



IO4: MMM Vodena refleksija in priporočila za delodajalce

**MMM – MIGRANT
MENTORSHIP MODEL**

ŠTEVILKA POGODBE :
2017-1-SI01-KA204-035587



KAZALO

UVOD	3
1. NEDAVNE UGOTOVITVE IN RAZVOJ	4
2. PRIMERI DOBRE PRAKSE	5
2.1. SLOVENIJA	5
2.2. ITALIJA	8
2.3. NEMČIJA	11
3. PRIPOROČILA ZA DELODAJALCE	14
3.1. Vpogled v nacionalne izkušnje	15
3.2. Skupne težave v postopku ocenjevanja	15
3.3. Za uspešno vključevanje na trg dela	16
4. VIRI IN GRADIVA V POMOČ	19

UVOD

V procesu vključevanja migrantov na trg dela se nedvomno porajajo številni izzivi; le-ti se stopnjujejo toliko bolj, kadar govorimo o vključevanju na konkretna delovna mesta v organizacijah.

Pri tem moramo razumeti, da tudi (v okviru projekta MMM) posebej oblikovane smernice oziroma napotki ne bodo mogli v celoti zapolniti (vseh) želenih informacij ali znanj, kako migrante uspešno vključiti na delovno mesto. Slednje pomeni, da ne obstaja univerzalni pristop, ki bi omogočal enakovreden oziroma primerljivo uspešen način soočanja z izzivi na novo prihajajočih oseb izven EU v države projektne partnerstva. Vprašanja, ki se ob tem porajajo, so kompleksna z vidika socialnih, kulturnih, izobraževalnih in motivacijskih dejavnikov različnih skupin migrantov kot tudi z vidika nacionalnih podpornih sistemov oziroma ureditev, ki nastopajo kot povezovalni element vključevanja v delovno okolje in v skupnosti. Prav tako je potrebno omeniti, da se stališča in politike EU do migrantov na delovnem mestu razlikujejo od države do države.¹

Izsledki (predvsem) kvalitativne raziskave, predstavljene v tem dokumentu, povzemajo izsledke nekaterih uradnih gradiv, relevantno terminologijo in dobre prakse / zgodbe o osebnih uspehih integracijskih procesov v različnih državah EU. Na podlagi slednjega so priporočila za delodajalce oblikovana kot splošne smernice in se lahko prilagodijo glede na možnosti in obstoječe nacionalne sisteme (socialne, izobraževalne, zaposlitvene,...).

¹ Ta dokument povzema nekatere skupne prakse, politike in uspešne zgodbe o vključevanju v trg dela in delovno okolje na ravni EU.

1. NEDAVNE UGOTOVITVE IN RAZVOJ

Učinkovite politike trga dela, vključno z vprašanji delovnih migracij, so kompleksne in zahtevajo zanesljive kvantitativne in kvalitativne podatke. Statistični podatki so potrebni ne le za informiranje političnih razprav na nacionalni, regionalni in mednarodni ravni, ampak tudi za oblikovanje, izvajanje in vrednotenje politik delovnih migracij, ki obravnavajo dejanske učinke le-teh na trge dela in nacionalni razvoj. Dolgoročno bodo ti podatki merili, kaj deluje in kaj ne, kar pomeni, da bi lahko integracijske politike postale učinkovitejše, bližje osebnim potrebam in zahtevam trga dela.

Po podatkih Amnesty International se za migranta šteje oseba, ki ostane zunaj svoje izvorne države, ki ni prosilec za azil ali begunec (AI, 2018). V zvezi s slednjim pa je treba spoštovati tudi zadnji dve formulaciji, saj so prihod v državo gostiteljico in razlogi zanj prav tako pomemben dejavnik pri reševanju vprašanja uspešne integracije in natančneje vključevanja na trg dela. Na ravni EU obstaja razlika med beguncem in osebo s statusom subsidiarne zaščite (Skills2Work, 2018) ².

Statistični podatki o vključenosti na trg dela so močno povezani z različnimi vidiki migracij. Iz vidika kategorije prosilcev za azil, so podatki še posebej zanimivi. Povečan dotok beguncev je moč zaznati le v nekaterih državah. Medtem ko se EU, Italija, Grčija in Madžarska soočajo z izkušnjo t.i. »prve vstopne točke«, so zelene destinacije za prihajajoče osebe zlasti Nemčija, Avstrija in Švedska. Druge evropske države imajo v primerjavi z omenjenimi in v splošnem nižje število prošenj za azil (Konle - Seidl, Bolits, 2016).

Ključna področja (jezik, nastanitev, psihosocialna podpora) uspešne integracije pa imajo vlogo prednostne naloge pri skrajševanju časa, potrebnega za dostop in/ali vstop na trg dela. Nacionalne strategije oziroma priporočila zagovarjajo pomen pridobivanja jezikovnih spretnosti, zagotavljanja kakovostnih svetovalnih storitev³ za (posamezniku) prilagojen in individualiziran integracijski načrt, ki vključuje vse možnosti (formalnega) priznavanja spretnosti, referenc in drugih pomembnih informacij pred prihodom migrantov (prosilci za azil in / ali begunci) v tujo (gostiteljsko) državo. Jezik je vsekakor prvi korak pri vključitvi v katerokoli izmed omenjenih storitev (Konle - Seidl, Bolits, 2016). Po drugi strani je zgodnja integracija na trga dela bistvena za pospešitev procesa vključevanja prosilcev za azil in beguncev (ibidem, 2016).

² Enako vprašanje je obravnavano v študiji Mednarodne organizacije za migracije, saj se integracijski procesi in njihova narava razlikujejo glede na pridobitev »delovnega statusa« in statistike - podatki, ki so na voljo za Slovenijo.

³ IO2 - učni načrt že vključuje to temo, kjer je v njem vsebovan inovativen vidik - zadovoljevanje potreb učenca v izobraževalnem okolju, med drugim spoznavanje, kako prepoznati in obravnavati posttravmatski stres.

2. PRIMERI DOBRE PRAKSE

Primeri dobrih integracijskih praks po vsej Evropi so številni. Države z dolgoletnimi izkušnjami dela z migranti kažejo nekaj odličnih rezultatov (Konle - Seidl, Bolits 2016):

- Usmerjeno jezikovno usposabljanje za migrante na Norveškem (tipologija migracij, ki ima za ozadje humanitarni razlog). Ta pristop omogoča umestitev v različne zahtevnostne stopnje učenja (uporablja se splošna ocena predhodnega znanja).
- Poskusni model (pilot) zgodnje intervencije v Nemčiji (Javni zavodi za zaposlovanje in njihovo osebje se obrnejo neposredno na sprejemne centre za ocenjevanje usposobljenosti prosilcev za azil).
- Združeno kraljestvo usposablja nekdanje begunce, da le-ti delujejo kot mentorji ali tako imenovani povezovalni uradniki.
- Slovenija in Portugalska sta kot primer usklajene infrastrukture za integracijo v vzhodnih in južnih državah članicah EU razvili tako imenovane »one-stop shop« (v Sloveniji so to »Info točka za tujce« in na Portugalskem nacionalni centri za podporo priseljencem).

Uspešne zgodbe o vključevanju je mogoče meriti na številne načine. Medtem, ko številke razkrivajo eno stvar, pa osebne zgodbe, želje in pričakovanja na drugi strani povedo veliko več. Konkretni primeri so zato dobrodošli, da zagotovijo dragocen vpogled v prve korake na področju integracije.

Zbrane primere za Italijo, Slovenijo, lahko najdete na primer tukaj: <http://www.fromskills2work.eu/Success-Stories>

V nadaljevanju so predstavljene praktične izkušnje partnerskih organizacij in zgodbe o možnostih uspešnega vključevanja migrantov v okviru projekta MMM.

2.1. SLOVENIJA

V okviru projektnih aktivnosti in izkušenj v delovnem okolju, so bile vse predvidene aktivnosti skrbno načrtovane že predhodno (strokovni delavci in mentorji podjetja). Načrtovano število in vsebina orientacijskih delavnic, predstavitev in drugih aktivnosti so bili pripravljene v tesni povezavi z že razvitimi intelektualnimi rezultati projekta MMM. Vse aktivnosti v smislu spoznavanja delovnega okolja so potekale v prostorih OZARA d.o.o. v sodelovanju s strokovnimi delavci in mentorji ter projektnim osebjem iz AZM LU in OZARA d.o.o. Omenjenih aktivnosti se je udeleževalo povprečno 14 posameznikov, od katerih je vsaj 1 oseba imela vlogo migrantskega mentorja. Pred začetkom smo se prav tako srečali z bodočimi udeleženci in jih seznanili z osnovnimi informacijami o podjetju in kaj počnemo.

Splošne ugotovitve po zaključku aktivnosti so, da je bilo za uspešno izvedbo vseh načrtovanih nalog potrebno veliko jezikovne podpore in prevajanja. Vsekakor pa je velika stopnja motivacije vseh vključenih omogočila preseganje jezikovnih ovir za doseganje največjega učinka vseh dejavnosti.

Na prvi delavnici smo predstavili naše prostore, dejavnosti naše organizacije, osnovne delovne operacije in vsebino jezika stroke za slednje. Upoštevani so bili vsi varnostni predpisi in pravila kot predpogoj za vse prihodnje dejavnosti v naših prostorih. Udeleženci so spoznali vse pomembne informacije o naši organizaciji: vrsto dela, programe, proizvodne in druge prostore na naši lokaciji, obravnavanje vprašanj o konkretnem poteku dela vsak dan. Spoznali so osnovno proizvodnjo polizdelkov (delo s kartonom, vrste materialov in njihovo izdelavo, timsko delo in sodelovanje, pričakovane rezultate glede na to, kakšne norme v smislu povprečne dnevne delovne obremenitve se kažejo v organizaciji gostiteljici, hiter in enostaven preizkus osnovnih nalog in postopkov izdelave). Po uvodni predstavitvi s strani naših mentorjev lahko rečemo, da sta bili tako komunikacija kot vzdušje uspešni v vseh smereh: med osebjem in udeleženci, migrantskimi mentorji in zaposlenimi OZARA d.o.o. Udeleženci so aktivno sodelovali v obeh jezikih: slovenskem in angleškem, z malo pomoči migrantskega mentorja, ki je nenehno skrbel, da se vsem udeležencem in vsem stranem posredujejo jasne informacije. Prvi obisk je bil pozitiven za vse strani: udeleženci so bili radovedni in so spraševali o postopkih, gradivu, vrsti aktivnosti, delovnem času, potrebnih spretnostih za opravljanje dejavnosti, pogojih zaposlovanja itd. Zanimivo je bilo opazovati vzpostavljanje sodelovanja med vsemi kot tudi spoznavanje, da timsko delo, občutek dolžnosti in odgovornosti predstavljajo pomembno vprašanje za udeležence. Vsi so pokazali veliko mero samoiniciativnosti. Najboljša izkušnja po mnenju naših strokovnih delavcev in mentorjev je bila izkušnja produkcije v realnem času in spoznavanje osebja naše organizacije, kar je dodatno pomagalo pri vključevanju v trenutkih, ki so jih preživeli skupaj.

Na drugem srečanju so se udeleženci seznanili s šiviljsko delavnico. Naša mentorica je pripravila vse potrebne materiale, ki so bili predstavljeni udeležencem. Srečanje je potekalo v duhu bližajoče se praznične sezone in priprave okrasnih predmetov (darila, predvsem dekorativni elementi). Ponovno so udeleženci dobili priložnost sodelovati z osebjem naše organizacije, tako da je bila na koncu omogočena tudi možnost dela v večkulturnem okolju. Delovno vzdušje je bilo ustvarjalno in prijetno. Udeleženci so predstavljali homogeno skupino in pokazali zanimiv sistem medsebojne podpore za različne delovne postopke. Udeleženci so spoznali več predmetov iz asortimaja, na katerem je šiviljska delavnica delala za prihajajoče praznike. Vsak element je bil predstavljen v smislu:

- Uporabljenih materialov
- Ravnanja z materialom in orodji za izdelavo
- Faze izdelave končnega izdelka

Naši mentorji so predvideli dovolj časa, da so razložili več faz izdelave in udeležencem pomagali do usvojitve le-teh, pri tem pa so poskrbeli tudi za vse potrebne prevode in povratne informacije, da bi preverili, ali so postopki razumljivi. Udeleženci so uspešno usvojili vse faze za dokončanje izdelkov. Naši sodelavci so prepoznali velik potencial, talent in znanje mnogih udeležencev, ki bi zlahka dosegli tudi druge naloge z višjo stopnjo težavnosti. Ustvarjalnost je bila glavna točka te dejavnosti in je bila združena z vpogledom v možnosti za razvoj in / ali izboljšanje lastnih veščin in znanja.

Na tretji delavnici so udeleženci obiskali mizarsko delavnico podjetja. Naši sodelavci so pojasnili in predstavili osnovne postopke dela ter potrebno opremo, različne stroje in varnostne predpise. Udeleženci so se seznanili s postopki dela na formatni žagi, brušenju na tračni brusilni stroj, rezanju čipov, sestavljanju elementov iz masivnih lesenih plošč (lesene palete). Omenjena delavnica je zahtevala večjo intenzivnost pomoči mentorjev migrantov, saj so delovni postopki precej zapleteni. V okviru slednjega so udeleženci dobili vpogled v delo z različnimi lesnimi in lesnimi kompozitnimi materiali, ki se redno uporabljajo in spoznali možnosti nadaljnjega razvoja in proizvodnje končnih izdelkov s temi materiali. Čeprav je bil delovni jezik na tej delavnici precej zapleten, je bila s pomočjo mentorjev migrantov omogočena aktivna udeležba v smislu vprašanj in odgovorov na dano temo – zaznali smo, da se je večina udeležencev vključila v intenzivni pogovor in diskusijo. Kompleksnost delovnih postopkov je udeležence motivirala za konkretna vprašanja tudi glede spretnosti, znanja in kompetenc, potrebnih za začetek dela na podobnih delovnih mestih in zahtevane ravni znanja in/ali potrebnih kvalifikacij za ta poklic. Ponovno sta bili stopnja motiviranosti in pristnega zanimanja za delovne postopke več kot očitna.

Zadnja, četrta delavnica, je bila organizirana kot moderiran (pogovorni) proces v obliki skupinske delavnice. Udeleženci so ob pomoči in usmeritvah strokovne delavke razmišljali o več točkah svojih izkušenj v delovnem okolju. Osrednje točke so bile zlasti:

- Pričakovanja in način njihovega izpolnjevanja v času trajanja njihovih izkušenj pri nas;
- Osebni ključni dogodki v času obiska pri nas, poudarki izkušenj, vprašanja;
- Boj proti oviram, prizadevanja za prihodnost in ustvarjanje prihodnjih zgodb o uspehu pri zaposlovanju in razmislek o prihodnjih (osebnih) korakih do tega cilja.

Nedvomno je bilo zadnje srečanje koristno in spodbudno za obe strani – tako za nas, kot gostiteljsko organizacijo in vključene strokovne delavce, kot tudi za udeležence. Iz vidika nas samih, kot gostiteljske organizacije, so povratne informacije o takšnih dejavnostih vedno dobrodošle in potrebne. Udeleženci so pokazali resnično zadovoljstvo s:

- Ponujenimi dejavnostmi
- Zagotovljeno podporo skozi celoten proces

Želena prihodnost v smislu zaposlovanja, samostojnega življenja in vključevanja v lokalno okolje je bila glavna tema zadnje delavnice. Nekateri udeleženci so želeli izvedeti še več o možnostih zaposlitve pri nas in možnostih za pridobitev zahtevane izobrazbe za delo v okviru našega delovnega področja. Naša strokovna delavka je moderirala zadnje srečanje v smeri kreativnega in participativnega soustvarjanja osebnih načrtov, idej in želja za osebno (zaposlitveno) prihodnost. Udeleženci so nam razkrili svoje poklicne interese, kot npr. postati učitelj, kuhar na turistični kmetiji, električar, barman, bankir, ribič, avtomehanic, varilec... Delavnica se je zaključila v pozitivnem vzdušju, z najboljšimi željami in konkretnimi osebnimi osnutki oziroma načrti za prihodnje zaposlitvene korake.

Zaključki in opažanja

V času vseh aktivnosti, ki so potekale na OZARA d.o.o., so naši sodelavci načrtovani pristop vključevanja opazovali iz več vidikov. Glede jezikovnih ovir je bilo opaziti, da so se tako udeleženci kot tudi mentorji migranti vse bolj vključevali ne le v osnovno komunikacijo, temveč tudi v strokovno tehnični jezik oziroma pogovor. Tozadevno smo opazili precejšen napredek, saj so bile jezikovne spretnosti udeležencev podprte z izkušnjami v realnem delovnem okolju – na tak način je bilo predhodno znanje mogoče povezati s konkretnimi izkušnjami, kar je odlična kombinacija, saj je neposredna komunikacija v delovnem okolju v kombinaciji s praktičnimi izkušnjami resnično povečala razumevanje jezika in je velik dejavnik pri usvajanju jezika države gostiteljice. Vlogo mentorjev migrantov in strokovnega osebja lahko razumemo kot katalizator za spodbujanje komunikacije, saj so bili mentorji migranti prva referenčna oziroma komunikacijska točka, ko se je bilo potrebno vsebinsko poglobiti v delovne postopke – sodelovanje obeh strani pa je omogočalo tudi pridobitev medkulturne izkušnje. Obstajala je samo ena kritična točka, za katero lahko rečemo, da se je do zadnjega srečanja izboljšala - razumevanje pravočasnega prihoda glede na vnaprej podane informacije. Slednje je pomemben vidik delovnega življenja, saj so ob razumevanju jezika, organizacijska pravila in načrtovanje delovnih procesov zelo pomemben del vsakdanjega delovnega življenja.

2.2. ITALIJA

Vsaka nacionalna izkušnja bo edinstven primer - glavni poudarek je zbiranje informacij, dragocenih za delodajalce ciljne skupine v vsaki od naših držav.

V zadnjem mesecu usposabljanja (po posameznih modulih) so bile organizirane štiri delavnice, da bi preverili znanje, ki so ga pridobili učenci glede pismenosti, računanja, IKT usposobljenosti in socialnih veščin.

Pred začetkom delavnic smo organizirali predstavitev, na kateri so strokovnjaki, odgovorni za vodenje aktivnosti, pojasnili, kaj se bodo udeleženci učili in kakšen bo

rezultat. Na koncu predstavitve se je 14 učencev odločilo, katerih delavnic se želijo udeležiti.

Nekaj ključnih elementov delavnic:

- Izkušnje, pridobljene med usposabljanjem, so nam pokazale, da se učenci bolje učijo, ko vidijo, da bo to, kar se učijo, prineslo otipljiv rezultat. Iz teh razlogov smo delavnice zastavili tako, da bi omogočale izdelavo nečesa, kar bi učenci lahko uporabili ali potrebovali za zaključni del izobraževalnih aktivnosti projekta, načrtovanih za 26. Oktober 2018.
- Pred začetkom delavnic smo izvedli 2-urno usposabljanje o varnosti in zdravju pri delu, učencem pojasnili tveganja, povezana z uporabo električne energije, pečic (za kuhanje ali keramiko), lakov itd., saj v Italiji velja zelo stroga zakonodaja o usposabljanju na področju zdravja in varnosti, ki je obvezna za vse delavce. Poleg tega smo spoznali, da so naši učenci že uporabljali električne naprave in drugo opremo, ne da bi upoštevali potencialna tveganja za uporabo, na primer, čepov, ki niso popolnoma vstavljeni v vtičnico, ali pa nenadzorovano puščali električne kable v bližini otrok.
- Delavnice so vodili izkušeni strokovnjaki s pomočjo migrantskih mentorjev. Osebe Euroculture je bilo vsak dan prisotno nekaj ur, da bi preverilo napredek dejavnosti, vedenje učencev in predvsem zbralo povratne informacije strokovnjakov in migrantskih mentorjev.

Šiviljska delavnica

Končni cilj projekta je bil reproducirati logotip projekta MMM na platnu in ga všiti na majice, ki bi jih vsi učenci nosili med zaključno slovesnostjo izobraževalnih aktivnosti. Učenci so morali tudi izračunati, koliko tkanin različnih barv je potrebnih za ta namen in koliko bi to stalo; delo je torej potekalo z uporabo spretnosti, pridobljenih med usposabljanjem.

Skoraj vsi učenci so imeli osnovno znanje o ročnem šivanju, medtem ko nihče ni vedel, kako uporabljati šivalni stroj, nakar je po zaključku prve faze, v kateri je bila testirana dejanska sposobnost ročnega šivanja, profesionalna šivilja osredotočena na posredovanje znanja o šivanju s šivalnim strojem.

Mnogi učenci so se po zaključku dejavnosti projekta MMM odločili, da bodo sledili šivalnim tečajem, ki jih ponuja združenje "Odprti prostor", da se naučijo šivati zase in svoje otroke. Nekateri učenci so tudi izjavili, da bi v primeru, da njihova prošnja za azil ne bi bila sprejeta in bi se zato morali vrniti v svojo državo, začeti delati kot šivilje oziroma šiviljci.

Prisotnost migrantskih mentorjev je bila ključna za pomoč učencem pri razumevanju tega, kar je razložila šivilja. Migrantski mentorji so uporabljali tudi bele magnetne table, obešene na stene, kamor so zapisovali ustrezne strokovne izraze, ki jih je pogosto spremljala tudi risba, tako da bi si učenci lahko zapomnili besede iz področja krojenja.

Praktična uporaba strokovne terminologije skupaj z vizualno predstavitvijo izrazov je omogočila, da so učenci hitro pridobili znanje in obvladali zelo veliko števila besed in pri tem pokazali veliko jezikovno usposobljenost.

Ko smo videli, kako dobro deluje ta metodologija oziroma pristop k delu, smo z njegovo uporabo nadaljevali v vseh drugih delavnicah.

Keramičarska delavnica

Končni cilj delavnice je bila izdelava keramičnih podstavkov, ki bi jih lahko podarili na dan zaključne slovesnosti. Delavnico je vodil strokovnjak izdelave keramičnih izdelkov, migrantski mentorji so ob tem budili svojo podporo. .

Na začetku delavnice so morali udeleženci izračunati, koliko gline in barve je potrebno, da bi naredili podstavke in koliko bi bil skupni strošek izdelave.

Učenci so trdo delali, pokazali so zanimanje in navdušenje ter veliko spretnosti. Tudi učenje jezika se je znatno izboljšalo. Učenje besedišča, idiomov in jezikovnih izrazov je bilo pri delu z našimi učenci veliko lažje med samo delavnico kot med usposabljanjem v razredu.

Potreba po komunikaciji s keramičarjem, da bi lahko razumeli ali zahtevali dodatna pojasnila za opravljanje naloge, je učni proces samo še spodbudila.

Kuharska delavnica

Končni cilj delavnice je bila odločitev o meniju za zaključno obedovanje, kuhanje nacionalne države od koder prihajajo učenci, migrantski mentorji in trenerji Euroculture. Učenci so iskali recepte na internetu, pri tem pa upoštevali razpoložljivi proračun. Izračunali so količine različnih sestavin, ki so jih potrebovali za pripravo obroka za 30 ljudi in skupne stroške. To je bila čudovita priložnost za uporabo vseh znanj, pridobljenih med usposabljanjem.

Zanimivo je bilo videti, kako so učenci pri izbiri receptov upoštevali različne prehranjevalne navade udeležencev. Zato so se izognili svinjskemu mesu, ki izvira iz islamske vere, preveč začinjeni hrani in uporabi mesa, ki se v nekaterih državah ne ujema z običajno rabo, kar kaže, da so pridobili določeno stopnjo kulturne zavesti.

Med zaključno slovesnostjo so udeleženci delavnice s pomočjo migrantskih mentorjev in trenerjev Euroculture pripravili obrok za 30 ljudi. Svoje delo so opravljali medsebojno usklajeni in ob upoštevanju pravil o varnem (higieničnem) ravnanju s hrano, predstavljenih na začetku delavnice.

Natakarska delavnica

Končni cilj te delavnice je bil v podajanju osnovnih spretnosti in znanja strokovne terminologije, ki so ga učenci uporabili na zaključni slovesnosti projekta.

Učenci so se naučili, kako pravilno pripraviti mizo kot v restavraciji, namen različnih vrst kozarcev, krožnikov in jedilnega pribora, kako pripraviti okraske in kako postreči hrano in pijačo v času obeda.

Čeprav je učencem bilo težko razumeti namen uporabe različnih krožnikov, kozarcev in jedilnega pribora, so delali z navdušenjem in med zaključno slovesnostjo svoje delo opravili zelo natančno in poželi zadovoljstvo vseh udeležencev.

Zaključki in opažanja

Med delavnico so učenci pokazali razumevanje vljudnega vedenja, ki temelji na sodelovanju in spoštovanju pravil izvedbe nalog in pričakovanega vedenja, podanih s strani strokovnjakov, ki so vodili posamezne delavnice.

Kritične točke so bile spoštovanje pravočasnega začetka opravljanja nalog, klepetanje tudi med razlagami krojača in ton glasu, previsok v primerjavi s standardi severne Italije.

Vendar pa so se ta negativna vedenja zmanjšala zaradi vztrajnosti mentorjev in trenerjev Euroculture, ki so ustrezno poudarili pomen spoštovanja urnikov, izogibanja klepetanju in izražanja z ustrezno glasnostjo.

Lahko rečemo, da so učenci precej izboljšali svoj način delovanja ter spoznali pomen spoštovanja pravil vedenja države gostiteljice kot temeljnega elementa medsebojnega spoštovanja in državljanskega sožitja.

Znova smo lahko potrdili dejstvo, da se je teoretičnih konceptov lažje naučiti in si jih zapomniti, kadar so le-ti povezani z neposredno praktično uporabo. Slednje velja ne glede na to ali gre za učenje jezikov, računanje, IKT ali socialnih spretnosti.

Za učence z zelo nizko izobrazbo je pomembno, da prejmejo ustrezno podporo pri seznanjanju s koncepti, učenju postopkov in pravil z uporabo grafičnih predstavitev ob samih besedah oziroma izrazih.

Podpora migrantskih mentorjev je imela zelo pomembno vlogo za doseganje rezultatov delavnic, saj so le-ti pomagali učencem pri premagovanju težav, jim ponudili dodatna pojasnila, ko niso popolnoma razumeli navodil, ki so jih dali strokovnjaki.

2.3. NEMČIJA

Vsaka nacionalna izkušnja je bila edinstven primer - glavni poudarek je na zbiru informacij, dragocenih za delodajalce ciljne skupine (učencev) v vsaki od partnerskih držav.

Za ta projekt INIBIA EEIG sodeluje z majhno poklicno šolo, ki skrbi za prikrajšane mlade, še posebej za begunce in migrante (približno 200). Že dolgo pred projektom MMM je "Werkstatt-Berufskolleg" v Unni izrazil velik interes za aktivnosti priprave (številnih) migrantov (po principu dela z vrstniško skupino) za življenje v Nemčiji, ki pri klasičnem delu "usposobljenih mentorjev" v celoti ni mogoče posredovati v času t.i. klasičnega (šolskega) dela ali znotraj »običajnih učnih lekcij« .

Po zaključenem usposabljanju mentorjev s strani INIBIA EEIG, se je začela faza dela migrantskih mentorjev, ki so jo spremljali njihovi prvotni trenerji. To je potekalo v "Werkstatt-Berufskolleg" po zaključku uradnega urnika, tako v učilnicah (teorija) kot v

delavnicah (praksi). Delovni pogoji so bili zelo dobri tako v smislu tehnične in praktične opreme kot glede delovnih pogojev v šoli.

Ker so migranti poznali delovne razmere na kraju samem, nam ni bilo treba več ponavljati pravil ter varnostnih predpisov šole in smo se lahko takoj udeležili delavnic.

INIBIA je izvedla usposabljanja (od 10.10.2018 do 22.12.2018) na vseh področjih: Pismenost, računanje, IKT in socialne kompetence. Od novembra naprej so mentorji svoje znanje uporabljali tako v okviru klasičnega pouka kot v praksi v delavnicah (kuhinja, servisna soba, kovinska delavnica, oskrba, delavnice iz ekonomike in upravljanja ter študentsko podjetje).

Delavnice vodijo strokovnjaki iz poslovnega sveta: kovinarski mojstri, mojstri produkcije, kuharji, negovalci. Delovne razmere v teh delavnicah so bile približno enake kot v srednje velikem, standardnem obrtnem podjetju, kjer so pomembni: točnost, čistoča, hitrost, zahteve po visoki učinkovitosti, kratki časovni roki, dejanske stranke (npr. pri urejanju pogostitev, večerje, kuharji, ki so tudi glasnejši), itd.

Spremljevalna podpora mentorjev in trenerjev / učiteljev (v ozadju) je pomagala rešiti jezikovne težave v stresnih in težkih situacijah.

Sočasna kombinacija teorije in prakse se je izkazala kot uspešna kombinacija v tem učnem procesu. Od udeležence smo tako zbrali naslednje izjave, npr. med ocenjevanjem v prvi fazi:

- "V kuhinji vidimo rezultate naše dejavnosti, hkrati pa vonjamo, okušamo in slišimo, kako se pripravlja kosilo. Zato se učimo nemške besede veliko hitreje."
- "V študentskem podjetju smo se naučili, kako sprejemati, razvrščati in shranjevati predmete, komunicirati in beležiti inventar blaga na spletu. To je bilo mogoče le skozi ekipno delo in z vzajemno podporo."

Primer dela: V povezavi z njihovim delom v kuhinji in storitvenem prostoru so morali udeleženci iz interneta izbrati recepte za kuhanje, jih razumeti, samostojno nakupovati in načrtovati količine hrane, ki so jo morali kupiti. Takšne in druge naloge in aktivnosti so povezane s štirimi različnimi področji kompetenc: pismenost, IKT, računanje in socialne kompetence. Še posebej dobro so udeleženci usvojili socialne kompetence v kombinaciji z (med)kulturno kompetenco: skozi cono za pešce več ne hodijo v strnjenih skupinah in s preveč živahnimi gestikulacijami; prav tako se v večjih skupinah ne zadržujejo pri posamičnih policah supermarketov s čimer bi lahko ovirali druge stranke itd.

Omenjeni primer smo opazili tudi pri delu v študentskem podjetju, kovinski delavnici in delavnici za ekonomiko in upravljanje.

Projekt MMM pomaga je v pomoč tudi pri doseganju boljših rezultatov na rednih izpitnih rokih v juniju vsako leto. Slednje lahko poveča delež časa, ki ga prebijejo v sami šoli in se morda tam tudi (dodatno) usposabljaajo. Druge udeleženci gredo npr. neposredno v obrtna podjetja in se tam začnejo usposabljaati. S pomočjo delavnic in

projekta so pridobili toliko znanj, da jih delodajalci z veseljem zaposlijo kljub jezikovnim težavam.

Uspeh tega projekta je privedel do odločitve skupine učiteljev Werkstatt-Berufskolleg za usposabljanje naslednje "generacije mentorjev migrantov". Drugi krog usposabljanja se je začel Februarja 2019.

Zaključki in opažanja

V zadnjih petih mesecih leta 2018 se je vedenje udeležencev oz. bodočih migrantskih mentorjev (in tudi drugih migrantov v šolskem razredu) bistveno spremenilo. Spremembe zajemajo predvsem vedenje skupine, izboljšanje jezikovnih spretnosti, spremembe pri oblikovanju stavkov (stavki z dvema besedama, stavki s tremi besedami, kratki popolni stavki s predmetom, povedkom in predmetom), tehnični izrazi, njihovo vedenje (in vedenje drugih migrantov v njihovih šolskih razredih).

Še bolj pomembna sta bila naslednja dva dejavnika: mentorji so bili pomemben psihološki dejavnik za udeležence. Njihova prisotnost v vseh procesih je znatno pripomogla k aktivnejšemu sodelovanju oziroma spraševanju brez napetosti oziroma stiske v primeru težav. Tak način dela je lažji kot samo delo z mojstrom ali šefom, ki ga posameznik sicer spoštuje vendar si vselej ne upa tudi postavljati vprašanj.

Učenje jezika z gestikulacijo, očesnim stikom in očmi (ali vonjem in okusom) omogoča najhitrejši učni proces. Če orodje držite v rokah in hkrati izgovarjate njegovo tehnično ime, to bistveno pospešuje učenje.

3. PRIPOROČILA ZA DELODAJALCE

Vsaka sodelujoča organizacija v projektu MMM je načrtovala vse aktivnosti za evalvacijo v delovnem okolju v okviru vseh organizacijskih možnosti in standardov za doseganje maksimalnega učinka teh dejavnosti. Zbrana opažanja so predstavljena v nadaljevanju.

3.1. Vpogled v nacionalne izkušnje

SLOVENIJA

Vse dejavnosti v OZARA d.o.o. so bile skrbno načrtovane, da bi dosegli najvišji možni učinek za vse strani. Strokovno osebje je zbralo vse pomembne informacije splošnih opažanj, opazovanja stopnje motivacije in samoiniciativnosti, splošnega interesa in razumevanja delovnih postopkov. Iz zbranih in povratnih informacij (na kraju samem in po zaključku aktivnosti) je razvidno, da je bila raven pozornosti na vsaki delavnici visoka. Jezikovne ovire so udeleženci uspešno premagali z več preverjanji na kraju samem in sodelovanjem med mentorji migranti, našim strokovnim osebjem, ki je skrbelo, da je bil vsak korak pojasnjen in s pomočjo preverjanja razumevanja / podanih povratnih informacij od priseljencev in osebja koordinatorjev projekta ter uporabo angleškega jezika v vseh primerih, kjer je bilo to potrebno. Komunikacijski proces v okviru vseh aktivnosti je bil načrtovan in izveden kot sodelovalni proces vseh strani (predstavitev, povratne informacije, komentarji, prevodi, postavljanje vprašanj, odgovarjanje na vprašanja itd.).

Kljub vsemu omenjenemu je še vedno očitno, da jezikovne ovire in pomanjkanje formalnih podatkov o prejšnjih izkušnjah delujejo kot velika ovira pri uspešnem vključevanju na trg dela. Po drugi strani pa velja izpostaviti še eno možnost za (boljše) vključevanje – obstoječe in dostopne iniciative za vključitev na delovno mesto z rednimi nacionalnimi programi za brezposelnost. Programi integracije, kjer bi migrantski mentor olajšal proces vključevanja v delovno življenje, bi z uporabo izkušenj projekta MMM lahko pridobili na učinkovitosti

ITALIJA

Na podobni osnovi kot je Italiji poznan institut vajeniškega mentorja v podjetjih, bi lahko migrantski mentor delavcu nudil dodatno oporo za lažje zaposlovanje in prispeval k izboljšanju same delovno uspešnost.

Naloga mentorja bi bila v zagotavljanju, da delavec migrant v celoti razume navodila, ki jih je prejel od delovodje in morda podal dodatna pojasnila.

V podjetju bi bilo koristno na vidna mesta obesiti piktograme v pomoč delavcem migrantom, ki še nimajo odličnega znanja jezika države gostiteljice, da bi razumeli, kako opravljati svoje delo in katerim pravilom morajo slediti.

NEMČIJA

V Nemčiji ni običajno, da se delodajalci posvetujejo predstavniki učencev (v našem primeru migrantskimi mentorji) v času trajanja pripravništva. Tako svetovalno delo opravljajo svetovalne službe, pedagogi ali pa socialni delavec poklicne šole oziroma organizacije, ki nudijo pomoč migrantom.

Zaradi sodelovanja z INIBIA EEIG je Werkstatt-Berufskolleg ocenil, da lahko begunci in migranti med pripravništvom po potrebi tudi obiščejo migrantske mentorje. Slednje naj bi povečalo kakovost izvedbe aktivnosti.

Ob vsem tem pa naslednja priporočila, ki izhajajo iz prvega dela izvajanja tega projekta, za delodajalce niso tako nepomembna – potencialni delodajalec namreč pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi pripravnika mora vedeti ali ima posameznik zadostne jezikovne spretnosti za delovno mesto. Za izpolnjevanje tega namena seveda potrebuje tesno sodelovanje z organizacijo pošiljateljico.

Prav tako je pomembno vzdrževati tesne stike z vodji izobraževanja, socialnimi delavci in učitelji, da bi lahko odkrili in izkoristili vse talente begunca / migranta glede na njihove sposobnosti.

3.2. Skupni izzivi v postopku ocenjevanja

Opažanja v okviru evalvacije na delovnem mestu se razlikujejo od države do države in nobena aktivnost takšnega pilotnega preizkusa in ocenjevanja ni enaka. Konzorcij se je prav tako zavedal dejstva, da je takšen pristop edinstvena izkušnja, ki bo pripomogla k dokončnemu razvoju vseh delov / vsebine rezultatov projekta - zato rezultatov ni mogoče zbrati v smislu skupne matrike delo.

Nekatere skupne vidike pa je mogoče izslediti v fazi ocenjevanja in so se pojavile v različnih perspektivah v sodelujočih državah konzorcija:

- Problem jezikovnega razumevanja in komunikacijske spretnosti na splošno
- Medkulturne razlike (različna manifestacija le-teh: od razumevanja učinkovitega časovnega načrtovanja, pravočasnega prihoda na aktivnosti, koncentracije, osebne angažiranosti, razumevanja pomena takšne dejavnosti v integracijskem programu).

3.3. Za uspešno vključevanje na trg dela

V zvezi z vključevanjem na trg dela je treba omeniti, da v nobeni od sodelujočih držav ni mogoče najti enotnega pristopa. Primeri in možni pristopi k vključevanju v delovno okolje so zato navedeni v kombinaciji s koristnimi viri, ki obravnavajo to vprašanje z vidika različnih projektov / priporočil / informacij o vključevanju, ki podpirajo ugotovitve dela, opravljenega v konzorcijskih partnerjih.

Pristop, ki ga je ubralo projektno partnerstvo, vključuje in izpostavlja tudi nekatere nacionalne okoliščine v dejavnostih, povezanih z delom (npr. postrežba in kuhanje, pomoč pri pripravi in drugo - vse to so obvezni deli nacionalnih okoliščin zaposlovanja in z dela povezanih izobraževalnih politik sodelujočih držav).

Projektne konzorcije je poiskal nekaj dragocenih informacij tudi od nekaterih večjih agencij za zaposlovanje, nacionalnih projektov na to temo in drugih virov, da bi združil obstoječe nacionalne izkušnje z rezultati projektne aktivnosti (pilotno usposabljanje in evalvacija na delovnem mestu).

Na evropski ravni je bilo do danes že sprejetih več ukrepov za reševanje izzivov integracijskih procesov:

- Akcijski načrt Evropske Komisije za področje vključevanje
- Novi program spretnosti ali t.i. »New Skills Agenda for Europe«
- Revidiran skupni evropski azilni sistem

Najbolj zaskrbljujoče dejstvo je vključevanje novo prispelih beguncev. Le-ti predstavljajo skupino, ki je, v povezavi s posledicami različnih travm, manjka formalne dokumentacije o kvalifikacijah, jezikovnimi in kulturnimi ovirami, najbolj ranljiva in v nevarnosti, da prevzame nase največje breme: tveganje stigmatiziranosti na področju izobraževanja in vključevanja na trg dela. Dokument »New Skills Agenda for Europe« prav tako opozarja na pomen izgradnje vključujoče družbe le na krepitvi človeškega kapitala na splošno – vključevanje je najuspešnejše če temelji na vseobsegajočem principu torej ne zgolj v korist katere koli skupine oseb, ki jim grozi izključenost (Evropska Komisija, 2016, str. 4) . Različni integracijski programi bi morali biti veliko širši in se ne bi smeli osredotočati le na jezik in vključevanje na trg dela, temveč tudi na razumevanje evropskih vrednot in življenja v raznoliki sodobni družbi (ibidem str. 5).

Dokument »New Skills Agenda for Europe« posebej obravnava vprašanje vključevanja na trg dela, kjer je načrtovanih več korakov za spodbujanje usposabljanja nizko kvalificiranih in nizko kvalificiranih oseb, ki bi lahko koristile državljanom tretjih držav. (Evropska Komisija, 2016, str. 8):

- zagotavljanje spletne/on-line možnosti presoje in učenja jezika za na novo prispele

- podpora dogodkom oziroma možnostim za vzajemno (medvrstniško) učenje
- premagovanje ovir pri vključevanju v predšolsko vzgojo in izpopolnjevanje

Na splošno je stopnja brezposelnosti med državljani tretjih držav visoka zaradi nezadostne ali previsoke usposobljenosti na eni strani, omenjene osebe pa delajo tudi v manj ugodnih pogojih. Glavna prednostna naloga, ki jo je treba obravnavati, je torej olajšati vse procese v okviru potrjevanja znanj in spretnosti, priznati kvalifikacije, ki so še bolj pomembne za begunce, ki pogosto nimajo konkretnih dokumentov in dokazov o predhodnem učenju in pridobljenih kvalifikacijah. V tem okviru se aktivne politike trga dela obravnavajo kot ključna točka. Trajanje pridobitve delovnega dovoljenja ali formalnega dostopa do trga dela ne sme trajati več kot 9 mesecev, v mnogih državah pa se to zgodi veliko prej (npr. Belgija, Italija, Romunija) (Evropska Komisija, 2016, str. 9). Zgodnje vključevanje v poklicno izobraževanje z močno usmerjenostjo k učenju na delovnem mestu bi bilo še posebej učinkovito, zlasti za državljane tretjih držav (pridobitev ali pridobitev višje stopnje kvalifikacije (ibidem, str. 9).

Eno izmed največjih podjetij za začasno zaposlovanje na svetu je že objavilo tako imenovano Belo knjigo o vključevanju beguncev na trg dela. V dokumentu je izpostavljeno eno izmed najpomembnejših vprašanj t.i. ravnovesja povpraševanja in ponudbe na trgu dela in sicer vprašanje pomanjkanja usposobljene in kvalificirane delovne sile na splošno. Pomanjkanje znanja jezikov in manjkajočih informacij o preteklem izobraževanju se prav tako šteje kot glavna ovira za hitro in uspešno vključevanje na trg dela. Pri naslavljanju delodajalcev je ta bela knjiga izpostavila dejstvo, da naj bi vsaka organizacija našla svoj način in sprejela konkretne ukrepe. Za reševanje tega vprašanja je bilo opravljenih več intervjujev s podjetji; nato je bilo pripravljenih 10 priporočil za podporo vključevanju v zaposlovanje (Adecco, 2017). Najpomembnejše med njimi so (ibidem, str. 64-78):

- Pristop od zgoraj navzdol (vodstvo pripravi okvirni načrt dela, ki ga ustrezno komunicira nižji ravni upravljanja in oddelkov - reševanje vprašanj podpore in vključenosti)
- Maksimalno nudenje vseh priložnosti za govor v nacionalnem jeziku
- Usposabljanje osebja glede vprašanj vključenosti
- Krepitev sodelovanja z zunanjimi akterji (organizacije za zaposlovanje, nevladne organizacije, pobude itd.) - mreženje
- Preglednost kompetenc (pridobljena, priznana znanja) - pripravništvo, ocenjevanje, orientacijski programi
- Vključevanje vseh perspektiv in komunikacije v proces zaposlovanja (obojestransko razumevanje)
- Naložbe v obvladljive in trajnostne programe za integracijo

V omenjenem dokumentu je našo pozornost pritegnila omemba, da je potrebno »narediti nekaj korakov več« kar pomeni, da naj integracijske politike vključujejo še

nekaj več oziroma sodelovanje vseh. Običajno je potrebno leto dni, da se oseba v celoti vključi na delovno mesto (Adecco, 2017).

Na podlagi praktičnih ugotovitev in izkušenk v projektu upoštevamo naslednja vprašanja, ki so najpomembnejša, ko govorimo o konkretnih korakih, ki jih organizacije potrebujejo za vključevanje priseljencev na delovno mesto:

- Vključevanje ustreznih zainteresiranih deležnikov (lokalnih, regionalnih) za pridobivanje informacij o razpoložljivi delovni sili, ki bi lahko ustrezala organizacijskim potrebam in pustila odprte možnosti za vključitev osebe, ki ima samo delovno dovoljenje.
- Iskanje možnosti in razpoložljivih / financiranih programov za zaposlovanje najbolj ranljivih skupin (poskusne dobe, pripravništva, programi za kratke delovne izkušnje, ki lahko vodijo do dolgoročne zaposlitve).
- Iskanje priložnosti v programih za poklicni razvoj in razvoj kadrov, ki jih ponujajo različni javni / zasebni akterji na področju politik in pristopov vključevanja.

VIRI IN GRADIVA V POMOČ

1. Adecco Group (2017) 'The labour market integration of refugees' white paper – A focus on Europe: <https://www.adeccogroup.com/wp-content/themes/ado-group/downloads/labour-market-integration-of-refugees-focus-europe.pdf>
2. International Labour organisation (2019): www.ilo.org
3. European Commission (2016) *COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS Action Plan on the integration of third country nationals*: https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/policies/european-agenda-migration/proposal-implementation-package/docs/20160607/communication_action_plan_integration_third-country_nationals_en.pdf
4. Amnesty International: <https://www.amnesty.org/en/what-we-do/refugees-asylum-seekers-and-migrants/>
5. Skills2Work – project: <http://www.fromskills2work.eu/>
6. KONLE-SEIDL, R.; BOLITS, G. (2016), DIRECTORATE GENERAL FOR INTERNAL POLICIES, POLICY DEPARTMENT A: ECONOMIC AND SCIENTIFIC POLICY. *Labour Market Integration of Refugees: Strategies and good practices*: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578956/IPOL_STU\(2016\)578956_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578956/IPOL_STU(2016)578956_EN.pdf)
7. OECD (2018), *ENGAGING WITH EMPLOYERS IN THE HIRING OF REFUGEES - A 10-point multi-stakeholder action plan for employers, refugees, governments and civil society*: <http://www.oecd.org/els/mig/UNHCR-OECD-Engaging-with-employers-in-the-hiring-of-refugees.pdf>