

En guide för arbetsgivare i Sverige

Att stödja anställning av personer med
flykting och asylsökandestatus



CREATE

Centre for Refugee Employment, Advocacy, Training and Education



FORTE

Swedish Research Council for
Health, Working Life and Welfare

CGM
CENTRE ON
GLOBAL
MIGRATION

Bidragsgivare

Karen Dunwoodie
Bismillah Hakimi
Luke Macaulay
Alex Newman
Andreas Diedrich
Lucy Taksa
Alice Johansson
Andrea Spehar

© Upphovsrätt 2023

Detta arbete får reproduceras i privat utbildningssyfte, forskning eller utbildningsändamål i enlighet med Upphovsrättslagen 1968 i Samväldet Australien. Kommersiell kopiering, försäljning, uthyrning eller utlåning är förbjuden. Utöver de tillåtna användningsområden som anges ovan får ingen del av detta arbete reproduceras utan skriftligt tillstånd från Deakin University och Göteborgs universitet. Detta arbete har finansierats av Deakin University och Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd (FORTE) (bidragsnummer 2016-07205). All tillåten reproduktion måste inkludera en kopia av detta upphovsrättsmeddelande och måste erkänna Deakin University och FORTE som finansiärer.

Vi vill tacka Monash University, Australian National University och Career Seekers för deras bidrag till den ursprungliga australienska forskningen som föranledde första upplagan av den australiensiska arbetsgivarguiden.

Observera att denna guide ger allmän information och inte är avsedd för eller utgör juridisk rådgivning angående anställning av personer med flykting och asylsökandestatus.

Lagen, i synnerhet gällande anställning och rättslig status för flyktingar i Sverige och utomlands är komplex och kan ändras till följd av regeringspolitik och lagstiftning. De specifika omständigheterna måste beaktas i varje enskilt fall och av den anledningen bör juridisk rådgivning inhämtas. Författarna fransäger sig allt ansvar för alla eventuella följder som uppstår till följd av användandet av innehållet i denna rapport, oavsett orsak.

Tryckt oktober 2023

Innehållsförteckning

- 03 Varför en guide för arbetsgivare?
- 04 Vad du som arbetsgivare behöver veta
 - Tre typer av uppehållstillstånd
 - Lagen om mottagande av asylsökande (LMA)
 - Tillfälligt uppehållstillstånd (Flyktingstatus)
 - Tillfälligt uppehållstillstånd (Subsidiärt skydd)
 - Permanent uppehållstillstånd
- 05 Att verifiera arbetstillstånd
- 06 Fördelar med att anställa personer med flykting- eller asylsökandestatus
- 08 Fallstudier
 - Ehsan
 - Fatima
- 09 Olika sätt att stödja anställning av personer med flykting- eller asylsökandestatus?
 - Kommunikationstips
- 11 Hur du går tillväga för att anställa personer med flykting eller asylsökandestatus
 - Samarbeten
 - Hur du får din ledningsgrupp och organisation att ställa sig bakom
 - Olika typer av stöd på arbetsplatsen
 - Exempel på framgångsrika arbetsgivare och initiativ
- 12 Referenser
- 12 Ytterligare resurser och stöd för arbetsgivare





Varför en guide för arbetsgivare?

Denna guide är baserad på resultaten av studier utförda av Deakin University i Australien i samarbete med Göteborgs universitet i Sverige. Studien som ligger till grund för guiden undersökte varför vissa organisationer aktivt anställer personer med flykting- eller asylsökandestatus och andra inte.

Många arbetsgivare upplever det som komplicerat att anställa personer med flykting- eller asylsökandestatus. De känner sig osäkra på vilka arbetstillstånd som gäller för olika typer av uppehållstillstånd samt hur de går tillväga för att verifiera kvalifikationer och kompetens. Anställningsprocessen upplevs som fylld av utmaningar och hinder trots att de flesta med flykting- och asylsökandestatus har rätt att arbeta i Sverige.

Denna guide innehåller information, tips och resurser som syftar till att underlätta arbetet med att anställa personer med flykting- eller asylsökandestatus.

Observera att denna guide inte ger juridisk rådgivning kring anställning av personer med flykting- och asylsökandestatus och att rättslig status kan ändras till följd av regeringspolitik.

Vad du som arbetsgivare behöver veta

De flesta personer med flykting- och asylsökandestatus har rätt att arbeta och studera i Sverige. Att verifiera detta är enkelt.

Enligt UNHCR fanns år 2022 över 103 miljoner tvångsflyttade individer världen över vilket motsvarar nästan 1% av den globala befolkningen. Samma år sökte 16 825 personer asyl i Sverige och ytterligare 50 365 personer kom till Sverige under massflyktsdirektivet som aktiverades av Europeiska unionen som svar på kriget i Ukraina. Under vår studie ombads vi ofta förklara skillnaden mellan asylsökande och flykting. I rutorna nedanför reder vi ut dessa termer.

En flykting är en person som flytt sitt land med anledning av en välgrundad fruktan för förföljelse på grund av ras, religion, tillhörighet till en viss samhällsgrupp eller politisk uppfattning, som befinner sig utanför det land, vari hen är medborgare och som på grund av tidigare nämnd fruktan inte kan eller vill återvända till det landet.

Resurs: www.unhcr.org/en-au/

En asylsökande är en person som har lämnat det land vari hen är medborgare och som söker skydd men ännu inte har fått ett beslut om uppehållstillstånd beviljat.

Resurs: www.migrationsverket.se

Tre typer av uppehållstillstånd

Det finns olika typer av tillstånd att återopa för att uppehålla sig i ett annat land. Vilket tillstånd som kan återopas beror på faktorer såsom tidpunkten för ansökan, sättet på vilket personen kom till landet och i vilket land personen sökt uppehållstillstånd. Nedan följer en sammanfattning av olika typer av tillstånd som vanligtvis beviljas.

- LMA (Lagen om mottagande av asylsökande)
- Tillfälligt uppehållstillstånd (med flyktingstatus eller subsidiärt skydd)
- Permanent uppehållstillstånd

LMA är en förkortning av den svenska benämningen för "Lagen om mottagande av asylsökande." LMA är ett intyg som utfärdas till asylsökande och som ger dem laglig rätt att stanna i Sverige medan en ansökan om tillstånd övervägs, under den rättsliga granskningen eller i förberedelse för att lämna Sverige.

Lagen om mottagande av asylsökande (LMA)

LMA är ett identitetskort som utfärdas till asylsökande under tiden deras asylansökan prövas. LMA-kortet innehåller information om huruvida personen har rätt att arbeta under tiden som asylsökande, kallat "AT-UND" (Arbete Tillåtet - Utan att Närmare Definiera). LMA-korten utfärdas temporärt och måste ersättas efter 3-6 månader. Det anges på kortet när det ska ersättas. LMA-kortet utfärdas digitalt och giltighetsperioden kan förlängas med tre månader varje gång personen besöker Migrationsverket i Sverige. Det nya LMA-kortet som utfärdas efter den 1 januari 2022 har en QR-kod, vilket innebär att alla med tillgång till en QR-läsare enkelt kan kontrollera om kortet är giltigt och om en person har rätt att arbeta (så kallad AT-UND). När en person får beslut om AT-UND registreras det direkt på LMA-kortet, och en arbetsgivare kan kontrollera det genom att skanna QR-koden. AT-UND-statusen varar normalt tills personen beviljas uppehållstillstånd eller tills personen lämnar landet. LMA-innehavare har rätt att öppna bankkonto, få akut sjukvård, ekonomiskt stöd och skaffa körkort.

Tillfälligt uppehållstillstånd (Flyktingstatus)

Om asylansökan godkänns kommer personen att få ett tillfälligt uppehållstillstånd med flyktingstatus som är giltigt i tre år. Det tillfälliga uppehållstillståndet ger personen rätten att bo och arbeta i Sverige under tre år. Under den perioden har de samma rätt till sjukvård som en person med permanent uppehållstillstånd. När en person ansöker om arbete bör hen ta med kopior av de dokument som visar att hen har rätt att bo och arbeta i Sverige. Personen bör också ha med sig sitt uppehållstillståndskort. Arbetsgivaren måste kontrollera hur länge personen har tillstånd att arbeta i Sverige och om tillståndet att arbeta i Sverige är föremål för några restriktioner. Arbetsgivaren måste också ta kopior av dokumenten och informera

Skatteverket om anställningen. När ett tillfälligt uppehållstillstånd löper ut är det möjligt att ansöka om förlängning om skyddsbehov fortfarande finns. Efter tre år är det möjligt att ansöka om permanent uppehållstillstånd.

Tillfälligt uppehållstillstånd (Subsidiärt skydd)

Detta tillstånd är för personer som inte uppfyller definitionen av flykting enligt Flyktingkonventionen (*Genevékonventionen*) från 1951. För att kvalificera sig för subsidiärt skydd måste en person vanligtvis bevisa att de skulle utsättas för allvarlig skada om de återsändes till sitt ursprungsland. Det behöver dock inte röra sig om en fruktan för förföljelse på grund av ras, religion, tillhörighet till en viss samhällsgrupp eller politisk uppfattning. Om en person har beviljats subsidiär skyddsstatus kommer hen att få ett uppehållstillstånd som är giltigt i 13 månader. När personen ansöker om arbete bör hen ta med kopior av de dokument som visar att hen har rätt att bo och arbeta i Sverige. Personen bör också ha med sig sitt uppehållstillståndskort. Arbetsgivaren måste kontrollera hur länge personen har tillstånd att arbeta i Sverige och om tillståndet att arbeta i Sverige är föremål för några restriktioner. Arbetsgivaren måste också ta kopior av dokumenten och informera Skatteverket om anställningen. När ett tillfälligt uppehållstillstånd löper ut är det möjligt att ansöka om förlängning om skyddsbehov fortfarande finns. Efter tre år är det möjligt att ansöka om permanent uppehållstillstånd.

Permanent uppehållstillstånd

För att få permanent uppehållstillstånd krävs att en person:

- Uppfyller kraven för ett fortsatt uppehållstillstånd.
- Har bott i Sverige med ett uppehållstillstånd i minst tre år.
- Kan försörja sig ekonomiskt.
- Lever ett ordnat liv.



Att verifiera arbetstillstånd

De flesta personer med flykting- och asylsökandestatus har rätt att arbeta i Sverige. Att verifiera detta är enkelt.

För asylsökande: För att ha rätt att arbeta i väntan på beslut om asylansökan krävs att personen har ett *AT-UND* i sitt LMA, vilket innebär att hen är undantagen kravet på arbetstillstånd. När beslut tas om *AT-UND* registreras det direkt på LMA-kortet och en arbetsgivare kan kontrollera det genom att skanna *QR-koden*.

För personer med tillfälligt uppehållstillstånd (flyktingstatus eller subsidiärt skyddsskäl):

- Personen måste ta med sitt uppehållstillståndskort och visa det för arbetsgivaren.
- Arbetsgivaren måste veta hur länge personen har tillstånd att arbeta i Sverige och om deras tillstånd att arbeta i Sverige är föremål för några restriktioner.

Observera: Arbetstillstånd bör verifieras för alla arbetstagare med tillstånd (tillfälligt eller annat) innan ett anställningserbjudande ges.





Fördelar med att anställa personer med flykting- eller asylsökandestatus

Studier visar att företag och organisationer kan dra nytta av att anställa personer med flykting- och asylsökandestatus.

- 1) I en studie från 2023 genomförd av Tent Partnership for Refugees angav 51% av över 5600 tillfrågade konsumenter att de handlar från varumärken som anställer flyktingar ¹.
- 2) En annan Tent-studie från 2022 visar att av 100 tillfrågade stora till medelstora företag i Tyskland som anställt flyktingar anser 68% att detta har bidragit till ett ökat engagemang hos de anställda ².
- 3) Personer med flykting- eller asylsökandestatus kan bidra med nya idéer och perspektiv. Enligt forskning om mångfald presterar arbetsplatser med större mångfald ofta bättre vad gäller innovation, produktivitet och förmåga att behålla personal.
- 4) Personer med flykting- eller asylsökandestatus kan ha lättare att förstå och bemöta kunder med liknande bakgrund och kan genom tidigare erfarenheter ha skapat sig värdefulla färdigheter, kompetenser och kunskaper.
- 5) Studier visar att personer med flyktingbakgrund ofta är mer företagsamma än befolkningen i allmänhet vilket kan gynna organisationer på en alltmer konkurrensutsatt och mångfaldig global marknad. År 2018 rapporterade 73% av de tillfrågade företagen att de i högre grad behållit personer med flyktingbakgrund än andra anställda ³.
- 6) Att hjälpa personer med flykting- eller asylsökandestatus att integreras på arbetsplatsen och i det civila samhället samt att stödja dem att återetablera försörjningsmöjligheter kan bidra till att bygga en starkare gemenskap, både lokalt och internationellt.

Fallstudier

Ehsan — En afghansk man med flyktingbakgrund och examen som undersköterska

Ehsan Baqiri flydde från Afghanistan till Sverige år 2015 när han var 16 år gammal och ansökte om asyl i Sverige i december 2015. Han anlände till Sverige efter att ha korsat flera gränser. Vid ankomsten registrerades han som asylsökande och var berättigad till LMA-certifikat (Lagen om mottagande av asylsökande) utan rätt att arbeta fram till 2020. Han hade emellertid rätt att studera under den tiden. Ehsan hade inga dokument för att styrka sin identitet. Enligt svensk migrationslag måste personer som söker asyl bevisa sin nationalitet för att få arbetstillstånd, så kallat AT-UND. Medan Ehsan väntade på godkännande av sitt arbetstillstånd avslutade han en treårig utbildning som undersköterska på högskolan och har sedan dess fått ett tillfälligt uppehållstillstånd som tillåter honom att arbeta. Sedan april 2022 har han arbetat heltid på Sahlgrenska universitetssjukhus. "Jag har arbetat och volontärarbetat inom hälso- och sjukvården sedan jag började mina studier i Sverige. På grund av kompetensbrist inom hälsosektorn säkrade jag jobbet relativt enkelt efter att jag tog min examen med min examen och licens." Ehsan är flerspråkig och talar farsi, dari, svenska och engelska.

Fatima — En jemenitisk kvinna med flyktingbakgrund och examen från Jemen

Fatima kom till Sverige år 2014 med förhoppningen att fortsätta sina studier och hitta arbete. Hon insåg snabbt att det inte var så enkelt som hon hade förväntat sig att hitta jobb i Sverige och bestämde sig i stället för att leta efter en praktikplats för att få en fot in på arbetsmarknaden. Hon saknade kontakter och hade bara grundläggande kunskaper i svenska.

En dag när hon besökte ett stort bankkontor tillsammans med en studiekamrat från en av sina språkkurser för att öppna ett bankkonto informerade en banktjänsteman henne om ett sex månaders praktikprogram för nyanlända flyktingar och andra invandrare. Banktjänstemannen som själv hade flyktingbakgrund och deltog i programmet uppmanade Fatima att ansöka. Hon gjorde det och fick en praktikplats. Under programmet förbättrade Fatima sina svenskspråkkunskaper avsevärt eftersom hon var i ständig kontakt med bankens kunder. Efter avslutad praktik erbjöds hon en deltidsanställning inom företagets personalpool. Under de kommande månaderna fick hon möjlighet att arbeta på bankkontor med tillfällig personalbrist. Hon arbetade på 10 olika bankkontor, träffade olika kollegor och kunder och lärde sig mycket om den lokala arbetsplatskulturen på de olika kontoren. Efter ett år i personalpoolen anställdes Fatima permanent av banken.

Många personer med flykting- eller asylsökandestatus är högkvalificerade, har gedigen arbetslivserfarenhet och är angelägna om att lära sig och att arbeta hårt. Trots det upplever många att det är svårt att hitta arbete inom de yrken de är utbildade för.

Genom att komma dit de är idag har Ehsan och Fatima visat på ett enormt mod, nyfikenhet, innovationsförmåga, påhittighet och utvecklat sitt självförtroende. Detta är egenskaper som arbetsgivare idag i Sverige ofta söker hos sina anställda. Ta Ehsans och Fatimas historier som inspiration för att överväga er anställningspraxis och era handlingsplaner och se till att dessa inkluderar personer med flykting- och asylsökandestatus. Medarbetare med Ehsans och Fatimas erfarenheter och kompetenser kommer med stor sannolikhet bidra positivt till er organisation.

Observera: Arbetstillstånd bör verifieras för alla arbetstagare med tillstånd (flykting eller annat) innan anställning erbjuds.



Olika sätt att stödja anställning av personer med flykting- eller asylsökandestatus?

Det finns flera sätt på vilka du kan stödja anställning av personer med flykting- eller asylsökandestatus.

- 1) Överväg att ompröva er rekryteringspraxis för att skapa mer inkluderande rekryteringsprocesser. Detta kan involvera nära samarbete med statliga och lokala icke-statliga organisationer, deltagande i jobbmässor för flyktingar samt införande av nya processer såsom användning av "blinda" ansökningar (där identifierbar information tas bort) och tester baserade på färdigheter.
- 2) Överväg att samarbeta med organisationer specialiserade på anställning av personer med flykting- och asylsökandestatus. Exempel på sådana är Jobbsprånget, ett ideellt initiativ som stöds genom tillfälliga anställningsbidrag från Arbetsförmedlingen eller MittLiv, ett ideellt konsultföretag specialiserat på att utveckla inkluderande arbetsplatser.
- 3) Verifiera utländsk erfarenhet och kvalifikationer i er rekryteringsprocess genom validering.
- 4) Överväg praktik- eller lärlingsmodeller för anställning som ett sätt att skapa förtroende mellan arbetsgivare och arbetstagare samt erbjud förhandsvisning av jobbet. Sådana kan organiseras internt eller i samarbete med privata eller ideella initiativ, såsom Jobbsprånget.
- 5) Skapa en öppen och inkluderande miljö och ge tid åt nya medarbetare att anpassa sig till arbetsplatsen, som kan skilja sig mycket från tidigare arbetsplatser, samt för att lära sig svenska språket. Ett omfattande introduktionsprogram med information om arbetsplatskultur och tilldelning av handledare eller mentor rekommenderas starkt.
- 6) Utbilda organisationsledningen om fördelarna med att anställa personer med flykting- och asylsökandestatus och om inkluderande arbetsplatser i allmänhet.
- 7) Ha tålamod och tänk långsiktigt. Att rekrytera brett och integrera nyanställda med olika bakgrunder kan innebära en väsentlig förändring för både de nyanställda och de befintliga medarbetarna samt för organisationen som helhet. För att lyckas krävs kontinuerlig reflektion och omtanke.

Kommunikationstips

Underlätta språkinläring

Svenska är med stor sannolikhet inte första språk hos en person med flykting eller asylsökandestatus. Även om kompetens varierar från person till person är arbetsplatsen ofta en optimal arena för språkinläring och arbetsgivare bör aktivt jobba för att underlätta läroprocessen.

Skapa en öppen och förtroendeingivande miljö

Att vilja göra ett bra jobb och framstå som ambitiös kan ibland hindra tydlig kommunikation. Nyanställda kan uppleva det jobbigt att säga åt sina kollegor och chefer när de inte känner sig bekväma med vissa arbetsuppgifter, när de inte förstår något eller när de ombeds agera annorlunda än vad de är vana vid. Om en uppgift inte utförs som förväntat är det samtidigt viktigt att ge feedback. Eftersom förväntningar och arbetsplatskultur kan skilja sig mycket från vad personen är van vid kan det vara hjälpsamt att även förklara varför man ger en viss feedback. Etablerade kollegor kan uppleva det svårt att närma sig nya kollegor, ge feedback eller dela sina idéer om arbetet. Därför är det viktigt att chefer och handledare skapar en öppen och förtroendeingivande miljö där det är möjligt för alla anställda att dela sina tankar, idéer och känslor och över tid öka förståelsen för varandra.

Säkerställ förståelse

För vissa personer kan det kännas ovant att ställa frågor till en chef eller att be om förtydliganden om en uppgift. Ställ gärna frågor till den nyanställda när du tilldelar en uppgift för att försäkra dig om att personen förstått.

Introducera inte den anställda som flykting eller asylsökande

Personer med flykting- och asylsökandestatus har ofta lämnat sina hem under tvång på grund av faktorer utanför deras kontroll. Även om det i vissa fall kan vara lämpligt att nämna deras bakgrund eller hylla deras prestationer så ska detta göras varsamt.

Fråga i stället för att anta

Personer med flykting- eller asylsökandestatus utgör inte en homogen grupp utan är individer med olika bakgrunder, erfarenheter och behov. Medan vissa behöver ett bönerum eller har speciella kostbehov har andra det inte. Särskilt om det är personens första erfarenhet av en svensk arbetsplats kan det kännas obekvämt att uttrycka ett speciellt behov. Om du är osäker, fråga.

Var försiktig med

- Frågor om flykten till Sverige. Det kan kännas personligt och obekvämt att prata om flykten till Sverige, särskilt eftersom många kan bära på traumatiska upplevelser från flykten så var försiktig med vad och hur du ställer personliga frågor.
- Frågor om familj. Många personer med flykting- och asylsökandestatus har förlorat nära och kära så var lyhörd inför sådana livserfarenheter.
- Om skyddsskäl/hur de sökte skydd. Förföljelse tar sig olika former. Nyfikna frågor kan vara stötande, särskilt för personer från länder som vanligtvis inte associeras med flyktingar.



Hur du går tillväga för att anställa personer med flykting eller asylsökandestatus

Samarbeten

Överväg att samarbeta med svenska ideella föreningar inom utbildning och rekrytering, såsom **MittLiv**⁴, stödinitiativ inom arbetsmarknad, såsom **Jobbsprånget**⁵, eller internationella specialistbyråer, såsom **Tent Partnership for Refugees**⁶.

Specialistbyråer kan erbjuda bra stöd för företag och organisationer som vill utlysa praktikplatser för universitetsstudenter eller stödja återupprättande av karriärer för yrkesverksamma med utländska kvalifikationer och erfarenheter. Alternativt kan du läsa vår guide för jobbsökande för ytterligare information eller kontakta författarna till denna guide så hjälper vi dig att hitta en lämplig organisation.

Hur du får din ledningsgrupp och organisation att ställa sig bakom

Inkludera personer med flykting- eller asylsökandestatus i utarbetandet av strategier för mångfald, jämställdhet och inkludering. Kommunicera dessa tydligt bland kollegor och betona fördelarna.

Olika typer av stöd på arbetsplatsen

- Språkstöd.
- Stöd vid kontakt med myndigheter och andra offentliga organisationer och hjälp med praktiska frågor såsom att ordna barnomsorg eller transport.
- Mentorskap.
- Pålitliga kollegor som tar rollen som vän, instruktör eller mentor.
- Tydliga vägar för återupprättande av karriär.
- Utbildning och fortbildning.
- Rådgivning/handledning.
- Hjälp att förstå svensk arbetsmarknad och arbetsplatskultur.

Exempel på framgångsrika arbetsgivare och initiativ

Det finns många exempel på företag och initiativ som arbetat framgångsrikt med att rekrytera personer med flykting- och asylsökandestatus. Medlemsföretaget **Tent Marriott**⁷ har till exempel ansträngt sig för att anställa hundratal flyktingar från Ukraina över hela Europa sedan krigets början och anpassat sina processer för att säkerställa att de är fullt integrerade i arbetsgruppen.

Deutsche Post DHL Group⁸ i Tyskland har utbildat och anställt cirka 20 000 personer med flyktingbakgrund sedan 2015.

Ett svenskt framgångsrikt exempel är företaget **AFRY**, ett ingenjörskonsultföretag med 19 000 anställda i 40 länder. Mellan 2016 och 2022 rekryterade de 670 högkvalificerade personer med invandrarbakgrund, många av dem flyktingar, genom sitt program Immigrerad kompetens, ett coachnings- och matchningsprogram för ingenjörer. Ett annat exempel är det välkända rekryteringsinitiativet **Jobbsprånget** som har 400 arbetsgivare anslutna till sig. Initiativet matchar jobbsökande nyanlända med praktikplatser. Sedan 2015 har 60-70 procent av praktikanterna som antagits till det fyra månader långa programmet erbjudits en fast anställning efter programmets slut.

Referenser

- 1) <https://www.tent.org/wp-content/uploads/2023/03/How-Hiring-Refugees-Helps-Brands-Europe.pdf>
- 2) <https://www.unleash.ai/hr-for-good/why-hiring-refugees-is-good-for-business/>
- 3) https://www.tent.org/wp-content/uploads/2021/09/TENT_FPI-Refugees-as-Employees-Report.pdf
- 4) <http://www.mittliv.com>
- 5) <https://jobbspranget.se/>
- 6) <https://www.tent.org/our-work/hiring/>
- 7) <https://news.marriott.com/news/2023/06/20/marriott->
- 8) <https://www.unleash.ai/skills-development/deutsche-post-dhl-understanding-skills-is-paramount/international-commits-to-hiring-more-than-3-000-refugees-globally-by-2026>

Ytterligare resurser och stöd för arbetsgivare



Andreas Diedrich
andreas.diedrich@gu.se



Andrea Spehar
andrea.spehar@pol.gu.se



Center on Global Migration
globalmigration@cgm.gu.se



Support Group Network Sweden
supportgroup.se



Migrationsverket
migrationsverket.se







CREATE

Centre for Refugee Employment, Advocacy, Training and Education



FORTE:

Swedish Research Council for
Health, Working Life and Welfare

CGM
CENTRE ON
GLOBAL
MIGRATION



deakin.edu.au

Deakin University CRICOS Provider Code: 00113B