

Έργο υπ' αριθμόν 2016-1-SE01-KA204-022119

«Μείωση χάσματος εκπαίδευσης / αγοράς εργασίας
για τις γυναίκες μετανάστριες και πρόσφυγες, μέσω
έμφυλα ευαισθητοποιημένης συμβουλευτικής και
τοπικών συνεργατικών στρατηγικών»

Μεθοδολογικό εγχειρίδιο igma femina

Παραδοταίο 03

Συγγραφείς:
Anneli Häyren
Roger Van de Winkel
Συνεισφορά:
Shereen El-Shennawy
Alina Vakoliuk

Αύγουστος 2018

Το σχέδιο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα δημοσίευση δεσμεύει μόνο τον/ην συντάκτη/τρια της και η Επιτροπή δεν ευθύνεται για τυχόν χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν. Αριθμός έργου: 2016-1-SE01-KA204-022119

Πρόλογος

Το 2015, πάνω από 1.3 εκατομμύρια πρόσφυγες ζήτησαν άσυλο στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Από αυτό το σύνολο, περίπου 300,000 αιτήσεις εγκρίθηκαν. Εντός αυτού του εγκριθέντος συνόλου, το ποσοστό των γυναικών και παιδιών προσφύγων κατά το πέρασμα των τελευταίων χρόνων, διαρκώς αυξάνεται. Πάνω από το 55% των ανθρώπων που καταφθάνουν, αποτελούν γυναίκες και κορίτσια, κυρίως λόγω των επανασυνδέσεων οικογενειών. Παράλληλα, η ανεργία που αφορά γυναίκες μετανάστριες και ο επικείμενος κοινωνικός αποκλεισμός παραμένουν από τις πιο σημαντικές κοινωνικο-οικονομικές προκλήσεις για τις περισσότερες Ευρωπαϊκές χώρες. Κατά μέσο όρο εντοπίζεται ένα ποσοστό 24% διαφοράς μεταξύ ανδρικών και γυναικείων ποσοστών απασχόλησης όσον αφορά μη ευρωπαϊούς πολίτες στις 28 ευρωπαϊκές χώρες. Οι γυναίκες μετανάστριες, συγκριτικά με τους άνδρες, γενικώς τείνουν να αντιμετωπίζουν υψηλότερο ρίσκο ανεργίας ή υπο-απασχόλησης, παρόλο που αυτή η ομάδα γυναικών είναι ετερογενής όσον αφορά προηγούμενες εμπειρίες, κοινωνική κατάσταση, εκπαιδευτικό υπόβαθρο και προσωπική κατάσταση.

Σύμφωνα με μία έρευνα (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο 201500000INI) ο κύριος λόγος με τον οποίο ενισχύεται αυτή η διαρκής πρόκληση είναι η ανεπαρκής «χαρτογράφηση» προηγούμενης γνώσης και η έλλειψη εξατομικευμένης υποστήριξης προς αυτές τις γυναίκες. Επίσης αναφέρεται η έλλειψη συνεργασίας και συντονισμού ανάμεσα σε διαφορετικούς οργανισμούς που ασχολούνται με την εκπαίδευση γυναικών και η έλλειψη επικύρωσης της προηγούμενης γνώσης, εμπειρίας και εργασίας αυτών των γυναικών. Κάθε οργανισμός προωθεί τις δικές του μεθόδους και προσεγγίσεις για διαφορετικά μέρη των προβλημάτων που εντοπίζονται με αποτέλεσμα να μην γίνεται δυνατό να υπάρξει μια ολοκληρωμένη προοπτική που στοχεύει σε λύσεις. Δεν εντοπίζεται σταθερή στρατηγική όσον αφορά τη συμβουλευτική περί καριέρας και ανάμεσα στις περισσότερες Ευρωπαϊκές χώρες, υπάρχει έλλειψη επαγγελματικού πρότυπου και εκπαίδευσης απευθυνόμενης σε επαγγελματίες. Τέλος, όλα τα κράτη μέλη έχουν τη τάση να τους λείπει γενική ευαισθητοποίηση περί του φύλου, όπως εντοπίζεται και έλλειψη εκπαίδευσης και υπηρεσιών απασχόλησης που να διαμορφώνονται βάσει αυτής της ευαισθητοποίησης. Αυτό ενισχύει τις υφιστάμενες στενές επιλογές και παρατείνει το status quo των διακρίσεων για τις γυναίκες.

Για να ελαττωθεί αυτή η διάκριση, κρίνονται απαραίτητες τρεις (3) δράσεις:

1. Επαγγελματισμός του προσωπικού που εμπλέκεται: επαρκής και εξατομικευμένη συμβουλευτική καριέρας μέσω εκπαίδευσης των επαγγελματιών σε θέματα ευαισθητοποίησης φύλου
2. Μια αποτελεσματική στρατηγική που διαμορφώνεται μέσω της ευαισθητοποίησης φύλο και βασίζεται στις ανάγκες των γυναικών, με στόχο την συνεργασία με δίκτυα τοπικών φορέων
3. Ενεργής συμμετοχή των εργοδοτών στα τοπικά δίκτυα φορέων

Μέρος των παραπάνω έχουν αναφερθεί και σε προηγούμενα igma έργα: η ανάπτυξη ολιστικής μεθοδολογίας με στόχο την αντιμετώπιση ατομικών αναγκών και την εξάσκηση της συνεργασίας μεταξύ διαφορετικών φορέων, αναφέρθηκε στο igma1 (2011). Στο igma2 (2013) αναπτύχθηκε και εφαρμόστηκε ένα επαγγελματικό προφίλ για το προσωπικό μέσω

της παροχής στήριξης για είσοδο στην εκπαίδευση και την αγορά εργασίας, όπως και μια σχετική εκπαίδευση που κάλυπτε όλες τις πτυχές της μεθοδολογίας. Αργότερα, στο igma3 (2015) η μεθοδολογία που υιοθετήθηκε, αφορούσε νέους σε ρίσκο (άνεργους, που δεν έχουν αποφοιτήσει από σχολείο) και επίσης υιοθετήθηκαν ενσωματωμένες μέθοδοι για τη ανάπτυξη της συμμετοχής του εργοδότη.

Η μεθοδολογία του igma αποτελείται από 3 επίπεδα προσέγγισης (άτομο, οργανισμός, δίκτυο) και ήδη προσφέρει σημαντικές πληροφορίες σχετικά με τις προκλήσεις με τις οποίες έρχονται αντιμέτωπες οι γυναίκες πρόσφυγες. Το έργο igma προσφέρει εργαλεία και υποστήριξη στο προσωπικό ώστε να βοηθήσει στην δημιουργία φιλοδοξίας, δεξιοτήτων και ικανοτήτων των γυναικών προσφύγων και να τις οδηγήσει στο να διαχειρίζονται καλύτερα τους εαυτούς τους. Επίσης, το έργο υποστηρίζει τη διαδικασία της εξατομίκευσης υπηρεσιών ώστε οι γυναίκες να βοηθηθούν και να δημιουργήσουν την επιθυμητή καριέρα. Επιπροσθέτως, παρέχοντας ενσωματωμένη προσέγγιση μέσα στο δίκτυο υποστήριξης, η μεθοδολογία του igma βοηθάει στη διαχείριση και την υποστήριξη όλων των υπηρεσιών μέσω της αυξημένης συνεργασίας. Μέσω της παρακολούθησης επιτυχιών, το igma βοηθάει στη καλή διαχείριση της χρηματοδότησης που διατίθεται για την καταπολέμηση των διακρίσεων και της υπο-απασχόλησης των γυναικών προσφύγων, όπως επίσης τονίζεται μέσω του έργου και ποιες υπηρεσίες είναι αναγκαίες αλλά ακόμα δεν είναι διαθέσιμες.

Στο έργο igma femina αυτά τα στοιχεία που λείπουν θα προστεθούν στην υφιστάμενη μεθοδολογία, με ιδιαίτερη έμφαση στην ανάπτυξη αυτογνωσίας και ευαισθητοποίησης σχετικά με τις προκαταλήψεις περί φύλου. Το υλικό αυτό θα προσαρμοστεί στις ιδιαιτερότητες της ομάδας.

Αυτό το εγχειρίδιο αποτελεί μέρος των πνευματικών προϊόντων του έργου igma femina. Το εγχειρίδιο γράφτηκε ως συμπλήρωμα στο πραγματικό igma femina υλικό κατάρτισης, το οποίο αποτελείται από 4 εκπαιδευτικές ενότητες, με σχετικά εκπαιδευτικά αντικείμενα για κάθε ενότητα και υποστήριξη μέσω οδηγιών και ασκήσεων. Το μεθοδολογικό εγχειρίδιο προσφέρει μια περιγραφή της μεθοδολογίας igma femina και προσφέρεται ως υποστηρικτικό υλικό σε όλους τους συμμετέχοντες του προγράμματος. Για να είναι βέβαιο πως είναι κατανοητό το τι η μεθοδολογία απαιτεί αλλά και τι ορίζεται ως προσέγγιση μέσω ευαισθητοποίησης περί φύλου, τα αντικείμενα αντιμετωπίζονται σε ξεχωριστά κεφάλαια.

1. Εισαγωγή: η ανάγκη για τη μεθοδολογία igma και άλλες προσεγγίσεις ευαισθητοποίησης περί φύλου

Το κεφάλαιο αυτό αποτελείται από δύο τμήματα. Στην πρώτη ενότητα, εξηγείται το πού απορρέουν οι βασικές ιδέες της μεθοδολογίας igma και πώς άρχισε να υπάρχει, σχετικά με την κοινωνικοοικονομική ανάπτυξη και τις πολιτικές που εφαρμόζονται για την αντιμετώπιση αυτής της εξέλιξης. Ομοίως, στο δεύτερο μέρος του κεφαλαίου θα παρουσιαστεί ένα σύντομο σκίτσο σχετικά με τη θέση των γυναικών στην κοινωνία και στην αγορά εργασίας και την ανάγκη για πιο ευαίσθητες προσεγγίσεις για την αντιμετώπιση της διάκρισης των

γυναικών εν γένει και των γυναικών προσφύγων ειδικότερα . Η μεθοδολογία Iigma femina συνδυάζει και τα δύο.

Η ιστορία της μεθοδολογίας igma

Η αρχική προέλευση της μεθοδολογίας igma προέρχεται από τον κόσμο των ασθενών χρόνιων νόσων και των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην Ολλανδία. Λόγω της φυσικής τους κατάστασης οι ασθενείς χρόνιων νόσων, συχνά, δεν θεωρούνταν κατάλληλοι για εργασία και επικρατούσε η αντίληψη ότι δεν μπορούν να συμβάλλουν στην κοινωνία. Οι εναλλακτικές λύσεις που παρουσιάστηκαν έκαναν χρήση της πρώιμης έννοιας της προστατευόμενης απασχόλησης: η αποία αποτελεί μια εναλλακτική μορφή “εργασίας” (αλλά οι συμμετέχοντες εξακολουθούσαν να λαμβάνουν κοινωνικές παροχές) ή ειδικής ημερήσιας φροντίδας μέσω της οποίας τους προσφέρεται κάποια μορφή δραστηριότητας.

Κατά τα μέσα και τα τέλη της δεκαετίας του '80, το όραμα για την κατάσταση έχει αλλάξει δραματικά μάλλον λόγω του αυξανόμενου αριθμού ανενεργών ανθρώπων, καθώς και των χρηματοδοτήσεων που εμπλέκονται σε αυτό, για τη διατήρηση της υφιστάμενης δομής κοινωνικών παροχών. Εκείνη την εποχή, ο αριθμός των ανθρώπων που ήταν αδρανείς λόγω σωματικών ασθενειών, άγχους, αναπηρίας ή άλλων σωματικών ή ψυχικών ασθενειών έφθασε σχεδόν το ένα εκατομμύριο! Ήταν άνθρωποι που ποτέ δεν είχαν λάβει καμία φροντίδα, αν και τους είχε αναγνωριστεί η ανικανότητα για εργασία. Λάβετε υπόψη ότι εκτός από το γεγονός ότι ένα εκατομμύριο άνθρωποι λάμβαναν παροχές, οι Κάτω Χώρες είχαν, επίσης, και το ποσοστό των «τυπικών» ανέργων: άτομα που είναι πρόθυμα και ικανά να εργαστούν, αλλά ήταν άνεργοι λόγω των συνθηκών της αγοράς εργασίας. Σταδιακά, άρχισαν να συνειδητοποιούν ότι το Ολλανδικό κοινωνικό σύστημα δεν λειτουργούσε όπως θα έπρεπε με αποτέλεσμα να περιθωριοποιήσει μια πολύ μεγάλη ομάδα του πληθυσμού.

Όλο και περισσότερο, το γενικό όραμα μετατράπηκε σε έναν πιο συνεκτικό τρόπο σκέψης: κάθε άτομο είναι υποχρεωμένο και πρέπει να μπορεί να συμβάλει στην κοινωνία μέσω της αμειβόμενης εργασίας, μέχρι το βαθμό που έχει τη δυνατότητα. Αυτό σημαίνει ότι θα πρέπει να δημιουργηθούν επαγγελματικές ευκαιρίες για όλους τους ανθρώπους που ζουν με παροχές. Για να επιτευχθεί το συγκεκριμένο νέο όραμα, σχετικά με την ιδιότητα του πολίτη, οι ενδιαφερόμενοι φορείς, που ιστορικά ήταν υπεύθυνοι για την είσοδο στην αγορά εργασίας, πρέπει να προσαρμόσουν τους νέους τρόπους εύρεσης εργασίας. Αντί για την παροχή τυποποιημένων υπηρεσιών, η βασική προσέγγιση είναι ότι άτομα με «μεγαλύτερη απόσταση από την αγορά εργασίας¹» μπορεί να χρειάζονται ένα πιο δυναμικό πρόγραμμα για να εξασφαλίσουν με επιτυχία την είσοδό τους στην αγορά εργασίας, σε σύγκριση με εκείνα που έχουν σχετικά μικρή απόσταση να διανύσουν. Βασικά, αυτό έχει δύο ακόμη συνέπειες:

¹ Πρόκειται για μια μεταφορά όσον αφορά τα εμπόδια που πρέπει να ξεπεραστούν ή / και το μέγεθος των δεξιοτήτων και της ανάπτυξης των ικανοτήτων που απαιτούνται για να καταστεί δυνατή η είσοδος στην αγορά εργασίας

1. Οι άνθρωποι που είναι υποχρεωμένοι να διανύσουν «μεγάλη απόσταση» χρειάζονται, επίσης, καθοδήγηση και υποστήριξη για διανύσουν με επιτυχία αυτήν την απόσταση, δεδομένου ότι μέρος της απόστασης αυτής οφείλεται στην έλλειψη δεξιοτήτων και ικανοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας.
2. Θα ανέβαινε, επίσης, ο πήχης των απαιτήσεων όσον αφορά τις υπηρεσίες και τους οργανισμούς παροχής υπηρεσιών που στηρίζουν τα άτομα σε αυτό το «ταξίδι».

Εντούτοις, οι εμπλεκόμενες οργανώσεις δεν είχαν επίγνωση της νέας ανάγκης, καθώς και των συνεπειών αυτής της ανάλυσης. Για τους παραδοσιακούς οργανισμούς παροχής υπηρεσιών (όπως τα γραφεία εργασίας, οι κοινωνικές υπηρεσίες, τα ινστιτούτα κατάρτισης, οι οργανώσεις εργοδοτών κλπ.), η συνεργασία με ασθενείς χρόνιων νόσων και τα άτομα με ειδικές ανάγκες αποτέλεσε μάλλον μία νέα πραγματικότητα. Και όπως συμβαίνει, συχνά, όταν οι άνθρωποι πρέπει να υιοθετήσουν κάτι καινούργιο, υπάρχουν κάποιοι που μένουν κολλημένοι στις παλιές διαδικασίες που εμπιστεύονται και υποστηρίζουν από το παρελθόν. Αναπόφευκτα, οι πρώτες πρωτοβουλίες δεν στέφτηκαν με επιτυχία, και τότε ήταν που γεννήθηκε η μεθοδολογία igma.

Η έρευνα αναφορικά με τη χρηστή διακυβέρνηση έδειξε ότι η εργασία με χρόνιες ασθένειες είναι ανεπαρκής και στερείται αποτελεσματικότητας σε ορισμένα ζωτικά σημεία:

1. Οι προσφερόμενες υπηρεσίες δεν ήταν προσαρμοσμένες στις ανάγκες του ατόμου. Ήταν απλώς μια συνέχεια των παραδοσιακών υπηρεσιών που προσφέρονται.
2. Τα ινστιτούτα δεν διέθεταν τις απαιτούμενες ικανότητες καθοδήγησης, για να προσφέρουν την απαιτούμενη δυναμική υποστήριξη σε αυτή τη νέα ομάδα στόχο και να τους βοηθήσουν πραγματικά μέσα από τη διαδικασία.
3. Οι ίδιες οι υπηρεσίες ήταν αναποτελεσματικές: υπήρξαν αλληλεπικαλύψεις σε ορισμένες περιοχές, ενώ σε άλλες περιοχές οι υπηρεσίες δεν παρέχονταν καθόλου. Ίδιου τύπου υπηρεσίες προσφέρονταν χωριστά.
4. Μόλις, οι πελάτες καταχωρούνταν στο σύστημα του προσωπικού των οργανισμών παροχής υπηρεσιών, τα ίχνη τους χάνονταν. Κανείς δεν παρακολουθούσε το «ταξίδι» τους ή ήταν υπεύθυνος για τη λήψη μέτρων όταν υπήρχαν προβλήματα κατά την πορεία του ταξιδιού τους.
5. Ως εκ τούτου, δαπανήθηκαν πολλά δημόσια χρήματα, χωρίς να φέρουν τα αναμενόμενα αποτελέσματα.

Για την επίλυση αυτών των προβλημάτων αναφορικά με ομάδες που βρίσκονται σε κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού έχουν εισαχθεί νέες έννοιες, όπως η υποστηριζόμενη απασχόληση, καθώς και η διαχείριση περιπτώσεων: μέσω αυτών των προσεγγίσεων προσφέρθηκε περισσότερη εξατομικευμένη καθοδήγηση, υποστήριξη και έλεγχος για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα. Παρομοίως, την ίδια περίοδο, αναπτύχθηκε η μεθοδολογία igma συνδυάζοντας τις καλύτερες υποστηριζόμενες προσεγγίσεις που σχετίζονται με την απασχόληση και την επαγγελματική καθοδήγηση σε συνδυασμό με τη φιλοσοφία της μη δαπανηρής διαχείρισης: άμεση παροχή υπηρεσιών, όταν ο μεμονωμένος πελάτης είναι έτοιμος να επωφεληθεί από

αυτές. Όμως, το αρχικό igma είχε διαμορφωθεί ως ουδέτερου φύλου ή τουλάχιστον δεν λάμβανε υπόψη το φύλο. Το γεγονός ότι γυναίκες και άνδρες μπορούν να βρίσκονται σε πολλαπλές και διαφορετικές καταστάσεις δεν είχε ληφθεί υπόψη.

Περί ανάγκης για περισσότερες προσεγγίσεις ευαισθητοποιημένες ως προς το φύλο

Είναι αρκετά σύνηθες οι έρευνες και τα σχέδια να διαμορφώνονται βάσει της ουδετερότητας φύλου, που σημαίνει ότι δεν υπάρχει κάποια αναφορά στο φύλο ούτε στις οδηγίες ούτε στην εφαρμογή ή εκπλήρωση του έργου. Η ουδετερότητα φύλου συχνά αναφέρεται χωρίς κάποια διευκρίνιση σχετικά με το τι ακριβώς σημαίνει και οι μελετητές έχουν τονίσει το πώς η ουδετερότητα αφορά περισσότερο τη μη ευαισθητοποίηση περί φύλου και πώς οι ιδέες και προκαταλήψεις για τα φύλα επηρεάζουν διασυνδέσεις μεταξύ ανθρώπων. Βέβαια, η ουδετερότητα φύλου λαμβάνεται επίσης και ως στρατηγική για διαχείριση των άνισων θέσεων εργασίας και των άνισων όρων αλλά και μια διέξοδος από την ανάγκη να πάρουμε μια συνειδητή στάση ενάντια στις καταπιεστικές δομές. Άλλη μια προοπτική που αφορά τα συγκεκριμένα ζητήματα των γυναικών μεταναστριών και προσφύγων είναι ότι η διαδικασία του να αναγνωριστούν οι μετανάστες ως «προσωρινοί επισκέπτες» συμβάλλει στο να είναι οι γυναίκες μετανάστριες, αόρατες. Η ιδέα βάσει της οποίας οι γυναίκες λαμβάνονται ως μέρος της οικογένειας και όχι ως ανεξάρτητα άτομα με πιθανές σκέψεις και στόχους για τις ζωές τους έξω από το οικογενειακό πλαίσιο, δύναται να είναι επιβλαβής. Αυτός ο τρόπος αντίληψης της θέσης των γυναικών μεταναστριών κατασκευάζει τη γυναίκα ως κάποιον που δεν έχει ανάγκη να βρει εργασία. Θεωρείται πολύ περισσότερο επείγον να βρει ο σύζυγος, ο αδερφός και ο πατέρας εργασία ώστε να μπορούν να υποστηρίξουν την οικογένεια. Οι βασικές αξίες προβλέπουν και ότι αυτή η στήριξη της οικογένειας θα μπορούσε να περιλαμβάνει και οικογένεια στην χώρα καταγωγής, γεγονός το οποίο ενισχύει περαιτέρω την ανάγκη για εργασία. Ένα αναπόσπαστο μέρος αυτών των τεκμηρίων και ιδεών των μεταναστριών είναι η μακρόχρονη νομιμότητα των γυναικών στον κόσμο της μισθωτής εργασίας και η άλλη είναι η ασυμφωνία των γυναικών που ταξιδεύουν και περνάνε τα σύνορα μόνες τους. Παρόλο που οι ιδέες για την ισότητα των φύλων θα μπορούσαν να επικρατούν σε μέρη της Ευρώπης, εξακολουθεί να υπάρχει η δυσκολία να κατανοηθεί ότι οι γυναίκες μπορεί να εγκαταλείψουν την πατρίδα τους και να μεταναστεύσουν σε άλλη χώρα, προσπαθώντας να παραμείνουν εκεί, γεγονός το οποίο έχει επιπτώσεις στο πως οι γυναίκες αντιμετωπίζονται όταν καταφθάνουν.

Είναι φανερό πως η κατάσταση για τις γυναίκες μετανάστριες είναι πολύ περισσότερο περίπλοκο από ότι πιστεύουμε. Δεν είναι μόνο το ότι οι γυναίκες θεωρούνται «αόρατες» και λαμβάνονται ως ακόλουθοι των συζύγων και ως μέλη οικογένειας στενά συνδεδεμένα με την παροχή φροντίδας σε γονείς και παιδιά· είναι και η κυριαρχία της σταθερής άποψης ότι οι γυναίκες μετανάστριες δεν επιθυμούν δουλειά ή καθοδήγηση ζωής χωρίς να έχουν σύζυγο. Αυτές οι ιδέες για τις μετανάστριες είναι βαθιά ριζωμένες όχι μόνο στο προσωπικό που συναντούν όταν υποβάλλουν αιτήσεις για εργασία αλλά και σε ολόκληρη την κοινωνία στην οποία καταφθάνουν. Η ουδετερότητα ενισχύει αυτές τις αντιλήψεις και πρέπει να προβληματιστούμε γύρω από αυτήν.

Ο πυρήνας του προβλήματος και οι εξηγήσεις για τον λόγο που οι γυναίκες δεν εργάζονται πρέπει να ισοσκελιστούν τουλάχιστον σε:

- **Πολιτική κατάσταση της χώρας στην οποία εισέρχονται** – στοιχείο στο οποίο δεν εστιάζει το igma femina αν και είναι σημαντικό για τις γυναίκες που καταφθάνουν σε μια νέα χώρα. Επαρκείς ερωτήσεις θα ήταν αν υπάρχουν πόροι που απευθύνονται σε γυναίκες για εκπαίδευση, ατομικές συναντήσεις με προσωπικό, συμβουλευτική σταδιοδρομίας ή κάτι παρόμοιο (ή καθόλου για τους μετανάστες για το θέμα αυτό). Ποια χρονοδιαγράμματα βρίσκονται διαθέσιμα; Πόσο καιρό χρειάζεται μια νέα γυναίκα να αποφασίσει; Υπάρχει κάποια εθνική ανησυχία για να αντιμετωπίσει τις διαφορές;
- **Οι πεποιθήσεις και τις ιδέες του προσωπικού των ενδιαφερομένων στη χώρα υποδοχής** - Οποιοσδήποτε προκαταλήψεις από το προσωπικό θα επηρεάσουν την αλληλεπίδρασή τους με την ομάδα πελατών. Για παράδειγμα, αν βλέπουν τις γυναίκες μετανάστριες ως πρόθυμες να είναι «νοικοκυρές», θα έχουν προτάσεις για το πώς οι γυναίκες μπορούν να παραμείνουν στο σπίτι με κάποιο επίπεδο αμοιβής και πραγματικά να θεωρούν ότι έχουν επιτύχει κάτι.
- **Οι πραγματικές ανάγκες των μεταναστριών** – Έχει ρωτηθεί η κάθε γυναίκα για τη γνώμη της, τις φιλοδοξίες της και την επιθυμητή σταδιοδρομία; Επιπροσθέτως, εισακούστηκε όταν διατύπωσε τις πεποιθήσεις, όταν εξέφρασε επιθυμίες;
- **Η ευαισθητοποίηση για το πώς το φύλο κατασκευάζεται και χρησιμοποιείται ακόμα και σε υποτιθέμενα ουδέτερα πλαίσια** – δεδομένου ότι η ουδετερότητα ως προς το φύλο εν γένει είναι μια στρατηγική για την απόκρυψη ανισότητας, η συνειδητοποίηση της επιρροής του φύλου απαιτεί θεμελιώδη αλλαγή και βασική εκπαίδευση για το πώς να μην ενισχυθεί η ανισότητα των φύλων.

Μια περαιτέρω ανάπτυξη του μοντέλου igma θα συμπεριελάμβανε στοιχεία με τα οποία θα μπορούσε να εφαρμοστεί ευαισθητοποίηση για το φύλο στις συναντήσεις μεταξύ μεταναστριών και καλά εκπαιδευμένου και έμπειρου προσωπικού. Η ευαισθητοποίηση περί φύλου απαιτεί ενημέρωση αρχικά και μετέπειτα προτάσεις για το πώς πρέπει να γίνονται αυτές οι συναντήσεις. Επίσης πρέπει να χρησιμοποιηθούν δείκτες για να μετρηθούν οι πόροι που προτείνονται και διανέμονται.

Διάταξη διαφορετικών κεφαλαίων

Στα επόμενα κεφάλαια, οι διαφορετικές πτυχές της μεθοδολογίας θα αναλυθούν με λεπτομέρεια και κάθε πτυχή θα αναλυθεί βάσει της σχέσης της με την προσέγγιση ευαισθητοποίησης περί φύλου. Πρώτα θα αναλυθεί η μεθοδολογία σε ένα πιο γενικό πλαίσιο όπως και η ορολογία που θα χρησιμοποιηθεί σε αυτό το εγχειρίδιο. Για τα βασικά

στοιχεία της μεθοδολογίας, θα αναφερθούμε στο τι σημασία έχει η ευαισθητοποίηση περί φύλου. Σε διαφορετικά κεφάλαια θα καλυφθούν οι εξής συγκεκριμένες πτυχές:

- Η ανάγκη εστίασης στον ατομικό πελάτη και στην ανάπτυξη σταδιοδρομιών, και πώς να το κάνουμε αυτό με πιο ευαίσθητο τρόπο ως προς τα φύλα ·
- Η μεθοδολογία του igma femina και ο ρόλος της διαχείρισης υποθέσεων και τι σημαίνει να ενεργεί κάποιος ως διαχειριστής υποθέσεων με τρόπο που να επηρεάζει το φύλο ·
- Η μεθοδολογία του igma femina και η συνεργασία των ενδιαφερομένων και ο τρόπος με τον οποίο περισσότερες προσεγγίσεις με γνώμονα το φύλο μπορούν να συμβάλουν στην καλύτερη συνεργασία.
- Στο τέλος αυτού του εγχειριδίου θα αφιερωθεί ένα ξεχωριστό κεφάλαιο για την εμπλοκή των εργοδοτών και τον τρόπο με τον οποίο θα εξασφαλιστεί η συμμετοχή των εργοδοτών με τρόπο πιο ευαίσθητο από άποψη φύλου.

Κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης αυτές οι διαφορετικές προσεγγίσεις θα επεξεργαστούν με περισσότερη λεπτομέρεια ώστε να γίνουν κατανοητές και να ταιριάζουν σε ένα συγκεκριμένο επαγγελματικό πλαίσιο.

2. Γενικές πτυχές της μεθοδολογίας igma femina

Σε αυτό το κεφάλαιο θα παρουσιαστούν και θα εξηγηθούν τρία igma σχέδια στα πλαίσια του κοινού που αφορά το igma femina. Το πρώτο σχέδιο θα λέγαμε πως αποτελεί περισσότερο μια φιλοσοφική μέθοδο παρά σχέδιο: Η ανάγκη για παρακολούθηση της πορείας του κάθε ατόμου. Εντοπίζεται μια βαθμιαία εξέλιξη, η οποία ενεργοποιεί την ευαισθητοποίηση σε μεμονωμένες διαδικασίες. Η παρουσίαση αυτής της ιδέας έχει συνέπειες στο τι ακριβώς πρέπει η καθοδήγηση να πετύχει και στο πως αυτή μπορεί να μεταδίδεται, όπως και σε ποιες υπηρεσίες πρέπει αυτή να προσφέρεται και για ποιους λόγους πρέπει αυτό να γίνεται. Παρομοίως, και η ιδέα των εξατομικευμένων υπηρεσιών όπως και αυτή της βαθμιαίας εξέλιξης, είναι ισότιμα εφαρμόσιμες όταν προσφέρουν μια υποστήριξη με στοιχεία ευαισθητοποίησης περί φύλου· αυτό θα εξηγηθεί στη 3^η παράγραφο αυτού του κεφαλαίου. Τέλος, στην τελευταία παράγραφο θα αναφερθούμε στο πως είναι δυνατό να προσφερθούν υπηρεσίες και για ποιους λόγους αυτές πρέπει να προσφερθούν με πολύ συγκεκριμένο τρόπο.

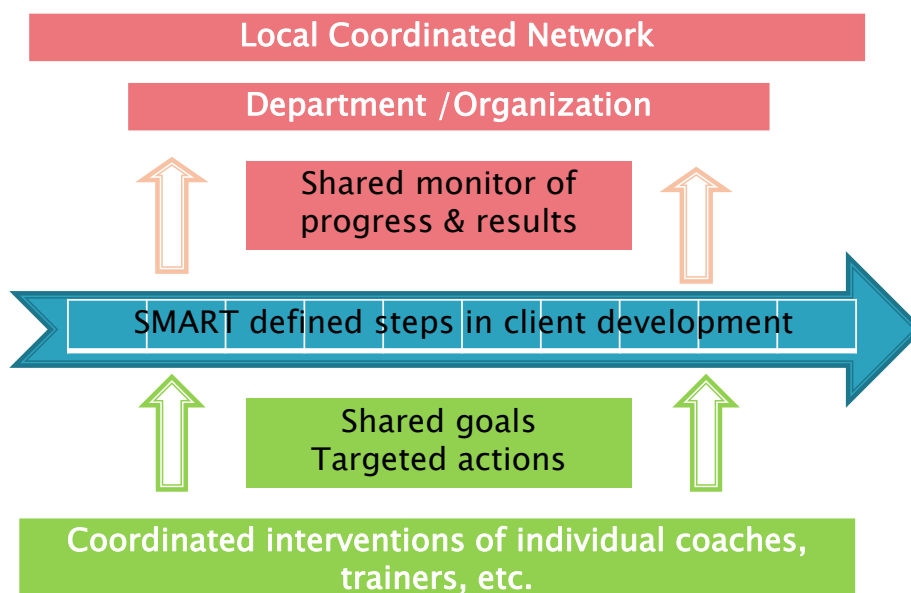
Από την υπηρεσία στην ατομική διαδικασία

Αντί να δοθεί προτεραιότητα στις υπηρεσίες (για παράδειγμα, ποιες υπηρεσίες προσφέρουν οι οργανώσεις παροχής υπηρεσιών για να βοηθήσουν τους νέους σε κίνδυνο), η μεθοδολογία igma κάνει στροφή 180 °, εστιάζει και δίνει προτεραιότητα στη διαδικασία που αναπτύσσεται για το άτομο (αυτό που πραγματικά χρειάζεται). Το σημείο εκκίνησης είναι ότι κάθε άτομο είναι πράγματι μοναδικό, αλλά όσον αφορά την ενεργοποίηση, τη συμμετοχή, την είσοδο στην αγορά εργασίας, την απόκτηση της ιδιότητας του πολίτη και την ενσωμάτωσή του κλπ., τα άτομα ακολουθούν σχεδόν παρόμοια διαδικασία. Για κάποια άτομα, αυτή η διαδικασία

μπορεί να είναι πιο δυναμική και λεπτομερής σε σύγκριση με κάποια άλλα. Εξαρτάται από τις προηγούμενες γνώσεις και εμπειρίες, το επίπεδο δεξιοτήτων και ικανοτήτων αυτοδιαχείρισης και αυτοκριτικής ή / και την κατάσταση και το πλαίσιο στο οποίο ανήκει το άτομο.

Σταδιακή πρόοδος

Η γνωστοποίηση και η επίγνωση αυτής της διαδικασίας είναι ένας από τους πρώτους στόχους της μεθοδολογίας igma. Εάν δεν γνωρίζουμε τη διαδικασία που υφίσταται το άτομο, δεν μπορούμε να είμαστε αποτελεσματικοί στην παροχή και στον τρόπο που προσφέρουμε τις υπηρεσίες μας. Στο παρακάτω διάγραμμα το μπλε βέλος συμβολίζει τη διαδικασία του ατόμου: τη διαδικασία που αποτελεί τη βάση της (καριέρας) πορείας. Μια βαθύτερη κατανόηση αυτής της διαδικασίας επιτυγχάνεται με τη διάσπασή της σε μικρά καλά καθορισμένα βήματα. Κάθε βήμα οδηγεί σε μια δεδομένη ανάπτυξη, εξέλιξη ή πρόοδο του ατόμου σε αυτήν την πορεία. Κάθε βήμα προσφέρει, επίσης, την υποστήριξη (ή ίσως ακόμη και μόνο την προετοιμασία) για το επόμενο. Όλα μαζί τα βήματα αποτελούν ένα είδος σκάλας, τη διαδρομή προς το προσδοκώμενο αποτέλεσμα όλων των συνδυασμένων υπηρεσιών μας: στόχος μας είναι να εργαζόμαστε ως κοινό δίκτυο με μια συγκεκριμένη ομάδα-στόχο. Αυτή η «σταδιακή πρόοδος» είναι τελικά αυτό με το οποίο ασχολείται το έργο igma.



Η έννοια της σκάλας δεν συνεπάγεται ότι κάθε άτομο θα την ανεβεί με τον ίδιο τρόπο και με την ίδια ταχύτητα. Δεδομένου ότι τα άτομα είναι διαφορετικά, θα ανεβαίνουν τη σκάλα με

διαφορετικό τρόπο: κάποιοι θα ανέβουν αργά και βήμα-βήμα, άλλοι θα την ανεβαίνουν γρήγορα χωρίς να χρησιμοποιούν όλα τα μεμονωμένα βήματα. Όλα εξαρτώνται από τις δεξιότητες και τις ικανότητες, το ιστορικό, την προσωπική υποστήριξη κλπ. που έχουν τα άτομα. Αποτελεί πρόκληση των οργανώσεων των ενδιαφερόμενων φορέων (πιο συγκεκριμένα: του αρμόδιου προσωπικού που υποστηρίζει και καθοδηγεί τους πελάτες) να εξατομικεύει την υποστήριξη προς τα άτομα με τέτοιο τρόπο, ώστε να επιτρέπει σε κάθε άτομο να ανέβει στη σκάλα με τον ιδανικό ρυθμό. Για το αρμόδιο προσωπικό αυτό σημαίνει, επίσης, να γνωρίζει τον πελάτη σου πολύ καλά. Στη μεθοδολογία igma, η έννοια της «ανάπτυξης του προφίλ» χρησιμοποιείται για να αναφερθεί στη διαδικασία εντοπισμού των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων, καθώς και των αναπτυξιακών αναγκών κάθε ατόμου που πρέπει να εξασφαλιστούν για να επιτευχθεί ο στόχος της σταδιοδρομίας.

Igma ανάπτυξη προφίλ και ατομική καθοδήγηση

Οι δεξιότητες και οι ικανότητες αποτελούν μόνο ένα τμήμα των ατομικών χαρακτηριστικών που οδηγούν στην ολοκλήρωση του ατόμου. Ομοίως, η κατοχή δεξιοτήτων και ικανοτήτων δεν αποτελεί εγγύηση για την εύρεση εργασίας ή ένταξης στη νέα χώρα. Τα άτομα δεν φέρουν μόνο δεξιότητες και ικανότητες που αποκτώνται μέσω της εργασίας ή της εκπαίδευσης. Χαρακτηρίζονται από όλη τους την προσωπικότητα, το πλαίσιο και τις προηγούμενες εμπειρίες, τις ελπίδες και τα όνειρά τους, καθώς και τους φόβους, τις έγνοιες και τις ανησυχίες τους. Όλα αναμιγνύονται με τα κίνητρά τους, τις δυνατότητες και τις επιλογές τους. Για να μπορέσουμε να βοηθήσουμε τους πελάτες να αποκαλύψουν τους στόχους της σταδιοδρομίας τους και να τους οδηγήσουμε στο επόμενο εφικτό βήμα της καριέρας τους, πρέπει να είμαστε σε θέση να δούμε την ευρύτερη εικόνα των πελατών μας. Το igma δίνει μεγάλη προσοχή στην ανάπτυξη του προφίλ ως μέσου, για να κατανοήσουμε τι πραγματικά συμβαίνει και πώς ένας πελάτης μπορεί να υποστηριχθεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Η σταδιακή πρόοδος, δηλαδή να κάνουμε το επόμενο βήμα στην καριέρα μας, είναι δυνατή μόνο αν διαθέτουμε τις πληροφορίες που μας δίνουν τη σιγουριά ότι το επόμενο βήμα είναι εφικτό και επιτεύξιμο. Η δημιουργία προφίλ επιτυγχάνεται εν μέρει από αυτό που παραδοσιακά ονομάζεται «αξιολόγηση». Πρόσθετες πληροφορίες, ωστόσο, αποκαλύπτονται ως μέρος της αλληλεπίδρασης μας με έναν πελάτη και ως μέρος των δραστηριοτήτων (προβληματισμού σχετικά με) που φροντίζουμε για τους πελάτες μας. Αυτό έχει μερικές συνέπειες που πρέπει να τις κατανοήσουμε:

- Η διαδικασία γνωριμίας με τους πελάτες μας δεν σταματά ποτέ.
- Πρόκειται για μια μακροπρόθεσμη διαδικασία.
- Δημιουργεί εμπόδια στη σχέση μας με τους πελάτες: χωρίς εμπιστοσύνη είναι αδύνατο να αναπτύξουμε γνώση και κατανόηση των πελατών. Για την οικοδόμηση εμπιστοσύνης χρειάζεται χρόνος.
- Περιορίζει τη συνεργασία μας με τα ενδιαφερόμενα μέρη. Από τη στιγμή που είναι, σε κάποιο βαθμό, υπεύθυνοι για την οργάνωση δραστηριοτήτων με τους πελάτες, αποκτούν με αυτόν τον τρόπο πληροφορίες για τα προφίλ, πληροφορίες οι οποίες θα μπορούσαν να είναι χρήσιμες για τις υπηρεσίες μας.

Στη μεθοδολογία igma θα παρουσιαστούν ορισμένα εργαλεία για να διευκολυνθεί η διαδικασία ανάπτυξης προφίλ και η καθοδήγηση προς τον στόχο του πελάτη. Στο Κεφάλαιο 5 θα αναπτύξουμε ορισμένες πτυχές στο επίπεδο της συνεργασίας των ενδιαφερόμενων μερών: όχι μόνο από την άποψη της ικανότητας συλλογής πληροφοριών που θα προστεθούν στο προφίλ του πελάτη, αλλά και όσον αφορά την κατανομή των συνεπειών των πληροφοριών αυτών: πώς να οργανώνουμε υπηρεσίες με τέτοιο τρόπο, ώστε να ευνοούν την ανάπτυξη του συγκεκριμένου πελάτη, βάσει ενός ενημερωμένου προφίλ.

Μεμονωμένες υπηρεσίες, σταδιακή πρόοδος και έμφυλα ευαισθητοποιημένη υποστήριξη

Όσον αφορά το φύλο, είναι αδήριτη ανάγκη να κατανοήσουμε το πώς οι έννοιες γυναίκες/θηλυκότητα και άνδρες/αρρενωπότητα έχουν κατασκευαστεί, όπως επίσης να κατανοήσουμε ότι η κατασκευή των φύλων βασίζεται και ξεδιπλώνεται βάσει του πως τα υποκείμενα θεσπίζουν, διαμορφώνουν και εκφράζουν το φύλο τους αλλά και πώς άλλοι στο ίδιο περιβάλλον διαμορφώνουν τις προσδοκίες τους σχετικά με τα φύλα. Η συνέπεια αυτής της συνειδητοποίησης είναι ότι είναι αναγκαία η ευαισθητοποίηση σε ατομικό επίπεδο σε κάθε επαφή με ανθρώπους στην οποία το φύλο κυριαρχεί ως θέμα. Όσον αφορά τις συναντήσεις μεταξύ προσωπικού και γυναικών μεταναστριών και προσφύγων, προστίθεται και μια ακόμη διάσταση ανισοροπίας της εξουσίας. Αυτό επηρεάζει το τι είναι πιθανό να εκφραστεί και συζητηθεί όσον αφορά ευχές ή επιθυμίες. Είναι κρίσιμο το γεγονός ότι το προσωπικό που εργάζεται στην χώρα υποδοχής πρέπει να κατανοεί σε ένα βαθύτερο επίπεδο ότι οι γυναίκες μετανάστριες χρήζουν ανάγκης ουσιώδους χρόνου ώστε να μπορέσουν να εκφραστούν σχετικά με το πώς οραματίζονται το μέλλον τους, χωρίς να πρέπει να συμμορφώνονται στις υπάρχουσες προκαταλήψεις που μπορεί να διακατέχουν το προσωπικό της χώρας υποδοχής. Μια προοπτική είναι ότι είναι πολύ πιθανό η κάθε γυναίκα μετανάστρια να μη θεωρεί τον εαυτό της μετανάστρια και να θεωρεί πως η χώρα υποδοχής είναι ένα προσωρινό καταφύγιο μέχρι η χώρα από την οποία κατέφθασε, να γίνει ειρηνική ή έστω να καταστεί δυνατή η επιστροφή της σε αυτήν. Το προσωπικό θα πρέπει να κατανοεί τις πολιτισμικές διαφορές και να καθοδηγείται από την εκτίμηση των γυναικών για τη μελλοντική τους κατάσταση όσον αφορά την απασχόληση ή την εκπαίδευση και τη δυνατότητα επιστροφής στην πατρίδα τους.

Εντοπίζονται πολλαπλές προοπτικές σχετικές με τη συζήτηση περί γυναικών μεταναστριών και προσφύγων και προσωπικού, που μπορεί να οδηγήσουν σε επικράτηση διακρίσεων:

- Η κατασκευή του φύλου και το πώς να είσαι γυναίκα σε συγκεκριμένα πλαίσια
- Η ιδέα του ποια είναι η μετανάστρια και πως αυτή η προσδοκία κατασκευάζει τη γυναίκα ως ένα πολιτισμικά έμφυλο άτομο
- Η χρονική προοπτική και ο στόχος της μετανάστριας - να θεωρηθεί ότι είναι ικανή και θέλει να είναι αυτοπροστατευτική μέσω της εργασίας ή της εκπαίδευσης είτε

για το μέλλον μετά την επιστροφή στην πατρίδα είτε ως κάποια που μένει μόνιμα στη νέα χώρα.

Συγχρονισμένες ή μεμονωμένες υπηρεσίες;

Η παραπάνω περιγραφή της διαδικασίας igma μπορεί εύκολα να οδηγήσει σε κάποια βασική παρερμηνεία: την παρουσίαση της μεθοδολογία igma ως μίας σχεδόν ατελείωτης σειράς υπηρεσιών που προσφέρονται κάθε φορά η μία μετά την άλλη. Δεδομένου ότι και τα βήματα λαμβάνονται το ένα μετά το άλλο, κάποιοι ίσως θεωρήσουν ότι θα πρέπει και οι υπηρεσίες να ακολουθούν η μία μετά την άλλη. Αυτό το συμπέρασμα, όμως, δεν είναι ακριβώς αυτό που η μεθοδολογία της igma υποστηρίζει ή προωθεί. Η βασική ιδέα είναι ότι οι πρόσθετες υπηρεσίες, που αποσκοπούν στην υπέρβαση ζητημάτων ανάπτυξης, μπορούν να προσφερθούν μόλις το άτομο είναι σε θέση να τις χρησιμοποιήσει. Χρησιμοποιώντας μεταφορικά τη λέξη σκάλα: μπορεί κανείς να ζητήσει από το άτομο να κάνει με επιτυχία το επόμενο βήμα, μόνο εάν διασφαλιστεί η σταθερότητα του βήματος στη σκάλα. Παρομοίως, εάν το άτομο έχει φτάσει σε ένα ορισμένο ελάχιστο επίπεδο ικανότητας, μόνο τότε μπορεί να του επιτραπεί η μετάβαση στο επόμενο επίπεδο: πρέπει να πληρούνται οι "απαιτήσεις" μετάβασης για το επόμενο βήμα. Επίσης, από την προοπτική δημιουργίας εμπνευσμένων και ισχυρών μαθησιακών περιβαλλόντων, συνιστάται να εξετάσουμε τρόπους συγχρονισμού και συνδυασμού των δραστηριοτήτων. Για παράδειγμα, η εθελοντική εργασία, μια μικρή δουλειά κ.λπ. όταν συνδυαστούν με γλωσσική κατάρτιση μπορούν να αποτελέσουν ένα ισχυρό περιβάλλον γλωσσικής κατάρτισης. Επίσης, μπορούν να αποτελέσουν έναν πολύ καλό προσανατολισμό για τις απαιτήσεις της επαγγελματικής ζωής και ως εκ τούτου, ίσως, και της ανάγκης να μορφωθούν. Τα τραύματα ή τα ζητήματα υγείας, οι προσωπικές καταστάσεις λόγου χάρη η πίστη, που δεν έχουν δεχθεί φροντίδα ή έχουν περάσει απαρατήρητα μπορούν να προκαλέσουν ανυπέρβλητα εμπόδια στην επαγγελματική σταδιοδρομία για τις γυναίκες γενικά, πόσο μάλλον για τις γυναίκες πρόσφυγες.

3. Περί προσωπικών καριέρων

Αυτό το κεφάλαιο ασχολείται με το ζήτημα των προσωπικών καριέρων, ένα από τα τρία επίπεδα της μεθοδολογίας igma. Στη πρώτη παράγραφο, οι ιδέες της καριέρας και της σταδιοδρομίας θα εξηγηθούν όπως και το πώς η σκέψη μας για τη καριέρα επηρεάζεται από εξωτερικούς αλλά και εσωτερικούς παράγοντες. Στη δεύτερη παράγραφο, περιγράφεται το πώς η κοινωνία βασίζεται σε συγκεκριμένες προκαταλήψεις και πεποιθήσεις οι οποίες επηρεάζουν έκδηλα την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας των γυναικών. Η τρίτη παράγραφος θα ασχοληθεί με την ανάγκη της διαχείρισης της καριέρας ως ικανότητα την οποία πρέπει να έχουν όλα τα άτομα ώστε να μπορούν να επιβιώσουν στις νεωτερικές κοινωνίες. Εφόσον η

διαχείριση καριέρας αποτελεί μια από τις πιο πρόσφατες καθιερωμένες ικανότητες τις οποίες το άτομο πρέπει να κατέχει, αυτή η ικανότητα ανεβάζει τον πήχη και τις προσδοκίες σχετικά με την καθοδήγηση που προσφέρεται περί εργασίας ή εκπαίδευσης. Αυτό θα αναλυθεί στην τέταρτη παράγραφο. Και η ιδέα της καριέρας αλλά και της διαχείρισης της καριέρας θα θέσουν προκλήσεις στους συμβούλους και στους εκπαιδευτές. Αυτές οι συνέπειες θα εξηγηθούν στις τελευταίες δύο παραγράφους αυτού του κεφαλαίου· η μία θα αφορά την αντιμετώπιση των προκλήσεων γενικά, και η άλλη τη διαμόρφωση μιας έμφυλα ευαισθητοποιημένης προσέγγισης των σταδιοδρομιών.

Τι είναι καριέρα ή πορεία καριέρας;

Ορισμένοι θεωρούν την καριέρα και το έργο καθοδήγησης των συμβούλων και των διαχειριστών περιπτώσεων ως μια απλή πορεία που οδηγεί τους ανθρώπους από το σημείο Α στο σημείο Β. Έτσι, μπορεί κανείς να διακρίνει για την πορεία καριέρας ένα ξεκάθαρο σημείο εκκίνησης και ένα ξεκάθαρο τέλος. Σύμφωνα με αυτό το όραμα γνωρίζουμε πού βρίσκεται το άτομο (σημείο Α) και πού θέλουμε να πάει (σημείο Β). Η παροχή συμβουλευτικής σταδιοδρομίας φαίνεται αρκετά οργανωμένη, όπως και τα μέσα που χρησιμοποιούνται κατά τη διάρκεια της παροχής συμβουλών. Χρησιμοποιούμε τα τυπικά προϊόντα (για χαρτογράφηση δεξιοτήτων και ικανοτήτων) και τις τυπικές υπηρεσίες για την πραγματοποίηση της αντιστοιχίας μεταξύ του ατόμου και των διαφόρων επαγγελματιών. Στο επίκεντρο βρίσκεται η εύρεση της αντιστοιχίας και δεν ρωτάμε αν η αντιστοιχία συμβάλλει ουσιαστικά στην ευημερία των ανθρώπων, τις μακροπρόθεσμες φιλοδοξίες κλπ. Μολονότι, μερικές φορές για την ανάπτυξη της καριέρας προσφέρουμε άλλα προϊόντα ή υπηρεσίες, σύμφωνα με το όραμα του χορηγού. Μπορεί να είναι μια τοπική / εθνική αρχή ή ένας άλλος χορηγός, αλλά στην ουσία όλοι έχουν ως στόχο να συντομεύσουν και να εξομαλύνουν τη διαδικασία της αντιστοίχισης. Αυτή η άποψη, μπορεί να συνοψιστεί ως προσέγγιση τύπου προϊόντος. Στις θεωρίες καριέρας αυτό, συχνά, αναφέρεται ως Θεωρίες Αντιστοίχισης (βλέπε π.χ. Parsons και Holland). Η καριέρα είναι μια εναλλακτική λύση για τη νέα αντιστοίχιση. Η πορεία καριέρας είναι το μεταγενέστερο τμήμα της διαδρομής, της απόκτησης δεξιοτήτων και ικανοτήτων που σχετίζονται με την εργασία. Θα μπορούσε να συγκριθεί με την επίσκεψη στο γιατρό, για να σας χορηγήσει μια συνταγή.

Υπάρχει ένα άλλο όραμα για την καριέρα και την πορεία καριέρας που αναπτύχθηκε σταδιακά από τα τέλη της δεκαετίας του '50 και μετά. Λόγω των επιρροών των ψυχολογικών και κοινωνιολογικών θεωριών σε αυτές τις νέες θεωρίες, δίνεται μεγαλύτερη προσοχή στις εμπειρίες του ατόμου, στο περιβάλλον και στην υποκειμενική σκέψη και πίστη του ατόμου. Μια επιλογή καριέρας αναπτύσσεται ως αποτέλεσμα της αίσθησης του εαυτού, του περιβάλλοντος, της οικογένειας, των φίλων, των περιστάσεων και εμπειριών, των προσωπικών πεποιθήσεων, των κινήτρων, των τρόπων αντιμετώπισης πιθανών ευκαιριών κλπ. Όλοι αυτοί οι παράγοντες είναι στοιχεία που επηρεάζουν μια πορεία καριέρας. Επομένως, μια καριέρα, σπάνια, είναι μια ευθεία πορεία που μπορεί να εξηγηθεί με τη λογική. Οι στόχοι που στην αρχή δείχνουν να είναι σαφείς, στη συνέχεια φαίνεται να είναι διφορούμενοι και να αναπτύσσονται ή / και να εμφανίζονται συνεχώς νέοι. (για περισσότερες πληροφορίες βλ. για παράδειγμα τις θεωρίες ανάπτυξης, την πελατοκεντρική θεωρία του Rogers και την κοινωνική μάθηση και τη θεωρία ευκαιριών του Krumboltz).

Υπάρχουν πολυάριθμες θεωρίες και προοπτικές, αλλά καμία από μόνη της δεν είναι σε θέση να περιγράψει το ευρύ πεδίο της καριέρας και της ανάπτυξης καριέρας. Χρειάζεται να αναζητήσουμε πτυχές από τα βαθύτερα πεδία της θεωρίας, ώστε να έχουμε ένα ευρύ φάσμα παρεμβάσεων για την αντιμετώπιση των ατομικών ζητημάτων. Η μεθοδολογία igma υιοθετεί και τους δύο τύπους σκέψης: εστιάζει στην αξιολόγηση του ατόμου και στη συνεκτίμηση των διαφορετικών επιδράσεων που έχουν τα κανάλια / πτυχές στην καριέρα (αντίληψη) του.

Σταδιοδρομίες με γυναικεία προοπτική

Γυναίκες και άνδρες αντιμετωπίζουν διαφορετικούς όρους όταν οδεύουν προς την αγορά εργασίας και το εκπαιδευτικό σύστημα. Μια πλευρά αυτών των όρων είναι ότι γυναίκες και άνδρες έχουν κατασκευαστεί εκ γενετής (ή ακόμα και πριν λόγω του υπέρηχου) ως δύο αντίθετα άτομα, ως δίπολα, γεγονός το οποίο επιφέρει επιπτώσεις σε πιθανά αποτελέσματα συμβουλευτικής. Συχνά αποτελέσματα είναι ότι γυναίκες και άνδρες κάνουν διαφορετικά πράγματα, έχουν διαφορετικές δουλειές, διαφορετική εκπαίδευση και το πιο σημαντικό, η κοινωνία επιθυμεί να έχουν διαφορετικές καριέρες, δουλειές και εκπαίδευση. Η σταδιοδρομία μιας γυναίκας πρέπει βάσει προτύπων να περιέχει οπωσδήποτε την οικογένεια, τα παιδιά και τη φροντίδα του συζύγου (με την ετεροφυλοφιλία να θεωρείται δεδομένη) παράλληλα με την εργασία (αν πρέπει να εργαστεί).

Ανάλογα με το πώς διαμορφώνεται η κατάσταση στην εκάστοτε χώρα, οι γυναίκες μετανάστριες μπορεί να λάβουν την ευκαιρία να κάνουν αίτηση για δουλειά ή εκπαίδευση. Στη Σουηδία για παράδειγμα, παρατηρείται υψηλό ποσοστό γυναικών σε ηλικίες 18-65 οι οποίες εργάζονται ή εκπαιδεύονται, περίπου το 87%, ποσοστό το οποίο αποδεικνύει πως όχι μόνο οι γυναίκες επιτρέπεται να εργάζονται, αλλά πρέπει να το κάνουν αυτό και θεωρείται πως είναι ικανές να στηρίξουν τους εαυτούς τους και τα πιθανά παιδιά που μπορεί να κάνουν μελλοντικά. Άλλες χώρες έχουν άλλους κανόνες και σε μεγάλο βαθμό αυτοί οι κανόνες εξαρτώνται από την γενική κατάσταση που επικρατεί: ευκαιρίες για εργασία, οικονομική κατάσταση της χώρας, επίπεδο συγκρούσεων κλπ.

Όλες αυτές οι βασικές ικανότητες είναι σε έναν βαθμό αλληλένδετες, όμως ο γενικός στόχος αυτού του συνόλου είναι η ανάπτυξη της ανεξαρτησίας, της κριτικής σκέψης, της δημιουργικότητας, της πρωτοβουλίας, της εκτίμησης του κινδύνου, της λήψης αποφάσεων και της εποικοδομητικής διαχείρισης των προσωπικών συναισθημάτων. Εξετάζοντας τις παραπάνω 8 ικανότητες, είναι κατανοητό γιατί οι περισσότερες από αυτές ενσωματώνονται επί του παρόντος στην κανονική εκπαίδευση και περιλαμβάνονται στα μαθήματα ένταξης των νεοαφιχθέντων. Αυτό δεν συμβαίνει, ωστόσο, για τις βασικές ικανότητες «μεταγνωστική ικανότητα» και «αίσθηση πρωτοβουλίας και επιχειρηματικότητας». Αυτές είναι και οι ζωτικές ικανότητες για την επίλυση προβλημάτων και για την ανάπτυξη της ανεξαρτησίας. Μέσα στη μεθοδολογία του igma, η ανάπτυξη αυτών των δύο ικανοτήτων διευκολύνεται μέσω του τρόπου με τον οποίο το άτομο εκπαιδεύεται. Αντί να αναλαμβάνουν τις ευθύνες του πελάτη, τα άτομα βοηθούνται να σκέφτονται τι θα χρειαστούν για να μπορέσουν να ανέβουν τα ίδια τη σκάλα προόδου. Οι πελάτες προπονούνται για να αυτοδιαχειρίζονται καταστάσεις και έτσι να είναι ανεξάρτητοι από τις υπηρεσίες μας.

Γενικές προκλήσεις για εκπαιδευτές

Λόγω των παραπάνω που αναφέρθηκαν, υπάρχουν ορισμένες σκέψεις για τον τρόπο με τον οποίο ένας εκπαιδευτής και ένας άνθρωπος δουλεύουν μαζί. Για παράδειγμα:

- Η ανάγκη για τον εκπαιδευτή να κατανοεί τον πελάτη του (με μια ευρύτερη έννοια), να γνωρίζει τι συμβαίνει, τι τους κάνει να κινούνται και να κάνουν χρήση των υφιστάμενων (κινητήριων) δυνάμεων.
- Να οικοδομηθεί μια καλή και αξιόπιστη σχέση που να υποστηρίζει τον πελάτη και να λαμβάνονται υπόψη οι (μερικές φορές οδυνηρές) κρίσιμες καταστάσεις στη ζωή του.
- να δομηθούν όλες οι αλληλεπιδράσεις, να βρεθούν (κρυμμένα) εμπόδια και να δημιουργηθεί μια κατάσταση για τους πελάτες ώστε να μπορούν να βρουν λύσεις (οι ίδιοι) που να ανταποκρίνονται στην τρέχουσα ανάγκη τους ("ανεβείτε στη σκάλα").
- να υπάρξει οργάνωση μαθησιακών καταστάσεων που ενισχύουν την αυτοδιαχείριση όταν αυτό είναι δυνατό.
- Να είναι δυνατή η διαχείριση της κάθε υπόθεσης: επίτευξη συμφωνηθέντος αποτελέσματος και μέριμνα για ανάλογες δραστηριότητες που αποδεικνύουν το αποτέλεσμα (βαθμιαία εξέλιξη)

Επίσης παρουσιάζονται προκλήσεις στον εκπαιδευτή σχετικά με το πώς αυτός/ή λειτουργεί μέσα σε ένα τοπικό δίκτυο. Οι εκπαιδευτές αποτελούν μέρος ενός οργανισμού και άρα μέρος ενός δικτύου από οργανισμούς που είναι υπεύθυνοι για την επίτευξη στόχων των πελατών τους. Θα υπάρξουν ανεπιθύμητα όπως και επιθυμητά αποτελέσματα. Σύμφωνα με την μεθοδολογία igma, αυτό παρουσιάζει και επιπρόσθετες ευθύνες. Πως μπορεί ένας εκπαιδευτής να συμβάλλει στο δίκτυο: να ενδυναμώσει ότι ήδη πάει καλά και να μειώσει τις πιθανότητες δημιουργίας μη επιθυμητών αποτελεσμάτων

Προκλήσεις για τους εκπαιδευτές σχετικά με την έμφυλα ευαισθητοποιημένη συμβουλευτική περί σταδιοδρομίας

Οι εκπαιδευτές και σύμβουλοι έχουν την ευθύνη να είναι ευαισθητοποιημένοι σχετικά με το πώς το φύλο επηρεάζει μια συνάντηση με τους αιτούντες. Εφόσον υπάρχει μια βαθιά διάσταση ισχύος στη συνάντηση, δεν είναι επαρκές να ερωτηθεί απλώς η αιτούσα για το τι επιθυμεί. Τα αποτελέσματα της συνάντησης εξαρτώνται στο πως ο σύμβουλος/εκπαιδευτής επιθυμεί και μπορεί να παραμερίσει τις προσωπικές του/της προκαταλήψεις και απόψεις περί φύλου. Και η θέληση και ικανότητα να πραγματοποιηθεί αυτό, απαιτούν τη γνώση του πως το φύλο δημιουργείται και κατασκευάζεται. Τι ακριβώς εννοούμε όταν λέμε κατασκευή φύλου και πως αυτό εφαρμόζεται σε μία συγκεκριμένη ατομική συμπεριφορά.

Για να προχωρήσουμε πέρα από το φύλο πρέπει να αναρωτηθούμε τι θεωρείται δεδομένο όταν πραγματοποιείται μια συνάντηση μεταξύ ανθρώπων. Αν η ευθύνη για την οικογένεια ή η εγκυμοσύνη θεωρείται δεδομένη, τότε το φύλο έχει ήδη κατασκευαστεί. Αν η γέννηση και ανατροφή παιδιών θεωρούνται εμπόδιο όσον αφορά την εκπαίδευση, την εργασία και τις

εκπαιδευτικές θέσεις σε μία εταιρία, τότε το φύλο έχει ήδη κατασκευαστεί (αφού ελάχιστοι θα θεωρούν πως το να είναι κάποιος πατέρας, αποτελεί εμπόδιο σε αντίθεση με το να είναι κάποια μητέρα). Αν συγκεκριμένα επαγγέλματα δεν προτείνονται λόγω εξηγήσεων που αφορούν τη σωματική δύναμη, τότε το φύλο έχει ήδη κατασκευαστεί. Σε αυτό το επίπεδο έμφυλης κατασκευής, υπάρχει και η κατανομή πόρων και ποιος/ποια θεωρείται ότι τους έχει ανάγκη. Ο εκπαιδευτής και ο σύμβουλος, πρέπει να ξέρουν πως πολλαπλές ευκαιρίες παρουσιάζονται σε άνδρες και γυναίκες και γνωρίζοντας το πώς ακριβώς οι πόροι κατανέμονται, γίνεται δυνατή η ανάπτυξη της έμφυλης ευαισθητοποίησης και η γνώση του πως το φύλο κατασκευάζεται. Αν δεν γνωρίζουν πως κατανέμονται οι πόροι, ωθούνται συνήθως στη στήριξη του ανδρικού φύλου.

Αυτό υπονοεί πως εντοπίζονται πολλαπλά επίπεδα στα οποία το φύλο δύναται να κατασκευαστεί μέσα από τις συναντήσεις, και έτσι η ευαισθητοποίηση περί του θέματος πρέπει να αποκαλύψει την κατασκευή τους ώστε να γίνεται καλύτερα η δουλειά του συμβούλου και του εκπαιδευτή.

Επομένως, αυτό είναι εν μέρει για να συνειδητοποιήσουμε τις δικές μας προκαταλήψεις ως καθοδηγητές και για το πώς να τις αντιμετωπίσουμε, καθώς και για το πώς να βοηθήσουμε έναν πελάτη να βρει τις δικές του και να τις αντιμετωπίσει.

Ο συνδυασμός όλων αυτών των ευθυνών είναι που καθιστά το ρόλο του καθοδηγητή πολύπλοκο και απαιτητικό. Στο επόμενο κεφάλαιο θα αναφερθούμε με περισσότερες λεπτομέρειες, περιγράφοντας τις διάφορες πτυχές του επαγγέλματος του καθοδηγητή και τους ρόλους και τις ευθύνες ενός ειδικού καθοδηγητή: του Διαχειριστή Περιπτώσεων.

4. Μεθοδολογία igma και διαχείριση περιπτώσεων

Σε αυτό το κεφάλαιο θα εστιάσουμε στους επαγγελματικούς ρόλους και στις ικανότητες του igma καθοδηγητή. Αυτοί οι ρόλοι και οι ευθύνες συνδέονται στενά με το ευρωπαϊκό επαγγελματικό προφίλ καθοδήγησης και συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, που αναπτύχθηκαν στο NICE – project το οποίο και έχει αναγνωριστεί στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες. Η πρώτη παράγραφος αναλύει τη συγκεκριμένη εργασία ενός igma καθοδηγητή. Αυτή η περιγραφή της εργασίας έπειτα χρησιμοποιείται για να προσαρμόσει το περιεχόμενο στο προφίλ του συμβούλου σταδιοδρομίας. Η δεύτερη παράγραφος, αναφέρεται στους συγκεκριμένους ρόλους και ευθύνες ενός igma καθοδηγητή με μία επιπλέον ευθύνη: αυτή του να είναι διαχειριστής περιπτώσεων. Η τελευταία παράγραφος αναπτύσσει περιεχόμενο σχετικά με την έμφυλα ευαισθητοποιημένη συμβουλευτική και αναφέρει τις επιπλέον ευθύνες που πρέπει να διαχειριστεί ο igma καθοδηγητής και ο διαχειριστής περιπτώσεων. Τι σημαίνει αυτό για το προφίλ που έχει αναλυθεί στις δύο προηγούμενες παραγράφους;

Το προσωπικό που χρησιμοποιεί τη μεθοδολογία igma (προσωπικό που δραστηριοποιείται ως καθοδηγητής ή στο πλαίσιο της ενσωμάτωσης ως «Παράγοντας Ενσωμάτωσης») λειτουργεί εντός ή για λογαριασμό τοπικών / περιφερειακών δομών υποστήριξης. Για να οργανώσει αποτελεσματικά τις δραστηριότητες και να χρησιμοποιήσει τις διαθέσιμες υπηρεσίες όσο το δυνατόν πιο αποδοτικά (να συνεργαστεί και να αναμιχθεί όποτε αυτό είναι εφικτό), απαιτεί τον συνδυασμό ενός ευρέος φάσματος δραστηριοτήτων. Σε συνάρτηση με τα παραπάνω να έχει τις σχετικές δεξιότητες και ικανότητες για να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις αυτές.

Σε γενικές γραμμές, οι κύριες επαγγελματικές πτυχές του έργου του καθοδηγητή συνοψίζονται στα εξής:

- Οργάνωση και διεξαγωγή δραστηριοτήτων προβολής, προκειμένου να έρχεται σε επαφή με τα άτομα και να εξασφαλίζει τη δέσμευση τους για την είσοδο στις υπηρεσίες.
- Διεξαγωγή ανάλυσης προβλημάτων και δραστηριότητες τύπου εισαγωγής των πελατών.
- Χαρτογράφηση των διαθέσιμων υπηρεσιών τόσο στο δίκτυο παροχής υπηρεσιών όσο και στην αγορά εργασίας.
- Χαρτογράφηση των δυνατοτήτων και των εμποδίων των ατόμων (εργασία με επίκεντρο τον πελάτη).
- Διασφάλιση της συμφωνίας για τους στόχους και τις δράσεις με τα άτομα και το δίκτυο παροχής υπηρεσιών.
- Οργάνωση και υλοποίηση των συμφωνημένων ενεργειών.
- Διασφάλιση των ρυθμίσεων και δράσεων που βρίσκονται σε εξέλιξη.
- Διασφάλιση της διαδικασίας σε περίπτωση στρεβλώσεων.
- Αξιολόγηση των αποτελεσμάτων, καθώς και της ποιότητας της διαδικασίας.
- Επανάληψη της διαδικασίας όταν είναι απαραίτητο (σταδιακή πρόοδος).
- Υποβολή εκθέσεων με διαφανή τρόπο.
- Παρακολούθηση των ατόμων μετά την ολοκλήρωση του επίσημου προγράμματος ή της δράσης.
- Συμβολή στην πολιτική και τη διαχείριση της ίδιας της οργάνωσης (οργανισμός μάθησης).
- Συμβολή στην πολιτική και τις ρυθμίσεις των εταίρων του δικτύου (δίκτυο μάθησης).
- Συμβολή στην επαγγελματική εξέλιξη (μάθηση ως επαγγελματίας).

Για την επίτευξη των παραπάνω στόχων ο καθοδηγητής, στο πλαίσιο του έργου του, πρέπει να επιδείξει ικανότητα στους ακόλουθους έξι γενικούς επαγγελματικούς ρόλους:

- Εκπαιδευτής Καριέρας.
- Ειδικός παροχής πληροφοριών και αξιολόγησης καριέρας.
- Διαχειριστής προγραμμάτων και υπηρεσιών.
- Διαμεσολαβητής και Υπεύθυνος Ανάπτυξης κοινωνικών συστημάτων.
- Σύμβουλος Καριέρας.
- Επαγγελματίας που βασίζεται στον Απολογισμό.



Ένα μεγάλο μέρος του έργου ενός καθοδηγητή igma έχει μεγάλη ομοιότητα με το έργο του προσωπικού καριέρας και καθοδήγησης που δραστηριοποιείται στον τομέα της εκπαίδευσης και της απασχόλησης: έχοντας γνώση του πώς να αναπτύξουν μια καριέρα, πώς να κινητοποιήσουν τα άτομα, πώς να καθοδηγήσουν τους πελάτες να αναλάβουν δράση και να αναπτύξουν τη δική τους επαγγελματική πορεία. Οι διαφορές είναι σχετικές με το πλαίσιο του πελάτη, καθώς και με τις υπηρεσίες που παρέχονται, προκαλώντας τους καθοδηγητές να διασχίζουν τα σύνορα μεταξύ των ιδρυμάτων.

- **Εκπαιδευτής:**

Στο ρόλο του εκπαιδευτή καριέρας, ο καθοδηγητής υποστηρίζει τα άτομα για την επίτευξη και την ανάπτυξη των ικανοτήτων διαχείρισης καριέρας, με σκοπό τη διαχείριση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης τους, καθώς και για την ανάπτυξη της καριέρας τους (συμπεριλαμβανομένης της εθελοντικής εργασίας). Αυτός ο ρόλος ενισχύει τις ατομικές

ικανότητες της «μεταγνωστικής μάθησης» και καθιστά τους πελάτες πιο ικανούς για αυτοδιαχείριση και πιο ανεξάρτητους από τα συστήματα εξυπηρέτησης. Ο εκπαιδευτής πρέπει να προσέχει τις ιδέες του πελάτη, τη ταυτότητα του. Στη Σουηδική συνάντηση με.., για παράδειγμα, παρατηρήθηκε πως δύναται να υπάρξει ισχυρή αντίσταση ως προς την υιοθέτηση της Σουηδικής κουλτούρας σε σχέση με την Σουηδική ισότητα φύλων, γεγονός το οποίο φυσικά «τοποθετεί» εμπόδια στην διαδικασία εκμάθησης. Η έμφυλη ευαισθητοποίηση του εκπαιδευτή, θα οδηγήσει σε ευκαιρίες κατανόησης του επιπέδου της συνάντησης με τον πελάτη.

- **Ειδικός παροχής πληροφοριών και αξιολόγησης καριέρας:**

Στο ρόλο του ειδικού παροχής πληροφοριών και αξιολόγησης καριέρας, ο καθοδηγητής υποστηρίζει τα άτομα για την αξιολόγηση των προσωπικών τους χαρακτηριστικών και των αναγκών τους, συνδέοντας τα άτομα με πληροφορίες (πηγές) σχετικά με τις ευκαιρίες και τις απαιτήσεις της περιφερειακής αγοράς εργασίας και των εκπαιδευτικών συστημάτων. Ο ειδικός θα πρέπει να έχει επίγνωση των υποκείμενων δομών ανισότητας φύλων που ωθεί τις γυναίκες στο να μην υποβάλλουν αιτήσεις, ή να επιθυμούν εργασία ή εκπαίδευση, δομές οι οποίες διαμορφώνονται από τις νόρμες που κυριαρχούν στις πατρίδες των γυναικών. Το σουηδικό παράδειγμα είναι ιδανικό για να κατανοήσουμε την αντίσταση των ανδρών να ασχοληθούν με τη φροντίδα των παιδιών (συχνό φαινόμενο στη Σουηδία) ή των γυναικών να δουλέψουν στην οικοδομή. Καριέρα, πληροφορίες, σύνδεση με πηγές πληροφοριών ή οτιδήποτε θα μπορούσε να θεωρηθεί «ευκαιρία», βασίζεται σε νόρμες που αναλύουν το τι αναμένεται να κάνουν οι γυναίκες και οι άνδρες, ή σε ορισμένα πλαίσια, τι επιτρέπεται να κάνουν.

- **Διαχειριστής έργων και υπηρεσιών:**

Στον ρόλο του διαχειριστή προγραμμάτων και υπηρεσιών, ο καθοδηγητής εξασφαλίζει ότι η παροχή συμβουλευτικής και καθοδήγησης σταδιοδρομίας παρέχεται σε στενή συνεργασία με τα σχετικά δίκτυα παροχής υπηρεσιών. Εξασφαλίζει ότι η ποιότητα και η συνάφεια των παρεχόμενων υπηρεσιών είναι σύμφωνες με τις ατομικές ανάγκες και τους στόχους της καριέρας (προοπτική σταδιακής προόδου) και προσφέρονται με αποτελεσματικό τρόπο. Ο δισταγμός του να ξεφεύγεις από τις νόρμες, ή η ανάγκη να υπηρετήσεις τις νόρμες (όπως το να εκπαιδεύσεις, να δικτυώνεις και να εργάζεσαι μόνο σε πλαίσια τα οποία επιτρέπονται από τους κανόνες) αποτελούν στέρεα βάση, όχι μόνο στο μυαλό του ενδιαφερόμενου αλλά και στο μυαλό του εργοδότη, του προμηθευτή κλπ. Αν εντοπίζεται μια ισχυρή κατασκευή νορμών που αφορά τα φύλα πχ σε έναν χώρο εργασίας, δεν έχει νόημα αν ο εκπαιδευτής ή ο εκπαιδευόμενος είναι έμφυλα ευαισθητοποιημένοι αν στον χώρο εργασίας επικρατεί μια αντίσταση η οποία πρέπει να αντιμετωπιστεί.

- **Διαμεσολαβητής και υπεύθυνος ανάπτυξης κοινωνικών συστημάτων:**

Στο ρόλο του διαμεσολαβητή και υπεύθυνου ανάπτυξης κοινωνικών συστημάτων, ο καθοδηγητής υποστηρίζει τα άτομα τόσο στην πρόληψη της αποτυχίας όσο και σε περιόδους κρίσης. Επιπλέον, βελτιώνει το περιβάλλον εκπαίδευσης και εργασίας μέσω δικτύωσης,

διαβούλευσης και υποστήριξης. Τέλος, συμβάλλει στην αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών που παρέχονται από το δίκτυο παροχής υπηρεσιών (ενσωμάτωση των υπηρεσιών).

- **Σύμβουλος Καριέρας:**

Ως σύμβουλος καριέρας, ο καθοδηγητής υποστηρίζει τα άτομα για να τους βοηθήσει να κατανοήσουν την κατάστασή τους, να προβληματιστούν και να βρουν λύσεις. Ο κύριος στόχος είναι να αυξηθεί η αυτοδιαχείριση των ατόμων όσον αφορά την εκπαίδευση και την εργασία.

- **Επαγγελματίας που βασίζεται στον απολογισμό:**

Ο καθοδηγητής είναι ένας επαγγελματίας που βασίζεται στον απολογισμό και ρυθμίζει τις σχέσεις μεταξύ των πελατών, των ίδιων και των άλλων ενδιαφερόμενων μερών (π.χ. γραφείο εργασίας, τοπική αρχή, υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής κ.λπ.). Με τον τρόπο αυτό, ο επαγγελματίας δημιουργεί και διατηρεί επικοινωνιακές σχέσεις. Οι σχέσεις αυτές περιλαμβάνουν, επίσης, την εύρεση της σωστής ισορροπίας μεταξύ του ρόλου του καθοδηγητή και των ενδιαφερόντων των άλλων ανθρώπων, ώστε να αντιμετωπίσει τις ενδεχόμενες συγκρούσεις ρόλων. Προκειμένου να διασφαλίσει τον επαγγελματισμό του, ο επαγγελματίας προωθεί την καλλιέργεια πνεύματος ανοικτού στον προβληματισμό, χρησιμοποιεί κριτική σκέψη, υιοθετεί επαγγελματικές αξίες και τηρεί τα ηθικά πρότυπα.

Οι παραπάνω ρόλοι απαιτούν την ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων, ώστε να μπορούν οι καθοδηγητές να ενεργούν μέσα σε τρεις διαφορετικούς επαγγελματικούς τομείς, να εξασφαλίζουν την ανατροφοδότηση, καθώς και να προχωρούν στις ανάλογες βελτιώσεις:

- Ο επαγγελματίας.
- Η οργάνωση στην οποία εργάζεται ο επαγγελματίας.
- Το περιφερειακό δίκτυο παροχής υπηρεσιών με αρμοδιότητες για την προώθηση της ένταξης στην αγορά εργασίας, στην εκπαίδευση και στην κοινωνία.

Η υλοποίηση της μεθοδολογίας igma εξασφαλίζει την ανατροφοδότηση από τους παραπάνω διαφορετικούς τομείς. Συγκεκριμένα, κατά την εφαρμογή της igma, οι παραπάνω έξι (6) ρόλοι, που περιγράφονται, παρουσιάζονται καλύτερα στη λειτουργία ενός διαχειριστή περιπτώσεων.

Ποιος είναι ο διαχειριστής περιπτώσεων;

Ο διαχειριστής περιπτώσεων είναι ο υπεύθυνος για το προσδοκώμενο αποτέλεσμα του πελάτη. Παρακολουθεί και ελέγχει τη διαδικασία του πελάτη από την αρχή. Επίσης, ο διαχειριστής περιπτώσεων είναι υπεύθυνος για την αποτελεσματική παροχή των υπηρεσιών με τέτοιο τρόπο, ώστε η ανάπτυξη του πελάτη να προσανατολίζεται προς τον καθορισμένο στόχο. Για παράδειγμα, η αποτελεσματική ενσωμάτωση στην κοινωνία των νέων που βρίσκονται σε κίνδυνο, σημαίνει όχι μόνο την οργάνωση διαδικασιών συμβουλευτικής, τη

φροντίδα, την αξιολόγηση κ.λπ., αλλά επίσης και συχνά παράλληλα, την οργάνωση μιας (εθελοντικής) πρακτικής άσκησης. Καθήκον του είναι να βοηθήσει τους νέους να προσανατολιστούν στην αγορά εργασίας, να ενισχύσουν την επίγνωση των αναγκών και των επιλογών τους και να εξοικειωθούν με τους κανόνες και τις αξίες της εργασιακής ζωής κ.λπ. Ο διαχειριστής περιπτώσεων είναι ο συντονιστής που αποφασίζει για τις υπηρεσίες που απαιτούνται για έναν συγκεκριμένο πελάτη και τον τρόπο με τον οποίο αυτές παρέχονται, (μεμονωμένα, η μία μετά την άλλη ή παράλληλα, σε συνδυασμό και όσο το δυνατόν πιο ολοκληρωμένες). Ο διαχειριστής περιπτώσεων ελέγχει, εάν πράγματι οι υπηρεσίες παρέχονται στα άτομα με επιτυχία.

Για να είναι σε θέση να λαμβάνει αποφάσεις, ο διαχειριστής περιπτώσεων πρέπει να έχει πληροφορίες για τον πελάτη και αυτό απαιτεί άντληση πληροφοριών από το δίκτυο: πληροφορίες σχετικά με την πρόσληψη, πληροφορίες από τον καθοδηγητή ή τον μέντορα που καθοδηγεί τον πελάτη σε μια συγκεκριμένη φάση της πορείας καριέρας, από ένα συγκεκριμένο πάροχο υπηρεσιών κ.λπ. Ο διαχειριστής περιπτώσεων δεν χρειάζεται απαραίτητα να παρέχει ο ίδιος ειδικές υπηρεσίες. Ένας διαχειριστής περιπτώσεων, κατ'ελάχιστο, οργανώνει, δημιουργεί συνθήκες και φροντίζει οι άλλοι να κάνουν τη δουλειά τους σωστά (όπως ο σκηνοθέτης μιας ταινίας κατευθύνει τους ηθοποιούς). Εξάλλου, το κατά πόσον ένας διαχειριστής περιπτώσεων θα εργαστεί με έναν συγκεκριμένο πελάτη θα εξαρτηθεί από το τοπικό πλαίσιο και τους πόρους, καθώς και από τον τρόπο με τον οποίο οργανώνεται, σε τοπικό επίπεδο, η πολιτική για τους νέους που βρίσκονται σε κίνδυνο. Όσο πιο μικρός είναι ο δήμος, τόσο πιο πιθανό είναι να συνδυαστεί ο ρόλος του διαχειριστή περιπτώσεων με το ρόλο της παροχής συγκεκριμένων υπηρεσιών.

Με την ενσωμάτωση αυτής της ιδέας στο τοπικό (και εν μέρει περιφερειακό) δίκτυο, δημιουργούνται οι βασικοί πυλώνες για την καλύτερη συνεργασία μεταξύ των διαφόρων παρόχων και την καλύτερη ολοκλήρωση των υπηρεσιών.

Στο πλαίσιο του προγράμματος υλοποίησης igma για την οργάνωση και την υλοποίηση του ρόλου της διαχείρισης περιπτώσεων θα συζητηθούν και θα αναπτυχθούν διάφορες επιλογές, καθώς και μερικά εργαλεία με παραδείγματα που θα υποστηρίξουν το έργο του διαχειριστή περιπτώσεων.

Για την καθοδήγηση σχετικά με το φύλο και τη διαχείριση περιπτώσεων

Η ευαίσθητη καθοδήγηση και διαχείριση σχετικά με το φύλο, απαιτούν συνειδητοποίηση και ενημέρωση. Δεν υπάρχουν συντομεύσεις ή έξυπνες λύσεις που να επιτρέπουν στην συμβουλευτική να λαμβάνει υπόψη την ισότητα φύλων χωρίς την ικανότητα να κατανοήσουν πως το γυναικείο φύλο κατασκευάζεται. Η αρμοδιότητα της κατανόησης του τι εστί φύλο, το πώς εξηγεί τις διαμορφώσεις των υποκειμένων βάσει ορισμένων στερεοτύπων, κατασκευές του φύλου, το πως γυναίκες και θηλυκότητα – άνδρες και αρρενωπότητα ορίζονται ως γυναίκες και άνδρες μέσω των προϋποθέσεων του πλαισίου στο οποίο ανήκουν, αποτελούν βασικό σημείο της συμβουλευτικής. Επομένως το πρώτο πράγμα που χρειάζεται είναι να ελέγξουμε αν ο καθοδηγητής ή ο σύμβουλος είναι καταρτισμένοι σε ζητήματα φύλου.

Η εκπαίδευση πρέπει στη καλύτερη περίπτωση να αποκρίνεται στις εξής ερωτήσεις:

- Πως με επηρεάζει το φύλο; Ο καθοδηγητής και ο διαχειριστής περιπτώσεων πρέπει να αναγνωρίζουν τις προσωπικές τους πεποιθήσεις κυρίως όσον αφορά το πώς πιστεύουν ότι οι γυναίκες πρέπει να είναι ώστε να μην προκαλούν ή ενοχλούν. Λόγου χάρη, αν ο καθοδηγητής πιστεύει πως η γυναίκα δε μπορεί να απασχολείται όπου χρειάζεται σωματική δύναμη, τότε η γυναίκα που συναντά αυτόν τον καθοδηγητή, δε θα έχει την ευκαιρία να εργασθεί σε τομείς που συνδέονται με την αρρενωπότητα, αφού επικρατεί η αντίληψη πως οι δουλειές που απαιτούν σωματική δύναμη χρειάζονται και περισσότερους μύες. Όντας έμφυλα ευαίσθητοποιημένος/η, γίνεσαι πιο ανοιχτόμυαλος/η περί του ποιος/α είναι ο/η κατάλληλος/η για ποια δουλειά.
- Πώς ο οργανισμός μου είναι επηρεασμένος από το φύλο; Εάν υπάρχει μια σταθερή ιδέα ότι οι γυναίκες δεν χρειάζονται δουλειά όσο οι ίδιοι οι σύζυγοι τους (αν έχει σύζυγο ή όχι), τότε δεν θα υπάρξουν τόσο πολλές πηγές που θα κατευθύνονται προς τις γυναίκες. Ένα παράδειγμα είναι να μιλήσουμε με ειδικούς για τα κατάλληλα επαγγέλματα.
- Πώς η προσέγγιση μου ως καθοδηγητής ή διαχειριστής υποθέσεων, είναι επηρεασμένη από το φύλο; Πως μιλάει ο καθοδηγητής/σύμβουλος/διαχειριστής υποθέσεων στις γυναίκες; Τι ερωτήσεις θέτονται; Θεωρούνται οι γυναίκες περισσότερο ευαίσθητες, υποκείμενα θρησκευτικών εκδηλώσεων ή άλλων που δημιουργούν εμπόδια;

5. Η μεθοδολογία igma και τοπική συνεργασία

Σε αυτό το κεφάλαιο θα εστιάσουμε ξανά στην ιδέα της βαθμιαίας εξέλιξης που αναφέρθηκε στο 2^ο κεφάλαιο. Στη πρώτη παράγραφο παρουσιάζεται ένα παράδειγμα αυτής. Στις επόμενες παραγράφους εξηγείται το πώς η ιδέα της προόδου συμβάλει στη δημιουργία μιας κοινής κατανόησης μεταξύ διαφορετικών εργοδοτών σχετικά με το τι και πότε πρέπει να γίνουν κάποια πράγματα. Αυτή η κοινή κατανόηση, διαμορφώνει τη βάση για μια καλύτερη συνεργασία μεταξύ εργοδοτών και έτσι γίνεται πολύ πιο αποτελεσματική και επαρκής.

Όπως αναφέρθηκε στα προηγούμενα κεφάλαια, η έννοια της σταδιακής προόδου (η σκάλα) αποτελεί το σκελετό της μεθοδολογίας igma. Δεν είναι μόνο το μέσο για τη δημιουργία κατανόησης και του τρόπου που πραγματοποιείται η ένταξη στην αγορά εργασίας ή η επανένταξη στην εκπαίδευση και τι χρειάζεται το άτομο. Είναι, επίσης, η βάση για το έργο ενός διαχειριστή περιπτώσεων και το μέσο μέτρησης του αποτελέσματος της καθοδήγησης και των προσφερόμενων υπηρεσιών. Στο κεφάλαιο αυτό, θα παρουσιάσουμε έναν τρίτο λόγο για τον οποίο χρησιμοποιείται η σταδιακή πρόοδος.

Ένα παράδειγμα σκάλας προόδου παρουσιάζεται παρακάτω.

1. Αναγνώριση
2. Εμπλοκή
3. Αρχική Καθοδήγηση
4. Διερεύνηση
5. Προγενέστερη και Αμοιβαία Δέσμευση

6. Ένδειξη
7. Αυτοδιαχείριση
8. Καθορισμός στόχων
9. Προγραμματισμός Προόδου
10. Δέσμευση

11. Παρακολούθηση Διερεύνησης / Αξιολόγησης
12. Ανασκόπηση Περίπτωσης
13. Προσωπικές και Κοινωνικές Δεξιότητες
14. Βασικές Δεξιότητες
15. Δεξιότητες Απασχολισιμότητας
16. Προσωπικός προσανατολισμός στην Αγορά Εργασίας
17. Σύνδεση της Μάθησης
18. Δεξιότητες Αναζήτησης Εργασίας
19. Περίοδος Κατάρτισης / Εργασιακή εμπειρία
20. Διαμεσολάβηση (Απασχόληση, Κατάρτιση, Εκπαίδευση)
21. Μεσολάβηση
22. Υποστήριξη στην Απασχόληση, την Κατάρτιση ή την

23. Το άτομο λειτουργεί επιτυχώς σε μια εργασία ή σε ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα (για περίοδο τουλάχιστον ενός εξαμήνου)

Στο πλαίσιο της μεθοδολογίας igma, οι οργανώσεις των ενδιαφερόμενων φορέων αντιμετωπίζουν από κοινού την πρόκληση να διατυπώσουν την παραπάνω διαδικασία σταδιακής προόδου, για τη συγκεκριμένη ομάδα στόχο, και να καθορίσουν κάθε βήμα αυτής της διαδρομής. Έτσι, οι οργανώσεις των ενδιαφερόμενων φορέων σχηματίζουν από κοινού ένα είδος αμοιβαίας κατανόησης, ένα κοινό όραμα για την πορεία που θα ακολουθήσουν άτομα. Η παραπάνω σκάλα σταδιακής προόδου έχει αναπτυχθεί από όλες τις οργανώσεις των ενδιαφερόμενων φορέων στο Newcastle (UK) για να περιγράψει την αναπτυξιακή πορεία των νέων που έχουν εγκαταλείψει το σχολείο και δεν διαθέτουν ακόμη ένα ελάχιστο επίπεδο προσόντων. Σε μια κοινή συνάντηση των παρόχων υπηρεσιών και των πολιτικών φορέων (διαχειριστές, επαγγελματίες, πολιτικοί) όλοι συμφώνησαν για τη διαδικασία ανάπτυξης των νέων, όπως παρουσιάστηκε παραπάνω. Αυτό, όμως, δεν συνεπάγεται ότι όλοι οι νέοι περνούν από αυτά τα στάδια, αλλά ειδικά για τις δύσκολες περιπτώσεις μπορεί να χρειαστεί περαιτέρω δράση ή να γίνουν ρυθμίσεις για κάθε ένα από τα είκοσι τέσσερα (24) βήματα.

Αμοιβαία κατανόηση και συνεργασία

Η αμοιβαία κατανόηση των διαδικασιών αποτελεί προϋπόθεση για την ύπαρξη συνεργασίας. Καθορίζοντας λεπτομερώς τη διαδικασία για τον πελάτη, οι ενδιαφερόμενοι φορείς αναπτύσσουν, επίσης, μια καλύτερη κατανόηση του τρόπου με τον οποίο μπορούν να συνεισφέρουν και του τρόπου με τον οποίο μπορούν να συνδέσουν τις υπηρεσίες μεταξύ τους. Στο πλαίσιο εφαρμογής της igma, οι ενδιαφερόμενοι φορείς συζητούν από κοινού τι πρέπει να προσφέρουν σε κάθε ένα από τα βήματα της κλίμακας και πως μπορούν να

συνδυαστούν / ενσωματωθούν οι υπηρεσίες στις ανάγκες της ομάδας στόχου με τον καλύτερο και αποτελεσματικότερο δυνατό τρόπο. Για παράδειγμα, μια περίοδος εργασιακής εμπειρίας μπορεί να χρησιμοποιηθεί για πολλά αναπτυξιακά ζητήματα, αρκεί να είναι σαφές για ποιο σκοπό προσφέρεται η εργασία και για ποιο λόγο οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί επιθυμούν να συνεργαστούν με έναν εργοδότη. Η αποτελεσματικότητα της γλωσσικής κατάρτισης και της γνώσης των αξιών μιας κοινωνίας μπορεί να αυξηθεί συνδυάζοντας την εκμάθηση γλωσσών με την εθελοντική εργασία, την τοποθέτηση εργασίας ή μια μικρή δουλειά. Οι ενέργειες που πραγματοποιούνται πρέπει να προσανατολίζονται στην προοπτική της αναπτυξιακής οδού της ομάδας στόχου και όχι του τελικού σταθμού.

Αμοιβαία κατανόηση και καλή διακυβέρνηση

Μία άλλη επίδραση του καθορισμού της διαδικασίας για τον πελάτη, σε μικρά και ασφαλή βήματα, είναι ότι η περιγραφή αυτή θα καταστήσει τη διαδικασία ανάπτυξης ορατή και συνεπώς "μετρήσιμη". Γίνεται τώρα εφικτό, ανά πάσα στιγμή, να δηλώσουμε για κάθε άτομο σε ποιο στάδιο της αναπτυξιακής διαδικασίας βρίσκεται. Στο πλαίσιο της διαδικασίας εφαρμογής, οι ενδιαφερόμενοι φορείς θα καθορίσουν από κοινού και θα αποφασίσουν πώς θα χρησιμοποιήσουν αυτήν την επιλογή μέτρησης. Είναι η σκάλα συνδεδεμένη με το υπάρχον σύστημα διαχείρισης πελατών ή όχι. Υπάρχει η βούληση να ενσωματωθούν πρόσθετα μέτρα και δείκτες που σχετίζονται με τη σκάλα; Τα επιπλέον μέτρα θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν:

- Καταγραφή χρόνου: πόσο χρόνο καταναλώνουν στα διάφορα βήματα της σκάλας
- Ενσωμάτωση λεπτομερών παραμέτρων για την περιγραφή των χαρακτηριστικών της ίδιας της ομάδας στόχου
- Ενσωμάτωση λεπτομερών παραμέτρων που περιγράφουν τους λόγους εξόδου από το πρόγραμμα ή την προσωρινή διακοπή
- Ενσωμάτωση παραμέτρων που περιγράφουν πού πηγαίνουν οι πελάτες όταν αποχωρούν ή ολοκληρώνουν το πρόγραμμα

Η καταγραφή πρόσθετων πληροφοριών, έχει νόημα μόνο αν είναι ξεκάθαρο για ποιο λόγο η πληροφορία είναι χρήσιμη και με ποιο τρόπο μπορεί να συλλεχθεί εύκολα. Αυτό που οι ενδιαφερόμενοι φορείς πρέπει να συμφωνήσουν και να συζητήσουν είναι μέρος της υλοποίησης της igma. Σε περίπτωση, που οι ενδιαφερόμενοι φορείς αποφασίσουν για ένα πιο σύνθετο επίπεδο συλλογής δεδομένων, η ανατροφοδότηση αυτών των δεδομένων μπορεί να παρέχει πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με:

- Ποιοι πελάτες μπορούν να κινηθούν γρήγορα και γιατί;
- Ποιο τμήμα της σκάλας είναι πιο χρονοβόρο και για ποιον; Τι μπορούμε να κάνουμε για να λύσουμε αυτό το πρόβλημα;
- Ποιοι πελάτες επιτυγχάνουν το στόχο του προγράμματος;
- Ποιοι δεν το κάνουν και γιατί;

- Ποιοι πελάτες αποχωρούν και για ποιους λόγους; Τι μπορούμε να κάνουμε για να το αποτρέψουμε αυτό;
- Ποιοι πελάτες σταματούν προσωρινά και γιατί; Τί απαιτείται;

Η απάντηση των παραπάνω ερωτημάτων προσφέρουν στους ενδιαφερόμενους φορείς την ευκαιρία να επιδείξουν δείγματα καλής διακυβέρνησης: να αποδείξουν την αποτελεσματική διαχείριση του δημόσιου χρήματος που έχει δαπανηθεί: να δημιουργήσουν ευκαιρίες για μάθηση και βελτίωση. Η igma παρέχει ορισμένα πρότυπα και παραδείγματα για να διευκολύνει τη συζήτηση και τις αποφάσεις σχετικά με αυτήν την πτυχή της μεθοδολογίας.

Συμμετοχή του εργοδότη

Τέλος, το κοινό όραμα για όλα τα βήματα που απαιτούνται όσον αφορά τους νέους που βρίσκονται σε κίνδυνο αποτελεί, επίσης, ένα πλαίσιο για τη διευθέτηση της συμμετοχής των εργοδοτών. Οι τοπικοί / περιφερειακοί εργοδότες, για τον επαναπροσανατολισμό και την ενεργοποίηση των νέων, μπορούν να συμβάλλουν με πολλούς τρόπους. Οι εργοδότες μπορούν να συνεισφέρουν, για παράδειγμα, προσφέροντας θέσεις εργασίας, θέσεις εισόδου που σχετίζονται με ορισμένα επίπεδα δεξιοτήτων και ικανοτήτων, θέσεις «δοκιμαστικής περιόδου» που προωθούν τον επαγγελματικό προσανατολισμό των νέων, ένα περιβάλλον για να αναπτύξουν οι νέοι τις βασικές δεξιότητες και ικανότητες απασχόλησης κλπ. Για ποιο λόγο εμπλέκονται οι εργοδότες, αυτό εξαρτάται από τη θέση στην οποία βρίσκεται ο κάθε νέος στη σκάλα προόδου. Για τους διαχειριστές περιπτώσεων αποτελεί πρόκληση η ανάπτυξη ενός δικτύου με εργοδότες στο οποίο υπάρχει η δυνατότητα προσφοράς αυτής της ποικιλομορφίας υποστήριξης και εισόδου.

6. Μεθοδολογία Iigma και συμμετοχή του εργοδότη

Αυτό το κεφάλαιο θα εστιάσει στην συμμετοχή του εργοδότη. Δύο πτυχές αυτής της συμμετοχής θα αναλυθούν. Η συμμετοχή του εργοδότη και η υποστήριξη κρίνονται αναγκαίες ώστε να γεφυρωθεί το χάσμα μεταξύ γνώσεων και δεξιοτήτων των μεταναστών και να αποκτηθεί το κατάλληλο επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων ώστε να μπορέσουν να έχουν μια βιώσιμη θέση στην αγορά εργασίας. Στην πρώτη ενότητα, η προσοχή θα δοθεί στην ανάλυση του πως μπορεί να δημιουργηθεί και να αναπτυχθεί ένα δίκτυο εργοδοτών. Η δεύτερη ενότητα αφορά στην στήριξη από την οποία οι εργοδότες μπορούν να επωφεληθούν όταν καταφθάσουν οι μετανάστες και επιθυμούν θέσεις εργασίας ή εργασιακή εμπειρία. Τέλος, στην τελευταία ενότητα θα ασχοληθούμε με το ζήτημα φύλου. Τι είδους επιπρόσθετης προσοχής πρέπει να δοθεί ώστε να δημιουργηθούν συνθήκες μέσα στις οποίες οι εργοδότες πράγματι δίνουν ίσες ευκαιρίες στον κάθε άνθρωπο της ομάδας;

Σχετικά με τη επιλογή εργοδοτών

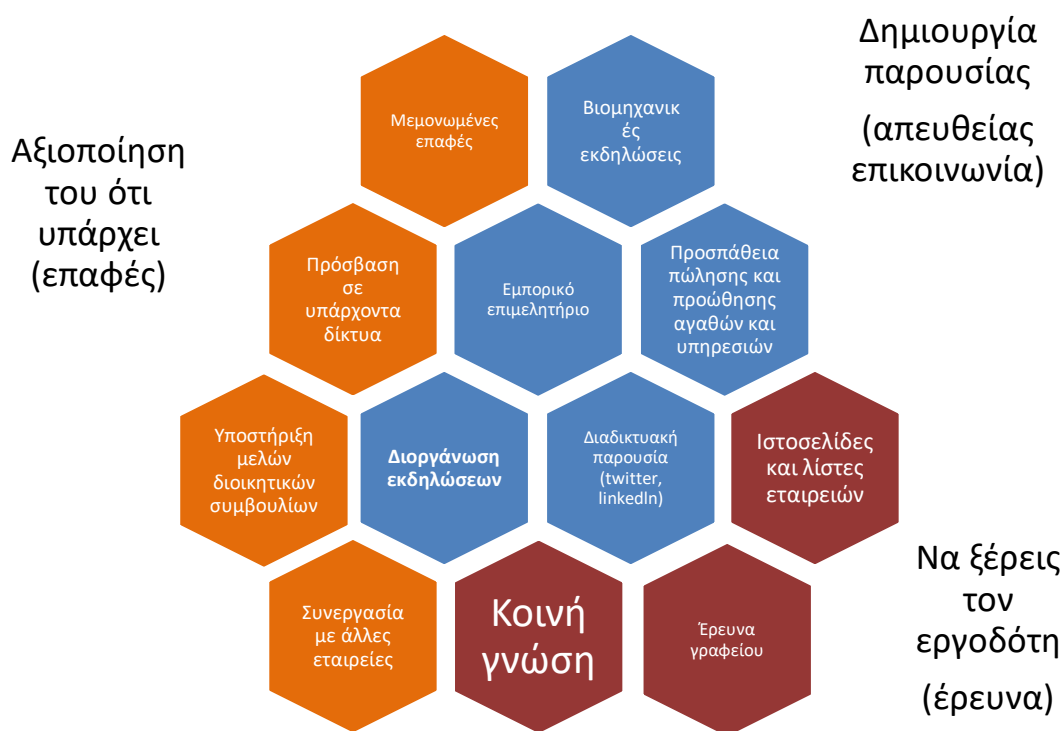
Δημιουργώντας ένα δίκτυο εργοδοτών μπορεί να είναι αρκετά απαιτητικό και σε αρκετές περιπτώσεις απαιτεί επανεκπαίδευση περί αντιλήψεων που μπορεί να είναι ιστορικές και παράλληλα επηρεασμένες από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, ως εκ τούτου, πρέπει να υιοθετηθούν οι γενικές αρχές της δέσμευσης των εργοδοτών με περαιτέρω προσαρμογή για την υποστήριξη κατανόησης μιας συγκεκριμένης ομάδας πελατών από τους εργοδότες· στην περίπτωση του igma Femina, αυτή η ομάδα αποτελείται από γυναίκες πρόσφυγες και μετανάστριες.

Αρχές δέσμευσης εργοδότη:

Η δημιουργία ενός σχετικού δικτύου εργοδοτών μπορεί να επιτευχθεί μέσω μιας ποικιλίας εσκεμμένων ενεργειών, με στόχο την καθιέρωση μιας θετικής σχέσης στηριζόμενη σε βασικές επαφές, που προωθεί την κατανόηση του οργανισμού σας και των έργων σας. Αυτή η σχέση θα προσφέρει την δυνατότητα προώθησης των αντικειμένων και των αποτελεσμάτων του προγράμματος και θα στηρίξει τον εργοδότη ώστε να επιτύχει τα προαναφερθέντα.

Η καθιέρωση της σχέσης με τον εργοδότη δύναται να υποστηριχθεί από την οργανωτική φήμη, την αυτοπεποίθηση από προηγούμενες διαδράσεις και την απόδειξη επιτυχημένων δράσεων και αποτελεσμάτων. Επιπλέον αποτελεσματική θα αποτελέσει και η απευθείας επαφή με οργανωτικούς εκπροσώπους που κατέχουν τη δεξιότητα δημιουργίας σχέσεων.

Η καθιέρωση σχέσεων με στόχο τη δημιουργία δικτύου εργοδοτών μπορεί να επιτευχθεί μέσω μιας ποικιλίας μεθόδων:



Προσεγγίζοντας την εμπλοκή του εργοδότη από τη πλευρά του, τη θέση του και τις ανάγκες του, παρέχεται η βάση για την ανάπτυξη προσαρμοσμένης παρέμβασης, με υψηλότερο ποσοστό επιτυχίας. Πολλαπλοί τρόποι με τους οποίους δημιουργούνται επαφές με εργοδότες μέσω αξιοποίησης υπάρχουσών επαφών αναφέρονται στο παραπάνω γράφημα, βέβαια το τρίτο στοιχείο «αναζήτηση του εργοδότη», μπορεί να συμβάλλει επιπρόσθετα στην αύξηση του ποσοστού επιτυχίας των επαφών. Η διεξαγωγή έρευνας υποβάθρου του κάθε εργοδότη με στόχο την απόκτηση γνώσης για την επιχείρησή του, προσφέρει την

ευκαιρία να ταιριάζει η εταιρική φιλανθρωπία με άλλες κατάλληλες ατζέντες, στη συμμετοχή γυναικών μεταναστριών και προσφύγων. Όπου αυτές οι πολιτικές δεν υπάρχουν, ο εφοδιασμός με πλεονεκτήματα συνεργασίας με ομάδα πελατών, είναι ζωτικής σημασίας για την διαδικασία της απασχόλησης.

Εξετάστε τις απαιτήσεις του εργοδότη:

οι εργοδότες θέλουν να

- αναγνωρίζεται το πλεονέκτημα της επαφής
- αναγνωρίζεται το πλεονέκτημα του να δουλεύεις με ομάδα πελατών
- θεωρείται ότι η πρόταση ταιριάζει στο οργανωτικό τους πλάνο
- είναι πλήρως ενημερωμένοι για τις απαιτήσεις κάθε έργου
- να εμπλέκονται με σαφή και αποδοτικό τρόπο
- να δείχνουν δέσμευση όσον αφορά στα ζητήματα διαφορετικότητας και ένταξης
- να εφαρμοστούν ομάδες προσωπικού οι οποίες να μπορούν να αντιμετωπίσουν ζητήματα για άτομα με ειδικές ανάγκες, έγχρωμους και εθνοτικές μειονοτικές ομάδες.
- Να συνεργάζονται με οργανισμούς που προσθέτουν αξία στην εταιρική τους διακυβέρνηση και στις υπεύθυνες επιχειρηματικές πρακτικές και πολιτικές

Οι εργοδότες δεν θέλουν να

- Δημιουργούνται σχέσεις που αποτελούν χάσιμο χρόνου και δε προσφέρουν κάτι ωφέλιμο
- Να εργάζονται με δίκτυα που δεν είναι ορθά οργανωμένα και/η έχουν μη σαφή αντικείμενα εργασίας
- Να προσεγγίζονται χωρίς δεδομένα
- Να προσεγγίζονται με ασαφής και ανολοκλήρωτες προτάσεις
- Να επενδύουν χρήματα σε προγράμματα που δε προσφέρουν θετικά αποτελέσματα
- Να συμμετέχουν σε σχέδια εταιρικής ευθύνης που είναι παρόμοια με αυτά των ανταγωνιστών
- Να δημιουργούνται περιττά ζητήματα τα οποία χρήζουν επίλυσης

Λαμβάνοντας υπόψη τα απλουστευμένα στοιχεία εμπλοκής εργοδότη που παρουσιάστηκαν στο κυψελωτό γράφημα, η έρευνα περί εργοδότη, η αξιοποίηση υπαρχουσών επαφών και δημιουργία ισχυρής παρουσίας μέσω άμεσης εμπλοκής, παρέχουν την δυνατότητα να υπάρχει συνεννόηση με τους εργοδότες και να προωθούνται τα αντικείμενα του κάθε έργου. Συνδυάζοντας αυτή την προσέγγιση με την κατανόηση των αναγκών του εργοδότη και με την ισχυρή πρόταση για εμπλοκή της ομάδας, μπορούν να συμβάλλουν δυναμικά στην επιτυχία.

Σχετικά με την υποστήριξη εργοδοτών

Από τη στιγμή που οι εργοδότες έχουν δεσμευτεί να προσφέρουν εργασιακή εμπειρία και τοποθέτηση, πρέπει να υποστηρίζονται ώστε να σιγουρευτεί πως η τοποθέτηση είναι επιτυχής και να αυξηθεί η πιθανότητα διασύνδεσης και με άλλα άτομα από την ομάδα πελατών. Κάθε τοποθέτηση και εμπειρία, συμβάλλει άμεσα στη φήμη της ομάδας πελατών, του προγράμματος και του οργανισμού μέσω των οποίων διεξάγεται.

Η εμπειρία της συνεργασίας με τους εργοδότες στην τοποθέτηση σε θέσεις εργασίας των μεταναστριών και προσφύγων, έχει δείξει πως η έγκαιρη και συνεχής παρέμβαση, παροχή πληροφοριών, οι προσδοκίες και οι τρόποι στήριξης εργοδότη και γυναικών, έχουν θετική και μακροπρόθεσμη επίδραση στο αποτέλεσμα της τοποθέτησης.

Τυπική δέσμη υποστήριξης προς τον εργοδότη

- Συνάντηση πριν τη διαδικασία της τοποθέτησης με έμπειρο εκπρόσωπο
- Παροχή συγκεκριμένου πακέτου πληροφοριών προς τον εργοδότη με ενσωματωμένες πληροφορίες για το πρόγραμμα και επιθυμητά αποτελέσματα
- Παροχή πηγών με σημειωμένα σημαντικά στοιχεία, που είναι απαραίτητα για την συνεργασία με συγκεκριμένες ομάδες
- Λίστα βασικών επαφών για συνεργασίες του εργοδότη ή συγκεκριμένη υποστήριξη
- Πρόγραμμα υποστηριζόμενων δραστηριοτήτων, συμπεριλαμβανομένης και της άμεσης ατομικής υποστήριξης και διαρκούς ανατροφοδότησης με τον εργοδότη
- Ερωτηματολόγιο με στόχο την αξιολόγηση της επιτυχίας της τοποθέτησης και της εμπειρίας του εργοδότη

Επιπρόσθετα με τις υποστηρικτικές δραστηριότητες για τον εργοδότη, η προετοιμασία του ατόμου για την τοποθέτηση σε θέση εργασίας, η κατανόηση των προσδοκιών του εργοδότη, οι υποχρεώσεις, οι ώρες, το εργασιακό περιβάλλον, τα δικαιώματα και η κατάλληλη επαφή εργοδότη/εργαζομένου, διαμορφώνει τη βάση για μια πετυχημένη εργασιακή τοποθέτηση και για τον εργοδότη αλλά και για τον εργαζόμενο.

Σχετικά με τους εργοδότες και την ευαισθητοποίηση του φύλου

Από την έμφυλα ευαισθητοποιημένη οπτική προσέγγιση, εντοπίζονται δύο βασικά στοιχεία τα οποία πρέπει να σκεφτούμε:

1. Τι εννοούμε όταν λέμε έμφυλα ευαισθητοποιημένη προσέγγιση όταν ένας καθοδηγητής δημιουργία ένα δίκτυο πρόσληψης εργοδοτών; Αυτό περιλαμβάνει και κατανόηση της έμφυλα ευαισθητοποιημένης πρόσληψης.
2. Παρόμοια, κατά τη διάρκεια συνεργασίας, τι συμβουλή μπορεί να δοθεί στους εργοδότες σχετικά με τα ζητήματα έμφυλης ευαισθητοποίησης, όπως η καταπολέμηση προκαταλήψεων, οι ισότιμες ευκαιρίες, πώς να είσαι φιλόξενος/η κλπ, όταν καταφθάνουν οι γυναίκες μετανάστριες και πρόσφυγες σε ένα εργασιακό χώρο, με σκοπό να επιτευχθεί καλύτερη ενσωμάτωση και βιώσιμη απασχόληση

Οι παρακάτω προτάσεις προσφέρονται ως δείκτες για μια επιτυχή ενσωμάτωση.

- Γνωρίζουν οι καθοδηγητές για την ιδέα της διανομής των πόρων, πως διανέμουν τον χρόνο, από μια προσέγγιση φύλου; Δίνουν την ίση ποσότητα χρόνου συμβουλευτικής προς άνδρες και γυναίκες; Έχουν συζητήσει με συναδέλφους για το πώς να αξιοποιούν καλύτερα τον χρόνο με τις μετανάστριες; Στο σουηδικό

παράδειγμα διαπιστώθηκε οι σύμβουλοι ή οι καθοδηγητές ασχολούνται περισσότερο με τους άνδρες παρά με τις γυναίκες, γεγονός το οποίο γίνεται ακριβώς γιατί θεωρείται πιο άξιο.

- Πως οι καθοδηγητές προτείνουν επιπρόσθετη συμβουλευτική ή άλλες πηγές από αυτές που έχουν προταθεί από τους ίδιους στις συναντήσεις; Στο σουηδικό παράδειγμα οι καθοδηγητές σχολίασαν πως τείνουν να στέλνουν περισσότερο τους άνδρες σε επιπρόσθετη συμβουλευτική παρά τις γυναίκες
- Στοχεύει η συμβουλευτική σε μια μακροπρόθεσμη διαμονή στην χώρα , με σημείο εκκίνησης την προσαρμογή σε αυτήν; Θα ήταν πιθανώς επιτυχημένο να έρθει στη συζήτηση το ζήτημα εκπαιδευτικών ευκαιριών που οι γυναίκες θα είχαν χρησιμοποιήσει, έτσι ώστε να δημιουργηθεί μια συζήτηση σχετικά με το τι θα μπορούσε να είναι ενδιαφέρον για τις γυναίκες; Στο σουηδικό παράδειγμα, διαπιστώθηκε πως υπάρχει μια ισχυρή αντίσταση των συμμετεχόντων να θεωρήσουν τους εαυτούς τους σουηδούς, γεγονός το οποίο οδηγεί στο να μην θέλουν να απασχοληθούν σε πλήρες ωράριο ή να εκπαιδευτούν ή να οδηγηθούν σε κάτι που τονώνει την πολιτισμική τους ταυτότητα. Οι σύμβουλοι συζήτησαν αυτού του είδους την αντίσταση την οποία θεωρούν ως πρόκληση ή γενικά ως ένα εμπόδιο, αν και θα ήταν περισσότερο καρποφόρο να την αξιοποιήσουν ως πηγή με στόχο την εύρεση τρόπων με τους οποίους τα άτομα θα μπορούσαν να ενδιαφερθούν περαιτέρω για τις ανάγκες και τις επιθυμίες τους.
- Έχει ρωτήσει ο σύμβουλος, τον πελάτη σχετικά με τις προηγούμενες δεξιότητες τους και προηγούμενη εκπαίδευση; Θα μπορούσε η προηγούμενη εμπειρία να αποτελέσει στέρεα βάση για μια μελλοντική εργασία;
- Η οικογενειακή κατάσταση αποτελεί παράμετρο παρόλο που ο σύμβουλος πρέπει να προσέχει ώστε να μην διακατέχεται από στερεότυπα που θεωρούν τις γυναίκες ως συζύγους, μητέρες, κόρες με ευθύνες μόνο για το σπίτι και τη ζωή ως νοικοκυρές
- Αναρωτιούνται οι σύμβουλοι για ποιους λόγους οι γυναίκες κάνουν συγκεκριμένες επιλογές; Στο σουηδικό υλικό φαίνεται πως υπάρχουν πολιτισμικοί ρόλοι για τους οποίους οι γυναίκες από την Ταϊλάνδη δουλεύουν πλήρες ωράριο με στόχο να στείλουν στους γονείς τους χρήματα. Η ιδέα ότι οι γυναίκες μετανάστριες ως ομάδα έχουν ίσες ανάγκες και απαιτήσεις σε συνδυασμό με το να θεωρούνται νοικοκυρές, πρέπει να αμφισβητηθεί.
- Έχουν ευαισθητοποιηθεί οι σύμβουλοι σχετικά με τα φύλα;
- Αναγνωρίζουν οι σύμβουλοι τις προσωπικές τους απόψεις για τα φύλα και τις νόρμες γύρω από αυτά;

Παραρτήματα

Ενότητες και περιεχόμενο του προγράμματος σπουδών

Ενότητα 1 Η μεθοδολογία igma femina

- Το επαγγελματικό προφίλ
- Συνεργασία φορέων
- Βαθμιαία εξέλιξη
- Διαχείριση υποθέσεων
- Δημιουργία έμφυλης ευαισθητοποίησης

Ενότητα 2 Συμβουλευτική καριέρας και καθοδήγηση

- Οδηγία και παρότρυνση
- Οδηγία και επικοινωνία
- Οδηγία και βαθμιαία εξέλιξη
- Οδηγία και οργάνωση δράσεων
- Οδηγία με έμφυλη προοπτική

Ενότητα 3 Διαμόρφωση και αξιολόγηση

- Βασικές δεξιότητες για απασχόληση και εκπαίδευση
- Βασικές δεξιότητες για ενεργή ιθαγένεια
- Αξιολόγηση δύσκολων και εύκολων δεξιοτήτων
- Αξιολόγηση με έμφυλη προοπτική

Ενότητα 4 συμμετοχή του εργοδότη στο igma femina

- Δικτύωση
- Συλλογή πληροφοριών σχετικά με την αγορά εργασίας
- Κοινωνική ευθύνη και κοινωνική καινοτομία
- Μαθητεία και καθοδήγηση
- Έμφυλη ευαισθητοποίηση και ρόλος των εργοδοτών

Όλες οι ενότητες προσφέρονται σε 2 διαφορετικά επίπεδα, το επίπεδο 1 αφορά τη γνώση και το επίπεδο 2 στοχεύει στην εφαρμογή.