

на пазарот
на трудот

Принципи и најдобри случаи

Практичен водич за младински работници

Проектот EmpowerInclusive

СОДРЖИНА:

Вовед

Образовни принципи и филозофии

Контекстуализирање на процесот Практични
упатства

4 најдобри случаи од Европа

ВОВЕД

27 земји-членки, 27 различни системи, една заедничка рамка на ЕУ адаптирана и имплементирана на државно, регионално и општинско ниво, безброј локални пазари на труд.

Овој комплет алатки има за цел да обезбеди општ и сеопфатен пристап кон идентификување на успешни пристапи, идеи и концепти за интеграција на пазарот на трудот на млади луѓе со

миграциско потекло и се потпира на искуство и најдобри практики од различни земји-членки. Со оглед на разновидноста на барањата на локалниот пазар на труд, правните рамки и политиките за интеграција, не тврди дека нуди едно решение. Наместо тоа, се осврнува на контекстот на праксата и општите упатства за успешна поддршка на младите луѓе со миграциско потекло на нивниот пат кон пристап до пазарот на трудот, стручното оспособување или понатамошното професионално образование. Поделен е на 4 дела: Образовните принципи и филозофии обезбедуваат основа за практиката на младинска работа. Контекстуализирањето на процесот на интеграција на пазарот на трудот стимулира широка перспектива, ставајќи го поединецот во центарот на сите дејствија. Проследено со практични упатства што ги опфаќаат повеќето области што се допираат до процесот на интеграција, 4 успешни практики од различни земји-членки на ЕУ обезбедуваат примери за најдобри практики од кои може да се учи и да се инспирира.

Образовни принципи и филозофии **2**

учество и вклученост |

Јас

Со цел да се создадат овие можности за учество и вклученост, методот CLEAR обезбедува корисен пристап. Луѓето можат да имаат збор, да учествуваат и да ко-одлучуваат ако неколку основни барањата се исполнети.

С – Може да направи: Дали учесниците имаат ресурси и знаење можност активно да учествуваат? Како мерките мора да се прилагодат на осигурај го ова?

дизајнирајте ги вашите активности врз основа на потребите на клиентите.

Ова создава високо ниво на идентификација со вашата работа и ги става младите луѓе во активна, формативна улога.

Грижите и потребите се сфаќаат сериозно. Идните перспективи се развиваат заедно.

Л – Сакав да: Дали постои поврзаност со проектот и мотивација за учество? Дали постои конкретна придобивка, перспектива за позитивен исход?



1

Ставете ги луѓето во центарот на вашата работа. Преку активно слушање, можете да ги идентификувате потребите, желбите, целите и методи за поддршка на позитивен процес на развој и вклучување на луѓето кои бараат советување во процеси на донесување одлуки од самиот почеток и

Е – Овозможено за: Дали можностите и ресурсите се достапни и се разгледуваат за учество?

А – Прашано до: Дали луѓето беа вклучени во дизајнирањето на понудите? Дали беа консултирани при одлучувањето за содржината и формата? Дали се земени предвид предлозите за промени? R – Одговорено на: Дали постоеја реални шанси за остварување на целите? Како можат да се измерат тие? Дали програмата е прифатена затоа што ветува успех?

За целната група млади бегалци и мигранти, некои од овие услови се претставуваат како бариери кои често се игнорираат или не можат да се надминат, со што се ограничуваат можностите за учество и се зајакнуваат структурните хиерархии. Затоа, настојувајте во текот на целиот процес да ги предвидите, да ги разгледате и да ги надминете потенцијалните (невидливи) бариери.

3

Младите бегалци и мигранти честопати имаат богатство од вештини и силни страни за кои понекогаш и самите не се свесни. Затоа, фокусирајте се на потенцијалот и позитивните ресурси на самите луѓе, во нивната семејна средина и во социјалната средина!

Во рамките на пристапот на Почитувачко Истражување, можете да се фокусирате на сè што веќе функционира, што е добро и веќе е воспоставено и врз основа на тоа да развиете желби и соништа. Ова ќе доведе до индивидуализирани и самоопределени конкретни мерки и активности со високо ниво на идентификација од вашите клиенти.

4

мултипрофесионализам Во секој поединечен случај, претпоставете дека специфичните проблеми можат да се гледаат од различни перспективи и дека различни луѓе

со различни мотиви за иста кауза бараат различни организациски опции и методи за да ги остварат своите цели.

Обидете се да соработувате со професионалци од различни професионални средини и разгледајте го секое лице како единствен случај на кој му е потребен уникатен сет на мерки.



5

Гледајте ги оние што бараат совет како експерти сами по себе и за себе. Недирективното советување се карактеризира со фактот дека оние што бараат совет/ученици имаат голем удел во разговорот и се поддржани во развивањето на сопствените решенија. Советниците слушаат активно, поставуваат искрени прашања за да им го олеснат разговорот на оние што се советуваат, не диктираат што треба да прават луѓето, не создаваат авторитет, туку ги признаваат ставовите на клиентот и одговорноста за себе. Тие ги насочуваат разговорите кон релевантни теми, но не го диктираат текот на настаните. Тие се карактеризираат со емпатија, прифаќање, конгруенција и транспарентност. Разговорот за решенија создава решенија.



6

Мултилингвизам

Во сите услови во кои оние што бараат совет стануваат ученици, водете се од принципот на ориентација кон акција, кој методично го применува претходно опишаниот фокус на развој на лични целни перспективи и за пренос на знаење. Трансферот на знаење ориентиран кон акција е воден од интерес и се базира на конкретни, реални и автентични прилики и ситуации. Бидејќи голем дел од вашата работа ќе биде вграден во контекст на стекнување јазик и развој на комуникациски компетенции, обрнете посебно внимание на тоа да се осигурате дека учениците и оние што бараат совет преземаат релевантни комуникациски улоги кои не се ограничени само на слушање и прием на содржината, туку нудат можност да го земат предвид сопственото знаење и интереси и интерактивно да го обликуваат процесот на учење. Учењето генерално функционира кога содржината е дизајнирана со вклучување на учениците на таков начин што нејзината обработка или решавање има вистинска релевантност и вистинска корист во секојдневниот живот. Гледајте ги специфичните прилики и потреби како можност за развивање знаења и вештини и обезбедете доволна рамка на содржинска и методолошка поддршка, давајќи им на оние што бараат совет можност активно да се справат со своите грижи. Ова резултира со препознавање и промоција на самовербата, самовербата и автономијата и ги мотивира младите луѓе да ги земат идните ситуации во свои раце и да побараат соодветна поддршка доколку е потребно. јазик. Ова создава атмосфера во која важноста на јазикот во однос на прифаќањето на идентитетот и културата се сфаќа

каде што е можно. Обидете се да ангажирате луѓе кои првпат зборуваат на вашите клиенти. сериозно и се почитува. Мајчин јазик е важен ресурс. Покажете интерес за мајчиниот јазик на вашиот клиент и обидете се да научите неколку зборови.

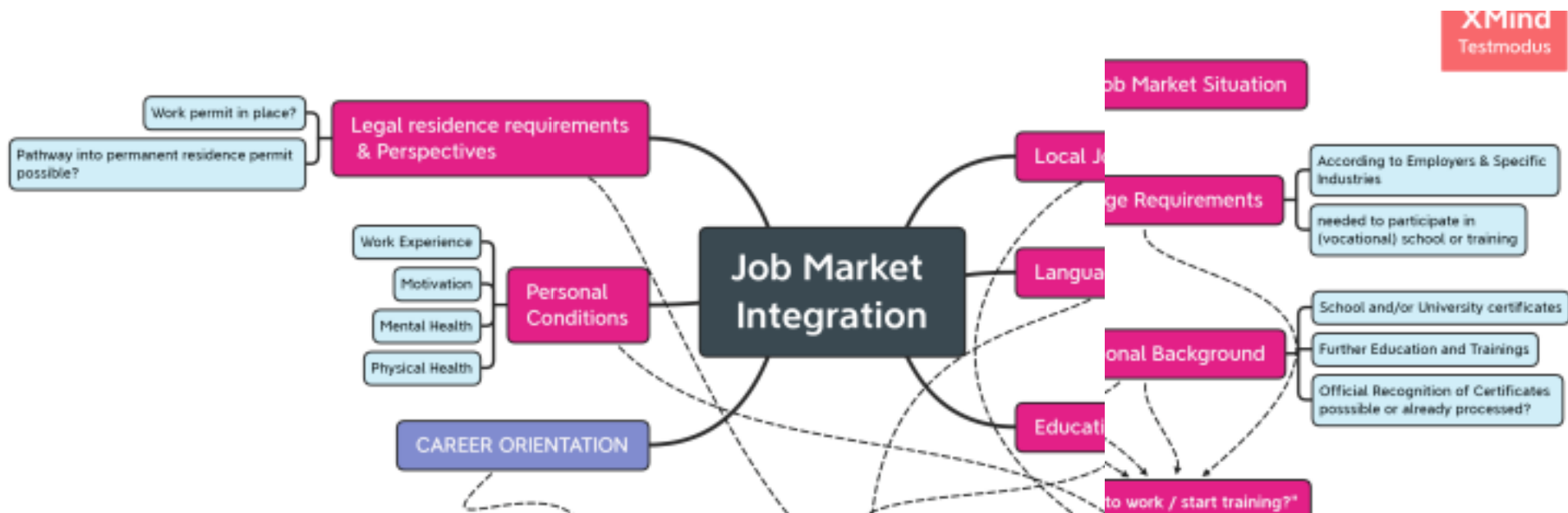
Јазична свест. Многу клиенти можеби сè уште не го зборуваат течно јазикот на вашата земја. Можеби сè уште се во процес на учење. Прифатете го и поддржете го овој процес. Кога комуницирате со клиентите или кога составувате информативен материјал, обидете се да бидете свесни за сложеноста и варијабилноста на вашиот јазик. на пример, со избегнување на многу сложени граматички структури или намерна употреба на паузи и повторувања, така што оние што бараат совет можат да разберат. Во исто време: Зборувајте и пишувајте без да произведувате неавтентични или вештачки искази.

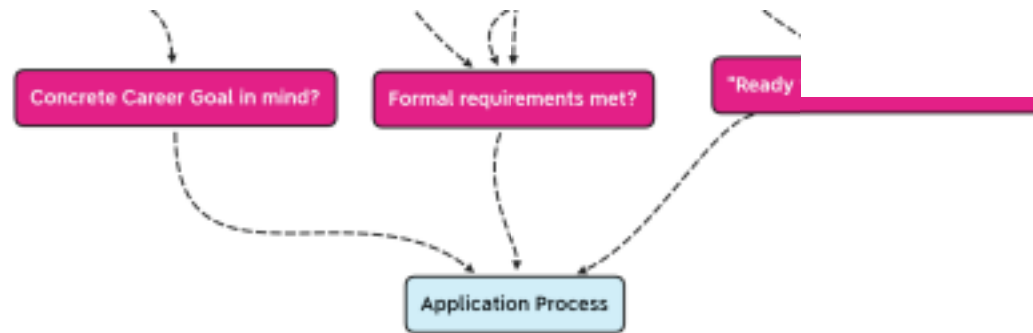
Обидете се да дејствувате политички, етнички и религиозно неутрално. Како професионалец кој ја поддржува интеграцијата на пазарот на трудот на вашата целна група, тоа е вашата област на работа и тоа е тоа. Погрижете се подеднакво да им давате поддршка на сите што бараат

поддршка, без оглед на нивното потекло, однесување или ставови.

Контекстуализирање на процесот

Графиконот подолу се обидува да ги прикаже сите потенцијални фактори што би можеле да влијаат врз успехот на поединецот во пристапот до пазарот на трудот. Процесот на интеграција на пазарот на трудот не може да стои сам по себе, тој секогаш е поврзан со многу специфичните услови за живот на поединецот. На пример: Некој што нема безбедно место за престој, можеби нема да може да стигне до работа секој ден. Некој што мора да ги поддржува членовите на семејството дома можеби ќе има потреба и ќе сака многу брзо да се вработи, иако е висококвалификуван и има право на дополнителна обука што одговара на претходната кариера...





Практични упатства

Врз основа на образовните принципи и филозофии, како и контекстуализацијата на процесот на интеграција на пазарот на трудот, следниот дел има за цел да наведе практични упатства за успешна поддршка на младите мигранти и бегалци во пристапот до пазарот на трудот, стручните обуки или релевантното понатамошно професионално образование. Овие аспекти не следат никаков специфичен редослед, туку ќе бидат групирани во значајни делови. Наведените активности и стратегии се извлечени од успешни практики низ Европа.

Предуслови

1

Во зависност од законската рамка на вашата земја, клиентите може да имаат различен и правно комплициран пристап до пазарот на трудот. Случаите треба да се третираат индивидуално.

- Бидете сигурни дека ги знаете законските услови за правото на работа во вашата земја
- Проверете ги правните документи на клиентите за работни дозволи
- Доколку не сте сигурни, контактирајте ги локалните

советодавни центри

2

Обидете се да развиете разбирање за вашиот локален пазар на труд. Во зависност од вашата земја, регион и општина, одредени индустрии може да нудат многу слободни работни места, додека други се соочуваат со голема конкуренција.

Проверете ги статистичките соопштенија на вашите локални агенции за вработување или локални самоуправи, стопански комори и онлајн портали за вработување.

Информациите за потенцијалните области на работа или индустрии се многу вредни информации за клиентите и нивниот процес на ориентација.

- во тешки случаи, соработувајте со адвокати специјализирани за миграциско право

3

Примери:

Претпоставете дека секој доаѓа со работно искуство.

Работно искуство

За да ги насочите вашите клиенти кон пронаоѓањето на вистинската работа и индустрија, од витално значење е да ги земете предвид сите потенцијални претходни искуства, знаења и фактори на влијание од лична и индивидуална страна од многу перспективи.

Тие вклучуваат, меѓу другото, претходно работно искуство и професионално образование, ментално и физичко здравје, мотивациски аспекти и општи услови за живот како што се домување, семеен статус, тековни обуки или курсеви.

Обидете се да стекнете широко разбирање за најважните фактори што влијаат врз животот на вашите клиенти и нивната достапност за влез на пазарот на трудот.

Особено со луѓе со миграциско потекло, тие можеби работеле во семејниот бизнис во нивните матични

земји, но не ја сметаат оваа работа за вредно искуство!

Кога зборувате за претходно искуство, обидете се точно да идентификувате ШТО правеле луѓето, односно: кои точно активности биле дел од таа работа? Луѓето често имаат широк спектар на вештини бидејќи работата во нивните матични земји можеби не е толку специјализирана како што е во Европа.

МОТИВАЦИСКИ АСПЕКТИ

Секој индивидуален клиент има своја мотивација за работа. Не само што финансиската независност и самоефикасноста влегуваат во игра.

Некои луѓе може да бидат под притисок веднаш да заработат пари за да ги издржуваат своите семејства дома. Можеби ќе мора брзо да се вработат на неквалификувана физичка работа иако се

висококвалификувани, специјализирани академици. Разбирањето и почитувањето на мотивацијата на вашиот клиент помага да се донесат добри одлуки заедно.

4

Во повеќето европски општества, зборувањето на официјалниот јазик е најдоминантен предуслов за интеграција и учество, вклучително и на пазарот на трудот.

Различни работодавци и индустрии, стручни институции или училишта може да бараат различни нивоа на јазични вештини.

Заедничката европска референтна рамка за јазици (CEFR) дефинира 6 различни нивоа на јазична компетентност, од А1 до Ц2, кои најчесто се користат низ цела Европа.

Имајќи ги предвид индивидуалните исклучоци за вашата соодветна земја и локален пазар на труд, во повеќето случаи, потребно е ниво Б1 за пристап до пазарот на труд. Б2 е потребно штом ќе заврши официјалната комуникација со клиентите, на пр. канцелариски работни места. Ц1 ќе биде потребно во академската област.

Проверете дали има достапни јазични курсеви во вашата локална област, тие би можеле да понудат вечерни курсеви за клиентите да можат

Кариерна ориентација

да започнат со работа додека го изучуваат јазикот.
истовремено.

5

Многу работни места бараат одредено ниво на формално образование и квалификации.

Дали вашите клиенти завршиле училиште? Универзитет? Стручна обука? Понатамошно образование?

Дали ги донесоа своите сертификати?

Доколку е така, проверете дали постои формален процес на признавање во вашата општина, регион или држава.

Вашата влада можеби ќе може официјално да ги признае овие сертификати како еквивалентни на локалните сертификати. Овој процес може да потрае и да бара официјален превод на документи.

Сепак, работодавците би можеле да прифатат сертификати од други земји, да проверуваат и да бидат во тек со новостите.

Доколку е потребна локална квалификација, може да има вечерни часови за дипломирање за добивање локални сертификати.

Водењето на клиентот при донесување информирана одлука за тоа која кариера да ја следи, во која индустрија да влезе и спојувањето на интересите и искуството може да биде многу предизвикувачки потфат. Врз основа на тоа дали клиентите имаат претходно работно искуство и сакаат да останат во својата област или дали треба да ја променат или штотуку

започнале со ориентација, постојат два можни пата: **потребна е нова ориентација**

јасна претстава за кариера или индустрија. Доколку е потребна нова ориентација, важно е да се потпрете на

Врз основа на анализата на претходните барања споменати погоре, клиентите би можеле да имаат сосема јасна претстава за тоа каде на пазарот на трудот се гледаат себеси. Следните прашања последователно го водат процесот на подготовка на апликацијата:

1. Дали се исполнети сите формални барања за специфичната кариерна цел? Дали им е потребна формално признавање или понатамошна обука?

2. Дали вашиот клиент има доволно јазични вештини за да влезе во посакуваната индустрија?

3. Дали претходните искуства и компетенции се преносливи на барањата на локалниот пазар на труд во таа специфична област?

4. Дали има доволно локални слободни работни места на овој пазар?
различни перспективи и методи за водење на клиентите во идентификување на потенцијална

Пребарување работа

Во зависност од нивните земји на потекло и локалната култура на пазарот на трудот, клиентите може да имаат многу различни пристапи кон наоѓање работа од оние што вообичаено се прифаќаат во Европа, на пр. одење во компании и распрашување за слободни работни места, што може да функционира и локално во вашата земја, но најчесто не е „стандарден начин на аплицирање“. Затоа е важно да се информираат клиентите за методите на барање работа, како и активно да се поддржуваат и да се биде

област на кариера.

1. Користете различни медиуми и извори на информации, како што се:

- формални, писмени описи на работни места
- видеа од работни профили (може да се најдат на YouTube и релевантни портали за работа)
- едукативен материјал за кариерна ориентација
- алатки за онлајн проценка за работна ориентација - програми и настани за работна ориентација на локални компании и агенции за вработување, стопански комори

2. Водете го клиентот во активирањето на неговата лична и приватна средина:

- пријателите и семејството можеби работат во одредена индустрија
- Покренете разговори за факторите што влијаат на работната средина, како што се надворешноста/внатрешниот простор, прирачник / академски, мала / голема компанија, итн. и нивните соодветни предности и недостатоци

креативен.

онлајн истражување

Во дигиталното доба, повеќето компании ги рекламираат своите позиции онлајн.

1. Онлајн портали за работа

Во вашата земја, може да има широк спектар на различни веб-страници што објавуваат слободни работни места. Обидете се да идентификувате 3 до 5 најефикасни веб-страници и фокусирајте се тука.

2. Користење на Google Maps

Понекогаш може да има смисла да се започне со околниот простор на местото на живеење на вашиот клиент, проверете за компании во близина, посетете ја нивната веб-страница или јавете се.

3. Стопански комори и агенции за вработување

Овие локални агенции би можеле да

понудат свои многу специфични портали за работа.

приватни и локални мрежи

Приватни мрежи:

Активирањето на вашата локална заедница се покажа како многу успешно. Водете го вашиот клиент да контактира со колеги и членови на заедницата за да провери дали има отворени работни места на нивните работни места.

Локални мрежи:

Обидете се да идентификувате и да се придружите на локални мрежи на владини агенции, невладини организации или приватни иницијативи кои редовно се состануваат за да дискутираат за прашања поврзани со пазарот на трудот.

интеграција на локално ниво. Тука ќе најдете вредни контакти и информации.

саеми за работа и настани

Агенциите за вработување, стопанските комори или приватните деловни здруженија редовно организираат саеми и изложби за вработување.

1. Проверете ги датумите и достапноста
2. Доколку е можно, проверете го списокот на работодавци присутни пред вашата посета
3. Нацртајте документи за апликација за вашите клиенти, конкретно за оние компании
4. Обучете се и подгответе се за кратките интервјуа за работа
5. Придружувајте ги вашите клиенти и бидете присутни во случај на прашања од потенцијалните работодавци

Процес на аплицирање

Да! Одлично! Вашиот клиент е подготвен. Тие имаат или развиле јасна претстава за кариера и потенцијална област на индустријата, пронајдовте отворени слободни работни места соодветни на потребите и очекувањата на вашиот клиент, ајде да аплицираме!

Но почекајте. Можеби се соочувате со конкуренција од други кандидати, сега како да се справиме со тоа? Како да бидете сигурни дека ќе добиете некаква предност тука? Вашите клиенти честопати се веќе структурно во неповолна положба, што можеме да направиме?

КВАЛИТЕТ НА ДОКУМЕНТИ

Формалните апликации обично ги вклучуваат следните документи:

- CV
- Апликација / Мотивациско писмо
- Сертификати и квалификации
- Фотографија (во зависност од вашата локалната култура на пазарот на трудот!)

Обидете се да се осигурате дека овие документи се со висок квалитет: Напишани на официјалниот јазик, уредно распоредени, висококвалитетни скенирани документи во боја, собрани во една PDF-датотека.

Користете онлајн алатки и модели на вештачка интелигенција каде што е применливо. На следната страница можете да најдете упатство

ај барање за мотивационо писмо **ters**

1. Отворете ја веб-страницата со огласот за работа во Microsoft Edge
2. отворете го MS Copilot (горе десно од прозорецот)
3. внимателно прочитајте ги „барањата“ на работното место
4. разработете го искуството и специфичните вештини на клиентот во точки
5. испратете ја следнава команда до Copilot:

„Ми треба помош при формулирање на мотивационо писмо за огласот за работа како [назив на работното место] на веб-страницата отворена овде. Барањата за работното место се: [вметнете ги барањата од огласот за работа].

Кандидатот ги има следниве искуства и компетенции: [вметнете искуство и специфични компетенции]“

Ве молиме формулирајте целосно мотивационо писмо за отворената позиција и воспоставете јасна врска помеѓу барањата од огласот за работа и постојните вештини и искуство на апликантот.

дизајнирано за апликации со Microsoft BING, ChatGPT или други.

биди дел од процесот

Активно поддржете ги вашите клиенти во процесот на аплицирање. Честопати е корисно да се јавите кај работодавачот пред да аплицирате.

Можеби прво ќе се јавиш и ќе разговараш, но: Подгответе го вашиот клиент за телефонскиот повик, осигурајте се дека е дел од разговор за потенцијалниот работодавач да може да добие претстава за мотивацијата, јазичните вештини и интересот директно од вашиот клиент.

Понудете му поддршка на работодавачот со бирократски прашања како што се составување документи, аплицирање за работни дозволи или организирање превоз.

Користете ја следната структура за мотивационото писмо:

[Адреса на компанијата]

[„Почитуван господине или госпоѓо,“]

[Причини зошто слободното работно место е од интерес за апликантот]

[Причини зошто апликантот е погоден за позицијата и јасна референца за барањата во огласот за работа, најмалку 4 реченици]

[Опис на високото ниво на мотивација и подготвеност за работа на апликантот, најмалку 2 реченици]

[„Дали го разбудив вашиот интерес? Тогаш со нетрпение очекувам лично интервју“] [„Со почит“]

ПОДГОТОВКА И ОБУКА ЗА ИНТЕРВЈУ ЗА РАБОТА

Откако вашиот клиент ќе успее да биде поканет на интервју за работа, доаѓа клучно време. Ќе треба да остави добар прв впечаток, да зборува добро и да биде подготвен за многу прашања.

Обучете и симулирајте го интервјуто:

1. Вашиот клиент треба да направи сопствено истражување за клучните факти за компанијата и ќе сака да знае што веќе знае!

2. Претставување на себеси: побараат од вашите клиенти да себеси. Обучете ги да бидат зборуваат за своето CV и веќе ќе ги наведат причините тековната компанија. Со тоа може да се избегнат незгодни прашања!

3. Обидете се да предвидите потенцијални прашања, да си



позицијата, можеби

Работодавците ќе се претстават подготвени да завршете со тоа што зошто аплицираат за



запишувате белешки и да подготвите можни одговори.

4. Имајте свои прашања! Подгответе 2 до 3 прашања што вашиот клиент сака да им ги постави на вработените. Поставувањето прашања покажува интерес! 5. Играње улоги: Симулирајте го интервјуто со преземање на улогата на вработениот и поставување на прашањата. Направете го тоа повторно, обучете и подгответе и делови од јазикот, обучете го изговорот доколку е потребно.



Пост-поддршка

Честитки! Вашиот клиент доби конкретна понуда за работа и договор, работата е завршена, нели? Не баш. Договорите за вработување се комплицирани документи кои се тешки за разбирање, дури и за оние чиј мајчин јазик е тој, а многу луѓе рано ги напуштаат своите работни места. Доколку е можно, водете го вашиот клиент во почетната фаза од вработувањето.

работнички права и договори

Идеално, вашите клиенти ги носат своите договори за работа дома пред да ги потпишат и имаат време да седнат и детално да ги разгледаат. Понекогаш работодавците се обидуваат да ги заобиколат правата на работниците затоа што очекуваат клиентите да не знаат.

Кога разгледувате договори, фокусирајте се особено на:

1. Договор за вработување на определено или неопределено време
2. Плата по час или месечно: дали се почитува минималната плата?
3. Работно време
4. Празници и отсуство
5. Прописи за боледување
6. Политика за откажување

7. Пробни периоди

почетна фаза на вработување

Нова средина, нови колеги, нови задачи и предизвици. Започнувањето нова работа може да биде многу напорно. Обидете се да бидете достапни за вашите клиенти и работодавачот, дури и во случај на недоразбирање.

Имајте ги предвид следниве области:

1. Распоред на работа и планирање на транспорт
2. Комуникација со супервизори и колеги
3. Потенцијална дискриминација на работното место
4. Следење на работното време

Најдобри проекти

1

„PROMPT! im Berufseintieg“ е проект на соработка помеѓу локалната организација за мигранти MIGRAFRICA и Образовниот оддел на Универзитетот во Келн.

Секој семестар, 10 до 15 студенти запишани на програми за наставници ја извршуваат својата задолжителна пракса на одделот за интеграција на пазарот на трудот во MIGRAFRICA.

Тие се обучени да работат со млади мигранти и бегалци кои се во процес на пристапување до пазарот на трудот. Студентите ги водат клиентите во следниве области:

1. Учење јазици и комуникациски вештини поврзани со работата
2. Изготвување документи за аплицирање
3. Пребарување работа
4. Подготовка и обука за интервјуа за работа
5. Дополнителна поддршка за стручно учење

Студентите се обучуваат на семинар за поддршка на универзитетот каде што учат основи на наставата по јазици, „свест за јазикот“, теорија на критичка дискриминација и информации за условите за живот на мигрантите и... Бегалци.

Повеќе информации под:

<https://zfl.uni-koeln.de/praxisphasen/projekte/prompt-bildungsteilhabe-staerken>

Високо личниот пристап ги руши бариерите на јазикот, мобилноста и компетентноста што го попречуваат лесниот

Програмата за сопружници „Преизмисли се“ е организирана од Work in Estonia, во соработка со естонската Unemploy.

2

JobRoad ги насочува луѓето од социјално загрозените групи

кон соодветни работодавци за да ја добијат вистинската работа уште од 2016 година.

пристап до пазарот на трудот.

Ефикасна алатка за да им се помогне на овие луѓе да најдат работа во рок од една година, значително забрзувајќи го нивниот процес на интеграција. Главната додадена вредност на JobRoad? Тоа е мрежен проект во најчиста смисла, за 4 играчи. Работодавците и нивните партнерски агенции за привремено вработување, (над)локалните власти и посредничките организации ги здружуваат силите овде за да ја постигнат истата декларирана цел: пополнување на слободните работни места со неискористен талент. Ние го користиме нашиот сопствен модел JobRoad, кој е прилагоден на секој специфичен тип на целна група. Лична поддршка за кандидатот при наоѓање работодавач се обезбедува во три брзо завршени фази. Понатамошната интеграција се поттикнува со дополнителна обука и со активности за подигање на свеста во работната средина.

Уникатниот и иновативен пристап на Jobroads е:

1. Прво контактирање со локалните компании, мапирање на нивните потреби
2. Договор за средба со претходно скенирана група кандидати без претходни барања и отстранување на стандардниот процес на регрутирање
3. Ефективно поврзување на барателите на работа и компаниите

Повеќе информации под:

<https://jobroad.be/en/about-jobroad/project-3-integration-through-work-0-0/>

Програмата за сопружници „Преизмисли се“ е организирана од Work in Estonia, во соработка со естонската Unemploy

Фондот за осигурување на менти и компанијата за преселба „Move My Talent“, за поддршка на интеграцијата на новодојдените меѓународни сопружници

Фондот за осигурување на недвижности и компанијата за релокација „Move My Talent“, за поддршка на интеграцијата на меѓународни сопружници кои ново живеат во Естонија. Програмата обезбедува обука и советување за вработување и бизнис.

со престој во Естонија. Програмата обезбедува обука и советување за вработување и бизнис. Оваа програма е дизајнирана да им помогне на меѓународните сопружници да ги надминат предизвиците во кариерата со кои се соочуваат откако ќе се преселат во Естонија. Честопати овие лица немаат пристап до информациите или професионалната мрежа потребни за да ја продолжат својата кариера или да ги исполнат своите професионални цели во нивната нова земја домаќин. Многумина имаат прашања за тоа какви опции за вработување им се достапни ако сè уште немаат познавање на естонскиот јазик, каде можат да најдат и развијат професионални контакти или како можат да основаат сопствена компанија.

Како функционира

Програмата „Преосмисли се себеси“ трае 4 недели и опфаќа обуки, состаноци за вмрежување и индивидуални консултации за кариера:

Обуките помагаат во прилагодувањето на животот во Естонија, разбирањето на естонската професионална средина и учењето за локалната деловна култура.

Средбите за вмрежување ги поврзуваат учесниците со локални професионалци, менаџери за човечки ресурси и регрутери кои ќе го споделат своето знаење и мрежи.

Индивидуалните консултации за кариера ги спроведува Естонскиот фонд за осигурување на невработеност и им помагаат на учесниците да ги разгледаат своите биографии и мотивациски писма и да се подготват за интервјуа. Целта на ова е да се осигури дека нивните документи за апликација подобро одговараат на барањата на естонскиот пазар на трудот.

Покрај практичните обуки и консултации, учесниците имаат корист и од поврзувањето со други сопружници на иста позиција со кои можат да градат заедница. Учество е бесплатно; се очекува присуство на сите сесии.

Резултати

Повеќе од 400 меѓународни сопружници учествуваа во програмата од 2019 до 2023 година. Во 2022 година, повеќе од 52% од учесниците pants пронајдоа соодветна работа во рок од неколку месеци по дипломирањето на програмата. Други започнаа нови студии или отворија сопствен бизнис.

Повеќе информации на: <https://workinestonia.com/spouse-programme/>

4

Оваа практика се однесува на приемот и професионалната интеграција на бегалците, со поддршка на Општина Оурем, Португалија. Тимот за поддршка на програмата „Близина во заедницата“ за прием и интеграција на бегалци во Оурем (EAAR) го следи принципот на останување блиску до семејствата и поединците во сите аспекти на нивната интеграција, фокусирајќи се на интеграцијата на пазарот на трудот. Активностите на програмата се спроведуваат во партнерство со неколку јавни и приватни организации. институции на заедницата.

Позадина и цел:

Праксата се фокусира на елиминирање на бариерите за вработување поради јазични тешкотии, недостаток на познавање на пазарот на трудот и бавен процес на добивање вработување. Праксата, исто така, има за цел признавање на професионалните искуства, вештини и способности на корисници на меѓународна заштита и развој на контакт со претпријатија преку истражување на стимулации за вработување и други фактори што ја промовираат вработливоста.

Како функционира?

Процесот на интеграција на пазарот на трудот се базира на две претпоставки:

Близина – Менторите и медијаторите за социјална акција од општината или нејзините партнери ги придружуваат секој од бегалците поединечно во текот на целиот процес на нивна професионална интеграција. Менторите и медијаторите ги водат односите меѓу потенцијалните работодавци и бегалците со цел да се отстранат бариерите и да се промовира професионалната автономија. Заедница – Пет институции кои учествуваат во администрацијата на пазарот на трудот и регрутирањето човечки ресурси ја помагаат интеракцијата меѓу EAAR и потенцијалните работодавци.

Процесот на интеграција на пазарот на трудот започнува со неформален разговор со секој од бегалците. Овој процес е спроведено од медијатор / член на персоналот на Општина Оурем, кој развива процедури за интеграција и помага во решавањето на секојдневните проблеми.

Медијатори од општината и членови на персоналот на CLDS 3G ги придружуваат бегалците за време на интервјуата за работа. Во текот на интервјуто, тие помагаат да се истакнат поволните квалитети на кандидатот за работа, како и културната и религиозната динамика и разновидност. Потоа, тие помагаат да се воспостават културни и религиозни прилагодувања со цел да се прилагодат потребите на компанијата на културните и религиозните потреби и навики на бегалците, со што се елиминираат главните бариери во овие аспекти.

Повеќе информации под:

https://migrant-integration.ec.europa.eu/index.php/integration-practice/community-and-proximity-reception-and-integration-refugees_en

