

JÓ GYAKORLATOK KÉZIKÖNYVE

HARMADIK VILÁGBELI
ÁLLAMPOLGÁROK SZAKMAI
BEFOGADÁSA

MIRAGE



Az Európai Bizottság társfinanszírozásával a projektet egy olyan partnerség végzi, amely 8 uniós ország 9 civil szervezetéből, 1 szakszervezetből, 1 szakképzési központból és 1 tanácsadó cégből áll.



Ezt a kézikönyvet a Európai
Unió Menekültügyi, Migrációs és
Integrációs Alapja finanszírozta

Kapcsolat:

www.mirageproject.eu
info@mirageproject.eu

Összefoglalás

2 BEVEZETÉS

3 1. MUNKAADÓK

- 4** Magdas Hotel
(Ausztria - Turisztikai szolgáltatások)
- 6** Cartiera coop. soc.
(Olaszország - Termékipar)
- 8** Big Mamma
(Franciaország - Élelmiszer szolgáltatás)
- 10** A Lundi
(Franciaország - Toborzás)
- 12** City Grill
(Románia - Élelmiszer szolgáltatás)
- 14** Mala Gasztro Kft.
(Magyarország - Élelmiszer szolgáltatás)
- 16** Östra Greve Folkhögskola
(Svédország - Oktatás / közsféra)
- 18** Adecco
(Franciaország - Toborzás)

21 2. ÖNFOGLALKOZTATÁS

- 22** Aladin Foods
(Bulgária – Élelmiszer szolgáltatás)
- 24** Barako Kávéház
(Magyarország - Kávéház)
- 26** Kabulagna
(Olaszország – Élelmiszer szolgáltatás)
- 28** SC Karema Fruct Kft.
(Románia – Élelmiszerüzlet)
- 30** Taybat
(Ausztria - Élelmiszerüzlet)

32 3. PROJEKTEK

- 34** Ciprusi Tájékoztató Útmutató Harmadik Országbeli Állampolgároknak
(Ciprusi Köztársaság – EU projekt)
- 36** Swedish Work Environment – Svéd Munkakörnyezet
Peers Bridge által
(Svédország – Projekt)
- 38** Transformify
(Globális platform – Emberi erőforrás software)

40 NEMZETI KERETRENDSZER



Ez a kézikönyv annak a kutatásnak az eredményeit mutatja be, amelyet a MlraGE konzorcium partnerei végeztek 8 országban (Bulgária, Svédország, Olaszország, Franciaország, Ausztria, Ciprus, Románia, Magyarország). A MlraGE egy 3 éves projekt, amelyet az Európai Unió Menekültügyi, Migrációs és Integrációs Alapja társfinanszíroz, és amelyet a 8 ország 12 partnere működtet a harmadik világbeli állampolgárok (továbbiakban TCN – Third Country National) a munka világába való beilleszkedésének elősegítése érdekében.

A kézikönyvben bemutatott 16 esettanulmányt választottuk **jó gyakorlatok bemutatására mind társadalmi, mind pedig gazdasági és jogalkotási összefüggésekben**, amelyek mindegyikénél a cél ugyanaz: előmozdítani a TCN munkavállalók és önálló vállalkozók szakmai befogadását. Ezek a példák a nyolc ország többségében jellemző, speciális nehézségek leküzdésére alkalmazott különböző gyakorlatok és megközelítések, amely esettanulmányok konkrét példák és inspirációnak tekinthetők mind a munkáltatók, mind az önálló vállalkozók számára.

Az esettanulmányokat **három fejezetre osztottuk**: az első fejezet a munkáltatók által alkalmazott legjobb gyakorlatokat, míg a második fejezet az önálló vállalkozók harmadik országbeli állampolgárainak esettanulmányait mutatja be. Végül a harmadik fejezet a munkáltatók és az önfoglalkoztatott vállalkozók számára létrehozott nemzeti és európai projekteket ismerteti, amelyek célja az eszközök biztosítása és a TCN munkavállalók bevonását támogató feltételek megteremtése. A kézikönyv elején az esettanulmányok a 8 ország mindegyikére vonatkozó nemzeti keretrendszereket szemléltetik. Ezek a keretrendszerek a jogi és közigazgatási rendelkezéseket foglalják össze, és hasznos linkeket adnak közre az olvasók számára további információkért.

A kézikönyvet egyfajta tanácsadási eszközként hoztuk létre a munkaadók és az önfoglalkoztatott munkavállalók számára, valamint a MlraGE projekt képzései, tréningjei során használjuk majd, mint referencia anyagokat. A tartalmat a következő célt szem előtt tartva szerkesztettük: kulcsfontosságú információk és bevált gyakorlatok segíthetik az olvasót az egyes esettanulmányok olvasása közben.



Munkaadók

Az itt bemutatott európai munkáltatóknak sikerült átalakítaniuk a TCN alkalmazottak felvételének igényét egy olyan lehetőséggé, amely fejleszti saját vállalkozásaikat, és nyomot hagy a helyi társadalomban, amelyben működnek.

Magdas Hotel

(AUSZTRIA - TURISZTIKAI SZOLGÁLTATÁSOK)

A Magdas Hotel egy társadalmi vállalkozás, amelynek célja a szociális kérdések megoldása, ahol ez lehetséges és előnyös is egyben.

A Magdas Hotelt a bécsi Caritas érsekség alapította 2012 áprilisában, és Bécsben, a Práter szívében található. A 88 szobával rendelkező hotelt menekült háttérű szállodamenedzsment szakemberek és dolgozók csapata üzemelteti. A szálloda egy nagyobb, Magdas nevű projekt része, amely bizonyítja, hogy a kereskedelmi siker és a társadalmi felelősségvállalás szempontjai nem ellentmondásosak. A társadalmi vállalkozás célja, hogy értelmes munkahelyeket és lehetőségeket teremtsen azok számára, akiknek kevés esélyük van munkát találni.

A Magdas Hotelben összesen **200 alkalmazott** és 10 tanuló dolgozik az újrahasznosító műhelyben, valamint a takarító és a vendéglátó egységek területén. A szakácsoktól az alkalmazottakig a Magdas Hotelben **14 nemzetiség** jelenik meg, gazdag és nagyon különböző személyes élettörténettel. A Magdas meg van győződve arról, hogy azok, akik ideköltöznek, erősítik a szálloda üzleti sikereit, mert sok készséget, tehetséget, nyelvet és kulturális hátteret hoznak magukkal, és így valami egyedit kínálnak a szállodai piacon.

A legtöbb alkalmazott menekült háttérrel rendelkezik, ami jellemzően megnehezíti számukra a munkakeresést Ausztriában. Az előttük álló kihívások közé tartozik a német nyelvtudás kezdeti hiánya, sok munkáltató neheztetése, és az a tény, hogy a menekültek csak akkor kapnak hivatalosan munkát, ha pozitív válasz érkezik a menedékjog iránti kérelemre, amely gyakran hónapokat vagy éveket vehet igénybe, és ez akadályozza a beilleszkedésüket.

Tapasztalataikkal és készségeikkel minden alkalmazott hozzáad valamit a hely egyediségéhez.

A PROJEKT LEÍRÁSA



Az első év tapasztalatai alapján a Magdas készített egy értékelést az alkalmazásának gyakorlatáról, ideértve a következőket:

- Elő kell írni, hogy a jelöltek projekt elején rendelkezzenek alapvető munkatapasztalattal;
- Szigorúbban kell venni a szabályok és rendeletek betartását;
- Német nyelvtanfolyamokat, IKT és interkulturális kompetencia fejlesztést kell biztosítani a személyzetnek. Ezen kívül a személyzet rendelkezésére áll két szociális munkás/ terapeuta, akik támogatják őket azoknak a kihívásoknak a leküzdésében, amelyekkel az integrációs folyamat során szembesülnek.

KULCSINFORMÁCIÓ

90%

TCN munkavállaló

14

származási ország

20

beszélt nyelv

JÓ GYAKORLATOK

- 1 Két szociális munkás támogatja az alkalmazottakat az integrációs folyamat kihívásaival szemben.
- 2 Interkulturális kompetenciaképzés, betekintést nyújtva Ausztria kultúrájába és hagyományába.
- 3 Ingyenes német nyelv, IKT és interkulturális kompetenciaképzés.
- 4 Alapvető munkatapasztalattal rendelkező TCN-ek felvétele.

Cartiera coop. soc.

(OLASZORSZÁG - TERMÉKIPAR)

Egy induló vállalkozás, amelyet 2017 júliusában alapítottak, és amelynek konkrét célja új, nemzetközi léptékű foglalkoztatási lehetőségek létrehozása a helyi közösségek körében.

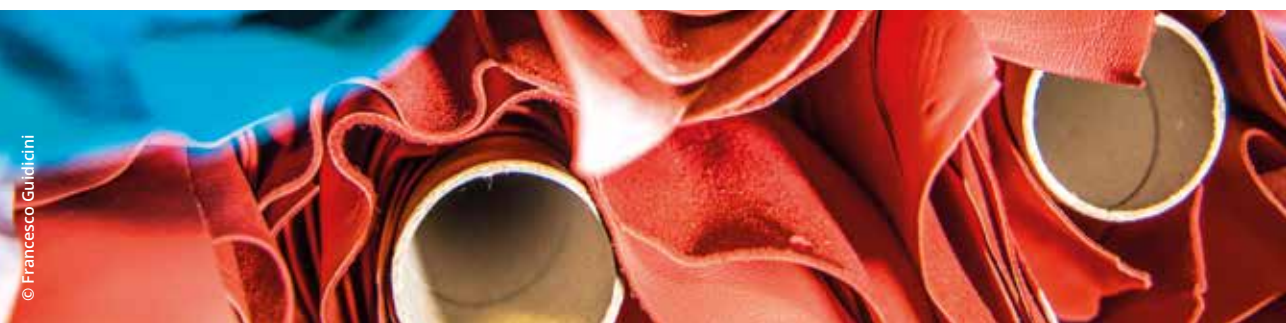
A 2017-ben start up vállalkozásként született, és 2018 májusában szociális szövetkezeti társaságként létrehozott Cartiera **magas színvonalú divatos bőr és szövet kiékszítőket** gyárt és értékesít, valamint a **kézművesek által kidolgozott tréningeket tart** a rászoruló, nevezetesen a menedékkérők, a migránsok és a kiszolgáltatott munkanélküliek szakmai továbbképzésének és integrációjának elősegítése érdekében.

A Cartiera azzal a konkrét céllal jött létre, hogy **új foglalkoztatási lehetőségeket teremtsen**, valamint **a bevándorlókat és a menedéket keresőket** integrálja annak érdekében, hogy lehetőséget kapjanak készségeik fejlesztésére. Ezt a célt úgy érik el, hogy egyidejűleg többféle összetevőre összpontosítanak. Például figyelmet fordítanak a helyi közösségre gyakorolt gazdasági hatásokra azáltal, hogy munkalehetőséget kínálnak a nehéz helyzetben lévő emberek számára, környezetvédelmi szempontból pedig olyan maradék anyagok felhasználásával dolgoznak, amelyeket egyébként megsemmisítettek volna. Ezen túl a társadalmi kontextusban az olasz és a TCN alkalmazottak integrációját segítik elő, akik együtt dolgoznak a Cartiera jövőképeének elérése érdekében.

A Cartiera által végzett munka egyedisége és ereje abban rejlik, hogy szorosan kötődik a helyi környezethez, és nemzetközi szinten is releváns eredményeket ér el. A helyi és országos vállalatok számára kézműves termékek előállításával és eladásával, a Cartiera felhívja a figyelmet az olaszországi migránsok szakmai beilleszkedésének és integrációjának fontosságára, ezáltal egy jövőképet is közvetít, nem csupán terméket állít elő. Ugyanakkor az **Etikus Divat Kezdeményezéshez (Ethical Fashion Initiative)** fűződő kapcsolatán keresztül (amely egy ENSZ által irányított program), a Cartiera a menedékkérőket ki is képezi, és ezzel nagyobb esélyt biztosít számukra a származási országukban való karrierjükhöz arra az esetre, ha úgy döntenek, vagy arra kényszerülnek, hogy visszatérjenek oda.

Miközben fenntartja a nemzetközi kapcsolatokat, a Cartiera egy erős helyi hálózatot hozott létre, amelybe bevonják a helyi polgárokat és a döntéshozókat is.

A Cartiera's Made in Italy értéke az alkotások etikai színvonalában rejlik.



A PROJEKT LEÍRÁSA

CARTIERA
HANDMADE IN ITALY

A Cartiera konkrét válaszokat kínál korunk kihívásaira: új foglalkoztatási lehetőségek megteremtésére, a migránsok és menedékkérők gazdasági integrációjára, valamint a képzett kézműveség újraélesztésére.

KULCSINFORMÁCIÓ

3

TCN munkavállaló

4

TCN gyakornok

EGYÜTTMŰKÖDÉS

az Etikus Divat Kezdeményezéssel



JÓ GYAKORLATOK

- 1 Erős hálózat a helyi közösségekkel és a döntéshozókkal.
- 2 Körforgásos gazdaság helyi és nemzetközi szintre összpontosítva.
- 3 Szakmai és speciális képzés menedékkérők számára.
- 4 A TCN alkalmazottak aktív részvétele a jövőkép előmozdításában.
- 5 Szakmai képzés az ENSZ EFI programjával együttműködve.

Big Mamma

(FRANCIAORSZÁG - ÉLELMISZER SZOLGÁLTATÁS)

A Big Mamma egy 2015-ben létrehozott olasz étteremcsoport, amely jó minőségű, autentikus olasz ételeket kínál Párizsban, Lille-ben és Londonban.

A Big Mamma egy olasz étteremlánc, amelyet 2015-ben hoztak létre. **A TCN munkavállalók a személyzetnek kb. 15%-át teszik ki.** A Big Mamma éttermei Párizsban, Lille-ben és Londonban találhatók. A TCN alkalmazottak felvétele nemcsak a Big Mamma választását tükrözi; egyes pozíciókra eleve csak külföldi munkavállalók jelentkeznek. A csoport azonban igyekszik garantálni, hogy minden alkalmazott úgy érezze, hogy egyenlőként kezelik. Ehhez biztosítják a csoportokon belüli sokféleséget. A cél az, hogy mindenki értse, amit a többiek csinálnak; hogy mindenki beszéljen egymással, és ügyeljenek arra, hogy a TCN munkavállalókat soha ne rekeszenek ki. A Big Mamma a **szolidaritást, mint értéket előtérbe helyezi**, amelyet az éttermek is osztanak azáltal, hogy TCN-eket vesznek fel és segítik őket abban, hogy ők is befogadva érezzék magukat. Elképzelésük elérése érdekében a Big Mamma meglehetősen innovatív gyakorlatokat hajt végre. Ez a felvételi folyamattal kezdődik, amelynek célja a jelöltek képességeinek értékelése, különösen azok esetében, akik normál körülmények között sem személyiségük, sem nyelvi akadályok miatt nem tudták saját képességeiket megmutatni.

A TCN-ek integrálása közös érdek és feladat. Az emberek értékelése kulcsfontosságú az alacsony fluktuáció szempontjából, amely egy a sikeres vállalat alapja.

JÓ GYAKORLATOK

- 1 Vegyes csapatok a francia nyelv tanulásának megkönnyítése érdekében.
- 2 „Éld az életed” gyakorlat, a csapatok közötti szolidaritás kialakítása érdekében.
- 3 Csoportos toborzási gyakorlat az egyének képességeinek kiemelésére.
- 4 A szolidaritás és az egyenlőség áthatja a munkamorált.



Sokat tesznek annak biztosítása érdekében, hogy a jelöltek ne érezzék magukat megfélemlítettnek, valamint hogy precedenst teremtsenek a csapatmunka és a kölcsönös megértés szempontjából.

Bevált gyakorlatok **a toborzás során:**

- A jelöltek maguk választják a témát, amelyen keresztül be szeretnék mutatni magukat;
- A munkahelyzetek és a csapatmunka szimulációja.

Bevált gyakorlatok **toborzás után:**

- **Az első nap integrációs nap:** az alkalmazottak vegyes csapatokban meglátogatják a várost, és együtt étkeznek az alapítókkal.
- **A második nap az „Éld az életed”:** minden alkalmazott mosogtat, vagy egyéb munkát végez annak érdekében, hogy megértse az összes étteremben végzett feladatot.

A menedzser feladata, hogy kövesse az összes alkalmazott karrierjét. Ha egy TCN munkavállaló nem látja saját lehetőségeit, akkor a menedzsernek kell ebben segítenie őt.

A PROJEKT LEÍRÁSA



A cég az elmúlt 4 évben 900 embert vett fel teljes munkaidős szerződéssel. 200 munkavállaló dolgozik Angliában és 700 Franciaországban. Munkatársaik 93%-a éttermekben tevékenykedik, ideértve a TCN alkalmazottak többségét.



KULCSINFORMÁCIÓ

900

alkalmazott Fran-
ciaországban és az
Egyesült Királyságban

15%

TCN alkalmazott

A Lundi

(FRANCIAORSZÁG - TOBORZÁS)

A Lundi az emberek képzésével foglalkozik, célja egyrészt, hogy saját vállalkozás elindítását támogassák, másrészt, hogy segítsenek a vállalatoknak és az álláskeresőknél.

A Lundi egy úgynevezett GEIQ (Munkaadói Csoport az Integrációért és Képesítésért). A GEIQ alacsony képzésű embereket vesz fel munkahelyi, tanulmányi, szakmai továbbképzési szerződéssel annak érdekében, hogy az adott munkavállaló a képességeit továbbfejlessze, és hogy állandó szakmunkát találjon. A Lundi 3 GEIQ csoportból (az egyik építési munkákra szakosodott, a másik a kohászatban tevékenykedik, a harmadik pedig egy szakmaközi szervezet) és 2 multiszektorális munkaadói csoportból áll. Az embereket egészen a vállalkozásukig, vagy egy állandó munkahely eléréséig kísérik. Tavaly több mint 300 embert alkalmaztak, köztük mintegy 15% volt a harmadik országbeli állampolgár.

A GEIQ-k csoportjaként a Lundi t az integráció és a képesítés értékei határozzák meg. **Céljuk**, hogy **segítsenek azoknak az embereknek, akik eltávolodtak a munkaerőpiactól, hogy kü-**

A TCN alkalmazottak a támogató menedzserek munkájának köszönhetően szakmai és társadalmi szempontból is megerősítést kapnak.



JÓ GYAKORLATOK

- 1 A motivációt a toborzás során szerzett tapasztalatok alapján értékeli.
- 2 Segítség az autózvezetői engedély megszerzésében (intenzív tanfolyamok és tolmácsok alkalmazásával).
- 3 A szakmai előírásokat speciális képzésekkel tanítják meg.
- 4 Az alkalmazottaknak olyan segítő oktatója van, aki szociális és pénzügyi segítséget nyújt.
- 5 A felvételi eljárást a jelentkező igényeihez igazítják (a nyelvi jellegzetességek szerint).

lőnböző szintű készségeket szerezhessenek annak érdekében, hogy képesek legyenek megtartani a választott állandó munkahelyüket.

A lundi a **motivációt** értékeli a **diplomával szemben**. A hálózat speciális és adaptált képzéseket kínál alkalmazottaik számára a választott szakma alapján, társadalmi támogatással is segítve képességeiket. A toborzásban humánus és figyelembe veszi az egyedi jellegzetességeket, ugyanakkor a vállalati igényeket is annak érdekében, hogy megtalálják a legjobb megállapodást cég és munkavállaló között.

A Lundi tevékenységeinek középpontjában a munkavállaló áll. A TCN-ek támogatásának módja az igényektől függ. Ez garantálja számukra, hogy ugyanolyan esélyük legyen a foglalkoztatásra, mint a helyi alkalmazottaknak mind a felvételi folyamat, mind a munkahely megtalálása és megtartása területén.

A társadalmi támogatás elengedhetetlen a munkavállalók munkahelyen tartásához. A cég meghatározott egy fő területet, amelyben többet szeretne tenni: az embereket arra szeretné képessé tenni, hogy függetlenné válhassanak.

A PROJEKT LEÍRÁSA



A Lundi alapértékei az integráció és a képesítés. Céljuk, hogy segítsék a munkanélkülieket a készségek megszerzésében annak érdekében, hogy képesek legyenek egy általuk választott szakmai karriert megvalósítani.



KULCSINFORMÁCIÓ

44

TCN alkalmazott

367

alkalmazott az elmúlt két évben

City Grill

(ROMÁNIA - ÉLELMISZER SZOLGÁLTATÁS)

A City Grill társaságot 2004-ben alapították 100%-ban román tőkéből. Bukarest legnagyobb éttermi lánc, 16 étteremmel rendelkezik.

A City Grill társaság egyre több TCN munkavállalót alkalmaz az első 6 alkalmazott felvétele óta. **2019-ben** a társaság dolgozóinak **10%-át a nem uniós munkavállalók képviselik**, akik olyan országokból érkeztek, mint Nepál, Irak, Nigéria és Moldova. A felvételi folyamatot egy munkaerő-közvetítő cég végzi, amellyel a City Grill közvetlen és állandó kapcsolatban áll. A munkaerő-közvetítő cég bevonása is egyértelműen jelzi, hogy a társaság a TCN-ek alkalmazásába investál, és emellett figyelmet fordít beilleszkedésükre és jóllétükre. Humán erőforrás menedzsment szempontjából a vállalat állandó erőforrásokat fordít a TCN alkalmazottak integrációjának előmozdítására. Ennek oka az, hogy a City Grill felismerte, hogy a dolgozói eltérő kultúrákból származnak, és sokan nem ismerik Bukarest városát, annak helyi szokásait és életmódját. Ez különösen igaz az újonnan érkezőkre, és ez arra inspirálta a céget, hogy bizonyos intézkedéseket tegyen a segítségnyújtás érdekében, ideértve az általános viselkedési normákról szóló tájékoztató szemináriumokat. A vezetőség logisztikai munkáinak megkönnyítése érdekében a cég fuvart biztosít a TCN munkavállalói számára, ugyanakkor megtanítja őket a tömegközlekedés használatára is. Ezen kívül a cég kijelölt olyan személyzetet, aki napi 24 órás támogatást biztosít a TCN alkalmazottaknak, valamint létrehozta egy WhatsApp csoportot, amelyen keresztül a dolgozók jelezhetik igényeiket, feltehetik kérdéseiket, amelyekkel a Romániába való beilleszkedés során szembesülnek. Ezen logisztikai támogatás mellett a City Grill biztosítja, hogy a TCN alkalmazottai megfelelő információkat kapjanak **jogaikról és munkavállalói kötelezettségeikről, amelyeket, mint romániai dolgozók** ismerniük kell.

A vállalat fokozatosan ismerkedett meg TCN alkalmazottainak integrációs igényeivel és válaszolt rájuk.

A vállalaton belül állandó alkalmazkodási folyamatot tartanak fent a TCN-ek munkahelyi integrációjának biztosítása érdekében, különösen mivel ez a jövő és a vállalat egyre több és több TCN-t fog felvenni a vállalkozás növekedésével.



KULCSINFORMÁCIÓ

10%

TCN alkalmazott

16

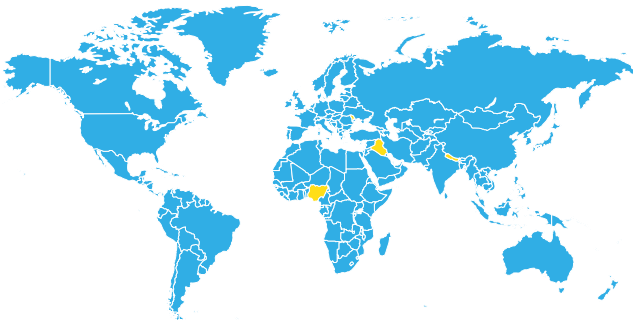
étterem Bukarestben

A PROJEKT LEÍRÁSA



A 100 százalékos román tőkével fejlesztett City Grill társaság 2004-ben indult, Bukarestben a legnagyobb étteremlánc, amely 16 helyszínen található. A társaság 2017-ben kezdett behozni TCN munkavállalókat 6 dolgozóval Nepálból. Jelenleg, 2019-ben a vállalat alkalmazottainak 10%-át nem uniós munkavállalók teszik ki, akik olyan országokból érkeztek, mint Nepál, Irak, Nigéria és Moldova.

SZÁRMAZÁSI ORSZÁGOK



NIGÉRIA



IRAK



NEPÁL



MOLDOVA

JÓ GYAKORLATOK

- 1 Szállás, étkezés és szállítás biztosítása.
- 2 Whatsapp csoport létrehozása a kommunikáció megkönnyítése érdekében.
- 3 24 órás segítség a vállalati személyzet részéről.
- 4 A TCN alkalmazottainak bevonására szolgáló protokoll meghatározása.
- 5 Tájékoztató ülések a TCN munkavállalók jogairól és kötelességeiről.

Mala Gasztro Kft.

(MAGYARORSZÁG - ÉLELMISZER SZOLGÁLTATÁS)

Indiai éttermek működtetése az egész országban. Filozófiájuk, hogy az indiai kultúrát bemutassák a magyar munkavállalók és a vendégek számára.

A Mala Gasztro Kft indiai éttermet működtet két helyszínen: Budapesten és Szentendrén. 20 alkalmazottat foglalkoztat, akik közül 4 indiai és nepáli. Az egyik tulajdonos indiai, a másik pedig magyar.

Az étterem az ételek magas minőségére és a változatos tájegységek képviselőitére összpontosít. Ezért a **Kft. autentikus szakácsokat alkalmaz Indiából és Nepálból**. A tulajdonosok maguk választják meg a séfeket Indiában. A szakácsok 1-2 évig Magyarországon maradnak, majd visszatérnek a családjukhoz. A TCN munkavállalók felvétele a vállalat üzleti tevékenységének közepontjában áll.

Miközben az indiai kultúra áthatja a munkakörnyezet különféle aspektusait, senki sem kényszerül arra, hogy átlépje saját határait, amennyiben kellő tiszteletet tanúsít a másik iránt. **A munkanap imával, napi áldással kezdődik. A magyar munkavállalók ebben nem vesznek részt, de csenddel tisztelik meg ezt a hagyományt.** Az indiai ünnepeket megtartják, szintén indiai módra. A munkavállalók a munka közben ünnepelnek, ahogy Indiában is. A hindu alkalmazottak számára a legnagyobb ünnep a Fény ünnepe (Diwali), a magyarok számára pedig a Karácsony. A két alkalmazotti csoport nem találkozik egymással a munkán kívül.

Annak érdekében, hogy a munkavállalók közötti kommunikációt megkönnyítsék, és legyőzzék a nyelvi akadályokat, a menüben az ételeket megszámozzák, hogy a magyar és a TCN munkavállalók a számok segítségével hivatkozzanak a megrendelt ételek esetében.

A magyar, az indiai és a nepáli alkalmazottak között nincs konfliktus.



KULCSINFORMÁCIÓ

25

éves tevékenység
és jelenlét

2

étterem az országban
(Budapest és Szentendre)

20%

TCN alkalmazott

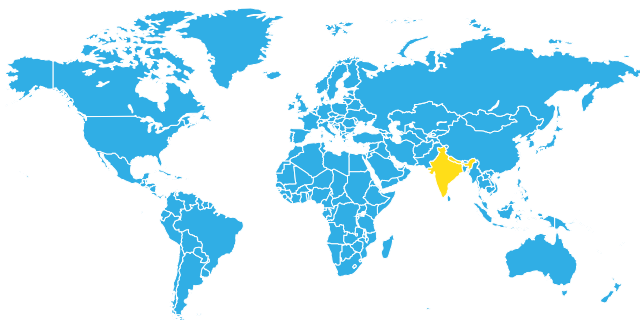
Az étterem rendszeresen tart előadásokat az indiai kultúráról a vendégeknek és az alkalmazottaknak; ezeken a magyar munkások csak akkor vesznek részt, ha munkaidőben zajlanak. Az alkalmazottak teljes szabadságot kapnak, ám az indiai konyha és kultúra tiszteletben tartása elengedhetetlen.

A PROJEKT LEÍRÁSA



A Mala Gasztro Kft. indiai éttermeket működtet két városban: Pest megyében Szentendrén és Budapesten. A cég több mint 25 éve működik a magyar vendéglátóiparban.

SZÁRMAZÁSI ORSZÁGOK



NEPÁL



INDIA

JÓ GYAKORLATOK

- 1 Menü számozása a kommunikáció megkönnyítése érdekében.
- 2 Vallásos meggyőződésen alapuló hosszú ünnep.
- 3 TCN alkalmazottak értékelése kulturális szakértelmük miatt.
- 4 Vallási gyakorlatok kölcsönös tiszteletének előmozdítása.

Östra Grevie Folkhögskola

(SVÉDORSZÁG - OKTATÁS / KÖZSZFÉRA)

Az Östra Grevie Folkhögskola Svédország legnagyobb népi középiskolája, ahol nagy hagyománya van a művészi és esztétikai oktatásnak.

Erős művészi tudományos hírnevén túl az iskola ma általános előkészítő tanfolyamokat kínál a rendőrség és az ambiciózus tanárok számára, valamint szolgáltatási és az idegenforgalmi iparra összpontosító képzéseket és svéd nyelvű kurzusokat biztosít bevándorlók számára. Az iskola jól ismert az általa kínált művészeti és esztétikai oktatás révén, és a hallgatók között egyaránt megtalálhatók svéd, európai középszintű hallgatók és tanárok egyaránt. Az iskola aktívan támogatja a művészeteket Malmö különböző részein annak érdekében, hogy minél szélesebb körű közönséget vonzzon.

Az iskolában számos bevándorló háttérű alkalmazott dolgozik. Néhány TCN-t olyan projektekben alkalmaznak, ahol a nyelvtudásuk alapvető fontosságú, de az iskola TCN-eket toboroz olyan pozíciókra is, amelyeket svédok ugyanolyan jól be tudnak tölteni, mint például matematika tanár, takarító, informatikai szakember, stb. Az alkalmazottak körülbelül 15%-a TCN munkavállaló. A szervezet alapítója kifejezte, hogy a TCN alkalmazottak és hallgatók számos módon pozitívan befolyásolhatják az iskola működését.

Egy szervezet hitelesebbé válik a társadalomban, ha sokféleség van az alkalmazottak és a hallgatók körében.



JÓ GYAKORLATOK

- 1 A személyzet sokszínűsítése harmadik országbeli állampolgárok alkalmazásával.
- 2 Sokszínűséget támogató manifesztum népszerűsítése.
- 3 Bevonás erősítése és kiterjesztése a hátrányosabb területeken.
- 4 Multikulturális szemlélettel kapcsolatos pozitív hozzáállás előmozdítása.

Erősen hisz ebben az ethoszban: az iskolai nyilatkozat azzal kezdődik, hogy: „Az erős jobboldali politika és a növekvő idegengyűlölet fenyegeti a szabad és befogadó oktatás alapjait, amelyen mi is álunk. Ezért most a kommunikációba fogunk befektetni, amely megerősíti értékeinket és tevékenységeinket és ellensúlyt képez azokkal a hatalmakkal szemben, amelyek ellenzik a nyitott, kreatív társadalmat. Így nagyobb esélyt adunk az embereknek a fejlődésre.”

Művészeti oktatás által az iskola gazdag és mély tudást közvetít a különböző kultúrákról.



A PROJEKT LEÍRÁSA



Az iskola egy nyilatkozatot állított ki, amelyben leírja: az iskola azzal, hogy TCN állampolgárokat alkalmaz, pozitív gyakorlati tevékenységet folytat egy olyan társadalomban, ahol a jobboldali politika és az idegengyűlölet egyre elterjedtebb.



KULCSINFORMÁCIÓ

15%

TCN alkalmazott (60 teljes munkaidős és számos vendég-tanár, időnymunkás stb.)

896

hallgató

1914

-ben az iskola megnyílik

Körülbelül 6 millió

euró forgalom



Adecco

(FRANCIAORSZÁG – TOBORZÁS)

Az Adecco Group egy olyan francia nagyvállalat, mely foglalkoztatási megoldásokra szakosodott, munkaközvetítő ügynökségük munkavállalókat toboroz és köt össze munkáltatókkal.

Franciaországban az Adecco 900 fiókot és irodát működtet megközelítőleg 6000 alkalmazottal (a központi működés részlegesen kevesebb, mint 2 százaléka az alkalmazottnak TCN). Heti rendszerességgel azonban körülbelül 130.000 ember dolgozik segítő munkatársként Adecco klienseivel (évente 500.000), akiknek 10 százaléka nem-EU állampolgár.

Az Adecco Csoport kezdeményezése az „Adecco Insertion Network” amely hálózat olyan ideiglenes munkaközvetítő ügynökségeket fog össze, akik munkaerőpiacról kirekesztett emberek bevonását segítik elő olyan különböző márkák neve alatt, mint például a „Humando”, „Idées Intérim” vagy „Janus”.

Ezek a cégek az IEA szektor (Insertion through economic activity) tagjai. Adecco a következő alapvető értékek mentén működik: csapatszellem, vevőközpontúság, felelősségvállalás, vállalkozói szellem és szenvedély. Pontosabban ez azt jelenti: diszkrimináció-mentesség, valamint az összes tevékenységük során ideértve az IEA fiókjait is munkába állás támogatása egyedi képességek alapján, képzések szervezése és hosszú távú integráció elősegítése a munkaerőpiacon.

Adecco különféle gyakorlatokat hajt végre annak érdekében, hogy munkanélküliek – beleértve a harmadik országok állampolgárait is – munkába állását segítse. Ezen gyakorlatok némelyike a felvételi folyamathoz kapcsolódik: önéletrajz és motivációs levél író workshop, valamint például korábbi tapasztalatok megosztása videós önéletrajz formájában ahol egy választott szemszögből mesélhetnek a résztvevők szakmai útjukról. Más gyakorlatok a munkahelyi integrációhoz kapcsolódnak: külön program keretében megvalósuló francia idegen nyelvi kurzus menekültek számára; szakmai projekt definiálása; mobilitási lehetőségek elősegítése; autóvezetői tanfolyam és telekocsi lehetőségek biztosítása; lakhatási és egyéb szociális támogatások; összekötés egyedi igényekre szabott tréningeket nyújtó partnerekkel és hivatalokkal; fenntartható karrier tervezésében segítségnyújtás a kliensek számára.

Az Adecco Csoport nem különbözteti meg TCN-eket más munkavállalóktól. Azonban tisztában vannak azzal, hogy munkavállalók azon csoportja, akik között esetlegesen TCN-ek is vannak, azoknak munkahelyi integrációjának elősegítése speciális képességeket is igényel.

Továbbá, az Adecco Csoport az IEA szervezetein keresztül részt vesz a „Hope Projektben” (Lakhatás, Iránymutatás és Munkavállalás), ami menekültek számára fut.

A PROJEKT LEÍRÁSA



Adecco különböző gyakorlatokat alkalmaz annak érdekében, hogy elősegítse a munkanélküliek – köztük TCN-ek – szakmai integrációját mind a toborzás mind pedig a munkahely színterén.

KULCSINFORMÁCIÓ

900

létesítmény

130,000

külsős munkatárs Adecco
kliensei számára

10%

TCN a külsős munkatársak
közül

JÓ GYAKORLATOK

- 1 Önéletrajz / motivációs levél / interjú workshopok menekültek számára az Adecco Csoport Alapítvány által.
- 2 Mobilitási lehetőségek elősegítése: autóvezetői tanfolyam FAF TT-vel és telekocsi szolgáltatás.
- 3 Francia idegen nyelvű kurzus menekültek számára.
- 4 Lakhatási támogatás és egyéb szociális ügyek.
- 5 Elkötelezettség a HOPE projektben menekültek számára (állami és privát partnerség).





Önfoglalkoztatás

Az önálló vállalkozó és üzlettulajdonos TCN-ek az európai gazdaság egy állandó részét képviselik; sokszor a felmerülő kihívásokat pozitívummá forgatják át és ezáltal előnyt kovácsolnak belőlük.

Aladin Foods¹

(BULGÁRIA – ÉLELMISZER SZOLGÁLTATÁS)

Egy sikeres gyorséttermi lánc példája, ami Bulgáriából indult, de mára már Romániában is elterjedt nyitott franchise-ként.

Aladin Foods egy olyan gyorséttermi lánc, amit **1998-ban** Aladin Harfan alapított. Aladin Harfan TCN-ként **Szíriából** vándorolt Bulgáriába és 2004-ben meg is szerezte a bolgár állampolgárságot.

A cég jelenleg **32 gyorséttermet** üzemeltet **870 munkavállalóval** szerte az országban és továbbra is növekszik a külföldi export által.

A lánc sikerének és növekedésének köszönhetően a cég egy csirke- és húsfeldolgozó gyárat is nyitott Plovdiv közelében, így innovatív technológiával már saját feldolgozású ételt tud kínálni éttermeiben. A cég sikeressége részben a vállalati társadalmi felelősség (CSR) stratégiájának is köszönhető – azáltal, hogy a cég társadalmi szinten felelősségteljesebb szerepet vállal, olyan tevékenységeket folytat, melyek a cég számára is hasznot hoznak.

Ennek a módszernek a keretein belül Aladin külön fókuszot helyez a Bulgáriában élő menekültekre. Olyan **civil szervezetekkel dolgozik együtt**, akik menekülteknek nyújtanak szolgáltatásokat, így a non-profit partnerek segítségével **közvetlenül hirdeti az állásokat menekülteknek és azoknak, akik humanitárius védelemre szorulna.**

info@aladinfoods.bg

1 - 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

KULCSINFORMÁCIÓ

1998

első nyitás

32

gyorsétterem
az országban

870

munkavállaló

JÓ GYAKORLATOK

- 1 Megfizethető lakhatás TCN munkavállalók számára.
- 2 Étkezési utalványok bónuszként a havi fizetésben.
- 3 Ingyenes utaztatás éjszakai műszakban dolgozók számára.
- 4 Menekült közösségekben élő TCN munkavállalók toborzása és alkalmazása.

Barako Kávéház

(MAGYARORSZÁG - KÁVÉHÁZ)

Barako Kávéház egy olyan Kft., ami fülöp-szigeteki kávékülönlegességeket és desszerteket kínál Budapest II. kerületében.

Ryan Andres, aki a Fülöp-szigetéről származik, öt éve, 2014-ben indította vállalkozását, aminek során megnyitotta a Barako Kávéházat Budapesten. Jelenleg teljes munkaidőben dolgozik a kávézóban három részmunkaidős beosztottjával. Pillanatnyilag az összes beosztottja magyar származású, azonban az elmúlt öt év során Ryan törekedett arra, hogy sokszínű közösséget alakítson ki azáltal, hogy különböző etnikai és vallási háttérrel rendelkező embereket vett fel: alkalmazott keresztényeket, zsidókat, muszlimokat, európaiakat, de Európán túlról érkezetteket is.

A tulajdonos törekszik egyfajta multikulturális légkör kialakítására azáltal, hogy népi ételeket és kávéspecialitásokat árul, valamint különböző etnikai és vallási háttérrel rendelkező munkavállalókat, illetve EU-s és nem EU-s állampolgárokat is vesz fel. Igyekszik különböző embereket összehozni annak érdekében, hogy minél inkluzívabbá váljon a közösség. Nyitottan fogadja be a magyar kultúrát, miközben fülöp-szigeteki ételkülönlegességek megköstölésével is vonzza vendégeket a kávézóba.

Filozófiája a vállalkozás üzemeltetésénél: *„Számomra a legjobb módja annak, hogy a saját kultúrámat megismertessem a te kultúráddal a következő: fülöp-szigeteki desszerteket és kávékat kínálok és az emberek nyilvánvalóan kíváncsiak arra, hogy ez miről szól, milyen az ízük. Amikor pedig megköstölik, utána visszajárnak, mert természetesen ízlik nekik. Tehát, ez nem csupán konfliktuskezelésre kiváló, de számomra egy hatásos marketing eszközként is működik.”*

További információ:

<https://www.facebook.com/BARAKOKAVEHAZ/>

„Annak ellenére, hogy a kávézó működtetéséhez egyszerűbb magyarul beszélő személyzettel dolgozni, tudatosan igyekszem különböző etnikai és vallású embereket felvenni annak érdekében, hogy a sokszínűséget támogassam.”

„Próbálok a magyar kultúrát is integrálni, miközben saját kultúráim kis részeit is igyekszem bemutatni, főleg amikor ételről van szó. Ha van bármi, ami kulturális konfliktusokat képes feloldani, az az étel.”



KULCSINFORMÁCIÓ

3

rész-munkaidős
munkavállaló

1

létesítmény

JÓ GYAKORLATOK

1. Megtanulta, hogy saját maga kezelje a vállalkozással járó adminisztratív és pénzügyi feladatokat.
2. Különböző nemzetiségű TCN-eket vesz fel annak érdekében, hogy a sokszínűséget támogassa.

Kabulagna

(OLASZORSZÁG – ÉLELMISZER SZOLGÁLTATÁS)

Bologna első afgán étterem-pizzériája és egyben egy olyan környezet, ami elősegíti a menekültek és bevándorlók társadalmi és szakmai befogadását a városban.

Kabulagna egy afgán és helyi olasz konyhára specializálódott étterem-pizzéria. Az afgán tulajdonos egy olasz társsal dolgozik, együtt nyitották az éttermet 2019 februárjának közepén. Jelenleg egy beosztottat és egy gyakornokot alkalmaznak, de már folyamatban van két új gyakornok felvétele, akik mindketten TCN-ek.

Munkájukkal a tulajdonosok nem csupán egy sikeres vállalkozássá szeretnék alakítani az éttermüket, de egy olyan környezet kialakításán is dolgoznak, ami a társadalmi és szakmai bevonódását segíti a TCN-eknek – különösképp azoknak a bevándorlóknak és menekülteknek, akik kísérő nélküli kiskorúként (UASC) érkeztek Olaszországba. A tulajdonosok hisznek abban, hogy az étterem vezetőségének méretét és típusát tekintve jó lehetőséggel és iránymutatással járul hozzá ahhoz, hogy azok a TCN munkavállalók saját kezűleg tudjanak gazdaságilag függetlenné válni, akik még nem rendelkeznek elég tapasztalattal.

TCN alkalmazottak munkába való aktív bevonását szem előtt tartva, Kabulagna törekszik gyakornoki programokat indítani főképp a SPRAR rendszer (olyan olasz program menekültek és menedékkérők számára, ami pénzügyileg támogatott gyakornokságot is biztosít cégeknek) által, illetve igyekszik a TCN-ek beilleszkedési folyamatát könnyebbé és kedvezőbbé tenni.

Az étterem tulajdonosai különös figyelmet fordítanak minden beosztottjukra szerepkörüktől és vezetői feladatokról függően. Kiváltképp az afgán tulajdonos, aki azáltal, hogy ő maga is megtapasztalta a befogadó rendszert mind, mint vendég, mind pedig, mint dolgozó, továbbá sok nehézséggel kellett megküzdenie annak érdekében, hogy pénzügyileg függetlenné váljon, ezáltal olyan képességeket szerzett, aminek köszönhetően nagyfokú megértéssel és hatékonyan tudja támogatni a TCN alkalmazottjait.

A nyelv az egy olyan akadály, amit lépésről lépésre igyekeznek leküzdeni: az alkalmazottaktól először csak azoknak a szavaknak az ismeretét kérik, amelyek a munkához szükségesek, majd lassú és tiszta kommunikáció által segítik őket, hogy tovább fejlesszék nyelvi tudásukat.



KULCSINFORMÁCIÓ

2019

nyitás éve

AFGÁN TULAJDONOS

olasz tártulajdonossal

1

TCN alkalmazott

1

TCN gyakornok

A PROJEKT LEÍRÁSA



Kabulagna Bologna első afgán étterem-pizzériája, célja egy sikeres vállalkozás építése olyan értékek mentén, amik támogatják a felnőtt kísérő nélkül érkezett menekültek és bevándorlók szakmai integrációját.



JÓ GYAKORLATOK

- 1 TCN alkalmazottak személyes mentorálása mindkét munkaadó által.
- 2 Nyelvi támogatás TCN munkavállalók számára.
- 3 Gyakornoki programok bevezetése a SPRAR rendszeren keresztül.
- 4 Az olasz partnerrel való közös vezetés.
- 5 Inkluzív munkahelyi légkör megteremtése.

SC Karema Fruct Kft.

(ROMÁNIA – ÉLELMISZERÜZLET)

1995 óta Karema Fruct zöldséget és gyümölcsöt árul Romániában, valamint Törökországgal szoros kereskedelmi kapcsolatban áll.

Az üzlet zöldséget és gyümölcsöt árul, 47 munkavállalót alkalmaz, köztük tízen TCN-ek (Moldovából, Egyiptomból és nyolcan Törökországból érkeztek). Az Ilfov-ban található boltot 1995-ben nyitotta meg egy török állampolgár.

Amikor a tulajdonos – aki egy egyéni vállalkozó TCN – először megnyitotta a boltot, a vállalkozás indításhoz kapcsolódó szabályozások Romániában még kevésbé voltak szigorúak és előnyösebbek voltak, mint ma a külföldi befektetők számára.

A vállalkozás növekedése és fejlődése a tulajdonos szakmai tapasztalatán, valamint Románia és Törökország között fenn álló szoros üzleti kapcsolaton alapszik. Sikerének továbbá kulcsfontosságú eleme a kemény munka, a törvény tiszteletben tartása, illetve a szabályozások és a munkavállalók tisztelete. Végül, de nem utolsósorban pedig török etnikai háttérrel rendelkező TCN-ek alkalmazása is hangsúlyos a vállalkozás fejlesztésében.

A török TCN munkavállalók, csak úgy, mint a tulajdonos, tisztában vannak vele, hogy hogyan kapcsolódjanak és dolgozzanak együtt partnerekkel Törökországból, ami a cég legfőbb export országa. A külföldi munkavállalók valódi előnyt jelentenek a vállalkozásban.



KULCSINFORMÁCIÓ

47

munkavállaló

20%

TCN alkalmazott

Saját szállítási járműállomány

"minőségi vezetési rendszer" alkalmazása az egész cégben

A cég főbb kliensei:

Metro Group, Rewe Group, Cora, Carrefour, stb.

JÓ GYAKORLATOK

- 1 TCN-ek előnyben részesítése felvételkor.
- 2 Inkluzív munkahelyi légkör megteremtése.
- 3 Újonnan érkező TCN munkavállalók integrációjának segítése a cég által és már régebben a cégnél dolgozó TCN alkalmazottak segítségével.



© Karema Fruct Romania



Taybat

(AUSZTRIA - ÉLELMISZERÜZLET)

Taybat egy olyan szír édességbolt Ausztriában, ami levantei péksüteményeket árul két bécsi boltban és online.

Mohammed Hisahm Hawat a Taybat tulajdonosa. Eredetileg szír péksüteményeket kezdett árusítani a saját kis boltjában 2017-ben, azonban miután találkozott üzlettársával, úgy döntöttek, hogy kiterjesztik a vállalkozást, így 2018-ban nyitottak egy második üzletet is és elkezdték saját maguk gyártani a péksüteményeket. Úgy tekintenek magukra, mint egy társadalmi vállalkozás, öt szír menekültet alkalmaznak és tervben van, hogy még többet vesznek fel, ahogy fejlődik a cég. A péksüteményeket férfiak készítik a tészta gyúrásának fizikai nehézségei miatt, az árusító személyzetet azonban nők alkotják. A vállalkozás célja, hogy olyan magas minőségű, cukor-tudatos terméket kínáljon, ami Szíria „édes oldalát” mutatja be Ausztriának.

Amikor először nyitotta meg üzletét Hawat 2017-ben, anyagi és adminisztratív nehézségekkel találta szembe magát. Családtól és barátoktól kapott hitelt valamint mentorálás formájában támogatást más pékektől és pékárusító üzletektől a WKO-n keresztül (Wirtschaftskammer Österreich – Osztrák Kereskedelmi Kamara). Ez a segítség, valamint további két program coaching szolgáltatása segítette elindítani a vállalkozását.

Hawat jártassága a gazdaságtudományban valamint banki szektorban szerzett tapasztalatai segítették a vállalkozásindítást pénzügyi szempontból. A kezdeményezését olyan platformokon mutatta be, mint például az ÖIF mentor program, amit online talált és amire sikerrel jelentkezett. Hawat és Hassan-Imara szándékában áll vállalkozásukat kiterjeszteni Ausztriában és Európa többi részén és szeretnének további lehetőségeket is biztosítani szír társaiknak.

„Végezz kutatást, mielőtt elindítanál egy vállalkozást. Higgy az üzleti ötletedben és ajánlj egyedi, magas minőségű terméket.”

„Óvatosan fektesd be a pénzed és igyekezz minél több információt szerezni a meglepetések elkerülése végett. Én szerencsés voltam, mert az üzlettársammal Hassan-Imarával a Bécsi Gazdaságtudományi Egyetemen találkoztam.”



JÓ GYAKORLATOK

- 1 Képzési és pénzügyi lehetőségek keresése online és offline.
- 2 Részvétel coaching és mentor programokon.
- 3 Profil kiemelése, vásárlók figyelmének megragadása.

KULCSINFORMÁCIÓ

2

üzlet nyitása egy éven belül

5 menekültet alkalmaznak

köztük két nőt és egy fogyatékkal élő embert





Projektek

Az európai országokban növekvő létszámú TCN-eket tekintve a civil társadalom, az üzleti, az állami és az európai intézmények egyre többet fektetnek be a társadalmi befogadás és a munkába állás támogatására.

Ciprusi Tájékoztató Útmutató Harmadik Országbeli Állampolgároknak

(CIPRUSI KÖZTÁRSASÁG – EU PROJEKT)

Az Tájékoztató Útmutató általános információval szolgál Ciprusról annak érdekében, hogy segítse a TCN-ek integrációját a ciprusi társadalomban.

A Ciprusi Tájékoztató Útmutató az „Upgrade of the Cyprus Information Guide” című projekt részeként lett megírva, melyet az Európai Bizottság által létrehozott AMIF (Menekültügyi, Migrációs és Integrációs Alap) és a Ciprusi Köztársaság finanszírozott.

Az Útmutató általános információkkal szolgál TCN-ek számára Ciprusról annak érdekében, hogy segítse integrációjukat a ciprusi társadalomban és a helyi munkaerőpiacon. A Ciprusi Tájékoztató Útmutató azért lett megalkotva, hogy elősegítse a kölcsönös tiszteletet és elismerést kialakítását a TCN-ek és a helyi közösség közt különös tekintettel a napi tevékenységek hozzáférhetővé tételére, illetve jogokra és kötelezettségekre. Az elsődleges célja az Útmutatónak, hogy támogassa a TCN-ek alapvető részvételét Ciprus gazdasági, társadalmi és kulturális életében. Az útmutató elérhető angol, arab, filippínó, hindi, moldovai román, orosz, szin-



JÓ GYAKORLATOK

- 1 Releváns és megbízható forrásokból szerzett munkaanyag.
- 2 Kölcsönös tisztelet és elismerés elősegítése a TCN-ek és a helyi társadalom közt.
- 3 TCN-ek részvételének támogatása Ciprus gazdasági, szociális és kulturális életében.



galéz, tamil, ukrán és vietnámi nyelven. A weboldalon mindegyik kiadás elérhető.

A Ciprusi Útmutató olyan tematikus egységekből tevődik össze, amelyek a ciprusi mindennapok összes aspektusáról információt nyújtanak annak érdekében, hogy a TCN-ek részvétele a sziget gazdasági, társadalmi és kulturális életében megnövekedjen. Kiváltképpen a *Munkavállalás és Munkakapcsolatok* című tematikus egység szolgál hasznos információval a tartózkodási és munka engedélyhez kapcsolódó eljárásról, illetve a ciprusi munkajogokról és kötelezettségekről.

További információ a projektről: <http://cyprus-guide.org/en/>



KULCSINFORMÁCIÓ

9

nyelv

10

tematikus egység

MOBIL APPLIKÁCIÓ

Swedish Work Environment – Svéd Munkakörnyezet Peers Bridge által

(SVÉDORSZÁG – PROJEKT)

Workshop sorozat, ami TCN munkavállalóknak a svéd helyi munkakörnyezetet mutatja be.



Peers Bridge egy olyan társadalmi vállalkozás, ami egy befogadó, sokszínű és fenntartható társadalom kialakításáért küzd interaktív és kreatív oktatási workshopokon és tapasztalatokon keresztül.

Bevándorlók lévén, saját tapasztalattal rendelkeznek az integrációs folyamatról és így működtetnek kulturális integrációs kurzusokat, és workshopokat olyan változatos témákra helyezve a fókuszot, amik az információhiányt igyekeznek pótolni, és amelyek a jelenlegi integrációs törekvéseket hivatottak kiegészíteni. Azáltal, hogy svéd normákat és értékeket saját nézőpontjukból és anyanyelven mutatják be a résztvevőknek, a szervezet egy egyedi és hatásos módon küzd meg a felmerülő kulturális akadályokkal és konfliktusokkal. Céljuk, hogy egy biztonságos és egyenlő társadalom kialakításához járuljanak hozzá, ahol minden tehetség egyenlő eséllyel válhat sikeressé és boldogulhat.

Sok esetben az újonnan jövők Svédországba érkezésük előtt már dolgoztak más kultúrákban. Tekintve, hogy Svédország munkakultúrája egészen egyedi, gyakori a zavar, főképp az íratlan társadalmi normák és kódok vonatkozásában. A kínált képzések által Peers bridge arra törekszik, hogy ezzel a tudással vértesse fel a résztvevőket, annak érdekében, hogy felkészültebben tudjanak az új munkakörnyezetben boldogulni. A kurzus olyan témákat jár körül, mint például a lapos hierarchia, vezetés, kommunikáció, menedzsment képességek, etikett, stb.



A PROJEKT LEÍRÁSA



Kurzus tartalma: "svéd munkakörnyezet":

- Szervezeti alapértékek;
- Vezetés, Menedzsment és Kommunikáció;
- A Svéd Munkakörnyezethez való Alkalmazkodás;
- Jogok, Kötelezettségek és Felelősségvállalás;
- Első Nap a Munkahelyen.

JÓ GYAKORLATOK

- 1 Svéd normákról kurzus TCN munkavállalók számára.
- 2 TCN-ek beilleszkedésének elősegítése az új munkakörnyezetben.
- 3 TCN-ek helyzetének megértése egyéni kontextusban.
- 4 TCN-ek számára ismert nyelv és regisztráció használata.

Transformify¹

(GLOBÁLIS PLATFORM – EMBERI ERŐFORRÁS SOFTWARE)

A cég menekülteknek segít abban, hogy bevételt szerezhessenek már az előtt, mielőtt engedélyük lenne ahhoz, hogy bankszámlát nyissanak a fogadó országban.

Transformify egy olyan globális platform, amely vállalati társadalmi felelősséget céloz és amely olyan társadalmi felelősséget vállaló üzlettársakkal dolgozik, akik társadalmilag hátrányos helyzetű embereknek nyújtanak munkalehetőséget – beleértve azokat is, akik távmunkában kívánnak dolgozni.

A 2015-ben indított Transformity lehetővé teszi menekülteknek, hogy távmunkában dolgozzanak és, hogy fizetésüket egy virtuális bankszámlán kaphassák meg, ami egy előfizetési kártyához van csatolva. A szervezet a Payoneer-el társul, egy olyan pénzügyi szolgáltatóval, ami internetalapú rendeléseket és elektromos fizetési lehetőséget kínál. A cég menekülteknek segít abban, hogy bevételt szerezzenek már az előtt mielőtt még engedélyt szereznének arra, hogy a fogadó országban bankszámlát nyithassanak. A neve „Hiring one-stop shop”. Több, mint 150 ország HR-ese használja a platformot arra, hogy kiemelkedő tehetségeket és jelentkezőket találjon az ATS-en keresztül, valamint, hogy világszerte utaljanak szabadúszóknak és munkavállalóknak.

A Transformify Recruitment Platform globálisan üzemel és teszi lehetővé a technikai növekedést (HRtech+ Fintech + AI) annak érdekében, hogy a toborzás gyorsan menjen végbe és, hogy elkerülhető legyen a „Rossz Felvétel”, valamint, hogy pénzt is tudjanak spórolni. A platformot munkakeresők – legfőképp szabadúszók, de alkalmazottat kereső cégek is használhatják.

A szolgáltatás menekültek és gazdasági bevándorlók számára ingyenesen elérhető, a munkáltatók finanszírozzák. Sok alacsony áron elérhető opció közül lehet választani, mint például a „Market Entry Pack for Startups”, ami start up-oknak segít abban, hogy új piacra léphessenek olcsón azáltal, hogy külföldön élő szabadúszókat alkalmaznak és csapatot építhetnek co-working irodákban. A csomag lehetőséget kínál mind start up-oknak, akik munkavállalót keresnek (akár TCN-t), mind pedig önfoglalkoztatott TCN-ek számára.

www.transformify.org

1 - 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.



KULCSINFORMÁCIÓ

150+

ország

130+

pénznem

15+

CSR programok

100+

leányvállalat

A PROJEKT LEÍRÁSA



Transformify egy olyan globális platform, ami vállalati társadalmi felelősséget céloz, és ami olyan társadalmi felelősséget vállaló üzlettársakkal dolgozik, akik társadalmilag hátrányos helyzetű embereknek nyújtanak munkalehetőséget beleértve azokat is, akik távmunkában kívánnak dolgozni.

JÓ GYAKORLATOK

- 1 Vállalati társadalmi felelősségvállalás.
- 2 Menekültek számára távmunkát tesz lehetővé.
- 3 "One-stop shop" felvétel.
- 4 Gazdaságos opció.

Magyarország

A Bevándorlási és Menekültügyi Hivatal által 2017-ben közzétett adatok szerint a bevándorlók között a kínai állampolgárok aránya a legmagasabb (37 627), őket követik az ukránok (13 362) és oroszok (7 055). A TCN-ek teljes foglalkoztatási rátája 2011-es adatok szerint (62,9%) magasabb, mint a magyar lakosságé (57%). Ez a jelenség elsősorban annak a ténynek köszönhető, hogy ezen állampolgárok nagy része magyar etnikai származású, és az egyik szomszédos országban született határon túli magyarként. A közös nyelv, kultúra és történelem révén könnyebben integrálódnak, mint más bevándorlók. Továbbá a bevándorlók átlagosan fiatalabbak és magasabb végzettséggel rendelkeznek a magyar lakossághoz képest. A foglalkoztatási ráta a bevándorlók származási országától is függ. Ami a nemet illeti, a férfiak foglalkoztatási aránya a bevándorló lakosság minden etnikai csoportjában magasabb, mint a nőké. A 2011. évi népszámlálás szerint a bevándorlók önfoglalkoztatási aránya (10%) kis mértékben magasabb, mint a teljes népességé (8%). Számos TCN csoportban azonban ez az arány lényegesen magasabb, mint a magyar népességnél: a vietnámiak közt 34%, kínai és szíriai etnikai csoportokban 27%, török bevándorlók körében 18%. (Gödri, 2016).

Tartózkodási engedély munkakeresés vagy vállalkozói tevékenység céljából kiadható olyan harmadik országbeli állampolgár számára:

- aki kutatási céllal érvényes tartózkodási engedéllyel rendelkezik, és aki bizonyítani tudja a kutatási tevékenység befejezését, vagy
- aki tanulmányi céllal érvényes tartózkodási engedéllyel rendelkezik, és aki képes bizonyítani tanulmányainak sikeres befejezését azzal a feltétellel, hogy képes teljesíteni a törvényben előírt feltételeket, és hogy a munkát keres vagy az üzleti vállalkozás, amelynek létrehozása folyamatban van, megfelel a kutatás vagy a befejezett tanulmányok szintjének.

A munkavállalás céljából tartózkodási engedély azoknak a harmadik országbeli állampolgárok számára adható ki:

- akiknek tartózkodási célja az irányítás és / vagy felügyelet alatt végzett munka elvégzése vagy mások irányítása alatt díjazásban részesül munkaviszony keretében; vagy
- akik nonprofit vállalkozás, egyesület tulajdonosaként vagy ügyvezetői tisztségviselőként, szövetkezeti társaság tagjaként vagy más jogi személyként dolgoznak ebben a minőségükben a ténylegesen elvégzett munka mellett. (Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat).

Magyarországon a harmadik országbeli állampolgárokat alkalmazó vállalatok gyakran relokációs cégekhez fordulnak, hogy segítséget és útmutatást kapjanak egy külföldről áttelepülő alkalmazott adminisztrációs folyamatában.

HASZNOS LINKEK:

Bevándorlási és Menekültügyi Hivatal: <http://www.bmbah.hu>

Magyarországon dolgozóknak: <https://bit.ly/2Nuc7aD>



A bevándorlók integrációja
és az európai növekedés