



REST- Подкрепа и обучение
за наемане на бежанци

Брошура с добри практики



Автори

Four Elements NGO
Landkreis Kassel
ADICE
Blinc e.G.
BUPNET GmbH
Catro
CESIE
die Berater
Syrian Forum Austria

Графичен дизайн

blinc eG
Bertheustraße 10
37075 Göttingen
Germany

Издател

Проектът Rest
Това ръководство може да бъде изтеглено безплатно от:

<https://rest-eu.org>



Co-funded by the Asylum, Migration and
Integration Fund of the European Union

Съдържание

Брошура с добри практики
Обща информация за проекта REST
Дейности по проекта
Инициативи за участниците в проекта REST
Ръководство за треньори REST
Успешни практики
Гърция
Италия
Франция
Австрия
България
Германия
Заклучителни бележки



Тази разработка е лицензирана съгласно следните правила на Криейтив Комънс:



Обща информация за проекта REST

Уважаеми читателю,

Добре дошъл в нашата брошура за добри практики по проекта REST. Може би се чудиш какво е REST и какъв вид добри практики ти предлагаме.

Подкрепа и обучение за наемане на бежанци (Refugee Employment, Support and Training) или REST е проект, ръководен от Landkreis Kassel (Германия) в консорциум с още осем партньори от Австрия (die Berater GmbH, Syrian Forum), България (CATRO), Германия (blinc e.G., BUPNET GmbH), Гърция (4Elements), Италия (CESIE) и Франция (ADICE), финансиран от фонд „Убежище, миграция и интеграция“ (ФУМИ) на Европейския съюз.

Проектът създаде всеобхватна система за подкрепа на организации, които искат да наемат и интегрират бежанци. Проектът е насочен конкретно към мениджърите човешки ресурси, вътрешните обучители в компаниите, супервайзърите и други ключови служители, участващи в наемането, въвеждането и вътрешнофирменото обучение на бежанци.

Искаме да ви поканим да участвате с нас в едно вълнуващо пътуване, обобщаващо преживяванията ни през последните 26 месеца и да ви представим резултатите, които постигнахме, както и успехите на проекта.



Дейности по проекта

През първия етап на проекта осъзнахме, че националните и регионални решения за интеграцията на бежанци на пазара на труда могат да осигурят финансова, правна и административна подкрепа. От друга страна те рядко оказват влияние върху ситуацията на местно и междуличностно ниво, където се осъществява реалната интеграция. Затова дейностите, които приложихме, бяха насочени конкретно към взаимодействието между работодатели и бежанци с цел постигане на съществени резултати на междуличностно и организационно ниво.

Въпреки това, поради правна неяснота, по отношение на професионалната реализация на бежанците, много работодатели все още се колебаят дали да ги наемат и интегрират. Чрез своята всеобхватна система за обучение и подкрепа, REST отговори точно на потребностите на организациите, които вече са наели и/или имат желание да наемат бежанци. По време на разработването и прилагането на подхода REST нашата главна цел беше постоянно да повишаваме компетенциите на мениджърите и служителите, и да ги подкрепим по пътя на по-успешно взаимодействие с бежанците.

Проектът REST се осъществи в три основни етапа – етап на задълбочен преглед, етап на разработване и етап на прилагане. По-конкретно:

Етапът на задълбочен преглед се състоеше от анализ на потребностите, с който установихме пред какви пречки се изправят предприятията в опита си да наемат бежанци какви са техните обучителни нужди, както и вторично проучване, за да определим мерки за успешна интеграция, от които до черпим вдъхновение. Проучването беше извършено във всички страни партньори. Въз основа на резултатите бяха определени пет компонента, които станаха част от системата за обучение и подкрепа REST, за да се отговори най-добре на потребностите на работодателите.

Компонент „Информационен пакет“

- Правни и административни въпроси
- Права и задължения на работодателите
- Програми за подкрепа и финансиране
- Доставчици на езикови обучения и Професионално образование и обучение

Компонент „Повишаване на информираността“

- Специфичен произход на бежанците
- Възможни психологически травми
- Ползи от наемането на бежанци
- Повишаване на Корпоративно Социалната Отговорност

Компонент „Межкултурно обучение“

- Межкултурна комуникация
- Управление на конфликти
- Справяне със страхове (особено религиозни)
- Борба с дискриминацията

Компонент „Менторство и подкрепа“

- Как да бъдем успешни ментори за създаване на по-плавна интеграция на бежанците;
- Предоставяне на текуща подкрепа за подбор, обучение и мотивиране на бежанци на работното място;
- Първоначално очертаване на уменията и компетентностите

Компонент „Професионална пригодност“

- Определяне на необходимостта от допълнителна квалификация и преквалификация
- Участие в кариерни форуми, изложения за предлагане на работни места в сътрудничество с НПО, работещи с бежанци

През етапа на разработване беше създадена системата за обучение и подкрепа REST. Резултатът е тристранен подход, състоящ се от работилници лице в лице, подкрепа при коучинг и консултиране и онлайн платформа с цел да се улеснят предприятията, организациите и техния ключов персонал в процеса на интеграцията на бежанци:





Специалистите по подбор на кадри, менторите, мениджърите човешки ресурси и служителите в организациите се нуждаят от специфични знания, социални компетентности и умения, за да осигурят успешна интеграция на бежанци на работното място. За обогатяване на тези компетентности е необходимо те да придобият основни познания за процеса на интеграция (напр. законови условия и административни процедури, межкултурни и езикови аспекти, въвеждане в работната среда, процес на социализация („онбординг“) на бежанците), както и да отразяват поведението и взаимодействието с бежанци или мигранти. Трите елемента на нашата система за подкрепа подпомагат този процес по следния начин:

Уъркшопите лице в лице предоставят специфични знания и компетентности за успешно наемане и интегриране на бежанци в европейски организации. Екипът REST разработи шест обучителни модула, които следват модел от процеси, базиран на съответните етапи на интеграция. Кратко обобщение на съдържанието на модулите, може да бъде намерено в следващата графика.



работно място

Подбор на бежанци

Обучение за работодатели, искащи да наемат бежанци, които не са конкурентни при обичайните процеси на кандидатстване на пазара на труда. Предоставен е пакет с инструменти, позволяващи избора на най-подходящите методи за преселекция на кандидати бежанци.

Правни аспекти при наемане на бежанци

Информация, необходима на работодателите, за да се справят с административните и бюрократични предизвикателства, свързани с наемането на бежанци. С фокус върху правното състояние на компаниите, разгледани са въпросите за разрешителните за работа и правата и задълженията на работодателите.

Въвеждане на бежанците на работното място

Знания, методи и средства, които са от съществено значение за успешното въвеждане на бежанци на работното място. Основният фокус е върху развиването на приобщаваща фирмена култура, създаване на адаптирани инструменти за въвеждане на бежанците и прилагане на управление на въвеждането.

Менторство на бежанците за по-добра интеграция на работното място

Изясняват се ролята и ползите от съществуването на ментор в една организация. Модулът се фокусира върху специфични знания и умения за това как да се изградят успешни наставнически взаимоотношения с бежанец. Разглеждат се произходът и културните специфики на бежанците, които могат да окажат въздействие върху плавната интеграция на работното място.

Межкултурният аспект на работното място

Разбирането на културата, по-конкретно в контекста на приобщаване на бежанците към работната сила, е задължително. Модулът помага за осъзнаването на собствената култура, ролята на културните различия и разбирането за ключовата роля на културата във всички процеси на комуникация. Участниците се научават как да анализират културните различия, за да разрешават межкултурните проблеми в организацията.

Лесен за разбиране език на работното място

Езиковите умения са ключов аспект от успешната интеграция на работното място. Работодателите все по-често се сблъскват с необходимостта да подпомагат развитието на работния език на служителите от мигрантски произход. Участниците се научават да използват лесен за разбиране писмен и говорим език, за да опростят процесите на комуникация в работата.



коучинг и консултиране

Процесът по коучинг и консултиране на REST беше допълнително предложение за участниците в модулите за обучение на REST с цел да им бъде осигурена професионална подкрепа по време на процеса на въвеждане на бежанците на работното място. Партньорите и учителите в проекта REST оказаха съдействие при процеса на наемане и в етапа на интеграция, както и помощ в конфликтни ситуации.

Процесът по коучинг и консултиране помогна на ключовите служители:

- да преодолеят бариерите при наемане на работа, да анализират възможностите и рисковете;
- да отговарят на потребностите на потенциалните служители или бежанци;
- да споделят своите потребности и нужди по отношение на допълнителна подкрепа за използване на учебните материали,
- да се справят с межкултурни проблеми или конфликтни ситуации.

REST Отворено Пространство за Обучение е онлайн платформа, която е безплатна и достъпна за всеки, който е заинтересован от подходът REST. Там можете да откриете материали за провеждане на обучение, както и онлайн ресурси, които се фокусират върху приобщаването на бежанци в организациите.

Интернет платформата предоставя

- възможност за нетуъркинг и създаване на полезни познанства;
- онлайн консултиране;
- информация и обучение.

През етапа на имплементация около 300 предприятия и организации с над 400 служители участваха в учебните събития, които бяха проведени в Австрия, България, Германия, Гърция, Франция и Италия и се възползваха от нашите предложения за коучинг и онлайн обучение.

Обратната връзка на участниците беше много положителна. Повечето участници съобщиха, че учебното съдържание е било много полезно за тяхната работа и лесно за интегриране в ежедневните им дейности. Други споделиха, че макар и да не са били сигурни как да интегрират наученото в своята ежедневна работа, но след като са се докоснали и до онлайн материалите са получили нова гледна точка.

Успехи при имплементацията на подхода REST

Активното участие на аудиторията може да бъде считано за успех в прилагането на подхода REST.

Коучинг подкрепата свързана с първите стъпки от процеса по интеграция на бежанци като например преодоляване на бариерите при наемане на работа, намиране на подходящи служители бежанци, както и подкрепата по правни въпроси, беше изключително добре приета от компаниите. Екипът ни е много горд, че успя да предостави и индивидуална подкрепа на компаниите. Предоставянето на информация, свързана с правната рамка, подобри доверието и подsigури помощ на работодателите при преминаването през административни процедури, което доведе до повишен брой наети бежанци в регионите на проекта REST.

Струва си също така да се отбележи, че чрез осъществяването на уъркшопите, бяха създадени нови партньорства в рамките на страните по проекта. Партньорите успяха да включат множество заинтересовани страни, които работят активно за интеграцията на бежанци на пазара на труда. Организации като Върховния комисариат за бежанците към ООН, „Каритас“, локални НПО и бежански организации, представляващи гледната точка на бежанците, както и местни центрове за заетост и агенции по заетостта, професионални училища, търговски и занаятчийски камари, представляващи гледната точка на работодателите, участваха често в нашите събития. По време на проекта REST стана ясно, че са необходими много ангажирани действащи лица, които да посрещат предизвикателствата при интегриране на бежанци и мигранти на местния пазар на труда и в нашето общество. Тези партньорства и контакти са идеална възможност за подкрепа, както и за кооперация на заинтересованите страни, повишавайки тяхната координация и ефективност.



Признание за участниците в проекта REST

Участниците в REST обученията получават възможността да валидират положените усилия за интегриране на бежанци на работното място по два различни начина. Първо те имаха възможност да получат Международната награда REST за организации, които насърчават приобщаващия работен климат и многообразието. Освен това участниците имаха възможност да проследят развитието на своите компетентности чрез иновативната методология LEVEL5 и да получат европейски сертификат.

Международна награда REST

Международната награда REST е европейски бранд за качество, който не само дава сигнал, че вашата организация се ангажира да наема бежанци или хора с мигрантски произход, но също така прилага подходи за успешното им интегриране на работното място.

Той доказва на вашите служители, клиенти, доставчици и др., че организацията ви е поела ангажимент да прилага всеобхватни стратегии за насърчаване на многообразието и приобщаващия работен климат.

Кой може да кандидатства: Всяка компания, социално предприятие, организация от публичния или от доброволческия сектор, включително НПО, в рамките на 28-те страни членки на Европейския съюз и включително Исландия, Лихтенщайн, Норвегия, Швейцария, Хърватия и Турция.

За повече информация посетете:

<https://rest-eu.org/rest-label/>



two successful events

За да ви спомогнем в по-доброто разбиране на Международната награда REST, трябва да споменем двете успешни събития, които бяха организирани в Палермо и София, на които няколко компании бяха удостоени с Международната награда, поради тяхната ангажираност за приобщаване на бежанци и мигранти на пазара на труда.

Първото събитие, проведено на 23 октомври 2018 г. в Палермо, Италия. То беше посветено, както на социалното, така и на професионално измерение на интеграцията на бежанци и мигранти, където ние представихме проекта REST и резултатите от него на над 50 присъстващи. Споделихме някои успешни примери за интеграцията на бежанци и мигранти от реалния живот и обсъдихме добри практики от различни страни.

По време на финалната церемония присъдихме Международната награда REST. Чрез нея признахме усилията на местни организации, които са демонстрирали ангажираност в приобщаването на бежанци или хора с мигрантски произход и които насърчават многообразието и приобщаващия работен климат. Наградените предприятия бяха „Сартория Сочале“ и „Молтиволти“, чиито примери за успех са документирани в кратко видео. Можете да гледате видеото и да разберете за историите, които стоят зад тези организации, като прочетете за случая на Италия в следващите страници.

Второто събитие и церемония за връчване на Международната награда REST се проведе в София, България на 7 февруари 2019 г. Като част от това своеобразно празненство ние отбелязахме всички малки стъпки, които направихме в рамките на две години, за да интегрираме бежанците в българските компании под мотото REST. Започнахме със създаването на реални партньорства и завършихме с отличаване на онези работодатели, които успяха да видят необработения диамант в сърцата на хората, търсещи закрила в България.

Две компании получиха Международната награда REST заради добрия пример, който дават на всички работодатели чрез насърчаване на межкултурната работна среда. Компаниите са „Петров Технолоджи“ и „Пролет“ ЕООД. Можете да намерите повече информация за тях, както и съответните видеоклипове, където те описват своя опит и успехи, в раздела за България по-долу.

Валидиране на развитието на компетентностите чрез LEVEL5



Валидирането може да бъде определено като „процес на идентифициране, оценка и признание на умения и компетентности, придобити неформално и самостоятелно“. Някои ценни компетенции, които често се развиват чрез самостоятелното и неформално учене, рядко се валидират и сертифицират от доставчиците на обучение. Това оставя важни умения, които не могат да бъдат демонстрирани или доказани на потенциални заинтересовани страни. Следователно, инструментът предоставя възможност на участниците и специалистите работещи с бежанци и мигранти да получат признание и за напредъка и повишаването на своите знания и умения в рамките на проекта REST.

Един от подходите за валидиране на развитите на компетенции е системата LEVEL5. Тя е доказала своето качество и приложимост в множество проекти, финансирани от ЕС от 2005 г. насам. LEVEL5 е особено подходяща за оценката и документирането както на лични, така и на социални и организационни компетенции.¹

Инструментът LEVEL5 се основава на идеята, че „компетенция“ е способността за прилагане на синтез от:

- знания,
- умения и
- нагласи

в определена ситуация и с определено качество“ (CEDEFOP 2006).

Следователно, LEVEL5 се основава на модел за оценка и валидиране на развитието на когнитивните, свързаните с дейността и емоционалните компетентности (познание, действия, ценности). Компетенциите се оценяват по начин, ориентиран към процесите, а по желание се визуализират чрез триизмерен кубичен модел и се документират в специфична софтуерна система.

Използване на LEVEL5 : Подходът LEVEL5 се основава на процедура стъпка по стъпка, която започва с описание на учебния проект и завършва с доказването на резултатите от обучението и валидирането на обучаемите чрез софтуера на LEVEL5. Участниците, които следваха тази процедура, получиха сертификат LEVEL5, който доказва и визуализира техния напредък, в следствие на проекта REST.

¹ „Европейската рамка за ключови компетенции за учене през целия живот“ е приложение на Препоръката на Европейския парламент и Съвета от 18 декември 2006 година относно ключовите компетентности за учене през целия живот, която е публикувана в Официален вестник на Европейския съюз на 30 декември 2006 /L394 (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2006/L394/L39420061230en00100018.pdf>).



♥
cognitive
active
affective



Ръководство за тренъори REST

Интересува ли ви прилагането на системата за обучение и подкрепа REST? Екипът по проекта REST издаде Ръководство за тренъори REST, което:

- дава информация за тристранния подход на REST: обучение лице в лице, подкрепа в процесите на коучинг и консултиране и онлайн обучение чрез платформата REST;
- позволява достъп до материали;
- предоставя подробно обяснение за онлайн платформата, която е налична в две версии – една за обучители и една за обучаеми – на шест езика (английски, немски, френски, италиански, български, гръцки).
- дава практически съвети, чрез които всеки тренъор, който има желание,

може да проведе обученията по проекта REST или коучинг и консултиране. Ръководството е достъпно за изтегляне на уебсайта на REST.



Може би се чудите какви резултати постигнахме с всички тези дейности. Успяхме ли да вдъхновим нашите участници по отношение на приобщаване на бежанците на пазара на труда? Породи ли системата за подкрепа REST някакъв значим ефект? Събрахме някои от най-впечатляващите примери за успех от всички наши страни партньори – Австрия, България, Франция, Германия, Гърция и Италия. Тези примери за успех представят лицата и компаниите, които приложиха новите знания, придобити чрез програмата REST, на своето работно място и активно работят за по-приобщаващ пазар на труда в Европа.

Гърция 1-ви пример за успех

Павловс Ксенос
собственик на
Ксенос Консултинг

Заглавие

„Средства, които предлагат най-добро бъдеще за всички“

Компанията „Ксенос Консултинг“ развива дейност, свързана с предоставяне на консултантски услуги както на частни фирми, така и на публични органи и участва в програми за образование и обучение, фокусирани върху социални въпроси. Причината, която подтикна управителя на компанията да участва в обучението по програма REST, беше желанието му се свърже с други компании, публични органи и организации. Той имаше необходимост от идеи и предложения как той би могъл да реализира наемането на мигранти в неговата компания и да спомогне негови клиенти в този процес.

Предизвикателство

Предизвикателството, пред което се изправи, беше, че големите компании в тази сфера следват специфични и утвърдени политики по отношение на социалната и трудова интеграция на мигранти. От друга страна, обаче, някои от неговите клиенти изразиха силната воля да интегрират политики на корпоративна социална отговорност по отношение на интеграцията на мигранти. Въпреки това проблемите, с които се сблъскват работодателите, са няколко, например случая с бежанци от Сирия, които нямат необходимите документи. Това води до резултата, че е трудно да убедиш компаниите да наемат някого без необходимата документация.

Инициатива

След обучението по проекта REST г-н Ксенос коментира, че не е особено лесно да представи на колегите си всичко, което е научил в рамките на събитието. Поради тази причина той поде инициативата да организира вътрешнофирмен семинар, с който да покаже на колегите си инструментите, методите и процедурите, които проектът REST му е предложил относно интеграцията на бежанци и мигранти.



осъзнаване

Най-интересната част от вътрешнофирменото събитие беше, че след като всички служители на неговата компания научиха повече за подхода REST, те се прецениха че ще насърчат останалите служители да разберат повече по темата чрез модула за Межкултурна комуникация. После беше решено да се създаде нова обучителна програма, която може да бъде интегрирана или в съществуваща, или в нова програма на компанията. По този начин би било възможно групи служители или асоциации да се свързват директно с бежанци и мигранти и освен това могат да се организират дейности, чрез които да се насърчава взаимодействието между тези участници.

Въздействие

Промяната, която си струва да споменем, е пораждането на желание у служителите да продължават да прилагат нови знания, методи и процедури. Доказано е, че методите и процедурите могат да стимулират компаниите да наемат хора от различни култури. Управителят изрази своята убеденост, че обучителните материали по REST ще обогатят услугите, които компанията му предоставя на своите клиенти и следователно услугите, които нейните клиенти предоставят.

Изводи

„Това, което научих, е значението на политиките, огромният дефицит, който се забелязва по отношение на инструменти и методи, които да спомогнат за създаване на межкултурна среда. Не на последно място осъзнах колко големи са ползите, които межкултурната среда предоставя на една компания. Както споменах по-рано, основното предизвикателство беше промяната на нагласата и политиките, които следват компаниите. Ако трябваше да присъствам повторно на обучението REST, щях да покана още служители или колеги, за да споделя с тях това преживяване.“

Можете да гледате интервюто тук:

<https://www.youtube.com/watch?v=RCHAjsjG-40>

Гърция 2-ри пример за успех

Ева Кофтериди
правен консултант в
МАСТ Консултинг

Заглавие

„Полезният списък“

Ева Кофтериди работи като правен консултант в „МАСТ Консултинг“ СА – компания, която предоставя консултантски услуги на трети компании. Някои от клиентите на фирмата са компании, които се занимават с уязвими групи. Ева Кофтериди избра да участва в програмата REST, защото: „е на изключително високо ниво и се предоставя безплатно, както и защото исках да специализирам знанията си в тази сфера“.

Предизвикателство

Гръцкото законодателство по отношение на пригодността за заетост на мигрантите и бежанците е хаотично. Бюрокрацията също е голяма пречка за интеграцията на мигранти и бежанци на пазара на труда. Затова не е лесно един адвокат да прилага различни методи, за да съдейства за тази интеграция. Най-често, когато адвокатите предоставят своите услуги, те са безплатни или работят в организация, която помага на мигранти и бежанци с правните въпроси.

Инициатива

Ето защо г-жа Кофтериди поде инициативата за изготвяне на списък с документите, от които един бежанец или мигрант се нуждае, за да може да работи законно, както и с документите, необходими на компанията, за да го наемат. Този списък беше раздаден на служителите на компанията, в която тя работи.



осъзнаване

Интересният факт беше, че всички нейни колеги го сметнаха за много интересен и ѝ препоръчаха да го поддържа във възможно най-проста форма, за да бъде ясно на всяка компания какви документи са необходими.

Въздействие

Тъй като правните въпроси са считани за сложни от работодателите и те предпочитат да не поемат риска да наемат бежанци и мигранти, е важно да им се предоставят указания за това как могат да преодолеят пречките. Възможно е този списък да ги накара да се чувстват по-сигурни и да разполагат с по-актуална информация за правните въпроси.

Изводи

„Този процес ме вдъхнови да предоставям ценна информация на хората, които се нуждаят от нея. Отначало служителите от администрацията бяха учудени, защото смятаха, че назначаването на мигрант/бежанец е много сложна и трудна процедура. Предизвикателството пред мен беше да ги убедя в обратното и аз успях да го направя! След като изготвих списъка, трудностите бяха елиминирани, тъй като тези, които го видяха, го сметнаха за много полезен и за добра отправна точка за интеграцията на бежанци и мигранти на пазара на труда.“

Можете да гледате интервюто тук:

<https://www.youtube.com/watch?v=DNpjYAj3tA>

Италия 1-ви пример за успех Молтиволти

Заглавие

„Компанията „Молтиволти“, която прегърна многообразието на работното място и изгради едно от най-успешните социални предприятия в Палермо“

Предизвикателство

В Палермо съществува социално предприятие, което признава предимствата на служители от различни страни и култури. Предприятието „Молтиволти“ е етнически ресторант и пространство за съвместна работа, е основано в Палермо през 2014 г. Група от 14 души от 8 различни страни осъществяват своята съвместна идея за бизнес, който цени многообразието. Те назначават хора от различни култури не защото „така е правилно“ или за „благодарителност“, а защото виждат чудесна възможност в сътрудничеството на хора с различен произход и различна гледна точка.

Чрез своята работа те искат да повлияят положително не само върху своя бизнес, но и на своите клиенти и общността.

Въпреки това сблъсъкът на различни култури може да предизвика трудности дори в една приветстваща работна среда. Новите служители могат да изпитват затруднение при спазване на стандартните процеси или при поемането на отговорност.

Това предизвикателство е свързано с културните различия и неефективното управление на персонала. За да се разрешат тези въпроси, REST предложи обучение, фокусирано върху менторството на бежанци и мигранти (Модул 4) и обучение относно межкултурните и междурелигиозни аспекти на работното място (Модул 5).



Инициатива

„Молтиволти“ участва в проекта REST от етапа на проучване. Поради тази причина успяхме да оценим и преценим постиженията им в интеграцията на бежанци и мигранти на пазара на труда и да предложим най-подходящите елементи от системата за подкрепа REST.

Представител на „Молтиволти“ участва в прилагането на Модул 4 „Менторство“ и Модул 5 „Межкултурни аспекти“.

осъзнаване

Менторският подход, който „Молтиволти“ вече прилага, се основава на партньорско наставничество. Опитен работник поема ролята на ментор на нов служител, като му дава съвети и насоки. Въпреки че това е спонтанен процес, „Молтиволти“ силно цени тази роля и благодарение на модула за обучение по менторство на REST, те успяха да открият нови възможности за подкрепа на вътрешните ментори.

По време на обучението, свързано с межкултурните аспекти служителите разсъждаваха върху различията в културата, религията и вярванията, които повлияват работния процес. Религията се превърна в най-обсъжданата тема на обучението. В миналото имаше трудности по отношение на спазването на правилата, което имаше негативен ефект на ежедневната работа. Например късното пристигане на работното място или специфични поведенчески ограничения, свързани с религиозната принадлежност (напр. петъчна молитва, Рамадан). От друга страна обучението разгледа ключови теми като межкултурна комуникация, управление на културни различия, религиозни аспекти, мултикултурни екипи, разрешаване на конфликти, като предостави подкрепа за улесняване процеса на интеграция на работното място.

Мениджърите на „Молтиволти“ осъзнаха необходимостта от подобна дискусия, защото често те допускат грешката да приемат за даденост някои очаквания относно обичайното поведение на персонала. Освен това осъзнаха важността на взаимния обмен и изясняването на културните специфики на страната домакин. Провеждане на допълнителни разговори със служители, имащи различни културни навици, обсъждайки потребностите на клиентите биха улеснили общото разбиране. По отношение на религията, мениджърите разбраха, че и двете страни трябва да потърсят компромис и да помислят предварително за планирането на религиозните празници или на целия месец на Рамадан.

Това може да се постигне чрез открита комуникация и търсене на общо решение, което отговаря на исканията на служителите и на потребностите на компанията. От друга страна, подобряването на менторските умения на служителите улеснява процеса на интеграция на новодошлите и дава възможност служителите да разгърнат своите качества и потенциал.



Въздействие

Работодателите, които са възприели социалната отговорност като своя кауза, приветстват многообразието на работното място и си сътрудничат с хора с мигрантски произход, понякога могат да бъдат поставени под огромно напрежение. С оглед на това възможностите за учене, споделянето на техния опит с други работодатели и изграждането на мрежа придобиват решаващо значение.

В този контекст проектът REST предостави тази възможност на „Молтиволти“ и други работодатели и организации. Те имаха шанса да учат, да рефлектират върху своя подход на работа, да генерират нови идеи и да формират професионална мрежа, която беше много добре приета.

Освен това получаването на информация свързана с правните въпроси им вдъхна повече увереност за наемане на повече хора с мигрантски произход и за включването им в стажове, подсилвайки активните политики за социалното и професионално приобщаване на мигрантите. Менторският модул им позволи да оценят връзката, установена между новите и старите служители, като средство за професионално развитие на двете страни, както и за по-бърза интеграция на новите работници в работната среда.

Тяхното любопитство, отвореност към обучението, срещите и споделянето, изглежда, е ключът за успеха на „Молтиволти“. За да завършим и обобщим този вдъхновяващ пример на „Молтиволти“, ще използваме техните думи: „Ние научихме толкова много неща, но има още много, които трябва да бъдат научени.“

Възможността за задаване на въпроси по някои специфични проблеми отвори съзнанието на мениджърите и работодателите, и те успяха да прегърнат многообразието по начин, който подобрява взаимния обмен на опит, култура и нови начини на работа.

„Молтиволти“ е отличен пример за социална и работна интеграция на хора от различни страни, култури и религии. Ние сме горди, че те участваха в уъркшопите по проекта REST и използваха нашата коучинг подкрепа. За техните усилия и постижения REST ги удостои с Международната награда по проекта.

Можете да гледате видеото тук:

<https://www.youtube.com/watch?v=yrTyGSoVzNU&t=31s>



Италия

2-ри пример за успех

Сартория Сочале

Заглавие

„Социалният шивашки кооператив, в който отношението към околната среда и хората е основната ценност и в който креативността няма граници“
Палермо, Италия

Предизвикателство

„Сартория Сочале“, шивашка лаборатория със социална насоченост, основана от кооператива „Ал Ревес“ през 2012 г. Тя предлага възможност за стаж на млади бежанци и мигранти, които имат опит в изработката на мъжко и дамско облекло. Всички стажанти отначало са придружавани от главен шивач, който оценява техните реални умения и ги учи на техники за шиене. Тази практика е въведена, за да подкрепи младежите в преодоляването на първоначалната несигурност по отношение на техните компетенции.

Следнаеманена служителс мигрантски произход мениджърите и обучителите трябва да се изправят пред друго предизвикателство – културните и религиозни различия, които оказват влияние върху ефективността на работата и взаимодействията в екипа. Възможно е хората, които идват от различни страни, да са свикнали да работят с друго темпо, да използват нетрадиционни материали и техники и да изпитват затруднения при общуване на местния език. Това може да е свързано с много усилия не само от страна на мениджърите и обучителите, но и от страна на целия екип.

В началото стажантите са придружавани от главен шивач, който също така поема ролята на неформален ментор. Старшите служители не са обучени за ролята на ментор биха могли да срещнат трудности, когато се сблъскат с въпроси, свързани с межкултурните различия.



Инициатива

С цел усъвършенстване на уменията и компетентностите на мениджъри, обучители и друг ключов персонал, „Сартория Сочале“ реши да участва в обучението по програмата REST. Модулите, които сметнаха за най-приложими и полезни за тяхната работа, бяха Модул 4 „Менторство“ и Модул 5 „Межкултурни и религиозни аспекти на интеграцията на работното място“.

„Сартория Сочале“ също така имаше голямо желание да се срещне с други работодатели и професионалисти, с които да сподели своя опит. Те се възползваха от възможността да говорят за своя личен положителен и отрицателен опит и да се учат от другите по време на събитията и заключителната конференция.

Осъзнаване

Техниките на менторството бяха много полезни за всички служители, които обучават и подкрепят нови стажанти и служители с мигрантски произход в „Сартория Сочале“. Те успяха да разберат по-добре ролята на ментора, което повиши тяхната увереност работата.

Темата свързана с Межкултурни и религиозни аспекти на работното място подобри компетенциите на „Сартория Сочале“ да приема и посредничи за проблемите, възникващи през първите седмици и месеци от опита на новата работа. „Сартория Сочале“ наема хора с различни религии, ето защо темата, посветена на справянето с религиозните различия в работа, беше силно оценена.



Въздействие

Участието в дейностите по проекта REST беше много полезно не само за предприятието, но и за партньорите на REST и други участници, защото „Сартория Сочале“ допринесоха със своя богат опит и идеи. Всички имаха възможността да се учат един от друг, да разширяват хоризонтите си и да затвърждават компетенциите си свързани с процеса на интеграция. „Сартория Сочале“ като работодател се свърза с организации, подкрепящи бежанци и мигранти в търсенето на работа. Това ще спомогне бъдещото намиране на подходяща работа и възможностите за наемане на мигранти.

Освен възможността за изграждане на мрежа и обмен на опит „Сартория Сочале“ придоби ценни познания и умения в областта на интегрирането на мигранти на работното място и затвърди компетенциите на персонала си, особено по отношение на справянето с межкултурни различия на работното място и менторството. Социалният работник, който представляваше „Сартория Сочале“ на повечето събития, използва инструмента LEVEL5, за да оцени развитието на своите компетенции и получи сертификат. Тя сподели, че обучението е полезно и стимулиращо, тъй като ѝ предостави инструменти за работа с межкултурните специфики на млади бежанци и мигранти.

Участието в проекта REST насърчи предприятието да взема участие в подобни инициативи, подкрепящи наемането на мигранти в бъдеще. Като признание за тяхната ангажираност и работа „Сартория Сочале“ получи Международната награда REST.

Можете да гледате видеото тук:

<https://www.youtube.com/watch?v=FnEXivocv7A>

Франция
1-ви пример
за успех
Абделуахаб Захри
предприемач



Заглавие

„Межкултурният обмен като съществена основа“

Предизвикателство

Тази история разказва за опита на Абделуахаб Захри, понастоящем предприемач, но с дългогодишен опит, пряко свързан със социалната и професионална интеграция на бежанци. Той е работил в кметство дълго време и е отговарял за образователните политики и всички образователни дейности от детската градина до университета. Дълго време той отговаря за иновативни проекти в местните общности. Благодарение на този опит той успява да осъзнае, че спецификата на интеграцията на хора с мигрантски произход не се взема предвид от публичните институции. Ето защо е необходимо информация на широката общественост, за да могат тези хора да имат достъп до публични услуги във възможно най-голяма степен. Основен това е изключително важно да се повиши информираността сред компаниите и работодателите – ето къде се появява проектът REST.

Инициатива

Г-н Захри решава да основе компанията EduCare, която се занимава с образователни и обучителни въпроси. Вместо да работи за местни власти, той ще проведе обучение за ролята на неформалното образование и подходът REST. Това би могло да се разглежда като добър ресурс за повишаване на информираността и промяна на начина, по който хората гледат на бежанците или мигрантите.

осъзнаване

Този пример подчертава най-вече необходимостта от предоставяне на знания относно межкултурните аспекти, за да можем да интегрираме по-добре хора с мигрантски произход на нашите територии, в нашите институции и компании.

Въздействие

Историята показва, че подходът REST ще бъде разпространен сред участниците в обучението и те ще се превърнат в посланици на този подход. Той, естествено, ще помогне на компаниите да наемат бежанци, но и ще позволи на участниците да споделят придобитите знания в своята собствена мрежа, което от своя страна ще спомогне за въздействие в по-широк мащаб.

Франция 2-ри пример за успех Муса Алем

Заглавие

„Ангажимент за социално приобщаване“

Предизвикателство

Муса Алем е ръководител на проекти в DRJSCS (Регионален отдел за младежта, социалното сближаване и спорта) – служба във Франция. Той работи за обществените политики, свързани с младежта и социалното сближаване, и е особено ангажиран в градоустройствената политика.

Ситуацията с мигрантите и пристигането на хиляди хора във Франция от 2015 г. насам повдигна основни въпроси свързани с техния достъп до жилища, както и с интеграцията им на пазара на труда. Изправени пред това предизвикателство, служителите на местната власт като Муса трябва да определят териториални стратегии за гарантиране на социалната и професионална интеграция.

Инициатива

До 2017 г. той е отговарял за BOP 104 – оперативен бюджет от държавата, който има за цел да подпомогне действията за новодошлите от страни извън Европейския съюз в две направления:

- Действия в подкрепа на жени имигранти
- Действия в полза на възрастни имигранти.

За да допринесе за споделянето на добри практики, Муса участва в обученията REST като представител на местната власт, но и за да повиши своите знания и да обогати гледната си точка, разбирайки за опита на другите участници.



осъзнаване

От 2018 г. този оперативен бюджет предостави финансова помощ на асоциации, които изпълняват проекти в полза на бежанците. Това са организации, които организират курсове за изучаване на френски език, както и събития разясняващи на начините, по които функционират френските институции, ценностите на републиката и секуларизма. Подходът REST позволи да се затвърдят знанията по отношение на межкултурните умения, но и предостави възможност за създаване мрежа от местни организации, ангажирани в сферата на интеграцията на бежанци. Това спомогна ясно да се определят ключовите партньори, които да си сътрудничат в посока на координация и обмен на опит и практики.

Въздействие

Муса Алем работи от много години в сферата на интеграцията и социалното приобщаване. Като участник, представител на местната власт, в проекта REST беше интересно да се учим от неговия опит и да го споделяме с други участници. Муса Алем има повече опит в подкрепата на мигранти и за него беше наистина полезно да погледне въпроса от страната на компаниите. След модулите по проекта REST Муса Алем ще може да разпространява възможностите за обучение на компаниите партньори, с които работи.

Изводи

Межкултурният въпрос в компаниите според него е наистина важен. Понякога е от съществено значение да се вгледаме в психологичните аспекти отвъд аспектите, свързани с правна и административна информация. Предизвикателствата, които са свързани с мигрантския опит, понякога са много трудни. Затова трябва да бъдем много внимателни, за да може интеграцията в компаниите да протича по възможно най-добрия начин.

Австрия Споделен опит

Заглавие

„Положително влияние на програмата за обучение REST“

Предизвикателство

В Австрия много компании търсят квалифицирани работници, защото в някои сектори има недостиг на работна ръка. Затова те зависят от интеграцията на бежанци или имигранти на пазара на труда. Провалените опити за подбор и въвеждане на работното място будят съжаление не само у бежанците, но и у компаниите, защото са загуба на време и пари.

Въпреки това недостигът на работна сила не е единствената причина, поради която проектът беше добре приет. Съвременните компании осъзнават, че днешният работен свят включва хора с различен културен произход, които работят заедно. Затова придобиването или разширяването на знанията в тази област може да бъде изключително полезно за дългосрочния успех на компанията.

Програмата за обучение REST даде възможност на много австрийски компании да повишат квалификацията си в тези области. Част от участващите компании бяха Excellent Birds, INOCON, Lubas Spezial Plastik, Müller Transporte, NÖM, SKI Bautenschutz и STARK GmbH.



Инициатива

Приложението на обучителните модули беше обсъдено сред партньорите по проекта REST и участващите компании. Обменът на опит допринесе за успеха на целия консорциум.

осъзнаване

- Беше стартирана менторска програма въз основа на знанията, предоставени в Модул 4.
- Практическият чек-лист за организационна социализация, представен в Модул 3, бяха съобразени с потребностите на съответната индустрия и интегрирани в встъпителния етап.
- Недоразуменията вследствие на религиозните или културните различия, които възникнаха по време на интервютата за работата, можеха да бъдат изяснени. Тук бяха обсъдени и разбрани някои примери като различното възприемане на жестове и уместността на физическия контакт. По този начин погрешните предположения можеха да бъдат неутрализирани.



Въздействие

Участващите компании споделят виждането, че успешната интеграция изисква усилия от двете страни.

Цитати от представители на компании:

„Въпросът не е „да се откажем“, а да се опознаем взаимно.“

„Също така е отговорност на всяка компания да разбере предварително кое е обичайно за съответната култура на служителя и кое не.“

„Много е важно да се говори открито от самото начало и да се насърчават хората с бежански опит да говорят открито.“

„Позитивното отношение един към друг е много важно. Хората, които се чувстват приветствани, най-често са много лоялни към компанията и проявяват голяма ангажираност.“

Австрия
2-ри пример
за успех
Проф. Ахмад Маджид
(Cafe ImmiCo, IH2Ö)

Заглавие

„Инвестиране в общността“

Предизвикателство

В Австрия, особено във Виена, нивото на безработицата сред мигрантите е високо. Често възникват проблеми поради недоразумения, дезинформация, различни очаквания и административни пречки. Със своите проекти и инициативи проф. Ахмад Маджид иска да действа като медиатор. Съдържанието на програмата за обучение REST го снабдява с нови възможности и мерки за подкрепа, които може да приложи в своята работа и по този начин да оказва съдействие на предприемачи и търсещи работа мигранти.

Инициатива

От една страна, проф. Ахмад Маджид, подпомага хора с мигрантски произход при намиране на работа, която отговаря на техните умения и компетенции. От друга страна, той играе важна роля на австрийската сцена на старт-ъп компаниите. Той счита за своя мисия да подкрепя младите предприемачи с мигрантски произход в създаването на успешен бизнес.



осъзнаване

Основна цел на проф. Маджид е да помага работодателите в намирането на подходящи служители, идващи от различна културна среда. Освен това той влага усилия в подсилване връзката между работодател и служител, като по този начин осигурява успешно и дългосрочно сътрудничество. Затова синергиите с проекта REST са ясно видими. Той присъстваше на всички обучителни събития и е заинтересован от сътрудничество с австрийските партньори по проекта за бъдещи дейности.

Въздействие

В своята работа като посредник между компании и мигранти, търсещи работа, проф. Маджид имаше възможност да използва ресурсите от Модул 1 (Подбор на бежанци). Пример за това е, че той може да представя на ЧР мениджърите различни методи и инструменти за подбор на кандидати, които са пряко съобразени с нуждите на потенциалните служители с мигрантски произход. По този начин той може активно да подпомага процеса на кандидатстване.

В работата му като консултант на млади предприемачи с мигрантски произход може да възникне ситуация, при която заинтересованите компании искат да наемат служители и да се нуждаят от правна и административна помощ. Тук отново е много полезно да се използва материала за обучение REST като ресурс, тъй като Модул 2 обяснява правни и административни ситуации, а също така се отнася до експерти в съответните правни области.

България 1-ви пример за успех Петров Технолоджи

Заглавие

"A story about the perfect match"

Предизвикателство

Според последни проучвания на пазара на труда, българските компании страдат от сериозен недостиг на кадри. Освен това се наблюдава несъответствие между търсенето и предлагането на кадри във всички икономически сектори, но най-вече в производството и преработвателната промишленост. Бежанците и мигрантите могат да предложат решение за някои от тези предизвикателства, предоставяйки работната сила и едновременно с това за удовлетворяване на бизнес нуждите на компаниите. Техният потенциал все още не е достатъчно изследван и компаниите реално не са наясно с всички ползи, които интеграцията на бежанци може да донесе на техните екипи и организации.

Основните предизвикателства в този процес на идентифициране, наемане и интегриране на бежанци в български компании, са описани по-долу в няколко стъпки заедно с предприетите действия за справяне с тях.

Инициатива

Първата стъпка от процеса беше идентифицирането на компанията „Петров Технолоджи“ като иновативна фирма в производствения сектор, която се разраства и търси нови служители на различни нива в организацията. Те високо оцениха подхода на REST, прилаган от КАТРО България, вероятно защото тяхната организационна култура е фокусирана върху човека, както и върху ценности като открита и честна комуникация, почтеност и отговорност. Второ, решаваща стъпка беше участието на управителя на „Петров Технолоджи“ на кариерния форум, организиран от КАТРО и КАРИТАС София.



Събитието беше съчетано с обучение на тема „Техники и методи за подбор на бежанци“. Тогава те за пръв път се срещнаха с Рафик и бяха впечатлени от неговата неподправена мотивация, открит и сърдечен човешки мироглед. Макар че нивото му на владеене на български език все още не е достатъчно добро, Рафик е силно мотивиран да даде най-доброто от себе си, заемайки ролята на специалист по контрол на качеството. Неговите професионални знания и умения бяха основните аргументи за убеждаване на останалата част от екипа, и те не се поколебаха да го наемат на работа. Естествено, подобрените езикови компетенции ще подсилят този процес и ще позволят по-неформални отношения между хората. В този процес прекият мениджър на Рафик, Асен, сподели, че обучението REST, и по-конкретно темите свързани с менторство, межкултурните различия и употребата на лесен език, му бяха много полезни за подобряване процеса на комуникация и интеграция.

Осъзнаване

Въпреки че компанията „Петров Технолоджи“ вече има някакъв опит с български граждани от различни малцинствени групи, наемането и интеграцията на бежанец беше доста голяма стъпка напред в тяхното многообразие и приобщаваща организационна култура. Истинската мотивация да наемат Рафик беше както неговата личната история, така и професионалният му опит, който също много добре съответстваше на настоящите им бизнес нужди. След повече от 6 месеца съвместна работа всички са повече от удовлетворени от постигнатите професионални резултати. Но което е още по-важно – те изградиха приятелски, близки до семейни отношения и това повлия на неговото цялостно усещане за страната. Нещо повече - освен работата си като квалифициран инженер, в свободното си време той предлага подкрепа на други бежанци и хора в нужда в България и Турция, тъй като това увеличава неговата лична удовлетвореност.



Въздействие

Проектът REST успя да промени живота на Рафик и той намери безопасна, приятелска и близка до семейна среда, за да се развива професионално, но и за да се установи в България с цялото си семейство. Разбира се служителите на компанията и неговите мениджъри и колеги, успяха да опознаят както неговата лична история така и културата на неговата страна. Всички се увериха в силата на неговата мотивация и отдаденост за постигане на целите на компанията. Тази история допринесе за израждането на приветстваща и приобщаваща организационна култура на компанията, която се оказва достатъчно гъвкава, за да спомогне за плавната интеграция на бежанец с абсолютно различна култура и опит. В крайна сметка човешките взаимоотношения са от най-голямо значение, както и нашето умение за признание на ползите от многообразието на работното място.

Изводи

Служителите на компанията се справиха успешно с всички предизвикателства, с които се сблъска по време на процеса на наемане и интеграция на Рафик. Мениджърите има желание да продължи да наема бежанци и хора с хуманитарен статут, тъй като са изключително доволни от успешния подбор на Рафик, дължащ се на високия професионален профил и личната мотивация на кандидата. В този конкретен случай те прецениха, че могат да направят компромис с езиковите умения на Рафик, защото отчасти те се компенсират от неговите знания и компетентности. Въпреки това те осъзнават, че ситуацията със следващите кандидати ще бъде същата, особено ако подбират хора с ниско ниво на квалификация и умения. В такива случаи те ще изискват поне ниво В1 на владеене на български език, за да гарантират, че служителите ще разбират основните указания за работа и за здравословни и безопасни условия на труд.

Въпреки пречките по време на процеса на подбор и интеграция ръководството на „Петров Технолоджи“ допълнително ще насърчава и подкрепя други компании да се осмеляват да интегрират хора с различна културна и религиозна принадлежност. Това, което наистина ни впечатли, бяха аргументите, които ръководството на „Петров Технолоджи“ използва, убеждавайки и компании да прилагат тези практики. Освен бизнес потребностите и корпоративния социален имидж на работодателите, усилията, посветени на подбора и интеграцията на бежанци, са незначителни в сравнение с огромното въздействие върху човека, на когото си подал ръка и си предложил безопасност и приятелска работна среда, която е като убежище в един от най-турбулентните моменти в неговия живот.

Видеото за този пример за успех е достъпно на:
<https://www.youtube.com/watch?v=wU5otMDGsUo&t=4s>





Заглавие

„История за доблест и злато“

Тази вълнуващата история започна неочаквано и разказва за четирима младежи от Афганистан и една от най-модерните компании за производство на чанти и кожени аксесоари. Екипът на КАТРО, българският партньор по проекта REST, реши да се свърже с фирми от област Хасково, гр. Харманли, тъй като един най-големите центрове за интеграция на бежанци е разположен в региона.

„Пролет“ ЕООД беше сред първите компании, които проявиха интерес към събитията по проекта REST, организирани от КАТРО и ВКБООН. Обучението имаше за цел да разясни спецификите при подбор, въвеждане и менторство на бежанци. На втория ден от събитието компанията участва на Кариерен Форум за бежанци от центъра в Харманли, което беше първата и най-важна стъпка в тази вдъхновяваща история!

Първоначалният мотив на компанията бяха техните нарастващи потребности от персонал. Но когато за пръв път срещнаха Махназ – усмихнато младо момиче, което има предишен опит в кожарската индустрия, но още по-важно, което е изпълнено с желание да проучи тази нова възможност за работа, те разбраха, че това момиче ще внесе някои промени в организацията.

Инициатива

Месец след Кариерния форум през октомври 2018 г. „Пролет“ ЕООД нае не само Махназ, но и двама от нейните братя. Съвсем скоро още едно младо момиче от центъра за настаняване бежанци в Харманли, ще се присъедини към екипа им. Само след 3 месеца продуктивността на служителите се увеличава значително, което се отрази на тяхното възнаграждение.

Тези резултати се дължат на силното им желание да се развиват, чувството им за отговорност и тяхното дълбока отдаденост към компанията и хората, които са им се доверили. Този положителен и открит подход на специалистите човешките ресурси в компанията беше споделен и от другите служители. Всички вече са свикнали с многообразието на работното място, тъй като има представители и на други етнически малцинства и до този момент е имало добро сътрудничество особено. Махназ, Хабиб и Мохеб, а съвсем отскоро и Садия, спечелиха сърцата на колегите си със своето позитивно отношение, желание за учене и принос към работния процес.

Те имат и силно желание да учат български език, тъй като това е начинът да бъдат напълно интегрирани в екипа. В тази връзка специалистите по човешки ресурси наистина се възползваха от съветите за въвеждане и менторство в екипа, част от обучението, които им помогнаха да разговарят със служителите и да ги подготвят донякъде за новите колеги. Освен това те са благодарни за доброто сътрудничество с Каритас, които успяха да организират уроци по български през работно време, като разходи се покриват от фирмата.

Предизвикателство

Разбира се, съществуват административни пречки в процеса на наемане на бежанци, които все още са в процедура по получаване на бежански статут. Съгласно българското законодателство техните регистрационни карти (лични документи, които им позволяват да влязат в официално трудово правоотношение), трябва да бъдат подновявани на всеки 3 месеца, което не е голям проблем за администрацията, но предполага известна несигурност за бъдещото развитие на тези хора, както и несигурност за самата компания. И двете страни инвестират много време, енергия и усилия, за да направят новите служители пълноправни членове на екипа и всички се надяват, че окончателното решение за статута на тези млади хора от Афганистан ще бъде в тяхна полза.

Това е административно решение, върху което не могат реално да повлияят, но с помощта на партньори като ВКБООН и Българския хелзинкски комитет могат да се направят важни лобистки стъпки в тази посока.

ОСЪЗНАВАНЕ

Решението да се наемат тези четирима млади души от Афганистан беше иницирано от екипа Човешки ресурси – Слави и Диана, които успяха да убедят висшия мениджмънт, че това е стъпка напред в тяхната грижа за хората – политика, която компанията следва не само на хартия, но е и в съответствие с техните основни ценности: честност, почтеност и доблест – човешки качества, вдъхновяващи хората да дадат най-доброто от себе си на работното място. Тези ценности заедно с иновативния и предприемачески дух на собственика и мениджърите на фирмата правят „Пролет“ ЕООД приобщаващо и динамично развиващо се предприятие за всички служители, независимо от тяхната културна, етническа или религиозна принадлежност.



Не е съвпадение, че след като видяха положителния ефект върху новите млади служители, винаги усмихнати и приятелски настроени, работещи усилено и ентузиазизирано, мениджмънта на компанията сподели с нас, че са открили ЗЛАТО, без дори да са го търсили.

Следващата желателна стъпка, към която целият управленски екип се стреми, е наемането на повече бежанци, ако е възможно, хора, които имат бежански или хуманитарен статут независимо от коя част на страната. В този случай те ще предоставят възможности за жилище за семействата, идващи да работят за тяхната компания в Димитровград. В момента те предлагат безплатни транспортни услуги за хората в региона, което включва и бежанците от Харманли.

Въздействие

Обезателно за четиримата младежи от Афганистан, това не е просто поредната възможност за трудова заетост, но и приятелско и приветстващо, подобно на семейство пространство за тяхното лично и професионално развитие. Те оцениха толкова високо тази възможност, че наистина правят всичко по силите си, за да допринесат за успеха на компанията, което ги кара да се чувстват ценни служители и отговорни граждани на българското общество. Също така искат да се преместят с цялото си семейство в Димитровград и да се установят там, в случай че получат положително решение за своя бежански статут.

Мениджъра човешки ресурси на „Пролет“ ЕООД подчерта, че тези млади хора, които са страдали толкова много по пътя към България, загубили са почти всичко, което са имали с цената на това да дойдат заедно като семейство на по-безопасно място, са най-чаровните, усмихнати и позитивни хора в организацията. Те са най-добрите примери за подражание за останалата част от служителите, които не могат винаги да оценят това, което имат и получават. Освен това новоназначените служители от бежански произход са наистина ефективни, сериозни и отдадени на своята работа, което има пряко влияние върху тяхната финансова стабилност и независимост.

Този пример за успех е достъпен на:

<https://www.youtube.com/watch?v=Agnd-Hnfds0&t=2s>



Германия
1-ви пример
за успех
Забабург

Заглавие

„Да имате успехи означава да работите като екип – „проблем“ е просто дума, а не препятствие“

Предизвикателство

Много компании в Германия биха искали да наемат бежанци за нови служители. Голяма част от бежанците също демонстрират ангажираност и желание да работят.

Обикновено процесът не се проваля заради липса на желание у участващите в него лица, а заради предизвикателства свързани със създаването на връзка между работодатели и служители, правилната интеграция на новото работно място или ежедневната комуникация.

Екипът на ресторант „Цум Тиергартен“ в Забабург и Антинаф доказа, че тези пречки могат да бъдат преодоленни с известна външна подкрепа.

Когато Антинаф дошъл в Германия през 2016 г., му било ясно, че тепърва трябва да извърви дълъг път. Неговата цел: да допринесе за собствената си интеграция и да покаже, че иска да бъде част от обществото и може сам да стъпи на краката си в тази нова страна.

Той най-накрая получи тази възможност, когато му беше даден шансът да се запише за стаж в ресторанта „Цум Тиергартен“, стартирайки професионално обучение за готвач.

Пътят от стажа до обучението звучи лесен на пръв поглед. Никой не предвиди, че германската бюрокрация и неща като пътуване до работното място и произтичащата от това промяна в условията на труд ще се превърнат в истински трудности.

Обикновената документация се оказва препятствие. Заради различните нива на административната система в Германия, за човек като бежанец Антинаф не е лесно да получи достъп до обучение дори ако има предложение за това. Благодарение на подкрепата на проекта REST екипът на ресторанта и Антинаф успяха да намерят решение заедно и да се преборят с предизвикателствата.

Инициатива

Ако погледнем в ретроспекция, препятствията бяха лесни за преодоляване, но истинското предизвикателство е начинът за справяне с тях. Но преди всичко трябваше да се признае, че има проблем, за да може той да се разреши успешно. Подходът стъпка по стъпка се оказва най-успешната концепция.

Всеки, който трябва да се занимава с административни въпроси, знае, че официалните немски формуляри за кандидатстване не са лесни за разбиране. Дори за човек, който немския е майчин език, среща трудности. Но това се дължи най-вече на факта, че тези документи имат правно основание и затова следват специфичен език и формулировка .

За Антинаф беше почти невъзможно да се справи с това предизвикателство без чужда помощ. Благодарение на подкрепата на г-н Хойснер и правния модул на REST за повишаване на информираността, тази пречка беше преодоляна.

Освен това мениджмънта се възползва от знанията, придобити от обучението за менторството, което подпомогна обменът на Антинаф и с други колеги.



Осъзнаване

Различните техники и подходи, свързани с менторството можеха да се приложат директно. Тъй като г-н Хойснер имаше възможност да участва в обучението, той приложи придобитите знания и инструменти и ги сподели с колегите си. Чрез прекия ангажимент успехът беше ясно видим за него. Резултатът беше директна, печеливша за всички ситуация, защото не само г-н Хойснер, но и Антинаф можеха да извлекат полза от нея.

Темата свързана с „лесния немски език“ имаше още по-голямо влияние. Не само преките отношения с Антинаф се подобриха, но служителите обръщаха повече внимание на термините, които използват. Освен това надписите и табелите в ресторанта бяха преразгледани и променени.

Въздействие

Видимият успех на ресторанта „Цум Тиергартен“ показва значението и необходимостта от проекта REST.

Интеграцията на бежанци на немския пазар на труда може да не изглежда лесна, но правилните методи и техники могат да решат много проблеми.

Примерът с ресторанта „Цум Тиергартен“ в Забабург показва, че използването на лесен за разбиране език може да има трайни положителни ефекти и може да излезе извън обсега на интеграцията.

Освен това процесът на менторство между членове на екипа е начин за обогатяване на всички служители, независимо дали новодошлия е бежанец, мигрант или местен обучаем.



Заглавие

„Когато потребностите на една компания и бежанците се срещнат“

Предизвикателство

Компанията SMA – Solar Technology AG е един от световните лидери в областта на фотоволтаичните системи. От над 35 години SMA поставя технологични тенденции и стимулира развитието на възобновяемите енергийни източници. За да запази тази позиция, компанията трябва да може бързо да се адаптира към динамиката на пазара на труда – особено към необходимостта от квалифициран персонал в тяхната компания. Затова предизвикателството, породено от недостига на квалифициран кадри в Германия, отвори нови възможности за SMA. За да отговори на собствените си интереси и потребности, те започнаха да обучават следващото поколение техници и инженери по електроника. Групата на обучаемите включва не само местна работна сила, но и група с бежанци. Това преориентиране представлява ново предизвикателство за компанията.

Това беше и е допирната точка между проекта REST и SMA и още в началото на проекта беше установено пълноценно партньорство.

Обучения на теми като „Лесен език“ или „Менторство на бежанци“ бяха широко посещавани и посрещнати с голям интерес от участниците. Очакваните трудности следователно също могат да бъдат преодолен и никога да не се превръщат в реална пречка. Медхи и Хедаятулах също са част от групата на обучаемите в SMA. Младите иракчани са ентузиазирани, отворени и отдадени към придобиването на нови знания и имат амбицията да станат част от семейството на SMA.

И двамата имат технически опит и като цяло голям интерес в областта на технологиите и електрониката. Тъй като и двамата са в Германия едва от три години и половина, техните знания и умения, свързани с немския език, все още са в процес на развитие. Това означава, че основната тема и най-голямото предизвикателство беше и още е немският език.

Преди всичко разликите между немския, изучаван в училище, и техническия език, както отбеляза Медхи, правят ученето два пъти по-трудно. Необходимо е изключително много време.

Инициатива

Поради факта, че хората, които искат да учат немски се обучава на две нива – от една страна директно в компанията и допълнителното посещаване на професионално училище – учителите в професионалното училище вече са предвидили, че ще има проблеми с езика. Но начинът, по който те се проявяват, е пряко свързан с естеството на въпросите на изпитите. Структурата на тези въпроси е оформена и разработена от Търговско-промишлената палата в Германия и както г-н Гребе е убеден, тази структура трябва да бъде съобразена с този нов вид ученици.

Както проектът REST посочва в един от своите модули, по-простият език е най-краткият път да направим нещата по-достоверни и разбираеми. Всъщност това се оказа критичната точка. Въз основа на тези констатации SMA и г-н Гребе избраха външен учител, който обясни сложните въпроси на Медхи и Хедаятулах и се съсредоточи върху съдържанието. Това включва например неща като двойното отрицание, използването на подчинително наклонение, но и на метафори. Тези допълнителни разяснения позволяват на двамата ученици да разберат въпросите в изпитите. Защото само след разбиране на въпроса може да бъде даден отговор.

Но не само професионалният ментор и учителят подкрепят двамата в преодоляването на езиковата бариера. Всички други съученици са винаги готови да помогнат на Медхи и Хедаятулах. Но благодарение на техния учител по електроника г-н Гребе и неговия екип, както и с помощта на разясненията на проекта REST, за Медхи и Хедаятулах промяната стана възможна и езиковата бариера беше преодолен.



осъзнаване

Един от основните аспекти в процеса на интеграция на бежанци в компания като SMA е целенасочената подкрепа, целяща обучението на квалифициран персонал за следващото поколение.

Когато езиковата бариера е преодоляна, разбирането на техническия процес вече не е проблем. Всъщност превъзможването на лингвистичното предизвикателство разрешава повечето от свързаните с това препятствия. Тук е мястото, където подходът на проекта REST даде своя принос за SMA. С идеите от обученията, компаниите като SMA могат да интегрират бежанци в компанията без големи усилия. Ползата е не само за бежанците, но и за останалите обучаеми в тяхното професионално развитие.

Днес мигранти като Медхи и Хедаятулах са стажанти, към които компанията проявява интерес и могат да бъдат поставени наравно с останалите. Освен това поведението на другите стажанти демонстрира, че те осъзнават ползата от межкултурния обмен и за двете страни.

Въздействие

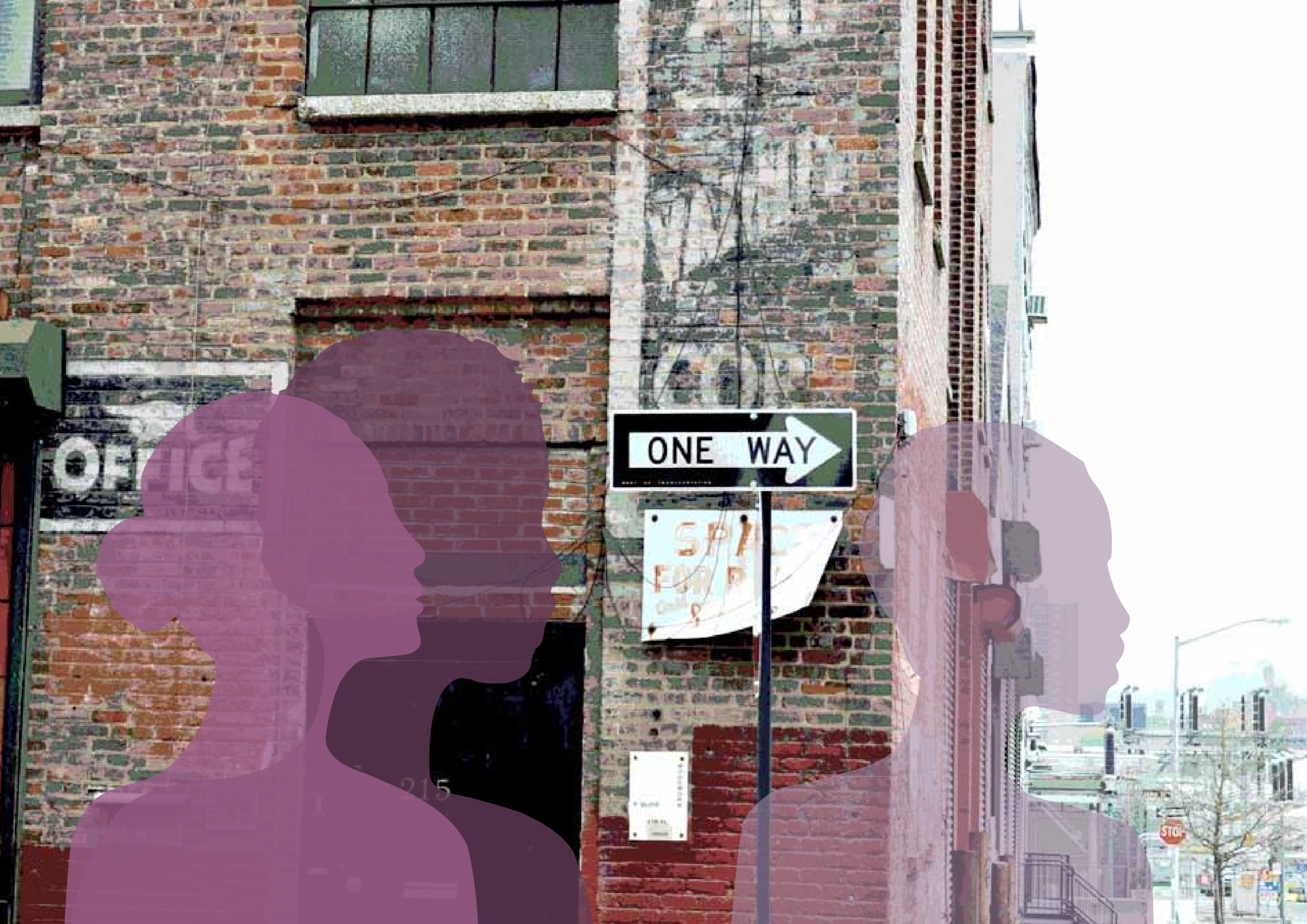
Още от самото начало беше ясно, че се задават предизвикателства и пречки. Но с правилните инструменти повечето трудности могат да бъдат превъзможнати.

Само за да проследим важните факти: За да се справиш с езиковите проблеми, се нуждаеш единствено от отворен учител, който е запознат със съдържанието и прави нещата по-лесни за разбиране, както и от други ученици, които са отворени към останалите.

Ако се вгледаме в проекта REST (различните начини и подходи за подкрепа на компаниите) и усилията, които стоят зад него, това е възможно.

Медхи и Хедаятулах проявяват истински интерес към обучението си и желание да станат добри служители. В лицето на г-н Гребе те откриха човек, който е готов да използва новаторски подход и да положи подходящите усилия, за да ги подкрепи. В допълнение резултатът от тази промяна е печеливш за всички стажанти независимо от техния произход. Защото межкултурните перспективи могат да влияят както екипната работа, така и на креативното мислене и отвореността към нови идеи.

С отворено съзнание и интерес към новите възможности, SMA доказва, че наемането на бежанци вече не е голям проблем.



ONE WAY

SPACE FOR RENT

OFFICE

STOP



Заключителни бележки

Надяваме се, че успяхме да ви вдъхновим с нашия опит и успехи, които постигнахме в цяла Европа. Ако проявявате интерес към обучителните материали или искате да научите повече,

посетете нашата платформа
<https://rest.dieberater.com>

и начална страница
<https://rest-eu.org>

Освен това имаме ръководство, което да ви дава насоки в процеса на имплементация...

и така нататък!!!