

Przewodnik integracyjny SMILE

SMILE – System Integracji Migrantów jako pomocy w Życiu poprzez Edukację
Projekt pilotażowy w ramach Programu UE Leonardo da Vinci 2000-2006

1.) Informacja o Projekcie SMILE

Dane statystyczne pokazują, że rocznie, przeciętnie 700.000 osób imigruje do Unii Europejskiej. Komisje europejskie interesują się przyczynami i skutkami imigracji dla Unii Europejskiej i krajów członkowskich. Dużą rolę ogrywiają aspekty polityczne, społeczno-kulturowe i ekonomiczne. Decyzje w wielu kwestiach polityki migracyjnej zostaną podjęte w przyszłości większością kwalifikowaną na poziomie europejskim. Migranci będą poszukiwać możliwości zawodowych, którą umożliwią im i ich rodzinom dostatnie życie.

Na szczycie Unii Europejskiej, w Thessalonikach w dniach 20/21 czerwca 2003r. na specjalnym spotkaniu zajęto się aspektami ekonomicznymi imigracji w odniesieniu do zmian demograficznych w strukturze ludności Europy. Premier Grecji, Kostas Simitis, wyjaśnił w Thessalonikach: „Krok po kroku, tworzymy wspólną politykę imigracyjną, co dotyczy zarówno imigracji nielegalnej, jak i legalnej.”

Bariery językowe, tradycje kulturowe, przeszkody biurokratyczne, problemy z akceptacją – często prowadzą do izolacji migrantów, imigrantów i repatriantów – zwłaszcza na rynku pracy. Istnieje wiele organizacji i własnych inicjatyw mających za zadanie wsparcie migrantów w różnych obszarach życia (np. w Niemczech: Niemiecki Czerwony Krzyż, Arbeiter-Samariter-Bund, Caritas, Diakonie), ale często, nie obejmują one w dostatecznym stopniu rozpatrzenia indywidualnej sytuacji zainteresowanego i wsparcia przy samopomocy, zwłaszcza w integracji zawodowej. Badania pokazały, że rodziny wcześniejszych robotników imigrantów, są często dotknięte bezrobociem, lub też często wykorzystywano ich jako pracowników niewykwalifikowanych. Rozwój ekonomiczny Europy wymaga rozwiązań ponadnarodowych. Jedynie aktywna integracja ludzi w żywym społeczeństwie i na rynku pracy prowadzi, na dłuższą metę, do uniknięcia konfliktów społecznych.

Uwaga: Projekt został skutecznie zaadaptowany do programu pilotażowego Leonardo da Vinci 13 partnerskich organizacji z Czech, Niemiec, Holandii i Polski w okresie od października 2004 do września 2007r. Projekt jest promowany przez Unię Europejską. Dostępny „Przewodnik integracyjny” to poradnik dla osób zainteresowanych tematem: Integracja zawodowa migrantów. Docelowa grupa odbiorców to migranci, imigranci i repatrianci, którzy mają problemy społeczno-kulturowe i integrację zawodową w kraju docelowym. Dlatego, projekt jest adresowany do osób bezrobotnych, które są zainteresowane pracą w zawodach opieki medycznej.

2.) Wstęp

Definicja migranta, imigranta i migracji

Migrant:

1. Osoba, która przemieszcza się z jednego regionu do innego skutkiem przypadku, kierując się instynktem lub planem.
2. Wędrowny pracownik, który podróżuje z jednego obszaru do innego w poszukiwaniu pracy.

Imigrant:

1. Osoba, która opuszcza kraj, aby na stałe osiaść w innym kraju.
2. Roślina lub zwierzę, które zadamawia się na obszarze, na którym wcześniej nie występowało.

Migracja:

1. Czynność lub przykład migracji.
2. Grupa migrująca razem.

Ogólna informacja o imigrantach, migrantach i migracji w Unii Europejskiej w wielkościach EUROSTAT.

WYKRES

RAMKA: Migracja netto do krajów członkowskich UE w 2003r. Na 1,000 mieszkańców Belgia, Republika Czeska, Dania, Niemcy, Estonia, Grecja, Hiszpania, Francja, Irlandia, Włochy, Cypr, Łotwa, Litwa, Luksemburg, Węgry, Malta, Holandia, Austria, Polska, Portugalia, Słowenia, Słowacja, Finlandia, Szwecja, Wielka Brytania

Całkowita migracja netto, zgodnie z przedstawionymi danymi, oficjalnymi statystykami krajowymi i szacunkami Eurostat, zwiększyła się z 1.707.000 w roku 2002 do 2.092.000 w roku 2003. Wielkość migracji netto różni się dla poszczególnych krajów europejskich.

10 krajów, które wstąpiły do UE w roku 2004, ogólnie rzecz biorąc, doświadcza znacznie niższego poziomu migracji netto. Były 15 państw UE wykazały migrację na plusie w roku 2003. W przeciwieństwie, Łotwa, Litwa i Polska, wykazały migrację ujemną, podczas gdy migrację zerową zaobserwowano w Estonii.¹ (Przypis na stronie 4: Europa w liczbach. Rocznik Eurostat 2005. Komisje Europejskie, 2005)

Powyższe informacje zostały zaczerpnięte z „Europa w liczbach. Rocznik Eurostat 2005”, ISBN 92-894-9122-1, wydane w roku 2005.

Zgodnie z oficjalnymi danymi statystycznymi państw i szacunkami Eurostat, całkowita liczba obcokrajowców mieszkających w Unii Europejskiej w 2004r. wynosiła około 25 milionów, czyli prawie 5,5 procent całkowitej ludności.

2.1 Rola integracji zawodowej migrantów w UE

Na terenie UE, zarówno warunki zatrudnienia, jak i warunki pracy, zmieniły się w ostatniej dekadzie (Europejska Fundacja Poprawy Warunków Życia i Pracy, 2002). Wiele z tych zmian będzie nadal się utrzymywało: trend w kierunku zwiększenia zatrudnienia w sferze usługowej; zwiększone zastosowanie technologii informacyjnej; zwiększony profesjonalizm siły roboczej; starzenie się ludności czynnej zawodowo; stały wzrost w proporcji pracujących kobiet; rosnąca różnorodność umów o pracę, aby wzmocnić elastyczność i zdolność łatwego przystosowania się siły roboczej.

Te zmiany, wraz z innymi środkami biznesowymi, mającymi na celu poprawę konkurencyjności i wydajności przedsiębiorstw – zmniejszanie wielkości, jakość zarządzania, korzystanie z obsługi zewnętrznej, zlecenie podwykonania – mają wpływ na zapotrzebowanie na umiejętności, jak również na zdrowie i mobilność pracowników (Merllié i Paoli, 2001). Potrzeba elastyczności rynku pracy i rewolucja umiejętności prowadzą do zwiększania przepaści między bogatymi dzięki pracy (work-rich) i biednymi mimo pracy (work-poor).

Analiza zmian w organizacji pracy i procesach, wskazuje na kilka leżących u podstawy czynników, włącznie ze zwiększonym tempem i intensywnością pracy, wzrostem gospodarki nastawionej na konsumenta, co pociąga za sobą więcej kontaktów i rytm pracy w coraz większym stopniu zdeterminowany przez konsumentów, jak również rosnącą presję na pogodzenie czasu spędzanego w pracy z czasem na inne aspekty życia (Merllié i Paoli, 2001). Oczywiście, te ogólne tendencje mogą zamaskować ważne różnice między zawodami i sektorami. Mimo to, ostatnie dane pokazują wyraźny związek między zgłaszaniem wyższych poziomów intensywności pracy i zgłaszaniem problemów zdrowotnych, takich jak bule kręgosłupa i stres. Ogólnie, te problemy zdrowotne są zgłaszane coraz częściej wśród pracowników mających niepewne zatrudnienie, na czas określony, oraz w niewymagających kwalifikacji pracach wykonywanych ręcznie (Komisja Europejska, 2001b, Merllié i Paoli, 2001).

Główne tendencje w udziale w rynku pracy zmieniły się znacząco w ciągu ostatnich 30 lat, wykazując ostry wzrost wskaźników aktywności kobiet w wieku 25-60 lat i spadek udziału mężczyzn we wszystkich grupach wiekowych (Komisja Europejska, 2002a). Różnica dzieląca płcie w zatrudnieniu, kojarzona z obowiązkami związanymi z opieką nad dzieckiem, pozostaje, podobnie jak znaczące różnice we wskaźnikach zatrudnienia wysoko i nisko wykwalifikowanych pracowników. Jeżeli chodzi o te wskaźniki, to istnieją ważne różnice między krajami, a zwłaszcza regionami.

Wskaźniki aktywności zawodowej są dużo wyższe wśród obywateli UE dla wysoce wykwalifikowanej, nie wykonywanej fizycznej pracy, i są wyższe wśród migrantów dla niewykwalifikowanej pracy fizycznej. Dwie trzecie osób niepełnosprawnych pozostaje poza zatrudnieniem, co jest skutkiem trudności z wejściem na rynek pracy i utrzymania się na nim. Choroba i niepełnosprawność, wraz z obowiązkami rodzinnymi i brakiem wykształcenia lub szkoleń, uznawane są za główne powody braku aktywności zawodowej na rynku pracy (Komisja Europejska, 2002a).

W roku 2000, wzrost zatrudnienia w UE był najwyższy w całym dziesięcioleciu, ze wskaźnikiem zatrudnienia 63%, ale nadal 8%, czyli 14,5 miliona osób było zarejestrowanych jako bezrobotni (ponownie podkreśla się, że większość nieaktywnych zawodowo osób w wieku produkcyjnym nie jest bezrobotna). Istnieją znaczące różnice między krajami pod względem wskaźników zatrudnienia i bezrobocia; przy czym kraje, takie jak Holandia, Szwecja i Wielka Brytania, mają wskaźniki bezrobocia niższe niż te w USA. Z drugiej strony, wskaźniki bezrobocia dla kobiet w wieku 15-24 wynoszą ponad 30% w Grecji, Hiszpanii i Włoszech (Komisja Europejska, 2002b). różnice we wskaźnikach braku zatrudnienia sięgają od więcej niż jednej piątej w Danii i Szwecji do ponad połowy we Włoszech i Hiszpanii. Niski wskaźnik zatrudnienia starszych pracowników, ze średnią 38%, waha się od 27% w Belgii do 69% w Szwecji – w ciągu następnych 15 lat, ludność w wieku 55-64 w UE, jak się szacuje, wzrośnie do około 20% (Komisja Europejska, 2002b).

Dostęp do zatrudnienia i inwestowania w ludzi są priorytetami UE, zarówno pod względem polityki, jak i budżetu. Rada Europy w Nicei w grudniu 2000r. podkreślała potrzebę promocji zatrudnienia, zwłaszcza wśród pozostających bez zatrudnienia od długiego czasu, pracowników niepełnosprawnych, starszych pracowników i mniejszości narodowych. Zostały wyznaczone cele, szczególnie po to, aby ułatwić udział w zatrudnieniu dla najbardziej niezaradnych. Rada podkreśliła potrzebę zintegrowanego i wielowymiarowego podejścia. Agencja Polityki Społecznej Rady, uznając złożone potrzeby grup niezaradnych, wzywa do poprawy polityki zatrudnienia i dalszej modernizacji ochrony społecznej, wraz z poprawą systemu edukacji, gospodarki mieszkaniowej i zdrowia (Komisja Europejska, 2000)² (Przypis: Dostęp do zatrudnienia dla grup niezaradnych. Europejska Fundacja Poprawy Warunków Życia i Pracy, 2002)

Według prac Komisji Europejskiej (Drugi Coroczny Raport o Migracji i Integracji):

- Zróżnicowanie polityki dostępu i instrumentów w UE rośnie.
- Oprócz przygotowań do połączenia rodzin, kontynuowane jest korzystanie z polityki zielonej karty, kontyngentów lub podobnych programów umożliwiających konkretnym grupom migrantów zarobkowych z trzecich krajów, zwłaszcza wysoko wykwalifikowanych, otrzymania zezwolenia na pracę.
- Rozwijane są środki ułatwiające przyjmowanie pracowników sezonowych.
- Ustalanie rocznych kontyngentów jest zazwyczaj poprzedzane rozpoznaniem deficytów na rynku pracy, zazwyczaj w porozumieniu ze związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców.
- Nowe Państwa Członkowskie również rozpoczynają tworzenie programów przyjmowania migrantów zarobkowych.
- Nadal rozwijane są specjalne programy migracyjne z krajami, które podpisały dwustronne porozumienia o współpracy.³ (Przypis: Bieżący Dokument Personelu Komisji. Drugi Coroczny Raport o Migracji i Integracji, Bruksela, 30.06.2006 SEC (2006) 892)
- Pewna liczba Krajów Członkowskich obecnie wymaga nowych imigrantów, aby zrealizować pewne zobowiązania integracyjne. Obecnie jest nacisk na obowiązkowe kursy integracyjne, zawierające zarówno naukę języka, jak i orientację społeczną.
- Integracja na rynku pracy pozostaje priorytetem.

Następujące bariery nadal występują przy wdrażaniu integracji zawodowej migrantów w krajach europejskich:

a. *dostęp do informacji* – jeden z problemów dostrzeganych w tej sferze związany jest z dostępem do informacji o szkoleniach, kursach rozwijających, dalszych kursach rozwijających i kursach z

najnowszyimi informacjami. Nie ma specjalnych agencji krajowych, działających jako centra informacyjne dla migrantów, informujące o możliwościach szkoleń zawodowych. Mówiąc ogólnie, migranci mają taki sam dostęp do informacji, jak obywatele kraju goszczącego. Informacje rozprzestrzeniane są na poziomie kraju, regionu bądź miasta, zgodnie z obowiązującą w tej kwestii polityką krajową.

Większość migrantów ma dostęp do programów zawodowych i szkoleń na tych samych zasadach, co obywatele kraju goszczącego, natomiast urzędnicy z agencji zatrudnienia i pozarządowych organizacji są mniej doświadczeni w zajmowaniu się migrantami i uchodźcami, by dostarczyć im właściwych informacji i usług.

b. *uznawanie kwalifikacji naukowych i doświadczenia zawodowego* – umiejętności i wiedza migrantów są często marnowane lub niewykorzystane z powodu braku uznania ich kwalifikacji (naukowych, jak również zawodowych) w różnych Krajach Członkowskich Unii Europejskiej.

c. *właściwe kierowanie karierą* – „kierowanie karierą” oznacza wszechstronne poradnictwo i kierowanie w sprawach szkolnictwa, szkoleń zawodowych i możliwości zatrudnienia. Efektywna orientacja jest jedynym sposobem osiągnięcia skutecznych wyników w pokonywaniu

s.6

przeszkód związanych z oceną istniejących umiejętności i kwalifikacji. Migranci muszą mieć wybór programów szkolenia zawodowego, dopasowany do poziomu ich doświadczenia, wykształcenia i możliwości oraz do możliwości rynku pracy.

d. *partnerstwo w poprawieniu dostępu migrantów do szkoleń zawodowych i zatrudnienia* – brak współpracy między różnymi wykonawcami, zaangażowanymi w dostarczaniu szkoleń zawodowych dla uchodźców jest, niewątpliwie, jednym z powodów trudności, z jakimi stykają się uchodźcy, starając się o dostęp do szkoleń zawodowych. Utworzenie ram, w jakich mogłoby istnieć skuteczne partnerstwo, mogłoby stać się sposobem przezwyciężenia tego i poprawy synergii na tym polu.⁴ (Przypis: Dział oparty na Poradniku Dobrego Działania dla Szkolenia Zawodowego Uchodźców, przygotowanego przez grupę roboczą ECRE ds. Integracji)

2.2 Rola zawodów opiekuńczych na europejskim rynku pracy, jako pole dla migrantów o różnym kulturowym pochodzeniu (czynnik demograficzny, procesy migracyjne, klienci)

Następujący tekst został zaczerpnięty z podsumowania badań: Zatrudnienie w opiece społecznej w Europie, przygotowanego przez Europejską Fundację Poprawy Warunków Życia i Pracy (por. załączony CD Rom z całym raportem).

Jednym z problematycznych aspektów badania europejskiego sektora opieki jest jego definicja. Różnorodność i złożoność opieki jest odzwierciedlona w zakresie tych, którzy ją świadczą, warunki organizacyjne, lokalizacja i źródła finansowania. Dla celów badania, opieka została zdefiniowana jako ‘pomoc, jaka jest zapewniana dowolnej osobie w dowolnym wieku, będącej w wymagającej opiece społecznej potrzebie, która utrudnia tej osobie jej niektóre codzienne czynności’. Termin ‘opiekun’ odnosi się do osoby, która jest zaangażowana w codzienne świadczenie usług osobie potrzebującej, niezależnie od zawodowych lub naukowych kwalifikacji. Badanie koncentruje się na płatnym zatrudnieniu w formalnym ośrodku świadczącym usługi, niezależnie, czy świadczone przez sektor publiczny, prywatny czy wolontariuszy – może to także dotyczyć pracy na własny rachunek.

Chociaż sektor opieki społecznej jest stosunkowo mało widoczny w społeczeństwie, oczekuje się, że starzenie się ludności Europy będzie miało główny wpływ na zapotrzebowanie na usługi świadczone przez opiekę społeczną, i spodziewa się, że prawie każde gospodarstwo domowe

będzie ostatecznie korzystało z jakiś świadczeń opieki społecznej. Równocześnie, starzenie się ludności pracującej będzie stopniowo wiodło do skurczenia się siły roboczej. Do 2030r., ludność w wieku produkcyjnym może zmniejszyć się do 280 milionów w 25 krajach UE, w porównaniu do obecnych 303 milionów. Ma to implikacje dla potencjału wzrostu i równoważenia nie tylko emerytur i zasiłków, ale nawet większe dla świadczeń społecznych dla ludzi starszych (Komisja Europejska, 2005).

Zmiany demograficzne idą ramię w ramię ze zmieniającą się strukturą rodzin. Ponadto, zwiększające się tempo faktycznego wskaźnika zatrudnienia kobiet może doprowadzić do zmniejszenia możliwości rodziny dbania o będących na utrzymaniu członków rodziny. Te czynniki przyczyniają się do rosnącego zapotrzebowania na większą ilość kobiet pracujących w opiece.

Wstępne badanie europejskiego sektora opieki z punktu widzenia podaży, sugeruje kilka słabości, włącznie ze stosunkowo niewielką liczbą kandydatów na rynku pracy i powiększającego się poziomu wymiany personelu, często spowodowanego brakiem możliwości awansu i złymi warunkami pracy. Problemy te pogarszane są przez słabe postrzeganie i obraz tego sektora, ponieważ pracodawcy typowo oferują niskie wynagrodzenie w przypadku niepełnoetatowego lub krótkotrwałego zatrudnienia.

Braki kadrowe w sektorze opieki istnieją w wielu z 25 Krajów Członkowskich UE. W miarę, jak Europa staje się społeczeństwem wykorzystującym wiedzę, intensywna opieka nad siłą roboczą będzie coraz bardziej obciążać budżety krajowe i środki poszczególnych osób.

Europejska Strategia Zatrudnienia ogrywa wiodącą rolę we wdrażaniu celów zatrudnienia ze Strategii Lizbońskiej. Rekomendacje Rady z 2004r. (Komisja Europejska, 2004d) zostały zgrupowane wokół czterech priorytetów działania określonych przez Grupę Roboczą ds.

Zatrudnienia: zwiększenie możliwości adaptacji pracowników i przedsiębiorstw; przyciągnięcie większej liczby ludzi do przystąpienia do rynku pracy i pozostania na rynku pracy; bardziej efektywne inwestowanie w kapitał ludzki i uczenie się przez całe życie; oraz zapewnienie skutecznego wdrożenia reform poprzez lepsze rządy.

Wymiar ekonomiczny sektora opieki jest jednym z najbardziej dynamicznych w UE. W okresie między 1995 i 2001, utworzonych zostało ponad dwa miliony miejsc pracy w sektorze zdrowia i opieki społecznej – 18% wszystkich utworzonych miejsc pracy. Zatrudnienie w tych sektorach stanowi prawie 10% całego zatrudnienia w UE (Komisja Europejska, 2004f, 2003). W świetle potrzeby właściwej podaży pracowników opieki społecznej we wszystkich Państwach Członkowskich – aby sprostać wyzwaniu starzejącego się społeczeństwa, zachęcić do wzrostu gospodarczego i wsparcia utrzymania systemów ochrony społecznej – wydaje się, że sektor opieki społecznej oferuje znakomite możliwości wzrostu zatrudnienia w dającej się przewidzieć przyszłości.

2.3 Kryteria integracji zawodowej migrantów w krajach partnerskich

Większość Państw Członkowskich UE korzysta z następujących kroków, mających na celu integrację migrantów na rynku pracy:

- *Nauka Języka i Oświata* – większość Państw Członkowskich UE podziela chęć, aby imigranci nauczyli się mówić kraju przyjmującego, ponieważ słabe umiejętności językowe uznawane są za kluczową przeszkodę w skutecznej integracji;
- *Utrzymywanie Umiejętności i Rozwijanie Doświadczenia Zawodowego* – powszechnie uznaje się, że rozwój umiejętności i oświata to klucze do integracji ekonomicznej i długotrwałej mobilności społecznej imigrantów; wiele krajów Europy stworzyło programy, które mają na celu szkolenie migrantów i ich dzieci jako siły roboczej;
- *Działania przeciwko Dyskryminacji w Zatrudnieniu* – na poziomie UE, Europejskie Centrum Monitorowania Rasizmu i Ksenofobii (EUMC) ma za zadanie dostarczania Państwom Członkowskim informacji i danych o rasizmie, ksenofobii, islamofobii i antysemityzmie po to, aby można było podjąć skuteczne działania przeciwko dyskryminacji. Przyjęcie dwóch Dyrektyw dotyczących dyskryminacji i równego traktowania przez Radę Unii Europejskiej w czerwcu i

listopadzie 2000r. odpowiednio, stworzyło nową ramę dla tworzenia przeciwnego dyskryminacji ustawodawstwa dla Krajów Członkowskich. ⁵ (Przypis: Działania Promocji Integracji Migrantów na Rynku Pracy, Brian Ray, Migration Policy Institute <Instytut Polityki Migracji>, Waszyngton D.C.; Dokument opracowany przez Komisję Europejską, Dyrektor Naczelny ds. Zatrudnienia i Spraw Społecznych, lipiec 2004)

TABELA

Obszary ogólne i wskaźniki integracji ⁶ (Mobilność i Integracja w UE: Wpływ na Społeczeństwo i Zatrudnienie, Dublin, Irlandia 2003: wystąpienie p. Franka Laczko, Dyrektora Działu Badania i Publikacji Organizacji Integracji dla Migracji)

OBSZAR INTEGRACJI	WSKAŹNIKI
Język	Poziom biegłości
Oświata	Osiągnięcia szkolne; Wybór szkół i uniwersytetów; Poziom osiągniętych ocen
Rynek Pracy	Współczynnik udziału; Wskaźnik bezrobocia; Poziom wynagrodzenia w porównaniu z przeciętnym dochodem; Dochód gospodarstwa domowego; Dystrybucja sektora zatrudnienia
Społeczny i mieszkalny	Stan zdrowia i kondycja psychologiczna; Faktyczny dostęp do systemu opieki zdrowotnej; Poziom zamknięcia w gettach / segregacja; Wybór sąsiedztwa; Standardy mieszkaniowe; Poziom własności
Życie polityczne	Poziom organizacji: członkostwo w związkach migrantów; Członkostwo w innych zrzeszeniach i partiach politycznych; Udział w wyborach; Reprezentacja polityczna

W czasie pierwszego międzynarodowego spotkania ekspertów w Berlinie w 2005r., partnerzy zgodzili się, że migrant – aby ubiegać się o pracę w kraju goszczącym – musi posiadać:

- biegłą znajomość języka używanego w kraju goszczącym;
- stopień w zawodzie, o który się ubiega,
- doświadczenie zawodowe w pracy, o jaką się ubiega.

Uwaga (!): Konkretna sytuacja integracji zawodowej w krajach partnerskich SMILE - Czechach, Niemczech, Polsce i Holandii, została opisana w analizie I i II projektu (ściągnij załącznik).

3.) Cele kwalifikacji zawodowej w świadczeniu opieki dla migrantów

3.1) Potrzeba społeczno-kulturowej pomocy w szkoleniu zawodowym migrantów

Celem pomocy społeczno-kulturowej było wzmocnienie pozycji uczestników na podstawie dotyczących obydwu krajów umiejętności i wiedzy, jaki przywieźli ze sobą do kraju ich pobytu oraz uwrażliwienie ich na bariery. Innym celem było skontaktowanie ich z sieciami społeczno-kulturowymi, organizacjami pomocy społecznej i dla migrantów, ponieważ one także oferują dalsze programy szkoleniowe, możliwości praktycznego odbycia praktyki, pracy jako wolontariusz i wspierając sieci. W Niemczech, np. istnieje „kampania na rzecz kulturowo ukierunkowanej opieki nad starszymi”, gdzie zaangażowane są organizacje opiekuńcze i migrantów, jak również działania opiekuńcze nad starszymi. Wsparcie społeczno-kulturowe było również związane z długoterminowym wymiarem tego projektu, ponieważ sieci te wezmą udział w ramach całości projektu.

Wzięto pod uwagę, że perspektywy zawodowe dla uczestników nie były optymalne w tym sektorze o niskich zarobkach. Tak więc, wsparcie społeczno-kulturowe pełniło funkcję parasola dla całości projektu, mniej lub bardziej powiązanego z innymi modułami. Chciano pokazać alternatywne sposoby samoorganizowania się migrantom, połączonego z ich warunkami życia oraz poszerzyć ich perspektywy.

W krajach uczestniczących wystąpiły różnice, ponieważ migracja miała różne podłoże.

W Holandii i Niemczech już istnieją dobrze zorganizowane sieci. Na przykład, w Holandii, holenderski rząd zmienił dwie ustawy, które mają wpływ na sytuację migrantów:

Pierwsza ustawa zmieniła oficjalny obraz wspierania migrantów. Ta tymczasowa końcowa ustawa, zwana „Prawo Razem”, stworzona dla Pracodawców, miała na celu podniesienie świadomości o udziale tych mniejszości w rynku pracy. Rozpoczęto wiele różnorodnych projektów, mających na celu udziału migrantów w rynku pracy.

Drugie prawo, które uległo zmianie, dotyczyło, między innymi, całego systemu opieki nad starszymi.

Cała ta sytuacja spowodowała stagnację w dotowanym sektorze opieki, który, dla projektu SMILE, był miejscem do znalezienia pracy dla naszych migrantów. Oświata dla kobiety migrantki naprawdę nie była już problemem, ale integracja zawodowa dla mniej wykształconych migrantów mogła dokonać się, jedynie przez zachęcanie do organizowania się w niezależne ośrodki wsparcia dla opieki nad rodziną.

Z powodu zmian w systemie społecznym w Holandii i Republice Czeskiej, te wspierające sieci mogły nabrać większego znaczenia dla uczestników projektu.

Holandia zmieniła swoje prawo dotyczące opieki nad starszymi na początku 2007r. Przed tym rokiem, wsparcie pochodziło od rządu, po tej dacie, wsparcie będzie musiało pochodzić od administracji miasta, co może doprowadzić do stagnacji w dotowanym sektorze opieki. Jest taka możliwość, że usługi w sektorze opieki będą bezpośrednio opłacane przez starszych ludzi, co może stać się kolejnym problemem. Mimo to, może to zachęcić uczestników do organizowania się (np. projekt KAPPA w Holandii i zmiany prawa w Republice Czeskiej) po to, aby pracować jako niezależni pracownicy lub, co lepsze, jako przedsiębiorcy.

Aby zagwarantować to, że moduły społeczno-kulturowe zostaną zachowane we wszystkich praktycznych i teoretycznych częściach programu, nauczyciele również powinni być osobami wrażliwymi kulturowo lub poddać się szkoleniu w tej kwestii. Tak więc, pomocne jest organizowanie warsztatów Wyszkol Trenera. W projekcie SMILE, zorganizowano jeden wielonarodowy warsztat Wyszkol Trenera w czerwcu 2005r. w Berlinie i w lutym 2006r. krajowy warsztat w Berlinie z partnerem naukowym w projekcie EFH (Evanglische Fachhochschule Berlin).

3.2.) Opracowanie programu nauczania

Program nauczania dla szkolenia zawodowego „Pomocnik w Sektorze Opieki” wynika z niskich kwalifikacji pomocników w sektorze opieki. Był to istotny czynnik przy tworzeniu programu nauczania, z powodu sytuacji politycznej i zawodowej w krajach europejskich.

Dyplomy migrantów nie-Europejczyków nie są oficjalnie uznawane.

Aby uczestniczyć w szkoleniu lub studiować w sektorze opieki, wymagane jest świadectwo szkoły średniej. Dlatego, osoby migrujące do krajów europejskich często nie mogą uczestniczyć w wyższym szkoleniu zawodowym. Uczestnikom potrzebny był łatwy dostęp do szkolenia w sektorze opieki.

Szkolenie pomocnicze dla sektora opieki w zakresie podstawowym to 288 lekcji. Program nauczania został opracowany jako szkolenie zawodowe w wymiarze 216 lekcji teorii i 72 lekcji szkolenia praktycznego, razem 288 lekcji.

Wszyscy uczestnicy z Niemiec, Czech, Holandii i Polski dyskutowali nad zastosowaniem modułu szkolenia w swoich krajach. Wszyscy uczestnicy zgodzili się na zawartość modułu.

Organizowanie w krajach zależne było od systemu szkolnictwa i leżących u podłoża praw krajowych; szkolenie zawodowe zostało zaadaptowane na różne sposoby.

Zawartość modułu szkolenia i liczba lekcji zostały oparte na priorytecie i znaczeniu przedmiotów:

- Opieka
- Żywnienie i prowadzenie domu
- Opieka psychologiczna
- Pomoc społeczno-kulturowa
- Komunikacja międzykulturowa i opieka nad wrażliwością kulturową
- Higiena
- Język kraju goszczącego
- Socjologia, włącznie z pracą biograficzną
- Podanie o pracę lub szkolenie zawodowe

Załącznik: Program nauczania, rozkład zajęć, literatura, itd. Niemcy, Czechy, Polska

Wspólny wniosek

Określenie migrantów, system szkolnictwa, prawo krajowe, szkolenie zawodowe i studia w poszczególnych krajach Europy różnią się od siebie. Tak więc, moduł „Dyplom z Opieki” został sprowadzony do wspólnego mianownika. Program nauczania o specjalnej zawartości i pewna liczba lekcji, oferuje migrantom łatwo dostępne szkolenie zawodowe dla sektora opieki.

4.) Profilowanie uczestnika

Warunki osobiste

Konieczne jest, aby umiejętności językowe kandydata były wystarczające w zakresie mówienia, pisania i czytania. Niezbędna podstawa komunikowania się i zrozumienie są bardzo ważne, aby pracować w tej dziedzinie. Doświadczenie dotyczące szacowanej kariery lub kursy językowe byłyby również idealną pomocą.

Pozostałe kryteria to:

- pozwolenie na pobyt i pozwolenie na pracę
- odpowiednie warunki życia w rodzinie, jak również umożliwienie uczestnikowi ukończenia projektu
- opieka nad dzieckiem w fazie szkoleniowej matki lub ojca
- motywacja w całości, potrzebna do osiągnięcia pozytywnego zakończenia
- perspektywa startu zawodowego lub awansu w związku z planowaną karierą.

Zainteresowanie pielęgniarstwem i opieką geriatryczną

W tej dziedzinie, na następujące pytania, zainteresowany kandydat ma udzielić pozytywnych odpowiedzi:

Czy jest pozytywne podejście do ludzi starszych, starych i niepełnosprawnych?

Czy kandydat jest gotowy zaadoptować się i włączyć w trwały proces ciężkiej pracy?

I czy kandydat jest w wykraczającym stopniu zdolny do postawienia się na miejscu innych ludzi i ich warunków życia? Czy kandydat jest gotowy wejść w kontakt z ludźmi odmiennego pochodzenia i utrzymywania ludzkich kontaktów?

Uwaga: Ostateczna procedura wyboru powinna być oparta na zgłoszeniach poszczególnych osób.

Czechy

Następujące kroki były konieczne, aby wyprofilować zainteresowanych uczestników w jak najlepszy sposób:

- a) Zastanowienie się nad rodzajem ludzi potrzebnych do projektu w ścisłej współpracy z biurami pośrednictwa pracy
- b) Opis w kategoriach potencjału kandydatów
- c) Stworzenie narzędzi w celu sprawdzenia, czy osoba odpowiada profilowi (uczestnicy powinni wypełnić kwestionariusz z danymi osobistymi i społecznymi)
- d) Dokonanie wyboru ludzi najbliższych profilowi

Możliwe inne kroki:

Nawiązanie kontaktu z organizacjami lub społecznościami migrantów i przedstawienie im celów projektu (możemy otrzymać zwrotną pomoc w znalezieniu potencjalnych uczestników)

Celem było stworzenie stałej i niezmiennej grupy użytkowników projektu. Najlepszym sposobem skontaktowania się z potencjalnymi użytkownikami projektu była prawdopodobnie współpraca z biurami pośrednictwa pracy, w których zarejestrowani byli migranci z różnych krajów. Grupę docelową także tworzyli bezrobotni uczestnicy narodowości czeskiej. Krok wzięcia pod uwagę narodowości czeskiej wśród innych nacji okazał się być bardzo pozytywny, ponieważ grupa docelowa stworzyła własne wzajemne kontakty i uczestnicy z różnych środowisk kulturowych zintegrowali się ze społeczeństwem czeskim w bardzo krótkim czasie.

Aby osiągnąć cel projektu, istniała konieczność znalezienia rozwiązania kwestii, w jaki sposób należy znaleźć informacje o poszczególnych migrantach (uczestnikach projektu). W tym celu stworzono kwestionariusz, który pomógł znaleźć podstawowe informacje, jak, na przykład, pochodzenie migrantów, długość ich pobytu w Republice Czeskiej, ich wykształcenie, ale także poglądy migrantów na temat ich przyszłości w pewnych krajach itd. Informacje z kwestionariuszy były punktem wyjścia dla dalszych spotkań.

Dodatek: Kwestionariusz

Niemcy

Celem było zdobycie 50 uczestników do profilowania i następnie wybranie z tej liczby 20 najbardziej odpowiednich kandydatów. Ponadto, najpierw stworzono optymalny profil wymogów.

Jednakże, początkowo rozreklamowanie projektu i/lub rekrutacja zainteresowanych osób stała się bardzo trudna. Skontaktowano się z następującymi instytucjami: berlińskie biura pośrednictwa pracy, organizacje migrantów i dalsze instytucje mające kontakt z grupami migrantów, np. władze miejskie rosyjskiego kościoła prawosławnego i kościoła polskiego. Dla tego celu, opracowana została specjalna ulotka. Ale znaleziono jedynie około 30 potencjalnych klientów. Dla tych potencjalnych klientów zorganizowano cztery spotkania informacyjne. W czasie tych spotkań informacyjnych, przeprowadzono test z języka niemieckiego. 25 uczestników zdało ten test. Z tych, którzy zdali, 3 potencjalnych klientów odmówiło udziału w projekcie, a dwóch kandydatów odrzucono, ponieważ nie wydali się wystarczająco zmotywowani.

Określone zostały dalsze kryteria wyboru odpowiednich uczestników i następnie, w osobistych dyskusjach, do przewodnika Wywiadu zostały włączone motywacja i przyjęcie / potencjał realizacji poszczególnych potencjalnych uczestników. Ostatecznie, w programie mogło uczestniczyć 20 kandydatów.

Załącznik: test z języka niemieckiego

Polska

Ponieważ wszyscy polscy partnerzy działają w różnych miastach i terenach (Kołobrzeg, Gdynia, Gdańsk), postanowiono, że faza testowa (wdrożenie szkolenia) będzie miało miejsce w

Gdańsku/Gdyni (Pomorze) i że uczestnicy będą profilowani i wybrani z tego regionu. Decyzja ta została zaaprobowana przez jednostkę koordynującą z Niemiec – BBQ Berlin.

Procedura wywiadu i profilu została przeprowadzona przez Wspólnotę Polską wśród migrantów i repatriantów, którzy poszukują pomocy u WP. Dodatkowe informacje i zaproszenie do udziału w fazie testowej projektu zostały wysłane do miejscowych biur pośrednictwa pracy, organizacji pozarządowych i rządowych ośrodków pomocy społecznej. W lokalnych i regionalnych mediach (prasa codzienna) została przeprowadzona specjalna kampania informacyjna.

Procedura profilowania oparta była na powszechnym kwestionariuszu wstępnym, spotkaniach informacyjnych i wywiadach osobistych z potencjalnymi bezpośrednimi beneficjentami projektu. Po końcowych wywiadach i spotkaniach z potencjalnymi uczestnikami, 23 zostało wybranych do rozpoczęcia fazy testowej (15 kobiet migrantek i 8 bezrobotnych kobiet).

Holandia

W oparciu o program „pomocnik opieki” Drenthe College i we współpracy z ProActief i NAZH u.a., głównym celem było wybranie tych migrantów, którzy już zostali zarejestrowani na kurs „pomocnik w sektorze opieki” i którzy byli zainteresowani projektem SMILE. W niektórych klasach, studenci zostali poinformowani o projekcie przez ProActief i NAZH u.a. Ostatecznie, 6 studentów migrantów okazało zainteresowanie, zwłaszcza założeniem własnej firmy lub przedsięwzięcia zajmującego się opieką w domu.

Ponieważ oświata holenderska lubi pracować z wielokulturową mieszaniną studentów, zaprosiliśmy także studentów krajowców, ale nie zostali oni wybrani z powodu swojego pochodzenia.

W kwietniu i maju 2006r. odbyło się kilka spotkań ze studentami.

Po kilku spotkaniach, wyjaśniły się następujące kwestie i w oparciu o te fakty, podjęte zostały następujące decyzje:

- Praca w grupie nie szła, z powodu różnic w wykształceniu i poziomie doświadczenia oraz prywatnej sytuacji uczestników. Dla każdego z uczestników został wybrany indywidualny kurs.
- Poziom programu nauczania to poziom 2, co oznacza, że kończący studenci mają zezwolenie na wykonywanie podstawowych czynności opiekuńczych. W praktyce, w holenderskiej rzeczywistości oznacza to sprzątanie domów, zmywanie, mycie i ubieranie osób itd., ale nie mogą wykonywać żadnych czynności medycznych, które są zarezerwowane dla pielęgniarek.
- Jedną z podstawowych jakości w tej pracy jest jakość komunikacji. Oznacza to dobrą znajomość języka holenderskiego. Czterech z sześciu uczestników miało słabą znajomość holenderskiego, tak więc nie rozumieli większości tego, o czym była mowa na spotkaniach grupy. Pozostała dwójka miała trochę lepszą znajomość holenderskiego, ale oni też nie wszystko rozumieli. Był to powód, dla którego postanowiliśmy pracować indywidualnie.
- Kiedy ktoś chce założyć własną firmę lub przedsiębiorstwo, jest kilka ważnych wymogów:
 - a. Powinno się posiadać wiedzę o systemie prawnym i przepisach obowiązujących w swoim zawodzie i mieć własne rozeznanie.
 - b. Powinno się wiedzieć, co to znaczy być przedsiębiorcą.
 - c. Powinno się mieć umiejętności potrzebne do bycia przedsiębiorcą.

Z powodu sytuacji w Holandii, postanowiono ponownie zintegrować ich jako pracowników. W miarę możliwości w kierunku ich wykształcenia, ale głównym zadaniem było uzyskanie pracy za pomocą indywidualnego kursu ponownego zintegrowania.

- Ambicje uczestników zazwyczaj są wyższe niż możliwości w warunkach holenderskich. Czy to przypadek przecenienia, czy brak realizmu spojrzenia?
- Inne doświadczenie, to psychologiczne, a czasem psychiatryczne problemy niektórych uczestników, głównie wywodzące się z doświadczeń z przeszłości. Pytanie, jakie można by zadać brzmie, czy opieka w domu lub nad starszymi byłaby właściwym obszarem pracy.

- W okresie od kwietnia do października 2006r. 6 uczestników rozpoczęło program w Assen. Jeden wyprowadził się, dwóch odpadło z powodu problemów psychologicznych, jedna zaszła w ciążę, jeden podjął naukę na wyższym poziomie i jednej osobie udało się znaleźć pracę.
- Z powodu niskiego wykształcenia w połączeniu z brakiem znajomości języka holenderskiego, znaleźć można było jedynie prace porządkowe (biura, hotele, restauracje itd. – prace niewykwalifikowane).
- Zaoferowane prace nie zostały przyjęte.
- Po letnich wakacjach postanowiono, na skutek doświadczeń, zawiesić integrację zawodową na kilka miesięcy. Jednakże, w razie znalezienia możliwej pracy, nawiązano by kontakt z byłym uczestnikiem.
- Pod koniec 2006r. (nie znaleziono żadnej pracy) postanowiono powtórzyć indywidualny kurs i wszystkich uczestników zaproszono do ponownego zgłoszenia się, co powinno stanowić początek indywidualnego kursu reintegracji.

Na początku projektu, poszukiwaliśmy organizacji, które mogłyby zaoferować pracę dorywczą lub etatową. Z drugiej strony, poszukiwaliśmy organizacji, które mogłyby znaleźć pracę dla potencjalnych kandydatów, na przykład:

Pracownicy komunalni i opieki społecznej w Assen i Emmen, zakład ubezpieczeń społecznych, prywatna organizacja opieki domowej dla migrantów, duża organizacja ubezpieczeń zdrowotnych, platforma grup etnicznych w Assen i duża grupa migrantów w Assen.

Wspólne wnioski:

Niestety, pominięty został aspekt indywidualnych rozmów i test z języka niemieckiego został sprawdzony zbyt pobieżnie; umiejętności językowe późniejszych uczestników we wstępnym wyborze nie były wystarczające, co stało się negatywnie widoczne podczas szkolenia pod względem zrozumienia i/lub prezentacji uczestników. Skład kulturowy uczestników był raczej skutkiem przypadkowego doboru, jednakże okazał się właściwy.

Propagowanie musi być długofalowe i bardziej intensywne.

Test z języka niemieckiego musi być poprawiony i należy podnieść wymogi właściwych umiejętności językowych. Powinno zaplanować się więcej czasu na indywidualne rozmowy kwalifikacyjne.

Celem rekrutacji i wyboru kandydatów jest rozpoznanie, czy poszczególni kandydaci posiadają odpowiednią wiedzę, umiejętności i warunki życia.

Potencjalni uczestnicy będą rekrutowani z pomocą organizacji, odpowiednich urzędów i instytucji, które są w kontakcie z migrantami i obsługują ich. Organizacje te zostaną osobiście poinformowane i zostaną przekazane im informacje dla potencjalnych uczestników w odpowiedniej ulotce. Następnie, odbędą się spotkania informacyjne, podczas których przekazane zostaną wyjaśnienia co do projektu, jego celów i możliwości, jak również warunki i procedury.

Uwaga: Określ specjalne kulturowe podłoże uspołecznienia grup docelowych w fazie testowej w każdym kraju. Określ sposób wyszukania i zmotywowania uczestników.

Załączniki:

Przewodnik rozmów kwalifikacyjnych; Przewodnik poszerzonych rozmów kwalifikacyjnych; Małe centrum analityczne

5.) Wykonanie fazy testowej

5.1) Sytuacja początkowa

Czechy

a) Większość migrantów posiada dyplom, który jest honorowany jedynie w ich kraju a nie w nowo wybranym kraju – konieczne jest przystąpienie do egzaminów weryfikujących, które są wymagane przez kraj pobytu

b) Ministerstwo Spraw Zagranicznych powinno opracować dobre formularze zgłoszeniowe.
c) Najłatwiejszym sposobem zintegrowania się na nowym rynku pracy jest rozpoczęcie pracy jako wolontariusz, ażeby nauczyć się praktyki, a następnie znaleźć pracę w danym zakładzie
Jedną z rzeczy poznanych w czasie trwania projektu było odkrycie, że wielu uczestników miało gorsze możliwości znalezienia pracy, ponieważ nie posiadali podstawowych informacji o faktach, które są zupełnie oczywiste dla obywateli czeskich, tzn. sposobu szukania potencjalnych pracodawców (choć biura pośrednictwa pracy są dosyć pomocne w takim przypadku), sposobu kontaktowania się z pracodawcami, oraz sposobu komunikowania się z nimi, plus szczegóły związane z przedstawianiem się, sposobami witania się, wyciągania ręki na powitanie, sposobami i stylu ubierania się, i wiele innych drobnych szczegółów, które, mimo wszystko, tworzą całość wrażenia. Nabycie takich podstawowych umiejętności wraz z wiedzą z obszaru społecznego i prawnego, były tematem następnych spotkań.

Spośród innych ważnych cech charakterystycznych grupy docelowej, możemy wymienić, na przykład, znajomość języka, pochodzenie uczestników projektu, chęć podróżowania związanego z pracą, lub poglądy uczestników na projekt. Znajomość, lub raczej nieznanostwo języka ojczystego, może zostać uznana za poważny problem, który bardzo często jest najważniejszą przeszkodą w czasie poszukiwania zatrudnienia na rynku pracy.

Na podstawie indywidualnego podejścia, później zostały stworzone zbiorcze diagnozy zainteresowanych, które posłużyły jako punkt wyjścia dla dalszych działań, takich jak stworzenie planów indywidualnych, pomocy w orientacji zawodowej, podejściu do potencjalnych pracodawców. Źródłem tych diagnoz były, oprócz indywidualnych spotkań, z jednej strony, wcześniej wymienione kwestionariusze, a z drugiej strony, kilka szkoleń, jak komunikować się z pracodawcą, których celem było sprawdzenie perspektyw i umiejętności użytkownika w wybranej specjalizacji zawodowej.

Z obszarem usług opiekuńczych, ściśle związana jest kwestia usług społecznych, i jest to obecnie jeden z dyskusyjnych tematów. Przeprowadzono wiele zmian prawnych i adaptacji, które mają wpływ na możliwości przyszłego zatrudniania uczestników.

Aby dostarczyć bieżących informacji w tym obszarze, zostało przygotowane seminarium, które prowadził dr prawa Jaroslav Kleveta (z Centrum Edukacji Agencji Zatrudnienia, Ołomuniec).

Bardzo ważnym faktem w czasie wdrażania projektu było to, że prawo czeskie nie zezwala na prywatne wykonywanie czynności w sferze usług opiekuńczych; dlatego faza „wsparcie początkowe” została przekształcona w ww. działania.

Jednakże, pomimo tych przeszkód, opracowano plan możliwości stworzenia własnego interesu i, rzeczywiście, jeden z uczestników przyłączył się do tego programu.

Ważnym działaniem było nawiązanie współpracy z potencjalnymi pracodawcami. Chociaż kryterium oceny projektu nie była liczba pracowników, potrzebne było wspieranie uczestników, wskazywanie im drogi, i pomaganie w otwarciu drzwi wiodących do nowego początku. Staraliśmy się, w miarę możliwości, kontaktować się z takimi potencjalnymi pracodawcami, gdzie widzieliśmy, przynajmniej częściowo, możliwość zatrudnienia uczestnika (pod względem jego/jej cech charakterystycznych i perspektyw). Większość instytucji była głównie zainteresowana mężczyznami lub mieli wystarczającą liczbę pracowników i nie wykazywali zainteresowania uczestnikami szkolenia.

Dodatki: Spis potencjalnych pracodawców. ORGANIGRAM współpracy

Niemcy

Migranci, jako grupa o największym bezrobociu w Niemczech, potrzebowali łatwego dostępu do uznawanego szkolenia zawodowego w sektorze opieki.

Kryteria przyjęcia na szkolenia były następujące:

- Podanie ze zdjęciem
- Status bezrobotnego

- Status prawny
- Znajomość języka niemieckiego
- Wystarczająca sytuacja finansowa (pomoc rządowa, wsparcie ze strony partnera lub rodziców, itd.) (udział w szkoleniu był opłacany przez UE, ale nie było żadnej dotacji)
- Zdrowie
- Regularne uczestniczenie w szkoleniu.

Z 25 zainteresowanych osób zgłoszonych przez biura pośrednictwa pracy, służby migracyjne i społeczności kościelne, 20 zostało wybranych do wzięcia udziału w szkoleniu. Osiemnaście kobiet i dwóch mężczyzn z szesnastu różnych krajów: Polska, Ukraina, Rosja, Litwa, Kenia, Gambia, Maroko, Kosowo, Kurdystan, Etiopia, Senegal, Papua-Nowa Gwinea, Rumunia, Estonia i Grecja, rozpoczęło dwumiesięczne szkolenie, aby zostać „pomocnikiem w sektorze opieki”.

Dla większości z nich było to pierwsze szkolenie zawodowe w Niemczech.

Polska

Spotkanie organizacyjne dla bezpośrednich beneficjentów i przedstawicieli organizatorów odbyło się 14/10/2005. W czasie spotkania, uczestników poinformowano o programie szkolenia, trenerach, materiałach dydaktycznych, zawartości modułów, procedurze egzaminacyjnej i kwalifikacyjnej po fazie testowej.

Ogólny program szkolenia został stworzony przez polski zespół partnerów do końca września 2005r. Podczas spotkania miejscowych partnerów postanowiono, że faza szkoleniowa rozpocznie się 14/10/2006.

We wrześniu i październiku 2005r. skontaktowaliśmy się z organizacjami, instytucjami i firmami, które mogły okazać się przydatne przy zadaniu ustalania konkretnego harmonogramu i miejsca rozpoczęcia kursu wspierającego, na przykład: miejscowe Urzędy Pracy w Gdańsku i Gdyni, Biuro Wojewody Pomorskiego – Wydział Imigrantów, Agencję Rozwoju Zawodowego Kobiet w Gdańsku, Spółkę Consultingową Cador Sp. z o.o. i Towarzystwo Naukowe Organizacji i Zarządzania. Skorzystaliśmy z sali wykładowej na 40 osób z pełnym wyposażeniem w sprzęt audiowizualny, laboratorium komputerowego z 10 stanowiskami szkoleniowymi, które było w pobliżu przystanku tramwajowego i stacji kolejowej, jak również przystanku autobusowego, niedaleko od centrum.

Ustalono wówczas program, uwzględniający potrzeby grupy docelowej i czas kursu, zatytułowanego „ABC przedsiębiorczości dla migrantów” na dwa weekendy: 25, 26, 27 listopada i 02, 03, 04 grudnia 2006r.

Wykładowców zobowiązano do dostarczenia swoich materiałów, które zostały połączone w jeden skrypt przed rozpoczęciem szkolenia. Zebrano dodatkowe książki, takie jak: „Jednoosobowa firma – jak założyć i samodzielnie prowadzić jednoosobową działalność gospodarczą”, Danuta Młodzikowska, „Przedsiębiorco skorzystaj” Anna Forin, „Partner przedsiębiorcy” Dominik Lada i inne, jak również akty prawne dotyczące przedsiębiorczości i przepisy dotyczące otrzymywania grantów z funduszy publicznych.

Wszystkie zaplanowane działania miały miejsce w piątki, soboty i niedziele zgodnie z życzeniami i oczekiwaniami bezpośrednich beneficjentów. Pierwsze pięć dni (27 godzin) szkolenia to były wykłady; jednakże, uczestników poproszono o zadawanie pytań odnośnie szczegółów, nawet konkretnych przypadków. Były one wyjaśniane przez ekspertów. Ostatni dzień (5 godzin) beneficjenci spędzili przygotowując ramy swoich małych firm z pomocą trenerów prowadzących warsztat. Metody treningowe to prezentacje, prezentacje multimedialne, dyskusje, wykłady i warsztat.

Obecni eksperci pomagali uczestnikom w rozsądnej ocenie kosztów i ich własnych możliwości rozpoczęcia i prowadzenia interesu. Na koniec, uczestnicy otrzymali zaświadczenie uczestnictwa w szkoleniu „ABC przedsiębiorczości”.

Holandia

Holandia zawsze była krajem migrantów. Żyją tu migranci pochodzący z dawnych kolonii: Indonezja i Surinam. Posiadają oni obywatelstwo holenderskie i wraz ze swoimi rodzinami mieszkają w Holandii od 60 lat (Ambon i Surinam). Wszyscy są zintegrowani i świetnie mówią po holendersku. Ludzie z Ambon (Indonezja) mają wyższy wskaźnik bezrobocia, niż kilka innych słabo wyszkolonych grup w Holandii, ale nie taki zły, jak nowsi migranci z byłej Jugosławii, Północnej Afryki (Maroko i Turcja) i Ameryki Południowej (Kolumbia, Peru). Grupa afrykańska jest największa w Amsterdamie (Maroko, Turcja i Ghana), grupa Ambon w Assen, grupa jugosłowiańska w Emmen.

Kursy szkoleniowe dla sektora opieki na poziomie 2, które miały miejsce w ROC (szkoła średnia), już zawierają program nauczania SMILE w liczbie 288 lekcji. Ten uznawany urzędowo program nie mógł zostać zmieniony, aby dać ludziom uznawane świadectwo. Niektóre moduły społeczno-kulturowe są również częścią programu nauczania, z powodu przyszłego kulturowego składu starszej ludności w Holandii. Po tym, jak uczestnicy zakończyli swoje szkolenie na pomocnika w opiece w kwietniu 2006r., mogli przystąpić do innych modułów SMILE, co oznacza połączenie niektórych obszernych modułów społeczno-kulturowych ze szkoleniem przedsiębiorczości i integracją zawodową.

W przypadku Holandii, istnieje przepaść między ukończeniem szkoły i ubieganiem się o pracę. Dlatego, istnieją specjalne biura reintegracji, które kierują kandydatów. Wnioski dotyczące tej grupy, która nie została wstępnie wybrana:

- Poziom ambicji uczestników jest generalnie wyższy, niż możliwości na rynku pracy w Holandii. Może to być skutek przecenienia, lub braku realnego spojrzenia.
- Niektórzy uczestnicy doświadczali problemów psychologicznych, a nawet psychiatrycznych, głównie wywodzących się z doświadczeń w przeszłości. Opieka w domu i nad starszymi jest prawdopodobnie niewłaściwym obszarem pracy dla nich.
- Od kwietnia do października 2006r., 6 uczestników stanowiło grupę w Assen. Wyniki były następujące:
 - jedna osoba wyprowadziła się,
 - dwoje wypadło z powodu problemów psychologicznych,
 - jedna zaszła w ciążę,
 - jedna osoba zaczęła naukę na poziomie 3,
 - jednej osobie udało się znaleźć pracę.
- Z powodu niskiego wykształcenia w połączeniu z brakiem znajomości języka holenderskiego, znaleźć można było jedynie prace porządkowe (biura, hotele, restauracje itd. – prace niewykwalifikowane). Zaoferowane prace nie zostały zaakceptowane przez uczestników.

Równocześnie, w Holandii, rozpoczęliśmy drugą ścieżkę programu SMILE; w pełni zintegrowany program opiekuna pomocnika rodziny. Rodzina i przyjaciele, w świetle prawa, to główni opiekunowie ludzi starszych w Holandii. Pomoc dla takich osób ma priorytet, niezależnie czy jest to pomoc ochotnicza, czy płatna. Ta ostatnie, nie jest jeszcze rozwinięta. Należy opracować cały zintegrowany program, będący połączeniem lekcji poświęconych opiece, szkolenia społeczno-kulturowego, szkolenia wstępnego i reintegracji. Musieliśmy rozpocząć od napisania skryptu dla nowego projektu. Program nazwaliśmy „KappaSmile”. Ogólny pomysł był taki, aby grupa kobiet migrantek była razem i aby wyszkolić je we wszystkich zadaniach i stworzeniu własnego prywatnego centrum wsparcia opieki nad rodziną. Skontaktowaliśmy się z organizacją migracyjną w Assen, aby znaleźć kolejne 6 kobiet do projektu SMILE; kobiety te odmówiły uczestniczenia w programie, ponieważ praca w prywatnych domach miała dla nich zbyt niski status.

Mając to na uwadze, przenieśliśmy projekt do Amsterdamu. Prawo dotyczące pomocy społecznej miało wejść w życie w styczniu 2007r. i kontaktowaliśmy się z radami miast i organizacjami wsparcia rodziny, jak również z oficjalnymi organizacjami zajmującymi się opieką w domu poczynając od maja 2006r. skontaktowaliśmy się również z platformą organizacji migracyjnej dla Kobiet Turczynek (Milli Goeruesch) i Organizacją Pracodawców w Domach Opieki dla Starszych.

Stwierdziliśmy, że:

- Turczynki migrantki uważają, że pomoc w prowadzeniu domu ma niski status zawodowy (wynagrodzenia są niskie)
- Turczynki migrantki uważają, że przedsiębiorczość ma wystarczający status
- Kobiety Kurdyjki przeniosą model KappaSmile do swojego kraju, ponieważ ich rodzice są w większości bez rodzin i przyjaciół, a społeczeństwo tureckie w tamtych wioskach nie jest zaznajomione z opieką nad starszymi.
- Rady miasta są obecnie zajmują się zbieraniem informacji, jak działa nowe prawo.
- Markant, oficjalna, dotowana organizacja wolontariuszy, ma zadanie zlecone przez większość rad miasta, aby przeprowadzić badanie w Amsterdamie dotyczące potrzeb opiekunów rodziny.
- Większość pieniędzy rad miasta zostanie wydana na konsultacje dotyczące umów finansowych z profesjonalnymi organizacjami zajmującymi się opieką w domu.
- Jesteśmy na zbyt wczesnym etapie, aby promować KappaSmile w całości.
- Moduły społeczno-kulturowe to główne zajęcie dla kierowniczych stanowisk w sektorze opieki.

(ściągnij: informacja o rekrutacji Czechy/Charita, Niemcy, Polska)

Wspólny wniosek:

Sytuacja początkowa była odmienna we wszystkich krajach dla regularnego szkolenia zawodowego i pod względem praw krajowych. Należy wziąć pod uwagę specjalną sytuację grup docelowych w krajach europejskich: migrantów, repatriantów, nieznajomość sytuacji migracyjnej i dyskryminację. Dyskusje polityczne, a nawet brak dyskusji, pokazują sytuację migrantów. Wpływa to na sytuację szkoleniową i pracę.

5.2 Moduły pomocy społeczno-kulturowej (SCH):

Wstęp

Cele dla tej grupy modułów były następujące:

- Należy uzmysłowić uczestnikom ich pochodzenie społeczno-kulturowe i talenty:
 - doświadczenie życiowe,
 - kompetencja intelektualna,
 - zasoby i ograniczenia.
- Należy znaleźć sposoby zajęcia się i wykorzystania tych talentów i pomóc im w przetłumaczeniu uprawnień w sposób fachowy, organizując dla nich, albo zezwalając im na zorganizowanie:

1. Wizyty w instytucjach społeczno-kulturowych i organizacjach
2. Własne pomysły i działania
3. Oferowanie sieci społecznych i kulturowych dla migrantów
4. Dokumentowanie indywidualnego rozwoju

• Należy stworzyć relacje między uczestnikami „i starać się spowodować, aby stali się niezależni finansowo i niezależni; należy dać im wzajemną odpowiedzialność”.

Doświadczenie pokazało, że jeżeli od samego początku zacznie się pracę nad budowaniem grupy i trzymaniu się uczestników razem, to w większości przypadków to działa. Ale później, w trakcie szkolenia, grupa może rozbić się na grupy lub narodowości, które mogą łatwo wspierać się, a niektórzy odpadną. Należy im mówić od samego początku, że w sesjach integracji i aplikacji, mogą się wzajemnie potrzebować

Cele dla uczestników

Pozwólcie uczestnikom/migrantom odkryć, że:

- mają własny głos w społeczeństwie
- mogą uzmysłowić sobie własne uczucia odnośnie pozycji i możliwości
- mogą okazywać swoje uczucia, kulturę, obecność i ocenę kraju goszczącego
- będą mieli prawo i powinni dać prawo sobie i swoim współpracownikom do uczenia się i pracy

- mogą być dumni ze sposobu, w jaki udało im się
 - być, kim są
 - mieć własne chęci
 - sposobu, w jaki są wspierani przez środowisko
 - rozwijać świadomość
 - stać się tym, kim chcą
- są nowe perspektywy i możliwa przyszłość
- migranci mogą czuć, myśleć i działać niezależnie
- migranci mogą stworzyć i utrzymywać własne sieci.

Elastyczna struktura szkolenia:

Moduły zostały stworzone w sposób luźny. Każdy moduł zajmie około 4 godziny szkolenia; niektóre to 3h, niektóre 5h, tak więc pasują do programu sesji porannej, popołudniowej lub wieczornej. Mogą zostać dostosowane do modułów profesjonalnych, ale mają własne znaczenie.

- 1) Następujące po sobie moduły mogą być zorganizowane według hierarchii edukacyjnej
- 2) (Samo) świadomość
- 3) Uznanie (u innych w grupie)
- 4) Wiedza i zrozumienie kultury w społeczeństwie
- 5) Praktyka w społeczeństwie

Materiały szkoleniowe:

Materiały mogą, w dużej mierze, zostać zorganizowane przez samych uczestników.

- gazety i muzyka z różnego podłoża kulturowego
- fotografie uczestników
- przedmioty, które sami przynieśli, lub otrzymali od nauczycieli i trenerów, takie jak
- karton
- ołówki
- gumki, plakaty
- sukno
- kluczowe przedmioty

Metody szkolenia:

Metody są zróżnicowane i dopasowane do ostatecznego celu każdego modułu.

1. Praca w grupach, rozmowy przy okrągłym stole, zabawy i dyskusje
2. Praca indywidualna nad przydzielonymi zadaniami
3. Wykłady i mini wykłady z wykorzystaniem PowerPoint, tablicy i foliogramów
4. Ćwiczenia relaksacyjne celem odprężenia się
5. Praca twórcza z
 - kolażami
 - dokumentacją fotograficzną i video
 - programami wyjść na zewnątrz, robienie sieci
 - nieformalne zabawy międzykulturowe
 - wystawy

W Niemczech, metody te zostały wykorzystane przez pedagoga społecznego. Prawdą jest to, że nie wszystkie metody zostały wykorzystane w związku z ograniczeniami czasowymi. Na przykład, nigdzie nie wykorzystano zabawy międzykulturowej.

Biografie mogą zostać opracowane na wystawę na podstawie obrazów, kolaży, zdjęć, itd.

Zadanie dla uczestników będzie następujące:

„Co przyniosłeś ze sobą z przeszłości?” i

„Czego będziesz potrzebował w przyszłości?”

W momencie rozpoczęcia praktyki lub stażu, pomoc taka może być organizowana przez cały czas. Może to być rodzaj „wspomnienia dnia”. Sami uczestnicy mogą odpowiadać za dokumentację.

Uwaga:

Wykorzystaj 3-5 pierwszych dni do zbudowania grupy

Wykorzystaj ostatnie 3-5 dni na zakończenie całej ścieżki edukacyjnej Publiczną Prezentacją Zorganizuj „Festiwal uznania” i zaprosz wszystkie zaangażowane osoby: nauczycieli, partnerów, dzieci, rodziców, braci, siostry, itd.

Wpleć pozostałe moduły w ścieżkę teoretyczną modułów poświęconych opiece.

Polska

Przygotowanie modułów społeczno-kulturowych w Polsce rozpoczęło się od zaakceptowania kombinacji modułów, w większości opartej na niemieckich i holenderskich programach szkoleniowych dla migrantów. Jednakże, moduły zostały dopasowane do polskiej rzeczywistości i potrzeb grupy docelowej. Od początku 2005r. do września 2005r., zorganizowano spotkania z przedstawicielami migrantów i rozmowy kwalifikacyjne z wykładowcami, aby wybrać trenerów i znaleźć uczestników. Aby przyciągnąć większą liczbę bezpośrednich beneficjentów do fazy testowej, zastosowane zostały następujące działania:

- Ogłoszenia w prasie lokalnej;
- Wypełnienie wstępnego kwestionariusza przez uczestników szkolenia (por. załącznik – kwestionariusz do profilowania)

Na podstawie wyżej opisanych działań, ustalona została ostateczna liczba bezpośrednich beneficjentów szkolenia.

Na spotkaniu organizacyjnym, które odbyło się 14/10/2005, uczestnicy zostali poinformowani o przygotowanej procedurze egzaminacyjnej i uzyskaniu świadectwa.

Faza testowa rozpoczęła się w październiku 2005r. od pierwszego bloku modułów społeczno-kulturowych – modułów komunikacyjnych i dbania o siebie. Pozostałe moduły zostały podzielone na pięć bloków szkoleniowych, realizowanych w trakcie całego kursu. Moduł społeczno-kulturowy zakończył się wizytą w instytucjach związanych z opieką nad starszymi i usługami dla migrantów, aby przygotować uczestników do szkolenia praktycznego.

Niemcy

Na początku projektu w Niemczech, nawiązano kontakty z ogólnoniemiecką inicjatywą „kampania wrażliwości kulturowej w sektorze opieki nad starszymi”, włącznie z tymi inicjatywami, które działają na rzecz tej kampanii w Berlinie. Odwiedzono także inne inicjatywy, uczestniczące w projektach UE w tym samym zakresie, lub organizowane w publicznym systemie ochrony zdrowia. Była duża otwartość na wspólną pracę z pomocą społeczno-kulturową (SCH), również ze strony organizacji migrantów. Tak więc, organizacje te uczestniczyły w programach wizyt, lub przekazywały nam informację dla naszej mapy SCH. Przeprowadzono rozmowy z całym zespołem berlińskim, aby włączyć te informacje do naszej „sieci w budowie”, jak również z niektórymi wykładowcami DRK (Niemiecki Czerwony Krzyż), którzy byli specjalistami w programach szkoleń międzykulturowych.

Faza testowa rozpoczęła się w październiku 2005r. Pierwszy dzień szkolenia rozpoczął się od modułu SCH. Zespół składał się z Muzeum Sąsiedzkiego, dyrektora DKR i pedagoga społecznego.

Uczestników poproszono, aby przynieśli ze sobą przedmioty z kraju ojczystego, po ukierunkowaniu pytaniami:

- Co wydaje się, być ważne w moim życiu, skoro stoję tu, gdzie jestem?
- Gdzie widzę swoje podstawowe umiejętności/ talenty/zalety/sieci?
- Co zmieniło moje życie, co chciałbym zmienić?

Ponadto, w pierwszym module, oferowano gazety kultur różnego pochodzenia.

Moduły dały uczestnikom możliwość refleksji nad swoimi motywami uczestniczenia w tym programie szkoleniowym i jak wykorzystać swoje doświadczenie życiowe i talenty, z jakimi przyszli.

Rozpoczęcie od metody biograficznej, dało zespołowi możliwość natychmiastowego skontaktowania się z motywacją uczestników, którzy postanowili wziąć udział w programie szkoleniowym.

Załącznik: podstawowe umiejętności (dokument Word! Rita)

Załącznik: praca na przedmiotach (dokument Word! Rita)

Ściągnij moduły SCH

Program wizyt społeczno-kulturowych

Celem programu wizyt było znalezienie nowych sposobów wykorzystania istniejących sieci społeczno-kulturowych dla własnego podwórka zawodowego i przyjrzenie się różnego rodzaju koncepcjom i sposobom organizowania pracy w sektorze opieki. Dzięki wizytom w instytucjach społeczno-kulturowych, organizacjach migrantów i ośrodkom świadczącym opiekę, uczestnicy mogli również zapoznać się z rynkiem pracy.

Uczestnicy usłyszeli o znaczeniu bycia częścią większej sieci, aby odkryć nowe sposoby organizowania się w tym sektorze. Niektóre z organizacji migrantów były powiązane z „usługami dla starszych o wrażliwości kulturowej”.

Wizyta w opiece społecznej i organizacjach migrantów pokazała również uczestnikom programy – na przykład, kursy językowe i dalsze programy szkoleniowe, miejsca stażu, pracy wolontariuszy – i sieci oferowane przez organizacje.

Wizyty były związane z kursem podstawowym i rozmowami przy okrągłym stole po uzyskaniu świadectwa.

Dodatkowo, oprócz programu wizyt, uczestnikom zaoferowano mapę, która dawała im wgląd w sieci społeczno-kulturowe, programy szkoleniowe, usługi zdrowotne i kursy integracyjne w Berlinie. Zebrano to na skutek zainteresowania uczestników w ramach rozmów przy okrągłym stole. Lekcje były dokumentowane zdjęciami i na video.

Załącznik: Zawartość wspierającej mapy społeczno-kulturowej

Ściągnij: Video

Polska

Ponieważ Polska jest jednym z krajów z ujemną migracją, partnerzy i BBQ musieli podjąć decyzję jak – w wypadku nie znalezienia konkretnej liczby migrantów chętnych do wzięcia udziału w fazie testowej – utrzymać oczekiwaną liczbę uczestników. Po przedstawieniu dylematu Krajowej Agencji LdV w Niemczech, podjęto wspólną decyzję: w razie niewystarczającej liczby bezpośrednich uczestników z grup migrantów, partnerom wolno zaprosić na szkolenie także bezrobotne kobiety, zarejestrowane w miejscowych biurach pośrednictwa pracy i ośrodkach pomocy społecznej.

Czynności profilowania zostały skierowane do wszystkich beneficjentów z pomocą Wspólnoty Polska i lokalnych biur pośrednictwa pracy i rządowych ośrodków pomocy społecznej. Wstępna faza profilowania wyłoniła 40 osób zainteresowanych możliwościami dalszego rozwoju w opiece nad starszymi i pomocy społecznej. Po drugiej rundzie profilowania i rozmowach indywidualnych, nadal pozostało 15 kobiet migrantek zainteresowanych udziałem w szkoleniu. Partnerzy postanowili zaprosić do udziału w szkoleniu kobiety długotrwale pozostające bez zatrudnienia z miejscowych biur pośrednictwa pracy w Gdyni i Gdańsku. Z potencjalnych 20 beneficjentek, ostatecznie wybrano 8.

Wszystkie wybrane kobiety migrantki pochodziły z terenów byłego Związku Radzieckiego, posiadały biegłą znajomość języka polskiego i kultury i były bezrobotne w czasie rozpoczęcia fazy testowej. Wszystkie były legalnymi migrantkami ze stałym pozwoleniem na pracę.

Bezrobotne kobiety wybrane do fazy testowej, pochodziły z regionu Gdańska i Gdyni, były bezrobotne przez długi czas i zostały skierowane do partnerów projektu przez miejscowe biura pośrednictwa pracy. Zarówno kobiety migrantki, jak i kobiety bezrobotne, okazały zainteresowanie sprawami opieki społecznej i opieki nad starszymi – było to ostatnie kryterium wyboru.

Faza testowa rozpoczęła się w październiku 2005r. od pierwszego bloku modułów społeczno-kulturowych – modułów komunikacji i dbania o siebie. Pozostałe moduły zostały podzielone na pięć bloków treningowych, realizowanych w czasie trwania całego kursu. Moduł społeczno-kulturowy zakończył się wizytami w instytucjach powiązanych z opieką nad starszymi i usługami dla migrantów, aby przygotować uczestników do szkolenia praktycznego.

Program szkolenia społeczno-kulturowego został dobrze wpasowany w całość programu kursu i wiązał się ze wszystkimi działaniami organizowanymi przez innych polskich partnerów.

Powiązanie między wszystkimi modułami kursów zostało ustalone w fazie przygotowań, podczas spotkań partnerów i dyskusji.

Działania społeczno-kulturowe były kontynuowane po wdrożeniu kursu podstawowego. Co kilka miesięcy, organizowane były spotkania a uczestnikami kursu, aby dowiedzieć się, jak wygląda ich obecna sytuacja, czy potrzebują dodatkowej pomocy lub wsparcia. Pięć z naszych uczestniczek zyskało możliwość kontynuowania swojej edukacji w sferze migrantów na dwutygodniowych szkoleniach na Litwie. Była to część programu SMILE Polska, która została powołana przez Wspólnotę Polska, jako program wspierający SMILE i finansowany przez Krajową Agencję Leonardo da Vinci w Polsce.

Niemcy

Trzy moduły programu społeczno-kulturowego zostały wkomponowane w zajęcia programu szkolenia DRK. W dzień uzyskania świadectw w grudniu 2005r., pokazana została wystawa na temat ważnych sieci społeczno-kulturowych w Berlinie. Uczestnikom, trenerom i ekipie SMILE pokazano prezentację slajdów z realizacji SCH.

Po zakończeniu podstawowego szkolenia, od stycznia do czerwca 2006r., co miesiąc odbywały się rozmowy przy okrągłym stole. Związane one były ze wsparciem po rozpoczęciu, integracją zawodową i DRK. Obejmowały prezentację ogłoszeń o pracę, jak przygotować podanie.

Uczestnicy wyjaśniali swoją bieżącą sytuację życiową. Omawiane były ich marzenia na przyszłość po prezentacji dokumentacji video o przedmiotach, które symbolizowały ich marzenia na przyszłość.

Programy wizyt na zewnątrz dały migrantom możliwość kontaktu z kilkoma sieciami i domem opieki dla starszych, włącznie ze starszymi Turkami.

Czechy

Po szkoleniu, odbywały się rozmowy przy okrągłym stole, gdzie głównie dyskutowano o osobistych doświadczeniach związanych z poszukiwaniem pracy i o zmianach w czeskiej ustawie o pomocy społecznej.

Uwaga: Kontynuować działania z migrantami po zakończeniu bezpośredniego czasu uzyskania kwalifikacji (okrągły stół, wizyty w ośrodkach opieki, przyjęcia pożegnalne, struktury pomocy dla migrantów i inne.

Wspólny wniosek:

Wszyscy partnerzy zgodzili się, że uczenie się w celu uzyskania kompetencji, wymaga pewnej odpowiedzialności od uczestników, w naszym przypadku, szkolenia na temat „Jak wspierać się wzajemnie”, „Jak korzystać z wsparcia pedagogicznego”, które rozpocznie się po sesjach

edukacyjnych, i „Jak utrzymywać informacje o sobie na bieżąco”. W ten sposób, uczestnicy uczą się także udzielać sobie nawzajem wsparcia. Wsparcie to będzie udzielane przez cały okres edukacji. Jest to osobiste wsparcie uczestników w czasie lekcji i ćwiczeń udzielając rad i ukierunkowania. Będzie to związane z dokumentowaniem pewnych wybranych biografii i dla informacji dla społecznego pedagogicznego wsparcia i również do prezentacji.

Biografie zostaną opracowane na wystawę na podstawie obrazów, kolaży, zdjęć, itd.

Zadanie dla uczestników będzie następujące:

„Co przyniosłeś ze sobą z przeszłości?” i

„Czego będziesz potrzebował w przyszłości?”

W momencie rozpoczęcia praktyki lub stażu, pomoc taka będzie organizowana przez cały czas.

Może to być rodzaj „wspomnienia dnia”. Sami uczestnicy mogą odpowiadać za dokumentację.

Życie rodzinne było także zawarte dla uczestników, którzy żyli wśród kilku generacji i podkreślali świadomość, gorące uczucie, szacunek i tolerancję jako podstawę dobrego życia razem.

Przedmioty, które objaśniali uczestnicy, stwarzały możliwość skontaktowania się z kilkoma kulturami, z których pochodzili. Była, więc, okazja usłyszenia historii/opowieści z różnych krajów ojczystych i porównania ich z własną historią i kulturą. Dyskusje na temat kolaży, pokazały marzenia uczestników dotyczące przyszłości:

- stworzyć strategię posługując się wiedzą i umiejętnościami
- nawiązać kontakt z nowymi sieciami
- pokonać bariery językowe poprzez kontakty społeczne i programy szkoleniowe
- znaleźć miejsce na rynku pracy
- kształtować umiejętności w dalszych programach szkoleniowych

5.3 Integracja zawodowa

Poprawa każdego pojedynczego dokumentu zgłoszeniowego (analiza, jak ma być)

Przedstawienie życiorysu bez przerw jest bardzo ważne, ponieważ przerywana historia zatrudnienia może sprawić, że uczestnikowi trudniej będzie znaleźć nową pracę. Poprawienie życiorysu oznacza zmodyfikowanie wyrażen i usunięcie niepotrzebnych tematów. Życiorys musi być spójny i prawdziwy. Chodzi o to, aby przedstawić podanie o pracę, które zawiera wszystkie konieczne świadectwa.

Ubiegać się, oznacza prowadzić kampanię dla samego siebie

Trenowanie ubiegania się pomaga kandydatowi w staniu się bardziej pewnym siebie i przygotowuje go do takich sytuacji, jak testy rekrutacyjne, rozmowy kwalifikacyjne, czy negocjowanie kontraktów.

Umacnianie motywacji i aktywne poszukiwanie pracy

Kandydat powinien wiedzieć, że pracodawca zazwyczaj nie kontaktuje się z kandydatem osobiście. Musi znaleźć pracę samodzielnie. W rzeczywistości, jest on swoim rzecznikiem i sprzedaje się pracodawcy. Kandydat musi znaleźć informację o potencjalnych pracodawcach i porównać je ze swoimi umiejętnościami i karierą. Potrzebuje informacji o miejscowym rynku pracy. Powinien zorganizować własną administrację, ćwiczyć wyszukiwanie danych w Internecie i gazetach, organizować swoje podania o pracę i realizować je zgodnie z jakimś harmonogramem. W rzeczywistości, działa jak przedsiębiorca.

Wsparcie w zaawansowanym poszukiwaniu pracy

Aktywacja działań personelu, wykorzystanie firm zajmujących się leasingiem usług i personelu w kraju i za granicą. Trzeba tutaj wziąć pod uwagę obecną kompetencję językową kandydata, jak

również jego pochodzenie (skąd przybył) i kraj potencjalnego pracodawcy, który będzie klientem/pacjentem.

Opieka psychologiczna w okresie kwalifikacyjnym

W początkowym okresie, kandydat chce zadawać pytania, o których nie może rozmawiać ze swoim pracodawcą, na przykład, jak postępować ze starszym współpracownikiem, lub, jak zachowywać się w grupie w pracy. Kompetentne odpowiedzi pomagają i mają pozytywny wpływ.

Czechy

Większość migrantów posiada dyplomy, które są honorowane jedynie w ich kraju ojczystym, a nie w nowym, wybranym kraju pobytu – konieczne jest przystąpienie do egzaminów weryfikujących, które są wymagane przez kraj pobytu.

Ministerstwo Spraw Zagranicznych powinno opracować dobre formularze zgłoszeniowe.

Najłatwiejszym sposobem zintegrowania się na nowym rynku pracy jest rozpoczęcie pracy jako wolontariusz, ażeby nauczyć się praktyki, a następnie znaleźć pracę w danym zakładzie.

Niemcy

Większość kandydatów pomyślnie ukończyła kwalifikacje, otrzymując świadectwo DRK „Starszy pomocnik opieki”. Jest to najważniejszy czas, aby szukać pracy z pomocą BBQ, jako stroną projektu „kwalifikacje w sektorze opieki”.

Na krajowym spotkaniu w listopadzie 2005r., Niemiecka Grupa Krajowa postanowiła, że spotkania „Okrągłego stołu” będą odbywać się co miesiąc. Wszyscy kandydaci będą zapraszani automatycznie i osobno, z listem przypominającym i dodatkowo telefonem kilka dni wcześniej. Podczas spotkań, BBQ przedstawi oferty pracy wyszukane i znalezione w gazetach, Internecie, bazach danych, wyszukiwarkach, istniejących kontaktach, itd.

Uwaga:

Aplikacje i problemy ze zmianą pracy rosną i/lub wynikają naturalnie także z obecnego stanu napiętego rynku pracy, chociaż demograficznie, w różnych opracowaniach, przewidywano wzrost, zwłaszcza w zakresie opieki nad starszym człowiekiem, obecnie pracującym. Dlatego, współczynnik znalezienia pracy, wartości 30%, został osiągnięty po pół roku po zakończeniu zaawansowanego szkolenia, dzięki któremu, niektóre prace nie miały miejsca w sektorze opieki. Jeżeli zmianie ulegną jakieś warunki ramowe, np. możliwość oferowania zaawansowanego szkolenia przez pół roku, wówczas doradzanie i wysiłki trenerskie na jednego uczestnika mogłyby ulec zwiększeniu, zmotywowani i utalentowani językowo uczestnicy mogli by być rekrutowani, i, ponadto, nastąpiłby pozytywny wzrost rynku pracy; grupa docelowa migrantów, odbiorców projektu, miałyby lepsze szanse uzyskania pozwolenia na pracę po zaawansowanym szkoleniu.

Polska

Działania związane z integracją zawodową zostały podjęte w czasie trwania fazy testowej i obecnie wykraczają poza nią.

W fazie testowej, wszystkie podejmowane działania były ukierunkowane na wzmocnienie indywidualnych umiejętności w ramach aktywnego poszukiwania pracy i tworzeniu pozytywnego wizerunku. Wśród czynności było pisanie CV i listu motywacyjnego, symulacje rozmów kwalifikacyjnych z potencjalnymi pracodawcami, wizyty badawcze w ośrodkach pomocy społecznej i urzędach pracy.

Druga faza wsparcia integracji zawodowej jest kontynuowana poprzez comiesięczne spotkania z bezpośrednimi beneficjentami kursu szkoleniowego, sesje indywidualnego kierowania i doradzania dla tych uczestników, którzy ubiegają się o posadę w sektorze opieki społecznej, jak również, gorąca linia telefoniczna dla tych uczestników, którzy potrzebują bezpośredniego wsparcia.

Ponieważ świadectwo ukończenia kursu szkoleniowego nie daje bezpośrednim beneficjentom bezpośredniego prawa do zatrudnienia w sektorze opieki społecznej w Polsce (z powodu zmiany regulacji prawnych w sferze opieki społecznej i zdrowotnej), bezpośrednich beneficjentów zachęca się do pracy jako wolontariusze z ludźmi starszymi i w podeszłym wieku w swoim sąsiedztwie. Zespół Integracji Zawodowej zachęca także bezpośrednich beneficjentów do tworzenia własnych mikrofirm i wykorzystywania nowego doświadczenia zawodowego, jako ich drogi do sukcesu.

Holandia

Główny problem to przepaść między oświatą i rynkiem pracy. Rynek pracy sprzyja ludziom, którzy mają wyższe kwalifikacje. Dla osób niewykwalifikowanych lub mających mniejsze kwalifikacje, jest wystarczająco dużo pracy, ale jest to w całości praca nisko opłacana, wymagająca minimum kwalifikacji, dlatego wiele osób (migrantów) nie chce wykonywać pracy tego rodzaju. W Holandii, jest znaczna liczba dobrze wykształconych osób; pracodawcy potrzebują pracowników z możliwością szerokiego zatrudnienia, dlatego starają się znaleźć młodych tanich adeptów z dobrym wykształceniem. Skutkiem tego, osoby mające wykształcenie na poziomie 5, często pracują na poziomie 4 itd. Oznacza to, że dla osób mających poziom wykształcenia 2 (SMILE), dostępna jest jedynie praca na poziomie 1. Jest to praca niewymagająca kwalifikacji, której w większości nie chcą zaakceptować. Jeżeli chcą być zatrudnieni w lepszym środowisku pracy, muszą się uczyć, aby osiągnąć co najmniej poziom 3 i wyższe. Stanie się to w coraz większym zakresie wąskim gardłem holenderskiego rynku pracy.

Propozycje:

1. Określić problemy w sektorze pracy i znaleźć prywatne (firmy reintegracyjne, firmy trenerskie, firmy oferujące opiekę domową i nad starszymi, itd.), publiczne firmy (władze lokalne, usługi społeczne, UWV, instytuty edukacyjne, itd.), organizacje określonej grupy (grupy konsumenckie, grupy migrantów, instytucje opieki, itd.) i możliwe inne grupy, które wszystkie zajmują się tym problemem i są w stanie działać jako system integracyjny. Konieczne jest, aby wszystkie zaangażowane organizacje zaczęły współpracować, mając jeden cel: rozwiązać problem.
2. Sporządzić dobrą (między)narodową analizę funkcji, jakich oczekuje rynek pracy, zarówno jako pracodawca, jak i pracownik.
3. Opisać te funkcje w kategoriach kompetencji. Jakie osobiste umiejętności wynikające z doświadczenia i/lub wiedzy są naprawdę potrzebne do pracy w tych funkcjach? Aby stworzyć potrzebny profil, można przeprowadzić rozmowy w firmach, co dostarczy informacji. Dobry obraz tego, co jest naprawdę konieczne na rynku pracy, będzie rozwijał się.
4. Sporządź analizę istniejącego systemu oświatowego i porównaj go do umiejętności potrzebnych w tych funkcjach. Stanie się jasne, jak system oświatowy pasuje do potrzeb rynku pracy.
5. Jeżeli szkolisz ludzi i kończą z powodzeniem swoją edukację, zadbaj o to, aby otrzymali ważne świadectwo, uznawane także w ich kraju i, jeżeli to możliwe, w innych krajach Unii Europejskiej. Uważaj na to, aby nie dostali ładnego świadectwa bez żadnej wartości.
6. Ważne także jest to, aby dać pracownikom wyraźny obraz możliwości, życzeń, poziomu wykształcenia, poziomu ambicji i umiejętności kandydata. Odwrotnie, kandydaci powinni mieć dobry obraz pracy, jaką będą wykonywać ze swoim świadectwem.

Uwaga:

Pracując w sposób, jaki zaproponowaliśmy, jesteśmy pewni, że wiele osób otrzyma pracę, która im pasuje i którą utrzymają dłużej niż przez 6 miesięcy.

Struktura jest przejrzysta, ale organizacje nastawione na zysk nie zawsze pasują do tej struktury.

Wydaje się, że działają kierując się własnym wyobrażeniem. Jednym z problemów, jaki nadal utrzymuje się w sile roboczej jest to, że migranci nie zajmują kierowniczych stanowisk w takim samym stosunku, jak SA osiągalni na rynku pracy i pozostają na niższych stanowiskach w sektorze opieki. Organizacja Pracodawców w Sektorze Opieki (SIGRA) to specjalny dział, który promuje i stymuluje wzrost w hierarchii. Kierownik działu powiedział dosłownie: „Im wyższe szczeble

kierownictwa spotykasz w Organizacji Opiekuńczej, tym bardziej białe są ich twarze, pomimo wszystkich świadectw i szkolenia.” Dlatego, szkolenie i moduły społeczno-kulturowe na wszystkich szczeblach i we wszystkich modułach szkolenia zawodowego mogą pomóc w likwidowaniu tej przepaści i stymulować przepływ.

5.4 Pomoc w zakładaniu interesu

Małe (także najmniejsze) i średniej wielkości firmy odgrywają we wszystkich europejskich krajach partnerskich ważną i częściowo rosnącą rolę ekonomiczną. Z tego powodu, za każdym razem powinno być badane i promowane założenie firmy. Dlatego, hasło Pomoc w Zakładaniu Interesu pojawiło się także jako moduł a naszym projekcie SMILE. Okazało się, że jest to w zasadzie możliwe i sensowne, aby dążyć do pomocy w zakładaniu interesów w zakresie opieki nad starszymi z wrażliwością kulturową, jednakże w każdym przypadku należy brać pod rozwagę specyficzne dla danego kraju cechy charakterystyczne. Ponadto, w niektórych krajach regulacje prawne są tak ścisłe, że adaptacja była prawie niemożliwa w kontekście projektu. W dalszej części, są szczególnie podkreślone wspólne kroki partnerów.

Już w kontekście profilowania, musi nastąpić wybór uczestników:

- pod względem zainteresowania założeniem interesu, jak również
- pod względem indywidualnych predyspozycji, oraz
- indywidualnych warunków podstawowych.

Jest to konieczne, aby móc zakończyć ten moduł sukcesem. Oprócz tego, potrzebne są następujące kroki.

Adaptacja Pomocy w zakładaniu interesu

Adaptacja Pomocy w zakładaniu interesu powinna, przynajmniej, być zgodna z komponentami, jakie zostały stworzone w międzynarodowym dopasowaniu projektu i nastąpić biorąc pod uwagę warunki krajowe:

5. Poinformowanie uczestników o zawartości i możliwościach modułu pomoc w zakładaniu interesu w czasie kwalifikacji (czyli bardzo wcześnie)

6. Po kwalifikacji, poinformowanie uczestników o podstawowych warunkach i możliwościach założenia interesu na podstawie opieki nad starszymi z wrażliwością kulturową – por. 5.4.1 „tematy pierwszej informacji o pomocy w założeniu interesu”

7. Przeprowadzenie seminariów w małych grupach na temat pomocy w zakładaniu interesu.

8. Głównym komponentem powinno być indywidualne szkolenie, z długotrwałym partnerstwem lub treningiem zakładającego interes.

Czas trwania pomocy w założeniu interesu

Rozsądne jest przejście, z osobami zainteresowanymi założeniem interesu, następujących kroków:

- Rejestracja i/lub ocena indywidualnej przydatności jako założyciela interesu (np. predyspozycje techniczne i handlowe, sprawność fizyczna i psychiczna, biegłość językowa lub własne oczekiwania) – por. dodatek 5.4.2 „Umiejętności zakładającego interes w opiece nad starszymi z wrażliwością kulturową”

- Wyjaśnienie indywidualnych podstawowych warunków rozpoczęcia interesu (np. finansowanie, pomoc ze strony prywatnego otoczenia, formalności)

- Planowanie firmy i/lub założenia interesu (np. badanie i, w razie konieczności, dopasowanie pomysłu na interes, analiza rynku, stworzenie biznes planu, plan finansowy małych i średnich firm) – por. dodatek 5.4.3 „Seminarium na temat założenia”

- Trening fazy wdrażania (bardzo indywidualnie, aby wesprzeć każdego zakładającego indywidualnie) – por. dodatek 5.4.4 „nacisk i uwagi do treningu zakładania interesu”

W tym miejscu, seminarium tworzy całą ramę i służy również wzajemnemu wsparciu zakładających. W treningu, jednakże, należy zwrócić uwagę na indywidualne warunki, jak

również, szczególnie, na odpowiednią adaptację pomysłów na firmę i powinno się stworzyć i zagwarantować długotrwałe istnienie firmy.

Wspólny wniosek

Założenie interesu w branży opieki nad starszymi z wrażliwością kulturową jest możliwe we wszystkich krajach partnerskich, jednakże, w bardzo odmiennych podstawowych warunkach politycznych, społecznych i ekonomicznych, które, w fazie zakładania, mogą ulec zmianie. Istnieje zatem możliwość adaptacji, w danym państwie, zawartości i metod zaplanowanych przez nas; muszą one jednakże być adaptowane zgodnie ze specyfiką warunków w kraju, lub nawet w regionie. Konieczne jest indywidualne postępowanie, ponieważ każdy indywidualny przypadek może mieć, na przykład, odmienne podstawowe warunki prawne, co sprawia, że nie można porównać procedur.

Należy położyć nacisk na wsparcie jednostek, aby było możliwe dopasowanie indywidualnie udzielanych rad i treningu. Stworzenie indywidualnej koncepcji jest podstawowym elementem dobrej firmy z widokami na sukces. Zgodnie jednak z ramami, powinny odbywać się seminaria, lub spotkania co najwyżej małych grup, w których bodźce mogą być przekazywane sobie nawzajem przez uczestników.

Stażyści powinni rozpocząć fazę zakładania co najmniej rok przed zakończeniem projektu, aby pomoc była, o ile jest to możliwe, zagwarantowana w czasie trwania projektu.

Na początku treningu, pomocne może być zaangażowanie, przynajmniej na początku, trenera, który sam z pochodzenia jest migrantem. Jednakże później, ponownie trzeba wrócić do ważnej wzajemnej otwartości między trenerem i stażystą (różnice między różnymi etykami mogą potencjalnie prowadzić do problemów).

1. Rozumienie i mówienie językiem narodowym jest absolutnie konieczne; jeżeli potencjalny klient mówi nim (przynajmniej najczęściej) – wówczas znajomość języka angielskiego, na przykład, nie jest wystarczająca.
2. W sferze opieki świadczonej dla wielu kultur, zaletą jest, przynajmniej częściowe, rozumienie i mówienie kilkoma językami.
3. Okazało się, że tandem dwóch chętnych do założenia firmy może być korzystny dla obojgu. Jednakże, trzeba zapewnić to, że ludzie chętni do stworzenia firmy nie staną się rywalami i lepiej oferować różne dodatkowe usługi.
4. Firma działająca jedynie w sferze samej opieki w większości przypadków jest prawie, że niemożliwa, a przynajmniej trzeba liczyć się z bardzo długą fazą zakładania interesu. Usługi świadczone w ramach opieki muszą być uzupełniane dodatkowymi ofertami w ramach wsparcia firmy, aby zapewnić przynoszące dochód istnienie – im mniejsze kwalifikacje, tym większa potrzeba innych ofert. Na przykład, takie działania to: czytanie, robienie zakupów, podlewanie roślin, czy sprzątanie domu. Trzeba wziąć pod uwagę szeroki zakres działań. Jednakże, bardzo trudno jest znaleźć klientów, i może to wymagać długiego okresu czasu.
5. Usługi, jakie mogą być oferowane, zazwyczaj zależą od przypisywanych narodowi kwalifikacjach: Jakież czynności mogą wykonywać, pracując na własny rachunek?
6. Trenerzy muszą mieć doświadczenie w konsultacjach dotyczących firm i mieć kontakty z organizacjami migrantów.
7. Dostępne musi być odpowiednie miejsce (na konsultacje i seminaria).
8. Konieczne są odpowiednie narzędzia pracy, np. dodatek 5.4.4 „nacisk i uwagi do treningu zakładania interesu”

Dodatki

Dodatek 5.4.1 „Tematy pierwszej informacji o pomocy w założeniu interesu”. Jest to przegląd informacji, jakie dane były uczestnikom we wczesnej fazie projektu.

Dodatek 5.4.2 „Umiejętności zakładającego interes w opiece nad starszymi z wrażliwością kulturową”. Przedstawione są tutaj umiejętności, które są konieczne do założenia firmy, z punktu widzenia zagranicznych partnerów projektu.

Dodatek 5.4.3 „Seminarium na temat założenia”. Jako przykład, opisana jest zawartość niemieckiego seminarium, przy czym zawartość krajów partnerskich może być taka sama, natomiast kolejność może się różnić. Niemiecka wersja seminarium jest dostępna jako prezentacja PDF w zakładce Download na stronie internetowej projektu.

Dodatek 5.4.4 „Nacisk i uwagi do treningu zakładania interesu”. Dla celów poszerzenia wiedzy, zawartość Treningu przedstawiona jest tutaj. Korzystając ze strony internetowej projektu, ściągnąć można wzór tworzenia obliczeń i planowania dla istniejących założycieli firm.

6) Doświadczenia pracy grupowej

Rozdział ten opisuje różne punkty widzenia wszystkich uczestniczących osób.

6.1) Uczestnicy

Czechy:

Jednym z najbardziej pozytywnych aspektów szkolenia jest to, że uczestnicy posiadli stosowną wiedzę na temat usług opiekuńczych i że są obecnie gotowi pracować, jako legalni pomocnicy ochrony zdrowia w Czechach, lub w innych europejskich placówkach ochrony zdrowia.

Uczestnicy uzyskali podstawową wiedzę na temat ochrony zdrowia; mieli również czas, aby przeciwiczyć swoją wiedzę i poprawić swoje umiejętności pracy z osobami niepełnosprawnymi.

Z drugiej strony, uczestnicy mieli okazję nawiązania nowych kontaktów z innymi migrantami, mieli regularnie ułożone dni w czasie szkolenia (co większość z nich zatraciła będąc bezrobotnymi) i większość z nich uzyskała nowe możliwości realizowania się w nowej społecznej roli. Niektórzy z nich nawiązali nowe przyjaźnie, co także motywowało uczestników do większego zainteresowania znalezieniem pracy w nowej sferze zawodowej i zachęciło ich do odpowiedzialności za własny sukces.

W czasie szkolenia, uczestnicy wymieniali także poglądy i zintegrowali się nie tylko w sferze usług w ochronie zdrowia, ale również na polu pochodzenia kulturowego, sytuacji społecznej i rodzinnej.

Struktura grupy była bardzo mocno zróżnicowana pod względem wykształcenia, poziomu intelektualnego i zainteresowań, szybkości myślenia i reakcji oraz możliwości uczenia się.

Wszyscy mieli jakieś doświadczenia w opiece nad osobami chorymi, z wyjątkiem pewnej amerykańskiej uczestniczki, która była wyszkolonym pracownikiem paramedycznym. Oczekiwali oni, że zdobędą kwalifikacje w dziedzinie pomocy zdrowotnej, aby zdobyć pełnoetatową pracę. Perspektywa opieki nad migrantami nie była dla nich atrakcyjna, ponieważ poza miejskimi i regionalnymi wydziałami opieki społecznej, nie ma żadnej instytucji, która mogła spełnić ich oczekiwania, jako potencjalny pracodawca.

W czasie zajęć biograficznych, czescy uczestnicy, którzy nie są przyzwyczajeni do mówienia o swoim życiu i cechach narodowych, byli zaszokowani otwartością migrantów i ich gotowością do robienia tego.

Dwie Polki, w międzyczasie, znalazły pracę na pół-etatu; ale chciały znaleźć pracę na pełen etat. Jednej z uczestniczek obiecano pracę w klinice, jako sanitariuszka na oddziale onkologii. Chciała wykorzystać materiały syndromu wycieńczenia. Amerykańska uczestniczka obecnie uczy angielskiego. Dwie Czeszki i jeden migrant pozostają bez pracy.

Niemcy

Uczestnicy, którzy pozostali, byli dosyć gorliwi i wiedzieli, że jeżeli pozytywnie zakończą program szkoleniowy, będzie możliwe znalezienie pracy. Byli bardzo zmotywowani do szkolenia i do znalezienia pracy, żeby zarabiać na siebie.

Z racji swoich imigracyjnych doświadczeń, mieli szczególną wrażliwość na różnice kulturowe. Niektórzy z nich zaprzyjaźnili się w czasie modułu szkoleniowego i lepiej poznali kulturę innych. Dla niektórych z nich, był to pierwszy raz, kiedy opuścili swoje domy, aby uczestniczyć w programie związanym z zatrudnieniem lub szkoleniem. W przeszłości, spędzali czas w domu, rozmawiając we własnym języku ojczystym i nie spotykali się z innymi.

Ich umiejętność mówienia po niemiecku poprawiała się wraz ze wzrostem pewności siebie i zyskali lepsze zrozumienie kultury niemieckiej. Ponieważ w większości nadal myśleli w językach ojczystych, trzeba było poświęcić więcej czasu na uczenie. Metody modułów szkoleniowych znacznie się różniły od tych, jakie mieli wcześniej. Język niemiecki, jako drugi język, był trudny do nauczenia. Tak więc, potrzebowali więcej czasu, aby zrozumieć i nauczyć się. Niektórzy nich musieli nauczyć się uczenia w inny sposób – żadnego uczenia całej klasy, ale nauka w grupach, niezależnie, czasami jako nauka własna i wyrażanie własnych opinii.

Do życia w dwóch różnych kulturach, mieli dobre międzykulturowe kompetencje i dzięki szkoleniu zyskali ich więcej, aby być w stanie zatroszczyć się o starych migrantów.

W dniu uzyskania świadectw w grudniu 2005r., motywacja uczestników była bardzo wysoka, aby iść dalej z programem szkoleniowym. Widzieli wysiłki w języku niemieckim, ponieważ wcześniej pracowali razem w dobrze funkcjonującym i wspierającym zespole. Zdali sobie sprawę ze znaczenia szkolenia zawodowego i chcieli poszukiwać dalszych możliwości po fazie testowej. Równolegle, szukali nowej pracy.

Po uzyskaniu świadectw, 30% naszych uczestników właśnie rozpoczęło pracę, lub kolejny program szkoleniowy, bądź też musieli zająć się sprawami rodzinnymi (urodziło się dwoje dzieci). Tak więc, duża część uczestników nie uczestniczyła stale w „Okrągłym stole” i programie wizyt, dotyczącym sieci społeczno-kulturalnych.

Załącznik: Przeanalizuj kwestionariusz uczestników

Polska

Bezrobotne Polki, zwłaszcza te, które nigdy wcześniej nie pracowały, na początku były zamknięte w sobie. W czasie pierwszych spotkań, pracując nad własnymi biografiami i oczekiwaniami na przyszłość, modułami komunikacji werbalnej i niewerbalnej, wydawało się, że mają ogromny problem ze zrozumieniem potrzeby otwarcia się na innych; osoby te na początku miały problemy z pracą w zespole.

Ten sam problem zauważono w grupie pochodzącej z obszaru byłego Związku Radzieckiego. Uczestnicy pochodzący z tego regionu, są przeważnie nieśmiali i nie wierzą innym narodom. Przebywali we własnych kręgach i korzystając z przerw w zajęciach, rozmawiali tylko po rosyjsku. Grupa ta, również była niechętna do dzielenia się swoimi doświadczeniami, biorąc udział w zajęciach społeczno-kulturowych.

Dopiero po kilku wspólnych zajęciach (i po wieczorku integracyjnym, który odbył się w grudniu 2005r.), uczestnicy zaczęli otwierać się i czuć swobodnie. Można było zaobserwować, jak zawiązywane są nowe znajomości wśród uczestników i jak rosną nowe przyjaźnie. Bezpośrednimi korzyściami było nabieranie większej świadomości w umiejętnościach interpersonalnych, poszerzanie ich wiedzy teoretycznej związanej z głównymi punktami programu szkoleniowego i zdobycie większego zaufania we własne umiejętności i zdolności. Zauważono, że rozwój teoretyczny uczestników toczył się dalej podczas podejmowania prywatnych rozmów z innymi uczestnikami kursu – wymieniali informacje, doświadczenia i refleksje dotyczące ludzi starszych i opieki społecznej.

Uczestnicy kursu bardzo docenili moduł społeczno-kulturowy. Ogólnie, uznali go za bardzo przydatny, zarówno dla przyszłej pracy, jak i codziennych doświadczeń życiowych. Wszyscy przyznali, że te moduły okazały się ważnymi ćwiczeniami budowy zespołu. Według polskich uczestników fazy testowej, struktura kursu, z modułami społeczno-kulturowymi włączonymi do programu, stworzyła idealną możliwość dla integracji samej grupy, jak również dla świadomości innych organizacji migrantów.

Polska

Biorąc pod uwagę sytuację społeczno-kulturową grupy docelowej, z pewnością czują się bardziej pewni siebie, zarówno na rynku pracy, jak i w codziennych działaniach. Wszystkie moduły okazały się przydatne, dostarczając podstawowego treningu w umiejętnościach komunikacyjnych, świadomości innych kultur i pro-aktywności. Większość grupy jest dobrze zintegrowana, niektórzy z naszych stażystów zostali przyjaciółmi i wzajemnie się wspierają. Migranci zaznajomili się z problemami bezrobotnych Polek, i vice versa.

Uwaga: Uczestnikom pokazano bezpośrednie korzyści codziennych zajęć w domu opieki, zabrano ich na warsztaty aktywizujące organizowane przez fizjoterapeutów, jak również, zaznajomiono ich z planami modernizacji domu opieki zgodnie z wymogami nowych standardów opieki społecznej. 4 polskie uczestniczki znalazły zatrudnienie w sektorze opieki nad starszymi; jedna pracuje w domu opieki społecznej, w którym odbywało się szkolenie praktyczne; dwie pracują jako pomoc domowa u starszych przyjaciół i sąsiadów i jedna pracuje jako członek personelu opiekującego się starszymi w Stanach Zjednoczonych Ameryki.

Większość uczestników fazy testowej, obecnie rozpoczęło dodatkowy rozwój zawodowy swoich umiejętności i zdolności, niekoniecznie w sektorze opieki.

Holandia

W kwietniu 2006r., 6 uczestników rozpoczęło udział w pomocy przy rozpoczęciu interesu i reintegrację. Oceniając sytuację w połowie drogi we wrześniu 2006r., postanowiono zawiesić integrację zawodową na kilka miesięcy. Gdyby znaleziono odpowiednią pracę, skontaktowałoby się z byłym uczestnikiem.

Pod koniec 2006r. (nie znaleziono żadnej pracy), postanowiono ponownie odświeżyć ścieżki indywidualne. Wszystkich sześciu uczestników zaproszono do wzięcia udziału w indywidualnym naborze, który mógłby być początkiem nowej ścieżki indywidualnej reintegracji.

Na początku projektu, szukaliśmy organizacji, które mogłyby zaoferować pracę dorywczą lub zatrudnić, jako pracownika (organizacje sprawujące opiekę w domu). Poszukiwaliśmy również organizacji, które mogły pomóc naszym uczestnikom w znalezieniu pracy, takiej jak:

- Członkowie personelu urzędów i opieki społecznej, tak w Assen, jak i w Emmen,
- instytucja ubezpieczeń społecznych,
 - prywatna organizacja opieki w domu dla migrantów,
 - duża organizacja ubezpieczeń zdrowotnych,
 - platforma dla grup etnicznych w Assen i duża organizacja dla migrantów w Assen.

Wspólne wnioski:

Jest jedno wspólne doświadczenie we wszystkich grupach i krajach: brak zatrudnienia = brak integracji. Głównie kobiety, wcześniej, spędzały czas w swoich domach i nie miały kontaktu z innymi ludźmi, wyłączając własne rodziny. Brakowało wiary w siebie i nawyku uczenia się. Tak więc, szkolenie stwarzało możliwość emancypacji i integracji.

Dodatek: Kwestionariusz Uczestnika

6.2) Eksperti zespołu dla projektu

Eksperti zespołu dla projektu zagranicznych partnerów wnoszą do projektu wiedzę, autorytet techniczny i materialny i środki. Tworzy to podstawę na postęp i sukces projektu, wraz z dobrym współdziałaniem.

Zadaniem, które nie było łatwe w realizacji, było utrzymanie ciągłego konstruowania projektu i zapewnienie powiązania modułów w szczególności, a także na tle różnych warunków w uczestniczących krajach partnerskich. Od samego początku projektu, pod uwagę musi być brana zmiana partnerów projektu, np. z powodów ekonomicznych. Należy to od początku brać pod uwagę, aby utrzymać tymczasowe opóźnienia na minimalnym poziomie.

Moduł kwalifikacyjny w projekcie był skomplikowany z powodu bardzo różnych regulacji prawnych w krajach partnerskich. Dlatego też, powinno być to szczególnie rozważane tworząc zawartość kwalifikacji na poziomie Europy.

Pokazano, że wybór uczestników musi zacząć się możliwie szybko i powinien obejmować dużą liczbę. Jednakże, wybór uczestników jest szczególnie potrzebny, biorąc pod uwagę wszystkie wymogi różnych modułów.

Praca PR i działania poszerzające muszą być dostosowywane od początku, ponieważ pod uwagę ma być wzięta dłuższa faza wsparcia w zakładaniu interesu. Mogłyby zostać włączone do realizacji zapotrzebowania na projekt i wzmocnione planowaniem czynności. Mogłyby to zostać sprawdzone większą ilością i lepszymi kontaktami, które dały impuls do wdrożenia projektu. System kierowania zawartością zintegrowany na stronie internetowej, z pewnością pozwoliłby na aktualizację strony, co by w dobry sposób działało zarówno do wewnątrz i na zewnątrz.

Dotrzymanie ostatecznych terminów okazało się skomplikowane podczas całego kursu. Powinno to, po rozpoczęciu projektu, zostać rozważone i powinno się wprowadzić odpowiednie regulacje – a być może i sankcje, aby móc zachować kontynuowanie przebiegu wspólnego procesu. W przeciwnym razie, może wystąpić niebezpieczeństwo, że jeden partner blokuje innego i/lub wspólna praca nie może zostać zakończona.

Stworzenie wspólnych produktów było znacznie bardziej skomplikowane, ponieważ perspektywy krajowe bez przerwy wysuwały się na plan pierwszy. Prawie wszyscy partnerzy musieli przystosowywać się regularnie i umieszczać wspólna europejską perspektywę w centrum. To także powinno zostać wzięte pod uwagę przy rozpoczęciu projektu, jako część spisu wewnętrznego procesu.

Wspólne wnioski:

Wybór partnerów i skoordynowana współpraca są decydujące. W idealnym przypadku, dobrze znane są podstawowe informacje o warunkach politycznych i ekonomicznych, jak również oczekiwanych zmianach w krajach partnerskich. W naszym przypadku, na przykład, w tematach:

- Migracja
- Kierowanie migracją w społeczeństwie i polityce
- Systemy opieki i kwalifikacje
- Podstawowe warunki prawne i możliwe zmiany.

Od początku, powinno się rozważyć przydatność rezultatów projektu dla uczestniczących partnerów. Wyzwała to skoncentrowaną pracę w projekcie.

6.3) Trenerzy/ Wykładowcy

Czechy

Trenerzy byli wyspecjalizowani w każdym przedmiocie. Określony proces uczenia się był wolniejszy, niż na kursach czeskich, z powodu poszukiwania wyjaśnień związanych z treścią

szkolenia, różnych sposobów uczenia i, częściowo, niskiego poziomu edukacyjnego uczestników. Trenerzy ocenili całą grupę jako bardzo zmotywowaną, ciekawą i starającą się wyjaśnić problemy, jakie miała.

Niemcy

Trenerami byli ludzie pracujący na własny rachunek w danej dziedzinie wiedzy. Sami mieli podłoże migracyjne lub wrażliwość kulturową nabytą poprzez doświadczenie lub szkolenie zawodowe. Zostali poinformowani o projekcie SMILE i jego celach.

Problemy pojawiły się w kontekście uczestników mających niską znajomość języka niemieckiego i nie znających innych lub nowych metod szkolenia. Oba zaowocowały uczeniem się powoli oraz tym, że potrzebowali więcej czasu na szkolenie. Musieli ponownie przeliczyć czas na szkolenie. Lekcje wymagały dużej cierpliwości dla bardzo różnych charakterów i metod uczenia się. Trzeba było wybrać i prosto zorganizować materiały dydaktyczne i literaturę, żeby zostały zrozumiane.

Lekcjom udało się zbliżyć uczestników do siebie i spowodować pozytywne uczucia. Jednym z rezultatów była międzynarodowa wiedza, wynikająca z zapoznania się z innymi współuczestnikami w klasie o różnym podłożu kulturowym.

Przechodząc do okresu praktyki, można było rozmawiać o, a czasem nawet rozwiązać, problemy powstałe w czasie szkolenia praktycznego.

Polska

Wszystkim wykładowcom wybranym do programu szkoleniowego przedstawiono ogólne cele, oczekiwania i zakładane rezultaty projektu pilotażowego SMILE. Po zapoznaniu się z potencjalnymi grupami bezpośrednich uczestników, przygotowali główne programy szkoleniowe, zawartość, materiały szkoleniowe dla uczestników i materiały pomocnicze dla zespołu ekspertów.

Wszyscy trenerzy i wykładowcy entuzjastycznie zaangażowali się w realizację programu szkoleniowego; starali się znaleźć w trudnym położeniu uczestników, wyjaśniać najbardziej problematyczne kwestie, dostarczać jak najciekawszych i będących na czasie materiałów szkoleniowych, jak również rozwiązywać pojawiające się problemy i trudne sytuacje.

Trenerzy i wykładowcy uczestniczyli również w zajęciach integracyjnych z bezpośrednimi uczestnikami. Pomogło to stworzyć mniej formalną atmosferę i bardziej zintegrować uczestników.

Holandia

Wszyscy uczestniczący trenerzy byli specjalistami w swojej dziedzinie. Uczestnicy szkoleni byli przez pracowników społecznych, lekarzy i pielęgniarki z tytułem naukowym i praktycznym doświadczeniem. Po zakończeniu szkolenia na pomocnika w opiece, przeszliśmy do reintegracji. Tutaj, pracowaliśmy z zawodowymi trenerami integracji i pomocy w zakładaniu interesu. Wszyscy oni, byli oddani tej małej grupie, która nie została wcześniej wyselekcjonowana, i starali się pomóc im w znalezieniu pracy. Nawet na początku 2007r., rozpoczęli dla nich nową ścieżkę indywidualnej reintegracji.

Wspólny wniosek:

Wykładowcy potrzebowali wielokulturowej wrażliwości. Metody nauczania są obecnie inne, niż te, do jakich przyzwyczajeni byli uczestnicy. Oznaczało to dalsze uczenie się czegoś nowego: nie tylko zawartości, ale także metod. Szkolenie przebiegało wolniej, niż w grupach krajowych.

Uwaga: W projekcie SMILE przeprowadzono dwa specjalne kursy Szkol Trenera, z koncentracją na opiekę z uwzględnieniem wrażliwości kulturowej i prace z migrantami w sytuacjach szkoleniowych.

Ściągnij: Program Szkol Trenera (Ponadnarodowe spotkanie SMILE w czerwcu 2005r. Niemcy, luty 2006)

6.4 Praktyki

Czechy

Były pewne problemy z uczestnikami, którzy byli wolniejsi, niż zatrudniony personel i czasami mieli problemy z językiem fachowym i umiejętnościami. Organizacje ochrony zdrowia w Czechach, nie są przyzwyczajone do opieki nad migrantami (głównymi odbiorcami usług są osoby narodowości czeskiej). Organizacje nie są przygotowane na goszczenie migrantów, jako członków personelu. Organizacje nie mogły wyobrazić sobie, aby w ich instytucji miał pracownik migrant po ukończeniu szkolenia. Czeskie firmy muszą zmienić swoje nastawienie wobec migrantów, ale jest to bardzo ściśle związane z problemem migracji (który w Czechach nie jest jeszcze taki poważny, jak w innych krajach).

Były także problemy związane z praktycznym szkoleniem, ponieważ niektórzy odbiorcy usług nie chcieli, aby opiekowali się nimi obcokrajowcy. Jest to inna część sytuacji w Czechach. Czesi nadal nie są przyzwyczajeni do ścisłych kontaktów z migrantami, zwłaszcza, kiedy oni potrzebują pomocy i są bezradni.

Niemcy

Szkolenie praktyczne odbywało się we współpracy z firmami opiekuńczymi. Praca wielokulturowa i wrażliwość kulturowa są tematami w krajach goszczących, takich jak Niemcy. Ale w praktyce, firmy w większości zaniebują ten temat. Wiedzą o problemach, ale sytuacja osobowa w usługach opiekuńczych nie zezwala na specjalne szkolenie dla nabycia umiejętności wielokulturowych – takie jest ich przekonanie.

Mamy, więc, w Niemczech mało firm opiekuńczych, które pracują zgodnie z koncepcjami i metodami opieki z uwzględnieniem wrażliwości kulturowej.

Uczestnicy pracowali w tych firmach, i kilku z nich było szkolonych przez mentora, który szkolił ich w zakresie wsparcia podstawowej opieki. Większość z nich była zadowolona ze swojej pracy i w perspektywie, próbowali zdobyć zatrudnienie w tej firmie. Niektóre zachowania uczestników były niezrozumiałe dla ich współpracowników i powodowały problemy w pracy. Jedną stała się ofiarą dyskryminacji ze strony starszej osoby, którą się zajmowała.

Konieczne jest stymulowanie wrażliwości kulturowej personelu w opiece.

Uwaga: Występowało wiele problemów z poprawnym wypełnianiem potrzebnej dokumentacji w języku niemieckim. Powód był taki, że uczestnicy mieli problemy z ujęciem tego w formie pisemnej. Często, mówili lepiej, niż pisali.

Ściągnij: Ocena kwestionariusza praktyk

Polska

Firmy, w których odbywało się praktyczne szkolenie, były bardzo otwarte na uczestników.

Ośrodki opieki społecznej są otwarte dla wszystkich osób chętnych do pracy w sektorze opieki społecznej i chętnie zapraszają osoby na szkolenie praktyczne.

Części szkolenia praktycznego odbywały się w trzech placówkach, w których mieszkają ludzie starsi i gdzie się ich wspiera.

Na początku było zaznajomienie z rozkładem dnia w domach opieki społecznej i dla ludzi starszych i brali udział w planowaniu wszystkich czynności: rehabilitacji, karmienia i higieny, połączonych z czynnościami opiekuńczymi.

Inne czynności były szkolone świadcząc usługi dla grup niezaradnych w Gdyni. Bezpośrednimi korzyściami były również wizyty w organizacjach i instytucjach należących do Administracji Opieki Społecznej w Gdyni.

Dyrektor domu opieki zaznajomił uczestników z rozkładem dnia w domu opieki, zabrał ich na zajęcia warsztatowe organizowane przez fizjoterapeutów, jak również zapoznał ich z planami modernizacji domu opieki zgodnie z nowymi standardami opieki społecznej.

Holandia

Różne poziomy w modułach holenderskich regulują pracę w praktyce. W module, uczestnicy byli szkoleni na poziomie 2 (pomocnik opieki). Na tym poziomie, uczestnikom wolno sprzątać domy, wykonywać zmywanie i ubieranie klienta, ale nie mogą wykonywać czynności medycznych. Do wykonania takich czynności, organizacje wysyłają pielęgniarkę. Niektórzy uczestnicy, w czasie szkolenia pracowali w prywatnych domach z osobami starszymi pod kierunkiem nauczyciela praktyki (nadzór).

Wspólny wniosek:

Firmy opiekuńcze potrzebują profesjonalistów do różnych zadań i obowiązków. „Pomocnik opieki” może być nowym zawodem ze specjalnymi zadaniami. Uczestnicy mogą pracować w domu opieki lub w domach, aby wesprzeć ludzi starszych w ich codziennych zajęciach. Ale muszą być akceptowani przez współpracowników i ludzi starych. Wraz ze szkoleniem zawodowym, mogłaby to być szansa zastosowania ich „wiedzy migracyjnej” dwóch lub więcej kultur z wrażliwością kulturową. Te umiejętności można wykorzystać we wsparciu opieki dla starych migrantów.

Dodatek: Przykładowa „Opinia uczestników o praktykach”.

7) Uwagi i zalecenia

Faza testowa pokazała wszystkim partnerom, że muszą wybrać specjalny rodzaj podejścia. Sytuacja w różnych krajach w stosunku do migrantów jest różna i zmienia się od czasu do czasu w połączeniu z wyborami i sytuacją ekonomiczną. Na początku, może być bardzo trudno znaleźć wspólna realistyczna drogę aby zgodnie z prawem przyciągnąć migrantów do projektu. W niektórych krajach partnerskich, centralne kierownictwo projektu musiało zająć się przeszkodami prawnymi.

W Republice Czeskiej, ograniczenia prawne nadal są bardzo duże. Z powodu ograniczonego czasu pozwolenia na pracę (pozwolenie jest wydawane nie wcześniej, niż jeden rok po tym, jak osoba zwróci się o azyl), możliwości pracy są trudne do zrealizowania.

W Holandii nastąpił dalszy rozwój normalnej sytuacji dla migrantów. SMILE rozpoczął się od zachęcania pracodawców do zatrudniania migrantów, zakończył się politycznie. Kierownictwo projektu musiało wspierać holenderskich partnerów w znalezieniu sposobu zrealizowania warunków projektu w korzystny sposób.

W Polsce jest wiele bezrobotnych osób, ale tylko nieliczni to migranci. Jedynie Niemcy rozwinęły projekt we właściwym czasie z właściwą grupą docelową w zgodzie ze swoim prawem.

Byłoby pomocne i korzystne, aby były porównywalne zasady na poziomie Europy, bez dużych ograniczeń, ale powinniśmy zdawać sobie sprawę, że to się może nigdy nie zdarzyć.

Tak więc, w następujących rozdziałach zostaną podsumowane wyniki dla różnych grup docelowych jako rekomendacje i interesujące punkty, które mogą być przydatne dla podobnych projektów.

7.1 Rekomendacje dla centralnego kierownictwa projektu:

• Przygotowanie projektu

Wyszukaj i wybierz bardzo ostrożnie swoich partnerów w różnych krajach partnerskich w projekcie z partnerem zagranicznym. Wybierz ich w oparciu o fakty, liczby, referencje i wizję dalszego rozwoju w ich kraju. Pozwól, aby partnerzy powiedzieli ci, co chcą osiągnąć poprzez wspólny projekt dla swojego kraju lub dla Europy i jakie cele i zadania zrealizują w projekcie. (Być może, nawet poza kwestionariuszem zgłoszeniowym, ponieważ jest on w większości pisany

zgodnie z wymogami strony finansującej.) Dzięki temu, partnerzy mogą także przyczynić się do zawartości projektu, dostarczając tych faktów i liczb i, przede wszystkim, czynników warunkujących ich cele.

Ocena projektu może być zrobiona skutecznie, określając przed rozpoczęciem, jakie powinny być punkty oceny; jakie są procesy lub skutki i jakie innowacyjne kroki w procesie lub innowacyjne skutki, chcesz badać w projekcie. Wyjaśnij wszystkim partnerom, jakimi punktami ewaluacji posłużysz się i z jakiej oceny skorzystasz. Czy to czynna ocena (co zrobiłeś, aby przezwyciężyć...), czy bierna ocena (co poszło źle, a co poszło dobrze), i czy będzie wewnętrzna, czy zewnętrzna.

- *Technologia informacyjna*

Znaczna część kolejnych projektów może być wykonywana na prostym oprogramowaniu projektu, aby lepiej koordynować wspólną pracę i zoptymalizować wgląd – jeżeli jest to konieczne, to nawet z modułem on-line. Zaoszczędza to kosztów i jest zgodna z podstawową koncepcją ścisłej współpracy między krajami.

Jeżeli mamy do dyspozycji sprzęt techniczny, warto rozważyć, czy można przeprowadzać konferencje video – pomiędzy bezpośrednimi spotkaniami. Konferencje telefoniczne byłyby prostsze i łatwiejsze do przeprowadzenia, chociaż mogą być problemy językowe.

Z powodu olbrzymiej ilości dokumentów, które są używane z biegiem czasu także w innych wersjach, pomocny jest dobry system zarządzania dokumentami i wyraźnie określona administracja. Innym przydatnym narzędziem powinny być dane wewnętrzne o projekcie.

Odnośnie programu kursu, podstawowe spostrzeżenie jest takie, że dobrze byłoby rozpocząć od kilku nieformalnych spotkań, podczas których uczestnicy mogą się zintegrować, zapoznać się i „uspołecnić” lepiej, niż podczas zajęć. Moduł „Przypadki dotyczące religii, jedzenia, rytuałów, nawyków” wydaje się być idealny dla tego celu, jako praktyczna, aczkolwiek nieformalna, prezentacja różnych kultur, rodzajów jedzenia, tabu i nawyków. Po tym, wieczorem można by dać prezentację o przypadkach życiowych, przygotowanych razem przez słuchaczy i organizacje migrantów. Taka forma nieformalnych spotkań wieczornych może być kontynuowana przez cały czas trwania kursu, aby wspomagać integrację grupy.

- *Komunikacja*

Z powodu specjalistycznego szkolenia, znajomość oficjalnego języka kraju goszczącego na poziomie życia codziennego – a tak jest zazwyczaj – nie zapewni tej samej szybkości zrozumienia, uczenia się a nawet sporządzania notatek dla krajowca i migranta. Szkolenie dłuższe o 30% dałoby im czas przyswojenia nowych informacji bez zbędnego stresu i uczucia, że nie są w stanie dotrzymać kroku krajowcom. Na koniec, kompetencja językowa migrantów uległaby poprawie, bez czynienia krzywdy poprzez stosowanie metody prób i błędów i tracenie celu zrozumienia.

- *Partnerstwo ponadnarodowe*

We wzajemnym zrozumieniu pomaga odkrycie specyficznych różnic kulturowych w zachowaniu krajów i partnerów. W spotkaniach projektu ponadnarodowego i grup roboczych, części projektu programu społeczno-kulturowego mogą zostać wykorzystane na poziomie profesjonalnym, aby pomóc w zaznajomieniu się w głębszy i zrozumiały sposób. Nawet między krajowymi partnerami można posłużyć się tym sposobem patrzenia na siebie, zwłaszcza w stresujących sytuacjach.

Po zrobieniu tego, każdy kraj może wytrenować trenerów biorących udział w programie, aby dowiedzieli się o sobie i ich słuchaczach i aby dać im okazję do wzbogacenia ich własnych programów. W SMILE zgodziliśmy się, że nauczyciele i trenerzy powinni mieć doświadczenie na

polu migrantów. Jeżeli są wykwalifikowanymi specjalistami w swojej dziedzinie, ale nie mają takiego doświadczenia, powinno im się zapewnić warsztaty „szkol trenera” przed rozpoczęciem kursu.

7.2 Rekomendacje dla organizacji partnerskich:

• Organizacja i struktura między partnerami krajowymi

Pomocno mogłoby być posiadanie przedstawiciela danej populacji migrantów jako członka każdej krajowej grupy roboczej, na przykład, jako trenera. Nie jest łatwo znaleźć taką osobę, ponieważ taka osoba powinna już być zintegrowana ze społeczeństwem, i w większości ma już pracę. Potrzebna jest taka osoba nie dlatego, że ma znajomość różnych kultur, ale ma ona podstawowe doświadczenie bycia częścią nowej kultury i wie, jak się tym zająć.

Zaoferuj uczestnikom miejsce w swoim biurze, dokąd mogą pójść, gdzie mogą na bieżąco otrzymywać informacje i skorzystać z „mapy wspierającej społeczno-kulturowo, jaka została stworzona, na przykład, dla nich w Berlinie. Jest to także miejsce, gdzie w międzyczasie będą odbywały się spotkania po zakończeniu kursu.

• Rekrutacja i wybór migrantów

Pomóż migrantom odkryć swoje prawdziwe możliwości w ich nowym kraju. Migranci pochodzą z różnych środowisk kulturowych i okazują różne zachowanie i prezentację. Nie znają miejscowego rynku pracy, swoich praw i obowiązków. Spotykamy się także z nierealnymi wizjami migrantów na temat swoich umiejętności i otrzymywanego wynagrodzenia za pracę, co wywodzi się z różnych tradycji.

Testy są często normalną częścią procedury zgłoszeniowej. Jeżeli chcesz sprawdzić migranta odnośnie jego (społecznej) inteligencji, posłuż się bezpłatnymi materiałami do badania kultury lub posłuż się obserwowalnym zachowaniem jako wskaźnikiem. W większości, osiągają złe wyniki w typowych sytuacjach testowych w krajach goszczących. Wynika to z tego, że język jest nośnikiem kultury, a oni mogą być niedostatecznie obeznani z językiem krajowym. Wszelkie testy ze słowami i formami nie są żadnym wskaźnikiem. Dlatego potrzebujesz metody centrum oceniającego lub specjalnych bezpłatnych materiałów kulturowych.

• Środki ostrożności na poziomie kursu

Edukacja nie jest wolna od kultury. Problemy pojawiają się z różnymi kulturami. Ludzie z różnych krajów mają stereotypy, które SA inne, co może sprawić problemy. Wgląd kulturowy jest brakującym ogniwem we wszelkiego rodzaju programach edukacyjnych, według nowych danych w Holandii. Niższe wykształcenie w większości przypadków oznacza znaczną przepaść. Jest to mniej odczuwalne w przypadku ludzi z wyższym wykształceniem. Tutaj, szkolimy ludzi do wybierania własnego personelu w przyszłości, natomiast uczestników nie informuje się, jak wybierać i wartościować migrantów.

Bardzo ważną radą jest to, aby zaczynać kurs od kilku nieformalnych spotkań, gdzie uczestnicy mogą się zintegrować, zapoznać się ze sobą i „uspołecznić” lepiej, niż podczas zajęć zawodowych. Moduł „Przypadki dotyczące religii, jedzenia, rytuałów, nawyków” wydaje się być idealny dla tego celu, jako praktyczna, aczkolwiek nieformalna, prezentacja różnych kultur, rodzajów jedzenia, tabu i nawyków. Po tym, wieczorem można by dać prezentację o przypadkach życiowych, przygotowanych razem przez słuchaczy i organizacje migrantów. Taka forma nieformalnych spotkań wieczornych może być kontynuowana przez cały czas trwania kursu, aby wspomagać integrację grupy. Konieczna jest prezentacja kultury kraju goszczącego.

Uczestnicy projektu powinni mieć dostęp do większego wsparcia psychologicznego. Ludzie o różnym pochodzeniu społecznym i kulturowym, często mają trudności z integrowaniem się ze

społeczeństwem i czasem mają doświadczenia traumatyczne. Dlatego potrzebują specjalnego wsparcia i godzin osobistej konsultacji z psychologiem, który także „pomaga im pomóc sobie” i daje im wskazówki dotyczące wypalenia i zapobiegania wypaleniu.

Moduły społeczno-kulturowe powinny być także połączone ze wsparciem przy zakładaniu interesu, integracji zawodowej i modułami zawodowymi. Interesy prowadzi się inaczej w innych kulturach, pożyczki i bankowość są inaczej zorganizowane, a procedura zgłoszeniowa woła o inny rodzaj prezentacji.

Dobrym sposobem poprawy języka krajowego jest dla migrantów rozmawianie z rodzimymi użytkownikami języka. Bardzo pomocne są kontakty z organizacjami społecznymi, kościołem i innymi organizacjami. Organizacje te oferują kursy językowe, szkolenia praktyczne, sfery i możliwości pracy jako wolontariusz, sieci, i szkolenia w sprawowaniu opieki nad rodziną i starszymi.

Uczestnicy powinni przyłączyć się do życia towarzyskiego, pikników, dni kuchni narodowej, wakacji świąt. Bardzo korzystnie jest rozwijać to rozsądnie dla różnych kultur, jako część przygotowania do pracy. W formie rozrywki, przynosi to dużo wiedzy i komfortu uczestnikom w całkiem naturalny sposób.

Istnieje także potrzeba wkomponowania większej ilości szkolenia praktycznego w program kursu. Konfrontacja wiedzy teoretycznej z prawdziwymi problemami życia ludzi starszych jest bardzo ważna dla przyszłej praktyki w sferze opieki społecznej.

Program wizyt, mający odbicie w środowisku rynku pracy uczestników, pokazał znaczenie bycia w kontakcie z sieciami nieformalnymi. Praca społeczno-kulturowa to nie luksus, to „konieczność”.

Uczestników powinno się uczyć tworzenia własnych sieci wśród siebie i swoich przyjaciół, organizacji i instytucji, i wzajemnego wspierania się poprzez wymianę informacji i osobistego doświadczenia.

Mów i szkol uczestników, jak rozpoznawać potrzeby pracodawcy. Potencjalny pracodawca często nie jest zbyt skory zatrudnić migranta, który nie zna wystarczająco języka, albo okazuje zachowanie, które nie jest uznawane; można to zrozumieć. Kiedy pracodawca angażuje migranta, który nie zna języka, lub daje mu odczuć, że poszukujący pracy nie jest na tyle wiarygodny, on lub ona ryzykuje utratą klienta lub ryzykuje wypadek w pracy związany z wolniejszym rozumieniem przez pracownika.

Pracodawca ma także często jakieś uprzedzenia – zatrudnienie migranta = ryzyko dla jego interesu. Dyskryminacja migrantów – już podczas pierwszego kontaktu telefonicznego, pojawi się bardzo łatwo. Pracodawca odkryje, że rozmawia z obcokrajowcem i dla jakiegoś powodu, nie zaprosi go lub jej. Rozwiązaniem byłaby ściślejsza współpraca z biurem pośrednictwa pracy i innymi organizacjami, dostarczającymi referencji i wsparcia. Jest to bardzo ważne, ponieważ pomniejsza to ‘ryzyko’ pracodawców.

Z całej oceny wynika, że nie jest niemożliwe, aby pomóc ludziom założyć własne interesy jako wolni pracownicy lub przedsiębiorcy. Zainteresowanie wspólnym założeniem centrum pomocy rodzinie to pomysł, jaki będzie badany na późniejszym etapie w Holandii. Jeżeli uda nam się połączyć różne talenty, może się to również sprawdzić także na tym poziomie edukacji.

7.3 Wnioski polityczne i społeczne

Musimy sprytnie pomóc migrantom i nawet oferować im wsparcie przed podpisaniem umowy o pracę. Jest tendencja wśród (komercyjnych prywatnych) pracodawców do wykorzystywania migrantów jako taniej siły roboczej, lub jako pracowników w warunkach niebezpiecznych, co jest ignorowaniem prawa pracy odnośnie warunków pracy i zatrudnienia. Pracodawcy wykorzystują nieznamość ludzi poszukujących azylu. Jest to jeden z powodów, dlaczego popadają w trudności finansowe lub mają wypadek. Zmuszają ich do zaakceptowania złych warunków – ciężka, niebezpieczna praca, niepłatne nadgodziny, lub nawet żadnych pieniędzy. Problemy te są bardziej

widoczne wśród firm budowlanych i firm oferujących usługi, gdzie niewiele można dorobić.

Pracodawcy wykorzystują niską znajomość prawa przez cudzoziemców.

Są migranci, którzy przybywają do nowego kraju, mając zaledwie kilka koniecznych do życia rzeczy. Często nie mają wszystkich wymaganych dokumentów. Dlatego konieczne jest uznawanie kwalifikacji (potwierdzenie ważności dokumentów). Na przykład: Czasami, biura regionalne wymagają potwierdzenia okresu trwania przedmiotów szkolnych, podpisanego przez kierownictwo szkoły.

Dyskryminacja migrantów – już podczas pierwszej rozmowy telefonicznej, pracodawca odkrywa, że rozmawia z obcokrajowcem. Migranci często pokonują barierę językową z pomocą kogoś innego, kto dla nich tłumaczy – pracodawca może odnieść wrażenie, że poszukujący pracy nie jest wystarczająco pewny siebie. Pracodawca często ma także jakieś uprzedzenia – zatrudnienie migranta = ryzyko interesu. Rozwiązaniem mogłaby być ściślejsza współpraca z biurami pośrednictwa pracy.

Nie zapomnij pracować nad zmianą poglądu społeczeństwa i postaraj się znaleźć sposób zrobienia tego jeszcze skuteczniej. Obecny i przyszły świat próbuje pozbyć się problemów wśród różnych społeczeństw.