

ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ
ΥΠΗΚΟΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ (ΥΤΧ)

MiRAGE



Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, το έργο υλοποιείται από μια κοινοπραξία που αποτελείται από 9 Οργανισμούς της Κοινωνίας των Πολιτών (ΚΠΟ), 1 συνδικαλιστική οργάνωση, 1 κέντρο επαγγελματικής εκπαίδευσης και 1 εκπαιδευτικό φορέα από 8 χώρες της ΕΕ.



Το εγχειρίδιο αυτό χρηματοδοτήθηκε από το Ταμείο Ασύλου, Μετανάστευσης και Ένταξης της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Επικοινωνία:

www.mirageproject.eu
info@mirageproject.eu

Περίληψη

2 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

3 1.ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ

4 Ξενοδοχείο Magdas
(Αυστρία – Τουριστικές υπηρεσίες)

6 Cartiera coop. soc.
(Ιταλία – βιομηχανία παραγωγής)

8 Big Mamma
(Γαλλία – Υπηρεσίες τροφοδοσίας)

10 A Lundi
(Γαλλία – Προσληψη)

12 CITY GRILL
(Ρουμανία – Υπηρεσίες τροφοδοσίας)

14 Mala Gasztro Ltd
(Ουγγαρία – Υπηρεσίες τροφοδοσίας)

16 Östra Grevie Folkhögskola
(Σουηδία – Εκπαίδευση/δημοσιος τομεας)

18 Adecco
(Γαλλία – Εταιρία προσληψεων)

21 2. ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ

22 Aladin Foods
(Βουλγαρία – Υπηρεσίες τροφοδοσίας)

24 Barako Κάνεχάζ
(Καφετερια - Ουγγαρία)

26 Kabulagna
(Ιταλία – Υπηρεσίες τροφοδοσίας)

28 SC KAREMA FRUCT SRL
(Ρουμανία – Καταστημα τροφιμων)

30 Taybat
(Αυστρία – Καταστημα τροφιμων)

32 3. ΕΡΓΑ

34 Ενημερωτικός Οδηγός για την
Κύπρο που απευθύνεται σε
Υπηκόους Τρίτων Χωρών (ΥΤΧ)
(Κυπρος – Ευρωπαϊκό εργο)

36 Σουηδικό Εργασιακό Περιβάλλον
(Swedish Work Environment)
Από την Peers Bridge
(Σουηδία – Εργο)

38 Transformify
(Παγκόσμια ηλεκτρονική πλατφόρμα –
Λογισμικό ανθρωπινου δυναμικου)

40 ΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ: ΚΥΠΡΟΣ



Tο εγχειρίδιο αυτό παρουσιάζει τις πιο αντιπροσωπευτικές περιπτώσιολογικές μελέτες από την έρευνα που πραγματοποίησαν οι εταίροι του έργου MIRAGE σε 8 χώρες (Βουλγαρία, Σουηδία, Ιταλία, Γαλλία, Αυστρία, Κύπρος, Ρουμανία, Ουγγαρία). Το MiraGE είναι ένα τριετές έργο που συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ταμείο Ασύλου, Μετανάστευσης και Ένταξης - AMIF), και υλοποιείται από 12 εταίρους από 8 ευρωπαϊκές χώρες, οι οποίοι στοχεύουν στη βελτίωση της επαγγελματικής ένταξης των Υπηκόων Τρίτων Χωρών (ΥΤΧ).

Οι ακόλουθες 16 περιπτώσιολογικές μελέτες έχουν επιλεγεί για να παρουσιάσουν τις **βέλτιστες πρακτικές που εφαρμόζονται σε διαφορετικά κοινωνικά, οικονομικά και νομοθετικά πλαίσια**, όλα με τον ίδιο στόχο: να προωθήσουν την επαγγελματική ένταξη των εργαζομένων και των αυτοαπασχολούμενων ΥΤΧ. Τα παραδείγματα διαφορετικών πρακτικών και συμπεριφορών που υιοθετήθηκαν για την αντιμετώπιση συγκεκριμένων δυσκολιών που είναι κοινές στις περισσότερες από τις οκτώ χώρες μπορούν να θεωρηθούν ως καλές πρακτικές τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους αυτοαπασχολούμενους.

Οι περιπτώσιολογικές μελέτες **χωρίστηκαν σε τρία κεφάλαια**: το πρώτο κεφάλαιο εξετάζει τις βέλτιστες πρακτικές που εφαρμόζουν οι εργοδότες, ενώ το δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζει περιπτώσιολογικές μελέτες των αυτοαπασχολούμενων ΥΤΧ. Τέλος, το τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζει εθνικά και ευρωπαϊκά έργα που δημιουργήθηκαν τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους αυτοαπασχολούμενους. Τα έργα αυτά αποσκοπούν στην παροχή των εργαλείων και στη δημιουργία των συνθηκών που θα ευνοούσαν την επαγγελματική ένταξη των ΥΤΧ. Στην αρχή του εγχειριδίου, γίνεται αναφορά στο εθνικό πλαίσιο της κάθε περίπτωσης. Το παρόν πλαίσιο παρουσιάζει μια περίληψη των νομικών και διοικητικών ρυθμίσεων της κάθε χώρας και παρέχει στους αναγνώστες ηλεκτρονικούς συνδέσμους για περαιτέρω πληροφορίες.



Εργοδότες

Αυτοί οι ευρωπαίοι εργοδότες έχουν καταφέρει να μετατρέψουν την ανάγκη τους να προσλάβουν ΥΤΧ σε μια ευκαιρία για να βελτιώσουν τη δική τους επιχείρηση και να αφήσουν το στίγμα τους στην τοπική κοινωνία στην οποία βρίσκονται.

Ξενοδοχείο Magdas

(ΑΥΣΤΡΙΑ – ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ)

Το ξενοδοχείο Magdas είναι μια κοινωνική επιχείρηση που χτίζεται με τον επιχειρησιακό στόχο της επίλυσης κοινωνικών προβλημάτων όπου αυτό φαίνεται να είναι εφικτό και ευεργετικό.

Το ξενοδοχείο Magdas ιδρύθηκε από τον οργανισμό Caritas της Αρχιεπισκοπής της Βιέννης τον Απρίλιο του 2012 και βρίσκεται στην καρδιά του πάρκου Prater, στη Βιέννη. Διαθέτει 88 δωμάτια και διευθύνεται από μια ομάδα επαγγελματιών διαχείρισης ξενοδοχείων και ανθρώπων με προσφυγικό υπόβαθρο. Το ξενοδοχείο αποτελεί μέρος ενός μεγαλύτερου προγράμματος που ονομάζεται Magdas, το οποίο καταδεικνύει ότι η εμπορική επιτυχία και η κοινωνική ευθύνη δεν αποτελούν αντίφαση. Ο στόχος της κοινωνικής επιχείρησης είναι να δημιουργήσει σημαντικές θέσεις εργασίας και ευκαιρίες για άτομα που έχουν ελάχιστες πιθανότητες να βρουν δουλειά.

Υπάρχουν συνολικά **200 εργαζόμενοι** σε όλο το ξενοδοχείο Magdas, στο εργαστήριο ανακύκλωσης, στην υπηρεσία καθαρισμού και στις υπηρεσίες εστίασης, καθώς και 10 μαθητευόμενοι. Από τους σερβιτόρους μετανάστες, οι υπάλληλοι του ξενοδοχείου αυτού αριθμούν **14 εθνικότητες** μεταξύ τους και μαζί φέρνουν μια πλούσια ποικιλία ιστοριών προσωπικής ζωής. Το πρόγραμμα είναι πεπεισμένο ότι εκείνοι που μετακινούνται εδώ από ξένες χώρες είναι σε θέση να ενισχύσουν την επιχείρηση ξενοδοχείων, επειδή φέρνουν μαζί τους πολλές δεξιότητες, ταλέντα, γλώσσες και πολιτιστικό υπόβαθρο, με αποτέλεσμα να προσφέρουν κάτι μοναδικό στη ξενοδοχειακή αγορά.

Οι περισσότεροι υπάλληλοι έχουν προσφυγικό υπόβαθρο, χαρακτηριστικό που γενικά δυσχεραίνει την εύρεση εργασίας στην Αυστρία. Ορισμένες από τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν περιλαμβάνουν το ότι δε γνωρίζουν τη γερμανική γλώσσα, τη δυσαρέσκεια πολλών εργοδοτών και το γεγονός ότι επιτρέπεται στους πρόσφυγες να εργαστούν στη χώρα μόνο εάν η αίτηση ασύλου τους εγκριθεί, διαδικασία η οποία συχνά μπορεί να διαρκέσει μήνες ή χρόνια, εμποδίζοντας έτσι την ένταξή τους.

Με τις εμπειρίες και τις ικανότητές τους, κάθε εργαζόμενος προσθέτει στη μοναδικότητα αυτού του τόπου.

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ



Αξιοποιώντας τα διδάγματα από το πρώτο έτος, ο Magdas επανεξέτασε μερικές από τις πρακτικές προσλήψεων του, συμπεριλαμβανομένων των εξής:

- Η απαίτηση ότι οι υποψήφιοι έχουν βασική εργασιακή εμπειρία στην αρχή του έργου.
- Να γίνουν πιο περιοριστικοί όσον αφορά τους κανόνες και τους κανονισμούς.
- Παροχή μαθημάτων γερμανικής γλώσσας, κατάρτιση ΤΠΕ και διαπολιτισμικής ικανότητας για το προσωπικό της. Επιπλέον, το προσωπικό έχει πρόσβαση σε δύο κοινωνικούς λειτουργούς, οι οποίοι τους υποστηρίζουν με τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν κατά τη διαδικασία ενσωμάτωσής τους.

ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

90%

των υπαλλήλων είναι ΥΤΧ

14

διαφορετικές εθνικότητες

20

ξένες γλώσσες

ΒΕΛΤΙΣΤΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

- 1 Δύο κοινωνικοί λειτουργοί που υποστηρίζουν προσωπικό με προκλήσεις στη διαδικασία ενσωμάτωσής τους
- 2 Κατάρτιση στις Διαπολιτισμικές ικανότητες, παρέχοντας γνώσεις για τον πολιτισμό και τις παραδόσεις της Αυστρίας
- 3 Δωρεάν μαθήματα γερμανικής γλώσσας, Τεχνολογίας Πληροφοριών και διαπολιτισμικών ικανοτήτων
- 4 Πρόσληψη ΥΤΧ που έχουν βασική εργασιακή εμπειρία

Cartiera coop. soc.

(ΙΤΑΛΙΑ – ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ)

Μια νεοφυής επιχείρηση που ξεκίνησε τον Ιούλιο του 2017 με συγκεκριμένο στόχο τη δημιουργία νέων ευκαιριών απασχόλησης με διεθνή εμβέλεια στην τοπική κοινότητα.

Η εταιρεία Cartiera ξεκίνησε ως νεοφυής επιχείρηση το 2017 και ιδρύθηκε ως κοινωνική συνεταιριστική εταιρεία το Μάιο του 2018. Παράγει και πωλεί υψηλής ποιότητας αξεσουάρ μόδας από δέρμα και ύφασμα, προσφέροντας ευκαιρίες εκπαίδευσης από επαγγελματίες τεχνίτες με στόχο την επαγγελματική αναβάθμιση και ενσωμάτωση των ατόμων που βρίσκονται σε ανάγκη, δηλαδή οι αιτούντες άσυλο, οι μετανάστες και οι ευάλωτοι άνεργοι.

Η Cartiera ξεκίνησε με συγκεκριμένο στόχο τη **δημιουργία νέων ευκαιριών απασχόλησης και την ένταξη των μεταναστών και των αιτούντων άσυλο** προκειμένου να τους δοθεί η ευκαιρία να επενδύσουν τις δεξιότητές τους. Ο στόχος αυτός επιτυγχάνεται με την εστίαση στον μακροπρόθεσμο αντίκτυπο. Για παράδειγμα, δίνεται προσοχή στις οικονομικές επιπτώσεις στην τοπική κοινότητα προσφέροντας ευκαιρίες απασχόλησης σε άτομα που αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσκολίες, στον περιβαλλοντικό αντίκτυπο με τη χρήση υπολειμμάτων παραγωγής που διαφορετικά θα κατέληγαν στα σκουπίδια και, τέλος, στον κοινωνικό αντίκτυπο με την ευνοϊκή ενσωμάτωση μεταξύ Ιταλών και ΥΤΧ, οι οποίοι, μέσω της συνεργασίας τους, είναι σε θέση να μοιράζονται τους χώρους και το όραμα της Cartiera. Η μοναδικότητα και η ισχύς του έργου που επιτελεί η Cartiera οφείλονται στους ισχυρούς δεσμούς της με το τοπικό πλαίσιο και τη σημασία που έχει σε διεθνές επίπεδο. Εκτός από την παραγωγή και την πώληση υλικών σε τοπικές και εθνικές επιχειρήσεις, η Cartiera επίσης προωθεί την ευαισθητοποίηση σχετικά με τη σημασία της επαγγελματικής ένταξης και ένταξης των μεταναστών στην Ιταλία, προωθώντας έτσι ένα όραμα και όχι απλά ένα προϊόν. Ταυτόχρονα, μέσω της σύνδεσής της με την **Πρωτοβουλία Ηθικής Μόδας** (η οποία διεξάγεται από τον ΟΗΕ), η Cartiera εκπαιδεύει τους αιτούντες άσυλο και τους δίνει περισσότερες πιθανότητες να αποκτήσουν πρόσβαση στη σταδιοδρομία τους στη χώρα καταγωγής τους σε περίπτωση που αποφασίσουν ή είναι αναγκασμένοι, να επιστρέψουν.

Διατηρώντας μια διεθνή προοπτική, η Cartiera δημιούργησε ένα ισχυρό δίκτυο βασισμένο στην τοπική επικράτεια με τη συμμετοχή πολιτών και διαχειριστών.

Η αξία της Cartiera βρίσκεται στο ηθικό πρότυπο κάθε πτυχής των δημιουργιών της, αφού τα προϊόντα της παράγονται στην Ιταλία.

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ

CARTIERA
HANDMADE IN ITALY

Η Cartiera προσφέρει συγκεκριμένες απαντήσεις στις προκλήσεις της εποχής μας: τη δημιουργία νέων ευκαιριών απασχόλησης, την οικονομική ένταξη των μεταναστών και των αιτούντων άσυλο και την επανάκτηση της ειδικής βιοτεχνίας.

ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

3

υπάλληλοι ΥΤΧ

4

ασκούμενοι ΥΤΧ

ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ

με την Πρωτοβουλία Ηθικής
Μόδας του ΟΗΕ



ΒΕΛΤΙΣΤΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

- 1 Ισχυρό δίκτυο με τις τοπικές κοινότητες και την τοπική διοίκηση
- 2 Κυκλική οικονομία, με επίκεντρο το τοπικό και διεθνές επίπεδο
- 3 Επαγγελματική και εξειδικευμένη κατάρτιση των αιτούντων άσυλο
- 4 Ενεργός συμμετοχή των εργαζομένων ΥΤΧ στην προώθηση του οράματος της εταιρείας
- 5 Επαγγελματική κατάρτιση σε συνεργασία με το πρόγραμμα Πρωτοβουλίας Ηθικής Μόδας του ΟΗΕ

Big Mamma

(ΓΑΛΛΙΑ – ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΡΟΦΟΔΟΣΙΑΣ)

Το Big Mamma είναι μια αλυσίδα ιταλικών εστιατορίων που δημιουργήθηκε το 2015 και προσφέρει καλής ποιότητας αυθεντική ιταλική κουζίνα στο Παρίσι, τη Λιλ και το Λονδίνο.

Το Big Mamma είναι μια αλυσίδα ιταλικών εστιατορίων που δημιουργήθηκε το 2015. **Οι ΥΤΧ αντιπροσωπεύουν περίπου το 15% του προσωπικού της.** Το Big Mamma διαθέτει εστιατόρια στο Παρίσι, τη Λιλ και το Λονδίνο. Η πρόσληψη υπαλλήλων ΥΤΧ δεν είναι απαραίτητως επιλογή για το Big Mamma: ορισμένοι ρόλοι απευθύνονται αποκλειστικά σε αλλοδαπούς εργαζόμενους. Ωστόσο, η ομάδα προσπαθεί να διασφαλίσει ότι όλοι οι εργαζόμενοι αισθάνονται και αντιμετωπίζονται ως ίσοι. Για το σκοπό αυτό, φέρνουν τους υπαλλήλους μαζί και διαβεβαιώνουν την ποικιλομορφία μέσα στις ομάδες. Ο στόχος είναι να κατανοήσουν όλοι τι κάνουν οι υπόλοιποι, να είναι κοινωνικοί ο ένας με τον άλλο και να διασφαλίζουν ότι οι ΥΤΧ δεν διατρέχουν κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού.

Το Big Mamma εκφράζει έντονα τις **αξίες αλληλεγγύης**, τις οποίες μοιράζονται στα εστιατόριά τους, προσλαμβάνοντας ΥΤΧ και βοηθώντας τους να αισθάνονται ότι ανήκουν στην ομάδα. Για να πετύχει το όραμά του, το Big Mamma εφαρμόζει αρκετά καινοτόμες πρακτικές. Αυτό ξεκινά από τη διαδικασία προσλήψεων, η οποία στοχεύει στην αξιοποίηση των δεξιοτήτων των υποψηφίων, ιδίως εκείνων που δεν θα είναι σε θέση να αναδείξουν τις ικανότητές τους υπό κανονικές συνθήκες είτε λόγω της προσωπικότητάς τους

Η ένταξη των υπηκόων τρίτων χωρών αφορά επίσης την κοινή λογική. Η αποτίμηση των ανθρώπων είναι επίσης το κλειδί για μια σταθερή ομάδα, το οποίο με τη σειρά του είναι το κλειδί για μια επιτυχημένη επιχείρηση.

ΒΕΛΤΙΣΤΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

- 1 Μικτές ομάδες για τη διευκόλυνση της εκμάθησης της γαλλικής γλώσσας
- 2 Η πρακτική «Ζήσε τη ζωή μου», για την προώθηση της αλληλεγγύης μεταξύ των ομάδων
- 3 Ομαδική πρακτική πρόσληψης για να επισημαίνονται οι δεξιότητες των ατόμων
- 4 Η αλληλεγγύη και η ισότητα διαπερνούν την ηθική της εργασίας



είτε λόγω γλωσσικού φραγμού. Γίνονται αρκετά πράγματα από πλευράς της επιχείρησης για να εξασφαλιστεί ότι οι υποψήφιοι δεν αισθάνονται εκφοβισμένοι και να θέσουν τα θεμέλια για ομαδική εργασία και αμοιβαία κατανόηση.

Καλές πρακτικές κατά τη **διάρκεια της πρόσληψης**:

- Οι υποψήφιοι χρησιμοποιούν ένα αντικείμενο μέσω του οποίου τους αρέσει για να παρουσιάσουν τον εαυτό τους.
- Προσομοίωση ενός εργασιακού σεναρίου και ομαδική άσκηση.

Βέλτιστες πρακτικές **μετά την πρόσληψη**:

- **Η πρώτη μέρα είναι η ημέρα ένταξης**: οι εργαζόμενοι επισκέπτονται την πόλη σε μικτές ομάδες και γευματίζουν με τους ιδρυτές της επιχείρησης
- **Η δεύτερη μέρα είναι «Ζήσε τη ζωή μου»**: όλοι οι εργαζόμενοι κάνουν την πιάτα ή μια άλλη εργασία πέραν των δικών τους για μια μέρα, έτσι ώστε να κατανοούν όλες τις θέσεις εργασίας σε ένα εστιατόριο.

Ένας διευθυντής έχει το καθήκον να παρακολουθεί την πορεία όλων των εργαζομένων. Εάν ένας ΥΤΧ δεν μπορεί να δει τις δικές του δυνατότητες, τότε ο διαχειριστής πρέπει να το κάνει.

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ



Τα τελευταία 4 χρόνια έχουν προσλάβει 900 άτομα με συμβάσεις πλήρους απασχόλησης. 200 άτομα εργάζονται στα εστιατόριά τους στην Αγγλία και 700 στη Γαλλία. Το 93% του προσωπικού τους εργάζεται σε εστιατόρια, συμπεριλαμβανομένων των περισσότερων υπαλλήλων που είναι ΥΤΧ.



ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

900 **15%**

υπάλληλοι σε Γαλλία
και Μ. Βρετανία

του προσωπικού
είναι ΥΤΧ

A Lundi

(ΓΑΛΛΙΑ – ΠΡΟΣΛΗΨΗ)

Ως Ομάδα Εργοδοτών για την ένταξη και κατάρτιση (ΟΕ), η A lundi συνοδεύει άτομα στην εργασία τους στις εταιρείες τους και σε άλλες, κάτι το οποίο είναι πλεονέκτημα και για τις εταιρείες αλλά και για τα άτομα που αναζητούν εργασία.

Tο A lundi είναι ένα ΟΕ (Ομάδα Εργοδοτών για την ένταξη και κατάρτιση). Μια τέτοια εταιρεία προσλαμβάνει άτομα με χαμηλά προσόντα στο πλαίσιο συμβάσεων επαγγελματικής εκπόνησης των επαγγελματικών σπουδών, προκειμένου να αυξήσουν και να ενισχύσουν τις δεξιότητές τους έτσι ώστε να μπορέσουν να βρουν μια σταθερή εργασία. Το A lundi είναι μια ομάδα 3 ΟΕ (μία εξειδικευμένη στις κατασκευαστικές εργασίες, μία στη μεταλλουργία και η άλλη διεπαγγελματική) και 2 πολυτομεακές ομάδες εργοδοτών. Συνοδεύουν τους ανθρώπους στην εργασία τους στις εταιρείες τους και στις άλλες επιχειρήσεις. Τον περασμένο χρόνο προσλήφθηκαν περισσότερα από 300 άτομα, από τα οποία περίπου το 15% είναι ΥΤΧ. Ως ομάδα ΟΕ, η A lundi βασίζεται στις αξίες της ένταξης και των

Οι υπάλληλοι ΥΤΧ λαμβάνουν υποστήριξη τόσο σε επαγγελματικές όσο και σε κοινωνικές πτυχές, χάρη στη δουλειά διαφόρων διαχειριστών υποστήριξης.



ΒΕΛΤΙΣΤΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

- 1 Το κίνητρο εκτιμάται ιδιαίτερα κατά τη διαδικασία πρόσληψης
- 2 Παρέχεται βοήθεια για την απόκτηση άδειας οδήγησης (εντατικά μαθήματα και μεταφραστές)
- 3 Οι επαγγελματικοί κώδικες διδάσκονται μέσω ειδικών μαθημάτων κατάρτισης
- 4 Οι εργαζόμενοι έχουν εκπαιδευτή που παρέχει κοινωνική και οικονομική βοήθεια
- 5 Η διαδικασία προσλήψεων είναι προσαρμοσμένη στις ανάγκες του αιτούντος (δηλαδή σε γλωσσικές ανάγκες)

προσόντων. Σκοπός τους είναι να **βοηθήσουν τους ανθρώπους που θέλουν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας να αποκτήσουν τις κατάλληλες δεξιότητες ώστε να μπορέσουν να εξασφαλίσουν μια σταθερή επαγγελματική ζωή**. Η A lundi εκτιμά περισσότερο το **κίνητρο του εργαζομένου παρά τα διπλώματά του**. Το δίκτυο της A lundi προσφέρει ειδικά και προσαρμοσμένα μαθήματα κατάρτισης βασισμένα στο επιλεγμένο επάγγελμα των εργαζομένων τους, προωθώντας τη δική τους ενδυνάμωση μέσω της κοινωνικής υποστήριξης. Προωθώντας μια ανθρώπινη προσέγγιση στις προσλήψεις, η εταιρεία λαμβάνει υπόψη μεμονωμένα ζητήματα καθώς και εταιρικά ζητήματα για να φτάσουν στο καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα.

Ο εργαζόμενος βρίσκεται στο επίκεντρο των δραστηριοτήτων του A lundi. Η υποστήριξη των ΥΤΧ εξαρτάται από τις ανάγκες τους. Αυτό τους εγγυάται τις ίδιες ευκαιρίες απασχόλησης με τους ομογενείς, τόσο κατά τη διαδικασία πρόσληψης όσο και στο χώρο εργασίας.

Η κοινωνική στήριξη είναι απαραίτητη προκειμένου να παραμείνουν οι εργαζόμενοι στην εργασία. Η εταιρεία έχει εντοπίσει μια πτυχή στην οποία θα ήθελε να εστιάσει περισσότερο: την ενδυνάμωση των ανθρώπων, ώστε να γίνουν πιο αυτόνομοι.

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ



Οι αξίες της ένταξης και των προσόντων είναι αναπόσπαστο κομμάτι της A lundi emploi. Στόχος τους είναι να βοηθήσουν τους ανέργους να αποκτήσουν δεξιότητες, έτσι ώστε να είναι σε θέση να εξασφαλίσουν μια σταθερή επαγγελματική σταδιοδρομία.



ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

44

υπάλληλοι ΥΤΧ

367

εργαζόμενοι τα
τελευταία δύο χρόνια

City Grill

(ΡΟΥΜΑΝΙΑ – ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΡΟΦΟΔΟΣΙΑΣ)

Η εταιρεία City Grill ιδρύθηκε το 2004 με 100% ρουμανικό κεφάλαιο. Είναι η μεγαλύτερη αλυσίδα εστιατορίων στο Βουκουρέστι με εστιατόρια σε 16 τοποθεσίες.

Η εταιρεία City Grill απασχολεί όλο και περισσότερους εργαζόμενους ΥΤΧ από την πρώτη πρόσληψη 6 εργαζομένων από το Νεπάλ το 2017. **Το 2019, το 10% του προσωπικού της εταιρείας εκπροσωπείται από μη Ευρωπαίους υπαλλήλους** που προέρχονται από χώρες όπως το Νεπάλ, το Ιράκ, τη Νιγηρία και τη Μολδαβία. Η διαδικασία πρόσληψης γίνεται μέσω μιας εταιρείας προσλήψεων, με την οποία η City Grill βρίσκεται σε άμεση και συνεχή επαφή. Αυτό είναι ένα πρώτο και σαφές σημάδι της επένδυσης που η εταιρεία κάνει σε εργαζόμενους ΥΤΧ, και η προσοχή που καταβάλλει για την ενσωμάτωση και την ευημερία τους. Από την άποψη της διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων, η εταιρεία διαθέτει μόνιμους πόρους, τόσο από πλευράς χρόνου όσο και προσπάθειας, για να υποστηρίξει την ενσωμάτωση των υπαλλήλων ΥΤΧ. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η City Grill αναγνωρίζει ότι τα άτομα αυτά προέρχονται από διαφορετικό πολιτισμό και δεν είναι εξοικειωμένοι με το Βουκουρέστι, τα τοπικά έθιμα, τις συνήθειες διαβίωσης κλπ. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τους νεοφερμένους και οδήγησε την εταιρεία να λάβει ορισμένα μέτρα για να τους βοηθήσει, συμπεριλαμβανομένων ενημερωτικών σεμιναρίων σχετικά με τους γενικούς κανόνες συμπεριφοράς. Προκειμένου να διευκολυνθεί η διαχείριση της διοίκησης του ομίλου, η εταιρεία προσφέρει μεταφορικά μέσα για τους ΥΤΧ, ενώ ταυτόχρονα τους διδάσκει πώς να χρησιμοποιούν τις δημόσιες συγκοινωνίες. Επιπλέον, η εταιρεία έχει ορίσει προσωπικό που υποστηρίζει τους εργαζόμενους ΥΤΧ 24 ώρες το 24ωρο και 7 ημέρες την εβδομάδα. Έχει επίσης δημιουργηθεί μια ομάδα WhatsApp στην οποία οι ΥΤΧ μπορούν να εκφράζουν τις ανάγκες ή τα ζητήματα που αντιμετωπίζουν καθώς προσαρμόζονται στη ζωή στη Ρουμανία. Πέρα από αυτή την υλικοτεχνική υποστήριξη, η City Grill εξασφαλίζει ότι οι υπάλληλοι ΥΤΧ λαμβάνουν σωστή πληροφόρηση **σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους ως εργαζόμενοι στη Ρουμανία.**

Η εταιρεία έμαθε σταδιακά, και ικανοποίησε, τις ανάγκες ένταξης των υπαλλήλων ΥΤΧ.

Η εταιρεία έχει μια μόνιμη εσωτερική διαδικασία προσαρμογής για να εξασφαλίσει την ένταξη των ΥΤΧ στο χώρο εργασίας, ειδικά καθώς πρόκειται για το μέλλον της και η εταιρεία θα προσλαμβάνει όλο και περισσότερους ΥΤΧ καθώς μεγαλώνει η επιχείρησή.



ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

10%

είναι υπάλληλη ΥΤΧ

16

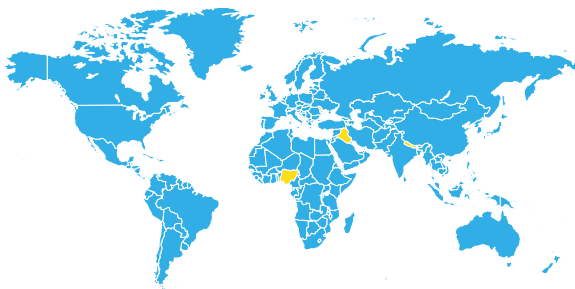
εστιατόρια στο
Βουκουρέστι

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ



Η εταιρεία City Grill ιδρύθηκε το 2004 με 100% ρουμανικό κεφάλαιο. Είναι η μεγαλύτερη αλυσίδα εστιατορίων στο Βουκουρέστι με εστιατόρια σε 16 τοποθεσίες. Η εταιρεία άρχισε να προσλαμβάνει ΥΤΧ το 2017, απασχολώντας 6 εργαζόμενους από το Νεπάλ. Αυτό το έτος (2019), το 10% του προσωπικού της εταιρείας αντιπροσωπεύεται από μη Ευρωπαίους εργαζόμενους που προέρχονται από χώρες όπως το Νεπάλ, το Ιράκ, τη Νιγηρία και τη Μολδαβία.

ΧΩΡΕΣ ΑΠΟ ΤΙΣ ΟΠΟΙΕΣ ΠΡΟΕΡΧΟΝΤΑΙ ΟΙ ΥΤΧ



ΝΙΓΗΡΙΑ



ΙΡΑΚ



ΝΕΠΑΛ



ΜΟΛΔΑΒΙΑ

ΒΕΛΤΙΣΤΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

- 1 Παροχή διαμονής, γευμάτων και μεταφοράς
- 2 Δημιουργία ομάδας Whatsapp για τη διευκόλυνση της επικοινωνίας
- 3 24/7 βοήθεια και υποστήριξη από το προσωπικό της εταιρείας
- 4 Ορισμός του πρωτοκόλλου για την ένταξη των εργαζομένων ΥΤΧ
- 5 Ενημερωτικές συναντήσεις σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων ΥΤΧ.

Mala Gasztro Ltd

(ΟΥΓΓΑΡΙΑ – ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΡΟΦΟΔΟΣΙΑΣ)

Έχοντας *ινδικά εστιατόρια σε όλη τη χώρα, η φιλοσοφία της εταιρείας είναι να προωθούν τον πολιτισμό και την κουλτούρα της Ινδίας σε Ούγγρους εργαζόμενους και επισκέπτες.*

Η Mala Gasztro Ltd έχει ινδικά εστιατόρια σε δύο τοποθεσίες. Απασχολεί 20 υπαλλήλους, εκ των οποίων οι 4 είναι από την Ινδία και το Νεπάλ. Ένας από τους ιδιοκτήτες είναι από την Ινδία και ο άλλος από την Ουγγαρία. Το εστιατόριο επικεντρώνεται στην υψηλή ποιότητα των γευμάτων της και την αντιπροσώπευση ενός ποικίλου τοπίου. Για το λόγο αυτό, απασχολεί **αυθεντικούς σεφ από την Ινδία και το Νεπάλ**. Οι ίδιοι οι ιδιοκτήτες της εταιρείας επιλέγουν τους σεφ από την Ινδία. Οι σεφ διαμένουν στην Ουγγαρία για 1-2 χρόνια και μετά επιστρέφουν στην οικογένειά τους. Η πρόσληψη εργαζομένων ΥΤΧ αποτελεί τον πυρήνα της επιχείρησης και αντιπροσωπεύει την προστιθέμενη αξία της. Ενώ η έμφαση στην ινδική κουλτούρα διαπερνά διάφορες πτυχές του εργασιακού περιβάλλοντος, κανένας υπάλληλος δεν είναι αναγκασμένος να την αποδεχτεί πέρα από το όριο του σεβασμού. **Η μέρα εργασίας ξεκινά με μια προσευχή**, μια καθημερινή ευλογία. **Οι Ούγγροι εργάτες δεν εμπλέκονται, αλλά σέβονται αυτήν την παράδοση με το να παραμένουν σιωπηλοί**. Όσον αφορά τις αργίες, οι διακοπές που τηρεί η Ινδική κουλτούρα γίνονται κατά τη διάρκεια της εργασίας, πράγμα που σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι γιορτάζουν ενώ εργάζονται, όπως συμβαίνει και στην Ινδία. Ωστόσο, οι ιδιοκτήτες δίνουν στους εργαζόμενους μια μακρά περίοδο διακοπών το χρόνο: για τους Ινδουιστές, αυτό είναι κατά

Προκειμένου να διευκολυνθεί η επικοινωνία μεταξύ των εργαζομένων και να ξεπεραστεί ο γλωσσικός φραγμός, το μενού αριθμήθηκε έτσι ώστε οι εργαζόμενοι από την Ουγγαρία και οι ΥΤΧ να μπορούν να αναφέρουν τους αριθμούς κατά την ανάγνωσή τους.

Δεν υπάρχει σύγκρουση μεταξύ των υπαλλήλων από την Ουγγαρία, την Ινδία και το Νεπάλ. Αντ' αυτού υπάρχει ένα είδος αδιαφορίας σε σχέση με την κουλτούρα των άλλων.



ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

25

χρόνια λειτουργίας

2

εστιατόρια στην Ουγγαρία
(Βουδαπέστη και Szentendre)

20%

των υπαλλήλων είναι
ΥΤΧ

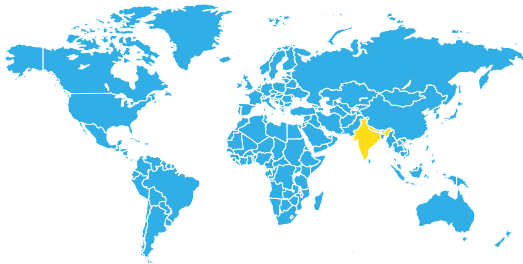
τη διάρκεια του Εορτασμού του Φωτός (Diwali), για τους Ούγγρους είναι τα Χριστούγεννα. Οι δύο ομάδες εργαζομένων δεν έρχονται σε επαφή μεταξύ τους εκτός εργασίας. **Το εστιατόριο διοργανώνει τακτικά παρουσιάσεις και διαλέξεις για την ινδική κουλτούρα** και οι Ούγγροι υπάλληλοι συμμετέχουν μόνο εάν λαμβάνουν χώρα κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας τους. Οι εργαζόμενοι έχουν πλήρη ελευθερία, αλλά ο σεβασμός για την ινδική κουζίνα και τον πολιτισμό είναι απαραίτητη.

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ



Η Mala Gasztro Ltd λειτουργεί Ινδικά εστιατόρια σε δύο τοποθεσίες στη χώρα: στην πόλη Szentendre, Pest County και στη Βουδαπέστη. Η εταιρεία δραστηριοποιείται στη βιομηχανία τροφοδοσίας στην Ουγγαρία για περισσότερα από 25 χρόνια.

ΧΩΡΕΣ ΑΠΟ ΤΙΣ ΟΠΟΙΕΣ ΠΡΟΕΡΧΟΝΤΑΙ ΟΙ ΥΤΧ



ΝΕΠΑΛ



ΙΝΔΙΑ

ΒΕΛΤΙΣΤΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

- 1 Αρίθμηση του μενού για να διευκολύνεται η επικοινωνία
- 2 Μακρές περίοδοι διακοπών σύμφωνα με τις ανάλογες θρησκευτικές πεποιθήσεις
- 3 Αποτίμηση των υπαλλήλων ΥΤΧ λόγω της πολιτιστικής τους εμπειρίας
- 4 Προώθηση του αμοιβαίου σεβασμού των θρησκευτικών πρακτικών

Östra Grevie Folkhögskola

(ΣΟΥΗΔΙΑ – ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ/ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ)

Το Östra Grevie Folkhögskola είναι το μεγαλύτερο παραδοσιακό λύκειο της Σουηδίας, με την εκπαίδευση να επικεντρώνεται σε καλλιτεχνικούς και αισθητικούς προσανατολισμούς.

Πέρα από την έντονη καλλιτεχνική του ακαδημαϊκή φήμη, σήμερα το σχολείο προσφέρει γενικά μαθήματα προετοιμασίας για επίδοξους αστυνομικούς και δασκάλους/ες, κατάρτιση που επικεντρώνεται στις υπηρεσίες και τις τουριστικές βιομηχανίες, και μαθήματα σουηδικής γλώσσας για μετανάστες. Το σχολείο είναι γνωστό για την καλλιτεχνική και αισθητική εκπαίδευση που προσφέρει. Αποτελείται από σπουδαστές και καθηγητές από από Σουηδία και άλλες Ευρωπαϊκές χώρες, που ανήκουν κυρίως στη μεσαία τάξη. Για να αλλάξει αυτό, το σχολείο εργάζεται ενεργά για την προώθηση των τεχνών σε διάφορα μέρη του Μάλμω, προκειμένου να προσελκύσει ένα μεγαλύτερο και πιο ποικίλο κοινό.

Το σχολείο εργοδοτεί ένα μεγάλο αριθμό ξένων εργαζομένων. Ορισμένοι ΥΤΧ απασχολούνται σε προγράμματα όπου οι γλωσσικές δεξιότητές τους είναι ζωτικής σημασίας, αλλά το σχολείο προσλαμβάνει επίσης ΥΤΧ για θέσεις που θα μπορούσαν να καλύπτονται εξίσου καλά από Σουηδούς, όπως καθηγητής/ήτρια μαθηματικών, καθαριστής/ίστρια, τεχνικός πληροφορικής κλπ. Περίπου το 15% όλων των οποίων εργάζονται στο σχολείο είναι ΥΤΧ. Υπάρχουν διάφοροι

Ένας οργανισμός γίνεται μια πιο αξιόπιστη φωνή σε μια κοινωνία όταν υπάρχει διαφορετικότητα τόσο στο προσωπικό όσο και στους σπουδαστές.



ΒΕΛΤΙΣΤΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

- 1 Διαφορετικότητα του προσωπικού μέσω της απασχόλησης ΥΤΧ
- 2 Προώθηση του Μανιφέστο που υποστηρίζει τη διαφορετικότητα
- 3 Επέκταση του πεδίου επιρροής στις περιφερειακές περιοχές
- 4 Προώθηση θετικής στάσης απέναντι στην πολυπολιτισμικότητα

τρόποι με τους οποίους τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι σπουδαστές ΥΤΧ έχουν επηρεάσει θετικά το σχολείο, όπως ανέφερε ο ιδρυτής του σχολείου.

Το μανιφέστο του σχολείου, αντανakλώντας τις πεποιθήσεις του στο ήθος, ξεκινά με το εξής: «Σε περιόδους ισχυρής δεξιάς πολιτικής και αυξανόμενης ξενοφοβίας απειλούνται τα θεμέλια για την ελεύθερη και χωρίς αποκλεισμούς εκπαίδευση που υποστηρίζουμε. Ως εκ τούτου, θέλουμε να επενδύσουμε στην επικοινωνία που ενδυναμώνει τις αξίες και τις δραστηριότητές μας ως αντίβαρο σε δυνάμεις που αντιτίθενται σε μια ανοιχτή, δημιουργική κοινωνία που δίνει στους ανθρώπους περισσότερες πιθανότητες να αναπτυχθούν ».

‘Όταν μιλάμε για την καλλιτεχνική εκπαίδευση που προσφέρει, το σχολείο επωφελείται από την εισροή άλλων πολιτιστικών προοπτικών. Αυτή η ιδέα παρέχει αξία και βάθος γνώσης για διαφορετικούς πολιτισμούς.

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ



Το σχολείο δημιούργησε ένα μανιφέστο το οποίο περιγράφει πώς το σχολείο, με την πρόσληψη ΥΤΧ ως υπαλλήλων, επιδιώκει να διαδραματίσει έναν πρακτικό ρόλο σε μια κοινωνία όπου η δεξιά πολιτική και η ξενοφοβία γίνονται όλο και πιο διαδεδομένες.

ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

15%

των ατόμων που εργάζονται στο σχολείο είναι ΥΤΧ (οι 60 εργάζονται με πλήρη απασχόληση και τα υπόλοιπα άτομα είναι καθηγητές επισκέπτες από άλλα σχολεία, εποχιακοί εργάτες κλπ.)

896

μαθητές/ήτριες

1914

ήταν το έτος λειτουργίας του σχολείου

6 εκατομμύρια ευρώ

σε έσοδα, περίπου



© www.facebook.com/ostragreviefolkhogskola

Adecco

(ΓΑΛΛΙΑ – ΕΤΑΙΡΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ)

Ο Όμιλος Adecco είναι μια μεγάλη γαλλική εταιρεία που εξειδικεύεται στην εξεύρεση απασχόλησης και τη διαμεσολάβηση μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών. Τα πρακτορεία απασχόλησης του ομίλου προσλαμβάνουν άτομα για να τα φέρουν κοντά με πιθανούς εργοδότες.

Στη Γαλλία, η Adecco έχει 900 καταστήματα και γραφεία, με περίπου 6.000 υπαλλήλους (τόσο στην έδρα της όσο και στα γραφεία της). Εντός της εταιρείας στη Γαλλία, οι ΥΤΧ είναι λιγότεροι από 2%. Σε εβδομαδιαία βάση, περίπου 130.000 άτομα εργάζονται ως συνεργάτες για τους πελάτες της Adecco (500.000 ετησίως), μεταξύ των οποίων το 10% είναι ΥΤΧ. Η ομάδα Adecco έχει ξεκινήσει το «Adecco Insertion Network» (Δίκτυο Ένταξης Adecco), με τη συγκέντρωση Προσωρινών Γραφείων Εργασίας για την ένταξη ατόμων που αποκλείονται από την αγορά εργασίας, κάτω από διαφορετικά ονόματα: Humando, Idées Intérim ή Janus. Οι εταιρείες αυτές είναι φορείς του τομέα ΕΟΔ (Ένταξη μέσω Οικονομικής Δραστηριότητας). Η Adecco εκφράζει τις βασικές της αξίες: το ομαδικό πνεύμα, τη σημαντικότητα των πελατών, την ευθύνη, την επιχειρηματικότητα και το πάθος.

Πιο συγκεκριμένα, αυτό σημαίνει: η μη διάκριση στις συνολικές δραστηριότητές τους, περιλαμβανομένων των γραφείων του ΕΟΔ, διευκολύνοντας την απασχόληση ατόμων μόνο με τις δεξιότητές τους και την κατάρτιση (χωρίς πανεπιστημιακό δίπλωμα), όποτε αυτό είναι αποτελεσματικό, το οποίο θα επιφέρει μακροπρόθεσμα την ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Η Adecco εφαρμόζει διαφορετικές πρακτικές προκειμένου να διευκολύνει την επαγγελματική ένταξη ατόμων μακριά από την απασχόληση, συμπεριλαμβανομένων των ΥΤΧ.

Ορισμένες από αυτές τις πρακτικές σχετίζονται με τη διαδικασία πρόσληψης: εργαστήρια ανάπτυξης βιογραφικού σημειώματος / επιστολής εκδήλωσης ενδιαφέροντος, αξιοποίηση προηγούμενων εμπειριών μέσω ενός βιογραφικού σημειώματος σε μορφή βίντεο για να μιλήσουν για τον εαυτό τους, όπου οι ίδιοι επιλέγουν πώς θα παρουσιάσουν τη σταδιοδρομία τους. Ορισμένες άλλες πρακτικές σχετίζονται με την ένταξη στο χώρο εργασίας: μαθήματα γαλλικών ως ξένη γλώσσα μέσω ειδικών προγραμμάτων για πρόσφυγες, ορισμός του

Η ομάδα Adecco δεν αντιμετωπίζει τους ΥΤΧ διαφορετικά από τους άλλους εργαζόμενους. Παρ' όλα αυτά, γνωρίζει ότι η διευκόλυνση της ενσωμάτωσης ορισμένων εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των ΥΤΧ, απαιτεί συγκεκριμένες δεξιότητες.

Επιπλέον, ο Όμιλος Adecco, μέσω των οργανώσεων του ΕΟΔ, ασχολείται με το Σχέδιο Ελπίδας - Hope Project (Στέγαση, Προσανατολισμός και Απασχόληση). Το πρόγραμμα αυτό επικεντρώνεται στους πρόσφυγες.

επαγγελματικού σχεδίου, διευκόλυνση μεταφοράς τους: άδεια οδήγησης και διευθέτηση μεταφοράς με κοινό αυτοκίνητο (carpooling), υποστήριξη αιτήσεων στέγασης και άλλων κοινωνικών θεμάτων, σύνδεση με εταίρους που έχουν ειδικές δεξιότητες, όπως εταιρείες κατάρτισης, συνεργασία με πελάτες για σχεδιασμό βιώσιμων πορείων καριέρας και αποτελεσματικής ένταξης στην αγορά εργασίας.

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ



Η Adecco εφαρμόζει διαφορετικές πρακτικές προκειμένου να διευκολύνει την επαγγελματική ένταξη των ανθρώπων μακριά από την απασχόληση, μεταξύ άλλων των ΥΤΧ. Οι πρακτικές αυτές γίνονται τόσο στη διαδικασία των προσλήψεων όσο και στο χώρο εργασίας.

ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

900

γραφεία

130,000

υπάλληλοι για τους πελάτες της
Adecco (συνεργάτες)

10%

των συνεργατών είναι ΥΤΧ

ΒΕΛΤΙΣΤΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

- 1 Εργαστήρια ανάπτυξης βιογραφικού σημειώματος / επιστολής εκδήλωσης ενδιαφέροντος για πρόσφυγες με το ίδρυμα του ομίλου Adecco
- 2 Διευκόλυνση μεταφοράς: εκπαίδευση για άδεια οδήγησης και υπηρεσία carpooling (διευθέτηση μεταφοράς με κοινό αυτοκίνητο)
- 3 Μαθήματα γαλλικών ως ξένη γλώσσα μέσω ειδικών προγραμμάτων για πρόσφυγες
- 4 Υποστήριξη με αιτήσεις στέγασης και άλλα κοινωνικά θέματα
- 5 Συμμετοχή στο έργο HOPE (Στέγαση, Προσανατολισμός και Απασχόληση) για τους πρόσφυγες (δημόσια-ιδιωτική εταιρική συνεργασία)





Αυτοαπασχολούμενοι

Οι ΥΤΧ που είναι αυτοαπασχολούμενοι ή ιδιοκτήτες επιχειρήσεων αποτελούν ένα σταθερό κομμάτι της εθνικής και ευρωπαϊκής οικονομίας. Επιτυγχάνουν συχνά να μετατρέπουν τις προκλήσεις σε θετικούς παράγοντες που λειτουργούν προς όφελός τους.

Aladin Foods¹

(ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ - ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΡΟΦΟΔΟΣΙΑΣ)

Ένα παράδειγμα επιτυχημένης αλυσίδας fast-food που ξεκίνησε στη Βουλγαρία και τώρα έχει επεκταθεί για να ανοίξει υποκαταστήματα στη Ρουμανία.

Η Aladin Foods είναι μια αλυσίδα fast food που δημιουργήθηκε το **1998** από τον Aladin Harfan, υπήκοο τρίτης χώρας από τη **Συρία** που μετανάστευσε στη Βουλγαρία και έλαβε βουλγαρική ιθαγένεια το 2004. Η εταιρεία διαχειρίζεται σήμερα **32 εστιατόρια fast food** σε ολόκληρη τη χώρα και συνεχίζει να αναπτύσσεται καθώς επιδιώκει να εξάγει τις δραστηριότητές της στο εξωτερικό. Διαθέτει τώρα **870** υπαλλήλους.

Δεδομένης της επιτυχίας και της επέκτασης της αλυσίδας, η επιχείρηση έχει επίσης ανοίξει ένα εργοστάσιο επεξεργασίας κρέατος κοτόπουλου κοντά στο Πλόβντιβ, ώστε να μπορεί να χρησιμοποιεί καινοτόμο τεχνολογία για να παράγει αυτοτελή τα τρόφιμα που προσφέρει στα εστιατόριά της. Μέρος της επιτυχίας της εταιρείας είναι η ευρεία στρατηγική της για την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (CSR), μέσω της οποίας, συμμετέχοντας σε πιο υπεύθυνο ρόλο σε κοινωνικό επίπεδο, υλοποιεί δραστηριότητες που ωφελούν την ίδια την επιχείρηση.

Στο πλαίσιο αυτής της στρατηγικής, η Aladin δίνει ιδιαίτερη προσοχή στους πρόσφυγες στη Βουλγαρία. **Συνεργάζεται με ΜΚΟ** που παρέχουν υπηρεσίες στους πρόσφυγες και, με τη βοήθεια των μη κερδοσκοπικών εταίρων της, **διαφημίζει τις κενές θέσεις τους σε πρόσφυγες και άτομα που ζητούν ανθρωπιστική προστασία.**

info@aladinfoods.bg

1 - Βασισμένο στο: Stana Iliev, *Where There is a Will, There is a Way: Private Sector Engagement in the Employment of Beneficiaries of International Protection*, UNHCR-Bulgaria, 2017





© www.facebook.com/AladinFoods



© www.facebook.com/AladinFoods

ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

1998

το έτος λειτουργίας της αλυσίδας

32

εστιατόρια fast-food στη χώρα

870

υπάλληλοι

ΒΕΛΤΙΣΤΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

1

Προσιτή στέγαση στους υπαλλήλους που είναι ΥΤΧ

2

Περιλαμβάνει κουπόνια φαγητού στο μηνιαίο μισθό των υπαλλήλων της

3

Παροχή δωρεάν μεταφοράς για τις νυχτερινές βάρδιες

4

Προσλαμβάνει υπαλλήλους που είναι ΥΤΧ από τις κοινότητες των προσφύγων

Barako Κάνεház

(ΚΑΦΕΤΕΡΙΑ - ΟΥΓΓΑΡΙΑ)

Η εταιρεία είναι μια εταιρεία περιορισμένης ευθύνης (Ltd) και πωλεί ειδικά φτιαγμένο καφέ από αγρότες στις Φιλιππίνες, καθώς επίσης και επιδόρπια, με έδρα τη Βουδαπέστη.

Ο Ryan Andres, με καταγωγή από τις Φιλιππίνες, ξεκίνησε τις δραστηριότητές του το 2014, όταν άνοιξε την καφετέρια Barako Κάνεház στη Βουδαπέστη. Τώρα εργάζεται με πλήρη απασχόληση στο καφέ μαζί με 3 εργαζόμενους με μερική απασχόληση. Σήμερα, οι υπάλληλοί του είναι όλοι από την Ουγγαρία, αλλά τα τελευταία 5 χρόνια έχει προσπαθήσει να δημιουργήσει ένα διαφορετικό εργασιακό περιβάλλον, προσλαμβάνοντας άτομα με διαφορετικό εθνικό και θρησκευτικό υπόβαθρο, π.χ. Χριστιανούς, Εβραίους, Μουσουλμάνους, Ευρωπαίους και μη Ευρωπαίους.

Ο ιδιοκτήτης προσπαθεί να δημιουργήσει μια πολυπολιτισμική ατμόσφαιρα πωλώντας παραδοσιακά φαγητά και καφέ, αλλά και με την πρόσληψη ατόμων με διαφορετικό εθνικό και θρησκευτικό υπόβαθρο που προέρχονται από την ΕΕ ή από Τρίτες Χώρες, όπως ο ίδιος. Προσπαθεί να κάνει όσο το δυνατόν πιο διαφορετική την ατμόσφαιρα. Στόχος του είναι να φέρει διαφορετικούς ανθρώπους μαζί, με το να είναι ανοικτός στον Ουγγρικό πολιτισμό και καλώντας τους ανθρώπους να δοκιμάσουν γεύσεις από τις Φιλιππίνες.

Η προσωπική του φιλοσοφία για τη διαχείριση μιας επιχείρησης είναι: «Για μένα, ο καλύτερος τρόπος να εισάγω τον πολιτισμό μου στον πολιτισμό σας είναι ο ακόλουθος: Σερβίρω επιδόρπια και καφέδες από τις Φιλιππίνες και, φυσικά, οι άνθρωποι είναι περίεργοι για να δοκιμάσουν τι γεύση είναι. Και όταν το δοκιμάζουν, συνεχίζουν να επιστρέφουν, γιατί, φυσικά, τους αρέσει. Έτσι, δεν είναι μόνο καλή επίλυση συγκρούσεων αλλά για μένα είναι επίσης μια πολύ αποτελεσματική μορφή μάρκετινγκ.»

Για περισσότερες πληροφορίες:
<https://www.facebook.com/BARAKOKAVEHAZ/>

Παρόλο που είναι ευκολότερο να προσλαμβάνω υπαλλήλους που μιλούν την ουγγρική γλώσσα έτσι ώστε να μπορούν να διαχειρίζονται την επιχείρηση, προσλαμβάνω συνειδητά άτομα που έχουν διαφορετικό πολιτιστικό και θρησκευτικό υπόβαθρο για να προωθείται η διαφορετικότητα.

Προσπαθώ να ενσωματώσω την ουγγρική κουλτούρα προσπαθώντας παράλληλα να εισάγω στοιχεία του δικού μου πολιτισμού, ειδικά όταν πρόκειται για φαγητό. Εάν υπάρχει κάτι που έχει τη δυνατότητα να επιλύσει πολιτισμικές συγκρούσεις, είναι πάντα για φαγητό.



© www.facebook.com/BARAKOKAVENTHAZ

ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

3 1

υπάλληλοι μερικής
απασχόλησης

καφετέρια

ΒΕΛΤΙΣΤΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

- 1 Ο ιδιοκτήτης έχει μάθει να κάνει τα διοικητικά και οικονομικά καθήκοντα μόνος του
- 2 Προσλαμβάνει ΥΤΧ διαφόρων εθνικοτήτων για την προώθηση της διαφορετικότητας

Kabulagna

(ΙΤΑΛΙΑ - ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΡΟΦΟΔΟΣΙΑΣ)

Το πρώτο αφγανικό εστιατόριο-πιτσαρία στη Μπολόνια είναι επίσης ένας χώρος που προάγει την κοινωνική και επαγγελματική ένταξη των προσφύγων και των μεταναστών στην πόλη.

Το Kabulagna είναι ένα εστιατόριο-πιτσαρία που ειδικεύεται στην αφγανική και τοπική κουζίνα. Ο ιδιοκτήτης είναι Αφγανός και έχει έναν Ιταλό εταίρο. Το εστιατόριο λειτούργησε τα μέσα Φεβρουαρίου 2019 και εργάζονται και οι δύο σε αυτό. Το εστιατόριο εργοδοτεί ένα υπάλληλο και ένα ασκούμενο, αλλά έχουν ξεκινήσει τη διαδικασία για την πρόσληψη δύο ακόμα ασκούμενων ΥΤΧ.

Μέσα από τη δουλειά τους, οι ιδιοκτήτες αποσκοπούν όχι μόνο να μετατρέψουν το εστιατόριό τους σε μια επιτυχημένη επιχείρηση, αλλά και σε ένα περιβάλλον που προάγει την κοινωνική και επαγγελματική ένταξη και την ένταξη των ΥΤΧ, ιδιαίτερα των μεταναστών και των προσφύγων που έφθασαν στην Ιταλία ως ασυνόδευτοι ανήλικοι. Οι ιδιοκτήτες πιστεύουν ότι, δεδομένου του μεγέθους και του είδους της διαχείρισης του εστιατορίου, θα μπορούσε να αποτελέσει ευκαιρία για τους εργαζόμενους που δεν διαθέτουν ιδιαίτερη εμπειρία, να μάθουν και να καθοδηγούνται, ώστε να μπορούν να αποκτήσουν οικονομική ανεξαρτησία από μόνοι τους.

Με στόχο να συμπεριληφθούν ενεργά οι υπάλληλοι ΥΤΧ στο έργο τους, το Kabulagna επιδιώκει να ξεκινήσει προγράμματα πρακτικής άσκησης, ιδίως μέσω του συστήματος SPRAR (το ιταλικό πρόγραμμα για τους πρόσφυγες και τους αιτούντες άσυλο που περιλαμβάνει χρηματοδότηση για πρακτική άσκηση σε εταιρείες), καθιστώντας έτσι ευκολότερη και πιο ελκυστική την ένταξη των ΥΤΧ. Ειδικότερα, οι ιδιοκτήτες του εστιατορίου δίνουν ιδιαίτερη προσοχή σε κάθε εργαζόμενο, ανάλογα με τον ρόλο τους και τους τομείς διαχείρισης. Έχοντας δοκιμάσει το σύστημα υποδοχής τόσο ως επισκέπτης όσο και ως εργαζόμενος, και έχοντας αντιμετωπίσει τις δυσκολίες μέχρι να αποκτήσει οικονομική ανεξαρτησία, ο ιδιοκτήτης του εστιατορίου, ειδικότερα, έχει την ικανότητα να κατανοεί και να υποστηρίζει τους υπαλλήλους του που είναι ΥΤΧ.

Η γλώσσα είναι ένα εμπόδιο το οποίο ξεπερνιέται σταδιακά: οι εργαζόμενοι καλούνται να μάθουν το λεξιλόγιο που απαιτείται για να εργαστούν, και μέσω αργής και σαφούς επικοινωνίας, τους βοηθούν να βελτιώσουν τις γλωσσικές τους δεξιότητες.



ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

2019

έτος λειτουργίας του
εστιατορίου

ΑΦΓΑΝΟΣ ΙΔΙΟΚΤΗΤΗΣ

με ένα Ιταλό εταίρο

1

υπάλληλος
ΥΤΧ

1

ασκούμενος
ΥΤΧ

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ



Το Kabulagna άνοιξε ως το πρώτο αφγανικό εστιατόριο-πιτσαρία στη Μπολόνια, με σκοπό την οικοδόμηση μιας επιτυχημένης επιχείρησης με βάση την αξία της επαγγελματικής ένταξης προσφύγων και μεταναστών που έφτασαν ως ασυνόδευτοι ανήλικοι.



ΒΕΛΤΙΣΤΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

- 1 Οι υπάλληλοι ΥΤΧ συνοδεύονται από τους δύο εργοδότες
- 2 Παρέχεται στήριξη στην εκμάθηση της ιταλικής γλώσσας στους υπαλλήλους ΥΤΧ
- 3 Έναρξη πρακτικής άσκησης με σύστημα SPRAR
- 4 Διαχείριση του εστιατορίου σε συνεργασία με τον Ιταλό εταίρο
- 5 Δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας χωρίς αποκλεισμούς

SC Karema Fruct Srl

(ΡΟΥΜΑΝΙΑ – ΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΤΡΟΦΙΜΩΝ)

Από το 1995, η Karema Fruct πωλεί φρούτα και λαχανικά στη Ρουμανία, χώρα η οποία έχει ισχυρούς δεσμούς διεθνούς εμπορίου με την Τουρκία.

Η επιχείρηση διανέμει λαχανικά και φρούτα και απασχολεί 47 εργαζόμενους, 10 από τους οποίους είναι ΥΤΧ (από Μολδαβία, Αίγυπτο και 8 από Τουρκία). Βρίσκεται στην πόλη Ιλφον και ξεκίνησε τη λειτουργία του το 1995 από Τούρκο υπηκόο. Όταν ο ιδιοκτήτης, ένας αυτοαπασχολούμενος ΥΤΧ, λειτούργησε για πρώτη φορά την επιχείρηση, οι κανονισμοί σχετικά με το επιχειρηματικό περιβάλλον στη Ρουμανία ήταν λιγότερο αυστηροί και πιο φιλικοί προς τους ξένους επενδυτές.

Η θετική ανάπτυξη της επιχείρησης βασίζεται στην εμπειρία του ιδιοκτήτη στον τομέα, καθώς επίσης και στις ισχυρές επιχειρηματικές σχέσεις μεταξύ Τουρκίας και Ρουμανίας. Άλλοι βασικοί παράγοντες για την επιτυχία του είναι η σκληρή δουλειά, ο πλήρης σεβασμός του νόμου, των κανόνων και της νομοθεσίας, και ο σεβασμός προς τους υπαλλήλους του. Τέλος, η απασχόληση των ΥΤΧ που προέρχονται από την Τουρκία αποτελεί βασική αξία για την ανάπτυξη της επιχείρησης.

Στην πραγματικότητα, οι Τούρκοι υπάλληλοι ΥΤΧ, όπως και ο ιδιοκτήτης της επιχείρησης, γνωρίζουν πώς να συσχετίζουν και να συνεργάζονται με εταίρους από την Τουρκία, την κύρια χώρα εξαγωγής για την επιχείρηση. Οι αλλοδαποί εργαζόμενοι αντιπροσωπεύουν έτσι μια πραγματική αξία για την επιχείρηση.



ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

47

υπαλλήλοι

20%

των υπαλλήλων
είναι ΥΤΧ

Στόλος μεταφοράς

«Σύστημα διαχείρισης ποιότητας» που εφαρμόζεται σε όλη την εταιρεία

Κύριοι πελάτες της εταιρείας είναι

οι Metro Group, Rewe Group, Cora, Carrefour κλπ.

ΒΕΛΤΙΣΤΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

- 1 Πρόσληψη ΥΤΧ ως πραγματική αξία στην επιχείρηση
- 2 Δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος που προωθεί την ένταξη
- 3 Η εταιρεία στηρίζει τους νεοαφιχθέντες υπαλλήλους ΥΤΧ στην ενσωμάτωσή τους, μέσω της καθοδήγησης από άλλους εργαζόμενους ΥΤΧ που βρίσκονται για κάποια χρόνια στην επιχείρηση



Taybat

(ΑΥΣΤΡΙΑ – ΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΤΡΟΦΙΜΩΝ)

Το Taybat είναι ένα γωνιακό Συριακό ζαχαροπλαστείο στην Αυστρία: παράγει και πωλεί ανατολίτικα γλυκά σε δύο καταστήματα στη Βιέννη καθώς και διαδικτυακά.

Ο Mohammed Hisahm Hawat είναι ο ιδιοκτήτης του Taybat. Αρχικά άρχισε να πωλεί συριακά γλυκά στο δικό του κατάστημα το 2017. Αφού συναντήθηκε με τον επιχειρηματικό του εταίρο, αποφάσισαν να διευρύνουν την επιχείρηση το 2018 ανοίγοντας ένα δεύτερο κατάστημα και παράγοντας τα ίδια τα γλυκά. Θεωρούν τους εαυτούς τους ως μια κοινωνική επιχείρηση και απασχολούν πέντε πρόσφυγες από τη Συρία, αλλά σχεδιάζουν να προσλάβουν περισσότερο προσωπικό καθώς επεκτείνονται περαιτέρω. Η ζύμη παράγεται από τους άνδρες λόγω των φυσικών απαιτήσεων της έλασης της ζύμης. Το προσωπικό πωλήσεων, ωστόσο, είναι γυναίκες. Σκοπός της επιχείρησής τους είναι να προσφέρουν προϊόντα υψηλής ποιότητας, γλυκά κυρίως, και να παρουσιάσουν την «γλυκιά πλευρά» της Συρίας στην Αυστρία.

Ο Hawat αντιμετώπισε χρηματοοικονομικές και διοικητικές προκλήσεις όταν επιδίωξε για πρώτη φορά να ανοίξει την επιχείρησή του το 2017. Έλαβε βοήθεια από φίλους και οικογένεια και υποστήριξη με τη μορφή καθοδήγησης από άλλους πωλητές και παραγωγούς ζαχαροπλαστικής μέσω του WKO (Wirtschaftskammer Österreich - Αυστριακό Εμπορικό Επιμελητήριο). Το πρόγραμμα αυτό και οι υπηρεσίες συμβουλευτικής και καθοδήγησης που προσέφεραν άλλα δύο προγράμματα τον βοήθησαν να λειτουργήσει την επιχείρησή του.

Το υπόβαθρο του Hawat στην οικονομία και η εμπειρία του στον τραπεζικό τομέα τον βοήθησαν με τις οικονομικές πτυχές της ίδρυσης μιας επιχείρησης. Έδειξε πρωτοβουλία αναζητώντας ευκαιρίες όπως το πρόγραμμα καθοδήγησης ÖIF, το οποίο βρήκε ηλεκτρονικά και στο οποίο υπέβαλε αίτηση με επιτυχία. Οι Hawat και Hassan-Imara σκοπεύουν να επεκτείνουν περαιτέρω τις δραστηριότητές τους στην Αυστρία και την Ευρώπη και να προσφέρουν περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης σε άλλους Σύριους.

Κάνετε την έρευνά σας πριν ξεκινήσετε μια επιχείρηση. Πιστέψτε στην επιχειρηματική σας ιδέα και προσφέρετε ένα μοναδικό προϊόν υψηλής ποιότητας.

Να είστε προσεκτικοί όταν επενδύετε χρήματα και να προσπαθήσετε να αποκτήσετε όσο το δυνατόν περισσότερες πληροφορίες, ώστε να αποφύγετε ανεπιθύμητες εκπλήξεις. Ήμουν επίσης τυχερός που συνάντησα τον επιχειρηματικό μου εταίρο Hassan-Imara στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο της Βιέννης.



ΒΕΛΤΙΣΤΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

- 1 Αναζητήστε κατάρτιση και οικονομικές ευκαιρίες όπου μπορείτε (online / offline)
- 2 Πάρτε μέρος σε προγράμματα καθοδήγησης (coaching και mentoring)
- 3 Δώστε σημασία στο προφίλ σας, έτσι ώστε να προσελκύσετε την προσοχή των πελατών

ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

2 καταστήματα

Οι επιχειρηματικοί εταίροι έχουν λειτουργήσει και δεύτερο κατάστημα αυτό το χρόνο

5 πρόσφυγες εργαζόμενοι

συμπεριλαμβανομένης μίας γυναίκας πρόσφυγα και ενός ατόμου με αναπηρία





Έργα

Δεδομένου του αυξανόμενου αριθμού των ΥΤΧ στις ευρωπαϊκές χώρες, οι κοινωνίες των πολιτών, οι επιχειρήσεις και τα εθνικά και ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα επενδύουν ολοένα και περισσότερο στην προώθηση της ένταξής τους και της απασχολησιμότητάς τους.

Ενημερωτικός Οδηγός για την Κύπρο που απευθύνεται σε Υπηκόους Τρίτων Χωρών (ΥΤΧ)

(ΚΥΠΡΟΣ – ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΡΓΟ)

Οδηγός Πληροφοριών που παρέχει γενικές πληροφορίες για την Κύπρο σε μια προσπάθεια να διευκολυνθεί η ένταξη των ΥΤΧ στην κυπριακή κοινωνία.

Το Έργο «Ενημερωτικός Οδηγός για ΥΤΧ με γενικές πληροφορίες για την Κύπρο» (Δράση 1 - CY/2016/AMIF/SO2.NO1.1.1) συγχρηματοδοτείται από το Ταμείο Ασύλου μετανάστευσης και Ένταξης της ΕΕ και την Κυπριακή Δημοκρατία.

Ο οδηγός παρέχει γενικές πληροφορίες για την Κύπρο για τους ΥΤΧ προκειμένου να διευκολυνθεί η ένταξή τους στην κυπριακή κοινωνία και στην τοπική αγορά εργασίας. Ο Ενημερωτικός Οδηγός αναπτύσσεται σε μια προσπάθεια να προωθηθεί ο αμοιβαίος σεβασμός και η εκτίμηση μεταξύ των ΥΤΧ και της τοπικής κοινωνίας, όσον αφορά την πρόσβαση σε ορισμένες βασικές καθημερινές δραστηριότητες, δικαιώματα και υποχρεώσεις. Πρωταρχικός στόχος του Οδηγού είναι η υποστήριξη της ουσιαστικής συμμετοχής των ΥΤΧ στην οικονομική, κοινωνική και πολιτιστική ζωή της Κύπρου. Ο Οδηγός είναι διαθέσιμος στα Αγγλικά, Αραβικά, Φιλιππινέζικα, Χίντι, Μολδαβικά Ρουμάνικα, Ρωσικά, Sinhala, Ταμίλ, Ουκρανικά και Βιετναμέζικα. Όλες οι δημοσιεύσεις είναι διαθέσιμες στον ιστότοπο.



ΒΕΛΤΙΣΤΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

- 1 Υλικό βασισμένο σε σχετικές και αξιόπιστες πηγές
- 2 Προώθηση του αμοιβαίου σεβασμού και της εκτίμησης μεταξύ των ΥΤΧ και της τοπικής κοινωνίας
- 3 Υποστήριξη της συμμετοχής των ΥΤΧ στην οικονομική, κοινωνική και πολιτιστική ζωή της Κύπρου



CYPRUS INFORMATION GUIDE

© 2017 by the European Funds Unit, Ministry of Interior, Republic of Cyprus

Ο Ενημερωτικός Οδηγός αποτελείται από θεματικές ενότητες που παρέχουν πληροφορίες που καλύπτουν όλες τις πτυχές της καθημερινής ζωής στην Κύπρο, προκειμένου να υποστηριχθεί η ένταξη των ΥΤΧ και η συμμετοχή τους στην οικονομική, κοινωνική και πολιτιστική ζωή του νησιού. Συγκεκριμένα, η θεματική ενότητα «Απασχόληση και εργασιακές σχέσεις» παρέχει πληροφορίες σχετικά με τις διαδικασίες άδειας διαμονής και εργασίας, καθώς και σχετικά με τα δικαιώματα και υποχρεώσεις για εργασία στην Κύπρο.

Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το έργο:
<http://cyprus-guide.org/en/>

ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

9

γλώσσες

10

θεματικές ενότητες

ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΣΤΟ ΚΙΝΗΤΟ

Σουηδικό Εργασιακό Περιβάλλον (Swedish Work Environment) Από την Peers Bridge

(ΣΟΥΗΔΙΑ - ΕΡΓΟ)

Μια σειρά εργαστηρίων που έχουν ως στόχο να παρουσιάσουν στους υπαλλήλους που είναι ΥΤΧ βασικές πληροφορίες σχετικά με το εργασιακό περιβάλλον στη Σουηδία.

Η Peers Bridge είναι μια κοινωνική επιχείρηση που στοχεύει στην προώθηση μιας κοινωνίας με διαφορετικότητα και χωρίς αποκλεισμούς, που επιδιώκει την αειφορία, μέσω διαδραστικών και δημιουργικών εκπαιδευτικών εργαστηρίων και εμπειριών.

Τα άτομα της κοινωνικής αυτής επιχείρησης είναι επίσης μετανάστες και διαθέτουν εμπειρία από πρώτο χέρι στη διαδικασία ενσωμάτωσης. Έτσι, διοργανώνουν σειρά μαθημάτων και εργαστηρίων πολιτιστικής ένταξης που επικεντρώνονται σε ποικίλα θέματα που αποσκοπούν στην κάλυψη των κενών της γνώσης και στη συμπλήρωση της τρέχουσας προσπάθειας ενσωμάτωσης. Με την εισαγωγή των σουηδικών κανόνων και αξιών στους συμμετέχοντες από τη δική τους πολιτιστική προοπτική και τη χρήση της μητρικής τους γλώσσας, ο οργανισμός υιοθετεί μια μοναδική και αποτελεσματική προσέγγιση για την αντιμετώπιση των πολιτισμικών εμποδίων και συγκρούσεων. Σκοπός τους είναι να συμβάλλουν σε μια ασφαλή και ισότιμη κοινωνία όπου κάθε ταλέντο έχει ίσες ευκαιρίες να πετύχει και να ευημερήσει.

Συχνά, οι νεοεισερχόμενοι φθάνουν στη Σουηδία αφού έχουν προηγουμένως εργαστεί σε πολύ διαφορετικούς πολιτισμούς. Επειδή η κουλτούρα εργασίας της Σουηδίας είναι αρκετά μοναδική, υπάρχει συχνά μια αίσθηση σύγχυσης, ειδικά όταν πρόκειται για τους άγραφους κοινωνικούς κανόνες και κώδικες. Μέσα από τα εργαστήριά τους, η Peers Bridge στοχεύει να ενδυναμώσει τους συμμετέχοντες με αυτές τις γνώσεις, έτσι ώστε να είναι καλύτερα εξοπλισμένοι για να ενταχθούν σε ένα νέο εργασιακό περιβάλλον. Το εργαστήριο καλύπτει θέματα όπως επίπεδη ιεραρχία, ηγεσία, επικοινωνία και δεξιότητες διαχείρισης, κοινωνικές ετικέτες κλπ.





ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ



- Περιεχόμενο μαθήματος «Σουηδικό περιβάλλον εργασίας»
- Οργανωτικές βασικές αξίες,
- Ηγεσία, διαχείριση και επικοινωνία,
- Προσαρμογή στο σουηδικό περιβάλλον εργασίας,
- Δικαιώματα, Υποχρεώσεις και Ευθύνες,
- Η πρώτη μέρα στη δουλειά.

ΒΕΛΤΙΣΤΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

- 1 Διαθέσιμα μαθήματα για υπαλλήλους ΥΤΧ με σουηδικά πρότυπα
- 2 Διευκόλυνση της ένταξης των ΥΤΧ στο νέο εργασιακό περιβάλλον
- 3 Η εταιρεία ευνοεί την κατανόηση του πλαισίου στο οποίο βρίσκονται οι ΥΤΧ
- 4 Χρήση της γλώσσας με την οποία είναι εξοικειωμένοι οι ΥΤΧ

Transformify¹

(ΠΑΓΚΟΣΜΙΑ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑ – ΛΟΓΙΣΜΙΚΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ)

Η εταιρεία βοηθά τους πρόσφυγες να εισπράττουν εισόδημα ακόμη και πριν να τους επιτραπεί να ανοίξουν τραπεζικό λογαριασμό στη χώρα υποδοχής.

Tο Transformify είναι μια παγκόσμια πλατφόρμα που στοχεύει στην εταιρική κοινωνική ευθύνη, η οποία συνεργάζεται με κοινωνικές επιχειρήσεις που παρέχουν εργασία σε άτομα σε κοινωνικά μειονεκτικές θέσεις, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που επιθυμούν να εργαστούν εξ αποστάσεως. Το Transformify λειτούργησε το 2015 και επιτρέπει στους πρόσφυγες να εργάζονται εξ αποστάσεως και να λαμβάνουν πληρωμές σε έναν ειδικό τραπεζικό λογαριασμό που συνδέεται με μια προπληρωμένη κάρτα. Ο οργανισμός συνεργάζεται με την Payoneer, ο οποίος προσφέρει ηλεκτρονικές εντολές πληρωμής μέσω διαδικτύου και ηλεκτρονικές πληρωμές. Η εταιρεία βοηθά τους πρόσφυγες να εισπράττουν εισόδημα ακόμη και πριν τους δοθεί η δυνατότητα να ανοίξουν τραπεζικό λογαριασμό στη χώρα υποδοχής. Οι υπεύθυνοι προσλήψεων από 150+ χώρες χρησιμοποιούν την πλατφόρμα για να προσλάβουν κορυφαία talenta, να παρακολουθήσουν τους αιτούντες μέσω του ATS (Σύστημα Εντοπισμού Αιτούντα) και να μεταφέρουν πληρωμές σε ελεύθερους επαγγελματίες και εργαζομένους σε όλο τον κόσμο.

Η πλατφόρμα πρόσληψης Transformify μπορεί να χρησιμοποιηθεί τόσο από άτομα που αναζητούν εργασία, ιδιαίτερα από ελεύθερους επαγγελματίες, όσο και από εταιρείες που αναζητούν εργαζομένους. Οι υπηρεσίες της πλατφόρμας προσφέρονται δωρεάν για πρόσφυγες και οικονομικούς μετανάστες, και μόνο οι εργοδότες πληρώνουν για τη χρήση τους. Υπάρχουν και επιλογές χαμηλού κόστους, όπως για παράδειγμα το «Πακέτο για Είσοδο στην Αγορά για Νεοφυείς Επιχειρήσεις», το οποίο βοηθά τις επιχειρήσεις αυτές να εισέλθουν σε νέες αγορές με προϋπολογισμό, προσλαμβάνοντας εξωτερικούς συνεργάτες (freelancers) από εξωτερικό και εδραιώνοντας ομάδες σε ένα συνεργαζόμενο γραφείο. Το πακέτο αυτό αποτελεί ελκυστική προσφορά τόσο για τις νεοσύστατες επιχειρήσεις που αναζητούν εργαζομένους, συμπεριλαμβανομένων των ΥΤΧ, όσο και για τους αυτοαπασχολούμενους ΥΤΧ.

www.transformify.org

1 - Βασισμένο στο: Stana Iliev, *Where There is a Will, There is a Way: Private Sector Engagement in the Employment of Beneficiaries of International Protection*, UNHCR-Bulgaria, 2017

Hire highly-skilled freelancers
and consultants.
In-office or remote.



ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

150+

χώρες

130+

συναλλάγματα

15+

προγράμματα εταιρικής
κοινωνικής ευθύνης

100+

θυγατρικές

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ



Η Transformify είναι μια παγκόσμια πλατφόρμα για την εταιρική κοινωνική ευθύνη, η οποία συνεργάζεται με κοινωνικές επιχειρήσεις που παρέχουν εργασία σε άτομα σε κοινωνικά μειονεκτική θέση, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που επιθυμούν να εργαστούν από απόσταση.

ΒΕΛΤΙΣΤΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

- 1 Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη
- 2 Επιτρέπεται στους πρόσφυγες να δουλεύουν εξ αποστάσεως
- 3 Διαδικασίες πρόσληψης μέσω της πλατφόρμας αυτής (Hiring one-stop shop)
- 4 Επιλογή χαμηλού κόστους

Κύπρος

Στην Κύπρο, υπάρχουν 24,8 μετανάστες ανά 1000 κατοίκους. Το 2016, ο αριθμός των μεταναστών στην Κύπρο ήταν 17.391, από 15.183 το 2015. Τους πρώτους τρεις μήνες του 2019, στην Κύπρο εργάζονταν συνολικά **31.016** άτομα σε τομείς όπως η γεωργία, οι κατασκευές, η αυτοκινητοβιομηχανία, η φιλοξενία και οικιακές υπηρεσίες. Οι περισσότεροι απασχολούνται σε ρόλους εγχώριων υπηρεσιών (13.150 ΥΤΧ), εκ των οποίων η πλειοψηφία είναι γυναίκες. Οι ευθύνες του τομέα μετανάστευσης απορρέουν από μια σειρά νομικών πράξεων καθώς και από πολιτικές που καθορίζονται από το Υπουργικό Συμβούλιο, την υπουργική επιτροπή για την απασχόληση ΥΤΧ και τον Υπουργό Εσωτερικών.

Οι κύριοι νόμοι που διέπουν το έργο του Τμήματος Μετανάστευσης είναι:

- Ο νόμος για το δικαίωμα των πολιτών της Ένωσης και των μελών των οικογενειών τους να μετακινούνται και να διαμένουν ελεύθερα στο έδαφος της Δημοκρατίας,
- Ο νόμος περί αλλοδαπών και μετανάστευσης (Κεφ. 105),
- Ο Νόμος για την Πρόληψη και την Καταπολέμηση της Εμπορίας και της Εκμετάλλευσης Ανθρώπων και την Προστασία των Θυμάτων,
- Οι Κανονισμοί Αλλοδαπών και Μετανάστευσης.

Η γενική διαδικασία που ακολουθείται από τους εργοδότες για την απασχόληση ενός ΥΤΧ είναι:

1. Συμπλήρωση και υποβολή της **Αίτησης «MDW2»** για την έκδοση άδειας εισόδου και προσωρινής διαμονής και άδειας απασχόλησης από τον εργοδότη, στο Τμήμα Αρχείου Πληθυσμού και Μετανάστευσης μέσω του αρμόδιου Επαρχιακού Γραφείου της Αστυνομικής Μονάδας Αλλοδαπών και Μετανάστευσης της Αστυνομίας ή Κεντρικά Γραφεία του Τμήματος Αρχείου Πληθυσμού και Μετανάστευσης στη Λευκωσία.

2. Οι εργοδότες που επιθυμούν να απασχολούν ΥΤΧ ως οικιακό εργαζόμενο πρέπει πρώτα να αναζητήσουν άτομο μέσω του **EURES (European Employment Service)**. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να διαφημίζουν τη θέση στον τοπικό Τύπο σε εμφανές μέρος σε τουλάχιστον δύο εφημερίδες μαζικής κυκλοφορίας, καθώς και στο EURES για τουλάχιστον 3 εβδομάδες.

3. Οι εργοδότες που πληρούν συγκεκριμένα κριτήρια απαλλάσσονται από τη διαδικασία αυτή. Όσον αφορά τη νομοθεσία και τη διαδικασία όταν ένας ΥΤΧ επιθυμεί να ανοίξει δική του επιχείρηση στην Κύπρο, πρέπει πρώτα να αποκτήσει **επιχειρηματική βίza** και στη συνέχεια να ακολουθήσει την τυποποιημένη διαδικασία για την ίδρυση επιχείρησης στην Κύπρο.

ΧΡΗΣΙΜΟΙ ΣΥΝΔΕΣΜΟΙ:

Στατιστικά: <https://bit.ly/2xsw6M1>

Βασικές πληροφορίες: <https://bit.ly/2xu4YMD>

Άδειες προσωρινής διαμονής: <https://bit.ly/2QiEM06>

Υπάρχουσες πολιτικές και νομοθεσίες: <https://bit.ly/2xsyemZ>

Απόκτηση βίza: <https://bit.ly/2NxCfAQ>

Διοικητικές διαδικασίες για τους εργοδότες: <https://bit.ly/2JmTS1p>



Migrant integration
for growth in Europe