



REST- Υποστήριξη στην απασχόληση των
προσφύγων και κατάρτιση

Έντυπο καλών πρακτικών



Συντάκτες

MKO Four Elements
Landkreis Kassel
ADICE
Blince.G.
BUPNET GmbH
Catro
CESIE
die Berater
Syrian Forum Austria

Γραφικό σχέδιο

blinc eG
Bertheustraße 10
37075 Göttingen
Germany

Εκδότης

The REST project

Μπορείτε να κατεβάσετε αυτό το Έντυπο Καλών Πρακτικών δωρεάν μέσα από τον σύνδεσμο:

<https://rest-eu.org>



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

Περιεχόμενα

Γενικές πληροφορίες για το πρόγραμμα REST
Δράσεις του προγράμματος
Κίνητρα για συμμετέχοντες στο REST
Το εγχειρίδιο REST
Ιστορίες επιτυχίας
Ελλάδα
Ιταλία
Γαλλία
Αυστρία
Βουλγαρία
Γερμανία
Τελευταία σχόλια



Το παρόν πρόγραμμα έχει άδεια χρήσης υπό την Διεθνή Άδεια Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0.



Γενικές πληροφορίες για το πρόγραμμα REST

Αγαπητέ αναγνώστη,

Καλώς ήρθατε στο ενημερωτικό μας έντυπο REST. Ίσως αναρωτιέστε τι είναι το REST και ποιες καλές πρακτικές έχουμε για σας.

Η «Απασχόληση, Υποστήριξη και Κατάρτιση των Προσφύγων (REST)» είναι ένα πρόγραμμα υπό τον συντονισμό του Landkreis Kassel (Γερμανία), σε συνεργασία με οκτώ ακόμη εταίρους από την Αυστρία (die Berater GmbH, Syrian Forum), τη Βουλγαρία (CATRO), τη Γερμανία (blince.G., BUPNET GmbH), την Ελλάδα (4Elements), την Ιταλία (CESIE) και τη Γαλλία (ADICE), που χρηματοδοτείται από το Ταμείο Ασύλου, Μετανάστευσης και Ένταξης (AMIF) της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Το πρόγραμμα δημιούργησε ένα ολοκληρωμένο σύστημα υποστήριξης για επιχειρήσεις και οργανισμούς που επιθυμούν να απασχολούν και να ενσωματώνουν τους πρόσφυγες στους χώρους εργασίας τους. Το πρόγραμμα στοχεύει ειδικά τους διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού, τους εκπαιδευτές, τους επιβλέποντες και άλλους βασικούς συνεργάτες που ασχολούνται με την απασχόληση, την ένταξη και την ενδοϋπηρεσιακή κατάρτιση των προσφύγων.

Θέλουμε να σας προσκαλέσουμε να συμμετάσχετε σε ένα μικρό ταξίδι μέσα από τους τελευταίους 26 μήνες της εμπειρίας μας στο πρόγραμμα και να σας παρουσιάσουμε τα πιο επιτυχημένα αποτελέσματά μας.



Δράσεις του προγράμματος

Κατά το πρώτο στάδιο του προγράμματος, συνειδητοποιήσαμε ότι οι εθνικές και περιφερειακές λύσεις για την ένταξη των προσφύγων στην αγορά εργασίας μπορούν να παρέχουν οικονομική, νομική και διοικητική διαρθρωτική στήριξη. Ωστόσο, σπάνια επηρεάζουν την κατάσταση σε τοπικό και διαπροσωπικό επίπεδο, εκεί δηλαδή που λαμβάνει χώρα η πραγματική ενσωμάτωση. Έτσι, οι δράσεις που πραγματοποιήσαμε στόχευαν ειδικά στην αλληλεπίδραση μεταξύ εργοδοτών και προσφύγων για να κάνουν σημαντική διαφορά σε διαπροσωπικό και οργανωτικό επίπεδο.

Ωστόσο, λόγω της ασαφούς νομικής και επαγγελματικής κατάστασης των προσφύγων, πολλοί εργοδότες διστάζουν να προσλάβουν και να ενσωματώσουν τους πρόσφυγες στις επιχειρήσεις τους. Μέσω του ολοκληρωμένου συστήματος εκπαίδευσης και υποστήριξης, το πρόγραμμα REST ανταποκρίθηκε ακριβώς στις ανάγκες των επιχειρήσεων που έχουν ήδη προσλάβει ή/και επιθυμούν να προσλάβουν πρόσφυγες. Κατά την ανάπτυξη και εφαρμογή του συστήματος REST, κύριος στόχος μας ήταν να βελτιώσουμε τις ικανότητες των διευθυντών προσωπικού και των υπαλλήλων ώστε να αλληλεπιδρούν επιτυχώς με τους πρόσφυγες.

Το πρόγραμμα REST αποτελείται από τρία διαφορετικά στάδια- στάδιο απογραφής, στάδιο ανάπτυξης και στάδιο εφαρμογής. Πιο συγκεκριμένα:

Το στάδιο της απογραφής αποτελείται από μια ανάλυση αναγκών με την οποία θα εντοπιστούν τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις στην προσπάθειά τους να προσλάβουν πρόσφυγες, ποιες προσφορές κατάρτισης θα ήταν χρήσιμες, καθώς και μια έρευνα τεκμηρίωσης που θα εντοπίσει μέτρα για την επιτυχημένη ενσωμάτωση τα οποία μπορούν να αποτελέσουν έμπνευση. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε όλες τις χώρες εταίρους. Με βάση τα αποτελέσματα αυτά, εντοπίστηκαν πέντε στοιχεία που πρέπει να αποτελέσουν μέρος της κατάρτισης και του συστήματος υποστήριξης REST, με σκοπό να καλυφθούν οι ανάγκες των εργοδοτών.

Πακέτο πληροφοριών

- Νομικά και διοικητικά ζητήματα
- Δικαιώματα και υποχρεώσεις εργοδότη
- Προγράμματα υποστήριξης και χρηματοδότησης
- Γλώσσες και πάροχοι ΕΕΚ

Ευαισθητοποίηση

- Ειδικό υπόβαθρο των προσφύγων
- Πιθανά ψυχολογικά τραύματα
- Οφέλη από την πρόσληψη προσφύγων
- Βελτιωμένες στρατηγικές εταιρικής κοινωνικής ευθύνης

Διαπολιτισμική κατάρτιση

- Διαπολιτισμική επικοινωνία
- Διαχείριση συγκρούσεων
- Αντιμετώπιση φόβων (κυρίως θρησκευτικών)
- Καταπολέμηση των διακρίσεων

Καθοδήγηση και συνεχής στήριξη

- Η κατάρτιση καθοδηγεί τον τρόπο με τον οποίο θα διευκολυνθεί η ομαλότερη ένταξη των προσφύγων
- Παροχή συνεχούς υποστήριξης σε προσλήψεις, κατάρτιση, κίνητρα για την εργασία τους
- Αρχική χαρτογράφηση δεξιοτήτων και ικανοτήτων

Αντιστοίχιση εργασίας

- Αναγνώριση της ανάγκης για περαιτέρω εκπαίδευση και επανακατάρτιση
- Συμμετοχή σε φόρουμ σταδιοδρομίας, εκδηλώσεις για την εργασία σε συνεργασία με ΜΚΟ που εργάζονται με πρόσφυγες

Στο στάδιο της ανάπτυξης δημιουργήθηκε το σύστημα εκπαίδευσης και υποστήριξης REST. Το αποτέλεσμα είναι μια τριπλή προσέγγιση που αποτελείται από εργαστήρια πρόσωπο με πρόσωπο, συμβουλευτική υποστήριξη και μια ηλεκτρονική πλατφόρμα για επιχειρήσεις, οργανισμούς και το κυρίως προσωπικό τους, σχετικά με τη διευκόλυνση της ένταξης των προσφύγων:





Οι υπεύθυνοι προσλήψεων, οι μέντορες, οι διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού και άλλοι εργαζόμενοι στις επιχειρήσεις χρειάζονται ειδικές γνώσεις, κοινωνικές ικανότητες και δεξιότητες για να εξασφαλίσουν την επιτυχή ένταξη των προσφύγων στο χώρο εργασίας. Προκειμένου να διευρυνθούν αυτές οι ικανότητες, είναι απαραίτητο να αποκτηθούν βασικές γνώσεις σχετικά με τη διαδικασία ενσωμάτωσης (π.χ. νομικές συνθήκες και διοικητικές διαδικασίες, διαπολιτισμικές και γλωσσικές πτυχές, εισαγωγή, ενσωμάτωση των προσφύγων), αλλά και τα άτομα να προβληματιστούν σχετικά με τη συμπεριφορά και την αλληλεπίδραση με τους πρόσφυγες ή τους μετανάστες. Τα τρία μέρη του συστήματος υποστήριξης βοηθούν αυτή τη διαδικασία ως εξής:

Τα εργαστήρια πρόσωπο με πρόσωπο προσφέρουν συγκεκριμένες γνώσεις και ικανότητες για την επιτυχή πρόσληψη και ένταξη των προσφύγων σε ευρωπαϊκές οργανώσεις. Η ομάδα REST ανέπτυξε έξι εκπαιδευτικές ενότητες που ακολουθούν ένα μοντέλο διαδικασίας βασισμένο στα αντίστοιχα στάδια της ενσωμάτωσης.



ΧΩΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Νομικές και διοικητικές πτυχές κατά την πρόσληψη προσφύγων

Ενημέρωση των εργοδοτών σχετικά με την αντιμετώπιση των διοικητικών και γραφειοκρατικών προκλήσεων όσον αφορά την απασχόληση των προσφύγων. Εστιάζει στη νομική κατάσταση των επιχειρήσεων, στις ερωτήσεις σχετικά με τις άδειες εργασίας και στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργοδοτών.

Πρόσληψη προσφύγων

Εκπαίδευση για εργοδότες που επιθυμούν να προσλάβουν πρόσφυγες που αναζητούν εργασία και δεν ανταγωνίζονται με τις συνήθεις διαδικασίες υποβολής αιτήσεων στην αγορά εργασίας. Σας παρέχουμε ένα σύνολο εργαλείων για να επιλέξετε και να εφαρμόσετε τις πιο κατάλληλες μεθόδους ελέγχου για τους πρόσφυγες υποψηφίους.

Ενσωμάτωση των προσφύγων στον χώρο εργασίας

Γνώσεις, μέθοδοι και εργαλεία που είναι απαραίτητα για την επιτυχή ένταξη των προσφύγων στο χώρο εργασίας. Κυρίως εστιάζει στην ανάπτυξη μιας εταιρικής κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς, η οποία θα παράγει προσαρμοσμένα εργαλεία για την ένταξη των προσφύγων και θα εφαρμόσει έναν τρόπο διαχείρισης που θα ευνοεί την ένταξή τους.

Η καθοδήγηση των προσφύγων για καλύτερη ένταξη στο χώρο εργασίας

Μάθετε για τον ρόλο και τα οφέλη ενός μέντορα σε έναν οργανισμό. Η ενότητα εστιάζει σε συγκεκριμένες γνώσεις και δεξιότητες για το πως μπορείτε να οικοδομήσετε μια επιτυχημένη σχέση καθοδήγησης με έναν πρόσφυγα εκπαιδευόμενο. Θα εστιάσουμε στο υπόβαθρο του πρόσφυγα, το οποίο θα μπορούσε να επηρεάσει την ομαλή ένταξη του στον χώρο εργασίας.

Διαπολιτισμική πτυχή στον χώρο εργασίας

Η κατανόηση της κουλτούρας, ιδίως στο πλαίσιο της ενσωμάτωσης των προσφύγων στο εργατικό δυναμικό σας, είναι απαραίτητη. Γνωρίστε τη δική σας κουλτούρα και τις πολιτισμικές διαφορές και κατανοήστε τον βασικό ρόλο της κουλτούρας σε όλες τις διαδικασίες επικοινωνίας. Μάθετε πώς να αναλύετε τις πολιτισμικές διαφορές για να επιλύσετε διαπολιτισμικά ζητήματα στον οργανισμό σας.

Εύκολη γλώσσα στον χώρο εργασίας

Οι γλωσσικές δεξιότητες αποτελούν βασική πτυχή της επιτυχούς ενσωμάτωσης στον χώρο εργασίας. Οι εργοδότες αντιμετωπίζουν ολοένα και περισσότερο την ανάγκη υποστήριξης της γλωσσικής εξέλιξης που σχετίζεται με την εργασία σε εργαζόμενους με μεταναστευτικό υπόβαθρο. Ο συμμετέχων θα μάθει πώς να χρησιμοποιεί και να κατανοεί την προφορική και γραπτή γλώσσα για την απλούστευση των διαδικασιών επικοινωνίας στην εργασία.



καθοδήγηση & συμβουλευτική

Η Εκπαίδευση και Συμβουλευτική του προγράμματος REST ήταν μια επιπλέον προσφορά για τους συμμετέχοντες στις εκπαιδευτικές ενότητες REST, η οποία τους παρείχε επαγγελματική υποστήριξη κατά τη διάρκεια της διαδικασίας ένταξης των προσφύγων. Οι εταίροι του προγράμματος REST και οι εκπαιδευτές βοήθησαν κατά τη διαδικασία πρόσληψης και ένταξης, καθώς κατά την αντιμετώπιση των συγκρούσεων.

Η Εκπαίδευση και η Συμβουλευτική βοήθησε το κυρίως προσωπικό των επιχειρήσεων να:

- ξεπεράσουν τα εμπόδια στην απασχόληση, να αναλύσουν τις πιθανότητες και τους κινδύνους,
- καλύψουν τις ανάγκες των πιθανών εργαζομένων ή προσφύγων,
- καθορίζουν συγκεκριμένες ανάγκες σχετικά με το περιεχόμενο της εκπαίδευσης και τις ρυθμίσεις,
- αντιμετωπίσουν διαπολιτισμικά θέματα ή συγκρούσεις.

Ο ανοιχτός χώρος εκπαίδευσης του προγράμματος REST είναι μια ηλεκτρονική πλατφόρμα, η οποία είναι δωρεάν και προσβάσιμη σε όλους όσους ενδιαφέρονται για το πρόγραμμα REST. Εκεί μπορείτε να βρείτε υλικό για εργαστήρια πρόσωπο με πρόσωπο, αλλά και υλικό ηλεκτρονικής μάθησης που επικεντρώνεται στην ένταξη των προσφύγων στα εργασιακά περιβάλλοντα των χωρών υποδοχής τους.

Η ηλεκτρονική πλατφόρμα περιλαμβάνει:

- μεθόδους δικτύωσης
- ηλεκτρονική παροχή συμβουλών
- ενημέρωση και εκπαίδευση

Επιτυχίες της εφαρμογής του προγράμματος REST



Στο στάδιο εφαρμογής συμμετείχαν περίπου 300 επιχειρήσεις και οργανισμοί με περισσότερους από 400 εργαζόμενους στα εργαστήρια που πραγματοποιήθηκαν στην Αυστρία, τη Βουλγαρία, τη Γερμανία, την Ελλάδα, τη Γαλλία και την Ιταλία και επωφελήθηκαν από τις προσφορές μας για εκπαίδευση και χρήση της ηλεκτρονικής πλατφόρμας.

Τα σχόλια των συμμετεχόντων ήταν γενικά πολύ θετικά. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι το εκπαιδευτικό περιεχόμενο ήταν πολύ χρήσιμο για την εργασία τους και ήταν εύκολο να ενσωματωθεί στις καθημερινές τους συνήθειες. Άλλοι ανέφεραν ότι παρόλο που δεν ήταν ακόμα βέβαιοι πώς να ενσωματώσουν αυτά που έμαθαν στην καθημερινή τους εργασία, βρήκαν το εκπαιδευτικό περιεχόμενο πολύ ενδιαφέρον και ενημερωτικό, και ότι τους έδωσε νέα τροφή για σκέψη. Η ενεργή συμμετοχή του κοινού μπορεί να θεωρηθεί επιτυχία για την εφαρμογή του προγράμματος REST.

Η καθοδήγηση κατά τα πρώτα βήματα της διαδικασίας για την ενσωμάτωση των προσφύγων, όπως η υπέρβαση των φραγμών στην απασχόληση, η εξεύρεση κατάλληλων προσφύγων υπαλλήλων καθώς και η υποστήριξη σε νομικά ζητήματα, έτυχε πολύ καλής υποδοχής από τις εταιρείες. Η ομάδα REST είναι αρκετά υπερήφανη που ήταν σε θέση να προσφέρει αναγκαία ατομική υποστήριξη στις επιχειρήσεις. Για να τους προσφέρουμε την ασφάλεια (άδειες εργασίας και νομικά ζητήματα), την εμπιστοσύνη και την υποστήριξη κατά την πλοήγηση τους στις διοικητικές διαδικασίες, οδηγηθήκαμε σε ένα αυξημένο αριθμό προσληφθέντων προσφύγων στις περιοχές του προγράμματος REST.

Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι μέσω των εργαστηρίων REST δημιουργήθηκαν νέα δίκτυα στις περιοχές του προγράμματος μας. Οι εταίροι του προγράμματος κατάφεραν να συμμετάσχουν σε περιφερειακούς φορείς που δραστηριοποιούνται στην ένταξη των προσφύγων στην αγορά εργασίας. Οργανισμοί όπως η Ύπατη Αρμοστεία των Ηνωμένων Εθνών για τους Πρόσφυγες (UNHCR), η Caritas και οι τοπικές Μη Κυβερνητικές και προσφυγικές οργανώσεις που εκπροσωπούν τους πρόσφυγες, καθώς και τοπικά κέντρα απασχόλησης και πρακτορεία εργασίας, επαγγελματικές σχολές και εμπορικά και βιοτεχνικά επιμελητήρια που εκπροσωπούν τον εργοδότη, συμμετείχαν πολλές φορές στα εργαστήρια και τις συνεδρίες του δικτύου. Κατά τη διάρκεια του προγράμματος REST κατέστη σαφές ότι απαιτούνται πολλοί εμπλεκόμενοι φορείς για την αντιμετώπιση των προκλήσεων της ένταξης των προσφύγων και των μεταναστών στην τοπική αγορά εργασίας και στην κοινωνία μας. Αυτά τα δίκτυα και οι επαφές αποτελούν ιδανικές δομές υποστήριξης για τη συγκέντρωση αυτών των φορέων και για τη συντονισμένη δράση.

Κίνητρα για συμμετέχοντες στο REST

Οι συμμετέχοντες στην εκπαίδευση REST έχουν την ευκαιρία να επικυρώσουν τις προσπάθειές τους για την ένταξη των προσφύγων στο χώρο εργασίας μέσω δύο διαφορετικών μέσων. Πρώτα απ' όλα, μπορεί να αποδοθεί ο τίτλος REST στους οργανισμούς που προωθούν την ποικιλομορφία και ένα κλίμα εργασίας χωρίς αποκλεισμούς. Οι συμμετέχοντες είναι επίσης σε θέση να επικυρώσουν την ανάπτυξη των ικανοτήτων τους με την καινοτόμο μεθοδολογία LEVEL5 και να λάβουν ένα ευρωπαϊκό πιστοποιητικό.

Ο τίτλος REST

Ο τίτλος REST είναι ένας ευρωπαϊκός τίτλος ποιότητας που παρέχει ένα σαφές μήνυμα ότι ο οργανισμός σας έχει δεσμευτεί όχι μόνο να προσλαμβάνει πρόσφυγες ή άτομα με μεταναστευτικό υπόβαθρο αλλά να εφαρμόζει προσεγγίσεις για την επιτυχή ενσωμάτωσή τους στο χώρο εργασίας.

Δείχνει στους υπαλλήλους, στους πελάτες, στους προμηθευτές σας κ.λπ. ότι ο οργανισμός σας έχει δεσμευτεί να εφαρμόσει στρατηγικές χωρίς αποκλεισμούς για την προώθηση της διαφορετικότητας και ενός συνεκτικού κλίματος εργασίας.

Ποιος μπορεί να υποβάλει αίτηση: Οποιαδήποτε εταιρεία, κοινωνική επιχείρηση, δημόσιος τομέας ή οργανισμός εθελοντών, συμπεριλαμβανομένων των ΜΚΟ, που εδρεύει σε ένα από τα 28 κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, συμπεριλαμβανομένης της Ισλανδίας, του Λιχτενστάιν, της Νορβηγίας, της Ελβετίας, της Κροατίας και της Τουρκίας.

Για περισσότερες πληροφορίες, επισκεφτείτε το:

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



δύο επιτυχημένα γεγονότα

Προκειμένου να κατανοήσετε καλύτερα τον τίτλο REST, πρέπει να αναφέρουμε τις δύο επιτυχημένες εκδηλώσεις που διοργανώθηκαν στο Παλέρμο και τη Σόφια όπου οι εταιρείες απέκτησαν τον τίτλο μας λόγω της δέσμευσής τους για ένταξη των προσφύγων και των μεταναστών στην αγορά εργασίας.

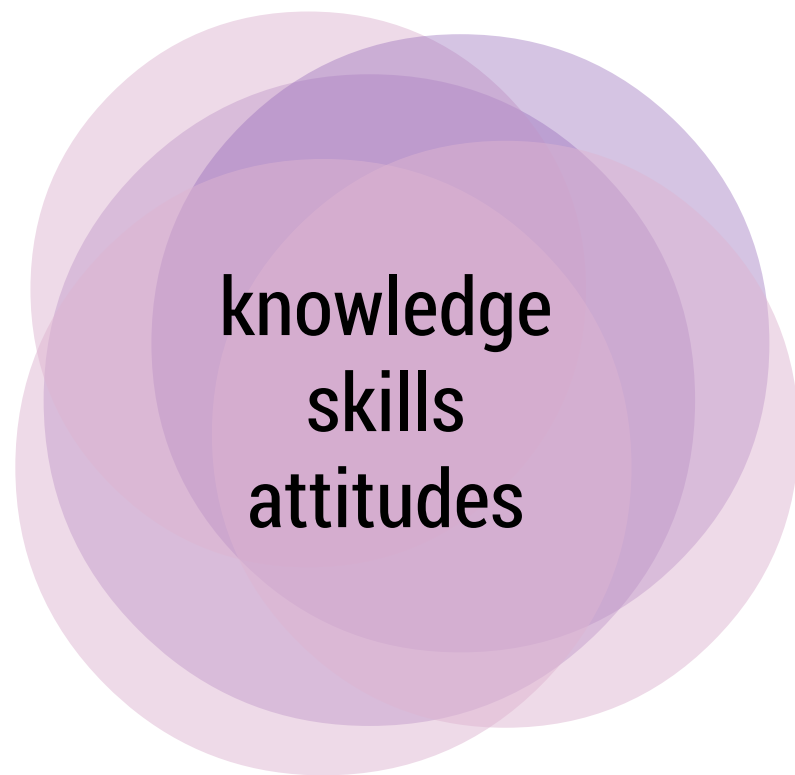
Πιο συγκεκριμένα, στο πρώτο γεγονός που πραγματοποιήθηκε στις 23 Οκτωβρίου 2018 στο Παλέρμο της Ιταλίας και αφορούσε την κοινωνική και επαγγελματική διάσταση της ενσωμάτωσης των προσφύγων και των μεταναστών, παρουσιάσαμε το πρόγραμμα REST και τα αποτελέσματά του σε περισσότερους από 50 συμμετέχοντες. Μοιραστήκαμε με τους συμμετέχοντες κάποιες ιστορίες επιτυχίας για την ένταξη των προσφύγων και των μεταναστών και συζητήσαμε τις καλές πρακτικές σε διάφορες χώρες.

Κατά τη διάρκεια της τελετής λήξης, απονεμήθηκε ο τίτλος REST για να αναγνωριστούν τις προσπάθειες των τοπικών επιχειρήσεων που έχουν δεσμευτεί να προσλάβουν πρόσφυγες ή άτομα με μεταναστευτικό υπόβαθρο και που προωθούν την ποικιλομορφία και ένα κλίμα εργασίας χωρίς αποκλεισμούς. Οι βραβευμένες επιχειρήσεις ήταν οι Sartoria Sociale και Moltivolti, οι ιστορίες επιτυχίας των οποίων παρουσιάστηκαν σε ένα σύντομο βίντεο. Μπορείτε να παρακολουθήσετε το βίντεο και να διαβάσετε για τις ιστορίες πίσω από αυτές τις επιχειρήσεις διαβάζοντας την περίπτωση της Ιταλίας στις επόμενες σελίδες.

Η δεύτερη εκδήλωση και τελετή του τίτλου REST πραγματοποιήθηκε στη Σόφια της Βουλγαρίας στις 8 Φεβρουαρίου 2019. Γιορτάσαμε όλα τα μικρά βήματα που κάναμε μέσα σε δύο χρόνια για να εντάξουμε τους πρόσφυγες σε βουλγαρικές εταιρείες με το σύνθημα «REST». Ξεκινήσαμε με τη δημιουργία πραγματικών εταιρικών σχέσεων και κλείσαμε με τη διάκριση εκείνων των εργοδοτών που κατάφεραν να δουν το ακατέργαστο διαμάντι που βρίσκεται στην καρδιά των ανθρώπων αυτών που αναζητούν προστασία στη χώρα μας.

Δύο εταιρείες έλαβαν τον τίτλο REST λόγω των καλών παραδειγμάτων που προσφέρουν σε όλους τους εργοδότες με την προώθηση διαπολιτισμικών χώρων εργασίας. Οι εταιρείες είναι η Petron Technology και η Prolet Ltd. Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με αυτές, καθώς και τα σχετικά βίντεο όπου περιγράφουν τις επιτυχημένες τους ιστορίες, μπορείτε να βρείτε στο κεφάλαιο που μιλάει για τη Βουλγαρία παρακάτω.

Επικύρωση της ανάπτυξης ικανοτήτων μέσα από το LEVEL5



Η επικύρωση μπορεί να οριστεί ως «η διαδικασία προσδιορισμού, αξιολόγησης και αναγνώρισης δεξιοτήτων και ικανοτήτων που αποκτώνται υπό ανεπίσημες και άτυπες συνθήκες». Οι πολύτιμες δεξιότητες, που συχνά αναπτύσσονται μέσω της ανεπίσημης και άτυπης μάθησης, σπάνια επικυρώνονται και πιστοποιούνται από εκπαιδευτικούς φορείς. Αυτό αφήνει έναν τεράστιο όγκο προόδου και ανάπτυξης που δεν μπορεί να αποδειχθεί και να παρουσιαστεί στους πιθανούς ενδιαφερόμενους. Επομένως, η επικύρωση αποτελεί σημαντική ευκαιρία για τις ευάλωτες ομάδες-στόχους και για τους ανθρώπους που εργάζονται μαζί τους, γι αυτό και η ομάδα REST αποφάσισε να προσφέρει επικύρωση στους συμμετέχοντες.

Μια προσέγγιση για την επικύρωση της ανάπτυξης των ικανοτήτων είναι το LEVEL5 - ένα σύστημα που αναπτύχθηκε και δοκιμάστηκε σε μια σειρά ευρωπαϊκών χρηματοδοτούμενων έργων από το 2005. Το LEVEL5 είναι ιδιαίτερα κατάλληλο για την αξιολόγηση και την τεκμηρίωση των προσωπικών, κοινωνικών και οργανωτικών ικανοτήτων¹

Η προσέγγιση LEVEL5 βασίζεται στην ιδέα ότι μια ικανότητα είναι «η ικανότητα να εφαρμοστεί ένα σύνολο

- γνώσεων,
- ικανοτήτων, και
- συμπεριφορών

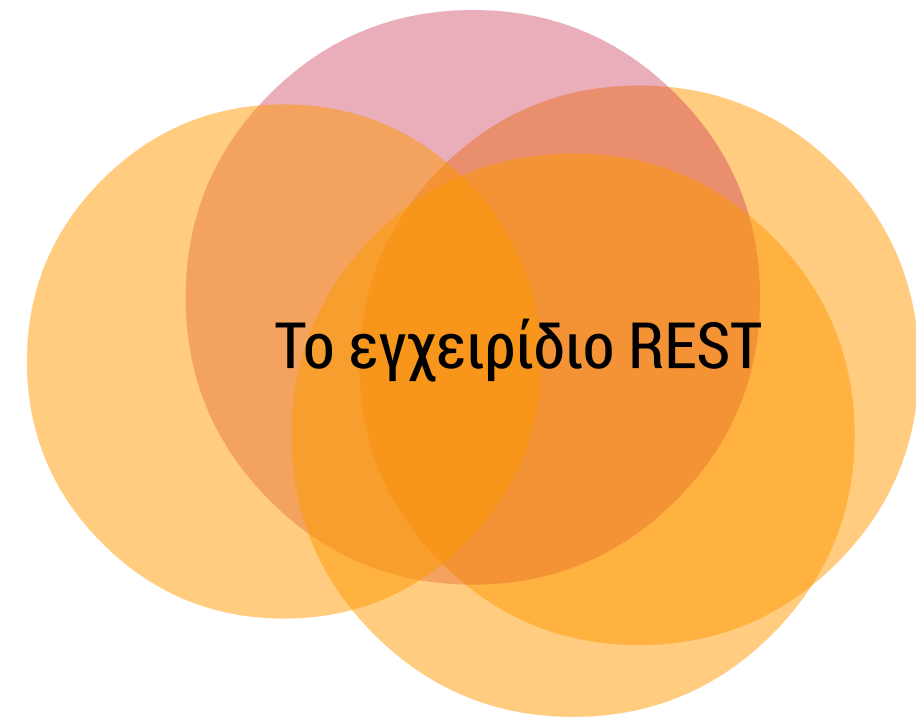
σε μια συγκεκριμένη κατάσταση και με μια ιδιαίτερη ποιότητα» (CEDEFOP 2006). Συνεπώς, το σύστημα LEVEL5 βασίζεται σε ένα μοντέλο για την αξιολόγηση, την τεκμηρίωση και την επικύρωση της ανάπτυξης της γνωστικών και συναισθηματικών ικανοτήτων (γνώσεις, δράσεις, αξίες). Οι ικανότητες αξιολογούνται με τρόπο προσανατολισμένο στη διαδικασία και, εάν είναι επιθυμητό, απεικονίζονται σε ένα τρισδιάστατο μοντέλο κύβου και τεκμηριώνονται πλήρως με ένα συγκεκριμένο σύστημα λογισμικού.

Η χρήση του LEVEL5 στο REST: Η προσέγγιση LEVEL5 βασίζεται σε μια διαδικασία βήμα προς βήμα, ξεκινώντας από μια περιγραφή του εκπαιδευτικού προγράμματος και τελειώνοντας με την απόδειξη των μαθησιακών αποτελεσμάτων και την επικύρωση των εκπαιδευομένων μέσω του λογισμικού LEVEL5. Οι συμμετέχοντες που ακολουθούσαν αυτή τη διαδικασία έλαβαν πιστοποιητικό LEVEL5 που αποδεικνύει και απεικονίζει την πρόοδο της μάθησης κατά τη διάρκεια της συμμετοχής στο πρόγραμμα REST.

¹ Οι «βασικές ικανότητες της δια βίου μάθησης - ένα ευρωπαϊκό πλαίσιο» αποτελούν παράρτημα της σύστασης του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 18ης Δεκεμβρίου 2006, σχετικά με τις βασικές ικανότητες της δια βίου μάθησης, η οποία δημοσιεύθηκε στην Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης στις 30 Δεκεμβρίου 2006/L394 (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2006/L394/L39420061230en00100018.pdf>).



♥
cognitive
active
affective

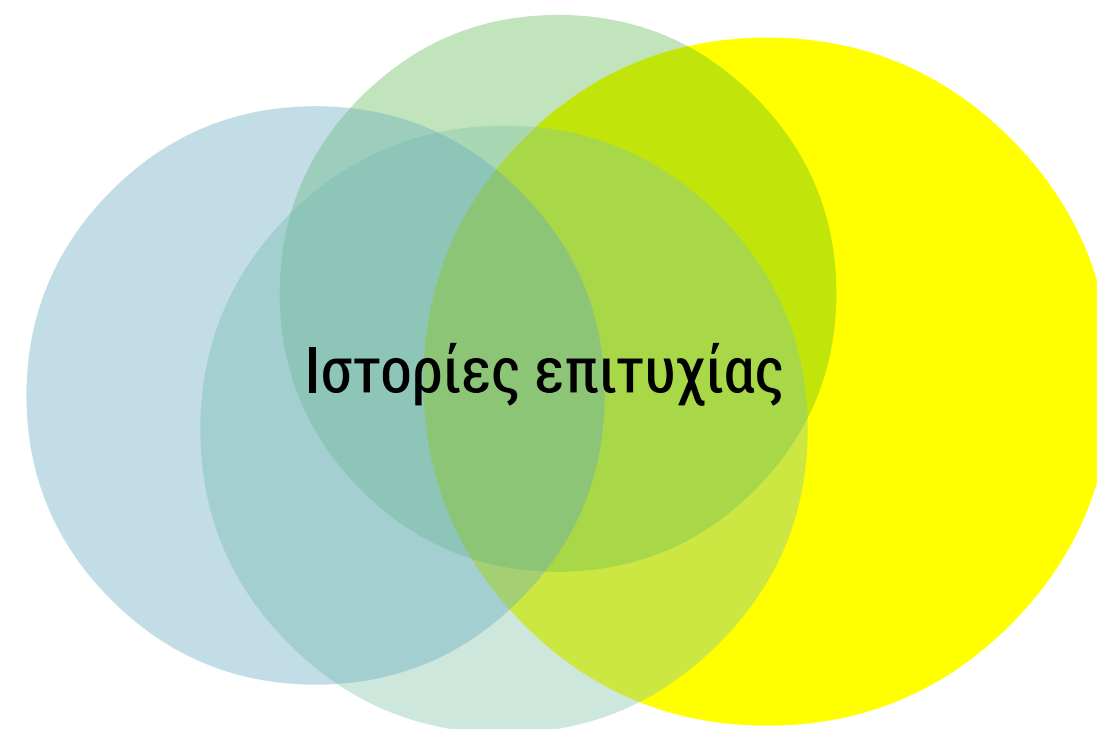


Το εγχειρίδιο REST

Σας ενδιαφέρει η εφαρμογή του συστήματος εκπαίδευσης και υποστήριξης REST; Η ομάδα του προγράμματος REST δημοσίευσε το Εγχειρίδιο REST το οποίο:

- Ενημερώνει για την τριπλή προσέγγιση του REST: κατάρτιση πρόσωπο με πρόσωπο, εκπαίδευση και συμβουλευτική και online μάθηση μέσω της πλατφόρμας REST.
- Επιτρέπει την πρόσβαση στο εκπαιδευτικό υλικό
- Παρέχει μια λεπτομερή εξήγηση της online πλατφόρμας, η οποία διατίθεται σε δύο εκδόσεις - μία για εκπαιδευτές και μία για εκπαιδευόμενους - σε έξι γλώσσες (αγγλικά, γερμανικά, γαλλικά, ιταλικά, βουλγαρικά, ελληνικά).
- Παρέχει πρακτικές συμβουλές στους εκπαιδευτές για την πραγματοποίηση της εκπαίδευσης REST ή της καθοδήγησης και της παροχής συμβουλών.

Το εγχειρίδιο είναι διαθέσιμο για λήψη στην ιστοσελίδα REST .



Ίσως αναρωτιέστε τι είδους αποτελέσματα επιτύχαμε με όλες αυτές τις δραστηριότητες. Μπορέσαμε να εμπνεύσουμε τους συμμετέχοντες μας όσον αφορά την ένταξη των προσφύγων στην αγορά εργασίας; Το σύστημα υποστήριξης REST είχε κάποιον αντίκτυπο; Συλλέξαμε μερικές από τις πιο εντυπωσιακές επιτυχίες από όλες τις χώρες εταίρους μας - Αυστρία, Βουλγαρία, Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα και Ιταλία. Αυτές οι επιτυχημένες εκθέσεις παρουσιάζουν άτομα και επιχειρήσεις που εφάρμοσαν τις νέες γνώσεις που απέκτησαν μέσω του REST στο χώρο εργασίας τους και εργάζονται ενεργά προς την κατεύθυνση μιας αγοράς εργασίας χωρίς αποκλεισμούς στην Ευρώπη.



Τίτλος

«Εργαλεία που προσφέρουν ένα καλύτερο μέλλον για όλους»

Ο κ. Παύλος Ξένος εκπροσώπησε την εταιρεία του με την επωνυμία «Xenos Consulting». Η εταιρεία αυτή δραστηριοποιείται στην παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σε ιδιωτικές εταιρείες καθώς και σε δημόσιους φορείς και συμμετέχει σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης με επίκεντρο τα κοινωνικά ζητήματα. Ο λόγος για τον οποίο αποφάσισε να συμμετάσχει στην εκπαίδευση REST ήταν να έρθει σε επαφή με άλλες εταιρείες, δημόσιους οργανισμούς και οργανώσεις, προκειμένου να δει πώς θα μπορούσαν να ενσωματώσουν την απασχόληση μεταναστών στην εταιρεία του και σε άλλες εταιρείες.

Πρόκληση

Η πρόκληση που αντιμετώπισαν ήταν το γεγονός ότι οι μεγάλες επιχειρήσεις του τομέα ακολουθούν συγκεκριμένες και εδραιωμένες πολιτικές σχετικά με την κοινωνική και εργασιακή ενσωμάτωση των μεταναστών. Από την άλλη όμως, πολλοί από τους πελάτες τους έχουν εκφράσει ή εκφράσουν τη θέληση να ενσωματώσουν στο σχεδιασμό τους, τις πολιτικές εταιρικής κοινωνικής ευθύνης όσον αφορά την ένταξη των μεταναστών. Ωστόσο, υπάρχουν πολλά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργοδότες, όπως για παράδειγμα οι πρόσφυγες από τη Συρία που δεν διαθέτουν τα απαραίτητα έγγραφα. Αυτό οδηγεί στο γεγονός ότι είναι δύσκολο να πεισθούν οι εταιρείες για να προβούν σε προσλήψεις ατόμων που δεν διαθέτουν την απαραίτητη τεκμηρίωση.

Πρωτοβουλία

Μετά την εκπαίδευση του προγράμματος REST, ο κ. Ξένος σχολίασε ότι δεν ήταν ιδιαίτερα εύκολο να μεταφέρει προφορικά στους συναδέλφους του ό,τι έμαθε. Για το λόγο αυτό ανέλαβε την πρωτοβουλία να οργανώσει ένα ενδοεταιρικό σεμινάριο, στο οποίο κατάφερε να δείξει στους συναδέλφους του τα εργαλεία, τις μεθοδολογίες και τις διαδικασίες που του προσέφερε το πρόγραμμα REST σχετικά με την ένταξη των προσφύγων και των μεταναστών.



διορατικότητα

Το πιο ενδιαφέρον μέρος αυτού του σεμιναρίου ήταν ότι αφού όλοι οι υπάλληλοι της εταιρείας του είδαν αφενός τη λογική και από την άλλη πλευρά το υλικό και τα εργαλεία που προσέφερε το πρόγραμμα REST, συμφωνήθηκε η προώθηση της ενότητας «Διαπολιτισμικότητα». Αποφασίστηκε λοιπόν να δημιουργηθεί ένα νέο εκπαιδευτικό / εκπαιδευτικό πρόγραμμα το οποίο θα μπορούσε να ενσωματωθεί είτε σε ένα υπάρχον είτε σε ένα νέο πρόγραμμα της εταιρείας του. Με αυτόν τον τρόπο θα ήταν δυνατόν ομάδες εργοδοτών ή σωματείων να έρχονται σε άμεση επαφή με πρόσφυγες και μετανάστες και επίσης να οργανώνονται δράσεις και δραστηριότητες μέσω των οποίων θα προωθείται η αλληλεπίδραση μεταξύ αυτών των μεριών.

Αντίκτυπος

Η αλλαγή που αξίζει να αναφερθεί είναι η παρακίνηση των εργαζομένων να προχωρήσουν στην εφαρμογή νέων γνώσεων, μεθόδων και διαδικασιών. Ειδικά τα τελευταία δύο έχει αποδειχθεί ότι είναι σε θέση να πείσουν τις εταιρείες να προσλαμβάνουν άτομα από διαφορετικούς πολιτισμούς, και ότι αυτή η πρόσληψη είναι επωφελής και για αυτούς (εργοδότες). Εξέφρασε την βεβαιότητά του ότι το εκπαιδευτικό υλικό του προγράμματος REST θα εμπλουτίσει τις υπηρεσίες που παρέχει η εταιρεία του στους πελάτες της και ως εκ τούτου τις υπηρεσίες που παρέχουν οι πελάτες του.

Μάθημα

«Αυτό που έχω μάθει είναι η σημασία της χάραξης πολιτικής, το τεράστιο έλλειμμα που παρατηρείται από πλευράς εργαλείων και μεθοδολογιών προκειμένου να μπορέσει να επιτευχθεί ένα διαπολιτισμικό περιβάλλον και επιπλέον τα οφέλη που θα μπορούσε να προσφέρει ένα περιβάλλον κι σαν αυτό σε μια εταιρεία. Όπως ανέφερα προηγουμένως, η βασική πρόκληση ήταν η αλλαγή του πνεύματος καθώς και των πολιτικών που ακολουθεί μια εταιρεία. Αν το έκανα και πάλι, θα έπαιρνα μαζί μου για εκπαίδευση στο πρόγραμμα REST, μερικούς από τους υπαλλήλους ή τους συναδέλφους μου για να μοιραστώ μαζί τους αυτή την εμπειρία»

Μπορείτε να παρακολουθήσετε τη συνέντευξη εδώ:

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



Τίτλος

«Η χρήσιμη λίστα»

Η Εύα Κοφτερίδη εργάζεται ως νομική σύμβουλος στην MAST Consulting AE, η οποία παρέχει συμβουλευτικές υπηρεσίες σε τρίτες εταιρείες, και μεταξύ των πελατών της είναι εταιρείες που ασχολούνται με ευάλωτες ομάδες. Επέλεξε να συμμετάσχει σε αυτό το πρόγραμμα, «επειδή είναι ένα υψηλού επιπέδου πρόγραμμα που παρέχεται δωρεάν, καθώς και επειδή ήθελα να εξειδικεύσω τις γνώσεις μου σε αυτόν τον τομέα».

Πρόκληση

Ο Ελληνικός νόμος, όσον αφορά τη μετανάστευση και την απασχολησιμότητα των προσφύγων, είναι διδαλώς, ενώ η γραφειοκρατία αποτελεί μεγάλο εμπόδιο για την ένταξη των μεταναστών και των προσφύγων στην αγορά εργασίας. Επομένως, δεν είναι εύκολο για έναν δικηγόρο να εφαρμόσει διαφορετικές μεθοδολογίες προκειμένου να συμβάλλει στην ενσωμάτωση αυτή. Συνήθως, όταν οι δικηγόροι το κάνουν αυτό είναι «pro bono» (δωρεάν) ή εργάζονται σε έναν οργανισμό που βοηθά τους μετανάστες και τους πρόσφυγες σε νομικά ζητήματα.

Πρωτοβουλία

Ως εκ τούτου, η κ. Κοφτερίδη πήρε την πρωτοβουλία να δημιουργήσει μια λίστα με τα έγγραφα που χρειάζεται ένας πρόσφυγας ή ένας μετανάστης για να είναι νόμιμα σε θέση να εργαστεί, καθώς και τα έγγραφα που χρειάζονται οι εταιρείες για να τους προσλάβουν. Ο κατάλογος αυτός διανεμήθηκε στους υπαλλήλους της εταιρείας στην οποία εργάζεται.



διορατικότητα

Εντύπωση προκάλεσε το γεγονός ότι όλοι οι συνάδελφοί της το βρήκαν πολύ ενδιαφέρον και της πρότειναν να διατηρήσω τη λίστα όσο το δυνατόν απλούστερη, ώστε να είναι σαφές σε κάθε είδους εταιρεία ποια έγγραφα χρειάζονται.

Αντίκτυπος

Δεδομένου ότι τα νομικά ζητήματα θεωρούνται πολύπλοκα για τους εργοδότες και προτιμούν να μην αναλαμβάνουν τον κίνδυνο πρόσληψης προσφύγων και μεταναστών, είναι σημαντικό να τους δοθούν κατευθύνσεις σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο μπορούν να ξεπεράσουν τα εμπόδια. Είναι πιθανό ότι αυτή η λίστα θα είναι σε θέση να τους κάνει να αισθάνονται πιο ασφαλείς καθώς και πιο ενημερωμένοι σχετικά με νομικά ζητήματα.

Μάθημα

«Αυτή η διαδικασία με ενέπνευσε να δώσω πολύτιμες πληροφορίες σε ανθρώπους που τις χρειάζονταν. Στην αρχή η διοίκηση της MAST ξεπλάγη επειδή θεωρούσε ότι η πρόσληψη ενός μετανάστη/πρόσφυγα ήταν μια περίπλοκη και δύσκολη διαδικασία. Η πρόκληση ήταν να τους πείσω για το αντίθετο, και το έκανα! Μετά τη δημιουργία της λίστας, οι προκλήσεις εξαλείφθηκαν, καθώς όσοι την είδαν την βρήκαν πολύ χρήσιμη και ένα καλό σημείο εκκίνησης για την ένταξη των προσφύγων και των μεταναστών στην αγορά εργασίας».

Μπορείτε να παρακολουθήσετε τη συνέντευξη εδώ:
<https://www.youtube.com/watch?v=DNpjYAj3tA>

Ιταλία 1η ιστορία επιτυχίας Moltivolti

Τίτλος

«Η ιστορία επιτυχίας του Moltivolti που αγκάλιασε την ποικιλομορφία όλων των εργαζομένων και έχτισε μία από τις πιο επιτυχημένες κοινωνικές επιχειρήσεις στο Παλέρμο».

Πρόκληση

Στο Παλέρμο, υπάρχει μια κοινωνική επιχείρηση που αναγνωρίζει τα πλεονεκτήματα των εργαζομένων και των συνεργατών από διαφορετικές χώρες και πολιτισμούς. Το Moltivolti, ένα έθνικ εστιατόριο και χώρος συνεργασίας, ιδρύθηκε στο Παλέρμο το 2014 από μια ομάδα 14 ατόμων από 8 διαφορετικές χώρες με το όραμα μιας επιχειρηματικής πολυμορφίας. Προσλαμβάνουν άτομα από διαφορετικούς πολιτισμούς όχι επειδή είναι «αυτό είναι το σωστό» ή από «φιλάνθρωπία», αλλά γιατί θεωρούν ότι είναι μια μεγάλη ευκαιρία για συνεργασία με ανθρώπους με διαφορετικό υπόβαθρο και διαφορετικές απόψεις.

Με το έργο τους, θέλουν να έχουν θετικό αντίκτυπο όχι μόνο στην επιχείρησή τους, αλλά και στους υπαλλήλους, τους πελάτες και το κοινό.

Ωστόσο, μια σύγκρουση διαφορετικών πολιτισμών μπορεί να προκαλέσει δυσκολίες ακόμη και σε ένα πολύ φιλόξενο χώρο εργασίας. Οι νέοι υπάλληλοι ενδέχεται να δυσκολευτούν να τηρήσουν τις συνήθειες διαδικασίες ή να αναλαμβάνουν ευθύνες.

Αυτή η πρόκληση συνδέεται με τις πολιτισμικές διαφορές και την ανεπαρκή ή μη βέλτιστη στοχευμένη διαχείριση του προσωπικού. Για να βελτιωθούν αυτά τα ζητήματα, η REST πρότεινε κατάρτιση επικεντρωμένη στην καθοδήγηση προσφύγων και μεταναστών (M4) και κατάρτιση σχετικά με τις διαπολιτισμικές και διαθρησκευτικές πτυχές στην εργασία (M5).



Πρωτοβουλία

Η Moltivolti συμμετείχε στο πρόγραμμα REST από το στάδιο της έρευνας. Για το λόγο αυτό, αξιολογήσαμε και εκτιμήσαμε τα επιτεύγματά της στην εργασιακή ενσωμάτωση των προσφύγων και των μεταναστών και της προτείναμε τα καταλληλότερα στοιχεία του συστήματος υποστήριξης REST. Ένας εκπρόσωπος της Moltivolti συμμετείχε στην εφαρμογή των ενοτήτων M4, Καθοδήγηση, και M5, Διαπολιτισμικές πτυχές.

διορατικότητα

Η προσέγγιση της καθοδήγησης που εφαρμόζει ήδη η Moltivolti βασίζεται στην καθοδήγηση μεταξύ ομοτίμων (peer-to-peer mentoring). Ένας έμπειρος εργαζόμενος αναλαμβάνει το ρόλο του μέντορα ενός νέου υπαλλήλου, στον οποίο παρέχει συμβουλές και καθοδήγηση. Παρά το γεγονός ότι πρόκειται για μια αυθόρμητη διαδικασία, η Moltivolti εκτιμά σε μεγάλο βαθμό αυτόν τον ρόλο και, χάρη στην ενότητα κατάρτισης του REST για την Καθοδήγηση, κατάφεραν να εντοπίσουν νέες ευκαιρίες για να υποστηρίξουν τους εσωτερικούς μέντορες. Κατά τη διάρκεια του κύκλου κατάρτισης που ασχολείται με τις διαπολιτισμικές πτυχές, το προσωπικό θα μπορούσε να σκεφτεί τις διαφορές στον πολιτισμό, τη θρησκεία και τις αντιλήψεις που επηρεάζουν το πρόγραμμα. Η θρησκεία ήταν το πιο συζητημένο θέμα της κατάρτισης. Στο παρελθόν, υπήρχαν κάποιες δυσκολίες όσον αφορά την κατανόηση των κανόνων και ορισμένα διαπολιτισμικά ζητήματα επηρέασαν αρνητικά την καθημερινή εργασία. Για παράδειγμα, οι καθυστερημένες αφίξεις στο χώρο εργασίας ή οι συγκεκριμένοι περιορισμοί στη συμπεριφορά που σχετίζονται με τη θρησκευτική συνύπαρξη (π.χ. προσευχή της Παρασκευής, Ραμαζάνι). Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα REST ασχολήθηκε με βασικά θέματα όπως η διαπολιτισμική επικοινωνία, η διαχείριση των πολιτισμικών διαφορών, οι θρησκευτικές πτυχές, οι πολυπολιτισμικές ομάδες, η επίλυση συγκρούσεων και η ένταξη στο χώρο εργασίας, παρέχοντας υποστήριξη για τη διευκόλυνση της διαδικασίας ένταξης στην εργασία.

Οι διευθυντές του Moltivolti συνειδητοποίησαν την ανάγκη τέτοιων προβληματισμών, διότι στην καθημερινή διαχείριση έκαναν το λάθος να θεωρούν ως δεδομένες ορισμένες προσδοκίες σχετικά με τις συνήθειες συμπεριφορές του προσωπικού. Ξέχασαν να διευκρινίσουν αυτές τις προσδοκίες στο διεθνές προσωπικό - εξηγώντας τους τον πολιτισμό της πόλης υποδοχής και τις ανάγκες των πελατών και διευκολύνοντας έτσι την αμοιβαία κατανόηση. Όσον αφορά τις θρησκευτικές πρακτικές τους, τα διευθυντικά στελέχη κατανόησαν ότι και οι δύο πλευρές θα πρέπει να συμβιβαστούν για την καλύτερη αντιμετώπιση αυτών των θεμάτων. Πρέπει να εξετάσουν εκ των προτέρων τον προγραμματισμό των θρησκευτικών αργιών ή ολόκληρου του μήνα του Ραμαζανιού, να συζητήσουν με ειλικρίνεια και να καθορίσουν μια συμφωνία που να ταιριάζει με τα αιτήματά των εργαζομένων και τις ανάγκες της επιχείρησης.

Έχοντας επαρκείς διαπολιτισμικές ικανότητες και ικανότητες καθοδήγησης, τα άτομα μπορούν να διαχειριστούν την ένταξη των νεοεισερχόμενων και να τους παράσχουν έναν επαρκή χώρο για να δείξουν τις δεξιότητες και τις δυνατότητές τους



Αντίκτυπος

Οι εργοδότες που υιοθέτησαν την κοινωνική ευθύνη, υποδέχονται θερμά την ποικιλομορφία στο χώρο εργασίας και συνεργάζονται με άτομα με μεταναστευτικό υπόβαθρο, αν και μπορεί μερικές φορές να βρεθούν υπό τεράστια πίεση. Λαμβάνοντας υπόψη αυτό, οι ευκαιρίες να εκπαιδευτούν, να μιλάνε για την εμπειρία τους, να τις μοιράζονται με άλλους εργοδότες και να χτίζουν ένα δίκτυο γίνονται απαραίτητες.

Σε αυτό το πλαίσιο, το πρόγραμμα REST πρόσφερε μια τέτοια ευκαιρία στο Moltivolti και σε άλλους εργοδότες και οργανισμούς. Είχαν την ευκαιρία να μάθουν, να προβληματιστούν, να αντιμετωπίσουν τους άλλους και να δημιουργήσουν ένα επαγγελματικό δίκτυο το οποίο έγινε εύκολα αποδεκτό.

Επιπλέον, η απόκτηση πληροφοριών σχετικά με νομικά θέματα τους δημιούργησε μεγαλύτερη σιγουριά για την πρόσληψη περισσότερων ανθρώπων με μεταναστευτικό υπόβαθρο και για την παροχή σε αυτούς πρακτικής άσκησης, ενισχύοντας τις ενεργές πολιτικές για την κοινωνική και εργασιακή ένταξη των μεταναστών. Η ενότητα που αφορά την Καθοδήγηση τους επέτρεψε να εκτιμήσουν τη σχέση που υπάρχει ανάμεσα στους νέους και τους παλιούς εργαζόμενους ως μέσο επαγγελματικής ανάπτυξης και ταχύτερης ένταξης νέων εργαζομένων στο περιβάλλον εργασίας.

Η περιέργειά τους, η διάθεσή τους να μάθουν, να συναντηθούν και να μοιραστούν τις εμπειρίες τους φαίνεται να είναι το κλειδί για την επιτυχία του Moltivolti. Για να ολοκληρώσουμε και να συνοψίσουμε αυτό το εμπνευσμένο παράδειγμα του Moltivolti, χρησιμοποιούμε τα δικά τους λόγια: «Έχουμε ήδη μάθει πολλά πράγματα και έχουμε πολλά ακόμα να μάθουμε».

Με δεδομένη την ευκαιρία να προβληματιστούμε και να αμφισβητήσουμε ορισμένα συγκεκριμένα ζητήματα, ανοίξαμε το μυαλό των διευθυντών και των εργοδοτών ώστε να αγκαλιάσουν την ποικιλομορφία με τρόπο που ενισχύει την αμοιβαία ανταλλαγή εμπειριών, πολιτισμών και νέων μορφών εργασίας.

Το Moltivolti είναι ένα εξαιρετικό παράδειγμα εργασιακής και κοινωνικής ενσωμάτωσης ανθρώπων από διαφορετικές χώρες, πολιτισμούς και θρησκείες. Είμαστε περήφανοι που συμμετείχαν στα εργαστήρια του προγράμματος REST και χρησιμοποίησαν την προσφορά μας για Καθοδήγηση. Για τις προσπάθειές τους και τα επιτεύγματά τους, η ομάδα REST απένειμε στο Moltivolti τον ευρωπαϊκό τίτλο ποιότητας του προγράμματος.

Μπορείτε να παρακολουθήσετε την συνέντευξη εδώ:

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



Τίτλος

«Κοινωνικός συνεταιρισμός ραπτικής στον οποίο ο σεβασμός προς το περιβάλλον και τους ανθρώπους αποτελεί βασική αξία, και η δημιουργικότητα είναι απεριόριστη.» Παλέρμιο, Ιταλία

Πρόκληση

Το Sartoria Sociale, ένα εργαστήριο κοινωνικής ραπτικής που ιδρύθηκε από τον συνεταιρισμό Al Renés το 2012, προσφέρει μια ευκαιρία πρακτικής άσκησης σε νέους πρόσφυγες και μετανάστες που έχουν εμπειρία στη ραπτική και στην δημιουργία ρούχων. Προκειμένου να ξεπεραστούν οι αβεβαιότητες σχετικά με τις ικανότητές τους, όλοι οι ασκούμενοι από την αρχή συνοδεύονται από έναν ανώτατο ράπτη που εκτιμά τις πραγματικές ικανότητές τους και τους διδάσκει τις τεχνικές προσαρμογής.

Μόλις ένας υπάλληλος με μεταναστευτικό υπόβαθρο ενταχθεί στην εταιρεία, οι διευθυντές και οι εκπαιδευτές πρέπει να αντιμετωπίσουν μια άλλη πρόκληση: τις πολιτιστικές και θρησκευτικές διαφορές που επηρεάζουν την απόδοση της εργασίας και τις αλληλεπιδράσεις μεταξύ των μελών της ομάδας. Οι άνθρωποι που προέρχονται από διαφορετικές χώρες μπορεί να χρειαστεί να εργαστούν σε ένα διαφορετικό πόστο, να χρησιμοποιούν μη παραδοσιακά υλικά και τεχνικές καθώς και να δυσκολευτούν στην επικοινωνία στην τοπική γλώσσα. Αυτό μπορεί να είναι αρκετά δύσκολο όχι μόνο για τους διευθυντές και τους εκπαιδευτές, αλλά και για όλη την ομάδα.

Στην αρχή της πρακτικής άσκησης, οι ασκούμενοι συνοδεύονται συνήθως από έναν ανώτερο, ο οποίος αναλαμβάνει το ρόλο του μη-επίσημου μέντορα. Οι ανώτεροι υπάλληλοι δεν εκπαιδεύονται για το ρόλο του μέντορα και ενδέχεται να αντιμετωπίσουν δυσκολίες όταν έρχονται αντιμέτωποι θέματα που σχετίζονται με τις διαπολιτισμικές διαφορές.



Πρωτοβουλία

Με στόχο την ενίσχυση των δεξιοτήτων και ικανοτήτων των στελεχών, των εκπαιδευτών και του υπόλοιπου κυρίως προσωπικού, η Sartoria Sociale αποφάσισε να συμμετάσχει στην εκπαίδευση REST. Οι ενότητες που θεώρησαν ως οι πλέον σχετικές για την εργασία τους ήταν οι M4, Καθοδήγηση, και M5, Διαπολιτισμικές και θρησκευτικές πτυχές της ένταξης στο χώρο εργασίας.

Η Sartoria Sociale ήταν επίσης πολύ πρόθυμη να συναντήσει άλλους εργοδότες και επαγγελματίες για να μοιραστούν την εμπειρία τους. Είχαν την ευκαιρία να μιλήσουν για τη δική τους θετική και αρνητική εμπειρία και να μάθουν από τους άλλους κατά τη διάρκεια των εργαστηρίων REST και της τελικής διάσκεψης.

Διορατικότητα

Οι τεχνικές καθοδήγησης ήταν πολύ χρήσιμες για όλους τους εργαζόμενους που εκπαιδεύουν και συνοδεύουν νέους ασκούμενους και εργαζόμενους με μεταναστευτικό υπόβαθρο στη Sartoria Sociale. Κατανόησαν καλύτερα τον ρόλο του μέντορα, γεγονός που τους έδωσε μεγαλύτερη σιγουριά για τη δουλειά τους.

Το εκπαιδευτικό σεμινάριο για τις Διαπολιτισμικές και θρησκευτικές πτυχές της ένταξης στην εργασία υποστήριξε τις ικανότητες της Sartoria Sociale να αναγνωρίσει και να λύσει στα προβλήματα που προκύπτουν κατά τις πρώτες εβδομάδες και μήνες μιας νέας εργασιακής εμπειρίας. Η Sartoria Sociale απασχολεί ανθρώπους διαφορετικών θρησκειών. Για το λόγο αυτό, το τμήμα της εκπαίδευσης που ασχολήθηκε με την αντιμετώπιση των θρησκευτικών διαφορών στην εργασία ήταν πολύ χρήσιμο και εκτιμήθηκε.



Αντίκτυπος

Η συμμετοχή στις δραστηριότητες REST ήταν πολύ συμφέρουσα όχι μόνο για την επιχείρηση, αλλά και για τους εταίρους REST και τους άλλους συμμετέχοντες, επειδή η Sartoria Sociale εμπλούτισε το πρόγραμμα εκπαίδευσης με την εμπειρία και τις ιδέες της.

Όλοι έλαβαν την ευκαιρία να μάθουν ο ένας από τον άλλο, να διευρύνουν τους ορίζοντές τους και να ενισχύσουν τις ικανότητες ενσωμάτωσης. Η Sartoria Sociale ως εργοδότης έρχεται σε επαφή με οργανώσεις που υποστηρίζουν πρόσφυγες και μετανάστες στην αναζήτηση για μια θέση εργασίας. Αυτό μπορεί να υποστηρίξει τη μελλοντική αντιστοίχιση θέσεων εργασίας και τις ευκαιρίες απασχόλησης των μεταναστών.

Εκτός από μια ευκαιρία για δικτύωση και ανταλλαγή εμπειριών, η Sartoria Sociale απέκτησε πολύτιμες γνώσεις και δεξιότητες στον τομέα της ένταξης των μεταναστών στο χώρο εργασίας και ενίσχυσε τις ικανότητες του προσωπικού της, ιδιαίτερα όσον αφορά την αντιμετώπιση των διαπολιτισμικών διαφορών στο χώρο εργασίας και την καθοδήγηση. Η κοινωνικός λειτουργός που εκπροσωπούσε τη Sartoria Sociale στα περισσότερα εργαστήρια χρησιμοποίησε το εργαλείο LEVEL5 για να αξιολογήσει την εξέλιξη των ικανοτήτων της και έλαβε το αντίστοιχο πιστοποιητικό. Θεώρησε την κατάρτιση χρήσιμη και ωφέλιμη, καθώς της έδωσε εργαλεία για την αντιμετώπιση διαπολιτισμικών θεμάτων στην καθημερινή της εργασία με νέους πρόσφυγες και μετανάστες.

Η συμμετοχή στο πρόγραμμα REST παρακίνησε την επιχείρηση να συμμετάσχει σε παρόμοιες πρωτοβουλίες για τη στήριξη της απασχόλησης των μεταναστών στο μέλλον. Για να αναγνωρισθεί η συμμετοχή της στο πρόγραμμα, η ομάδα REST απένειμε στην Sartoria Sociale με τον ευρωπαϊκό τίτλο ποιότητας του προγράμματος.

Μπορείτε να παρακολουθήσετε το βίντεο εδώ:
<https://www.youtube.com/watch?v=FnEXivocv7A>

Γαλλία
1η ιστορία
επιτυχίας
Abdelouahab Zahri
επιχειρηματίας



Τίτλος

«Η διαπολιτισμική ανταλλαγή ως απαραίτητη βάση»

Πρόκληση

Αυτή η ιστορία παρουσιάζει την εμπειρία του Abdelouahab Zahri, ενός επιχειρηματία που έχει μακρά εμπειρία που σχετίζεται άμεσα με την κοινωνικο-επαγγελματική ένταξη των προσφύγων. Εργάστηκε για μεγάλο χρονικό διάστημα σε ένα δημαρχείο, όπου ήταν υπεύθυνος εκπαιδευτικών πολιτικών, δηλαδή αναλάμβανε όλες τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες από το νηπιαγωγείο στο πανεπιστήμιο, υποστηρίζοντας τα σχολεία. Υπήρξε υπεύθυνος για καινοτόμα έργα των τοπικών αρχών, για μεγάλο διάστημα. Χάρη σε αυτή την εμπειρία του, κατάφερε να συνειδητοποιήσει ότι η ιδιαιτερότητα της ένταξης των ανθρώπων με μεταναστευτικό υπόβαθρο δεν λαμβάνεται υπόψη από τους δημόσιους φορείς. Έκρινε επομένως απαραίτητο να ενημερώσει το κοινό ώστε να έχει πρόσβαση στις δημόσιες υπηρεσίες όσο το δυνατόν περισσότερο και να επωφελείται όπως όλοι οι άλλοι, και από την άλλη, να ευαισθητοποιήσει με διάφορους τρόπους τις εταιρείες, όπως για παράδειγμα μέσω του προγράμματος REST.

Πρωτοβουλία

Ο συμμετέχων αποφάσισε να δημιουργήσει τη δική του εταιρεία. Η EduCare, είναι μια δομή που ασχολείται με θέματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Αντί να εργάζεται για τις τοπικές αρχές, ο κ. Zahri αποφάσισε να παράσχει εξειδικευμένη εκπαίδευση. Το σύστημα REST πρόκειται να αποτελέσει μια καλή λύση για την ευαισθητοποίηση και την αλλαγή του τρόπου με τον οποίο οι άνθρωποι αντιμετωπίζουν τους πρόσφυγες ή τους μετανάστες.

διορατικότητα

Αυτή η ιστορία υπογραμμίζει ιδιαίτερα την ανάγκη να παρέχουμε γνώσεις σχετικά με τη διαπολιτισμικότητα, έτσι ώστε να μπορέσουμε να την ενσωματώσουμε καλύτερα στην επικράτειά μας, στα ιδρύματά μας, στις εταιρείες με ανθρώπους με μεταναστευτικό υπόβαθρο.

Αντίκτυπος

Αυτή η ιστορία μας δείχνει ότι το σύστημα REST θα εξαπλωθεί μέσω των συμμετεχόντων της εκπαίδευσης. Δεδομένου ότι το μεγαλύτερο μέρος των συμμετεχόντων εκτιμά το περιεχόμενο της κατάρτισης, αυτοί πρόκειται να γίνουν πρεσβευτές αυτής της προσέγγισης. Αυτή θα βοηθήσει φυσικά την εταιρεία να απασχολήσει πρόσφυγες, αλλά επίσης θα επιτρέψει στον συμμετέχοντα να μοιραστεί με το δικό του δίκτυο τις γνώσεις που απέκτησε, και να δημιουργήσει μεγάλο αντίκτυπο.

Γαλλία 2η ιστορία επιτυχίας Moussa Allem

Τίτλος

«Μια δέσμευση για κοινωνική ένταξη»

Πρόκληση

Ο Moussa Allem είναι υπεύθυνος προγράμματος στην DRJSCS (Υπηρεσία για τη Νεολαία, την Κοινωνική Συνοχή και τον Αθλητισμό), η οποία είναι μια υπηρεσία του γαλλικού κράτους που εργάζεται για τις δημόσιες πολιτικές που σχετίζονται με τη νεολαία και την κοινωνική συνοχή. Ο συγκεκριμένος ασχολείται ιδιαίτερα με την αστική πολιτική.

Η μεταναστευτική κατάσταση και η άφιξη χιλιάδων ανθρώπων στη Γαλλία από το 2015 θέτει το ζήτημα της ένταξης των προσφύγων, για τους οποίους η πρόσβαση στην κατοικία και η ένταξη στην αγορά εργασίας είναι σημαντικά ζητήματα. Αντιμέτωποι με αυτό το φαινόμενο, οι υπεύθυνοι των τοπικών αρχών, όπως ο Moussa, πρέπει να ορίσουν εδαφικές στρατηγικές για να εξασφαλίσουν την κοινωνικο-επαγγελματική τους ένταξη.

Πρωτοβουλία

Μέχρι το 2017, ήταν υπεύθυνος για το BOP 104. Πρόκειται για επιχειρησιακό προϋπολογισμό από το κράτος που αποσκοπεί στη στήριξη ενεργειών για τους νεοεισερχόμενους από χώρες εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι ενέργειες αυτές διακρίνονται:

- αρχικά, σε δράσεις για τις μετανάστριες,
- και στη συνέχεια, σε ενέργειες υπέρ των λεγόμενων Shibani (ηλικιωμένοι μετανάστες).

Προκειμένου να συμβάλει στην ανταλλαγή ορθών πρακτικών, ο Moussa συμμετείχε στο εργαστήριο REST ως εκπρόσωπος των τοπικών αρχών αλλά και για να μάθει από το περιεχόμενο του συστήματος REST και από την εμπειρία των άλλων συμμετεχόντων.



διορατικότητα

Από το 2018, αυτός ο επιχειρησιακός προϋπολογισμός έχει υποστηρίξει οικονομικά τους συνεταιρισμούς που εκτελούν ενέργειες υπέρ των προσφύγων. Οι δράσεις αυτές συνίστανται κυρίως στην εκμάθηση της γαλλικής γλώσσας, στην εκμάθηση του τρόπου λειτουργίας των γαλλικών θεσμών, των αξιών της δημοκρατίας και του κοσμικού κράτους. Το σύστημα REST επέτρεψε την ενίσχυση της γνώσης από την άποψη της διαπολιτισμικής εκπαίδευσης, αλλά επέτρεψε επίσης τη δημιουργία ενός δικτύου τοπικών οργανώσεων που εμπλέκονται στον τομέα της ένταξης των προσφύγων. Βοήθησε να προσδιοριστεί με σαφήνεια ποιος κάνει τι, και με αυτόν τον τρόπο να συντονίσει / ανταλλάξει τις χρήσιμες πρακτικές στην επικράτεια.

Αντίκτυπος

Ο Moussa Allem εργάζεται εδώ και πολλά χρόνια στον τομέα της ενσωμάτωσης και της κοινωνικής ένταξης. Ως συμμετέχων στο πρόγραμμα REST και εκπρόσωπος των τοπικών αρχών του κράτους, είχε μεγάλο ενδιαφέρον να μάθουμε για την εμπειρία του και να την μοιραστεί με άλλους συμμετέχοντες. Ο Moussa Allem έχει αρκετή εμπειρία στην υποστήριξη των μεταναστών, αλλά ήταν πραγματικά χρήσιμο γι αυτόν να εξετάσει το ζήτημα από την πλευρά της εταιρείας. Μετά τις ενότητες του προγράμματος REST, ο Moussa Allem θα μπορέσει να διαδώσει αυτές τις δυνατότητες κατάρτισης στις εταιρείες με τις οποίες συνεργάζεται μέσω της θέσης του.

Μάθημα

Το διαπολιτισμικό ζήτημα εντός των επιχειρήσεων είναι ιδιαίτερα σημαντικό. Σύμφωνα με τον ίδιο, είναι σημαντικό να εξετάζουμε, καμιά φορά, και τις ψυχολογικές πτυχές, πέρα από τις νομικές πτυχές και τις διοικητικές πληροφορίες: τα προβλήματα που μπορούν να συνδεθούν με την μεταναστευτική εμπειρία, τα οποία μερικές φορές είναι πολύ δύσκολα. Πρέπει να είμαστε πολύ προσεκτικοί, έτσι ώστε η ενσωμάτωση στις επιχειρήσεις να είναι όσο το δυνατόν καλύτερη.

Αυστρία Κοινές εμπειρίες

Τίτλος

«Θετικές επιδράσεις του προγράμματος κατάρτισης REST»

Πρόκληση

Στην Αυστρία, πολλές εταιρείες αναζητούν ειδικευμένους εργαζόμενους, επειδή υπάρχει έλλειψη εργασιακής εμπειρίας σε ορισμένους τομείς. Επομένως εξαρτώνται από την ένταξη των προσφύγων ή των μεταναστών στην αγορά εργασίας. Οι αποτυχημένες προσλήψεις και προσπάθειες ένταξης είναι επομένως απογοητευτικές, όχι μόνο για τους πρόσφυγες αλλά και για τις επιχειρήσεις, καθώς αυτό σημαίνει απώλεια χρόνου και χρήματος. Ωστόσο, η έλλειψη εργατικού δυναμικού δεν είναι ο μόνος λόγος για τον οποίο το πρόγραμμα είχε τόσο μεγάλη αποδοχή. Οι σύγχρονες εταιρείες γνωρίζουν ότι ο σημερινός κόσμος της εργασίας περιλαμβάνει ανθρώπους από διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο που εργάζονται μαζί. Η οικοδόμηση ή η επέκταση των γνώσεων σε αυτόν τον τομέα μπορεί μόνο επωφελής να είναι για τη μακροπρόθεσμη επιτυχία της εταιρείας.

Το πρόγραμμα εκπαίδευσης REST επέτρεψε σε πολλές αυστριακές εταιρείες να συνεχίσουν την εκπαίδευσή τους σε αυτούς τους τομείς. Στις συμμετέχουσες εταιρείες περιλαμβάνονται οι Excellent Birds, INOCON, Lubas Spezial Plastik, Müller Transporte, NÖM, SKI Bautenschutz και STARK GmbH.



Πρωτοβουλία

Η εφαρμογή των γνώσεων που αποκτήθηκαν, συζητήθηκαν στην ομάδα μεταξύ των εκπαιδευτών του προγράμματος REST και των συμμετεχουσών εταιρειών. Η ανταλλαγή εμπειριών συνέβαλε στην επιτυχία της εκπαίδευσης ολόκληρης της ομάδας.

διορατικότητα

- Με βάση τις γνώσεις που δόθηκαν στην Ενότητα 4, ξεκίνησε ένα πρόγραμμα καθοδήγησης.
- Οι λίστες ελέγχου που παρουσιάστηκαν στην Ενότητα 3 προσαρμόστηκαν στις ανάγκες της αντίστοιχης βιομηχανίας και ενσωματώθηκαν στο στάδιο της ένταξης.
- Θα μπορούσαν να αποσαφηνιστούν παρεξηγήσεις που προέκυψαν λόγω θρησκευτικών ή πολιτισμικών διαφορών κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων εργασίας. Εδώ συζητήθηκαν και κατανοήθηκαν ορισμένα παραδείγματα όπως η διαφορετική αντίληψη των χειρονομιών και η καταλληλότητα της φυσικής επαφής. Με αυτόν τον τρόπο, θα μπορούσαν να περιοριστούν οι λανθασμένες υποθέσεις.



Αντίκτυπος

Οι συμμετέχουσες εταιρείες συμμερίζονται την άποψη ότι η επιτυχής ενσωμάτωση απαιτεί προσπάθεια και από τις δύο πλευρές.

Αποσπάσματα από τα λεγόμενα εκπροσώπων της εταιρείας:

«Δεν είναι παραχώρηση, είναι γνωριμία.»

«Είναι επίσης ευθύνη της κάθε εταιρείας να μάθει εκ των προτέρων τι είναι συνηθισμένο για έναν πολιτισμό και τι δεν είναι.»

«Είναι πολύ σημαντικό να μιλήσουμε ανοιχτά από την αρχή και να παρακινήσουμε τους ανθρώπους με προσφυγικό υπόβαθρο να μιλήσουν ανοιχτά.»

«Η θετική σχέση μεταξύ τους είναι πολύ σημαντική. Οι άνθρωποι που αισθάνονται ευπρόσδεκτοι είναι στις περισσότερες περιπτώσεις πολύ πιστοί στην εταιρεία και δείχνουν μεγάλη δέσμευση.»



Τίτλος

«Επενδύοντας στην κοινότητα»

Πρόκληση

Στην Αυστρία, ιδίως στη Βιέννη, υπάρχει υψηλό ποσοστό ανεργίας στους μετανάστες. Συχνά προκύπτουν προβλήματα λόγω παρεξηγήσεων, παραπληροφόρησης, διαφορετικών προσδοκιών και διοικητικών εμποδίων. Με το έργο και τις πρωτοβουλίες του, ο καθηγητής Ahmad Majid επιθυμεί να λειτουργήσει ως μεσολαβητής. Το περιεχόμενο του προγράμματος κατάρτισης REST τον εξοπλίζει με νέες δυνατότητες και μέτρα στήριξης που μπορεί να εφαρμόσει στο έργο του και ως εκ τούτου να παρέχει βοήθεια σε επιχειρηματίες και μετανάστες που αναζητούν εργασία.

Πρωτοβουλία

Ο καθηγητής Ahmad Majid εργάζεται στη διεπαφή μεταξύ των μεταναστών που αναζητούν εργασία και των επιτυχημένων επαγγελματιών τους δραστηριοτήτων. Από τη μία πλευρά, βοηθά άτομα με μεταναστευτικό υπόβαθρο να βρουν μια θέση σε μια εταιρεία που να ταιριάζει στα προσόντα τους. Από την άλλη πλευρά, διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στις αυστριακές start-up εταιρείες. Αποστολή του είναι να υποστηρίξει νέους επιχειρηματίες με μεταναστευτικό υπόβαθρο για τη δημιουργία μιας επιτυχημένης επιχείρησης.



διορατικότητα

Οι βασικοί στόχοι των δεσμεύσεων του καθηγητή Majid είναι να βοηθήσει τους επιχειρηματίες να βρουν το σωστό εργατικό δυναμικό μέσα σε ένα πολιτισμικά πλούσιο περιβάλλον, να ενισχύσει τη σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου και έτσι να εξασφαλίσει μια επιτυχημένη και μακροχρόνια συνεργασία. Επομένως, οι συνεργίες με το πρόγραμμα REST είναι σαφώς ορατές. Συμμετέχει σε όλες τις εκπαιδευτικές εκδηλώσεις και ενδιαφέρεται να συνεργαστεί με τους αυστριακούς συνεργάτες του προγράμματος μέσα από δραστηριότητες παρακολούθησης.

Αντίκτυπος

Στο έργο του ως διαμεσολαβητής μεταξύ εταιρειών και μεταναστών που αναζητούν εργασία, ο καθηγητής Majid ήταν σε θέση να χρησιμοποιήσει τους πόρους που διατίθενται στην Ενότητα 1 (Πρόσληψη Προσφύγων). Παράδειγμα: ήταν σε θέση να παρουσιάσει διάφορες μεθόδους και μέσα για την επιλογή των εργαζομένων. Οι μέθοδοι αυτές είναι άμεσα προσαρμοσμένες στις ανάγκες των πιθανών εργαζομένων με μεταναστευτικό υπόβαθρο και στις επαφές του με την εταιρεία. Με αυτό τον τρόπο, μπορεί να υποστηρίξει ενεργά τη διαδικασία υποβολής αιτήσεων.

Στο έργο του ως σύμβουλος νεαρών επιχειρηματιών με μεταναστευτικό υπόβαθρο, ενδέχεται οι ενδιαφερόμενες εταιρείες να επιθυμούν να προσλάβουν εργαζόμενους στις εθνικές τους κοινότητες και να χρειάζονται νομική και διοικητική υποστήριξη για να το επιτύχουν αυτό. Εδώ είναι επίσης πολύ χρήσιμο να μπορείτε να χρησιμοποιήσετε το εκπαιδευτικό υλικό του προγράμματος REST ως πόρο, καθώς η Ενότητα 2 εξηγεί τις νομικές και διοικητικές καταστάσεις και αναφέρεται επίσης σε εμπειρογνώμονες στους αντίστοιχους νομικούς τομείς.



Τίτλος

«Μια ιστορία για την τέλεια αντιστοίχιση»

Πρόκληση

Σύμφωνα με πρόσφατες μελέτες της αγοράς εργασίας και στατιστικά στοιχεία, οι επιχειρήσεις της Βουλγαρίας αντιμετωπίζουν σοβαρή έλλειψη ικανοτήτων και αναντιστοιχίες δεξιοτήτων σε όλους τους τομείς της οικονομίας αλλά κυρίως στη βιομηχανία παραγωγής και μεταποίησης. Οι πρόσφυγες και οι μετανάστες μπορούν να προσφέρουν νέες προοπτικές διαφοροποίησης και εμπλουτισμού του εργατικού δυναμικού στη Βουλγαρία και να καλύψουν έτσι τις επιχειρησιακές ανάγκες των εταιρειών. Οι δυνατότητες τους εξακολουθούν να μην είναι γνωστές και οι εταιρείες δεν γνωρίζουν πραγματικά όλα τα οφέλη που θα μπορούσε να προσφέρει η ενσωμάτωση των προσφύγων στις ομάδες και τους οργανισμούς στο σύνολό τους.

Οι κύριες προκλήσεις σε αυτή τη διαδικασία εντοπισμού, πρόσληψης και ενσωμάτωσης των προσφύγων σε μια βουλγαρική εταιρεία, περιγράφονται παρακάτω σε διάφορα βήματα μαζί με τα μέτρα που έχουν ληφθεί για την αντιμετώπισή τους.

Πρωτοβουλία

Το πρώτο βήμα στη διαδικασία ήταν η αναγνώριση της εταιρείας Petron Technology ως καινοτόμου εταιρείας παραγωγής που επεκτείνεται και αναζητά νέους υπαλλήλους για διαφορετικές θέσεις εργασίας μέσα στην οργάνωση. Αντιμετώπισαν την προσέγγιση REST που εφαρμόστηκε από την CATRO στη Βουλγαρία ως κάτι πολύτιμο για την εταιρεία τους, της οποίας η εταιρική κουλτούρα επικεντρώνεται στο ανθρώπινο ον ως κεντρικό σημείο της οργάνωσης και σε αξίες όπως: η ανοικτή και ειλικρινής επικοινωνία, η ακεραιότητα και η υπευθυνότητα.



Δεύτερον, ένα σημαντικό βήμα ήταν η συμμετοχή του Διευθύνοντος Συμβούλου της Petron Technology στην εκδήλωση για την εργασία που διοργάνωσε η CATRO και η CARITAS Sofia, σε συνδυασμό με την κατάρτιση για πρακτικές ένταξης. Εκεί είχαν την ευκαιρία να συναντηθούν για πρώτη φορά με τον Rafik και εντυπωσιάστηκαν από τα γνήσια κίνητρά του και την ανοικτή και ζεστή ανθρώπινη του προσέγγιση.

Ακόμη και αν το επίπεδο του στη βουλγαρική γλώσσα δεν επαρκεί, ο Rafik έχει ισχυρό κίνητρο για να δουλέψει ως Εμπειρογνώμονας Ελέγχου Ποιότητας και οι επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητές του ήταν τα κύρια επιχειρήματα για να πεισθεί η υπόλοιπη ομάδα ότι είναι εξιδικευμένος. Φυσικά, οι βελτιωμένες γλωσσικές ικανότητες θα ενισχύσουν αυτή τη διαδικασία και θα βοηθήσουν στο να αναπτυχθούν και πιο άτυπες σχέσεις μεταξύ των ανθρώπων. Σε αυτή τη διαδικασία, ο άμεσος διευθυντής του Rafik, ο Assen, παρακολούθησε το εργαστήριο REST σχετικά με τις πρακτικές καθοδήγησης, τις διαπολιτισμικές διαφορές και την εύκολη γλώσσα, για να βοηθήσει στη διαδικασία επικοινωνίας και ενσωμάτωσης.

διορατικότητα

Παρόλο που η εταιρεία Petron Technology έχει ήδη κάποια εμπειρία με τους Βούλγαρους πολίτες από διαφορετικές μειονοτικές ομάδες, η πρόσληψη και η ένταξη ενός πρόσφυγα ήταν μακράν ένα βήμα προς μια διαπολιτισμική εταιρική κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς. Το πραγματικό τους κίνητρο ήταν η προσωπική ιστορία προσφυγιάς του Rafik και το επαγγελματικό του υπόβαθρο, το οποίο ανταποκρίθηκε επίσης πολύ καλά στις τρέχουσες επιχειρηματικές τους ανάγκες. Μετά από περισσότερο από 6 μήνες εργασίας, τόσο η εταιρεία όσο και ο Rafik είναι περισσότερο από ικανοποιημένοι από τα επαγγελματικά αποτελέσματα που έχουν επιτευχθεί. Αλλά ακόμα πιο σημαντικό είναι το γεγονός ότι έχουν δημιουργήσει φιλικές, σχεδόν οικογενειακές σχέσεις, πράγμα που επηρέασε τη γενική του αντίληψη για τη χώρα. Επιπλέον, πέρα από τη δουλειά του ως μηχανικός ποιότητας, προσφέρει τον ελεύθερο χρόνο σε άλλους πρόσφυγες και άτομα που έχουν ανάγκη στη Βουλγαρία και την Τουρκία, καθώς έτσι αυξάνει την προσωπική του ικανοποίηση.



Αντίκτυπος

Ο ισχυρότερος προσωπικός αντίκτυπος ήταν η αλλαγή ζωής για τον Rafik, ο οποίος βρήκε ένα ασφαλές, φιλικό και οικογενειακό περιβάλλον για να εξελιχθεί και να αναπτυχθεί επαγγελματικά, αλλά και για να εγκατασταθεί στη Βουλγαρία με όλη την οικογένειά του. Υπάρχει επίσης προσωπικός αντίκτυπος σε όλα τα στελέχη και τους ανθρώπους που συνεργάζονται στενά μαζί του, και αυτός είναι να τον γνωρίσουν καλύτερα και να εκτιμήσουν το κίνητρό που έχει να βάλει τα δυνατά του για να επιτύχει τους στόχους της εταιρείας.

Ο αντίκτυπος στον οργανισμό θα μπορούσε να μετρηθεί κυρίως εστιάζοντας στη φιλόξενη εταιρική κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς, η οποία αποδείχθηκε αρκετά ανοιχτή και αρκετά ευέλικτη ώστε να επιτρέψει την ομαλή ένταξη του πρόσφυγα από εντελώς διαφορετικό πολιτισμό και περιβάλλον. Στο τέλος, οι ανθρώπινες σχέσεις είναι αυτό που έχει σημασία και η ικανότητά μας να αναγνωρίζουμε τα οφέλη της διαπολιτισμικότητας στο χώρο εργασίας.

Μάθημα

Θεωρούν όλες τις προκλήσεις που αντιμετώπισαν κατά τη διαδικασία πρόσληψης και ενσωμάτωσης του Rafik ως μέρος του ταξιδιού. Η διοίκηση είναι διατεθειμένη να συνεχίσει να απασχολεί πρόσφυγες και άτομα για ανθρωπιστικούς λόγους, και είναι πολύ ικανοποιημένη με το αποτέλεσμα λόγω του υψηλού επαγγελματικού προφίλ και των προσωπικών κινήτρων του υποψηφίου. Στην περίπτωση αυτή, θα μπορούσαν να δείξουν επιείκεια όσον αφορά τις γλωσσικές δεξιότητες του Rafik, διότι αντισταθμίζονται εν μέρει με τις γνώσεις και τις ικανότητές του. Ωστόσο, γνωρίζουν ότι αυτό μπορεί να μην συμβαίνει σε κάθε έναν από τους επόμενους υποψήφιους, ειδικά εάν προσλαμβάνουν άτομα με χαμηλότερο επίπεδο προσόντων και δεξιοτήτων. Σε τέτοιες περιπτώσεις, θα απαιτήσουν τουλάχιστον επίπεδο B1 στη βουλγαρική γλώσσα, έτσι ώστε να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι θα κατανοήσουν τους βασικούς κανόνες εργασίας, υγείας και ασφάλειας κατά την εργασία.

Παρά τα εμπόδια στη διαδικασία πρόσληψης και ενσωμάτωσης, η διαχείριση της Petron Technology θα προωθήσει περαιτέρω την πρόσληψη προσφύγων και θα συνιστά και θα υποστηρίξει άλλες εταιρείες στο να τολμήσουν να προσλάβουν και να ενσωματώσουν ανθρώπους με διαφορετικό πολιτιστικό και θρησκευτικό υπόβαθρο. Αυτό που μας εντυπωσίασε πραγματικά ήταν τα επιχειρήματα της διοίκησης της Petron Technology που οδήγησαν τις άλλες εταιρείες να εφαρμόσουν τέτοιες πρακτικές. Εκτός από τις επιχειρηματικές ανάγκες και την εταιρική κοινωνική εικόνα των εργοδοτών, οι προσπάθειες που καταβάλλονται για την πρόσληψη και την ένταξη προσφύγων είναι αμελητέες σε σύγκριση με τον τεράστιο αντίκτυπο που έχουν για το πρόσωπο το οποίο βοήθησαν και στο οποίο προσέφεραν ένα ασφαλές και φιλικό εργασιακό περιβάλλον, ένα λιμάνι σε μια από τις πιο ταραχώδεις στιγμές της ζωής τους.

Το βίντεο της ιστορίας επιτυχίας είναι διαθέσιμο στο:
<https://www.youtube.com/watch?v=ruU73P2eV1c>





Τίτλος

«Μια ιστορία για την τιμή και τον χρυσό»

Η συναρπαστική ιστορία τεσσάρων νέων από το Αφγανιστάν σε μια από τις πιο σύγχρονες εταιρείες παραγωγής τσαντών και δερμάτινων αξεσουάρ ξεκίνησε απροσδόκητα τόσο για αυτούς, όσο και για την εταιρεία. Η ομάδα CATRO, ο βούλγαρος εταίρος στο πρόγραμμα REST, αποφάσισε να προσεγγίσει εταιρείες από την περιοχή Χάσκοβο στο Χάρμανλι, καθώς εκεί βρίσκεται ένα από τα μεγαλύτερα κέντρα υποδοχής για την ένταξη των προσφύγων στη Χάρμανλι και οι περισσότερες πιθανές ευκαιρίες απασχόλησης.

Η Prolet Ltd. ήταν μία από τις πρώτες εταιρείες που έδειξε ενδιαφέρον για το εργαστήριο REST που προσέφεραν η CATRO και η UNHCR Bulgaria, σχετικά με τις λεπτομέρειες της πρόσληψης, της ένταξης και της καθοδήγησης προσφύγων. Τη δεύτερη ημέρα συμμετείχαν στην εκδήλωση για την απασχόληση των προσφύγων από το κέντρο Χάρμανλι και αυτό ήταν το πρώτο και σημαντικότερο βήμα σε αυτή την εμπνευσμένη ιστορία!

Όπως μοιράστηκαν αργότερα μαζί μας ο Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού και ο Διευθύνων Σύμβουλος της εταιρείας, το πρώτο τους κίνητρο ήταν οι αυξανόμενες επιχειρηματικές ανάγκες της εταιρείας. Ωστόσο, όταν γνώρισαν για πρώτη φορά τη Mahnaz, μια χαμογελαστή νεαρή κοπέλα που είχε κάποια προηγούμενη εμπειρία στη βιομηχανία δερμάτινων ειδών, αλλά και κάτι ακόμη πιο σημαντικό - που ήταν πρόθυμη να διερευνήσει αυτή τη νέα ευκαιρία εργασίας - ήξεραν ότι αυτή η κοπέλα θα φέρει σημαντικές αλλαγές στον οργανισμό.

Πρωτοβουλία

Ένα μήνα μετά την εκδήλωση για την εργασία τον Οκτώβριο του 2018, η Prolet Ltd. προσέλαβε όχι μόνο τη Mahnaz, δύο από τα αδέρφια της, και μόλις πρόσφατα μία ακόμη νεαρή κοπέλα από το ίδιο προσφυγικό κέντρο στο Χάρμανλι.

Μόνο μετά από 3 μήνες, η παραγωγικότητα της εταιρείας έχει αυξηθεί σημαντικά, γεγονός που αντικατοπτρίζεται και στην αμοιβή τους. Αυτά τα αποτελέσματα οφείλονται στη μεγάλη επιθυμία τους να βελτιώσουν τον εαυτό τους, το αίσθημα ευθύνης τους και τη βαθιά δέσμευσή τους προς την εταιρεία και τους ανθρώπους που τους εμπιστεύθηκαν.

Πρόκληση

Φυσικά, υπήρχαν ορισμένα διοικητικά εμπόδια στη διαδικασία πρόσληψης των προσφύγων που βρίσκονται ακόμη σε διαδικασία για την απόκτηση του καθεστώτος του πρόσφυγα. Σύμφωνα με τη βουλγαρική νομοθεσία, οι κάρτες εγγραφής τους (τα προσωπικά τους έγγραφα ταυτότητας που τους επιτρέπουν να εισέλθουν στην επίσημη εργασιακή σχέση) πρέπει να ανανεώνονται κάθε 3 μήνες, κάτι που δεν αποτελεί πρόβλημα για τη διοίκηση, αλλά συνεπάγεται κάποια αβεβαιότητα για τη μελλοντική εξέλιξη αυτών των ανθρώπων, αλλά και για την ίδια την εταιρεία. Και οι δύο πλευρές επενδύουν πολύ χρόνο, ενέργεια και προσπάθειες ώστε οι νέοι υπάλληλοι να γίνουν πλήρως αποδεκτοί ως μέλη της ομάδας και όλοι ελπίζουν ότι η τελική απόφαση για το καθεστώς αυτών των νέων από το Αφγανιστάν θα είναι θετική. Αυτή είναι μια διοικητική απόφαση, την οποία δεν μπορούν πραγματικά να επηρεάσουν, αλλά με τη βοήθεια εταίρων όπως η Ύπατη Αρμοστεία των Ηνωμένων Εθνών για τους Πρόσφυγες και η Bulgarian Helsinki Committe, μπορούν να γίνουν σημαντικά βήματα για την άσκηση πίεσης προς αυτή την κατεύθυνση.

διορατικότητα

Τα βασικά μέρη αυτής της ιστορίας επιτυχίας μπορούν να περιγραφούν ως εξής: Η απόφαση να προσληφθούν αυτοί οι τέσσερις νέοι από το Αφγανιστάν ξεκίνησε και κινήθηκε κυρίως από την ομάδα HR, τις Slavi και Diana, οι οποίες κατάφεραν να πείσουν την ανώτατη διοίκηση ότι αυτό αποτελεί ένα ακόμα βήμα για να δείξουν ότι νοιάζονται για τον λαό. Αυτή είναι μια πολιτική την οποία ακολουθεί η εταιρεία όχι μόνο στα χαρτιά, αλλά στις κύριες αξίες της:

Πρόκληση

Φυσικά, υπήρχαν ορισμένα διοικητικά εμπόδια στη διαδικασία πρόσληψης των προσφύγων που βρίσκονται ακόμη σε διαδικασία για την απόκτηση του καθεστώτος του πρόσφυγα. Σύμφωνα με τη βουλγαρική νομοθεσία, οι κάρτες εγγραφής τους (τα προσωπικά τους έγγραφα ταυτότητας που τους επιτρέπουν να εισέλθουν στην επίσημη εργασιακή σχέση) πρέπει να ανανεώνονται κάθε 3 μήνες, κάτι που δεν αποτελεί πρόβλημα για τη διοίκηση, αλλά συνεπάγεται

κάποια αβεβαιότητα για τη μελλοντική εξέλιξη αυτών των ανθρώπων, αλλά και για την ίδια την εταιρεία. Και οι δύο πλευρές επενδύουν πολύ χρόνο, ενέργεια και προσπάθειες ώστε οι νέοι υπάλληλοι να γίνουν πλήρως αποδεκτοί ως μέλη της ομάδας και όλοι ελπίζουν ότι η τελική απόφαση για το καθεστώς αυτών των νέων από το Αφγανιστάν θα είναι θετική. Αυτή είναι μια διοικητική απόφαση, την οποία δεν μπορούν πραγματικά να επηρεάσουν, αλλά με τη βοήθεια εταίρων όπως η Ύπατη Αρμοστεία των Ηνωμένων Εθνών για τους Πρόσφυγες και η Bulgarian Helsinki Committe, μπορούν να γίνουν σημαντικά βήματα για την άσκηση πίεσης προς αυτή την κατεύθυνση.

διορατικότητα

Τα βασικά μέρη αυτής της ιστορίας επιτυχίας μπορούν να περιγραφούν ως εξής: Η απόφαση να προσληφθούν αυτοί οι τέσσερις νέοι από το Αφγανιστάν ξεκίνησε και κινήθηκε κυρίως από την ομάδα HR, τις Slavi και Diana, οι οποίες κατάφεραν να πείσουν την ανώτατη διοίκηση ότι αυτό αποτελεί ένα ακόμα βήμα για να δείξουν ότι νοιάζονται για τον λαό. Αυτή είναι μια πολιτική την οποία ακολουθεί η εταιρεία όχι μόνο στα χαρτιά, αλλά στις κύριες αξίες της: ειλικρίνεια, ακεραιότητα και τιμή, ανθρώπινες ιδιότητες που εμπνέουν τους ανθρώπους να δίνουν τον καλύτερό τους εαυτό στην εργασία. Αυτές οι αξίες μαζί με το καινοτόμο και επιχειρηματικό πνεύμα του ιδιοκτήτη και των στελεχών της εταιρείας κάνουν την Prolet Ltd. μια φιλόξενη και γρήγορη τεχνολογικά αναπτυσσόμενη επιχείρηση για όλους, ανεξάρτητα από το πολιτισμικό, εθνικό ή θρησκευτικό τους υπόβαθρο. Δεν είναι τυχαίο ότι η ανώτατη διοίκηση της εταιρείας, αφού είδε τον θετικό αντίκτυπο που έφεραν οι νέοι εργαζόμενοι -



που είναι πάντα χαμογελαστοί και φιλικοί, που εργάζονται σκληρά και με ενθουσιασμό – μας εκμυστηρεύτηκαν ότι βρήκαν ΧΡΥΣΟ, χωρίς καν να τον ψάξουν.

Ένα επόμενο βήμα, το οποίο επιθυμεί ολόκληρη η ομάδα διαχείρισης, είναι η πρόσληψη περισσότερων προσφύγων, και αν είναι δυνατόν, ατόμων που έχουν λάβει θετική απάντηση στο προσφυγικό / ανθρωπιστικό τους καθεστώς, και που προέρχονται από τα 3 κέντρα ενσωμάτωσης μητρώου στη Σόφια. Σε αυτή την περίπτωση θα παρέχουν ευκαιρίες στέγασης για τις οικογένειες που έρχονται να εργαστούν στην επιχείρησή στο Dimitrograd, μια μικρή πόλη στην οποία βρίσκεται η επιχείρηση. Σήμερα προσφέρουν δωρεάν υπηρεσίες μεταφορών για τους κατοίκους της περιοχής, στους οποίους συμπεριλαμβάνονται και οι πρόσφυγες από την περιοχή Χάρμανλι.

Αντίκτυπος

Με βάση τα βασικά μέρη της ιστορίας επιτυχίας, ο αντίκτυπος θα μπορούσε να περιγραφεί τόσο προσωπικά όσο και οργανωτικά.

Ο ισχυρότερος προσωπικός αντίκτυπος για τους τέσσερις νέους από το Αφγανιστάν είναι ότι αυτό δεν είναι απλώς μια ακόμη ευκαιρία απασχόλησης γι αυτούς, αλλά ένας φιλικός και φιλόξενος οικογενειακός χώρος για την προσωπική και επαγγελματική τους ανάπτυξη. Εκτιμούν τόσο πολύ την ευκαιρία, που δίνουν ό,τι καλύτερο μπορούν για να συμβάλουν στην επιτυχία της εταιρείας, γεγονός που τους κάνει να αισθάνονται πολύτιμοι εργαζόμενοι και υπεύθυνοι πολίτες της βουλγαρικής κοινωνίας. Θα επιθυμούσαν επίσης να μετακομίσουν με ολόκληρη την οικογένειά τους στο Dimitrograd και να εγκατασταθούν εκεί, σε περίπτωση που λάβουν θετική απόφαση για το προσφυγικό καθεστώς τους. Ο αντίκτυπος στην οργάνωση θα μπορούσε να περιγραφεί με τη δήλωση του Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού της Prolet Ltd. Επισημαίνει ότι αυτοί οι νέοι που έχουν υποφέρει τόσο πολύ στο δρόμο τους προς τη Βουλγαρία και έχουν χάσει σχεδόν τα πάντα για να έρθουν μαζί με την οικογένειά τους σε ένα ασφαλέστερο μέρος, στη Βουλγαρία, είναι οι πιο λαμπεροί, πιο χαμογελαστοί και θετικοί άνθρωποι στον οργανισμό. Είναι τα καλύτερα παραδείγματα για τους υπόλοιπους υπαλλήλους που δεν μπορούν πάντα να εκτιμήσουν αυτά που έχουν. Κυρίως όμως αποδείχθηκαν πραγματικά αποτελεσματικοί, σοβαροί και αφοσιωμένοι στη δουλειά τους, πράγμα που έχει άμεσο αντίκτυπο στην οικονομική τους σταθερότητα και ανεξαρτησία.

Το βίντεο της ιστορίας επιτυχίας είναι διαθέσιμο στο:
<https://www.youtube.com/watch?v=o-VeXL4CU54>



Τίτλος

«Το να είσαι επιτυχημένος σημαίνει να δουλεύεις σαν ομάδα - το «πρόβλημα» είναι μόνο μια λέξη και όχι εμπόδιο»

Πρόκληση

Πολλές εταιρείες στη Γερμανία θα επιθυμούσαν να προσλάβουν πρόσφυγες ως νέους υπαλλήλους στις επιχειρήσεις τους. Επιπλέον, μεγάλο μέρος των προσφύγων διακρίνεται από μια δέσμευση και προθυμία για εργασία.

Συνήθως, η διαδικασία δεν αποτυγχάνει λόγω έλλειψης προθυμίας των συμμετεχόντων, αλλά λόγω προβλημάτων όπως η δυνατότητα ανάπτυξης σχέσης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, η σωστή ένταξη στον νέο χώρο εργασίας ή η καθημερινή επικοινωνία.

Η ομάδα του εστιατορίου «Zum Thiergarten» στο Sababurg έδειξε ότι αυτά τα εμπόδια μπορούν να ξεπεραστούν με εξωτερική βοήθεια.

Όταν ο Antinaf ήρθε στη Γερμανία το 2016, είχε συνειδητοποιήσει ότι είχε ακόμα μακρύ δρόμο μπροστά του. Ο στόχος του: να συμβάλει στην ενσωμάτωσή του και να δείξει ότι θέλει να είναι μέρος της κοινωνίας και να μπορεί να σταθεί στα δικά του πόδια σε αυτή τη νέα χώρα.

Του δόθηκε τελικά την ευκαιρία να κάνει πρακτική άσκηση στο εστιατόριο «ZumThiergarten», με τη δυνατότητα να ξεκινήσει μια μαθητεία αργότερα, να εκπαιδευτεί και να γίνει σεφ.

Η διαδρομή από την πρακτική στην μαθητεία ακούγεται εύκολη στην αρχή. Κανείς δεν πρόβλεψε ότι η γερμανική γραφειοκρατία και ζητήματα όπως η μετακίνηση στο χώρο εργασίας και εν τέλει η αλλαγή της εργασιακής κατάστασης θα αποτελούσαν πραγματικές δυσκολίες.

Η απλή γραφειοκρατική εργασία αποδείχτηκε εμπόδιο. Λόγω των διαφορετικών επιπέδων του διοικητικού συστήματος στη Γερμανία, δεν είναι εύκολο ένας πρόσφυγας, όπως ο Antinaf, να γίνει δεκτός για μια μαθητεία, ακόμη και αν υπάρχει προσφορά.

Χάρη στη βοήθεια του προγράμματος REST, η ομάδα του εστιατορίου και ο Antinaf κατάφεραν να βρουν έναν τρόπο για να αντιμετωπίσουν από κοινού τις προκλήσεις.

Πρωτοβουλία

Εντέλει, τα εμπόδια ήταν εύκολο να ξεπεραστούν, αλλά το πως ήταν η πραγματική πρόκληση. Πρώτα απ' όλα, έπρεπε να αναγνωριστεί το πρόβλημα, προκειμένου να αντιμετωπιστεί με επιτυχία. Η βήμα-προς-βήμα προσέγγιση αποδείχθηκε η πιο επιτυχημένη.

Όλοι όσοι έχουν να αντιμετωπίσουν τη γραφειοκρατία γνωρίζουν ότι η κατανόηση των επίσημων γερμανικών εντύπων αίτησης δεν είναι εύκολη. Ακόμη και για κάποιον που μεγάλωσε με τη γερμανική γλώσσα, τα έντυπα αιτήσεων αποτελούν μια πρόκληση. Αυτό οφείλεται, ωστόσο, κυρίως στο γεγονός ότι οι εν λόγω μορφές έχουν νομική βάση και, συνεπώς, είναι ειδικά διατυπωμένες.

Ήταν σχεδόν αδύνατο για τον Antinaf να αντιμετωπίσει αυτή την πρόκληση μόνος του, καθώς σε αυτό το πλαίσιο δεν γίνεται χρήση της «εύκολης γλώσσας». Χάρη στη στήριξη του κ. Heusner και τη βοήθεια και την ευαισθητοποίηση του κεφαλαίου σχετικά με το νομικό καθεστώς του προγράμματος REST, αυτό το εμπόδιο μπόρεσε να ξεπεραστεί.

Επιπλέον, ήταν επίσης δυνατή η αξιοποίηση των γνώσεων που αποκτήθηκαν από το εργαστήριο καθοδήγησης. Εκτός από την καθαρή γνώση σχετικά με την καθοδήγηση, η ανταλλαγή απόψεων με συναδέλφους ήταν εξίσου χρήσιμη.

Αυτό είχε το πλεονέκτημα ότι όχι μόνο η καθοδήγηση του Antinaf ήταν πολύ πιο παραγωγική, αλλά και η αντίληψη ολόκληρης της ομάδας άλλαξε.



διορατικότητα

Οι διάφορες τεχνικές και προσεγγίσεις της καθοδήγησης REST θα μπορούσαν να υλοποιηθούν άμεσα. Συγκεκριμένα, δεδομένου ότι ο κ. Heusner συμμετείχε στο εργαστήριο, ήταν σε θέση να εφαρμόσει τις γνώσεις και τα εργαλεία που απέκτησε και να τα μοιραστεί με τους συναδέλφους του. Μέσω της άμεσης δέσμευσης η επιτυχία ήταν σαφώς ορατή γι' αυτόν.

Το αποτέλεσμα ήταν μια άμεση κερδοφορία, καθώς όχι μόνο ο κ. Heusner, αλλά και ο Antinaf θα μπορούσαν να επωφεληθούν από αυτό.

Η κατανόηση της γερμανικής «εύκολης γλώσσας» είχε ακόμα μεγαλύτερη επιρροή. Αυτό δεν αφορούσε μόνο τον Antinaf, αλλά δόθηκε περισσότερη προσοχή στη χρήση ομοιόμορφων όρων. Επίσης, όσον αφορά και το ίδιο το εστιατόριο και τους επισκέπτες του, τα κείμενα και οι πινακίδες εξετάστηκαν ξανά και άλλαξαν όπου αυτό κρίθηκε απαραίτητο.

Αντίκτυπος

Η ορατή επιτυχία του εστιατορίου «ZumThiergarten» δείχνει τη σημασία και την αναγκαιότητα του προγράμματος REST.

Η ενσωμάτωση των προσφύγων στη γερμανική αγορά εργασίας μπορεί να μην φαίνεται εύκολη, αλλά οι σωστές μέθοδοι και τεχνικές μπορούν να λύσουν πολλά προβλήματα.

Το παράδειγμα του εστιατορίου «ZumThiergarten» στο Sababurg δείχνει ότι η χρήση της εύκολης γλώσσας μπορεί να έχει πολλές θετικές συνέπειες και μπορεί να λύσει τα προβλήματα ενσωμάτωσης.

Επιπλέον, η συνειδητή καθοδήγηση των μελών του προσωπικού εμπλουτίζει κάθε εκπαιδευόμενο ή μαθητευόμενο - ανεξάρτητα από το αν είναι πρόσφυγας, μετανάστης ή ντόπιος ασκούμενος.



Τίτλος

«Όταν οι ανάγκες μιας επιχείρησης και των προσφύγων συναντώνται»

Πρόκληση

Η εταιρεία SMA - Solar Technology AG είναι μια από τις σημαντικότερες, και αποτελεί έναν παγκόσμιο κορυφαίο ειδικό στην τεχνολογία των φωτοβολταϊκών συστημάτων. Για περισσότερα από 35 χρόνια, η SMA θέτει τεχνολογικές τάσεις και οδηγεί στην ανάπτυξη ανανεώσιμων πηγών ενέργειας.

Προκειμένου να διατηρήσει αυτή τη θέση, πρέπει να είναι σε θέση να προσαρμοστεί γρήγορα στις αλλαγές των αγορών - ειδικά στην ανάγκη εξειδικευμένου προσωπικού. Η πρόκληση που δημιουργήθηκε από την έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού στη Γερμανία δημιούργησε επομένως νέες ευκαιρίες για την SMA. Προκειμένου να καλύψουν τα δικά τους ενδιαφέροντα και ανάγκες, άρχισαν να εκπαιδεύουν την επόμενη γενιά τεχνικών και μηχανικών ηλεκτρονικών στις εγκαταστάσεις τους. Η ομάδα των εκπαιδευομένων δεν περιλαμβάνει μόνο ντόπιους αλλά και πρόσφυγες. Αυτός ο επαναπροσανατολισμός μέσω της επιλογής των εκπαιδευομένων αντιπροσωπεύει ένα νέο είδος πρόκλησης για την εταιρεία.

Αυτό ήταν και το κοινό σημείο μεταξύ του προγράμματος REST και της SMA. Ήδη σε πρώιμο στάδιο του έργου αυτοί οι δύο φορείς ήρθαν σε επαφή.

Εργαστήρια όπως η «εύκολη γλώσσα» ή η «καθοδήγηση των προσφύγων» παρακολουθήθηκαν και αντιμετωπίστηκαν με μεγάλο ενδιαφέρον καθ' όλη τη διάρκεια. Επομένως, οι αναμενόμενες προκλήσεις θα μπορούσαν να αντιμετωπιστούν άμεσα και ποτέ δεν αποτέλεσαν πραγματικό εμπόδιο.

Ο Mehdi και ο Hedayatullah ανήκουν και αυτοί στην ομάδα των εκπαιδευόμενων της SMA. Οι νέοι Ιρακινοί είναι ενθουσιασμένοι, ανοιχτοί και αφοσιωμένοι στην εκμάθηση νέων πραγμάτων και έχουν τη φιλοδοξία να γίνουν μέλη της οικογένειας της SMA. Και οι δύο έχουν τεχνικό υπόβαθρο και ένα γενικά αυξημένο ενδιαφέρον για την τεχνολογία και την ηλεκτρονική. Δεδομένου ότι και οι δύο βρίσκονται στη Γερμανία για τρεισήμισι χρόνια, οι γνώσεις και οι δεξιότητές τους στην αντιμετώπιση της γερμανικής γλώσσας εξακολουθούν να αναπτύσσονται. Αυτό σημαίνει ότι το κεντρικό θέμα και η μεγαλύτερη πρόκληση ήταν να εξελιχθούν όσον αφορά τη γερμανική γλώσσα.

Πάνω απ' όλα, το πρόβλημα είναι οι διαφορές μεταξύ της γερμανικής γλώσσας που μαθαίνει κανείς στο σχολείο και της τεχνικής γλώσσας -όπως σημείωσε ο Mehdi- που απαιτείται για την κατάρτιση. Ο απαιτούμενος χρόνος παραμένει αντίστοιχα υψηλός.

Πρωτοβουλία

Λόγω του γεγονότος ότι ο γερμανός εκπαιδευόμενος μαθαίνει σε δύο επίπεδα – μέσω της απευθείας κατάρτισης στην επιχείρηση και της παρακολούθησης μαθημάτων σε μια επαγγελματική σχολή - οι δάσκαλοι της επαγγελματικής σχολής είχαν ήδη προβλέψει ότι θα υπάρξουν προβλήματα με τη γλώσσα. Αλλά ο τρόπος που εμφανίστηκαν πραγματικά σχετίζεται άμεσα με τη φύση των ερωτήσεων στις εξετάσεις. Η δομή των ερωτήσεων αυτών σχεδιάζεται και αναπτύσσεται από το Γερμανικό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο, το οποίο πρέπει, όπως λέει ο κ. Grebe, να προσαρμοστεί σε αυτό το νέο είδος εκπαιδευόμενου.

Σύμφωνα με μία από τις ενότητες του προγράμματος REST, μια απλούστερη γλώσσα είναι ο συντομότερος τρόπος για να γίνουν τα πράγματα πιο εύλογα και κατανοητά. Στην πραγματικότητα, αποδείχθηκε το πιο κρίσιμο σημείο. Με βάση αυτά τα αποτελέσματα, η SMA και ο κ. Grebe επέλεξαν έναν εξωτερικό δάσκαλο ο οποίος εξήγησε τις πολύπλοκες ερωτήσεις στον Mehdi και στον Hedayatullah, και επικεντρώθηκε στο περιεχόμενο τους. Αυτά περιλαμβάνουν, για παράδειγμα, πράγματα όπως τη διπλή άρνηση, τη χρήση υποκειμένων, αλλά και τις μεταφορές. Αυτή η πρόσθετη γνώση επιτρέπει στους δυο μαθητές να κατανοήσουν τη γλώσσα που χρησιμοποιείται στις ερωτήσεις, ειδικά για τις εξετάσεις. Επειδή μόνο κατανοώντας την ερώτηση είναι δυνατή μια απάντηση.

Εκτός από τον εκπαιδευτή και τον δάσκαλο, οι υπόλοιποι εκπαιδευόμενοι ήταν πάντα πρόθυμοι να βοηθήσουν τον Mehdi και τον Hedayatullah σε συγκεκριμένα πλαίσια ή ερωτήσεις, έτσι ώστε να ξεπεράσουν το γλωσσικό φράγμα.

Όμως, σύμφωνα με τον Mehdi, τον Hedayatullah και τον εκπαιδευτή τους, ο κ. Grebe και η ομάδα του, με τη βοήθεια του προγράμματος REST, απέδειξαν ότι οι αλλαγές είναι δυνατές και ότι το γλωσσικό φράγμα μπορεί να ξεπεραστεί.



διορατικότητα

Μια από τις κεντρικές πτυχές της διαδικασίας ενσωμάτωσης των προσφύγων σε μια εταιρεία όπως η SMA, είναι η στοχοθετημένη υποστήριξη με στόχο την κατάρτιση εξειδικευμένου προσωπικού για την επόμενη γενιά.

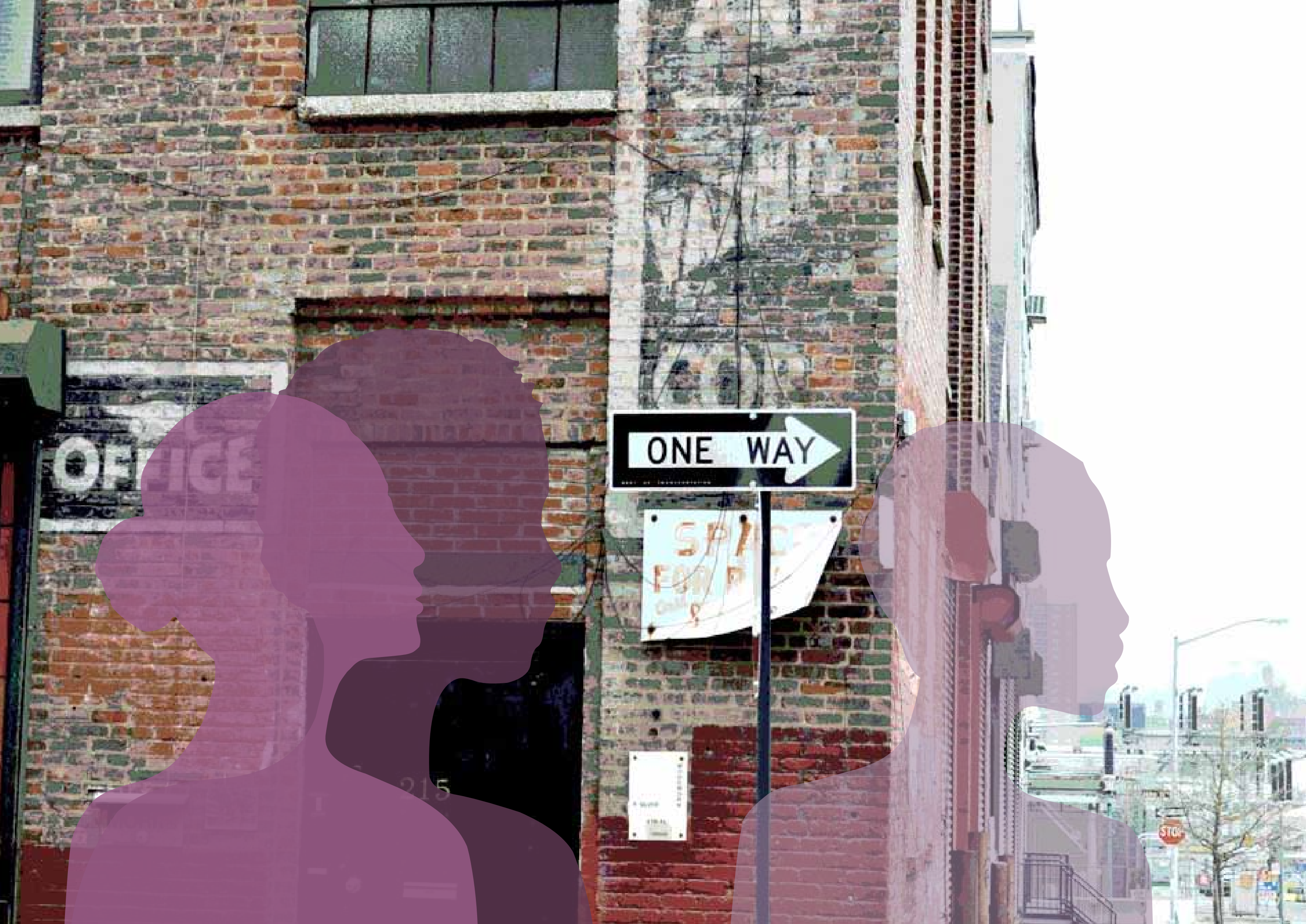
Μόλις ξεπεραστεί το γλωσσικό φράγμα, η κατανόηση της τεχνικής διαδικασίας δεν αποτελεί πλέον πρόβλημα. Στην πραγματικότητα, η υπέρβαση του γλωσσικού προβλήματος λύνει τα περισσότερα από τα σχετικά εμπόδια. Εκεί βασίστηκε και η προσέγγιση REST στην SMA. Με τις ιδέες του εργαστηρίου, τις διαρθρωτικές προσεγγίσεις και την πρόταση για απλές αλλαγές, εταιρείες όπως η SMA μπορούν να ενσωματώσουν πρόσφυγες χωρίς πολλή προσπάθεια. Οι συνέπειες δεν είναι θετικές μόνο για τους πρόσφυγες, αλλά βοηθούν και τους άλλους εκπαιδευόμενους στη μαθητεία τους. Τα πρόσθετα μέτρα παρέχουν έτσι ίσα κίνητρα για όλους.

Σήμερα, οι μετανάστες όπως ο Medhi και ο Hedayatullah είναι εκπαιδευόμενοι που ενδιαφέρουν την εταιρεία και μπορούν να εξομοιωθούν με άλλους εκπαιδευόμενους. Επιπλέον, η αφοσιωμένη συμπεριφορά των άλλων εκπαιδευομένων δείχνει ότι η συνειδητοποίηση της διαπολιτισμικής ανταλλαγής είναι ευεργετική και για τις δύο πλευρές. Η μάθηση μέσα από τη διδασκαλία μεταξύ ίσων, αποτελεί πλεονέκτημα, επειδή η ανάπτυξη της αυτοπεποίθησης στην αντιμετώπιση της γνώσης αποτελεί χαρακτηριστικό ενός καταρτισμένου εκπαιδευόμενου.

Αντίκτυπος

Από την αρχή ήταν σαφές ότι υπήρχαν μερικά εμπόδια. Με τα σωστά όμως εργαλεία, τα περισσότερα μπορούν να ξεπεραστούν. Τα σημαντικότερα: Για να αντιμετωπίσετε τα γλωσσικά προβλήματα χρειάζεστε ένα εκπαιδευτή που να είναι ανοιχτός, έναν δάσκαλο που να είναι εξοικειωμένος με το περιεχόμενο και να κάνει τα πράγματα εύκολα κατανοητά, και εκπαιδευόμενους που να είναι ανοιχτοί στους άλλους.

Εξετάζοντας το πρόγραμμα REST (διάφοροι τρόποι και προσεγγίσεις για την υποστήριξη των εταιρειών), η προσπάθεια πίσω από αυτό είναι δυνατή. Ο Medhi και ο Hedayatullah δείχνουν ένα πραγματικό ενδιαφέρον για την εκπαίδευσή τους και θέλουν να γίνουν καλοί υπάλληλοι. Με τον κ. Grebe για εκπαιδευτή τους, βρήκαν κάποιον που είναι πρόθυμος να ανοίξει νέους ορίζοντες και να κάνει τις σωστές προσπάθειες για να τους βοηθήσει. Επιπλέον, ο αντίκτυπος αυτής της αλλαγής είναι ευνοϊκός για όλους τους εκπαιδευόμενους, ανεξάρτητα από το υπόβαθρό τους, επειδή οι διαπολιτισμικές προοπτικές μπορούν να επηρεάσουν και θέματα όπως η ομαδική εργασία, η δημιουργική σκέψη και το άνοιγμα σε νέες ιδέες. Με ανοιχτά αυτιά και ενδιαφέρον για νέες ευκαιρίες, η SMA μας αποδεικνύει ότι η απασχόληση των προσφύγων δεν είναι πλέον δύσκολη υπόθεση.





Τελευταία σχόλια

Ελπίζουμε να μπορέσαμε να σας εμπνεύσουμε μέσα από την εμπειρία μας και τις επιτυχίες που είχαμε σε όλη την Ευρώπη. Εάν ενδιαφέρεστε για το εκπαιδευτικό υλικό ή θέλετε να μάθετε περισσότερα, επισκεφτείτε την

πλατφόρμα μας
<https://rest.dieberater.com>

κεντρική σελίδα :
<https://rest-eu.org>

Υπάρχει επίσης ένα εγχειρίδιο που σας καθοδηγεί καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας εφαρμογής, ...

και ούτω καθεξής!!!