhold til artikel 15, stk. 2, i konventionen til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, undertegnet i Rom den 4. november 1950 (Journal of Laws of 1993, punkt 284, med ændringer), eller
- Være et kumulativt resultat af forskellige handlinger eller undladelser, herunder menneskerettighedskrænkelser, hvis konsekvenser er lige så alvorlige som den forfølgelse, der er nævnt i punkt 1.

Kilde: Dz.U.2023.1504 t.j. Wersja od: 1 lipca 2024 r.

En type opholdstilladelse, der gives til udlændinge, som af frygt for forfølgelse, f.eks. på grund af race, religion, nationalitet eller politisk overbevisning, ikke kan eller ønsker at benytte sig af beskyttelsen i deres hjemland. I Polen tildeles flygtningestatus af chefen for udlændingekontoret i Warszawa [Urząd do Spraw Cudzoziemców - Urząd do Spraw Cudzoziemców - Portal Gov.pl](#).

Legalisering af ophold i Polen for ukrainske flygtninge

En persons ophold i Polen anses for at være lovligt indtil 30. september 2025, hvis vedkommende opfylder en af følgende betingelser:

- De er en ukrainsk statsborger med et polsk kort (*Karta Polaka*), som forlod Ukraine den 24. februar 2022 eller senere, kom lovligt ind i Polen og har til hensigt at blive i landet.
- De er et nært familiemedlem til en ukrainsk statsborger med et polsk kort, som forlod Ukraine den 24. februar 2022 eller senere, kom lovligt ind i Polen og har til hensigt at blive i landet.

Der kræves ingen ansøgninger for at legalisere opholdet eller for at opnå flygtningestatus. Opholdets lovlighed er baseret på lovens bestemmelser. Beskyttelse gives fra datoen for ankomst til Polen, ikke fra datoen for ansøgning om et PESEL-nummer.

Tildelte rettigheder:

- Adgang til arbejdsmarkedet.
- Gennemførelse af forretningsaktiviteter

Adgang til finansielle og ikke-finansielle fordele (med PESEL UKR):

- Underholdsbidrag til børn (500+),
- "God start"-ydelse (Dobry Start),
- Et økonomisk engangstilskud på 300 PLN pr. person til essentielle behov (f.eks. mad, tøj, hygiejneprodukter, boligudgifter),
- Familieydelse,
- Kapital til familiepleje (Rodzinny Kapitał Opiekuńczy),
- Tilskud til børnepasning i vuggestuer, børnepasningsklubber eller hos dagplejere,
- Adgang til sundhedspleje
- Adgang til uddannelse og offentlige tjenester

Viden om administrative spørgsmål, som "flygtningestatus" og andre statusser omfatter i Spanien

Spaniens modtagelsessystem for flygtninge administreres af ministeriet for inklusion, social sikring og migration i samarbejde med Comunidades Autónomas (regioner) og NGO'er som Cruz Roja og CEAR. Efter ankomsten og behandlingen af anmodningen om international beskyttelse kan regeringen vurdere, om flygtninge har brug for støtteprogrammer eller ej, men det gælder ikke for alle flygtninge. Faktisk er der mange, der ikke er en del af støtteprogrammerne. Støtteprogrammet for flygtninge er inddelt i tre faser:

- **Den første modtagelse:** Tilbyder midlertidig indkvartering, mad, sundhedspleje og psykologisk støtte.
- **Anden fase:** Fokuserer på uddannelse, sprogundervisning og hjælp til beskæftigelse.
- **Selvstændighedsfasen:** Støtter flygtninge i at finde bolig, arbejde og blive fuldt integreret i samfundet.

NGO'er som Cruz Roja, CEAR og ACCEM spiller en afgørende rolle i alle tre faser ved at administrere lokale integrationsprojekter og yde målrettet støtte til flygtninge og migranter. På samme måde spiller Comunidades Autónomas en vigtig rolle i at supplere den nationale indsats ved at administrere specifikke regionale programmer for integration og social inklusion. Disse regioner hjælper med at koordinere tjenester som uddannelse, sundhedspleje og sociale tjenester, som er afgørende for flygtninges integration. De selvstyrende regioner faciliterer også sprogindlæring og beskæftigelsesinitiativer gennem lokale ressourcer. De samarbejder med Inklusionsministeriet og NGO'er og sikrer, at regionale behov og kapaciteter er i overensstemmelse med nationale strategier for at fremme flygtninges inklusion.

Udbydere af erhvervsuddannelser og jobformidling som Fundación Laboral de la Construcción arbejder gennem stærke lokale netværk med NGO'er for at tilbyde målrettet uddannelse og jobformidling til flygtninge og andre sårbare befolkningsgrupper. De fleste aktiviteter kombinerer kapacitetsopbygning og information om virksomheder, der søger arbejdskraft, hvilket hjælper med at inkludere flygtninge.

I Spanien varierer processen for ansættelse af flygtninge afhængigt af deres juridiske status:

- Ansøgere om international beskyttelse: Efter seks måneder fra ansøgningen kan de arbejde lovligt med deres "tarjeta roja".
- Flygtninge (modtagere af international beskyttelse): De kan arbejde med det samme med et gyldigt ID-kort for udlændinge (TIE).
- Modtagere af midlertidig beskyttelse: De kan arbejde i beskyttelsesperioden uden begrænsninger.

Ansættelse er tilladt i alle sektorer og regioner i Spanien. Yderligere oplysninger findes på [ministeriet for inklusionens hjemmeside](#).

Andre migranter kan regularisere deres status gennem mekanismer som "arraigo social" og "arraigo laboral", som giver opholdstilladelse baseret på sociale bånd eller arbejdshistorik. En nyere ordning, "arraigo por formación", gør det muligt for udokumenterede migranter at få midlertidigt ophold ved at tilmelde sig en erhvervsuddannelse. Minimumslængden af de krævede kurser er ikke ensartet og varierer afhængigt af Comunidad Autónoma (region). Efter endt uddannelse kan migranterne ansøge om arbejdstilladelse. Denne lovlige vej har til formål at integrere migranter i arbejdsstyrken og udstyre dem med de nødvendige færdigheder til arbejdsmarkedet.

Politikker for arbejdsintegration - Danmark



Danmarks politik for arbejdsintegration er forankret i flexicurity-modellen, som kombinerer fleksibilitet på arbejdsmarkedet med social sikkerhed. Denne tilgang giver arbejdsgiverne mulighed for at tilpasse deres arbejdsstyrke efter behov, samtidig med at medarbejderne får et sikkerhedsnet og mulighed for at udvikle deres færdigheder. Modellen understøttes af **aktive arbejdsmarkedspolitikker (ALMP)**, som har til formål at opretholde en høj beskæftigelsesgrad og lette hurtige overgange for jobsøgende.

Den aktive arbejdsmarkedspolitik i Danmark omfatter forskellige initiativer, herunder jobformidling, erhvervsuddannelse og uddannelsesprogrammer. Disse foranstaltninger er designet til at forbedre beskæftigelsesegnetheden for enkeltpersoner, især dem, der står over for udfordringer med at komme ind eller tilbage på arbejdsmarkedet. Den danske regering investerer betydeligt i disse programmer, hvilket afspejler en forpligtelse til social mobilitet og markedseffektivitet.

I de senere år har Danmark gennemført reformer for at fremme en hurtigere integration af flygtninge og migranter på arbejdsmarkedet. Disse reformer fokuserer på at fremskynde beskæftigelsesmulighederne og reducere afhængigheden af sociale ydelser. Nogle politikker er dog blevet kritiseret for potentielt at skabe social splittelse. For eksempel er regeringens tilgang til integration af immigranter i visse kvarterer blevet beskrevet som en form for social ingeniørkunst, der har til formål at nedbryde immigrantenklaver og gennemtvunge integration i det danske samfund. gzeromedia.com





Politikker for arbejdsintegration - Frankrig

Siden 1980'erne har den franske regering implementeret arbejdsintegrationsprogrammer. Disse programmer er udviklet inden for professionelle sektorer, der kræver lavtuddannet arbejdskraft, såsom havearbejde, rengøring, madlavning, logistik og vedligeholdelsestjenester. De er også blevet implementeret i byggesektoren, især inden for færdiggørelsesarbejde (maling, skillevægge, gulvbelægning).

De implementeres af civilsamfundsorganisationer, som først opnår officiel akkreditering af de statslige tjenester. Disse organisationer rekrutterer folk på baggrund af sårbarhedskriterier (handicap, lavt uddannelsesniveau, langtidslidighed, modtagere af sociale tilskud).

Disse medarbejdere vil nyde godt af specifikke korttidskontrakter, der kan fornyes op til en maksimal periode på 2 år. Arbejdskontrakten omfatter et reduceret ugentligt timetal (den franske standard fuldtidskontrakt er normalt 35 timer om ugen), der omfatter tid til social støtte: sprogkurser, træning, sociale aftaler for at hjælpe med administrative spørgsmål (bolig, sundhed, forberedelse til pensionering...). Medarbejderne på integrationsprogrammer overvåges af tekniske rådgivere, der hjælper dem med at mestre de nødvendige færdigheder på arbejdspladserne. De tekniske rådgivere arbejder sammen med de involverede socialrådgivere og udvikler de bedste rammer for, at medarbejderne kan opnå selvstændighed og empowerment i løbet af arbejdsintegrationsprogrammet.

Offentlige indkøbsprocedurer er blevet udviklet som en mekanisme til at støtte mobiliseringen af arbejdsintegrationsarbejdere gennem de sociale klausuler. Disse klausuler kræver, at virksomheder, der svarer på et offentligt udbud, reserverer et minimum af arbejdstid til mennesker, der gennemgår erhvervsintegrationsordninger som f.eks. arbejdsintegrationsprogrammer. Sociale klausuler bruges i stigende grad i offentlige indkøb, men også i store private kontrakter, som en del af god CSR-praksis.

I 2010 indeholdt 2,5 procent af de offentlige kontrakter til en værdi af 90.000 euro eller derover sociale klausuler med en yderligere stigning til 4,1 procent i 2011. I 2011 var der 646 aktører ud af 5560, der brugte offentlige indkøbsprocedurer, som erklærede, at de brugte sociale klausuler i deres indkøb². For nylig har inddragelsen af sociale klausuler i de fleste af de olympiske leges offentlige procedurer bekræftet dette fremskridt. ESS 2024-programmet, der drives af foreningen Les Canaux, var designet til at hjælpe socialøkonomiske aktører med at få adgang til kontrakterne for De Olympiske og Paralympiske Lege (JOP) i Paris 2024. Målet var især at informere SSØ-strukturer om de forskellige JOP-kontrakter, hvad enten de blev lanceret direkte eller som underleverandører, og at hjælpe dem med at reagere på dem, nogle gange ved at opfordre dem til at danne konsortier for at kombinere deres færdigheder. Ud over den åbenlyse positive effekt med hensyn til beskæftigelse for dårligt stillede grupper har dette bidraget til at øge synligheden af alle de involverede aktører og øge bevidstheden om disse arbejdsintegrationsprogrammer (se ⁹⁰

Politikker for arbejdsintegration - Irland

Der er huller i støtten til arbejdsmarkedsintegration for ansøgere i Irland. Der er hverken en specifik politik eller en strategi til støtte for arbejdsmarkedsintegration af tredjelandstatsborgere, og der er heller ikke en strategi, der er skræddersyet til at støtte arbejdsmarkedsintegration af ansøgere om international beskyttelse. Strategien for integration af migranter, der var i drift mellem 2017 og 2021, var målrettet statsborgere fra EØS og ikke-EØS, herunder modtagere af international beskyttelse, økonomiske migranter og personer med lovlig status til at forblive i Irland (Department Justice and Equality, 2017). Ansøgere om international beskyttelse faldt generelt ikke ind under dens anvendelsesområde, undtagen hvor foranstaltningerne vedrører offentlige tjenester, der leveres til ansøgere som et spørgsmål om offentlig politik, f.eks. obligatorisk uddannelse. Ansøgere om international beskyttelse med tilladelse til adgang til arbejdsmarkedet kan benytte sig af de tjenester, der er tilgængelige via den almindelige offentlige arbejdsformidling (Intreo). På grund af deres opholdsstatus gælder der dog nogle begrænsninger, f.eks. i forhold til foranstaltninger rettet mod langtidsledige.

Ifølge en undersøgelse af Michael Polakowski og Emyl Cunniffe blev der i denne undersøgelse ikke identificeret nogen specifikke landsdækkende styringsstrukturer til støtte for arbejdsmarkedsintegrationen af ansøgere om international beskyttelse i Irland. Ikke desto mindre omfatter de vigtigste interessenter, der er involveret i at støtte denne integration mere bredt, de regeringsdepartementer og -agenturer, der er ansvarlige for arbejdsmarkedet, sundhed, uddannelse og social beskyttelse. Uden for regeringsorganerne spiller den irske menneskerettigheds- og ligestillingskommission (IHREC) og de fleste organisationer (NGO'er) en vigtig rolle i at støtte arbejdsmarkedsintegrationen for ansøgere om international beskyttelse, og de fleste NGO'er tilbyder små projekter, der specifikt er rettet mod ansøgere om international beskyttelse, der ønsker at komme ind på arbejdsmarkedet.

Der blev ikke identificeret nogen specifikke protokoller eller synergier til støtte for arbejdsmarkedsintegration af ansøgere om international beskyttelse, men interessenter samarbejder gennem forskellige fora for at støtte denne proces. Social Inclusion and Community Activation Programme (SICAP) spiller en central rolle i integrationstiltag på lokalt niveau. I 2022 indførte ministeriet for børn, ligestilling, handicap, integration og ungdom (DCEDIY) ny finansiering til lokalsamfundsbaseede organisationer for at støtte denne gruppes integration.

Forskning og interviews med interessenter fremhævede flere udfordringer, herunder manglen på et koordineret nationalt program, hvor det meste af den skræddersyede støtte er baseret på kortvarige NGO-ledede projekter. Andre udfordringer omfatter begrænset adgang til det lokale arbejdsmarked og underbeskæftigelse, hvor ansøgere ofte arbejder i lavt kvalificerede jobs på trods af højere kvalifikationer.

Kilde:
[INTEGRATION PÅ ARBEJDSMARKEDET AF ANSØGERE OM INTERNATIONAL BESKYTTELSE I IRLAND \(emn.ie\)](#)

Se også her;

[Irishimmigration.ie/regularisation-of-long-term-undocumented-migrant-scheme/](#)

[Ansættelse af internationale beskyttelsesansøgere-arbejdsgiver-guide](#)

[Ansættelse af flygtninge og asylansøgere](#)

[-søgere-reference-guide-hr-afdelinger](#)

[Fælles initiativprogram Learner Support System](#)

[Tus-samfundets-arbejdsplads-initiativ/](#)

[IHREC - Den irske menneskerettigheds- og ligestillingskommission](#)



Politikker for arbejdsintegration - Polen

Polen har historisk set manglet en omfattende migrationsstrategi, hvilket i høj grad kan tilskrives landets tidligere status som et land med en negativ migrationsbalance. Men den nuværende overgang til en vedvarende positiv migrationsbalance har vist sig at være et betydeligt og vedvarende fænomen. Dette demografiske skift er i stigende grad afgørende for håndteringen af de udfordringer, som en aldrende befolkning medfører, hvilket gør formuleringen af en omfattende migrationsstrategi til en af de mest presserende prioriteter for staten.

Mellem 2015 og 2020 oplevede Polen en transformation fra et "arbejdsgivermarked" til et "arbejdstagermarked", hvilket gav et kritisk vindue til at forberede sig på den stigende interesse for indvandring, især fra Asien og Afrika. Ikke desto mindre har krigen i Ukraine tydeligt afsløret manglerne ved ikke at have en sammenhængende migrationspolitik på plads, da Polens reaktion på tilstrømningen af ukrainske flygtninge stort set var improviseret og reaktiv. Dette scenarie understreger den forfattede mulighed for at udtænke omfattende migrationsløsninger i denne afgørende periode med overgang til arbejdsmarkedet.

Kilde: Paweł Strzelecki, Stanisław Kluza, Polska polityka migracyjna Uwarunkowania i rekomendacje, Fundacji Przyjazny Kraj, Warszawa kwiecień 2024, s. 7-9 [Raport Polska-polityka-migracyjna Fundacja-Przyjazny-Kraj QT_16042024.pdf \(przyjaznykraj.pl\)](#)

Den 15. oktober 2024 vedtog det polske ministerråd dokumentet "Genvind kontrollen. Ensure Safety" (Resolution No. 120), der skitserer en omfattende migrationsstrategi for 2025-2030. Denne strategi omdefinerer Polens tilgang til migrationsstyring og lægger vægt på strengere regler for at begrænse tilstrømningen af uønskede personer midt i den stigende migrationsdynamik, herunder fra Ukraine. Strategien prioriterer kontrol og sikkerhed, men giver anledning til bekymring med hensyn til dens implementering. Nøgleprioriteterne omfatter:

- Sikkerhed: Detaljeret migrationskontrol af indrejseformål, indstrømningsomfang og oprindelseslande.
- Territorial adgang: Gennemsigtige visumpolitikker med selektive migrationsregler og øget konsular autonomi.
- Adgang til beskyttelse: Reformerede asylprocedurer for at forhindre misbrug, samtidig med at humanitære hensyn og parlamentarisk tilsyn med midlertidige suspensioner opretholdes.
- Adgang til arbejdsmarkedet: Fokus på at afhjælpe mangel på arbejdskraft uden at skabe nye markedsudfordringer eller muliggøre falske jobansøgninger.
- Migration i forbindelse med uddannelse: Regler for at forhindre misbrug af uddannelse til opholdsformål og sikre gennemsigtige internationaliseringsprocesser.
- Integration af indvandrere: Førstegangspolitikker, der støtter integration af immigranter og samtidig bevarer social samhørighed og polske normer.
- Statsborgerskab og repatriering: Regler for erhvervelse af polsk statsborgerskab og repatriering af personer af polsk oprindelse, herunder henvisninger til Polish Card-programmet.
- Polsk diaspora: Styrket samarbejde med diasporaen og initiativer til støtte for hjemvendte migranter.

Denne strategi afhjælper mangler i tidligere⁹² migrationspolitikker og opstiller klare mål for implementering i

Politikker for arbejdsintegration - Spanien



- **Træning i byggeri gennem det nationale modtagelsessystem:** Inklusionsministeriet tilbyder træning i vigtige byggefærdigheder, som f.eks. murer- og elarbejde, for at forbedre flygtninges beskæftigelsesmuligheder.
- **Fundación Laboral de la Construcción (FLC):** Den samarbejder med NGO'er og kører træningsprogrammer om arbejdssikkerhed og certificeringer, hvilket letter flygtninges integration i byggesektoren.
- **Røde Kors' og CEAR's arbejdsintegrationsprogrammer:** De tilbyder teknisk uddannelse og beskæftigelsesvejledning inden for byggeri samt arbejdspraktik og støtte til jobsøgning.
- **Anerkendelse af færdigheder og certificeringer:** De regionale regeringer og FLC letter anerkendelsen af færdigheder, som flygtninge har erhvervet i deres hjemlande, så de kan opnå vigtige professionelle certificeringer i sektoren.



Kapitel 3 - Takeaways



Erhvervsuddannelsescentre spiller en afgørende rolle i at støtte integrationen af flygtninge ved at tilbyde skræddersyede kurser. Ikke desto mindre er enkeltstående kurser ikke nok. Integration kræver en bredere tilgang, der kombinerer færdighedstræning med personlig og professionel vejledning.

Støtte til karriere og iværksætteri er afgørende: hjælp til CV'er, jobsøgning, forståelse af rekrutteringsprocesser og udforskning af muligheder for selvstændig virksomhed.

Træning i kultur- og arbejdspladsforståelse hjælper flygtninge med at navigere i lokale normer, forventninger og kommunikationsstile.

Juridisk, psykosocial og boligmæssig støtte er ofte nødvendig for at fjerne barrierer, der forhindrer deltagelse i uddannelse eller arbejde. Flygtninge mangler ofte adgang til legaliserede eller standardiserede dokumenter, der er nødvendige for anerkendelse af færdigheder, hvilket ofte er en tilbagevendende barriere i hele EU.

Flygtninge står ofte over for krydsende udfordringer - herunder diskrimination, usikre boligforhold og psykiske problemer - som påvirker deres evne til at lære og arbejde, men de bliver ofte overset.

En fælles tilgang, der involverer erhvervsuddannelsesudbydere, NGO'er, arbejdsgivere og offentlige tjenester, sikrer mere inkluderende og bæredygtige veje ind i byggesektoren.

Det er afgørende at forstå rettigheder og forpligtelser. Arbejdslovgivning og normer for arbejdssikkerhed varierer fra land til land, så målrettet information skal gives af socialarbejdere og orienteringsfolk.



04

Casestudier af socialt inkluderende byggeprojekter



Byggesektoren er en vigtig motor for økonomisk vækst og jobskabelse i hele Europa, men det er stadig en sektor, hvor social inklusion af flygtninge er en udfordring. Flygtninge er fortsat underrepræsenterede eller har usikre arbejdsvilkår. Men som svar på disse udfordringer har forskellige initiativer i hele Europa forsøgt at fremme social inklusion ved at integrere dem, forbedre arbejdsforholdene og sikre, at byggeprojekter bidrager til bredere social retfærdighed.

Dette kapitel indeholder forskellige casestudier, der fremhæver innovative tilgange til social inklusion i byggesektoren på tværs af forskellige europæiske lande. I Irland har initiativerne fokuseret på at integrere ukrainske flygtninge i arbejdsstyrken gennem modulære boligprojekter, der tackler sprogbarrierer, anerkendelse af kvalifikationer og systemiske beskæftigelsehindringer. Polens tilgang har involveret anerkendelse af færdigheder og erhvervsuddannelse for at hjælpe flygtninge, herunder personer som Roman, en tidligere ukrainsk grænsevagt, med at komme ind i stabile byggejobs. Frankrigs PHARES-projekt har vist en samarbejdsmodel, der kombinerer social integration med bæredygtigt byggeri, mens Danmarks flexicurity-model og aktive arbejdsmarkedspolitikker har spillet en central rolle i at gøre det muligt for flygtninge at komme ind på arbejdsmarkedet. Spanien har udnyttet både regeringsstyrede og NGO-støttede uddannelsesinitiativer, såsom dem fra Fundación Laboral de la Construcción, til at lette flygtnings beskæftigelse på trods af vedvarende udfordringer i forbindelse med usikre arbejdsforhold. På tværs af alle casestudier dukker et fælles tema op: nødvendigheden af samarbejde mellem flere interessenter, skræddersyet uddannelse og understøttende politikker for at sikre en vellykket integration af flygtninge i byggesektoren.



Renoveringsprojekt, Frankrig, på l'Ile-Saint-Denis.

Fotokreditering: Victoria Tanto

PHARES byggeprojekt

Pôle d'Hospitalité des Activités à Rayonnement Ecologique et Solidaire (P.H.A.R.E.S) ligger i hjertet af Ile-Saint-Denis. Det blev grundlagt i 2001 af Halage-foreningen med det formål at skabe et knudepunkt for økonomiske initiativer og foreninger, der deler de samme værdier som solidaritet, borgerinnovation og økologi. I dag udgør stedet 1350 m² dedikeret til SSØ og byder velkommen til næsten 150 brugere, der dagligt arbejder på stedet inden for et dusin forenings-, samarbejds- og iværksætterstrukturer, som gør det muligt at beskæftige over 400 medarbejdere på integrationsstier i hele Ile de France-regionen.

I 2014 blev dette kollektive projekt struktureret i form af et SCIC, som i dag samler 21 medlemmer i et enkelt kollegium, og som ledes af tre frivillige medlemmer.

I 2021 lancerede Halage Association et stort projekt for at renovere og hæve bygningens højde. Projektet udsprang af erkendelsen af, at PHARES i dag har at gøre med en aldrende bygning fra 1970'erne med forældet udstyr (oliefyr, meget dårlig isolering, mangel på naturligt lys) og ikke nok plads til at imødekomme behovene hos de lokale foreninger, for hvem adgang til jord er et vigtigt krav.

Halage (bygningens ejer) og SCIC er gået sammen med ejendomsselskabet Bellevilles om at støtte dette projekt på basis af fælles ejerskab. Udvidelsen af området, som er delvist finansieret af Programme d'Investissement Avenir (PIA) fra Agence Nationale de Rénovation Urbaine (ANRU), skal hjælpe med at imødekomme de udviklingsudfordringer, som SSE-strukturerne står over for.

Det planlagte arbejde for PHARES var oprindeligt baseret på en høringsfase for at foreslå en demonstrationsarbejdsplads, der fremmer og valoriserer aktører, der er involveret i professionel integration, cirkulær økonomi og bæredygtigt byggeri. Denne "100 % SSØ"-tilgang har til formål at støtte lokal beskæftigelse, hvilket blandt andet vil bidrage til integration af flygtninge på arbejdsmarkedet takket være lokale foreninger, der ansætter denne type borgere.



Billede af eksisterende bygning (Halage)

PHARES byggeprojekt

Næste skridt i PHARES-projektet

- Vinter 2024 - udpegning af alle virksomheder, der arbejder på stedet, og etablering af partnerskaber mellem traditionelle virksomheder og ETTI'er for at optimere uddannelsesplaner og medarbejdernes karriereveje.
- Udvikling af uddannelsesprogrammer på arbejdspladsen (FEST), inden arbejdet påbegyndes. Der er planlagt træningssessioner dedikeret til dette projekt takket være et partnerskab med Chantier Ecole-netværket.
- Marts 2025 - opstart af arbejdet i 18 måneder. Indvielsen af sitet er planlagt til efteråret 2026.

Under byggeriet

- Koordinering af opfølgingsmøder på stedet med særligt fokus på de involverede medarbejders karriereforløb i samarbejde med alle arbejdsmarkedets parter for at give dem de bedste muligheder for at udvikle sig professionelt.
- Etablering af en teknisk platform, så stedet kan være til gavn for praktikanter på kvalificerende og prækvalificerende kurser i bæredygtigt byggeri.
- Etablering af deltagende byggepladser for visse udviklingsprojekter, der hjælper med at udbrede knowhow i den bæredygtige byggesektor: jordpudsning, såning på grønne tage, konstruktion af indvendige og udvendige møbler osv.



*Perspektiv på renoveringsprojektet
(Halage)*

Irland - Ukrainske flygtninge arbejder med opførelse af modulhuse

Dette casestudie fremhæver de udfordringer, succeser og muligheder, der er forbundet med at integrere flygtninge i Irlands byggesektor og afhjælpe manglen på arbejdskraft, samtidig med at man støtter sårbare befolkningsgrupper.

Vigtige udfordringer

- Sproglige barrierer: Grundlæggende engelskkundskaber er afgørende for at sikre sikkerhed og produktivitet.
- Anerkendelse af kvalifikationer: Mange flygtninges færdigheder anerkendes ikke, hvilket fører til underbeskæftigelse.
- Adgang til uddannelse: Processen med at opnå obligatoriske certificeringer hæmmes af manglen på skræddersyede kurser og tolke.
- Systemiske barrierer: Komplekse procedurer og begrænset viden bremser integrationsprocessen.
- Strategier for succes
- Støtte til arbejdsgivere: Mentorprogrammer hjælper med at bygge bro over kommunikationskløfter.
- Uddannelsesprogrammer: Lokale organisationer tilbyder tekniske kurser og engelskundervisning.
- Retfærdig behandling: Ligeløn skaber tillid og loyalitet blandt flygtningemedarbejdere.
- Engagement i lokalsamfundet: Deltagelse i lokale skoler og sportsaktiviteter fremmer integrationen.

Muligheder

- Hurtig anerkendelse: Skræddersyede "bro"-kurser for udenlandske kvalifikationer.
- Udvidet sprogundervisning: Aften- og onlinekurser designet til byggesektoren.
- Offentlige investeringer: Øget finansiering af tolke og uddannelsesprogrammer.
- Oplysningskampagner: Klar information om støtteprogrammer for flygtninge og arbejdsgivere.

Konklusion

Integration af flygtninge i Irlands byggesektor kan afhjælpe manglen på arbejdskraft og fremme en mere inkluderende arbejdsstyrke. Samarbejde mellem arbejdsgivere, regering og samfundsorganisationer er afgørende for langsigtet succes.



Introduktionsprogram for flygtninge, Norge

Introduktionsprogrammet er et omfattende uddannelsesinitiativ i Norge, der er designet til at udstyre flygtninge i alderen 18 til 55 år med de nødvendige færdigheder og viden til aktiv deltagelse i arbejdsstyrken eller uddannelsesaktiviteter. Programmet er særligt skræddersyet til dem, der har fået midlertidig kollektiv beskyttelse og bor i kommuner, der har aftaler med Integrerings- og mangfoldighedsdirektoratet (IMDi). Deltagelse er frivillig, men hvis en deltager får fuldtidsarbejde (30-40 timer om ugen), forventes det, at vedkommende prioriterer jobbet frem for programmet. Deltidsbeskæftigelse kan integreres i programmets struktur.

Programstruktur og indhold

Introduktionsprogrammet er en fuldtidsforpligtelse, der afspejler en standard arbejdsuge, og kan vare op til to år med mulighed for forlængelse under særlige omstændigheder. Programmets kernekomponenter omfatter:

- **Norsk sprogtræning:** Deltagerne modtager undervisning, der sigter mod at opnå færdigheder i det norske sprog, hvilket letter effektiv kommunikation i dagligdagen og i professionelle sammenhænge.
- **Samfundsuddannelse:** Denne komponent giver indsigt i det norske samfund og dækker emner som kulturelle normer, juridiske rettigheder og forpligtelser og velfærdssystemet og hjælper dermed deltagerne med at navigere sikkert i deres nye miljø.
- **Karrierevejledning og arbejds erfaring:** Skræddersyet til den enkeltes baggrund og ambitioner omfatter dette karriererådgivning, hjælp til jobsøgning og muligheder for praktikophold for at få praktisk erfaring på det norske arbejdsmarked.
- **Støtte til uddannelse:** For dem, der mangler formel uddannelse eller har brug for anerkendelse af eksamensbeviser, tilbyder programmet veje til videreuddannelse, herunder kurser til at gennemføre en ungdomsuddannelse eller forberede sig til videregående studier.

Individualiseret planlægning

Hver deltager samarbejder med en programrådgiver om at udvikle en personlig plan, der skitserer specifikke mål og de skridt, der skal til for at nå dem. Planen tager højde for den enkeltes tidligere uddannelse, arbejds erfaring og personlige ambitioner og sikrer, at programmet er relevant og effektivt for hver enkelt deltager.

Økonomisk støtte

Deltagerne har ret til en introduktionsydelse, som giver økonomisk støtte under programmet. I henhold til de seneste retningslinjer svarer den årlige ydelse til det dobbelte af folkeforsikringens grundbeløb, og deltagerne under 25 år modtager to tredjedele af dette beløb. Ydelsen er skattepligtig og har til formål at dække leveomkostninger, så deltagerne kan fokusere på deres integrationsrejse uden økonomisk belastning.

Rettigheder og pligter

Selvom det er frivilligt at deltage, forventes det, at de, der vælger at deltage i programmet, overholder kravene, herunder fremmøde og aktiv deltagelse i planlagte aktiviteter. Fravær uden gyldig grund kan føre til fradrag i introduktionsydelsen. Deltagerne har også ret til ferie og orlov af gyldige grunde, f.eks. sygdom eller familieansvar, i overensstemmelse med programmets regler.

<https://www.regjeringen.no/en/topics/immigration-and-integration/asd/Verkemiddel-i-integreringsarbeidet/introduksjonsprogram/id2343472/>



Romans vej ind i den polske byggesektor

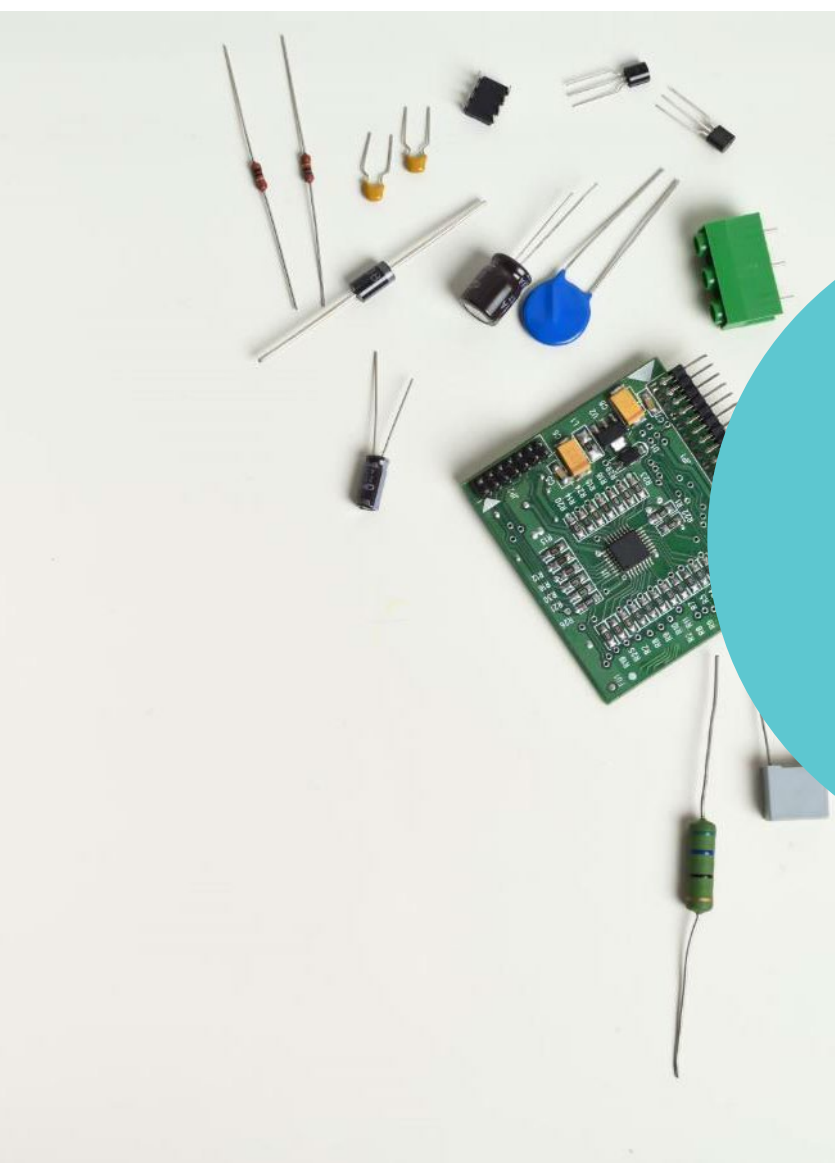
Roman, en 49-årig mand fra Kharkiv i Ukraine, brugte 25 år af sit liv på at tjene i Ukraines grænsevagt. I en alder af 45 år gik han på pension og besluttede at flytte til Polen.

I forsøget på at forbedre sin økonomiske situation og udvide sine karrieremuligheder tog Roman en ekstra uddannelse som elektriker. I de sidste fire år har han arbejdet i dette erhverv i Polen.

Hans første arbejdsgiver i Polen, Kariera na Plus Ltd., spillede en afgørende rolle i hans overgang. Virksomheden gav ham mulighed for at tilegne sig et nyt erhverv og sikre stabil, lovlig beskæftigelse. Derudover støttede de ham i at legalisere sit ophold, finde bolig og integrere sig på det lokale arbejdsmarked. Roman arbejder nu sammen med både polske kolleger og andre ukrainere. Med tiden har han opnået færdigheder i det polske sprog, herunder faglig terminologi, der er specifik for hans job.

Den lovlige ansættelse har også givet ham fordele som betalte feriedage, så han kan rejse og udforske den polske kultur yderligere.

Roman har planer om at købe en lejlighed og med tiden bosætte sig permanent i Polen.



Min første arbejdsgiver (og nuværende) spillede en afgørende rolle i min integration på det polske arbejdsmarked for bygge- og anlægsbranchen. Virksomheden gav mig mulighed for at tilegne mig et nyt erhverv og sikre mig en stabil, lovlig beskæftigelse. Jeg planlægger at købe en lejlighed og med tiden bosætte mig permanent i Polen."



Yuniors vej ind i den spanske byggesektor

Yuniors rejse i byggesektoren startede tidligt i Venezuela, hvor han som 16-årig begyndte at arbejde for at forsørge sin familie midt i landets økonomiske nedtur. Til at begynde med var han arbejdsmand og hjalp murere, og Yunior lærte det grundlæggende i byggeriet ved at blande beton og lægge fundamenter. Efterhånden som hans ansvar voksede, voksede også hans færdigheder, selv om hans arbejde primært fokuserede på boligbyggeri, som er almindeligt i hans region.

På trods af sin voksende erfaring inden for byggeri skiftede Yunior til sidst fokus til elektronik og telekommunikation. Under indflydelse af sin svoger, som var elektroingeniør, studerede han elektronik med speciale i strøm- og automatiseringssystemer. Efter endt uddannelse arbejdede han inden for telekommunikation og fik værdifuld erfaring med elektriske systemer. Men da Venezuelas økonomiske krise blev dybere, fik ustabiliteten Yunior til at søge muligheder i udlandet. I en alder af 22 år tog han den svære beslutning at forlade sit hjemland til fordel for Colombia.

I Colombia forblev Yuniors situation vanskelig. Han ankom til Medellín i håb om at opbygge et stabilt liv, men realiteterne ved at være migrant i en kriseramet økonomi satte sig hurtigt igennem. Først var Yunior hjemløs, sov i parker og kæmpede for at finde arbejde. I 18 dage levede han på gaden og oplevede sult og usikkerhed. Til sidst fik Yunior med hjælp fra en ven et job på en restaurant, hvor han arbejdede lange vagter for en minimal løn. Jobbet gav en vis stabilitet, men det var langt fra hans ekspertise inden for telekommunikation og byggeri.

Efter flere måneder i restaurationsbranchen kom Yunior tilbage til byggesektoren. Hans første job indebar tungt arbejde, hvor han skulle losse lastbiler fyldt med 50 kg tunge cementsække og udføre andre fysisk krævende opgaver. Selv om arbejdet langt fra var ideelt, gav det en mere stabil indkomst end hans tidligere job. Med tiden skiftede Yunior tilbage til sit fagområde og arbejdede som elektrikerassistent. Selv om han ikke fik formel anerkendelse af sine færdigheder, begyndte han at få praktisk erfaring med elektriske systemer, herunder mellem-, lav- og højspændingsinstallationer. Men Yunior blev ofte udsat for diskrimination som venezuelansk migrant, og nogle colombianske kolleger var tilbageholdende med at lære ham mere avancerede færdigheder, fordi de frygtede, at han ville tage deres job.

På trods af disse udfordringer gav Yuniors udholdenhed pote. Han fandt til sidst arbejde hos et el-firma i Colombia, hvor han specialiserede sig yderligere i strukturerede kabler og telekommunikationsinstallationer. Denne rolle gav ham mulighed for at styrke sin ekspertise, men da Colombias politiske og økonomiske situation blev forværret, begyndte Yunior at overveje at tage af sted igen. Med hjælp fra venner sparede han penge nok op til at flytte til Spanien i 2021, et mål, han længe havde haft, og som var påvirket af hans families spanske rødder.



"Jeg måtte sove 18 dage på gaden i Medellín. Min pude var en kuffert, min madras var pap, og mit tæppe var natten." - Yunior, venezuelansk flygtning og bygningsarbejder



Yunior's vej ind i den spanske byggesektor

I Spanien stod Yunior over for velkendte udfordringer som migrant. På trods af sine mange års erfaring i Venezuela og Colombia måtte han starte helt fra bunden i et fremmed system. Hans første job kom i stand ved et tilfældigt møde via en social app, hvor han blev ansat som elektrikerassistent. Lønnen var lav, og værktøjet og metoderne var anderledes end dem, han havde brugt i Sydamerika. Yunior tilpassede sig dog hurtigt og var fast besluttet på at genetablere sig i den spanske byggesektor.

Spaniens byggeindustri gav Yunior mulighed for at arbejde, men som mange migranter havde han lavere lønninger og mindre beskyttelse sammenlignet med lokale arbejdere. Yunior erkendte behovet for at formalisere sine kvalifikationer og tilmeldte sig kurser, der blev udbudt af Fundación Laboral de la Construcción. Han gennemførte certificeringer i lavspændingselektricitet, eksterne varmeisolerende kompositsystemer, betjening af gaffeltrucks og andre specialiserede områder, som hjalp ham med at tilpasse sine færdigheder til spanske standarder og øge sin beskæftigelsesegnethed.

Yunior måtte også navigere i den langsomme bureaukratiske proces med at sikre juridisk status i Spanien. Mens han ventede på, at hans asylansøgning blev behandlet, arbejdede han under usikre forhold. Selv efter at han havde fået sin opholdstilladelse, blev han ved med at møde forhindringer i forbindelse med sin migrantstatus. Yunior forblev dog fokuseret på at fremme sin karriere og havde forskellige jobs i byggebranchen, mens han videreuddannede sig.

Yunior er nu flyttet til Cáceres, en lille by i det sydvestlige Spanien, sammen med sin familie. Det første, han gjorde, var at kontakte den lokale Fundación Laboral de la Construcción for at finde et job, da organisationen tilbyder arbejdsformidling.

Yunior's erfaringer fra tre lande - Venezuela, Colombia og Spanien - sætter fokus på de udfordringer, som mange migranter og flygtninge står over for. Hans historie afspejler realiteterne ved at starte forfra flere gange, ofte i miljøer, hvor hans færdigheder blev undervurderet eller ikke anerkendt. Men gennem vedholdenhed og kontinuerlig læring var Yunior i stand til at genopbygge sin karriere i Spaniens byggesektor. Hans rejse er et vidnesbyrd om migranternes modstandskraft, som på trods af diskrimination, juridiske barrierer og økonomisk modgang fortsætter med at bidrage til de samfund, de slutter sig til.

"Det var min første arbejdsdag i Spanien, og han efterlod mig alt det elektriske værktøj og sagde, at han ville komme tilbage om eftermiddagen... Jeg blev færdig på fire timer." Yunior, flygtning og venezuelansk



Yunior og hans klassekammerater på et kursus i eksterne varmeisolerende kompositsystemer på Fundación Laboral de la Construcción, Madrid - marts 2024.

Kapitel 4 - Takeaways



Vellykkede inkluderende byggeprojekter involverer samarbejde mellem kommuner, uddannelsescentre, arbejdsgivere og civilsamfundsorganisationer for at skabe tilgængelige, støttede beskæftigelsesveje.

Disse initiativer fokuserer ikke kun på adgang til job, men også på langsigtet inklusion gennem mentorordninger, coaching, sprogstøtte og anerkendelse af eksisterende færdigheder.

Peer support-netværk og rollemodeller med samme baggrund hjælper med at opbygge tillid, motivation og en følelse af at høre til blandt flygtningearbejdere.

Nogle projekter bruger digitale værktøjer til at spore færdigheder og læringsresultater, hvilket hjælper flygtninge med at dokumentere deres erfaringer og undgå at gentage uddannelse efter at have flyttet rundt i EU-landene.

Vidste du, at...

I 2022 var 9,93 millioner ikke-EU-borgere beskæftiget på EU's arbejdsmarked ud af 193,5 millioner personer i alderen 20-64 år, hvilket svarer til 5,1 % af det samlede antal.

42,4 millioner mennesker er født uden for EU (9 % af alle indbyggere i EU).

Irregulær migration i EU, i alt 326.217 personer, udgør en relativt lille del sammenlignet med lovlige migration, som ligger på 3.454.684 personer.

27,3 millioner er ikke-EU-borgere (6 % af EU's samlede befolkning)

Ved udgangen af 2021 boede mindre end 10 % af alle verdens flygtninge og kun en brøkdel af de internt fordrevne personer i EU. Ved udgangen af 2022 steg andelen af flygtninge, der bor i EU, til mere end 20 % som følge af krigen i Ukraine.

20% af alle opholdstilladels er i EU skal bruges til arbejde (2022).

15% af opholdstilladelse skyldes asyl (2022).

Beskæftigelsesfrekvensen i EU i den arbejdsdygtige alder er højere for EU-borgere (77,1 %) end for ikke-EU-borgere (61,9 %) i 2022.

Ikke-EU-borgere udgør 9,1% af byggeindustriens arbejdsstyrke



www.welcomeworkproject.eu

Follow our journey

