



Ενημερωτικό
φυλλάδιο

Αλλοδαποί εργαζόμενοι στις
κοινωνικές υπηρεσίες

**ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΟΔΗΓΙΕΣ
ΚΑΙ ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ
ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΑΙ ΤΑ
ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΑ ΣΤΕΛΕΧΗ**

GR



Co-funded by
the European Union



Το παρόν ενημερωτικό φυλλάδιο είναι αποτέλεσμα του διεθνούς έργου „Ξένοι εργαζόμενοι στον κοινωνικό τομέα“ (FWSS), με αριθμό 2021-1-CZ01-KA220-VET-000025630, που χρηματοδοτείται από το πρόγραμμα Erasmus+.



**Co-funded by
the European Union**

Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την παραγωγή της παρούσας δημοσίευσης δεν συνιστά έγκριση του περιεχομένου, το οποίο αντικατοπτρίζει τις απόψεις μόνο των συγγραφέων, και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Περιγραφή του έργου

Το έργο υποστηρίζει την ένταξη αλλοδαπών εργαζομένων στον τομέα της κοινωνικής φροντίδας, οι οποίοι αντιμετωπίζουν δύσκολες συνθήκες κατά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας, για παράδειγμα λόγω γλωσσικών και πολιτισμικών εμποδίων, αλλά και λόγω της έλλειψης εμπιστοσύνης των εργοδοτών στις ικανότητές τους και των προκαταλήψεων από άλλους εργαζόμενους.

Τα ζητήματα αυτά μπορεί να είναι έντονα ιδίως στην περίπτωση αλλοδαπών εργαζομένων που προέρχονται από χώρες εκτός ΕΕ, όπου το πολιτισμικό υπόβαθρο είναι πολύ διαφορετικό από το κεντροευρωπαϊκό. Κάθε άτομο που έχει μετακομίσει σε άλλη χώρα μπορεί να επιβεβαιώσει όλα τα είδη προβλημάτων και ζητημάτων που χρειάστηκε να αντιμετωπίσει προκειμένου να προσαρμοστεί και να μπορέσει να εργαστεί και να ζήσει κανονικά. Τα ζητήματα αυτά είναι, ωστόσο, πολύ δύσκολο να κατανοηθούν από τους κατοίκους της χώρας, οι οποίοι δεν είχαν αντιμετωπίσει ποτέ μια τέτοια κατάσταση. Ως εκ τούτου, είναι βασικό να εκπαιδευτούν οι εργοδότες κοινωνικής φροντίδας, ώστε να κατανοήσουν τις διάφορες δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι αλλοδαποί εργαζόμενοι όταν εργάζονται σε άλλη χώρα, και επίσης να τους διδαχθούν πώς να προσεγγίσουν τους εν λόγω εργαζόμενους, ώστε να κάνουν τη μετάβαση και την προσαρμογή τους όσο το δυνατόν πιο εύκολη και ομαλή και να τους επιτρέψουν να εργαστούν στο έπακρο.

Το έργο θα προσπαθήσει να εξαλείψει τα εμπόδια που αφορούν την ένταξη των αλλοδαπών εργαζομένων, μέσω της δημιουργίας κατευθυντήριων γραμμών και συστάσεων, καθώς και προγραμμάτων κατάρτισης για τους διευθυντές των φορέων παροχής κοινωνικής φροντίδας.

Οργανισμοί-εταίροι

Στο έργο συμμετέχουν 6 οργανισμοί από 5 ευρωπαϊκές χώρες:

- Το Κέντρο Αναπτυξιακών Δραστηριοτήτων της Ένωσης Ενώσεων Εργοδοτών της Τσεχικής Δημοκρατίας (CRA UZS) - Συντονιστής του έργου
- ΑΚΜΗ ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ (ΑΚΜΗ) της Ελλάδας,
- Ένωση Παρόχων Κοινωνικών Υπηρεσιών της Τσεχικής Δημοκρατίας (APSS CR)
- Ομοσπονδία Ευρωπαϊκών Κοινωνικών Εργοδοτών (Social Employers) του Βελγίου
- SERVICE MENSCH GmbH / Volkshilfe Niederösterreich από την Αυστρία
- ELISFA από τη Γαλλία





Πλαίσιο και σκοπός των κατευθυντήριων οδηγιών και των συστάσεων

Σκοπός του παρόντος εγγράφου είναι να θέσει κατευθυντήριες οδηγίες και συστάσεις σχετικά με τη διαδικασία πρόσληψης και απασχόλησης αλλοδαπών εργαζομένων στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών. Οι συστάσεις απευθύνονται σε προσωπικό και διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού σε επίπεδο ΕΕ και στις 5 συμμετέχουσες χώρες του έργου (Αυστρία, Βέλγιο, Τσεχική Δημοκρατία, Γαλλία και Ελλάδα). Στόχος των κατευθυντήριων οδηγιών είναι να συμβάλουν στην άρση των εμποδίων και στη δημιουργία ίσων ευκαιριών για τους αλλοδαπούς εργαζόμενους, ώστε να υποστηριχθεί η ένταξή τους στην αγορά εργασίας στον τομέα της κοινωνικής φροντίδας.

Για το σχέδιο αυτό, ως αλλοδαπός εργαζόμενος ορίζεται «το πρόσωπο που πρόκειται να απασχοληθεί, απασχολείται ή έχει απασχοληθεί σε αμειβόμενη δραστηριότητα σε κράτος του οποίου δεν είναι υπήκοος», σύμφωνα με το άρθρο 2(1) της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για την προστασία όλων των διακινούμενων εργαζομένων και των μελών των οικογενειών τους.

Στα περισσότερα κράτη μέλη της ΕΕ υπάρχει αυξανόμενη ζήτηση για επαγγελματίες στον τομέα της κοινωνικής φροντίδας, η οποία σχετίζεται, μεταξύ άλλων, με τις δημογραφικές αλλαγές, τα εξελισσόμενα μοντέλα οικογένειας και τις ανάγκες τους. Όλα αυτά τα στοιχεία οδηγούν σε αυξημένη πίεση στις υπηρεσίες κοινωνικής φροντίδας. Επιπλέον, μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα προβλέπεται έλλειψη εργατικού δυναμικού στον τομέα της υγείας και της μακροχρόνιας φροντίδας.

Η απασχόληση αλλοδαπών εργαζομένων στις κοινωνικές υπηρεσίες και η προώθηση της ένταξής τους στον εργασιακό χώρο μπορεί να αποφέρει μεγάλα οφέλη για διάφορους λόγους, φέρνει νέες δεξιότητες και ικανότητες, πολιτιστική και γλωσσική ποικιλομορφία και έχει τη δυνατότητα να αμβλύνει τις τρέχουσες και μελλοντικές ελλείψεις προσωπικού, μεταξύ άλλων. Σύμφωνα με τη ΔΟΕ (2020), η μετανάστευση εργατικού δυναμικού στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη, καθώς και σε ολόκληρη την Ευρώπη, αυξήθηκε σημαντικά την τελευταία δεκαετία.

Η μετανάστευση αποτελεί επίσης θέμα υψηλού ενδιαφέροντος για την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η οποία δρομολογεί πρωτοβουλίες και προτάσεις πολιτικής για

τη βελτίωση της συνολικής διαχείρισης της μετανάστευσης μακροπρόθεσμα . Ορισμένες από τις πρωτοβουλίες περιλαμβάνουν την επιχειρησιακή συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών καθώς και με τις χώρες εταίρους, ένα αποτελεσματικότερο πλαίσιο για τις νόμιμες οδούς προς την ΕΕ και το να καταστεί η ΕΕ πιο ελκυστική για τους υπηκόους τρίτων χωρών που αναζητούν ευκαιρίες, μέσω της αντιστοίχισης των αναγκών της αγοράς εργασίας και των δεξιοτήτων. Στο πλαίσιο αυτό, η Επιτροπή της ΕΕ δημιούργησε το εργαλείο EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals. Πρόκειται για ένα πολύγλωσσο εργαλείο που έχει σχεδιαστεί για τη χαρτογράφηση των δεξιοτήτων, των προσόντων και της εργασιακής εμπειρίας των υπηκόων τρίτων χωρών που διαμένουν στην ΕΕ και, ως εκ τούτου, για τη δημιουργία ενός πρώιμου προφίλ. Αυτό θα βοηθήσει τις αρχές και τους οργανισμούς που βοηθούν τους πολίτες τρίτων χωρών της ΕΕ, παρέχοντάς τους εξατομικευμένες συμβουλές σχετικά με την αναγνώριση των διπλωμάτων, την επικύρωση των δεξιοτήτων, τον εντοπισμό των αναγκών αναβάθμισης των δεξιοτήτων τους και την υποστήριξη της αναζήτησης εργασίας και της αντιστοίχισης θέσεων εργασίας.

Προκειμένου να διασφαλιστεί ότι η διασυνοριακή πρόσληψη είναι επωφελής για τους εργοδότες και τους εργαζομένους, ένα πλαίσιο που υποστηρίζει τη δεοντολογική πρόσληψη και διατήρηση είναι καθοριστικής σημασίας. Όπως τονίζουν η EPSU και η HOSPEEM στον κοινό τους κώδικα δεοντολογίας για τη «Δεοντολογική διασυνοριακή πρόσληψη και διατήρηση στον νοσοκομειακό τομέα» , σε αυτό πρέπει να συμμετέχουν διάφοροι φορείς, όπως οι κοινωνικοί εταίροι, οι ρυθμιστικοί φορείς, οι εθνικές, περιφερειακές και τοπικές αρχές.

Οι κατευθυντήριες οδηγίες που συγκεντρώθηκαν βασίζονται στα ευρήματα των εκθέσεων ανά χώρα στην Αυστρία, το Βέλγιο, την Τσεχική Δημοκρατία, τη Γαλλία και την Ελλάδα, που συνέταξαν οι εταίροι του έργου FWSS. Στόχος των εκθέσεων ανά χώρα ήταν να εντοπιστούν τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι αλλοδαποί εργαζόμενοι κατά την ανάληψη εργασίας, ώστε να κατανοηθούν καλύτερα οι ανάγκες τους και να απαυχθούν συστάσεις και οδηγίες για τους οργανισμούς που απασχολούν ή επιδιώκουν να απασχολήσουν αλλοδαπούς εργαζόμενους.

¹ E Eurofound (2023)), Μέτρα για την αντιμετώπιση της έλλειψης εργατικού δυναμικού: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο.

² Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2022), Προσέλκυση δεξιοτήτων και ταλέντων στην ΕΕ.

³ EPSU και HOSPEEM (2008), κώδικας δεοντολογίας και παρακολούθηση της δεοντολογικής διασυνοριακής πρόσληψης και διατήρησης στον νοσοκομειακό τομέα. éthiques dans le secteur hospitalier.

Κατευθυντήριες γραμμές και συστάσεις σε επίπεδο ΕΕ για το προσωπικό και τα στελέχη ανθρώπινου δυναμικού

Οι κατευθυντήριες γραμμές επικεντρώνονται σε πρωτοβουλίες για την αντιμετώπιση των τεσσάρων κύριων προκλήσεων που εντοπίζονται στις εκθέσεις, δηλαδή την ελκυστικότητα του τομέα, τις δύσκολες και χρονοβόρα γραφειοκρατία, την υποστήριξη των αλλοδαπών εργαζομένων στην εργασία και την ποικιλομορφία και την ένταξη στον χώρο εργασίας και στην κοινότητα.

Ελκυστικότητα του τομέα

Προκειμένου να καλυφθούν οι σημερινές και μελλοντικές ανάγκες του τομέα σε προσωπικό, η ελκυστικότητα είναι ζωτικής σημασίας για την πρόσληψη και τη διατήρηση του προσωπικού. Η προβολή του τομέα, η ορατότητα και η προσβασιμότητα στις προσφορές θέσεων εργασίας αποτελούν κλειδί για την προσέλκυση δεξιοτήτων και ταλέντων, βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα.

- Προώθηση του τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών, μέσω εκστρατειών επικοινωνίας και μέσω επαφών με εξειδικευμένες ενώσεις μεταναστών και οργανισμούς απασχόλησης για την ευαισθητοποίηση σχετικά με το επάγγελμα και τις ανάγκες των κοινωνικών υπηρεσιών.
- Ανάπτυξη σχέσεων μεταξύ των παρόχων υπηρεσιών και των πανεπιστημίων, των γραφείων μετανάστευσης και των γραφείων απασχόλησης σε εθνικό επίπεδο, ώστε να δοθεί καλύτερη προβολή των θέσεων εργασίας.




- Ανάπτυξη νέων ιδεών επικοινωνίας που απευθύνονται στην ομάδα-στόχο, για παράδειγμα με την παροχή προσφορών απασχόλησης σε περισσότερες γλώσσες, με την οργάνωση επισκέψεων και εργαστηρίων μεταξύ μεταναστών που αναζητούν εργασία και περιφερειακών/τοπικών παρόχων υπηρεσιών.
- Διαδικασίες πρόσληψης και επαγγελματικής εξέλιξης χωρίς αποκλεισμούς, με τη σύνταξη περιγραφών θέσεων εργασίας χωρίς περιορισμούς, με τη διασφάλιση ότι κάθε στάδιο της διαδικασίας πρόσληψης και της επαγγελματικής εξέλιξης είναι προσβάσιμο σε άτομα με διαφορετικό υπόβαθρο, με την παροχή εξατομικευμένης προσωπικής υποστήριξης για την καθοδήγηση των εργαζομένων σε μια θέση εργασίας ή για τη βελτίωση της ευημερίας τους.
- Να καταστήσει τις προσφορές εργασίας στον τομέα πιο ελκυστικές, παρέχοντας παροχές που μπορεί να ενδιαφέρουν μακροπρόθεσμα τους αλλοδαπούς εργαζομένους. Για παράδειγμα, μαθήματα γλώσσας, υποστήριξη για την παράταση της βίζας, κατάρτιση σε θέματα πολιτισμού κ.λπ.
- Η προσφορά και η διαδικασία να είναι πιο προσιτή, αναρτώντας τις προσφορές εργασίας στο διαδίκτυο αλλά και σε χαρτί στα γραφεία ευρέσεως εργασίας. Παρέχετε διάφορες εναλλακτικές λύσεις για την αποστολή του βιογραφικού σημειώματος, μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, ταχυδρομείου ή αυτοπροσώπως, καθώς και για συνεντεύξεις.

Διοικητικές διαδικασίες

Ο διοικητικός φόρτος (άδειες εργασίας, άδειες απασχόλησης, βίζες κ.λπ.), η διάρκεια και η έλλειψη γνώσεων αποτρέπουν ορισμένους εργοδότες από την πρόσληψη αλλοδαπών εργαζομένων, ιδίως από μη ευρωπαϊκές χώρες. Είναι καθοριστικής σημασίας η παροχή τεχνογνωσίας στο προσωπικό ανθρώπινου δυναμικού και τα διευθυντικά στελέχη σχετικά με τη διαδικασία απασχόλησης, ώστε να αντιληφθούν την πρόσληψη αλλοδαπών εργαζομένων ως ευκαιρία.

- Ζητήστε εμπειρογνωμοσύνη από εξωτερικούς φορείς, για παράδειγμα από εθνικά/περιφερειακά/τοπικά γραφεία απασχόλησης, για να λάβετε καθοδήγηση σχετικά με τις διοικητικές διαδικασίες, ιδίως όταν απασχολείτε άτομα από κράτη μέλη εκτός ΕΕ.
- Αναζητήστε υποστήριξη από κάποιο γραφείο διαμεσολάβησης που μπορεί να αναλάβει τα διοικητικά ζητήματα, ιδίως για μικρούς οργανισμούς ή εργοδότες προσλαμβάνουν αλλοδαπούς για πρώτη φορά.



- Εκπαίδευση του προσωπικού/ διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού σχετικά με τις νομικές πτυχές, τις υποχρεώσεις και τις διαδικασίες για την πρόσληψη αλλοδαπών εργαζομένων, με ιδιαίτερη προσοχή στους εργαζομένους που προέρχονται από χώρες εκτός ΕΕ. Να προσλάβετε έναν υπεύθυνο ανθρώπινου δυναμικού ή διευθυντή που να έχει επίσης ειδικές γνώσεις σχετικά με την πρόσληψη αλλοδαπών εργαζομένων. Αυτό θα συμβάλει στο να γίνει η διαδικασία πιο προσιτή. Η κατάρτιση θα μπορούσε να μοιραστεί με άλλους οργανισμούς του τομέα.

• Δημιουργήστε εσωτερικά ένα εγχειρίδιο που να εξηγεί τις διαδικασίες για την πρόσληψη αλλοδαπών εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των αρμόδιων προσώπων και σημείων επαφής, το οποίο, εάν είναι απαραίτητο, μπορεί να επικαιροποιείται. Αυτό θα είναι προσβάσιμο από τους διευθυντές και το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού και θα μπορούσε να κοινοποιηθεί σε άλλους οργανισμούς του τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών.

- Στενή συνεργασία με διάφορους φορείς/ενδιαφερόμενους ή/και άλλους εργοδότες που εμπλέκονται στην εφαρμογή των μέτρων πολιτικής σχετικά με τη νόμιμη μετανάστευση.



Υποστήριξη των αλλοδαπών εργαζομένων στην εργασία

Όπως τονίζεται στις εκθέσεις ανά χώρα, οι ανεπαρκείς γλωσσικές δεξιότητες, η αναγνώριση των προσόντων των αλλοδαπών εργαζομένων και η δυνατότητα μεταφοράς των προσόντων και των δεξιοτήτων αποτελούν σημαντικό εμπόδιο για την απασχόληση των αλλοδαπών εργαζομένων.

Η παροχή προσβάσιμων πληροφοριών, κατάρτισης και γλωσσικών μαθημάτων είναι το κλειδί για την καλύτερη ένταξη στο χώρο εργασίας και, κατά συνέπεια, στην κοινότητα.

Αναγνώριση προσόντων & κατάρτισης

- Παροχή συμβουλών, πληροφοριών και κατάρτισης για την επικύρωση των δεξιοτήτων των αλλοδαπών εργαζομένων ή/και κατάρτιση σχετικά με την τοπική κουλτούρα/θεσμούς. Παροχή πιστοποιημένης ή και μη πιστοποιημένης κατάρτισης στα διάφορα επαγγέλματα του τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών και ενεργή ενίσχυση της πρόσβασης στην κατάρτιση. Η κατάρτιση διαδραματίζει σημαντικό ρόλο συμβάλλοντας στην ανάπτυξη της σταδιοδρομίας, την ικανοποίηση από την εργασία και τη διατήρησή της.
- Συντονισμός μεταξύ της κυβέρνησης και των κοινωνικών εταίρων για τον προσδιορισμό των ελλείψεων εργατικού δυναμικού στην αγορά εργασίας και την ανάπτυξη σαφών και κοινών κριτηρίων για την επικύρωση των δεξιοτήτων.
- Παροχή υποστήριξης για την αναγνώριση των διπλωμάτων, για παράδειγμα, παρέχοντας μαθήματα για την απόκτηση του πιστοποιητικού και προσφέροντας ευέλικτο ωράριο εργασίας για την παρακολούθηση μαθημάτων/πανεπιστημίων. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τους εργαζόμενους που προέρχονται από χώρες εκτός ΕΕ, λόγω των προαναφερόμενων δυσκολιών στην αναγνώριση των πιστοποιητικών τους.

Γλωσσικές δεξιότητες

- Υποστήριξη στο χώρο εργασίας για τη βελτίωση των γλωσσικών γνώσεων, με την παροχή μαθημάτων, την ενθάρρυνση και την υποστήριξη μεταξύ των συναδέλφων για την καλύτερη εκμάθηση της γλώσσας, των κανόνων και του συστήματος στο χώρο εργασίας και στη χώρα κ.λπ. Ανάδειξη της γλώσσας ως μέσου ένταξης στην εργασία και στην κοινότητα. Από την άποψη αυτή, θα μπορούσε να εκπονηθεί ένα σχέδιο για να διασφαλιστεί ότι όλοι οι εργαζόμενοι συμμετέχουν στην πρωτοβουλία.
- Εσωτερική ή εξωτερική υποστήριξη στο χώρο εργασίας για τη βελτίωση της γνώσης της γλώσσας εργασίας.

- Παροχή πληροφοριών σχετικά με διάφορα μαθήματα ή πρωτοβουλίες που διατίθενται στη χώρα για την εκμάθηση της γλώσσας.

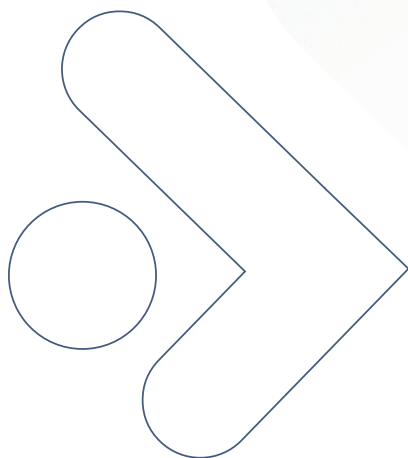
Άλλη στήριξη

- Παρέχετε σαφείς πληροφορίες σχετικά με τα εργασιακά δικαιώματα και τις υποχρεώσεις στη χώρα καθώς και στον οργανισμό. Να καταστήσετε τις σχετικές πληροφορίες σχετικά με τους κανόνες στον χώρο εργασίας, καθώς και τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα προσιτές στους αλλοδαπούς εργαζομένους, για παράδειγμα χρησιμοποιώντας απλή γλώσσα ή μεταφράζοντάς τες σε άλλες γλώσσες.
- Παροχή πληροφοριών σχετικά με τη διαδικασία ανανέωσης και παράτασης της βίζας τους (για εργαζόμενους από χώρες εκτός ΕΕ), της άδειας εργασίας, της διαμονής ή/και κάθε άλλης υποστήριξης για τη διευκόλυνση της ένταξης στην κοινωνία (γλώσσα, διπλώματα πιστοποίησης, στέγαση κ.λπ.). Παρέχετε επίσης κατάλογο με το σχετικό σημείο επαφής ή τους φορείς σε εθνικό/περιφερειακό/τοπικό επίπεδο.
- Προωθήστε την υποστήριξη μεταξύ των συναδέλφων, ορίζοντας έναν έμπειρο υπάλληλο να υποστηρίζει έναν νεοεισερχόμενο κατά τη διάρκεια των πρώτων εβδομάδων, με τα καθήκοντα που πρέπει να εκτελεστούν, τους κανόνες, τις υποχρεώσεις και άλλες σχετικές πληροφορίες. Είναι σημαντικό να ευαισθητοποιηθεί η ανάγκη να μαθαίνει ο ένας από τον άλλο και να ανταλλάσσει εμπειρίες.

Διαφορετικότητα και ένταξη στον εργασιακό χώρο

Η προώθηση της ποικιλομορφίας και της ενσωμάτωσης στον εργασιακό χώρο συμβάλλει στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος στο οποίο όλοι αισθάνονται εξίσου αξιόλογοι και συμμετέχουν. Σημαίνει ότι παρέχεται ίση πρόσβαση σε ευκαιρίες και πόρους, ανεξάρτητα από το υπόβαθρο του ατόμου.

- Ανάλυση αποτελεσματικών τρόπων για την καλύτερη ενσωμάτωση των αλλοδαπών εργαζομένων στις δομές του οργανισμού, με τους συναδέλφους και τους χρήστες των υπηρεσιών. Για παράδειγμα, καταρτίστε ένα σχέδιο διαχείρισης της πολυμορφίας, το οποίο θα περιλαμβάνει πολιτικές, καθοδήγηση και κατάρτιση σχετικά με τη διαχείριση της πολυμορφίας και την επικοινωνία.
- Θέστε σε εφαρμογή συμπεριληπτικές πρωτοβουλίες στην εργασία, όπως η δημιουργία ομάδων ή δραστηριότητες για πολιτιστικές ανταλλαγές μεταξύ των εργαζομένων, για την καλύτερη κατανόηση των διαφορετικών πολιτισμών και παραδόσεων. Για παράδειγμα, πολιτιστικές εκδηλώσεις όπου παρουσιάζονται τα τρόφιμα, οι παραδόσεις και άλλα σχετικά θέματα από τις διάφορες χώρες που



υπάρχουν στον οργανισμό. Ενημερώστε για τη σημασία αυτών των εκδηλώσεων, ώστε να διασφαλίσετε τη συμμετοχή των εργαζομένων.

- Δημιουργήστε ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον παρέχοντας εξατομικευμένη υποστήριξη ή/και με τη βοήθεια εξωτερικού διαμεσολαβητή, προσαρμοσμένη στις ανάγκες όλων των εργαζομένων. Αυτό θα διευκολύνει επίσης την επικοινωνία μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.
- Αναζήτηση εξωτερικής εμπειρογνομosύνης για τον μετριασμό/διαμεσολάβηση δύσκολων καταστάσεων.
- Σχεδιασμός εξατομικευμένης συλλογικής κατάρτισης σε τοπικό, περιφερειακό ή εθνικό επίπεδο, όπου θα συμμετέχουν αρκετοί αλλοδαποί εργαζόμενοι.
- Δημιουργία μιας ισχυρής συνεργασίας μεταξύ των οργανώσεων του τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών και των δομών που υποστηρίζουν την ένταξη των αλλοδαπών εργαζομένων.
- Établir une collaboration étroite entre les organisations du secteur des services sociaux et les structures qui soutiennent l'inclusion des travailleurs étrangers.



Κατευθυντήριες οδηγίες για τις συμμετέχουσες χώρες

Οι ακόλουθες κατευθυντήριες γραμμές αποσκοπούν στην αντιμετώπιση των κύριων προκλήσεων κάθε χώρας-στόχου του έργου (Αυστρία, Βέλγιο, Τσεχική Δημοκρατία, Γαλλία και Ελλάδα), όπως παρουσιάζονται στην έκθεση ανά χώρα.

Περιλαμβάνονται επίσης παραδείγματα ορθών πρακτικών από κάθε χώρα-στόχο, για την ανταλλαγή πρωτοβουλιών σε επίπεδο ΕΕ και σε εθνικό επίπεδο.

Οι κατευθυντήριες οδηγίες συζητήθηκαν και επιβεβαιώθηκαν σε εθνικό επίπεδο κατά τη διάρκεια εργαστηρίων που διοργάνωσαν οι εταίροι του έργου FWSS και στη συνάντηση συντονισμού των εταίρων.



Αυστρία

- Επικοινωνία με πανεπιστήμια ή σχολεία στη χώρα-στόχο για την προώθηση ανταλλαγών με σκοπό να μάθουν περισσότερα για την αγορά εργασίας στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών, την πρακτική άσκηση κ.λπ.
- Προσφορά υποστήριξης και ευελιξίας στην εργασία κατά τη διάρκεια της διαδικασίας αναγνώρισης των προσόντων. Ειδικά για τους εργαζόμενους με τίτλους σπουδών που έχουν αποκτηθεί εκτός ΕΕ, συνήθως απαιτούνται πρόσθετες εξετάσεις και πρακτική άσκηση. Σε πολλές περιπτώσεις, οι αλλοδαποί επιτρέπεται να εργαστούν σε επαγγελματική ομάδα με λιγότερα προσόντα, για δύο έτη το πολύ μέχρι να χορηγηθεί η αναγνώριση.
- Παροχή στους αλλοδαπούς εργαζομένους των σχετικών σημείων επαφής και ιστότοπων στην Αυστρία, που βοηθούν στην αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων, καθώς και στην απόκτηση αδειών διαμονής και εργασίας.
- Δημιουργία επαφής με συμβουλευτικά κέντρα για να έχετε υποστήριξη στις διοικητικές διαδικασίες, όπως το ABA WORK in Austria, τα οποία μπο-

ρούν να παρέχουν πληροφορίες σχετικά με την κατάσταση της διαδικασίας, τα έγγραφα που λείπουν και την αναμενόμενη διάρκεια της διαδικασίας. Παρέχουν επίσης άλλες υπηρεσίες προς τους εργοδότες, όπως δημοσίευση προσφορών εργασίας, εκδηλώσεις κ.λπ.

Παραδείγματα:

- Μια εταιρεία στην Αυστρία έχει το δικό της Γραφείο Διαφορετικότητας. Οι συνεργάτες σε αυτό το γραφείο μιλούν διάφορες γλώσσες, φροντίζουν για πολιτισμικά ευαίσθητα ζητήματα/θέματα και ανταποκρίνονται σε συγκεκριμένα αιτήματα.
- Μια άλλη αυστριακή εταιρεία παρέχει νομικές συμβουλές για άτομα με μεταναστευτικό υπόβαθρο. Δεν υπάρχει επίσημη διαδικασία, αλλά καλείται δικηγόρος αν χρειαστεί.
- Οι περισσότερες εταιρείες στην Αυστρία υπογραμμίζουν ότι η ενσωμάτωση αποτελεί βασικό καθήκον για τους επικεφαλής των ομάδων. Παρέχουν χώρο και χρόνο για τη δημιουργία ομάδων, αλλά δεν παρέχουν ρητές δραστηριότητες ένταξης για τους αλλοδαπούς εργαζομένους. Ως εκ τούτου, η ενσωμάτωση πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια της γενικής οικοδόμησης της ομάδας υπό την ευθύνη του αρχηγού της ομάδας.



Βέλγιο

- Αναζητήστε υποστήριξη, όπως έναν σύμβουλο/διαμεσολαβητή, ο οποίος μπορεί να παρέχει σαφείς πληροφορίες σχετικά με τις νομοθετικές διαδικασίες στο Βέλγιο και να μειώσει έτσι τη διοικητική επιβάρυνση των εργοδοτών.
- Δώστε μεγαλύτερη σημασία στις δεξιότητες και τις ικανότητες του ατόμου για τη θέση, παρά στα πιστοποιητικά, όταν δεν ζητείται επίσημη πιστοποίηση. Χρησιμοποιήστε εξωτερική υποστήριξη ή/και εργαλεία που είναι διαθέσιμα στο Βέλγιο, όπως το FOREM, για την πρόσληψη, τη δημοσίευση προσφορών ή την κατάρτιση εργαζομένων.

- Καθιέρωση ενός σχεδίου διαχείρισης της διαφορετικότητας, που περιλαμβάνει πολιτικές, καθοδήγηση, εκπαιδεύσεις για τη διαχείριση της διαφορετικότητας και την επικοινωνία και ορισμός ενός ατόμου στην ομάδα «πρόσωπο εμπιστοσύνης» που θα είναι υπεύθυνο για τη διαχείριση της διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο. Το πρόσωπο αυτό θα είναι το σημείο αναφοράς για τους εργαζόμενους ώστε να συζητούν οποιοδήποτε θέμα σε έναν ασφαλή χώρο.
- Περισσότερη προβολή και προσβασιμότητα των οργανισμών/συνδέσμων που υποστηρίζουν τους αλλοδαπούς εργαζόμενους στη διοικητική διαδικασία.
- Εκπαίδευση σε ψηφιακές και κοινωνικές δεξιότητες στον χώρο εργασίας. Αυτό σημαίνει καθημερινές δεξιότητες για την αλληλεπίδραση και την επικοινωνία με τους άλλους, όπως οι πολιτιστικές πτυχές της χώρας, ειδικοί όροι που σχετίζονται με τη θέση εργασίας και η μη λεκτική επικοινωνία για την καλύτερη αλληλεπίδραση με τους χρήστες και τους συναδέλφους.

Παραδείγματα:

- Το κέντρο φροντίδας Compostela στο Borsbeek, συμμετείχε σε ένα πρόγραμμα για την ποικιλομορφία (2013-2018). Το έργο βασίστηκε σε ένα σχέδιο πολυμορφίας που δημιουργήθηκε με βάση τα σχόλια από μια έρευνα που επικεντρώθηκε στην καταγωγή, την ηλικία, το εργασιακό περιβάλλον και την επικύρωση των δεξιοτήτων, με συγκεκριμένο αντίκτυπο. Τώρα το κέντρο φροντίδας έχει υπαλλήλους από περίπου 26 διαφορετικές χώρες.
- Ένα κέντρο περίθαλψης στο Βέλγιο έφερε σε επαφή υπαλλήλους με εθελοντές που παρείχαν δωρεάν μαθήματα γλώσσας.



Τσεχική Δημοκρατία

- Δημιουργία επαφών με γραφεία ευρέσεως εργασίας στη χώρα καταγωγής, με ένα γραφείο ευρέσεως εργασίας στην Τσεχική Δημοκρατία ή με άλλον ενδιαμέσο οργανισμό, για την επικοινωνία σχετικά με τις κενές θέσεις εργασίας στον τομέα και, ως εκ τούτου, την προσέλκυση εργαζομένων.
- Παροχή κατάρτισης για την καλύτερη κατανόηση της κουλτούρας, των εθίμων και της νομοθεσίας στην Τσεχική Δημοκρατία, η οποία θα διευκολύνει την ένταξη στη χώρα.
- Ενημέρωση των αλλοδαπών εργαζομένων για τις εξωτερικές πρωτοβουλίες που είναι διαθέσιμες για την υποστήριξη της ένταξης στην κοινότητα, όπως δραστηριότητες στο κέντρο ένταξης, στο δήμο, πολιτιστικές εκδηλώσεις κ.λπ.

- Συμμετοχή ενός εξωτερικού προσώπου/συμβούλου για την παροχή υποστήριξης με τις απαραίτητες οδηγίες σχετικά με τα εργασιακά καθήκοντα, τις υποχρεώσεις και τους κανόνες. Το πρόσωπο αυτό θα είναι το σημείο επαφής για τον εργαζόμενο.

Exemples :

- Λόγω της κατάστασης στην Ουκρανία, τέθηκε σε εφαρμογή ειδική υποστήριξη για τους ανθρώπους που προέρχονται από τη χώρα αυτή:
- Οι εργαζόμενοι εκπαιδεύονται σε θέματα ΥΑΕ στα ουκρανικά και η μεθοδολογία για τους φροντιστές προετοιμάζεται επίσης στα ουκρανικά.
- Τα βίντεο για την προεπισκόπηση των διαδικασιών φροντίδας του ατόμου (συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με άνοια) έχουν υπότιτλους στα ουκρανικά.
- Οι φροντιστές λαμβάνουν ένα βασικό τσεχο-ουκρανικό γλωσσάριο για φροντιστές κατά την πρόσληψη.
- Τα προγράμματα εργασίας είναι επίσης διαθέσιμα στα ουκρανικά για λόγους απλότητας.
- Οι οργανισμοί ενθαρρύνουν τους τοπικούς υπαλλήλους να ανανεώσουν τις γνώσεις τους στη ρωσική γλώσσα, ώστε να μπορούν να επικοινωνούν με τους νέους Ουκρανούς εργαζόμενους.
- Ο εργοδότης σκόπιμα δεν τοποθετεί δύο άτομα της ίδιας εθνικότητας στην ίδια βάρδια - αυτό ενθαρρύνει την ταχύτερη ένταξη των αλλοδαπών εργαζομένων στην ομάδα εργασίας, την ταχύτερη εκμάθηση της τσεχικής γλώσσας κ.λπ.



Γαλλία

- Ενημερωθείτε και εκπαιδευτείτε σχετικά με το νομικό πλαίσιο για την απασχόληση αλλοδαπών εργαζομένων, το οποίο παρέχει ασφάλεια τόσο για τον εργοδότη όσο και για τον εργαζόμενο: σχεδιάστε πρακτικά νομικά δελτία και έντυπα με απαντήσεις σε ερωτήσεις που συναντώνται συχνά.
- Εφαρμογή δράσεων για την υποστήριξη των εργαζομένων κατά τους πρώτους μήνες στον οργανισμό, με την οργάνωση μαθημάτων γαλλικής γλώσσας, την ενσωμάτωση της συγκεκριμένης επαγγελματικής γλώσσας ή/και την ανάθεση ενός καθηγητή ή ενός εισηγητή.

- Ενθαρρύνετε τους εργοδότες να παρέχουν στους εργαζομένους ένα έγγραφο σχετικά με το εργασιακό περιβάλλον, την κοινωνική προστασία, τη συλλογική σύμβαση και να εξηγούν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του εργαζομένου και του εργοδότη.
- Η χρήση νομικών και συμβατικών εργαλείων για την ανάπτυξη της κατάρτισης και της σταδιοδρομίας των αλλοδαπών εργαζομένων, όπως η αξιολόγηση και η αναγνώριση δεξιοτήτων (valorisation des acquis de experience VAE) και η κατάρτιση κατά την εργασία (FEST), είναι πολύ σημαντική

Παραδείγματα:

- Για να ξεπεραστεί η δυσκολία της εκμάθησης της γαλλικής γλώσσας για την απόκτηση άδειας διαμονής και εργασίας, οι «δημόσιοι συγγραφείς» (εθελοντές του συλλόγου) βοηθούν τους αλλοδαπούς υπηκόους να κατανοήσουν και να συμπληρώσουν τα διοικητικά έγγραφα.
- Οι διευθυντές εξηγούν στους αλλοδαπούς υπαλλήλους τις ευκαιρίες κατάρτισης και τις πιθανές πορείες σταδιοδρομίας.
- Τα μαθήματα γαλλικής γλώσσας προσφέρονται και πληρώνονται κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας.



Ελλάδα

- Κατάρτιση για εργοδότες/προσωπικούς υπαλλήλους σχετικά με τη διαχείριση της ποικιλομορφίας, συμπεριλαμβανομένων καλών παραδειγμάτων συμπεριληπτικών στρατηγικών και δραστηριοτήτων που θα μπορούσαν να εφαρμοστούν στο χώρο εργασίας.
- Διαθέστε εκπαιδεύσεις για τη διευκόλυνση της πρόσβασης σε άλλες θέσεις εργασίας στους οργανισμούς. Αυτό θα προωθήσει τη σταθερότητα, την εκπαίδευση και τις ευκαιρίες απασχόλησης.



- Παρέχετε πληροφορίες σχετικά με τις διαθέσιμες δραστηριότητες και τα σημεία επαφής εκτός του χώρου εργασίας, όπου Έλληνες και νεοεισερχόμενοι μπορούν να ανταλλάξουν απόψεις και να οικοδομήσουν σχέσεις.
- Οι μετανάστες εκπαιδεύονται κατάλληλα για να στελεχώσουν τις δομές παροχής συμβουλευτικών και υποστηρικτικών υπηρεσιών.

Παραδείγματα

- Η πρωτοβουλία «Κυριακάτικο Σχολείο Μεταναστών» προσφέρει δωρεάν μαθήματα ελληνικής γλώσσας σε μετανάστες και πρόσφυγες. Εκτός από τα μαθήματα γλώσσας, η πρωτοβουλία προσφέρει νομική βοήθεια μέσω δικηγόρων που εργάζονται ως εθελοντές.
- Οι καλύτερες πρακτικές ΕΚΕ (Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη) που μπορούν να βρεθούν στην Ελλάδα είναι:
- Διερεύνηση της ικανοποίησης των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι στην εταιρεία συμπληρώνουν κάθε έξι μήνες ένα ερωτηματολόγιο σχετικά με το επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία τους. Οι εργαζόμενοι μπορούν να παραμείνουν ανώνυμοι, αλλά το 99% από αυτούς συμπληρώνουν το όνομά τους, γεγονός που αποδεικνύει την καλή σχέση μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης.
- Συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων. Οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται να συμμετέχουν στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων σχετικά με τις πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού.
- Ενίσχυση των κοινωνικών σχέσεων μεταξύ ηγεσίας και προσωπικού. Οι κοινωνικές σχέσεις βασίζονται στην άμεση επικοινωνία μεταξύ ηγεσίας και προσωπικού. Στους διευθυντές απευθύνονται φωνάζοντάς τους με το μικρό τους όνομα.
- Σεβασμός της πολιτισμικής ιδιαιτερότητας. Η εταιρεία όχι μόνο προωθεί την ποικιλομορφία και την πολιτισμική ιδιαιτερότητα των εργαζομένων της, αλλά και την υποστηρίζει ενεργά με διάφορους τρόπους.





Foreign Workers in Social Sector
www.foreignworkers.eu

2023



**Co-funded by
the European Union**