European Labour Mobility Support – *LAMOS EU*

ΜΟΝΤΕΛΟ/ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΠΟΥ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΑΙ ΝΑ ΣΥΜΜΕΤΑΣΧΟΥΝ ΣΕ ΔΙΑΚΡΑΤΙΚΗ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ / ΣΧΕΔΙΟ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΠΡΙΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΒΟΗΘΕΙΑ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΣΕ ΟΠΟΙΟΔΗΠΟΤΕ ΞΕΝΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Wiesław Talik, Ewelina Iwanek

[Έκδοση 2.0]

Πίνακας περιεχομένων

Εισαγωγή 3

Κεφάλαιο Ι. βασικά στοιχεία της Διακρατικής Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας....5

1.1 Στόχοι της συμβουλευτικής για διακρατική σταδιοδρομία 6

1.2. Προφίλ εργατικού μετανάστη....6

Κεφάλαιο ΙΙ. Μοντέλο Διακρατικής Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας....10

2.1. Περιγραφή συγκεκριμένων σταδίων του Μοντέλου Διακρατικής Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας 11

2.2. Κύριοι παράγοντες και οι ρόλοι τους στην υποστήριξη και τη διευκόλυνση της διακρατικής κινητικότητας εργασίας....14

Κεφάλαιο ΙΙΙ. Εργαλεία και Αρχές στο Έργο του Συμβούλου στο πλαίσιο της Διακρατικής Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας....22

3.1. Αρχές για εργασία με πελάτες που αναχωρούν για απασχόληση στο εξωτερικό 22

3.2. Συνέντευξη σταδιοδρομίας και συμβουλευτική με τον πελάτη στο στάδιο της προετοιμασίας για τη διακρατική μετανάστευση για εργασία....24

3.3. Καθοδήγηση στην Κοινωνική ένταξη και ενσωμάτωση στην απασχόληση 27

3.4. Το εργαλείο για την αξιολόγηση της ετοιμότητας και της ικανότητας της διακρατικής κινητικότητας εργασίας -LAMOS 31

3.5. Εκπαιδευτικά προγράμματα για την προετοιμασία και την προσαρμογή ενός υπαλλήλου/ατόμου για διακρατική κινητικότητα εργασίας 33

3.6. Ατομικό Διακρατικό Σχέδιο Κινητικότητας Εργασίας....35

3.7. Προβλήματα και τύποι πελατών που ενδιαφέρονται για τη διακρατική κινητικότητα εργασίας 47

Κεφάλαιο ΙV. Συμβουλές για έναν εργοδότη πώς να υποστηρίξει ένα νέο υπάλληλο από άλλη χώρα....51

Βιβλιογραφία....56

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Εισαγωγή

Ο κύριος στόχος του έργου LAMOS EU είναι η αύξηση της διακρατικής απασχολησιμότητας μέσω της διαμόρφωσης και της ανάπτυξης του συστήματος υποστήριξης της διακρατικής κινητικότητας του εργατικού δυναμικού και της προσαρμοστικότητας των υπαλλήλων/εργαζομένων /ατόμων σε διεθνές περιβάλλον με την ενεργό συμμετοχή των επιχειρήσεων, των ενδιαφερόμενων φορέων και των εκπαιδευτικών φορέων.

Επιπλέον, το έργο στοχεύει στα εξής:

- βελτίωση της διακρατικής προσαρμοστικότητας του εργατικού δυναμικού,
- ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, μέσω της προώθησης της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των εργαζομένων,
- αύξηση της διαθεσιμότητας του διακρατικού επαγγελματικού προσανατολισμού σε επαγγελματικό επίπεδο,
- βελτίωση της ικανότητας των συμβούλων και των υπηρεσιών απασχόλησης και πρόσληψης.

Αυτό το έγγραφο: *Μοντέλο εργασίας με ανθρώπους που ενδιαφέρονται για τη διακρατική κινητικότητα του εργατικού δυναμικού* είναι ένα από τα κύρια παραδοτέα του έργου. Παρουσιάζει ένα σχέδιο υποστήριξης για ένα άτομο/εργαζόμενο που μετακομίζει στο εξωτερικό για εργασία πριν και κατά τη διάρκεια της κινητικότητας από το στάδιο πρόθεσης στην προσαρμογή σε μια ξένη χώρα και χώρο εργασίας.

Το μοντέλο περιγράφει την ακολουθία φάσεων υποστήριξης για τους πολίτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης / Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου που μεταναστεύουν μέσα σε αυτές τις ευρωπαϊκές κοινότητες. Συνεπώς, πρέπει να υπογραμμιστεί ότι ο στόχος αυτού του πλαισίου δεν είναι η υποστήριξη των μεταναστών από την Αφρική και τη Μέση Ανατολή και τους αιτούντες άσυλο που έχουν πρόσφατα εισρεύσει μαζικά στην Ευρώπη. Το μοντέλο μπορεί να εμπνεύσει τους επαγγελματίες / εμπειρογνώμονες για το πώς να συνεργαστούν με αυτές τις ομάδες στην κοινότητα. Το μοντέλο αυτό αποτελεί οδηγό για τους συμβούλους σταδιοδρομίας και τους θεσμικούς παράγοντες, όπως δημόσιες και μη δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, γραφεία εξευρέσεως εργασίας, επιχειρήσεις που εκχωρούν υπαλλήλους να εργαστούν στο εξωτερικό και δέχονται αλλοδαπούς εργαζόμενους, ιδρύματα που παρέχουν υπηρεσίες κατάρτισης και ανάπτυξης και άλλες οντότητες που υποστηρίζουν ιδρύματα της αγοράς εργασίας (ιδρύματα επιχειρηματικού περιβάλλοντος, γραφεία ακαδημαϊκής σταδιοδρομίας, κέντρα σχολικής σταδιοδρομίας, μη κυβερνητικοί οργανισμοί, επαρχιακά κέντρα πληροφοριών, οργανισμοί

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

συμπατριωτών του εργαζόμενου, θρησκευτικές οργανώσεις, διασπορά κλπ.). Έχει σχεδιαστεί για να συνδυάσει τις προσπάθειες αυτών των διάφορων φορέων που εργάζονται με κάθε μετακινούμενο υπάλληλο/άτομο στο πλαίσιο της διακρατικής κινητικότητας εργατικού δυναμικού. Αυτό που είναι αναμφισβήτητο είναι το γεγονός ότι ένα μόνο ίδρυμα δεν είναι σε θέση να προσφέρει τόσο περίπλοκη υποστήριξη σε μετανάστη εργασίας. Μια κρίσιμη πτυχή αυτού του μοντέλου είναι να προωθήσει τη συνεργασία όλων αυτών των ιδρυμάτων έτσι ώστε ο φόρτος εργασίας και οι δαπάνες να διανεμηθούν μεταξύ πολλαπλών οντοτήτων και ως αποτέλεσμα ένας πελάτης να λαμβάνει μια περίπλοκη και επαγγελματική υποστήριξη.

Το μοντέλο αποτελεί οδηγό για όσους εργάζονται με ένα άτομο/υπάλληλο που μετακινείται στο εξωτερικό για εργασία στη βάση των ανεπτυγμένων παραδοτέων του έργου, π.χ. το *Εργαλείο ΤΠΕ για την αξιολόγηση της ικανότητας και της ετοιμότητας για διακρατική κινητικότητα του εργατικού δυναμικού και την Εργαλειοθήκη του προγράμματος.*

Το έγγραφο αυτό αποτελείται από 4 κύρια κεφάλαια:

I. Βασικά στοιχεία της διακρατικής συμβουλευτικής σταδιοδρομίας
II. Μοντέλο διακρατικής συμβουλευτικής σταδιοδρομίας όσον αφορά τη διακρατική κινητικότητα του εργατικού δυναμικού
III. Εργαλεία και αρχές στο έργο του συμβούλου στο πλαίσιο της διακρατικής συμβουλευτικής σταδιοδρομίας
IV. Συμβουλές για έναν εργοδότη σχετικά με τον τρόπο υποστήριξης ενός νέου υπαλλήλου από άλλη χώρα

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Κεφάλαιο Ι. βασικά στοιχεία της Διακρατικής Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας

Οι ταχείες αλλαγές που λαμβάνουν χώρα στο εκπαιδευτικό σύστημα και στην αγορά εργασίας στην Ευρώπη τα τελευταία χρόνια, καθώς και η παγκοσμιοποίηση και η ανάπτυξη των τεχνολογιών της πληροφορίας απαιτούν την εισαγωγή κύριων αλλαγών όσον αφορά υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής και συμβουλευτικής σταδιοδρομίας που παρέχονται από διάφορα ιδρύματα. Με την ανοικτή αγορά εργασίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης, την υψηλή κινητικότητα των πολιτών και των επιχειρήσεων και τη σμίκρυνση της διαφοράς των εθνικών και πολιτιστικών συνόρων, καθίσταται σημαντικός στόχος για το σύστημα συμβουλευτικής εργασίας να προετοιμάσει τους νέους, τους άνεργους και τους εργαζομένους να βρουν απασχόληση όχι μόνο στην εθνική αγορά αλλά και σε διακρατικό επίπεδο.

Η παγκοσμιοποίηση και η διακρατικοποίηση (ανάπτυξη διεθνών οργανισμών) επηρεάζουν έντονα την αγορά εργασίας και επιβάλλουν τον σχεδιασμό και την εκτέλεση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας στο διεθνές και διαπολιτισμικό πλαίσιο. Είναι επίσης ουσιώδους σημασίας η ανάπτυξη της Ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας και η ανταλλαγή προσωπικού μεταξύ μεμονωμένων κρατών μελών που συνεπάγονται την εξισορρόπηση των διαφορών μεταξύ μεμονωμένων περιφερειών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Επιπλέον, η ανάπτυξη των παγκόσμιων, διεθνών οργανισμών έχει ως αποτέλεσμα την ανάγκη για την προετοιμασία των εργαζομένων να εργαστούν σε μια ξένη χώρα, διαφορετικό πολιτιστικό περιβάλλον και σύστημα κοινωνικών ασφαλίσεων.

Η κινητικότητα επιφέρει πολλά οφέλη για τους μετανάστες: δημιουργεί συνθήκες που προωθούν τη συμμετοχή σε έναν άλλο πολιτισμό (βελτίωση των διαπολιτισμικών ικανοτήτων, δεξιότητες ξένων γλωσσών, ανάπτυξη της δεκτικότητας και της ευελιξίας), προσφέρει ένα νέο κεφάλαιο για τη σταδιοδρομία και δημιουργεί ένα νέο είδος επιχειρηματικότητας. Ωστόσο, από την άλλη πλευρά, η διεθνής μετανάστευση επηρεάζει αρνητικά την ατομική ταυτότητα (Bańka, 2006).

Η διακρατική συμβουλευτική σταδιοδρομίας υπερβαίνει τα σύνορα της χώρας και αναφέρεται σε υπηρεσίες που παρέχονται σε άτομα που εργάζονται προσωρινά σε μια ξένη αγορά εργασίας ή σχεδιάζουν να υπερβούν τα σύνορα της χώρας καταγωγής τους για να εργαστούν εκεί, προσωρινά ή μόνιμα, και ανταποκρίνεται στη σύγχρονη αγορά εργασίας. Η διακρατική συμβουλευτική είναι μια μορφή συμβουλευτικής που επικεντρώνεται στην υποστήριξη και προώθηση της σταδιοδρομίας στην Ευρωπαϊκή και παγκόσμια κλίμακα (Neault, 2005). Η διακρατική συμβουλευτική σταδιοδρομίας

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

επικεντρώνεται σε θετικές πτυχές των διαπολιτισμικών διαφορών ως ευκαιρία ανάπτυξης για τον πελάτη και «εμφανίζεται ως ένα σύνολο προληπτικών ακολουθούμενων δράσεων που εστιάζουν στην πρόληψη, την παρέμβαση και την προώθηση των επιθυμητών συμπεριφορών και ικανοτήτων από την άποψη της διακρατικής προσαρμογής. Το μοντέλο αυτό μοιάζει με το ήδη γνωστό διακρατικό μάρκετινγκ προσωπικού και εντάσσεται στην ιδεολογική τάση της πολιτικής ενσωμάτωσης της Ευρώπης, όπου αναζητείται η συνθετική Ευρωπαϊκή ταυτότητα» (Bańka, 2017, σ. 25).

1.1 Στόχοι της συμβουλευτικής για διακρατική σταδιοδρομία

Βασικοί στόχοι της συμβουλευτικής για διακρατική σταδιοδρομία:

- Βοηθά στην αναγνώριση ικανοτήτων (προοπτική) για τη διεθνή μετανάστευση εργασίας και την ανάπτυξη αυτοκριτικής όσον αφορά την ικανότητα κάποιου να αντιμετωπίσει τον ανοικτό κόσμο. Έχει να κάνει με την αντικατάσταση του ευσεβής πόθου με την κριτική σκέψη και της καλής θέλησης με την προ δραστηριότητα.
- Επεμβατική και προληπτική βοήθεια σε όσους πηγαίνουν στο εξωτερικό για να ξεπεράσουν τα προβλήματα που σχετίζονται με το στιγματισμό των μεταναστών. Πρόκειται για την υποστήριξη στην ανάπτυξη της ταυτότητας του πελάτη σε ένα νέο πολιτισμό, στο πλαίσιο της κατηγοριοποίησης εμείς-αυτοί.
- Να προωθήσει μια στάση που αποτρέπει την απομόνωση του πελάτη-οικοδομώντας τη δεκτικότητα σε νέες καταστάσεις, τον πολιτισμό και την παράδοση σε συμφωνία με την ταυτότητα και το σύστημα αξιών κάποιου.
- Να προετοιμάσει τις συνθήκες της χώρας φιλοξενίας για να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της.
- Να προσφέρει αξιόπιστες πληροφορίες σχετικά με την αγορά εργασίας και τις εκπαιδευτικές δυνατότητες σε μια χώρα όπου ένας πελάτης σχεδιάζει να εργαστεί και για τη χώρα στην οποία μετακομίζει.
- Να υποστηρίξει άτομα που αντιμετωπίζουν προβλήματα σε μια ξένη αγορά εργασίας (Bańka, 2006, σ. 34).

1.2. Προφίλ εργατικού μετανάστη

Τα κίνητρα που επικρατούν στην ανάληψη απασχόλησης στο εξωτερικό μπορούν να ταξινομηθούν σε δύο κύριες ομάδες: τη φυσική προδιάθεση για νέες εμπειρίες στο

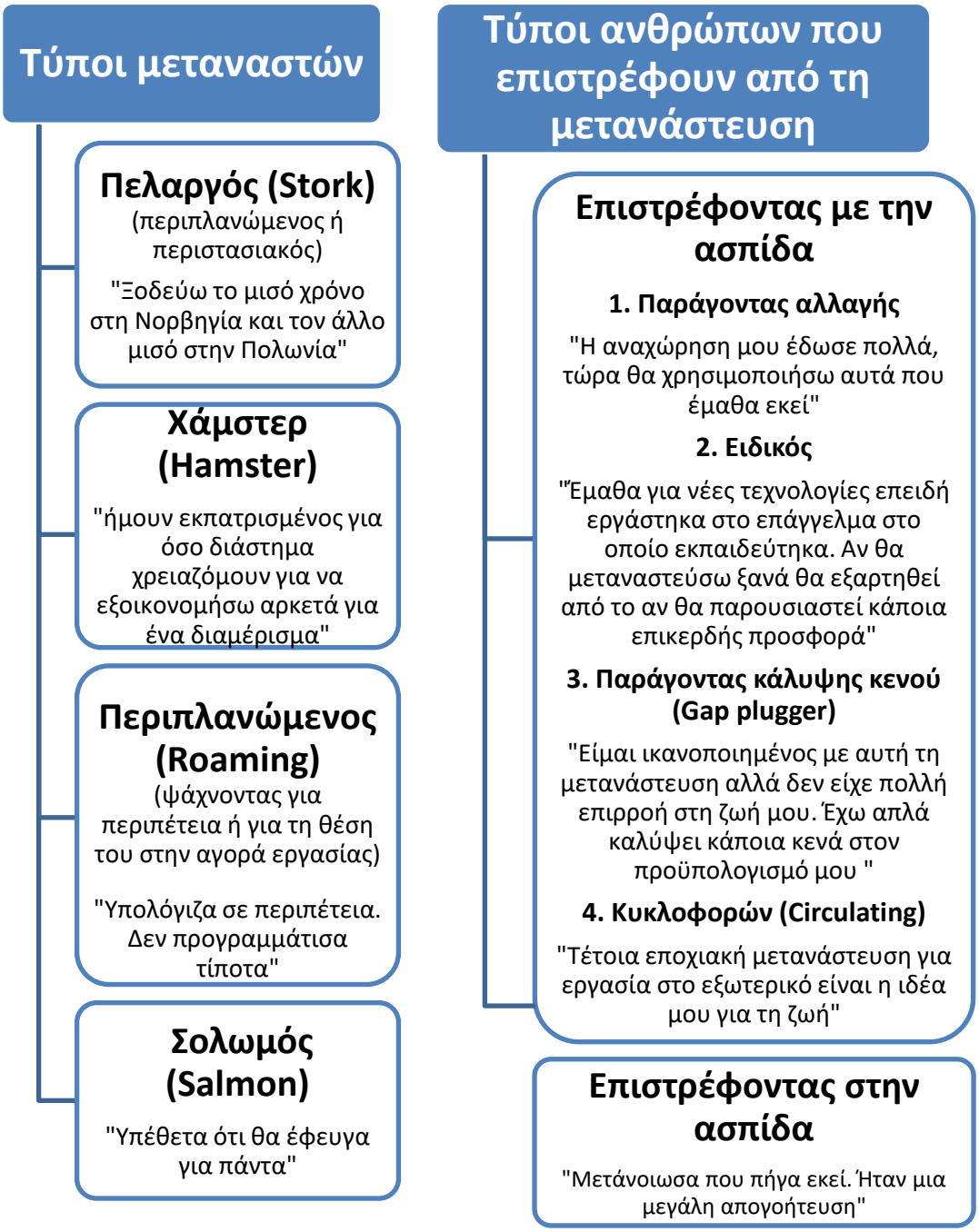
Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

εξωτερικό (εργατικοί Οδυσσείς) (labour Odysseuses) και την έλλειψη προοπτικών απασχόλησης και την προθυμία για αποφυγή της φτώχειας (εργατικοί νομάδες) (labour nomads). Bańka (2017, σ. 18-19) αναφέρει μερικούς τύπους μεταναστών εργασίας:

- «Επαγγελματίας οικογενειακός απόδημος» (Professional family expat) - μορφωμένοι εργαζόμενοι από υψηλότερες κοινωνικές τάξεις, που σχετίζονται με τις διεθνείς εταιρίες, για τους οποίους το υψηλό κύρος της διεθνούς απασχόλησης είναι σημαντικό.
- «Εργατικός Οδυσσέας» (Labour Odysseus)- ένας νομαδικός εργαζόμενος επικεντρωμένος στην αξιοποίηση της ξένης απασχόλησης ως εφαλτήριο για τη ζωή και την επαγγελματική σταδιοδρομία (καλά εκπαιδευμένοι επαγγελματίες).
- «Εθελοντής νομαδικός εργαζόμενος» (Voluntary nomadic worker)- συνήθως ένας νεαρός απόφοιτος πανεπιστημίου που ψάχνει την τύχη του διεθνώς και σε μια σταδιοδρομία χωρίς σύνορα. Ένας τέτοιος εργαζόμενος δεν επιδεικνύει υπερβολική επαγγελματική προσκόλληση και είναι ανοικτός στην καριέρα χωρίς σύνορα, δηλαδή επίσης σε περιοχές που δεν σχετίζονται με το μορφωτικό επίπεδο και τις δεξιότητες που αποκτήθηκαν.
- «Ακούσιος ή απελπισμένος νομαδικός εργαζόμενος»- (Involuntary or desperate nomadic worker) άτομα σε αδιέξοδη κατάσταση και, εξαιτίας αυτού, με επίκεντρο την εξασφάλιση των προσωπικών και οικογενειακών υπαρξιακών αναγκών τους μέσω της μετανάστευσης. Αυτός ο τύπος δεν αποδεικνύει καμία προσήλωση στο επάγγελμα ή οποιαδήποτε φιλοδοξία για την ανάληψη θέσεων εργασίας που προσφέρουν στο κεφάλαιο της σταδιοδρομίας- μετράνε μόνο η εργασία, ο μισθός και η απασχόληση.
- «Διεθνής έποικος» (International settler)- άτομα προσανατολισμένα στην οικοδόμηση της ταυτότητάς τους μέσω της κατανάλωσης του πολιτισμού. Αυτός ο τύπος είναι κοντά στη μποέμικη (bohemian) ζωή που δε συνδέεται σε οποιοδήποτε επάγγελμα και δεν αγωνίζεται να αφομοιωθεί σε μια κοινωνία.
- «Έποικος διεθνούς αφομοίωσης» (International assimilator settler) – ενδυναμώνει τον τρόπο ζωής της φιλοξενούσας χώρας μπαίνοντας στην κοινωνική της δομή με τη διαμεσολάβηση του/της συζύγου. Η απόσπαση μιας ατομικής ταυτότητας από την εθνική ταυτότητα είναι χαρακτηριστική για αυτήν την ομάδα μεταναστών.

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Οι Szymańska, Ulasiński και Bieńkowska (2012) προτείνουν μια ενδιαφέρουσα κατηγοριοποίηση των μεταναστών εργασίας:



Σχήμα. 1. Κατηγοριοποίηση της συμπεριφοράς των μεταναστών εργασίας (μετά: Szymańska, Ulasiński, Μπιενκόφσκα, 2012, σ. 43)

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Η προαναφερθείσα πρόταση βασίζεται εν μέρει στην κατηγοριοποίηση που ανέπτυξε η ομάδα από το κέντρο έρευνας για τον Εθνικισμό, την Εθνικότητα και την Πολύ-πολιτισμικότητα στο Πανεπιστήμιο του Surrey. Η ομάδα αυτή πρότεινε τέσσερις ομάδες μεταναστών: πελαργοί, χάμστερ, περιπλανώμενοι και σολομοί-που διαφέρουν με τα σχέδια και τους στόχους για τη μετανάστευση που έχουν κατά τη στιγμή της αναχώρησής τους, η προσέγγιση για την εξοικονόμηση, η γνώμη σχετικά με τις δυνατότητες της εξέλιξης της σταδιοδρομίας στο εξωτερικό. Το δεύτερο μέρος της κατηγοριοποίησης αναφέρεται στη συμπεριφορά των μεταναστών μετά την επιστροφή στην πατρίδα: την ομάδα όσων επιστρέφουν «με την ασπίδα (επιτυχία)» (διάφοροι τύποι ανάλογα με τον τρόπο με τον οποίο χρησιμοποιούν το κεφάλαιο που έχουν μαζέψει στο εξωτερικό και τα μεταναστευτικά τους σχέδια) και την ομάδα εκείνων που επιστρέφουν «στην ασπίδα (αποτυχία)».

Συνοψίζοντας, η διακρατική συμβουλευτική σταδιοδρομίας υποτίθεται ότι στηρίζει τους μετανάστες σε άλλες χώρες λαμβάνοντας υπόψη τα κίνητρά τους και τις ιδιαιτερότητές τους. Η ατομική προσέγγιση των πελατών και η λεπτομερής διάγνωση των αναγκών και των προσδοκιών τους από τη συμβουλευτική διαδικασία είναι καίριας σημασίας.

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Κεφάλαιο ΙΙ. Μοντέλο Διακρατικής Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας

Το προτεινόμενο Μοντέλο Διακρατικής Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας καλύπτει τις τελικές δραστηριότητες από τον πελάτη (τον εργαζόμενο, τους άνεργους) που αποφασίζει να πάει στο εξωτερικό για να εργαστεί και να προετοιμάσει αυτόν τον πελάτη για ένα τέτοιο βήμα στη χώρα προέλευσης, για την υποστήριξη στην ανάληψη εργασίας σε μια ξένη χώρα (προσαρμογή), στην πιθανή επιστροφή στην αγορά εργασίας της χώρας καταγωγής του. Ο σκοπός της προτεινόμενης λύσης είναι να προετοιμάσει ενδελεχώς τον εργαζόμενο για να εργαστεί στο εξωτερικό, έτσι ώστε ο εργαζόμενος είναι έτοιμος να αντιμετωπίσει μια σειρά από προκλήσεις και να μπορέσει να εισέλθει στη ξένη αγορά εργασίας και να αντιμετωπίσει τα προβλήματα που θα συμβούν. Ως εκ τούτου, πρόκειται για την αύξηση του αισθήματος ικανοποίησης από την εργασία και την παραμονή στο εξωτερικό και την αποφυγή πρόωρου τερματισμού της απασχόλησης και επιστροφής στη χώρα προέλευσης.

Το Μοντέλο Διακρατικής Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας απευθύνεται σε διάφορα ιδρύματα και τους εκπροσώπους τους που στηρίζουν άτομα που αναλαμβάνουν θέσεις εργασίας πέρα από τις χώρες καταγωγής τους. Το Μοντέλο προσανατολίζεται επίσης σε άνεργους και εργαζομένους που πηγαίνουν σε άλλη χώρα για να εργαστούν.

Το μοντέλο είναι ένα ολοκληρωμένο και αποτελεσματικό πρόγραμμα για την υποστήριξη των ατόμων στη διακρατική συμβουλευτική σταδιοδρομίας και γεμίζει το σχετικό χάσμα. Είναι επειδή δεν υπάρχουν ολοκληρωμένες λύσεις που στηρίζουν τη μετανάστευση εργατικού δυναμικού στην Ευρωπαϊκή Ένωση/Ευρωπαϊκό οικονομικό χώρο από τη στιγμή της λήψης αποφάσεων σχετικά με τη μετάβαση για εργασία στο εξωτερικό για την επιστροφή και την εκ νέου προσαρμογή στην αγορά εργασίας της χώρας καταγωγής, η οποία είναι συχνά παραμελημένη.

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

2.1. Περιγραφή συγκεκριμένων σταδίων του Μοντέλου Διακρατικής Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας

Το σχέδιο του μοντέλου διακρατικής συμβουλευτικής σταδιοδρομίας παρουσιάζεται πιο κάτω.

Η βασική υπόθεση του Μοντέλου είναι η επαγγελματική υποστήριξη σε κάθε ένα από τα στάδιά του από την προετοιμασία για να πάει στο εξωτερικό για να εργαστεί για την εκ νέου προσαρμογή στη χώρα προέλευσης μετά την επιστροφή από τη μετανάστευση για εργασία.

Το Μοντέλο περιλαμβάνει τέσσερα στάδια:

ΣΤΗ ΧΩΡΑ ΠΡΟΕΛΕΥΣΗΣ:

Στάδιο 1. Προετοιμασία ταξιδιού

ΣΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ:

Στάδιο 2. Προσαρμογή υπαλλήλων

Στάδιο 3. Προετοιμασία για την επιστροφή από τη μετανάστευση εργασίας

ΣΤΗ ΧΩΡΑ ΚΑΤΑΓΩΓΗΣ:

Στάδιο 4. Προσαρμογή στην αγορά εργασίας της χώρας προέλευσης

Το πρώτο και το τέταρτο στάδιο λαμβάνουν χώρα στην πατρίδα του πελάτη, ενώ τα στάδια δύο και τρία πραγματοποιούνται στο εξωτερικό, στη χώρα όπου ο πελάτης ανέλαβε την απασχόληση ή εργάζεται σε ξένη αποστολή.

Τα στάδια τρία και τέσσερα (προετοιμασία για την επιστροφή και την εκ νέου προσαρμογή στην εγχώρια αγορά εργασίας) είναι προαιρετικά. Δεν θα ενδιαφερθούν όλοι οι υπάλληλοι να επιστρέψουν. Αυτά τα στάδια, αν και συχνά παραλείπονται, θα είναι επίσης σημαντικά για τους εργαζομένους που τους έχει ανατεθεί να εργαστούν στο εξωτερικό για μια ορισμένη περίοδο. Υπό το πρίσμα της συνολικής φύσης του Μοντέλου, οι δραστηριότητες αυτές ελήφθησαν υπόψη, καθώς είναι εξίσου σημαντικές με τις φάσεις 1 και 2 όσον αφορά τη στήριξη των οικονομικών μεταναστών.

Το Μοντέλο της Διακρατικής Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας μπορεί να υλοποιηθεί στο σύνολο του ή εν μέρει, καθώς είναι επίσης δυνατή η διεξαγωγή των επιλεγμένων στοιχείων του (στάδια). Μια κατάλληλη επιλογή των μορφών υποστήριξης

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

που να είναι ικανοποιητική για την κατάσταση και τις ανάγκες του πελάτη είναι καίριας σημασίας.

Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό για τους ανθρώπους που εργάζονται με αυτό το μοντέλο να διεξάγουν μια λεπτομερή αξιολόγηση των αναγκών των πελατών σε κάθε μία από τις τέσσερις φάσεις. Οι ανάγκες και οι προσδοκίες των πελατών μπορούν να αλλάξουν με την πάροδο του χρόνου και να είναι διαφορετικές κατά τη διάρκεια του σχεδιασμού και της λήψης αποφάσεων της μετακίνησης στο εξωτερικό για εργασία. Ένας σύμβουλος πρέπει να επιλέγει τις σωστές μεθόδους και τα εργαλεία εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τόσο τα αποτελέσματα της αξιολόγησης όσο και τους συγκεκριμένους παράγοντες της χώρας καταγωγής και υποδοχής.

Θα πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι το Μοντέλο περιγράφει τη μεθοδολογία για την υποστήριξη ενός ατόμου που μετακινείται στο εξωτερικό για εργασία και ως εκ τούτου δεν αναφέρεται άμεσα στην οικογενειακή εμπειρία της μετανάστευσης. Σε μια τέτοια περίπτωση, το ζήτημα της μετανάστευσης των μελών της οικογένειας πρέπει επίσης να λαμβάνεται υπόψη μέσω της συμμετοχής άλλων ιδρυμάτων και επαγγελματιών που θα μπορούσαν να παρέχουν στήριξη στη σύζυγο και τα παιδιά του μετανάστη εργασίας, τόσο πριν από την κινητικότητα όσο και κατά την άφιξη σε ξένη χώρα ή ακόμη και μετά την επιστροφή στη χώρα καταγωγής.

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Στάδιο 1. Προετοιμασία για αναχώρηση στη χώρα προέλευσης:

- Όροι/διαδικασίες αναχώρησης
- διάγνωση του υλικού ικανοτήτων στη διακρατική επαγγελματική κινητικότητα
- συμβουλευτική σταδιοδρομίας/γραφείο εξεύρεσης εργασίας
- ατομικό σχέδιο διακρατικής επαγγελματικής κινητικότητας
- καθοδήγηση/ εκπαίδευση/ ψυχολογική υποστήριξη
- κατάρτιση (μεταξύ άλλων, ικανότητες που στηρίζουν την κινητικότητα, την πολιτιστική προσαρμογή, την ιδιαιτερότητα της ξένης χώρας κτλ.)

Στάδιο 2. Προσαρμογή του εργαζομένου στο εξωτερικό:

- προσαρμογή σε ένα νέο χώρο εργασίας
- οδηγίες για την εργασία/ καθοδήγηση/ εκπαίδευση/ ψυχολογική υποστήριξη
- κατάρτιση (επαγγελματική, γλώσσα, σε σχέση με την ιδιαιτερότητα της χώρας, κτλ)
- η πορεία ανάπτυξης του εργαζόμενου στο εξωτερικό

Στάδιο 3. Προετοιμασία για την επιστροφή από την μετανάστευση για εργασία

- διατυπώσεις σχετικά με την οριστικοποίηση της σύμβασης εργασίας/απόσπασης
- συμβουλευτική σταδιοδρομίας/ γραφείο εξεύρεσης εργασίας

Στάδιο 4. Προσαρμογή στην εγγενή αγορά εργασίας στη χώρα προέλευσης

- συμβουλευτική σταδιοδρομίας/γραφείο εξεύρεσης εργασίας
- προσαρμογή στο εγγενές περιβάλλον εργασίας/πολιτισμού (σε αλλαγές που σημειώθηκαν κατά τη διάρκεια της παραμονής στο εξωτερικό)
- κατάρτιση (επαγγελματική, σε σχέση με την ιδιαιτερότητα της αγοράς εργασίας, κτλ)
- ψυχολογική υποστήριξη

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

2.2. Κύριοι παράγοντες και οι ρόλοι τους στην υποστήριξη και τη διευκόλυνση της διακρατικής κινητικότητας εργασίας

Τα ακόλουθα ιδρύματα μπορούν να δεσμευτούν για την υλοποίηση του Μοντέλου Διακρατικής Συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και βοήθειας σε ένα άτομο που πηγαίνει στο εξωτερικό για να εργαστεί:

- Δημόσια (π.χ. EURES) και μη δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης
- Γραφεία εξευρέσεως εργασίας, φορείς απασχόλησης
- Εταιρίες και επιχειρήσεις που αναθέτουν σε υπαλλήλους να εργάζονται στο εξωτερικό και που δέχονται ξένους εργαζομένους
- Ιδρύματα που παρέχουν υπηρεσίες κατάρτισης και ανάπτυξης
- Άλλες οντότητες που στηρίζουν τα ιδρύματα της αγοράς εργασίας (φορείς επιχειρηματικού περιβάλλοντος, γραφεία ακαδημαϊκής σταδιοδρομίας, σχολικά κέντρα σταδιοδρομίας, μη κυβερνητικές οργανώσεις, επαρχιακά κέντρα πληροφοριών, οργανώσεις συμπατριωτών του εργαζομένου, θρησκευτικές οργανώσεις, διασπορά, κτλ.)

Λόγω της ιδιαιτερότητας των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης/Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου, τα προαναφερόμενα θεσμικά όργανα δεν περιλαμβάνουν κλειστό κατάλογο, είναι μόνο ένα συγκεκριμένο παράδειγμα των οντοτήτων που μπορούν να εκτελέσουν το Μοντέλο. Λαμβάνοντας υπόψη διάφορες νομικές λύσεις που σχετίζονται με τις αγορές εργασίας διαφόρων κρατών μελών, το Μοντέλο μπορεί να εφαρμοστεί από όλα τα ιδρύματα, οργανισμούς και οντότητες που υποστηρίζουν άτομα που αναλαμβάνουν απασχόληση σε άλλο κράτος μέλος.

Παρόλο που η δομή και η οργάνωση των **δημόσιων και μη δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης** σε μεμονωμένα κράτη μέλη της ΕΕ/ΕΟΧ ποικίλλουν, οι στόχοι τους είναι παρόμοιοι. Ο κύριος σκοπός τους είναι να μελετήσουν και να αναλύσουν την αγορά εργασίας και να υποστηρίξουν τους άνεργους που είναι πρόθυμοι να αναλάβουν απασχόληση, να προσφέρουν τις πληροφορίες για την αγορά εργασίας (επαγγελματική ενεργοποίηση, παροχή συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και αντιστοίχιση θέσεων εργασίας). Μπορούν να εφαρμόσουν το προτεινόμενο Μοντέλο της Διακρατικής Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας σύμφωνα με τους νομικούς όρους τους.

Το δίκτυο EURES (ΕΥΡωπαϊκές Υπηρεσίες Απασχόλησης που ιδρύθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 1993) θα διαδραματίσει ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο στην

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

εφαρμογή του Μοντέλου, καθώς σκοπός του είναι να διευκολύνει την ελεύθερη διακίνηση των εργαζομένων μεταξύ των 28 κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ελβετίας, της Ισλανδίας, του Λιχτενστάιν και της Νορβηγίας με:

- Υποστήριξη της κινητικότητας των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή αγορά εργασίας
- Διεθνής αντιστοιχία εργασίας για λογαριασμό των εργοδοτών και των ανέργων και των ατόμων που αναζητούν θέσεις εργασίας
- Ενημέρωση σχετικά με τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας και τις οικονομικές καταστάσεις στις χώρες της ΕΕ/ΕΟΧ
- Παροχή πρακτικών κατευθυντήριων γραμμών για την ασφαλή μετανάστευση σε άλλη χώρα, για την ανάληψη της απασχόλησης

Οι εταίροι του EURES δίνουν πληροφορίες, παρέχουν υπηρεσίες προσλήψεων και αντιστοίχισης θέσεων εργασίας για εργοδότες και άτομα που αναζητούν απασχόληση, ενώ εθνικοί και ευρωπαϊκοί οργανισμοί συντονισμού εποπτεύουν την οργάνωση δραστηριοτήτων σε Ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο αντίστοιχα. Το δίκτυο EURES έχει επίσης να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στη διαβίβαση συγκεκριμένων πληροφοριών και την παροχή υπηρεσιών αντιστοίχισης θέσεων εργασίας για τους εργοδότες και τους εργαζομένους στις ευρωπαϊκές διασυνοριακές περιφέρειες. [1] Το Μοντέλο της Διακρατικής Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας και ιδιαίτερα το πρώτο της στάδιο ταιριάζει απόλυτα με τους προαναφερθέντες στόχους του EURES.

Επιπρόσθετα από τις δημόσιες και μη δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, τα γραφεία εξευρέσεως εργασίας και οι φορείς απασχόλησης που αντιστοιχούν στους εργαζομένους και τους ξένους εργοδότες είναι βασικοί αποδέκτες του προτεινόμενου Μοντέλου. Τα γραφεία αναζητούν τους κατάλληλους εργαζομένους για τους πελάτες τους, δηλαδή τους εργοδότες. Οι φορείς για άτομα που αναζητούν απασχόληση παρέχουν υπηρεσίες αντιστοίχισης θέσεων εργασίας (π.χ. απόκτηση και διάδοση προσφορών εργασίας, ανάλυση και πληροφορίες σχετικά με αλλαγές στην αγορά εργασίας, έναρξη της επαφής του εργαζομένου με τον εργοδότη, καθοδήγηση ατόμων προς την απασχόληση) και τη συμβουλευτική εργασίας (π.χ. υποστήριξη όσον αφορά την επιλογή του επαγγέλματος και του τόπου απασχόλησης, διαδικασίες λήψης αποφάσεων σταδιοδρομίας, ενεργοποίηση στην αναζήτηση απασχόλησης). Η υλοποίηση του πρώτου σταδίου του Μοντέλου της Διακρατικής Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας θα αποτελέσει ειδικό έργο

[1] https://ec.europa.eu/eures/public/pl/eures-services

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

των γραφείων εξευρέσεως εργασίας/φορέων απασχόλησης που κατευθύνουν τους πελάτες σε θέσεις εργασίας στο εξωτερικό.

Οι σύμβουλοι πελατών (σύμβουλοι σταδιοδρομίας, επαγγελματικοί σύμβουλοι, υπάλληλοι εργασίας, σύμβουλοι EURES) που εργάζονται σε δημόσιες και μη δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης και γραφεία εξευρέσεως εργασίας/φορείς απασχόλησης προς όφελος της διακρατικής μετανάστευσης εργατικού δυναμικού είναι βασικοί εκτελεστές του πρώτου σταδίου (Προετοιμασία για αναχώρηση στη χώρα προέλευσης) του προτεινόμενου Μοντέλου Διακρατικής Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας. Επιπλέον, οι σύμβουλοι πελατών από δημόσιες και μη δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης θα διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην υλοποίηση του τρίτου (προετοιμασία για την επιστροφή από τη μετανάστευση εργατικού δυναμικού στο εξωτερικό) και τέταρτο στάδιο του Μοντέλου (Προσαρμογή στην εγγενή αγορά εργασίας στη χώρα καταγωγής).

Στο πρώτο στάδιο της υλοποίησης του Μοντέλου, οι στόχοι του συμβούλου του πελάτη που προσφέρει υποστήριξη σε ένα άτομο που ενδιαφέρεται να βρει απασχόληση στο εξωτερικό περιλαμβάνουν:

- Διάγνωση των αναγκών και προσδοκιών του πελάτη
- διάγνωση ικανοτήτων που προωθούν τη διακρατική μετανάστευση εργατικού δυναμικού (Μέθοδος LAMOS) και ανάλυση των δυνατών σημείων και αδυναμιών του πελάτη (χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, ικανότητες, προσόντα, κτλ.) και το κόστος και τις ευκαιρίες που σχετίζονται με την απόδοση της εργασίας στο εξωτερικό
- ενημέρωση για τις προσφορές εργασίας στην Ευρωπαϊκή αγορά εργασίας, τις τρέχουσες τάσεις σε μεμονωμένες χώρες/περιοχές/κλάδους/βιομηχανίες
- ενημέρωση για πρακτικά, νομικά και διοικητικά θέματα που σχετίζονται με την κινητικότητα και για πιθανά προβλήματα και προτεινόμενες λύσεις
- πληροφορίες σχετικά με τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας (π.χ. ενοικίαση διαμερίσματος, εγγραφή παιδιών σε σχολείο, φορολογικά θέματα, δαπάνες διαβίωσης, υγειονομική περίθαλψη, κοινωνικοί κανονισμοί, σύγκριση προσόντων, επικύρωση διπλωμάτων κτλ.) στη χώρα στην οποία μετακομίζει ο πελάτης
- διάγνωση των αναγκών ανάπτυξης και κατάρτισης που σχετίζονται με την αναχώρηση για εργασία στο εξωτερικό
- ανάπτυξη ενός ατομικού σχεδίου διακρατικής επαγγελματικής κινητικότητας και υποστήριξης της υλοποίησης του.

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Οι προαναφερθείσες δραστηριότητες είναι καίριας σημασίας για την περαιτέρω αποτελεσματική λειτουργία ενός εργαζομένου σε μια ξένη αγορά εργασίας. Είναι σημαντικό για τους πελάτες να έχουν επίγνωση των ικανοτήτων τους για την προώθηση της κινητικότητας, καθώς και δυσκολίες και προβλήματα που ενδέχεται να εμφανιστούν κατά τη διάρκεια της εργασίας στο εξωτερικό. Στο πρώτο στάδιο που πραγματοποιείται στην πατρίδα πριν από την αναχώρηση, ο πελάτης θα πρέπει να προετοιμάσει τον εαυτό του για όλες τις δυσμενείς και απροσδόκητες περιστάσεις και να ολοκληρώσει τις απαιτούμενες διατυπώσεις. Σε αυτό το στάδιο, ο πελάτης μπορεί επίσης να συνειδητοποιήσει ότι η ανάληψη εργασίας στο εξωτερικό δεν είναι για αυτόν/την και να παραιτηθεί από την περαιτέρω συνεργασία με το σύμβουλο (μια τέτοια κατάσταση θα θεωρηθεί ως επιτυχία στο έργο του συμβούλου).

Η ανάπτυξη ενός ατομικού σχεδίου διακρατικής επαγγελματικής κινητικότητας με τον πελάτη αποτελεί σημαντικό στοιχείο του σταδίου αυτού. Το σχέδιο περιλαμβάνει τους όρους του πελάτη που προωθούν τη διακρατική επαγγελματική κινητικότητα και δραστηριότητες (ολοκλήρωση των διατυπώσεων, κατάρτιση και άλλες μορφές ανάπτυξης, κτλ.) που ο πελάτης πρέπει να πραγματοποιήσει στη χώρα προέλευσης πριν πάει στο εξωτερικό για να εργαστεί. Ο ρόλος του συμβούλου είναι να συνοδεύσει και, εάν χρειάζεται, να προσφέρει επαγγελματική υποστήριξη στον πελάτη όσον αφορά την υλοποίηση της διακρατικής επαγγελματικής κινητικότητας του πελάτη.

Οι σύμβουλοι πελατών (σύμβουλοι EURES, σύμβουλοι από μη δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης) μπορούν επίσης να προσφέρουν υποστήριξη με τη μορφή επαγγελματικής κατάρτισης και γραφείων εξευρέσεως εργασίας στο τρίτο στάδιο υλοποίησης του Μοντέλου Διακρατικής Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας – Προετοιμασία για την επιστροφή από την οικονομική μετανάστευση. Αφού ο πελάτης αποφασίσει να εγκαταλείψει την εργασία του σε εξωτερικό περιβάλλον και να επιστρέψει στην πατρίδα του, αξίζει επίσης να αναλυθούν οι δυνατότητες απασχόλησης και οι προσφορές εργασίας στην εγγενή αγορά εργασίας.

Οι σύμβουλοι πελατών από δημόσιες και μη δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης θα διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην παροχή υποστήριξης σε έναν εργαζόμενο στην εγγενή αγορά εργασίας μετά την επιστροφή από το εξωτερικό. Προβλήματα που ο πελάτης μπορεί να αντιμετωπίσει σε αυτό το στάδιο θα εξαρτηθούν από τη διάρκεια της παραμονής στο εξωτερικό και επίσης, σχετικά με τη δυναμική των αλλαγών που λαμβάνουν χώρα στην αγορά εργασίας.

Στο τέταρτο στάδιο της πραγματοποίησης του Μοντέλου της Διακρατικής Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας (προσαρμογή στην εγγενή αγορά εργασίας στη χώρα προέλευσης), ο ρόλος του συμβούλου του πελάτη που προσφέρει υποστήριξη στο άτομο που επέστρεψε από το εξωτερικό στην εγγενή αγορά εργασίας περιλαμβάνει:

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Στο τέταρτο στάδιο της πραγματοποίησης του Μοντέλου της Διακρατικής Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας (προσαρμογή στην εγγενή αγορά εργασίας στη χώρα προέλευσης), ο ρόλος του συμβούλου του πελάτη που προσφέρει υποστήριξη στο άτομο που επέστρεψε από το εξωτερικό στην εγγενή αγορά εργασίας περιλαμβάνει:

- διάγνωση των αναγκών και προσδοκιών του πελάτη
- Προσδιορισμός της απόστασης από την εγγενή αγορά εργασίας
- προσαρμογή στο περιβάλλον εγγενούς εργασίας/πολιτιστικό (σε αλλαγές που σημειώθηκαν κατά τη διάρκεια της παραμονής στο εξωτερικό)
- ανάλυση των δυνατών σημείων και των αδυναμιών του πελάτη (χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, ικανότητες, προσόντα, κτλ.), λαμβάνοντας υπόψη την εμπειρία και τις ικανότητες που αποκτήθηκαν κατά την εργασία στο εξωτερικό
- πληροφορίες σχετικά με παρούσες προσφορές εργασίας
- διάγνωση αναγκών ανάπτυξης και εκπαίδευσης
- ανάπτυξη ενός ατομικού σχεδίου δράσης και η υποστήριξη της πραγμάτωσης του.

Η προσαρμογή στις υπάρχουσες αλλαγές στην αγορά εργασίας και στις πολιτιστικές αλλαγές στη χώρα καταγωγής αποτελεί βασικό στοιχείο της υποστήριξης για τον πελάτη που επιστρέφει από το εξωτερικό. Η ανάπτυξη ενός ατομικού σχεδίου δράσης με στόχο την ανάληψη απασχόλησης είναι επίσης σημαντική.

Το Μοντέλο της Διακρατικής Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας μπορεί επίσης να υλοποιηθεί από **εταιρίες και επιχειρήσεις** που στέλνουν με απόσπαση ένα υπάλληλο σε άλλο κράτος (π.χ. στο υποκατάστημα τους στο εξωτερικό). Θα πρέπει να εγγυάται την κατάλληλη κατάρτιση και συμβουλευτική υποστήριξη στον υπάλληλο πριν από την αναχώρηση.

Επιπλέον, η επιχείρηση που φιλοξενεί έναν υπάλληλο από άλλη χώρα διαδραματίζει επίσης σημαντικό ρόλο, είναι ουσιώδες να πραγματοποιήσει μια διαδικασία προσαρμογής και να εισαγάγει τον υπάλληλο στην επιχείρηση και τη ξένη κουλτούρα. Είναι σημαντικό για την εταιρία να αναθέσει ένα πρόσωπο που είναι υπεύθυνο για την προσαρμογή ενός υπαλλήλου από άλλη χώρα (υπάλληλος από το τμήμα ΑΔ, Διευθυντής βάρδιας/τμήματος, ένας έμπειρος εργαζόμενος) με διαπολιτισμική ευαισθησία, καλές επικοινωνιακές δεξιότητες και δεξιότητες οικοδόμησης σχέσεων καθώς και γνώση των θεμάτων επαγγελματικής ανάπτυξης.

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Στο δεύτερο στάδιο της πραγματοποίησης του Μοντέλου (προσαρμογή ενός υπαλλήλου στο εξωτερικό), ο ρόλος του αντιπροσώπου της επιχείρησης που παρουσιάζει έναν υπάλληλο από το εξωτερικό περιλαμβάνει:

- διάγνωση των αναγκών και προσδοκιών του πελάτη
- υποστήριξη στην ολοκλήρωση των διατυπώσεων που σχετίζονται με την ανάληψη απασχόλησης και τη διαμονή στο εξωτερικό
- υποστήριξη στην προσαρμογή του εργαζομένου σε μια νέα θέση εργασίας και γνωριμία του με την ιδιαιτερότητα της επιχείρησης (οργανωτική δομή, ιστορικό, αποστολή και στόχους της επιχείρησης, πελάτες και προμηθευτές, προσφερόμενες υπηρεσίες/προϊόντα, κανονισμούς εργασίας, απαιτήσεις της θέσης και τα βασικά καθήκοντα, κοινωνικά πακέτα που προσφέρονται στους εργαζομένους, στρατηγικές για τη διευθέτηση των αδειών για διακοπές και τη διαδικασία που σχετίζεται με τις άδειες ασθενείας, εκπαίδευση που προσφέρεται στους εργαζομένους, μονοπάτια ανάπτυξης της σταδιοδρομίας, στοιχεία επικοινωνίας μεμονωμένων τμημάτων και τα άτομα στην επιχείρηση, τα κριτήρια της περιοδικής αξιολόγησης των υπαλλήλων, το σύστημα κινήτρων, κτλ.)
- Οργάνωση/εκτέλεση των συνομιλιών της εργαλειοθήκης στο χώρο εργασίας (Επικοινωνία επαγγελματικών καθηκόντων, εκπαίδευση στην εργασία, καθοδήγηση)
- Εξοικείωση με την κουλτούρα της χώρας
- Διάγνωση των αναγκών εκπαίδευσης και ανάπτυξης
- Οργανισμός/αντιπροσωπεία του εργαζομένου στην επαγγελματική ή γλωσσική εκπαίδευση, ή εκπαίδευση προσαρμογής που σχετίζονται με την κουλτούρα της χώρας στην οποία εργάζεται ο υπάλληλος, που σχετίζονται με το εργατικό δίκαιο, κτλ.
- Οργάνωση άλλων μορφών υποστήριξης: καθοδήγηση, ψυχολογική υποστήριξη, κτλ.
- Επεξεργασία της πορείας ανάπτυξης του υπαλλήλου

Οι προαναφερθείσες μορφές υποστήριξης των υπαλλήλων θα πρέπει να προσαρμόζονται στις ανάγκες και τις προσδοκίες του υπαλλήλου και στην ιδιαιτερότητα της επιχείρησης.

Ένας εταιρικός αντιπρόσωπος συμμετέχει επίσης στην εκτέλεση του τρίτου σταδίου του Μοντέλου – Προετοιμασία για την επιστροφή από την οικονομική μετανάστευση. Σε αυτό το στάδιο, οι στόχοι περιλαμβάνουν:

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

- διάγνωση των αναγκών και προσδοκιών του πελάτη
- υποστήριξη του υπαλλήλου στην ολοκλήρωση των διατυπώσεων που σχετίζονται με την οριστικοποίηση της απασχόλησης στο εξωτερικό
- Συνόψιση της απασχόλησης στην επιχείρηση- αποκτηθείσες ικανότητες, επαγγελματική εμπειρία και το θέμα των συστάσεων.

Είναι στόχος των **ιδρυμάτων τα οποία παρέχουν υπηρεσίες κατάρτισης και ανάπτυξης** να προετοιμάσουν κατάλληλα τον υπάλληλο για την απασχόληση στο εξωτερικό και την προσαρμογή του σε ένα νέο χώρο εργασίας, καθώς και την εκ νέου προσαρμογή μετά την επιστροφή από τη μετανάστευση για εργασία, τα εκπαιδευτικά ιδρύματα θα δεσμευθούν σε τρία στάδια υλοποίησης του Μοντέλου Διακρατικής Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας.

Ανάλογα με τις ανάγκες ανάπτυξης του πελάτη που διαγνώστηκαν, ο πελάτης μπορεί να λάβει μέρος στην ακόλουθη εκπαίδευση πριν από την αναχώρηση:

- εστίαση στην ανάπτυξη ικανοτήτων που προωθούν τη διακρατική επαγγελματική κινητικότητα (προσαρμοστικότητα, αίσθηση αυτό-αποτελεσματικότητας, επιμονή, επικοινωνία, αισιοδοξία, συναισθηματική σταθερότητα, δεκτικότητα, διαπολιτισμική επίγνωση)
- σχετικά με τις νομικές, διοικητικές, πολιτιστικές κτλ. ιδιαιτερότητες της χώρας στην οποία μετακινούνται οι πελάτες
- επαγγελματική κατάρτιση που προετοιμάζει ένα άτομο για την επιλεγμένη εργασία στο εξωτερικό
- σειρές μαθημάτων ξένων γλωσσών

Επιπλέον, ο πελάτης μπορεί να επωφεληθεί από άλλες μορφές προσωπικής και επαγγελματικής εξέλιξης στο πρώτο στάδιο υλοποίησης του Μοντέλου:

- καθοδήγηση (υποστήριξη ενός ατόμου με εργασιακή εμπειρία στη χώρα στην οποία μετακομίζει ο πελάτης)
- καθοδήγηση (υποστήριξη στην επίτευξη των προσωπικών και επαγγελματικών στόχων που σχετίζονται με τη μετανάστευση για εργασία) και/ή
- ψυχολογική υποστήριξη (εργασία για περιορισμούς που εμποδίζουν τη διακρατική επαγγελματική κινητικότητα).

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Στο δεύτερο στάδιο της υλοποίησης του Μοντέλου, ιδρύματα που παρέχουν υπηρεσίες κατάρτισης και ανάπτυξης μπορούν να προτείνουν τις ακόλουθες μορφές στήριξης:

- ενδό-εργασιακή εκπαίδευση (καθοδήγηση θέσης εργασίας)
- επαγγελματική εκπαίδευση σχετικά με τη θέση που κατέχεται
- εκπαίδευση που σχετίζεται με την ιδιαιτερότητα της χώρας στην οποία εργάζεται ο πελάτης (πολιτιστικές, νομικές, διοικητικές συνθήκες κτλ.)
- σειρές μαθημάτων ξένων γλωσσών
- καθοδήγηση
- ψυχολογική υποστήριξη

Οι ακόλουθες μορφές κατάρτισης και ανάπτυξης μπορούν να προσφερθούν στο τέταρτο και τελευταίο στάδιο της υλοποίησης του Μοντέλου:

- επαγγελματική εκπαίδευση προσαρμοσμένη στις τρέχουσες προσδοκίες των εργοδοτών στην εγγενή αγορά εργασίας
- κατάρτιση όσον αφορά τις μεθόδους ενεργού αναζήτησης εργασίας
- ψυχολογική υποστήριξη (βοήθεια στην εκ νέου προσαρμογή)

Άλλες οντότητες (ιδρύματα επιχειρηματικού περιβάλλοντος, γραφεία ακαδημαϊκής σταδιοδρομίας, σχολικά κέντρα σταδιοδρομίας, μη κυβερνητικοί οργανισμοί, επαρχιακά κέντρα πληροφόρησης, οργανώσεις συμπατριωτών του εργαζομένου, θρησκευτικές οργανώσεις, διασπορά, κλπ.) μπορεί επίσης να στηρίξει άτομα που σχεδιάζουν να εργαστούν στο εξωτερικό ή εργαζομένους που έχουν ήδη απασχοληθεί σε άλλο κράτος σύμφωνα με τους στόχους και τις εντολές τους, και να δεσμευτούν για την υλοποίηση του Μοντέλου της Διακρατικής Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας. Για παράδειγμα, τέτοια υποστήριξη μπορεί να περιλαμβάνει την παρουσίαση ενός καταλόγου ευκαιριών για έσοδα στο εξωτερικό, ενημέρωση για την Ευρωπαϊκή αγορά εργασίας, εξοικείωση με την ιδιαιτερότητα άλλης χώρας ή, μετά την αναχώρηση: κοινωνική ενσωμάτωση, πολιτιστική και γλωσσική προσαρμογή, νομική βοήθεια, βοήθεια σχετικά με τη διαμονή, κτλ.

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Κεφάλαιο ΙΙΙ. Εργαλεία και Αρχές στο Έργο του Συμβούλου στο πλαίσιο της Διακρατικής Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας

Το κεφάλαιο περιλαμβάνει περιγραφή των εργαλείων που μπορεί να χρησιμοποιήσει ο σύμβουλος πελατών (Σύμβουλος σταδιοδρομίας, επαγγελματικός σύμβουλος, γραφείο εξευρέσεως εργασίας, σύμβουλος EURES) ενώ συνεργάζεται με ένα άτομο που σκοπεύει να εργαστεί στο εξωτερικό (μεταξύ άλλων, επαγγελματική συνέντευξη και συμβουλευτική συζήτηση, Ατομικό Διακρατικό Σχέδιο Επαγγελματικής Κινητικότητας). Τα εργαλεία που στηρίζουν το έργο του συμβούλου αναπτύχθηκαν επίσης ως μέρος του Ευρωπαϊκού Έργου Υποστήριξης για την Κινητικότητα της Εργασίας – LAMOS EU: ένα ηλεκτρονικό ψυχομετρικό εργαλείο για τη διάγνωση της ετοιμότητας για αναχώρηση για εργασία στο εξωτερικό, πρόγραμμα κατάρτισης που προετοιμάζει για την ανάληψη απασχόλησης πέρα από τα σύνορα της χώρας του ατόμου. Έχουν περιγραφεί επίσης οι όροι της συνεργασίας μεταξύ του συμβούλου και του πελάτη που αναχωρεί για εργασία και των δυσκολιών που σχετίζονται με διάφορες ομάδες πελατών. Επιπλέον, αναφέρθηκαν επίσης βασικοί παράγοντες που πρέπει να συζητηθούν στη συμβουλευτική διαδικασία.

3.1. Αρχές για εργασία με πελάτες που αναχωρούν για απασχόληση στο εξωτερικό

Η έναρξη της εργασίας με τον πελάτη θα πρέπει να αφιερώνεται στην προετοιμασία του πελάτη για τη συμβουλευτική διαδικασία και την εγκαθίδρυση αμοιβαίων σχέσεων. Ο σύμβουλος του πελάτη (σύμβουλος σταδιοδρομίας, επαγγελματικός σύμβουλος, γραφείο εξευρέσεως εργασίας, σύμβουλος EURES) θα πρέπει να φροντίσει να οικοδομήσει μια αίσθηση εμπιστοσύνης και ασφάλειας. Ο σύμβουλος και ο πελάτης θα πρέπει να έχουν την ευκαιρία να γνωρίσουν ο ένας τον άλλο καλύτερα κατά τη διάρκεια της πρώτης συνάντησής τους. Ο πελάτης θα πρέπει να είναι σε θέση να εκφράσει τις προσδοκίες και τις ανάγκες του προς τον σύμβουλο και το σύνολο της συμβουλευτικής διαδικασίας και την εφαρμογή του Διακρατικού Μοντέλου Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας. Είναι σημαντικό να ανατεθεί επαρκής χρόνος για τη συζήτηση σύμφωνα με τις ανάγκες και των δύο μερών στη διαδικασία συμβουλευτικής. Οι συμΒουλευτικές συνεδριάσεις πρέπει να είναι ιδιωτικές και αξίζει να συναφθεί μια

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

σύμβαση με τον πελάτη, που να περιλαμβάνει ένα κατάλογο κανόνων που θα ισχύουν κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας.

Η σύμβαση θα πρέπει να περιλαμβάνει: τη ρήτρα εμπιστευτικότητας, την περιγραφή των όρων συνεργασίας, το έντυπο («πρόσωπο με πρόσωπο» συνεδριάσεις, τηλεφωνικές κλήσεις, ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, Skype) και τη συχνότητα των συνεδριάσεων, καθώς και την ποσότητα, τη διάρκεια και την τοποθεσία των εν λόγω συνεδριάσεων. Αξίζει επίσης να συμπεριληφθούν οι όροι ακύρωσης/αναβολής των συνεδριάσεων (ενδεχόμενη παραίτηση του πελάτη από τη συνεργασία με το σύμβουλο), πληρωμή για την συμβουλευτική υπηρεσία και τα καθήκοντα του συμβούλου και του πελάτη. Ο στόχος (οι) που ο πελάτης επιθυμεί να επιτύχει σε σχέση με τις υπηρεσίες του συμβούλου και τα σχέδια του πελάτη που αφορούν τη διακρατική μετανάστευση εργατικού δυναμικού είναι οι βασικές πληροφορίες που πρέπει να περιλαμβάνονται στη σύμβαση.

Εκτός από τις ικανότητες που είναι καίριας σημασίας για τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας, ο σύμβουλος του πελάτη (σύμβουλος σταδιοδρομίας, επαγγελματικός σύμβουλος, γραφείο εξευρέσεως εργασίας, σύμβουλος EURES) που εργάζεται με βάση το Διακρατικό Μοντέλο Συμβουλευτικής σταδιοδρομίας θα πρέπει να έχει γνώση των ιδιαιτεροτήτων της Ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας (συγκεκριμένα κράτη μέλη), νομικές πτυχές της έναρξης της απασχόλησης και της διαβίωσης σε άλλα κράτη, νομικά συστήματα που ισχύουν σε μεμονωμένες χώρες της ΕΕ/ΕΟΧ (π.χ. εκπαιδευτικό σύστημα, φόροι, σύστημα κοινωνικών ασφαλίσεων, υγειονομική περίθαλψη , κτλ.), τα έθιμα, τον πολιτισμό και επίσης να γνωρίζουν το κόστος και τα κέρδη (ψυχολογικά, οικονομικά και κοινωνικά) που σχετίζονται με τη διακρατική μετανάστευση.

Ο βασικός ρόλος του συμβούλου είναι να προετοιμάσει τον πελάτη για όλες τις περιστάσεις και τις δυσκολίες που ενδέχεται να προκύψουν κατά τη διάρκεια της παραμονής στο εξωτερικό και επίσης να στηρίξει την ανάπτυξη και εφαρμογή ενός ατομικού Επαγγελματικού Διακρατικού Σχεδίου Κινητικότητας (κατά την πρώτη στάδιο υλοποίησης του μοντέλου). Φαίνεται επίσης κρίσιμο να γίνει ο πελάτης ενήμερος για τις ικανότητές του και το επίπεδο της προετοιμασίας για τη μετανάστευση για εργασία καθώς επίσης και για να προσαρμόσει τα οράματα και τις προσδοκίες του πελάτη σχετικά με την αναχώρηση για το εξωτερικό. Ως εκ τούτου, είναι ένα σημαντικό καθήκον του συμβούλου να συμβάλει στην επέκταση της προοπτικής του πελάτη και την ευαισθητοποίηση σχετικά με τη διακρατική μετανάστευση εργασίας. Λεπτομερή καθήκοντα του συμβούλου όσον αφορά την υλοποίηση των επιμέρους σταδίων του Μοντέλου Διακρατικής Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας περιγράφονται στο κεφάλαιο III.

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Αξίζει επίσης να συζητηθεί και το κλείσιμο της συμβουλευτικής διαδικασίας. Ο πελάτης και ο σύμβουλος θα πρέπει να αξιολογήσουν από κοινού τη διαδικασία συμβουλευτικής. Στις συνεδριάσεις να κλείσουν μεμονωμένα στάδια υλοποίησης του Μοντέλου, να αναλυθεί η ποιότητα της συμβουλευτικής διαδικασίας και, ειδικότερα, τα αποτελέσματά της και ο βαθμός επίτευξης των στόχων που ορίστηκαν στην αρχή. Η αξιολόγηση της μορφής στην οποία προσφέρεται η συμβουλευτική είναι επίσης σημαντική. Τα συμπεράσματα αυτά μπορούν να αποτελέσουν τη βάση για περαιτέρω εργασία για τον πελάτη και για την επαγγελματική ανάπτυξη του συμβούλου. Ο σύμβουλος θα πρέπει να φροντίσει για να αισθανθεί ο πελάτης το όφελος και την ενίσχυση των περαιτέρω δράσεων του που επικεντρώθηκαν στην ανάληψη εργασίας στο εξωτερικό, την καλύτερη αντιμετώπιση των επαγγελματικών προβλημάτων και να είναι σε θέση να σχεδιάσει περαιτέρω δραστηριότητες ανάπτυξης.

3.2. Συνέντευξη σταδιοδρομίας και συμβουλευτική με τον πελάτη στο στάδιο της προετοιμασίας για τη διακρατική μετανάστευση για εργασία

Κατά τη διεξαγωγή της συνέντευξης και της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, πρέπει να αντιμετωπιστούν σημαντικά και καίρια θέματα για να μπορέσει ο πελάτης να προετοιμαστεί επιτυχώς για τη μετανάστευση για εργασία και, τελικά, να λειτουργήσει αποτελεσματικά σε ένα νέο χώρο εργασίας.

Η πρώτη, αρχική συνάντηση/εις θα πρέπει να πραγματοποιηθεί σε μια ατμόσφαιρα ασφάλειας και εμπιστευτικότητας. Πράγματα που αξίζει να ρωτήσετε στη συνάντηση αυτή:

- Τι σας ενθάρρυνε να αξιοποιήσετε τις υπηρεσίες συμβουλευτικής;
- Τι αποτελέσματα αναμένετε από τις συναντήσεις μας; Ποιες είναι οι προσδοκίες σας;

Στο πρώτο στάδιο της συμβουλευτικής διαδικασίας, πρέπει κανείς να διεξάγει μια λεπτομερή συνέντευξη σταδιοδρομίας – μια διάγνωση των προσόντων και των ικανοτήτων του πελάτη και την επαγγελματική εμπειρία σε σχέση με την προγραμματισμένη μετανάστευση για εργασία. Οι ακόλουθες ερωτήσεις μπορούν να χρησιμοποιηθούν επιπρόσθετα από την ανάλυση της τεκμηρίωσης:

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

- Ποιο είναι το μορφωτικό σας επίπεδο; Από ποια σχολεία αποφοιτήσατε; Τι διπλώματα έχετε για να επιβεβαιώσετε τα επαγγελματικά σας προσόντα;
- Έχετε κάποια πιστοποιητικά ξένων γλωσσών (ποια);
- Ποιες σειρές μαθημάτων και εκπαίδευση ολοκληρώσατε; Πόση διάρκεια είχαν οι ατομικές σειρές μαθημάτων και η εκπαίδευση;
- Σε τι είστε καλός; ποιες είναι οι δεξιότητες σας; Σε τι είστε ειδικός;
- Παρακαλώ περιγράψτε το ιστορικό εργασίας σας. Για ποιες εταιρίες έχετε εργαστεί; Σε ποιες θέσεις; Ποιο ήταν το πεδίο των καθηκόντων σας; Πόσα χρόνια έχετε απασχοληθεί;
- Ποια από τα προσόντα, ικανότητες και δεξιότητες σας είναι ιδιαίτερα πολύτιμα από την άποψη της προγραμματισμένης μετανάστευσης για εργασία;
- Τι προσόντα και ικανότητες περιμένει από εσάς ο ξένος εργοδότης σας; Ποιο από τα προσόντα και τις ικανότητές σας θα είναι ιδιαίτερα σημαντικό σε μια θέση εργασίας στο εξωτερικό; Σε ποιο βαθμό είναι το μορφωτικό σας επίπεδο επαρκές για την προγραμματισμένη μελλοντική απασχόληση στο εξωτερικό; Ποιες εκπαιδευτικές ενέργειες θα πρέπει να αναλάβετε πριν πάτε στο εξωτερικό για εργασία για να βελτιώσετε την πιθανότητα επιτυχίας;
- Η συμμετοχή σε ποια εκπαίδευση θα σας επιτρέψει να προετοιμαστείτε για την ξένη αγορά εργασίας (ιδιαιτερότητα της χώρας, πολιτιστικές διαφορές, κτλ.);

Ένα άλλο σημαντικό στοιχείο αποτελεί η συζήτηση για την οικογενειακή κατάσταση του πελάτη, το συναισθηματικό κόστος που συνδέεται με το χωρισμό από την οικογένεια ή την οικογένεια του πελάτη που μετακινείται σε ένα άλλο κράτος.

- Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση; Έχεις παιδιά; Έχετε υπό την ευθύνη σας κάποια από τα μέλη της οικογένειάς σας; Αν ναι, τι πιστεύετε για τις πιθανότητες να συμφιλιώσετε τα υπάρχοντα καθήκοντά σας με την αναχώρηση στο εξωτερικό για εργασία;
- Ποια άποψη έχουν οι συγγενείς σας για τα σχέδια σας να μεταβείτε στο εξωτερικό για εργασία;
- Ποια είναι η αντίληψή σας για τη δυνατότητα συμφιλίωσης του επαγγελματικού σας ρόλου με τον οικογενειακό ρόλο κατά τη διάρκεια της μετανάστευσης για εργασία;

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

- Ποιες ευκαιρίες και απειλές που σχετίζονται με τη μετάβαση στο εξωτερικό για εργασία βλέπετε για την οικογένειά σας;
- Ποιες επαγγελματικές προοπτικές έχει ο/η σύζυγός σας στην αγορά εργασίας στο εξωτερικό; (εάν αναχωρεί επίσης και η οικογένεια του πελάτη).
- Ποια από τα μέλη της οικογένειάς σας μπορούν να σας στηρίξουν κατά τη διάρκεια της μετανάστευσης για εργασία και πώς αυτά τα άτομα μπορούν να σας βοηθήσουν;

Τα ενδιαφέροντα, οι αξίες, τα δυνατά σημεία και οι αδυναμίες του πελάτη, η υγεία αξίζει επίσης να αναλυθούν κατά τη συνεργασία με τον πελάτη στο πλαίσιο της διακρατικής κινητικότητας εργασίας:

- Ποια είναι τα χόμπι και τα ενδιαφέροντα σας; Πώς περνάτε τον ελεύθερο σας χρόνο; Τι σας αρέσει να κάνετε; Ποιο είναι το πάθος σας; Ποια είναι τα ταλέντα σας;
- Τι είναι σημαντικό για σας στη ζωή σας; Ποιες αξίες σας καθοδηγούν; Ποιες είναι οι κατευθυντήριες αρχές στη ζωή σας;
- Ποια χαρακτηριστικά της προσωπικότητας θα αποδίδατε στον εαυτό σας; Τι είδους άνθρωπος είστε;
- Ποια είναι η κατάσταση της υγείας σας;
- Ποια είναι τα δυνατά σας σημεία; Ποιες είναι οι αδυναμίες σας; Τι σας αρέσει στον εαυτό σας; Τι θα θέλατε να αλλάξετε στον εαυτό σας;
- Ποιοι από τους πόρους που αναφέρατε προωθούν τη μετανάστευση εργατικού δυναμικού;

Μετά την ανάλυση των πόρων του πελάτη, θα πρέπει να συζητηθούν οι προσδοκίες που σχετίζονται με την ανάληψη της απασχόλησης στο εξωτερικό. Ένα σημαντικό στοιχείο αποτελεί η ανάλυση της ιδιαιτερότητας του ξένου εργοδότη, των προϋποθέσεων, των απαιτήσεων, της φύσης της εργασίας, κτλ.:

- Τι είδους απασχόληση σκοπεύετε να αναλάβετε στο εξωτερικό; Σε ποια χώρα; Σε ποια θέση; Τι όροι σας έχουν προσφερθεί; (εάν ο πελάτης δεν έχει καμία συγκεκριμένη προσφορά εργασίας θα πρέπει να ληφθούν ενέργειες που σχετίζονται με την υπηρεσία εξευρέσεως εργασίας).

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

- Για ποιους λόγους θέλετε να εργαστείτε πέρα από τη χώρα σας; Τι σας παρότρυνε να αναλάβετε τη μετανάστευση για εργασία; Ποιος είναι ο κύριος λόγος που πηγαίνετε στο εξωτερικό για εργασία;
- Ποιες είναι οι προσδοκίες σας σχετικά με τη μετάβαση στο εξωτερικό για εργασία; Ποια οφέλη αναμένετε σε σχέση με την προγραμματισμένη εργασία;
- Ποιες δυσκολίες οι οποίες σχετίζονται με τη μετανάστευση εργασίας μπορούν να πραγματοποιηθούν; Τι εμπόδια μπορεί να αντιμετωπίσετε; Ποιες είναι οι ανησυχίες σας σχετικά με την αναχώρηση; Ποιες δυνατότητες επίλυσης, υπέρβασης ή ελαχιστοποίησης τους μπορείτε να δείτε;
- Τι είναι το πιο δύσκολο για σας σε σχέση με την προγραμματισμένη μετανάστευση για εργασία; Ποιες είναι οι ανησυχίες σας; Πώς μπορείτε να τις αντιμετωπίσετε;

Μετά την εις βάθος διάγνωση της κατάστασης του πελάτη, πρέπει να αναληφθεί ανάλυση των προβλημάτων και των δυσκολιών που μπορούν να εμφανιστούν, στο πλαίσιο της διακρατικής μετανάστευσης εργασίας, με τον πελάτη. Θα πρέπει επίσης να αντιμετωπιστούν επίσημα θέματα που σχετίζονται με την αναχώρηση στο εξωτερικό για εργασία (στέγαση, εκπαίδευση παιδιών, ασφάλιση υγείας, δυνατότητες εκμάθησης γλωσσών, κανόνες του τραπεζικού συστήματος, ειδικότητα εργατικού δικαίου κτλ.).

Η συμβουλευτική διαδικασία θα πρέπει να τελειώνει με το σχεδιασμό των συγκεκριμένων δράσεων που ο πελάτης θα πρέπει να λάβει πριν αναχωρήσει από τη χώρα καταγωγής και έχοντας φθάσει στη χώρα όπου αυτός/αυτή θα αναλάβει μια νέα θέση εργασίας. Η παροχή κινήτρων στον πελάτη για την εφαρμογή αυτού του σχεδίου, η συνοδεία και η υποστήριξή του/της κατά τη διάρκεια τέτοιων ενεργειών μπορεί επίσης να είναι ουσιώδες.

3.3. Καθοδήγηση στην Κοινωνική ένταξη και ενσωμάτωση στην απασχόληση

Η εγκατάλειψη της πατρίδας για να ζήσει κάποιος σε ένα νέο κράτος μπορεί να είναι μια δύσκολη εμπειρία. Συνεπάγεται νέες διοικητικές διαδικασίες, τη γνωριμία με καινούργιους ανθρώπους και, ίσως, την εκμάθηση μιας νέας γλώσσας. Η κοινωνική και επαγγελματική ενσωμάτωση σε μια νέα χώρα είναι η βασική πρόκληση για ένα άτομο που πηγαίνει στο εξωτερικό, ο βασικός παράγοντας επιτυχίας της διακρατικής κινητικότητας εργασίας. Στο πρώτο στάδιο της υλοποίησης του Μοντέλου (προετοιμασία

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

για αναχώρηση στη χώρα προέλευσης), ο ρόλος του συμβούλου είναι να προετοιμάσει τον πελάτη και να αναλύσει πρακτικές πτυχές που σχετίζονται με την εργασία και να παραμείνει σε ένα νέο κράτος με τον πελάτη.

Σε κάθε χώρα της ΕΕ υπάρχουν κατάλληλες κυβερνητικές και περιφερειακές υπηρεσίες που στηρίζουν την κοινωνική και επαγγελματική ενσωμάτωση των αλλοδαπών. Το EURES (ΕΥΡωπαϊκές Υπηρεσίες Απασχόλησης) είναι το πιο δημοφιλές Ευρωπαϊκό δίκτυο που στηρίζει την κινητικότητα των εργαζομένων, προσφέροντας υπηρεσίες ενός γραφείου εξευρέσεως εργασίας της ΕΕ και τις πληροφορίες σχετικά με τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας στα κράτη μέλη της ΕΕ και της ΕΖΕΣ (Ευρωπαϊκής Ζώνης Ελεύθερων Συναλλαγών). Ένας σύμβουλος που συνεργάζεται με έναν πελάτη που ενδιαφέρεται για τη μετανάστευση εργασίας μπορεί να χρησιμοποιήσει τους πόρους του EURES που είναι διαθέσιμοι στην ακόλουθη διεύθυνση: https://ec.europa.eu/eures/public/en/homepage. Αξίζει επίσης να θυμόμαστε ότι η έγκριση ορισμένων επίσημων εγγράφων από τη χώρα προέλευσης (π.χ. πιστοποιητικό γέννησης ή γάμου, πρακτικά σχολείων, κτλ.) πολύ συχνά απαιτεί πρόσθετο έλεγχο γνησιότητας με τη μορφή Επισημείωσης (Apostille). Η Επισημείωση επισυνάπτεται στο πρωτότυπο έγγραφο για να εξακριβωθεί ότι είναι νόμιμη και αυθεντική για να γίνει δεκτή σε μία από τις άλλες χώρες που είναι μέλη της Σύμβασης Επισημειώσεων της Χάγης (Hague Apostille Convention).

Η γνώση της γλώσσας της χώρας στην οποία ένα άτομο μετακινείται για εργασία είναι ένα από τα σημαντικότερα θέματα. Ο νέος εργοδότης θα απαιτήσει κάποια γνώση της τοπικής γλώσσας. Κάποιος πρέπει να εξετάσει τη συμμετοχή σε μια σειρά μαθημάτων εκμάθησης της γλώσσας πριν από την αναχώρηση, ακόμη και αν η γνώση της τοπικής γλώσσας δεν είναι απαραίτητη για την επιλεγμένη εργασία. Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι η ανεπαρκής γνώση της γλώσσας και της κουλτούρας της νέας εργασίας και τοποθεσίας διαβίωσης θα επηρεάσει την ικανοποίηση και την αίσθηση της ασφάλειας.

Κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας, ο σύμβουλος που συνεργάζεται με ένα πρόσωπο που προγραμματίζει τη μετανάστευση για εργασία πρέπει να λάβει υπόψη μερικά σημαντικά επίσημα και διοικητικά ζητήματα που πρέπει να αναλυθούν στο στάδιο της προετοιμασίας για την κινητικότητα και την εκτέλεση της. Κατά την απόφαση της μετακίνησης, η διαμονή στη χώρα στόχο είναι το κύριο ζήτημα. Οι προσδοκίες και οι οικονομικές δυνατότητες του καθενός αξίζει να αναλυθούν λεπτομερώς. Σε ορισμένες περιπτώσεις, ο νέος εργοδότης μπορεί να προσφέρει διαμονή στον εργαζόμενο που καταφθάνει. Κατά την ανάλυση των στεγαστικών προσφορών, ο σύμβουλος θα πρέπει να κάνει τον πελάτη να έχει επίγνωση της ανάγκης να είναι προσεκτικός και να απορρίπτει προσφορές που φαίνονται ύποπτες για οποιονδήποτε

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

λόγο. Είναι απαραίτητο λόγω των περιπτώσεων εμπορίας ανθρώπων ή καταναγκαστικής εργασίας. Εάν ο πελάτης πρέπει να ψάξει για το κατάλυμα, να αναλύσετε διάφορους τρόπους και δυνατότητες να χρησιμοποιήσει διαδικτυακές πύλες ή τοπικούς κτηματομεσίτες.

Εάν ο πελάτης επιλέξει τη μετανάστευση εργασίας με την οικογένεια, ο σύμβουλος θα συζητήσει επίσης το σύστημα εκπαίδευσης και παιδικής μέριμνας στη χώρα στόχο. Η αναχώρηση με τα μικρότερα παιδιά συνεπάγεται την ανάγκη να βρεθεί ένα σχολείο ή ένα νηπιαγωγείο στη νέα χώρα. Η επιλογή ενός τέτοιου θεσμού είναι ουσιώδες για να εξασφαλίσει την αίσθηση της ασφάλειας και της έγκαιρης ενσωμάτωσης της οικογένειας με το νέο περιβάλλον. Πρέπει επίσης να ελέγχονται οι απαιτήσεις του εκπαιδευτικού συστήματος στο κράτος στόχο και να συγκεντρώνονται τα απαραίτητα έγγραφα από το Ίδρυμα στη χώρα προέλευσης. Αξίζει να σκεφτεί κάποιος την ημερομηνία της μετακίνησης σε ένα νέο κράτος έτσι ώστε τα παιδιά μπορούν να αρχίσουν την εκπαίδευσή τους στο σχολικό σύστημα στην καταλληλότερη στιγμή, π.χ. στην αρχή ενός νέου σχολικού έτους. Ο πελάτης θα πρέπει επίσης να ενημερώνεται για τα θέματα της καθημερινής ζωής, δηλαδή ψώνια, τοπική μεταφορά ή διαχείριση του χρόνου της άδειας. Ανάλογα με τις προσδοκίες και τις οικονομικές δυνατότητες, ο πελάτης μπορεί να εξετάσει την αγορά ενός αυτοκινήτου. Στην περίπτωση αυτή, ο σύμβουλος θα πρέπει να βοηθήσει τον πελάτη να αναλύσει τις διατυπώσεις και τις απαιτήσεις που σχετίζονται με την αγορά, καθώς και την υποχρεωτική ασφάλιση στη χώρα στόχο.

Η επαφή με συμπατριώτες που ζουν στη χώρα στην οποία πηγαίνει ο πελάτης είναι μια πολύ σημαντική πτυχή που επηρεάζει την επιτυχή ενσωμάτωση και προσαρμογή σε μια νέα χώρα. Πηγές των πληροφοριών περιλαμβάνουν τις πρεσβείες, ιστοσελίδες, Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης, τοπικοί οργανισμοί και σύλλογοι, ενορίες και εκκλησίες. Ο σύμβουλος θα πρέπει επίσης να συζητήσει αυτά τα θέματα.

Ο σύμβουλος θα πρέπει να αναφέρει την ανάγκη να ελεγχθεί το σύστημα κοινωνικών ασφαλίσεων και ασφάλισης υγείας στη χώρα στόχο στον πελάτη. Όλοι οι πολίτες της ΕΕ και ΕΟΧ (Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου) σε συνδυασμό με τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) και τις χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής ζώνης ελευθέρων συναλλαγών (ΕΖΕΣ)) δικαιούνται επίσης παροχές κοινωνικών ασφαλίσεων που σχετίζονται με σύμβαση εργασίας στη Χώρα στόχο. Οι κοινωνικές ασφαλίσεις καλύπτουν τις αναρρωτικές άδειες και τις άδειες μητρότητας, τα επιδόματα ανεργίας και τα οικογενειακά επιδόματα, τα οφέλη που σχετίζονται με τα εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες, τις αναπηρίες και τις συντάξεις αφυπηρέτησης.

Πριν από την αναχώρηση, θα πρέπει να επικοινωνεί κανείς με ένα ίδρυμα κοινωνικών ασφαλίσεων στη χώρα προέλευσης για να λάβει τις απαραίτητες

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

πληροφορίες και τα απαιτούμενα έντυπα της ΕΕ. Πρέπει επίσης να θυμάται την Ευρωπαϊκή Κάρτα Ασφάλισης Υγείας. Η Κάρτα είναι διαθέσιμη δωρεάν σε όλους τους πολίτες της ΕΕ, του ΕΟΧ και της Ελβετίας. Χάρη στην Κάρτα, όλοι οι πολίτες της ΕΕ έχουν την ίδια πρόσβαση στη δημόσια υγειονομική περίθαλψη (ιατρούς, φαρμακεία, νοσοκομεία) ως πολίτες της χώρας στην οποία διαμένουν. Ωστόσο, σε περίπτωση μακράς παραμονής στο εξωτερικό αυτή η κάρτα μπορεί να μην είναι επαρκής. Έτσι, πρέπει κανείς να υποβάλει αίτηση για την εθνική ασφάλιση υγείας μετά την άφιξη σε μια νέα χώρα. Ιατρική ασφάλιση ταξιδιού είναι επίσης σημαντική για να ληφθεί υπόψη.

Η γνώση του νομισματικού και τραπεζικού συστήματος στη χώρα στόχο είναι ένα άλλο θέμα που αξίζει να θυμάται κανείς όταν εργάζεται με ένα πρόσωπο που σχεδιάζει τη μετανάστευση για εργασία. Ο πελάτης θα πρέπει να ανοίξει τραπεζικό λογαριασμό μετά την άφιξη. Λαμβάνοντας υπόψη τέτοια θέματα στο στάδιο της προετοιμασίας για την επαγγελματική κινητικότητα θα καταστήσει δυνατό για τον πελάτη να προετοιμαστεί επίσημα και να εξετάσει διάφορες προσφορές και δυνατότητες. Κατά την ανάληψη απασχόλησης σε μια άλλη χώρα, θα πρέπει να μάθει κανείς και για το φορολογικό σύστημα. Οι ευρωπαϊκές χώρες έχουν συνάψει διμερείς συμφωνίες για την αποφυγή της διπλής φορολόγησης των πολιτών τους λόγω της ίδιας δραστηριότητας ή εισοδήματος που παράγεται σε άλλη χώρα της ΕΕ. Ο πελάτης θα πρέπει να επικοινωνήσει με τις αρμόδιες αρχές της χώρας προέλευσης για συμβουλές σχετικά με την περίπτωσή του.

Ένα άλλο ουσιώδες θέμα που θα συζητηθεί από τον σύμβουλο ενώ ο πελάτης αναζητά εργασία στο εξωτερικό είναι η αναγνώριση του μορφωτικού επιπέδου στη χώρα στόχο και η επαλήθευση των απαιτήσεων που ισχύουν για το σχετικό επάγγελμα. Ορισμένοι εργοδότες μπορούν να απαιτήσουν ειδικά διπλώματα, πιστοποιητικά ή άλλα προσόντα. Οι άνθρωποι που πηγαίνουν στο εξωτερικό που δεν έχουν βρει εργοδότη πρέπει να προετοιμαστούν για την αναζήτηση απασχόλησης. Είναι ο ρόλος του συμβούλου να υποστηρίξει τον πελάτη στην προετοιμασία των εγγράφων για την αίτηση και για επιτυχία στη συνέντευξη. Ενώ ο πελάτης ετοιμάζεται για την αναχώρηση, αυτός/αυτή και ο σύμβουλος θα πρέπει να συζητήσουν θέματα που σχετίζονται με τις συνθήκες εργασίας και τους μισθούς, το χρόνο εργασίας, τα προνόμια ή τις απαιτήσεις που σχετίζονται με την ασφάλεια και την επαγγελματική υγεία στο χώρο εργασίας. Αξίζει να αναφερθεί στον πελάτη ειδικά όταν ο εργοδότης είναι γνωστός εκ των προτέρων, καθώς θα διευκολύνει τη διαδικασία προσαρμογής στο εξωτερικό. Είναι επίσης ο ρόλος του συμβούλου να αναφέρει τους κινδύνους που σχετίζονται με την αναχώρηση στο εξωτερικό. Ο σύμβουλος θα πρέπει να αναλύσει τους μεμονωμένους κινδύνους με τον πελάτη, π.χ. άδικο εργοδότη, καταναγκαστική εργασία, κατώτεροι όροι εργασίας και στέγαση, κτλ. Ο σύμβουλος θα πρέπει να κατευθύνει την προσοχή του πελάτη σε επικίνδυνες συμβατικές διατάξεις και πράγματα που ο πελάτης θα πρέπει να θυμάται

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

για την ασφάλειά του, π.χ. συνεχή επαφή με την οικογένεια στη χώρα προέλευσης. Ο πελάτης σίγουρα δεν πρέπει να δώσει το διαβατήριό του στον εργοδότη. Κατά την εξέταση των ζητημάτων απασχόλησης, ένας σύμβουλος δεν μπορεί να ξεχάσει ότι μελλοντικοί επιχειρηματίες μπορούν επίσης να είναι μεταξύ εκείνων που αποφασίζουν για τη διακρατική κινητικότητα εργασίας. Ο σύμβουλος πρέπει να είναι προετοιμασμένος να συνεργαστεί και με τέτοιους πελάτες. Η απόφαση για την έναρξη της δικής του επιχείρησης γίνεται συνήθως μετά από κάποιο χρονικό διάστημα που περνά στο νέο κράτος. Στην περίπτωση αυτή, η σχετική συμβουλευτική γίνεται στη χώρα στόχο. Εάν ένας πελάτης εκφράζει ενδιαφέρον για την έναρξη μιας επιχείρησης στη χώρα στόχο, ο σύμβουλος θα αναλύσει τις απαιτήσεις και τους περιορισμούς που σχετίζονται με το συγκεκριμένο είδος επιχειρηματικών δραστηριοτήτων.

3.4. Το εργαλείο για την αξιολόγηση της ετοιμότητας και της ικανότητας της διακρατικής κινητικότητας εργασίας -LAMOS

Το ηλεκτρονικό εργαλείο LAMOS για τη μέτρηση της ετοιμότητας για διακρατική επαγγελματική κινητικότητα θα πρέπει να χρησιμοποιείται στο πρώτο στάδιο (Προετοιμασία για αναχώρηση στη χώρα καταγωγής) για την εφαρμογή του Μοντέλου Διακρατικής Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας. Το εργαλείο έχει τη μορφή ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου και είναι αντικειμενικό, τυποποιημένο, ακριβές, αξιόπιστο και ομαλοποιημένο και, ως εκ τούτου, πληροί τις απαραίτητες ψυχομετρικές απαιτήσεις. Δημιουργήθηκε σύμφωνα με τους κανόνες ανάπτυξης δοκιμών που υιοθετήθηκαν γενικά στην ψυχολογία.

Η ετοιμότητα για διακρατική επαγγελματική κινητικότητα γίνεται αντιληπτή ως ένα σύνολο δεξιοτήτων, στάσεων, προσωπικών γνωρισμάτων και πεποιθήσεων που προωθούν την επιτυχή διακρατική μετανάστευση εργασίας.

Το εργαλείο LAMOS χρησιμοποιείται για τη μέτρηση οκτώ διαστάσεων που είναι ουσιώδες για τη διακρατική μετανάστευση εργασίας:

- Προσαρμοστικότητα – ικανότητα προσαρμογής σε νέες συνθήκες εργασίας και εργασίας στο εξωτερικό ·
- Αυτό-αποτελεσματικότητα- πίστη στην ικανότητα κάποιου να είναι επιτυχής, να οργανώσει και να εφαρμόσει τις απαραίτητες δραστηριότητες για να ξεπεραστούν μελλοντικές πιθανές καταστάσεις που σχετίζονται με τη διακρατική επαγγελματική κινητικότητα

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

- Ανθεκτικότητα/επιμονή – η ικανότητα να στηρίζει κάποιος την προσπάθεια και να επιτυγχάνει πιο αποτελεσματικά τους στόχους, καθώς και την ικανότητα να εκτελεί αποτελεσματικά επαγγελματικά καθήκοντα σε μια μειονεκτική κοινωνική κατάσταση ή σε αγχώδεις /άκρως μειονεκτικές συνθήκες στο εξωτερικό
- Επικοινωνία-η δυνατότητα να μοιράζεται κάποιος τις πληροφορίες με τους άλλους αποτελεσματικά
- Αισιοδοξία-η πεποίθηση ότι θα συμβεί η καλύτερη από όλες τις πιθανές καταστάσεις στο εξωτερικό και η ελπίδα για αυτό, ακόμη και αν δεν είναι πιθανό. Επίσης, η ικανότητα να έχει κάποιος μια θετική στάση κατά την επίτευξη των στόχων, παρά τα εμπόδια και τις αποτυχίες
- Συναισθηματική σταθερότητα-η ικανότητα να παραμένει κάποιος ισορροπημένος και ήρεμος υπό υψηλή πίεση ή σε αγχωτικές συνθήκες
- Δεκτικότητα – μια στάση που έχει κάποιος να δοκιμάζει νέα πράγματα, περιέργεια και δεκτικότητα στη διεθνή επαγγελματική κινητικότητα (νέες ιδέες, διαφορετικοί πολιτισμοί, νέοι άνθρωποι, δυνατότητες απασχόλησης στο εξωτερικό)
- Διαπολιτισμική συνειδητοποίηση – η ικανότητα να κατανοεί κάποιος διάφορα πολιτισμικά πλαίσια και ποικίλες απόψεις.

Το εργαλείο LAMOS είναι διαθέσιμο στο: https://ict-tool.lamos-project.eu/. Η πρόσβαση στο εργαλείο είναι ανοιχτή για όλους και η δοκιμή μπορεί να χρησιμοποιηθεί δωρεάν. Το εργαλείο υπολογίζει αυτόματα τα αποτελέσματα και δημιουργεί μια λεπτομερή έκθεση για τον πελάτη, περιγράφοντας τα επίπεδα των μεμονωμένων διαστάσεων της ετοιμότητας για τη διακρατική μετανάστευση εργασίας. Τα αποτελέσματα των μεμονωμένων ερωτηθέντων αναφέρονται στα αποτελέσματα μιας ομάδας ατόμων που εργάζονται επιτυχώς στο εξωτερικό. Το χάσμα μεταξύ του επιπέδου που έχει επιτευχθεί και του επιθυμητού επιπέδου υπολογίζεται σε αυτή τη βάση. Η δοκιμή επιτρέπει σε κάποιον να προετοιμαστεί κατάλληλα και να προγραμματίσει τις δραστηριότητες ανάπτυξης (κλείνοντας τα διαγνωσθείσα χάσματα) πριν από την αναχώρηση για να εργαστεί στο εξωτερικό ή για να επαναξιολογήσει και να αλλάξει σχέδια (ακύρωση ταξιδιού).

Τα αποτελέσματα που επιτυγχάνονται αξίζει να συζητηθούν με τον πελάτη: το πώς ο πελάτης τα κατανοεί, ποια είναι η σημασία τους για αυτόν/την, τι έμαθε ο πελάτης για τον εαυτό του/την με βάση αυτά και τι συμπεράσματα μπορούν να αντληθούν από τη διάγνωση αυτή. Κάποιος πρέπει να θυμάται ότι κάθε δοκιμή μπορεί να έχει ατέλειες. Τα αποτελέσματα που έχουν ληφθεί δεν είναι αδιαμφισβήτητα ή οριστικά. Μπορούν να προσφέρουν κατεύθυνση στον πελάτη όσον αφορά τη μετανάστευση εργασίας. Ωστόσο, υπάρχουν επίσης και άλλοι σημαντικοί παράγοντες που πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

την απόφαση να μεταβεί κάποιος στο εξωτερικό για εργασία (π.χ. υγεία, οικογενειακή κατάσταση, δεξιότητες ξένων γλωσσών, κατάσταση στην αγορά εργασίας κτλ.).

Τα αποτελέσματα της δοκιμής LAMOS θα πρέπει να εισαχθούν στο Ατομικό Διακρατικό Σχέδιο Επαγγελματικής Κινητικότητας και, ανάλογα με το επίπεδο των μεμονωμένων διαστάσεων ετοιμότητας για διακρατική επαγγελματική κινητικότητα, θα πρέπει να προγραμματίζεται η πορεία ανάπτυξης και οι προετοιμασίες για την αναχώρηση στο εξωτερικό για εργασία με τον πελάτη.

3.5. Εκπαιδευτικά προγράμματα για την προετοιμασία και την προσαρμογή ενός υπαλλήλου/ατόμου για διακρατική κινητικότητα εργασίας

Εκπαιδευτικά προγράμματα και σενάρια που αναπτύσσονται στο έργο θα πρέπει να χρησιμοποιηθούν στο πρώτο στάδιο (Προετοιμασία για αναχώρηση στη χώρα προέλευσης) ή δεύτερο στάδιο (Προσαρμογή υπαλλήλων στο εξωτερικό) της υλοποίησης του Διακρατικού Μοντέλου Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας. Κάθε μια από τις προτεινόμενες εκπαιδευτικές σειρές μαθημάτων έχει δύο εκδόσεις/πορείες: Κινητικότητα (πρώτο στάδιο) και Προσαρμογή (δεύτερο στάδιο).

Τα εκπαιδευτικά προγράμματα στοχεύουν στην επαγγελματική προετοιμασία των εργαζομένων για διακρατική επαγγελματική κινητικότητα στη χώρα προέλευσης πριν από την αναχώρησή τους στο εξωτερικό ή μετά την άφιξη σε μια ξένη χώρα. Εκπαιδευτικά προγράμματα και σενάρια αναπτύχθηκαν σύμφωνα με το μοντέλο 80:20: 80% πρακτική και 20% θεωρία. Το εκπαιδευτικό υλικό προετοιμάστηκε χωριστά για τον εκπαιδευτή (θεωρητική εισαγωγή, πρόγραμμα, σενάριο εκπαίδευσης - προτεινόμενες ασκήσεις) και για ένα συμμετέχοντα στην εκπαίδευση.

Ετοιμάστηκαν πέντε εκπαιδευτικές ενότητες:

I. Διαπολιτισμική Ικανότητα. Πολιτισμική Επίγνωση.

Σκοπός της εκπαίδευσης είναι να προετοιμάσει τους συμμετέχοντες στη χώρα προέλευσης για τη διακρατική κινητικότητα των εργαζομένων πριν από την αναχώρησή τους για να ζήσουν και να εργαστούν στο εξωτερικό, σε μια χώρα της ΕΕ και ένα πολιτισμό που δεν είναι γνωστός σε αυτούς (Κινητικότητα) και την προσαρμογή τους στην κοινωνική ζωή και ενσωμάτωση στο χώρο εργασίας μετά την άφιξη στη χώρα στόχο (Προσαρμογή).

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

II. Προσαρμοστικότητα. Δεκτικότητα.

Σκοπός της εκπαίδευσης είναι η ανάπτυξη της ικανότητας προσαρμογής σε αλλαγές και απροσδόκητες καταστάσεις σε νέες συνθήκες σε ένα χώρο εργασίας στο εξωτερικό και η αύξηση της αίσθησης της δεκτικότητας με την αποδοχή νέων ρόλων, καθηκόντων, ιδεών και πολιτισμών, καθώς και για τον εντοπισμό μεθόδων εξισορρόπησης της προσωπικής ζωής και της εργασίας σε ένα νέο, περιβάλλον στο εξωτερικό.

III. Αισιοδοξία. Συναισθηματική Σταθερότητα.

Ο κύριος σκοπός της προτεινόμενης εκπαιδευτικής πορείας είναι να βελτιωθεί η ικανότητα καθορισμού εφικτών μακροπρόθεσμων στόχων και η επιμονή μέχρι την επίτευξή τους, καθώς και η συνέχιση της καταβολής μεγάλης προσπάθειας για την επίτευξη του τελικού στόχου και η ανάπτυξη της ικανότητας να αντιμετωπιστούν ανεπιθύμητες καταστάσεις στην εργασία.

IV. Επικοινωνία

Ο κύριος σκοπός της εκπαίδευσης είναι να αναπτύξει κάποιος την ικανότητα να επικοινωνεί με τον εργοδότη και τους συναδέλφους με σαφή, περιεκτικό και αποτελεσματικό τρόπο και επίσης να εκφράσει τη γνώμη, την κρίση και τις πεποιθήσεις του με σεβασμό για τον εαυτό του και τους άλλους.

V. Αυτό-αποτελεσματικότητα. Επιμονή.

Σκοπός της προτεινόμενης εκπαιδευτικής πορείας είναι να αναπτύξει την ικανότητα κάποιου να συνεχίσει τις προσπάθειές του και να επιτύχει αποτελεσματικά τους στόχους του, καθώς και να εκπληρώσει επαγγελματικά καθήκοντα στο εξωτερικό (σε μειονεκτικές κοινωνικές καταστάσεις) και να βελτιώσει την αίσθηση της δικής του αποτελεσματικότητας στην προώθηση της επίτευξης στόχων.

Μια λεπτομερής περιγραφή των εκπαιδευτικών διαδρομών και όλου του εκπαιδευτικού υλικού περιέχονται στην εργαλειοθήκη του προγράμματος.

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

3.6. Ατομικό Διακρατικό Σχέδιο Κινητικότητας Εργασίας

Το Ατομικό Διακρατικό Σχέδιο Επαγγελματικής Κινητικότητας (ITPMP) θα πρέπει να αναπτυχθεί στο πρώτο στάδιο (Προετοιμασία για αναχώρηση στη χώρα προέλευσης) για την εφαρμογή του Μοντέλου Διακρατικής Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας.

Το πρώτο μέρος του Ατομικού Διακρατικού Σχεδίου Επαγγελματικής Κινητικότητας «ποιος είμαι;» περιέχει τα προσωπικά δεδομένα του πελάτη και τις πληροφορίες σχετικά με την εκπαίδευση και την επαγγελματική του/της εμπειρία και την οικογενειακή του/της κατάσταση, η οποία αποτελεί σημαντικό παράγοντα στην περίπτωση της αναχώρησης από τη χώρα προέλευσης και πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά τη συνεργασία με τον πελάτη. Στο τμήμα που περιγράφει την εκπαίδευση, θα πρέπει να αναφερθούν όλα τα σχολεία/μελέτες/μεταπτυχιακές σπουδές που ολοκλήρωσε ο πελάτης και να απαριθμήσει τα επαγγέλματά του. Στην επόμενη ενότητα, θα πρέπει να αναφερθούν ολοκληρωμένες σειρές μαθημάτων και η εκπαίδευση αναφέροντας τους τίτλους και τη διάρκεια (αριθμός ωρών). Το ιστορικό της απασχόλησης του πελάτη πρέπει να περιγράφεται στο τμήμα με τίτλο Χαρακτηριστικά επαγγελματικής εμπειρίας (εταιρία/οργανισμός, θέση, πεδίο επαγγελματικών καθηκόντων, και η περίοδος της απασχόλησης). Η ανάλυση αυτών των πληροφοριών και ο συνδυασμός της με την προγραμματισμένη έναρξη της εργασίας σε μια δεδομένη θέση στο εξωτερικό θα πρέπει να συμβάλει στην καλύτερη προετοιμασία κάποιου για τη μετανάστευση εργασίας. Αξίζει να συμπεριληφθούν οι πληροφορίες σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση του πελάτη, τα πιθανά παιδιά και την ηλικία τους, τα καθήκοντα σε σχέση με τους συγγενείς (π.χ. απαραίτητη μέριμνα για άτομα με αναπηρία ή ηλικιωμένα άτομα) και άλλες σημαντικές οικογενειακές συνθήκες στο τμήμα που περιγράφει την οικογενειακή κατάσταση. Αυτά τα θέματα πρέπει να συζητηθούν με τον πελάτη στο πλαίσιο των συναισθηματικών πτυχών που συνδέονται με χωρισμό ή, εάν κάποιος αναχωρεί για την εργασία παίρνοντας την οικογένεια μαζί του/της, για την προσαρμογή, τα συναισθήματα και το άγχος της μετακίνησης.

Το δεύτερο μέρος του Ατομικού Διακρατικού Σχεδίου Επαγγελματικής Κινητικότητας περιέχει μια περιγραφή των πόρων του πελάτη-επίπεδα οκτώ διαστάσεων που είναι ουσιώδες για τη διακρατική μετανάστευση εργασίας, διαγιγνώσκεται με τη χρήση της δοκιμής LAMOS και τα χαρακτηριστικά των δεξιοτήτων, των συμφερόντων, των αξιών, της υγείας, χαρακτηριστικών της προσωπικότητας (δυνατά σημεία και αδυναμίες). Για να συνοψίσουμε αυτό το μέρος, πρέπει κανείς να απαριθμήσει όλους τους πόρους του πελάτη για την προώθηση της μετανάστευσης για εργασία. Η ανάλυση των αξιών του

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

πελάτη και η συμμόρφωση τους με την ιδιαιτερότητα της διακρατικής μετανάστευσης εργασίας είναι ιδιαίτερα σημαντικές εδώ.

Ένα άλλο μέρος με τίτλο «Η αναχώρηση μου για εργασία στο εξωτερικό» περιέχει μια περιγραφή της απασχόλησης στο εξωτερικό που ο πελάτης θέλει να αναλάβει: η χώρα στην οποία αυτός/αυτή θα εργαστεί, εταιρία και θέση, τους λόγους για τους οποίους αυτός/αυτή θέλει να εργαστεί πέρα από τη χώρα καταγωγής του , αναμενόμενα αποτελέσματα/οφέλη (απτά και άυλα) της εργασίας στο εξωτερικό και αναμενόμενα εμπόδια, δυσκολίες, προβλήματα, κρίσιμα σημεία που σχετίζονται με τη μετανάστευση εργασίας με τους τρόπους τους για την επίλυση (ελαχιστοποίηση) τους, καθώς και μια περιγραφή του τι είναι πιο δύσκολο για το πελάτη κατά την ανάληψη εργασίας στο εξωτερικό. Εάν ο πελάτης δεν έχει κανένα συγκεκριμένο ξένο εργοδότη να συμπληρώσει το «επιχείρηση (όνομα, διεύθυνση, θέση-είδος της προγραμματισμένης εργασίας)» τμήμα με την εισαγωγή μεθόδων (ιδρύματα) που επιτρέπουν στον πελάτη να βρει απασχόληση στο εξωτερικό και να στηρίξουν τον πελάτη στην αναζήτηση απασχόλησης πέρα από τη χώρα του/της (γραφείο εξευρέσεως εργασίας). Ένα αξιόλογο αποτέλεσμα της εργασίας με τον πελάτη θα αποτελείται από μια λεπτομερή προδιαγραφή του χώρου εργασίας και της θέσης, επιστροφή στη συνέχεια στο ITPMP και να προστεθούν οι πληροφορίες αυτές στην ενότητα. Σημαντική είναι επίσης η λεπτομερής ανάλυση των κινδύνων και των προβλημάτων που μπορεί να προκύψουν όσον αφορά την ανάληψη απασχόλησης σε μια ξένη χώρα και ο σχεδιασμός δράσεων για την πρόληψη ή την ελαχιστοποίηση τέτοιων δυσκολιών.

Το τέταρτο μέρος του Ατομικού Διακρατικού Σχεδίου Επαγγελματικής Κινητικότητας «το σχέδιό μου για την προετοιμασία για την αναχώρηση για εργασία στο εξωτερικό» αφορά τον σχεδιασμό συγκεκριμένων βημάτων που ο πελάτης θα πρέπει να λάβει στη χώρα προέλευσης πριν από την αναχώρηση. Αξίζει τον κόπο να προγραμματιστούν εκπαιδευτικές δραστηριότητες (εκπαίδευση, διδασκαλία καθοδήγηση, ανάγνωση βιβλίων και περιοδικών της βιομηχανίας, κτλ.), ψυχολογική υποστήριξη (που ασχολείται με τις αδυναμίες κάποιου, τους περιορισμούς κτλ.) και τις δραστηριότητες που σχετίζονται με την ολοκλήρωση των διατυπώσεων (επίσημα θέματα, σύνταξη των απαραίτητων δικαιολογητικών, κτλ.).

Είναι σημαντικό οι προγραμματισμένες δράσεις να είναι πολύ λεπτομερείς. Πρόσθετες πληροφορίες που βρίσκονται σε αυτό το τμήμα του Σχεδίου αναφέρονται στην προδιαγραφή των ανθρώπων και των ιδρυμάτων που είναι σε θέση να στηρίξουν τον πελάτη στην υλοποίηση των προγραμματισμένων στόχων και δραστηριοτήτων, καθώς και ερωτήσεις που ο πελάτης πρέπει να/θέλει να/χρειάζεται να απαντήσει. Αξίζει να συμπεριληφθεί εδώ ένας κατάλογος με τις διευθύνσεις των ιδρυμάτων που

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

προσφέρουν υπηρεσίες υποστήριξης σε μετανάστες εργασίας στη χώρα υποδοχής, καθώς και διευθύνσεις ιδρυμάτων από τη χώρα καταγωγής ενός προσώπου που μπορεί να παρέχουν στήριξη σε μετανάστες που διαμένουν στο εξωτερικό. Συμπεριλάβετε ερωτήσεις (αμφιβολίες, ασάφειες) και απαντήσεις εδώ μόλις βρεθούν.

Το τελευταίο μέρος του Ατομικού Διακρατικού Σχεδίου Επαγγελματικής Κινητικότητας (Το σχέδιο δράσης μου μετά την αναχώρηση για εργασία στο εξωτερικό) περιέχει έναν κατάλογο των στόχων που πρέπει να επιτευχθούν μετά την ανάληψη της απασχόλησης στο εξωτερικό με μια λεπτομερή περιγραφή των δράσεων προγραμματισμού-πώς θα επιτευχθεί ο στόχος; Που; – σε ποια μέρη, ιδρύματα; και πότε;

Στο τέλος του Ατομικού Διακρατικού Σχεδίου Επαγγελματικής Κινητικότητας, υπάρχει χώρος για τις υπογραφές του πελάτη και του συμβούλου που στηρίζει τον πελάτη στη διαδικασία ανάπτυξης του σχεδίου.

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

ΑΤΟΜΙΚΟ ΔΙΑΚΡΑΤΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

I. Ποιος είμαι;

Πλήρες όνομα:
Ηλικία:
Οικογενειακή κατάσταση:
Χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας:
Εκπαίδευση (χρονιά αποφοίτησης, όνομα του σχολείου /κολεγίου, τμήμα/προφίλ – επάγγελμα (τα)):
Ολοκληρωμένες σειρές μαθημάτων και εκπαίδευση (τίτλος, αριθμός ωρών):

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Χαρακτηριστικά επαγγελματικής εμπειρίας (επιχείρηση/οργανισμός, θέση, πεδίο επαγγελματικών καθηκόντων, περίοδος απασχόλησης):
Οικογενειακές συνθήκες (οικογενειακή κατάσταση, παιδιά, ευθύνες προς συγγενείς):

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

II. Οι πόροι μου

Επίπεδα ατομικών διαστάσεων ετοιμότητας για διακρατική επαγγελματική κινητικότητα (αποτελέσματα που προκύπτουν από τη δοκιμή LAMOS)		
	Επίπεδο	Κενό
Προσαρμοστικότητα	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 –10	
Αυτό-αποτελεσματικότητα	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 –10	
Ανθεκτικότητα/Επιμονή	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 –10	
Επικοινωνία	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 –10	
Αισιοδοξία	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 –10	
Συναισθηματική σταθερότητα	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 –10	
Δεκτικότητα	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 –10	
Διαπολιτισμική συνειδητοποίηση	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 –10	
Δεξιότητες:		
Ενδιαφέροντα:		

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Αξίες:	
Υγεία	
Γνωρίσματα προσωπικότητας:	
Δυνατά σημεία:	Αδυναμίες:
Σύνοψη – πόροι για την υποστήριξη της μετανάστευσης εργασίας:	

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

III. Η αναχώρηση μου για εργασία στο εξωτερικό

Χώρα στόχος:
Επιχείρηση (επιχείρηση, διεύθυνση, θέση – τύπος της προγραμματισμένης εργασίας):
Κίνητρα της προγραμματισμένης αναχώρησης για εργασία στο εξωτερικό:
Αναμενόμενα αποτελέσματα/οφέλη (απτά και άϋλα) της αναχώρησης για εργασία στο εξωτερικό:

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Αναμενόμενα εμπόδια, δυσκολίες, προβλήματα, κρίσιμα σημεία που σχετίζονται με τη μετανάστευση εργασίας:	Τρόποι ελαχιστοποίησης ή επίλυσης τους:
Αυτό που είναι πιο δύσκολο για μένα στην ανάληψη εργασίας στο εξωτερικό:	

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

IV. Το σχέδιο προετοιμασίας μου για την αναχώρηση για εργασία στο εξωτερικό

Για να προετοιμαστεί καλά κάποιος για την αναχώρηση για να εργαστεί στο εξωτερικό και να βελτιώσει τις πιθανότητες του για την επιτυχία, είναι σημαντικό να εργαστεί στους περιορισμούς του (αδυναμίες), να αποκτήσει πρόσθετα προσόντα, δεξιότητες και γνώσεις:

Στόχος	**Δράση**	**Προθεσμία**

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Οι σύμμαχοι μου (φίλοι, συγγενείς) και ιδρύματα που μπορούν να με υποστηρίξουν:
Ερωτήσεις που πρέπει να απαντήσω:

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

V. Το σχέδιο δράσης μου μετά την αναχώρηση για εργασία στο εξωτερικό

Στόχος	**Πως; Που; Πότε;**

…… ……

(ημερομηνία) (υπογραφή πελάτη)

…… ……

(ημερομηνία) (υπογραφή συμβούλου)

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

3.7. Προβλήματα και τύποι πελατών που ενδιαφέρονται για τη διακρατική κινητικότητα εργασίας

Οι πελάτες της διακρατικής συμβουλευτικής σταδιοδρομίας μπορούν να περιλαμβάνουν τους εργαζομένους και τους άνεργους, επαγγελματικά ανενεργά άτομα που εξετάζουν την αναχώρηση/αποφάσισαν να αναχωρήσουν για να εργαστούν στο εξωτερικό ή τους μισθωτούς που τους έχει ανατεθεί από τον εργοδότη για να εργαστούν σε μια άλλη χώρα. Τα άτομα που εξετάζουν την επιστροφή από τη μετανάστευση εργασίας στη χώρα προέλευσης μπορεί επίσης να είναι πρόθυμα να εκμεταλλευτούν τις υπηρεσίες που προσφέρονται από το σύμβουλο.

Η ιδιαιτερότητα αυτών των τεσσάρων ομάδων πελατών θα ποικίλει αλλά κάθε τύπος πελάτη θα έχει, π.χ. μια διαφορετική στάση, κίνητρο για να μεταναστεύσει, τρέχουσα οικονομική κατάσταση, μορφωτικό επίπεδο, προσόντα, επίπεδο ικανοτήτων, ηλικία, αίσθηση της εθνικής ταυτότητας (πατριωτισμού), οικογενειακή κατάσταση, σύστημα αξιών, υγεία, κτλ. Κάθε ένας από αυτούς τους παράγοντες μπορεί να επηρεάσει την επιτυχία της συμβουλευτικής διαδικασίας και ο σύμβουλος θα πρέπει να το λάβει υπόψη κατά το σχεδιασμό συμβουλευτικών συνεδριάσεων.

Κατά την εφαρμογή του προτεινόμενου Μοντέλου και την προσφορά διακρατικής συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, ο σύμβουλος μπορεί να αντιμετωπίσει μοναδικά προβλήματα και τύπους πελατών με τους οποίους εργάζεται που μπορεί να είναι δύσκολοι:

1. «Αυτό είναι πάρα πολύ για μένα»-ένας πελάτης που δεν έχει ικανότητα για εργασία στο εξωτερικό. Το επίπεδο ικανοτήτων του (προσόντα), ο περιορισμός των προσωπικών πεποιθήσεων και στάσης δεν καθιστούν δυνατή την αντιμετώπιση των απαιτήσεων της ξένης αγοράς εργασίας και την αποτελεσματική πολιτιστική προσαρμογή δυνατή, παρά την εκπαίδευση. Ο ρόλος του συμβούλου όταν συνεργάζεται με έναν τέτοιο πελάτη είναι να επεκτείνει την επίγνωση και την προοπτική της μετανάστευσης εργασίας, έτσι ώστε ο πελάτης να καταλήξει στο συμπέρασμα ότι τα σχέδια μετανάστευσης δεν είναι μια καλή λύση στην επαγγελματική του/της σταδιοδρομία. Ο πελάτης που καταρτίζει τέτοια συμπεράσματα θα πρέπει να αντιμετωπιστεί ως επιτυχία της συμβουλευτικής διαδικασίας. Είναι σημαντικό για το σύμβουλο να έχει ευαισθησία και ενσυναίσθηση σε μια τέτοια κατάσταση. Εάν το πρόβλημα είναι στον περιορισμό των πεποιθήσεων και ψυχολογικών ζητημάτων ο σύμβουλος μπορεί να προτείνει ψυχολογική ή ψυχοθεραπευτική βοήθεια στον πελάτη.

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

2. «Πρόσφυγας» – ο πελάτης που αποφεύγει την αντιπαράθεση με προβλήματα στη χώρα προέλευσης (π.χ. οικογενειακά προβλήματα, διατροφές, συγκρούσεις με το νόμο, οικονομικές υποχρεώσεις κτλ.) και αποφασίζει να ξεκινήσει εκ νέου σε άλλη χώρα. Ο ρόλος του συμβούλου είναι να κάνει τον πελάτη να γνωρίζει τις συνέπειες των άλυτων προβλημάτων και να στηρίξει τον πελάτη στις διευκρινήσεις του πριν από την αναχώρηση. Η συνεργασία με τον πελάτη για να βάλει το παρελθόν σε τάξη θα είναι επίσης μια ευκαιρία για την ανάπτυξη ικανοτήτων, όπως η επιμονή και η διαχείριση του στρες. Μετά από αυτό το στάδιο, θα πρέπει κανείς να αναλάβει δράση για την προετοιμασία του πελάτη για τη διακρατική μετανάστευση εργασίας.

3. «Ιδεαλιστής- φαντασιοκόπος» - ένας πελάτης που εξετάζει την αναχώρηση στο εξωτερικό βλέποντας τα όλα θετικά, δεν είναι σε θέση ή δεν θέλει να δει και να προετοιμαστεί για τις πιθανές δυσκολίες και προβλήματα που μπορούν πιθανώς να προκύψουν. Ένας τέτοιος πελάτης μπορεί να είναι αισιόδοξος και γεμάτος ενθουσιασμό αλλά χωρίς ρεαλιστική εκτίμηση της κατάστασης. Ο ρόλος του συμβούλου είναι να παρουσιάσει το πλήρες όραμα της μετανάστευσης εργασίας προς τον πελάτη, με βάση τη θετική στάση του/της για την αναχώρηση. Είναι σημαντικό να παρουσιάσει την πραγματική εικόνα της εργασίας στο εξωτερικό, αλλά να μην κόψει τα φτερά του πελάτη.

4. «Πρέπει να πάτε» - ένας πελάτης που του ανατίθεται/υποχρεώνεται από άλλους (οικογένεια, φίλοι, εργοδότης, κτλ.) να πάει, χωρίς εσωτερικό κίνητρο ή την πίστη στη μετανάστευση εργασίας. Η εργασία με έναν τέτοιο πελάτη θα επικεντρωθεί κυρίως στην υποστήριξη της ενημερωμένης και εκούσιας απόφασης σχετικά με τη διακρατική μετανάστευση εργασίας με την ενίσχυση της σιγουριάς του πελάτη και της αυτοπεποίθησής του. Στην περίπτωση εντολής του εργοδότη, η ανάλυση των νομικών δυνατοτήτων άρνησης και, εάν δεν υπάρχουν τέτοιες δυνατότητες, αξίζει να τονιστεί το όφελος που προκύπτει από την απόσπαση.

5. «Αφήνω την οικογένεια μου» - ο πελάτης που θέλει να πάει στο εξωτερικό για εργασία και να αφήσει τον/τη σύζυγο και τα παιδιά στη χώρα προέλευσης. Ο πελάτης μπορεί να βιώσει μια ισχυρή εσωτερική σύγκρουση και συναισθηματικές δυσκολίες που σχετίζονται με το προγραμματισμένο διαχωρισμό με την οικογένεια. Ο ρόλος του συμβούλου είναι να παρουσιάσει τις ψυχολογικές συνέπειες για τη σχέση του πελάτη (π.χ. γάμος) ως αποτέλεσμα του διαχωρισμού και των αρνητικών συνεπειών για τη σχέση με τα παιδιά και την ανάπτυξή τους. Σημαντική είναι επίσης η υποστήριξη του σχεδιασμού δράσεων

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

που ανακουφίζουν τις δυσκολίες αυτές κατά τη διάρκεια της παραμονής στο εξωτερικό. Τα αποτελέσματα της εργασίας με έναν τέτοιο πελάτη μπορούν να περιλάβουν την εγκατάλειψη της αναχώρησης ή της απόφασης να φύγει με την οικογένεια.

6. «Πρόσκαιρος ενθουσιασμός» - ένας πελάτης που βιαστικά αποφάσισε να αναχωρήσει για να εργαστεί στο εξωτερικό. Ο ρόλος του συμβούλου είναι να προσφέρει υποστήριξη στον εντοπισμό όλων των πλεονεκτημάτων και των μειονεκτημάτων της μετανάστευσης εργασίας και να προετοιμάσει τον πελάτη για τη λήψη μιας τεκμηριωμένης απόφασης.

Ο σύμβουλος μπορεί να αντιμετωπίσει τις ακόλουθες δυσκολίες και προβλήματα των πελατών στο τρίτο και τέταρτο στάδιο της υλοποίησης του Μοντέλου:

1. «Επιστροφή στην ασπίδα (αποτυχία)» – ένας πελάτης με αίσθηση αποτυχίας μετά από εργασία σε μια ξένη χώρα (π.χ. δεν βρέθηκε απασχόληση, έχασε μια εργασία, εργάστηκε κάτω από τις προσδοκίες, απέτυχε να αντιμετωπίσει την προσαρμογή σε μια ξένη αγορά εργασίας, βίωσε μεγάλες δυσκολίες λόγω διαχωρισμού από τη χώρα καταγωγής/οικογένεια κτλ.) που αποφάσισε να επιστρέψει στη χώρα προέλευσης. Ο ρόλος του συμβούλου είναι να βοηθήσει τον πελάτη να διευθετήσει όλες τις διατυπώσεις που σχετίζονται με την επιστροφή (π.χ. τερματισμό της απασχόλησης, διευθέτηση τραπεζικών ζητημάτων, διευθέτηση με την Εφορία ή τον ιδιοκτήτη του διαμερίσματος κτλ.).

   Είναι επίσης σημαντικό να συνοψίσουμε την παραμονή και να αντλήσουμε συμπεράσματα για το μέλλον, καθώς και να απαριθμήσουμε θετικά στοιχεία/εμπειρίες που σχετίζονται με την αναχώρηση (π.χ. απόκτηση νέων ικανοτήτων, γλωσσικές δεξιότητες, κτλ.). Τέλος, ο σύμβουλος θα πρέπει να στηρίξει την επιστροφή του πελάτη στην εγχώρια αγορά εργασίας. Ανάλογα με το χρόνο που δαπανάται στο εξωτερικό, μπορεί να είναι απαραίτητο να γίνει ενημέρωση σχετικά με την τρέχουσα κατάσταση στην αγορά εργασίας στη χώρα προέλευσης. Αξίζει επίσης να παρουσιάσει προσφορές εργασίας στον πελάτη και, εάν είναι απαραίτητο, να στηρίξει τον πελάτη στην προετοιμασία των εγγράφων της αίτησης.

2. «Βρήκε μπελάδες και διαφεύγει» - ένας πελάτης διαφεύγει από τα προβλήματα στη χώρα όπου αυτός/αυτή εργάζεται/εργαζόταν σε άλλη χώρα ή στη χώρα καταγωγής (π.χ. μια σύγκρουση με το νόμο, υπέστη οικονομικές υποχρεώσεις και δεν είναι σε θέση να τις εξοφλήσει, συγκρούσεις με άλλα άτομα , κτλ.). Όπως και στην περίπτωση του πελάτη «πρόσφυγα», ο ρόλος του συμβούλου είναι να

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

στηρίξει τον πελάτη στην αντιμετώπιση των προβλημάτων και να διευκρινίσει ή να αποδεχτεί τις συνέπειες των πράξεων/αποφάσεων του/της σύμφωνα με τους νόμους. Τα περαιτέρω στάδια της συνεργασίας με έναν τέτοιο πελάτη θα συνίστανται στη στήριξη της παραμονής στην αγορά εργασίας της τρέχουσας χώρας (ανάλυση των προβληματικών καταστάσεων με συμπεράσματα που συνάγονται για το μέλλον) ή στην προετοιμασία για μια πιθανή απασχόληση σε άλλη χώρα ή στη χώρα καταγωγής.

3. «Μου λείπει η οικογένεια μου, αλλά η δουλειά είναι καλή εδώ» - ένας πελάτης που δεν μπορεί να αντιμετωπίσει το διαχωρισμό από τα στενά του άτομα (τον/τη σύζυγο, παιδιά, κλπ.) και, παρά την ικανοποίηση με την τρέχουσα εργασία, αποφασίζει να επιστρέψει στη χώρα καταγωγής. Αυτός ο πελάτης βιώνει μια ισχυρή εσωτερική σύγκρουση: εργασία-σπίτι/οικογένεια. Σημαντικός ρόλος του συμβούλου είναι η υποστήριξη του πελάτη στον προσδιορισμό των πλεονεκτημάτων που συνδέονται με την απόφαση επιστροφής.

4. «Εξακολουθώ να μην γνωρίζω τη γλώσσα και δεν θα επιτύχω τίποτα περισσότερο εδώ» - ένας πελάτης ο οποίος, παρά τη μακροχρόνια παραμονή στο εξωτερικό, δεν μιλά άπταιστα τη γλώσσα της χώρας, γεγονός που καθιστά δύσκολο να βρει μια καλύτερη δουλειά ή να προαχθεί. Μια τέτοια κατάσταση μπορεί να οδηγήσει σε δυσαρέσκεια και απογοήτευση. Ο ρόλος του συμβούλου είναι να βοηθήσει στην ανάπτυξη ενός σχεδίου δράσης για την εξάλειψη των εμποδίων και των περιορισμών που διαγνώστηκαν για τον πελάτη στην αγορά εργασίας.

Οι προαναφερθέν τύποι πελατών που αντιμετωπίζουν προβλήματα δεν αποτελούν κλειστό κατάλογο και δεν εξαντλούν τον κατάλογο πιθανών δυσκολιών στην εργασία της διακρατικής επαγγελματικής συμβουλευτικής σταδιοδρομίας με τους πελάτες. Αξίζει να θυμόμαστε ότι κάθε πελάτης, με τη μοναδική ιστορία, την εμπειρία και τα γνωρίσματα της προσωπικότητάς του/της, απαιτεί μια ατομική προσέγγιση και σεβασμό για τα προβλήματα που αυτός/η επικοινωνεί στο σύμβουλο.

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Κεφάλαιο IV. Συμβουλές για έναν εργοδότη πώς να υποστηρίξει ένα νέο υπάλληλο από άλλη χώρα

Το δεύτερο στάδιο της υλοποίησης του Διακρατικού Μοντέλου Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας – Προσαρμογή του Εργαζομένου στο Εξωτερικό συνεπάγεται τα περισσότερα προβλήματα και δυσκολίες που αντιμετωπίζει ένα άτομο που πηγαίνει στο εξωτερικό για να εργαστεί ακόμη και παρά τις πολλές προετοιμασίες για την αναχώρηση, ενώ βρίσκεται ακόμη στη χώρα προέλευσης.

Ο αλλοδαπός εργοδότης διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην εφαρμογή του εν λόγω Μοντέλου. Ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την ορθή προσαρμογή του υπαλλήλου όχι μόνο σε θέση εργασίας αλλά και, σε συνεργασία με τον σύμβουλο και άλλους φορείς, στον πολιτισμό της χώρας που τον φιλοξενεί (νομικές και κοινωνικές συνθήκες, συνήθειες, κτλ.). Η ανάληψη μιας νέας απασχόλησης είναι αγχωτική για πολλούς ανθρώπους και, στην περίπτωση της απασχόλησης στο εξωτερικό, υπάρχουν πολύ περισσότεροι αγχωτικοί παράγοντες όπως, π.χ. διαχωρισμός κάποιου από την οικογένεια του, μια ξένη κουλτούρα, δύσκολη επικοινωνία σε μια ξένη γλώσσα, μοναξιά, τυπικά θέματα, κτλ. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο η στήριξη ενός μετανάστη εργασίας μετά την έναρξη της απασχόλησης σε μια ξένη χώρα είναι καίριας σημασίας για τη διατήρηση της απασχόλησης και την ικανοποίησή του για την εργασία που έχει γίνει και για την αποφυγή πρόωρης επιστροφής στη χώρα καταγωγής.

Αξίζει για τον εργοδότη ή το διευθυντή να αναθέσει σε έναν έμπειρο εργαζόμενο ο οποίος θα είναι υπεύθυνος για την προσαρμογή του μετανάστη στην πραγματικότητα της επιχείρησης και της χώρας στην οποία ο μετανάστης αναλαμβάνει την απασχόληση. Ως εκ τούτου, θα πρέπει να καθιερωθεί ένας μέντορας (καθοδηγητής) για έναν νέο εργαζόμενο που είναι μετανάστης εργασίας. Ο καθοδηγητής θα πρέπει να συνεργαστεί με τον νέο εργαζόμενο κατά τη διάρκεια των πρώτων ημερών της λειτουργίας του δεύτερου σε μια νέα θέση εργασίας.

Η προετοιμασία για τον ρόλο καθοδήγησης είναι ζωτικής σημασίας. Ο καθοδηγητής πρέπει να είναι διαπολιτισμικά ευαίσθητος, να έχει ενσυναίσθηση, ικανός να καθιερώσει την επαφή εύκολα και να χτίσει τις σχέσεις, με τη γνώση της επαγγελματικής ανάπτυξης και της ιδιαιτερότητας της επιχείρησης. Είναι σημαντικό για τον καθοδηγητή να είναι σε θέση να οικοδομήσει μια σχέση που να προάγει τη συνεργασία και την κατανόηση και να εφαρμόσει ένα τέτοιο τρόπο επικοινωνίας σε μια ξένη γλώσσα που να είναι κατάλληλη για τον μετανάστη (σε μια τέλεια κατάσταση, ο καθοδηγητής θα είναι

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

ένα πρόσωπο που μιλάει άπταιστα τη μητρική γλώσσα του πρόσφατα απασχολούμενου εργαζομένου ή ο εργαζόμενος θα μιλά άπταιστα τη γλώσσα της χώρας στην οποία αρχίζει την απασχόληση). Σε περίπτωση που μια εταιρία δεν έχει έναν καθοδηγητή ή ένα πρόσωπο που να είναι προετοιμασμένος να εκτελέσει ένα τέτοιο ρόλο, συστήνεται να συμμετάσχει ένας επαγγελματίας (από εξωτερικούς φορείς), ο οποίος σε συνεργασία με έναν υπάλληλο της εταιρίας θα είναι σε θέση να πραγματοποιήσει μια ομαλή διαδικασία μετάβασης και προσαρμογής για μια νέα πρόσληψη.

Κατά την πρώτη συνάντηση, ο καθοδηγητής θα πρέπει να παρουσιάσει τις διαδικασίες προσαρμογής που αναφέρονται πιο κάτω και να φροντίσει για την προώθηση της παρακίνησης του εργαζομένου. Ο καθοδηγητής θα πρέπει να διαβεβαιώσει τον εργαζόμενο για την υποστήριξή του και να ενθαρρύνει τον εργαζόμενο να κάνει ερωτήσεις και να κάνει παρατηρήσεις σε κάθε στάδιο της συνεργασίας. Αξίζει επίσης να μιλήσουμε για ψυχολογικές πτυχές της προσαρμογής στις αλλαγές (π.χ. φόβος, αντίσταση, περιέργεια, βιώνοντας αποτυχίες, μάθηση από λάθη, κτλ.) καθώς επίσης και για τις ανησυχίες και τις προσδοκίες του εργαζομένου.

Πριν από την έναρξη των εργασιών με τον πρόσφατα απασχολούμενο εργαζόμενο, ο καθοδηγητής θα πρέπει να συλλέξει τις απαραίτητες πληροφορίες για την εταιρία, μεταξύ άλλων:

- Ιστορικό και αποστολή,
- Βραχυπρόθεσμοι και μακροπρόθεσμοι στόχοι,
- Οργανωτική δομή,
- Οργανωτική κουλτούρα (π.χ. ο κώδικας ενδυμασίας, κανόνες και κανάλια εσωτερικής επικοινωνίας, εκτιμώμενες συμπεριφορές των εργαζομένων, κτλ.),
- Ποσότητα ατόμων που απασχολούνται,
- Σημαντικοί πελάτες,
- Βασικοί προμηθευτές,
- Τύποι υπηρεσιών που προσφέρονται,
- Τελευταία έργα,
- Κανόνες εργασίας που ισχύουν,
- Απαιτήσεις εργασίας και βασικά καθήκοντα,
- Πακέτο ωφελημάτων που έχει προσφερθεί στους εργαζομένους,
- Στρατηγικές προσδιορισμού των αδειών για τις διακοπές και των διαδικασιών που αφορούν τις άδειες ασθενείας,
- Εκπαίδευση που προσφέρεται στους εργαζομένους,
- Πορείες επαγγελματικής ανάπτυξης,

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

- Στοιχεία επικοινωνίας μεμονωμένων τμημάτων και προσώπων στην εταιρία,
- Πληροφορίες σχετικά με τα κριτήρια της περιοδικής αξιολόγησης των εργαζομένων στην επιχείρηση,
- Πληροφορίες σχετικά με το σύστημα κινήτρων που εφαρμόζεται στην επιχείρηση,

Τα προαναφερθέντα θέματα αξίζει να συζητηθούν κατά την έναρξη της συνεργασίας και μια σύντομη περίληψη μπορεί επίσης να παραδοθεί στον εργαζόμενο γραπτώς (στη γλώσσα που μπορεί να μιλήσει άπταιστα). Ένας άλλος σημαντικός ρόλος του καθοδηγητή είναι να στηρίξει τον εργαζόμενο στην ολοκλήρωση των διατυπώσεων που σχετίζονται με την απασχόληση, π.χ. μια κοινή επίσκεψη στο τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού (ή κάτι ισοδύναμο του), την παρουσίαση των βασικών πληροφοριών σχετικά με την ολοκληρωμένη συμφωνία και την ολοκλήρωση όλων των τυπικών διαδικασιών, παρουσίαση των κανόνων εργασίας, πρότυπα που ισχύουν στην επιχείρηση, το σύστημα κινήτρων (φιλοδωρήματα, πρόσθετη αμοιβή) και το πακέτο παροχών.

Ο μέντορας (καθοδηγητής) θα πρέπει να φροντίσει για τον πρόσφατα απασχολούμενο εργαζόμενο να λάβει μια ακριβή περιγραφή της εργασίας, τους κανόνες εργασίας και έναν κατάλογο των απαραίτητων επαφών στην εταιρία (τηλέφωνα και διευθύνσεις των ουσιωδών ανθρώπων στην εταιρία). Επιπλέον, ο εργαζόμενος θα πρέπει να ενημερώνεται για τις ισχύουσες διαδικασίες όσον αφορά τις άδειες ασθενείας, άδειες των διακοπών και τις περιστασιακές άδειες.

Μετά την ολοκλήρωση αυτών των διαδικασιών, είναι σημαντικό να δείξει κάποιος την εταιρία στον εργαζόμενο: να παρουσιάσει διάφορα τμήματα της επιχείρησης και, μετά από αυτό, να παρουσιάσει το νέο χώρο εργασίας του. Είναι σημαντικό να παρουσιαστούν οι στόχοι και τα καθήκοντα των ατόμων που συνεργάζονται και οι άμεσοι επόπτες της θέσης, κτλ. Η υποστήριξη του καθοδηγητή είναι ουσιώδες κατά τη διάρκεια των πρώτων ωρών της απασχόλησης (ή των πρώτων ημερών εάν τα καθήκοντα είναι περίπλοκα ή νέα για τον εργαζόμενο). Ο καθοδηγητής θα πρέπει να δώσει οδηγίες, να βοηθήσει και να διευκολύνει την εκτέλεση των καθηκόντων. Εάν είναι απαραίτητο, μπορεί επίσης να προτείνει την εκπαίδευση στο χώρο εργασίας.

Η ενσωμάτωση του νέου εργαζομένου με άλλους εργαζομένους είναι καίριας σημασίας για τη διαδικασία προσαρμογής. Οι θετικές σχέσεις με τους συναδέλφους είναι ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα και την ικανοποίηση κάποιου με τη δουλειά του. Σε ορισμένες επιχειρήσεις, μπορεί να είναι σημαντικό να προετοιμαστούν εκ των προτέρων οι

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

εργαζόμενοι για την άφιξη μεταναστών εργασίας από άλλες χώρες, έτσι ώστε να μην προκύψουν στερεότυπα ή προκαταλήψεις που να μπορούν να οδηγήσουν στο διαχωρισμό των εμείς-αυτοί και να δημιουργήσουν χώρο για συγκρούσεις. Ένας καθοδηγητής μπορεί επίσης να είναι το συνδετικό υλικό μεταξύ ενός μετανάστη εργασίας και άλλων εργαζομένων στην επιχείρηση τους οποίους γνωρίζει και μπορεί να επηρεάσει θετικά την ενσωμάτωση και το πρώτο σπάσιμο του πάγου. Οι συνεδριάσεις ενσωμάτωσης πέρα από το γραφείο ή συχνότερες συνεδριάσεις ομάδας/τμήματος στο γραφείο μπορούν μερικές φορές να είναι χρήσιμες.

Σημαντικός ρόλος του καθοδηγητή είναι επίσης η παρουσίαση του πολιτισμού της χώρας, των συνθηκών και των εθίμων της στο μετανάστη. Οι πολιτιστικές διαφορές συχνά γίνονται πηγή προβλημάτων και εμπόδιο για την ικανοποίηση με τη μετανάστευση εργασίας. Ως εκ τούτου, ο καθοδηγητής με π.χ. τη διασπορά, μη κυβερνητικές και θρησκευτικές οργανώσεις ή ένα σύμβουλο θα πρέπει να δώσουν ιδιαίτερη προσοχή στην προσαρμογή του εργαζομένου στον πολιτισμό της χώρας φιλοξενίας.

Ένας άλλος ρόλος του καθοδηγητή είναι να διαγνώσει τις ανάγκες εκπαίδευσης και ανάπτυξης του νέου εργαζομένου και, μετά από αυτό, να οργανώσει/αναθέσει σε αυτόν πιθανή εκπαίδευση (π.χ. επαγγελματική κατάρτιση, μαθήματα γλώσσας, την προσαρμογή στον εθνικό πολιτισμό, εκπαίδευση στο εργατικό δίκαιο, κτλ.) ή άλλες μορφές υποστήριξης (καθοδήγηση, ψυχολογική βοήθεια) προσαρμοσμένες στις ανάγκες και την προσδοκία του εργαζομένου και στην ιδιαιτερότητα της επιχείρησης.

Μπορεί να προταθεί στον εργαζόμενο εκπαίδευση (έκδοση Προσαρμογής), όπως προτείνεται στο Μοντέλο:(1) διαπολιτισμική αρμοδιότητα. Πολιτισμική επίγνωση, (2) Προσαρμοστικότητα. Δεκτικότητα, (3) Αισιοδοξία. Συναισθηματική Σταθερότητα, (4) Επικοινωνία και (5) Αυτό-Αποτελεσματικότητα. Επιμονή, που περιγράφεται λεπτομερώς στην Εργαλειοθήκη του Προγράμματος που αναπτύχθηκε στα πλαίσια του έργου LAMOS. Η δημοσίευση περιλαμβάνει επίσης κατευθυντήριες γραμμές όσον αφορά την εκτέλεση της εκπαίδευσης με τους μετανάστες εργασίας σε μια νέα θέση εργασίας πέρα από τη χώρα προέλευσης.

Αξίζει επίσης να αναπτυχθεί μια πορεία ανάπτυξης για τον εργαζόμενο, με ένα σχέδιο δράσης για τη διάρκεια της παραμονής στο εξωτερικό, έτσι ώστε να επωφεληθεί αποτελεσματικά από αυτό το στάδιο για την ανάπτυξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Ο καθοδηγητής μπορεί να προσφέρει υποστήριξη στην εκτέλεση ενός τέτοιου σχεδίου.

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Σε ένα περαιτέρω στάδιο, ο καθοδηγητής θα πρέπει να είναι στη διάθεση του εργαζομένου, έτσι ώστε ο εργαζόμενος να μπορεί να ζητήσει και να λάβει επαρκή στήριξη, εάν είναι απαραίτητο.

Ένας εταιρικός αντιπρόσωπος συμμετέχει επίσης στην εκτέλεση του τρίτου σταδίου του Μοντέλου – Προετοιμασία για την επιστροφή από την οικονομική μετανάστευση. Συστήνεται για έναν καθοδηγητή που συνεργάζεται με τον εργαζόμενο κατά την έναρξη της απασχόλησης να στηρίξει τον ίδιο εργαζόμενο σε αυτό το στάδιο. Η στήριξη θα πρέπει να έχει να κάνει με την ολοκλήρωση των διατυπώσεων που σχετίζονται με την ολοκλήρωση της απασχόλησης στο εξωτερικό και σύνοψη της απασχόλησης στην επιχείρηση- μια ισορροπία των ικανοτήτων που έχουν αποκτηθεί, επαγγελματικής εμπειρίας και το θέμα των συστάσεων.

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Βιβλιογραφία

Bańka, A. (2017). Ewolucja potrzeb i kontekstów rozwoju transnarodowego poradnictwa zawodowego. *Journal of Counsellogy*, 6, 13-43.

Bańka, A. (2006). *Poradnictwo transnacjonalne. Cele i metody międzykulturowego doradztwa karier.*Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Neault, R.A. (2005). Διαχείριση της Παγκόσμιας Σταδιοδρομίας: Πρόκληση για τον 21ο Αιώνα. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 5(2), 149–161.

Szymańska, J., Ulasiński, C., Bieńkowska, D. (red.) (2012). *„Zaraz wracam... albo i nie". Skala powrotow, motywacje i strategie życiowe reemigrantów z województwa śląskiego*. Krakow: CDS.

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο πλαίσιο του προγράμματος Erasmus +. Η παρούσα δημοσίευση [ανακοίνωση] αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.