

Supporting and Encouraging Migrant Women

WOW-e viðmiðunarrammi fyrir atvinnu- og
menntunartækifæri fyrir konur af erlendum
uppruna



Project n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



Co-funded by
the European Union

Þessi afurð var unnin í Erasmus+ verkefninu Women's Opportunities for Work and Education (WOW-e).

WOW-e verkefnið er fjármagnað af Evrópusambandinu. Hvorki Evrópusambandið né Framkvæmdastofnun Evrópusambandsins fyrir menntun og menningu (EACEA) bera ábyrgð á innihaldi þessarar útgáfu.

Nánari upplýsingar um Erasmus+ áætlunina: www.oph.fi/erasmusplus

Spring House


MÍMIR
Vertu meira!

spx consult GmbH

ACCENTONIC

bildungsmarkt e.v.

AEVA



Co-funded by
the European Union

Project nº 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



Co-funded by
the European Union

Efnisyfirlit

Formáli.....	4
Viðmiðunarrámmi fyrir atvinnu- og menntunartækifæri fyrir konur af erlendum uppruna.....	6
EINFALDAR LEIÐBEININGAR	7
HVERS VEGNA OG FYRIR HVERN.....	8
TILGANGUR	8
LYKILHUGMYNDIR: Markmið	9
MARKHÓPUR – KONUR AF ERLENDUM UPPRUNA	9
LYKILHUGMYNDIR: Markhópurinn “konur af erlendum uppruna”	9
MARKHÓPUR – Atvinnurekendur	11
LYKILHUGMYNDIR: MARKHÓPURINN “atvinnurekendur”	11
RÁÐGJAFAR SEM NJÓTA GÓÐS AF NOTKUN VIÐMIÐUNARRAMMA WOW-e	12
LYKILHUGMYNDIR: Ráðgjafar sem njóta góðs af notkun rammans	12
VIÐMIÐ WOW-E	13
WOW-e VIÐMIÐ 1: Hvernig á að finna og virkja markhópin – konur af erlendum uppruna.....	14
LYKILHUGMYNDIR: Hvernig á að finna og virkja konur af erlendum uppruna	15
WOW-e VIÐMIÐ 2: Hvernig á að mynda hóp kvenna og skipuleggja ráðgjöf	16
LYKILHUGMYNDIR: Hópmótun og skipulagning tímaplans	17
„Styttra og þéttara tímaplan virkaði betur þegar var einnig gert ráð fyrir heimavinnu.“ (Ísland) .. Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.	
WOW-e VIÐMIÐ 3: Hvernig á að nálgast og efla atvinnurekendur	18
LYKILHUGMYNDIR: Hvernig á að nálgast atvinnurekendur	20
WOW-e VIÐMIÐ 4: Hvernig á að undirbúa árangursríkt hæfnismat fyrir konur af erlendum uppruna með takmarkaða starfsgetu	21
LYKILHUGMYNDIR: Hvernig á að undirbúa árangursríkt hæfnismat fyrir konur af erlendum uppruna	22
WOW-e VIÐMIÐ 5: Hvernig á að undirbúa árangursríka starfsráðgjöf fyrir konur af erlendum uppruna	23
LYKILHUGMYNDIR: Hvernig á að undirbúa árangursríka starfsráðgjöf fyrir konur af erlendum uppruna	25
WOW-e VIÐMIÐ 6: Hvernig á að undirbúa árangursríka hæfnimiðlun fyrir konur af erlendum uppruna	26
LYKILHUGMYNDIR: Hvernig á að undirbúa árangursríka hæfnimiðlun fyrir konur af erlendum uppruna	28
RÁÐGJAFARLÍKAN WOW-E	29
LYKILHUGMYNDIR: Kynntu þér ráðgjafarlíkan WOW-e	32

Project n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



**Co-funded by
the European Union**

VERKFÆRAKISTA RÁÐGJAFNA Í VINNU MEÐ KONUM AF ERLENDUM UPPRUNA	35
Verkfæri til að vinna með atvinnurekendum	38
DÆMI UM NIÐURSTÖÐUR.....	39
Gildi alþjóðlegs samstarfs	42

Formáli

Kristel Kivisik, forstöðukona þjónustu við innflytjendur

Kæri lesandi,



Til hamingju, þú ert með mikilvægan hluta af okkar starfi í höndunum.

Undanfarin tvö ár hafa samstarfsaðilar víðsvegar í Evrópu unnið ötullega að því að finna leiðir til að auka aðgengi kvenna af erlendum uppruna að vinnumarkaði. Starfið hefur verið krefjandi en ánægjulegt! Við höfum náð fjölmörgum áföngum á leiðinni að því að skapa viðmiðaramma fyrir atvinnu- og menntunarleið fyrir þessar konur.

Alþjóðlegt teymi sérfræðinga í innflytjendapjónustu, fullorðinsfræðslu og starfsráðgjöf hefur unnið þétt saman í Finnlandi, Íslandi, Frakklandi, Þýskalandi og Portúgal til að finna lausnir sem koma þessum konum að gagni. Á sama tíma hefur verið lögð áhersla á að fá atvinnurekendur til að taka þátt í þessu mikilvæga verkefni til að auka atvinnumöguleika kvenna.

Í gegnum verkefnið tóku alls 86 konur af erlendum uppruna þátt í tilraunaverkefnum okkar í Evrópu. Aðgerðir samstarfsaðila með konunum leiddu til jákvæðra reynslna og nýrrar skilnings á því hvernig hægt er að styðja þessar konur á farsælan hátt. Mikilvægast er að vinnan jók skilning kvennanna á framtíðarmöguleikum þeirra á vinnumarkaði.

Það var áskorun fyrir allar konur í verkefninu að komast inn á vinnumarkaðinn. Helstu hindranir voru mismunandi eftir löndum og persónulegum aðstæðum hverrar konu.

Lítill hæfni tengd vinnumarkaðsaðlögun fól í sér málþekkingarvanda, skort á starfsfærni og þekkingu á vinnustaðavenjum. Lág málþekking er oft mikil hindrun fyrir innflytjendur almennt, en í verkefninu kom fram að hlutverk tungumálakunnáttu er mismunandi eftir löndum. Í Finnlandi og Frakklandi er hún mikilvæg, á meðan á Íslandi er mögulegt að starfa á ensku. Þrátt fyrir mismunandi aðstæður voru konur áfram hindraðar af skrifræði, menningartengdum fordómum og mismunum.

Það sem þú ert með í höndunum er lokaútgáfa viðmiðunarramma okkar í verkefninu. Í framkvæmd er þessi rammi safn af bestu starfsháttum og reynslu okkar úr verkefninu, breytt í hagnýt verkfæri og nálganir.

Project n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



Co-funded by
the European Union

Ramminn er sérstaklega hentugt verkfæri fyrir ráðgjafa innflytjenda. Aukinn virði felst í því að verkfærin hafa verið prófuð, og þessar aðferðir auka líkur á árangri í stuðningi við innflytjendakonur á atvinnu- og menntunarleið þeirra.

Kjarni rammans er ráðgjafarlíkanið sem var próað í verkefninu og byggir á öllum þeim ráðgjafarstigum sem við höfum unnið með konum í gegnum verkefnið.

Á næstu síðum útskýrum við innihald rammans og leiðbeinum þér um hvernig á að nota og aðlaga aðferðir, bestu starfshætti og verkfæri sem eru til staðar í honum.

Ég vona innilega að ráðgjafaferðalagið sem þú ert að hefja verði jafn spennandi, tilfinningaþrungið og upplýsandi fyrir þig og það var fyrir okkur!

Kristel Kivirb

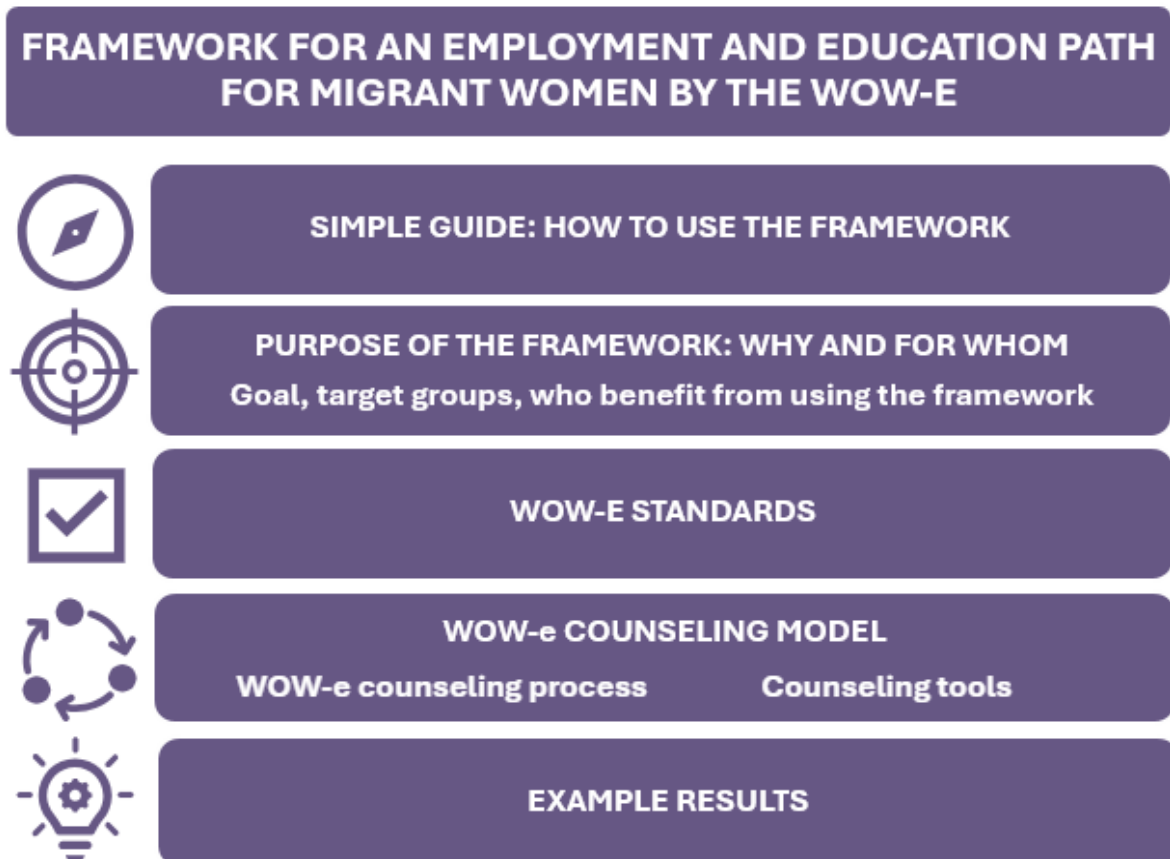
Forstöðukona þjónustu við innflytjendur

Spring House, umsjónaraðili WOW-e



Viðmiðunarrammi fyrir atvinnu- og menntunartækifæri fyrir konur af erlendum uppruna

Ramminn er samansafn bestu starfshátta og reynslu úr verkefninu, umbreytt í hagnýt verkfæri



og nálganir til að leiðbeina konum af erlendum uppruna í átt að atvinnu og menntun. WOW-e ramminn samanstendur af nokkrum hlutum.

Í hverjum hluta eru settar fram lykilhugmyndir frá löndum sem taka þátt í verkefninu. Lykilhugmyndirnar eru safn niðurstaðna, hugmynda, umræðna og skilnings á því hvernig best er að leiðbeina konum af erlendum uppruna og hvaða daglegu áskoranir ráðgjafar þurfa að leysa í ferlinu.

Lykilhugmyndirnar sýna bæði líkindi og mismun milli þátttökulanda. Ein lykilhugmynd getur byggst á mörgum umræðum eða verið samantekt úr umræðu.

EINFALDAR LEIÐBEININGAR



SIMPLE GUIDE: HOW TO USE THE FRAMEWORK

Viðmiðunarrammi fyrir atvinnu- og menntunartækifæri kvenna af erlendum uppruna eftir WOW-e

- Fylgdu öllu ferlinu í Einföldu leiðbeiningunum, skref fyrir skref, ef þú ert að stofna þjónustu eða ráðgjafahóp frá grunni, EÐA
- Ef þú þarft viðbótarstuðning í daglegu ráðgjafarstarfi þínu, getur þú beitt einstaka þáttum úr Einföldu leiðbeiningunum eftir því sem hentar best fyrir þín markmið.

Við mælum með að byrja á hlutanum „Hvers vegna og fyrir hvern“ til að kynna þér tilgang rammans.

Einnig er mælt með að skoða WOW-e staðlana, sem byggja á reynslutengdum lausnaraðferðum verkefnisins til að auðvelda ferlið í ráðgjöfinni.

HVERS VEGNA OG FYRIR HVERN



PURPOSE OF THE FRAMEWORK: WHY AND FOR WHOM
Goal, target groups, who benefit from using the framework

Kynntu þér tilgang og meginreglur rammans.

Í þessum hluta munt þú læra um markmið, markhópa og hverjir njóta góðs af því að nota hann

WOW-e ramminn fyrir atvinnu- og menntunartækifæri kvenna af erlendum uppruna mun:

Valdefla, hvetja og styrkja konur af erlendum uppruna til að halda áfram á sinni persónulegu atvinnuleið.

Vinna með konunum að því að greina stöðu þeirra og móta skýrari leið með raunhæfum og viðeigandi markmiðum fyrir vinnumarkaðinn.

SIMPLE GUIDE: HOW TO USE THE FRAMEWORK

PURPOSE OF THE FRAMEWORK: WHY AND FOR WHOM

Familiarize yourself with the principles of the framework. In this section you'll learn about the goals, target groups, and who will benefit from using the framework.

WOW-e STANDARDS

Tips prior to the counseling! Learn from project experiences on how to find and engage migrant women, how to form a workable group, and how to approach employers

START THE COUNSELING PROCESS

You can select the encounter point with your client depending on their needs. Remember, the counseling process is iterative in nature, allowing you can move freely from one encounter to another.

FAMILIARIZE YOURSELF WITH THE COUNSELING MODEL

Learn about the iterative WOW-e counseling model.

APPLY THE TOOLS

Visit and use the tools related to the specific counseling encounter to support your own counseling work

VISIT THE EXAMPLE RESULTS

Get inspired by the examples of results achieved through the WOW-e counseling model.

TILGANGUR

Project n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



**Co-funded by
the European Union**

LYKILHUGMYNDIR: Markmið

„Valdefling og lítil skref“

„Þessar konur eru í afar flóknum og krefjandi aðstæðum. Það er óraunhæft að ætla að þær taki stór stökk inn á vinnumarkaðinn með skammtímaúrræðum.

Samfélagsstuðningur, valdefling og aukin sjálfstraust eru nauðsynleg fyrstu skref. Þegar þessi trausti grunnur hefur verið lagður er hægt að móta starfsmarkmið og styðja þær í að ná þeim.

Með því að nálgast þetta byrjunarstig getum við haft afgerandi áhrif á starfsferil þeirra og skapað leið sem byggir á persónulegum metnaði þeirra.“

(Umsjónaraðili verkefnisins í Finnlandi fyrir hönd allra samstarfsaðila)

MARKHÓPUR – KONUR AF ERLENDUM UPPRUNA

WOW-e ramminn fyrir atvinnu- og menntunartækifæri kvenna af erlendum uppruna nýtist fyrir einstaklinga með:

- Litla starfsgetu
- Erfitt og óljóst starfs- og menntunarstöðu
- Grunnkunnáttu í tungumáli búsetulandsins (að minnsta kosti munnlega)

Ath. Tungumálakunnátta er lykilatriði fyrir konur af erlendum uppruna til að komast á vinnumarkaðinn. Samstarfsaðilar ákváðu í upphafi verkefnisins að þátttakendur þyrftu að hafa einhvern grunn í tungumálinu til að gera markmiðin raunhæf. Undantekning var gerð fyrir þátttakendur á Íslandi þar sem íslenskukunnátta er almennt ekki skilyrði á vinnumarkaði þar.

LYKILHUGMYNDIR: Markhópurinn “konur af erlendum uppruna”

„Stjórnun væntinga kvenna“.

„Að takast á við rótvandamál á vinnumarkaði“.

„Starfsgeta kvenna myndaði grunninn í ráðgjafarstarfi okkar. Að brúa bilið frá byrjunarreit þeirra að atvinnu reyndist lengra ferðalag en búist var við. Fyrir sumar konur var erfitt að halda áhuga þegar þetta varð ljóst, á meðan aðrar áttu í erfiðleikum með að sætta sig við stöðuna og yfirvinna óraunhæfar væntingar.

Við þurfum því að stýra væntingum kvennanna á meðan við hvöttum þær og styrktum til að halda áfram á starfs- og menntunarleið sinni.“ (Finnland)

„Konur af erlendum uppruna sem leituðu stuðnings í Portúgal, hjá Qualifica-miðstöðvunum, voru almennt betur menntaðar en í öðrum löndum verkefnisins. Þær stóðu ekki frammi fyrir sömu tungumálaáskorunum (flest töluðu spænsku eða portúgölsku). Hins vegar eru áskoranir vegna formlegra hindrana, svo sem flókinna staðfestingaferla, aðgangserfiðleika að námi eða langra menntunarleiða þrátt fyrir fyrri gráður frá heimalandi. Mismunur á vinnustöðum er einnig algeng, og konur hafa ekki sömu tækifæri og jafnaldrar þeirra í landinu. Þessar konur þurfa því stuðning til að greina stöðu sína og skilgreina næstu skref.“ (Portúgal)

„Þótt konur af erlendum uppruna hafi almennt verið á vinnumarkaði í mörg ár, geta tungumálakunnátta og þekking þeirra á vinnumarkaðinum verið takmörkuð. Konur af erlendum uppruna á Íslandi eru oft hluti af nánum samfélögum frá sínu heimalandi, sem hindrar til dæmis vitundarvakningu um málefni vinnumarkaðarins. Það var því mikilvægt að innleiða upplýsingar um vinnumarkaðinn í ráðgjafarferlinu til að ná markmiðum okkar.“ (Ísland)

„Í Frakklandi tala margir innflytjendur grunnfrönsku sem gæti dugað fyrir störf á lægri stigum. Hins vegar hefur þörfin fyrir lestur- og skriftarkunnáttu aukist í öllum störfum, sem getur hindrað sumar konur á starfsferlinum. Að auki mæta nýir innflytjendur frá löndum þar sem franska er ekki töluð meiri áskorunum vegna tungumálakrafna á vinnumarkaði. Á undanförunum árum hafa vinnuveitendur verið tregari til að ráða fólk án tungumálakunnáttu, oft vegna öryggisástæðna.“ (Frakkland)



Annar tilraunahópur Accentonic innihélt konur frá Senegal, Nígeríu, Gvadelúp, Alsír og Malí. Í smiðjum með CEFIL var lögð áhersla á mat á þverfærni og óformlegri hæfni, sem hjálpaði þátttakendum að skilja franskt atvinnulíf. Í viðtölum við starfsmenn frjálsra félagasamtaka frá Marokkó og Indlandi var kannað hvaða stuðning þeir fengu í atvinnuleit sinni, og starfsmenn þrífafyrirtækisins GSF deildu reynslu sinni úr atvinnulífinu. (Mynd: Accentonic)

MARKHÓPUR – Atvinnurekendur

WOW-e ramminn fyrir atvinnu- og menntunartækifæri kvenna af erlendum uppruna nýtist atvinnurekendum með eftirfarandi prófíla:

- Skortur á vinnuafl
- Engin eða lítil reynsla af ráðningu eða atvinnu fólks af erlendum uppruna
- Opin fyrir nýjum leiðum til að ráða og starfa með innflytjendum

LYKILHUGMYNDIR: MARKHÓPURINN “atvinnurekendur”

„Hvetja atvinnurekendur til að taka þátt.“

„Í grundvallaratriðum eru atvinnurekendur, sem glíma við að finna vinnuafl, opnir fyrir því að ráða innflytjendur. En í framkvæmd er oft erfitt að styðja atvinnurekendur við að ráða konur af erlendum uppruna. Í verkefninu komu meðal annars fram áskoranir vegna tímaskorts, strangra reglna fyrirtækja eða takmarkaðra fjármuna, sem hindruðu þróun nýstárlegra ráðningarleiða fyrir okkar markhóp.

Samkvæmt reynslu af WOW-e verkefninu ætti að byrja með því að hvetja atvinnurekendur til að ráða fólk með fjölbreyttan bakgrunn og hjálpa þeim að sjá að þetta er ekki svo erfitt ef viljinn er fyrir hendi. Okkar starf er að ryðja brautina og láta atvinnurekendur skilja að til að finna vinnuafl þurfa þeir að víkka út hópinn sem þeir ráða úr.

Niðurstöður úr WOW-e könnunum sýndu að atvinnurekendur meta áhuga umsækjenda meira en tæknilega færni þeirra. Við ættum að styðja atvinnurekendur við að ráða áhugasamar innflytjendakonur sem geta nýtt hæfileika sína í starfi.“

(Umsjónaraðili verkefnisins í Finnlandi fyrir hönd samstarfsaðila)

RÁÐGJAFAR SEM NJÓTA GÓÐS AF NOTKUN VIÐMIÐUNARRAMMA WOW-e

Ráðgjafar sem vinna með innflytjendum í hvaða samhengi sem er munu njóta góðs af rammanum.

Ráðgjafar sem vinna með innflytjendum á eftirfarandi sviðum munu hafa mest gagn af notkun rammans:

- Félagsþjónusta
- Atvinnuþjónusta
- Aðlögunarþjónusta
- Frjáls félagasamtök sem starfa með innflytjendum

Ráðgjafar eru tengiliðurinn milli kvenna af erlendum uppruna og atvinnurekenda.

LYKILHUGMYNDIR: Ráðgjafar sem njóta góðs af notkun rammans

„Stofnanir ráðgjafa setja ramma í störf þeirra.“

„Félagsráðgjafar, náms- og starfsráðgjafar og jafnvel kennarar gætu notið góðs af efninu. Einnig ráðgjafar sem starfa í þjónustu við flóttafólk.“ (Ísland)

„Aðlögunarráðgjafar og ráðgjafar á vinnumiðlunum myndu örugglega hafa gagn af efninu.“ (Þýskaland)

„Í Portúgal myndu sérstaklega Qualifica-miðstöðvar og frjáls félagasamtök sem styðja innflytjendur hafa gagn af Viðmiðunarramma WOW-e verkefnisins.“ (Portúgal)

„Stuðningsmöguleikar kvenna ráðast af því fyrir hvaða stofnun ráðgjafinn starfar, þar sem stofnunin mótar starfsumhverfi ráðgjafans og veitir aðgang að netkerfum og möguleikum á félagslegum stuðningi.“ (Finnland)

VIÐMIÐ WOW-E



WOW-E STANDARDS

Í þessum hluta muntu læra um viðmið WOW-e sem voru þróuð í tveimur tilraunafösum verkefnisins og byggjast því á raunverulegri reynslu í öllum þátttökulöndunum. Viðmið WOW-e munu styðja við lausn á hefðbundnum áskorunum, svo sem að virkja konur af erlendum uppruna, mynda starfhæfa ráðgjafahópa og nálgast atvinnurekendur.

Viðmiðin útskýra einnig lausnir byggðar á reynslu verkefnisins til að undirbúa árangursríkt hæfnismat, valdeflingu og starfsráðgjöf fyrir markhópana. Þau voru þróuð með lausnamiðaðri nálgun sem skilgreinir fyrst algengar áskoranir og leggur síðan til aðferðir til að takast á við þær.

Notaðu þau að vild!

WOW-e VIÐMIÐ 1: Hvernig á að finna og virkja markhópin – konur af erlendum uppruna

ALGENGAR ÁSKORANIR MEÐ MARKHÓPINN Í UPPHAFI

Það getur verið erfitt að ná til kvenna af ýmsum ástæðum, þar á meðal:

- Staðsettar utan (félags- eða atvinnu) þjónustu
- Staðsettar utan vinnu og menntunar
- Tengdar einungis við net sitt eigin þjóðernis
- Fjölskylduástæður (t.d. ábyrgð á barnagæslu)
- **Þegar náð er til kvennanna getur reynst erfitt að virkja þær af ýmsum ástæðum, svo sem:**
- Fjölskylduástæður (t.d. ábyrgð á barnagæslu)
- Skortur á hvata
- Skortur á skilningi á ávinningi þjónustunnar
- Ósamræmi milli hæfni og þjónustu (t.d. minni hæfni en búist var við, sem dregur úr áhuga)
- Skortur á tungumála- og samskiptahæfni á tungumáli sameiginlegu með ráðgjafa og hópi
- Skipulagslegir erfiðleikar við að komast á vinnustaðinn

• **AÐFERÐIR TIL AÐ LEYSA ÁSKORANIR OG SKAPA SÉRSNIÐNA LAUSN MEÐ KONUM AF ERLENDUM UPPRUNA SEM ÞÚ VINNUR MEÐ**

- Farðu þangað sem konurnar eru nú þegar og reyndu að vinna með staðbundnum netum og/eða félagasamtökum sem vinna með konum af erlendum uppruna til að ná til þeirra.
- Vinna með námskeiðum, viðburðum eða annarri ráðgjafarþjónustu sem konur taka þegar þátt í – yfirleitt er vel þegið að fá “auka hendur” fyrir sérstaka ráðgjöf um nám og störf.
- Gakktu úr skugga um að konur skilji markmið ráðgjafarferlisins. Lýsing á þínum verkefnum þarf að vera hnitmiðuð, aðlaðandi og í takt við þarfir kvenna.
- Hvettu konurnar strax í fyrsta fundi. Fundir augliti til auglitis virka best fyrir þetta.
- Vertu sveigjanleg(ur) með tíma og reiðubúin(n) til að breyta innihaldi til að mæta þörfum kvenna.
- Stundum eru lausnir nær en þú heldur: Notaðu ráðgjafarlíkan WOW-e í þinni eigin þjónustu fyrir innflytjendur.

LYKILHUGMYNDIR: Hvernig á að finna og virkja konur af erlendum uppruna

„Vertu tilbúin(n) að vera sveigjanleg(ur), skapandi og þrautseig(ur).“

„Það getur verið mjög erfitt að ná til kvenna af erlendum uppruna. Ástæðurnar eru alltaf fjölbreyttar og einstaklingsbundnar. Ráðgjafar þurfa að vera aðlaganlegir að aðstæðunum.“ (Þýskaland)

„Mikilvægt er að upplýsingabæklingar séu skýrir og auðveldir fyrir konur að skilja um hvað málið snýst.“ (Frakkland)

„Hafðu samband í eigin persónu fyrst. Þetta er lykillinn að því að byggja upp traust og, auðvitað, að kynnast konunum og aðstæðum þeirra.“ (Ísland)

„Konur af erlendum uppruna í Portúgal standa frammi fyrir fjölda áskorana, þar á meðal mismunun á vinnumarkaði, tungumálapröskuldum og erfiðleikum við aðgengi að heilbrigðis- og menntakerfi. Auk þess glíma þær oft við óöryggi í starfi og skort á félagslegum stuðningsnetum, sem eykur á efnahagslega og félagslega viðkvæmni þeirra.“ (Portúgal)

WOW-e VIÐMIÐ 2: Hvernig á að mynda hóp kvenna og skipuleggja ráðgjöf

ALGENGAR ÁSKORANIR Í HÓPMYNDUN OG TÍMASKIPULAGI

Konur eiga erfitt með að taka þátt í ráðgjöf af ýmsum ástæðum, þar á meðal:

- Tímaskortur vegna fjölskylduábyrgðar (barnagæsla)
- Tilfinning um að vera útundan og skortur á hvata
- Skortur á skilningi á ávinningi þjónustunnar, sem leiðir til þess að konur detta út úr hópnum
- Óvana því að vinna sjálfstætt heiman frá

AÐFERÐIR TIL AÐ LEYSA VANDAMÁL OG SKAPA VIÐEIGANDI LAUSNIR MEÐ KONUM AF ERLENDUM UPPRUNA SEM ÞÚ VINNUR MEÐ

Viðeigandi hópastærð er u.þ.b. 5–8 konur af erlendum uppruna, helst með svipaðan tungumála- og/eða menningarlegan bakgrunn*. Þetta gerir kleift að

- Hóp- og smáhópaumræður
- Einstaklingsráðgjöf
- Valdeflandi nálgun
- Jafningjastuðningur (einnig á tungumáli sem konur kjósa)
- Traust

Tímaplanið ætti að taka tillit til aðstæðna kvennanna og skapa tilfinningu fyrir persónulegum framförum.

- Aðlagðu tímaplanið að lífsaðstæðum konunnar og vertu tilbúin(n) til að gera breytingar á leiðinni.
- Viðeigandi lengd ráðgjafarferlisins er tiltölulega þétt til að skapa tilfinningu fyrir persónulegum framförum og tryggja skuldbindingu (t.d. 8–10 vikur).
- U.þ.b. 2–3 klst. á dag, nokkrum sinnum í viku, miðað við aðstæður kvennanna.
- Veldu helst fundi augliti til auglitis.
- Byrjaðu á persónuleika- eða styrkleikaprófum. Samkvæmt reynslu WOW-e virka þau vel áður en hæfnismat er gert og auka hvatningu.
- Gefðu tíma fyrir sjálfsskoðun og heimavinnu. Þetta styður við persónulegar framfarir.

*Sameiginlegt tungumál er ekki nauðsynlegt þar sem markhópurinn ætti að hafa grunnkunnáttu í tungumáli búsetulandsins.

LYKILHUGMYNDIR: Hópmótun og skipulagning tímaplans

„Vertu sveigjanleg(ur), en horfðu fram á við.“

„Það er erfitt að segja hver væri nákvæmlega viðeigandi lengd ráðgjafarferlisins. Það fer virkilega eftir aðstæðum kvennanna og aðgengi þeirra til að taka þátt. Því þarf að vera tilbúin(n) að mæta þörfum þeirra. Til dæmis prófuðum við fyrst lengra ferli, 10 vikur, en það virkaði alls ekki. Konurnar misstu áhugann og markmiðið með ráðgjöfinni með tímanum, og aðeins helmingur þátttakenda kláraði prógrammið.“

Project nº 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



**Co-funded by
the European Union**

WOW-e VIÐMIÐ 3: Hvernig á að nálgast og efla atvinnurekendur

ALGENGAR ÁSKORANIR Í SAMSTARFI VIÐ ATVINNUREKENDUR

Það getur reynst erfitt að fá atvinnurekendur til þátttöku í starfsemi eins og hæfnimiðlun (e. capacity building) til að stuðla að ráðningu kvenna af erlendum uppruna af ýmsum ástæðum, þar á meðal:

- Áhugaleysi á þjónustunni (skilur ekki ávinninginn)
- Sjá ekki þörfina fyrir hæfnimiðlun til að ráða innflytjendur og/eða stýra fjölbreyttu vinnuumhverfi
- Skortur á skilningi á mismunandi hæfni starfsmanna og hvernig hún getur nýst í ólíkum störfum
- Tímaskortur til að taka þátt í hæfnimiðlun
- Stífar reglur fyrirtækisins
- Þrátt fyrir þörf fyrir vinnuafli, lítill áhugi á að ráða fólk sem gæti þurft sérstaka athygli, t.d. við ráðningu eða þjálfun
- Fordómar stjórnnenda gegn ráðningu innflytjenda
- Fordómar og mótþrói væntanlegs teymis við að vinna með innflytjendum (oft tengt ótta við hið óþekkta ef engir alþjóðlegir starfsmenn eru til staðar)

AÐFERÐIR TIL AÐ YFIRSTÍGA ÁSKORANIR OG SKAPA VIÐEIGANDI LAUSNIR MEÐ ÞEIM ATVINNUREKENDUM SEM ÞÚ VINNUR MEÐ

Skiljið atvinnurekendurna sem þið vinnið með

- Byrjið á þarfagreiningu og kynnist þörfum tengiliðar ykkar hjá atvinnurekanda.
- Vekið áhuga með stuttri lýsingu á því sem vinnan getur skilað og hvernig hún mætir þörfum atvinnurekenda.
- Atvinnurekendur með fyrri (jákvæða) reynslu af ráðningu innflytjenda eru oftast opnari fyrir þátttöku í verkefnum sem styðja við atvinnuþátttöku innflytjenda. Undirbúið að leiða fund(i) með innflytjendakonum og atvinnurekendum.
- Miðið á atvinnurekendur sem eiga í erfiðleikum með að ráða starfsfólk, ef þessar atvinnugreinar eru í áhugasviði þátttakenda. Í Evrópu eru atvinnugreinar eins og ferðaþjónusta, viðhald og félags- og heilbrigðisþjónusta sérstaklega opnar fyrir nýju starfsfólki.

Vertu skýr um hvað þú vilt gera

- Vertu þrautseig(ur)! Atvinnurekendur vilja sjá strax ávinning af starfsemi þinni. Þeir þurfa skýrt markmið og ávinning til að taka þátt í hæfnimiðlun (e. capacity building).
- Vertu hnitmiðuð og skilvirk! Fyrir marga atvinnurekendur er „tími peningar“ raunveruleiki. Stutt inngrip eru líklegri til að eiga sér stað en lengri hæfnimiðlunar námskeið.
- Þegar samstarf er skipulagt, vertu skýr með það sem krafist er af atvinnurekendum til að taka þátt í starfsemi þinni.
- **Stuðningur fyrir bæði atvinnurekendur og atvinnuleitendur**
- Kynntu þér þau félagslegu réttindi og/eða atvinnustyrki sem atvinnurekendur geta nýtt í þínu samhengi. Með því að kynna þetta getur það auðveldað ráðningu innflytjendakvenna.
- Kynntu þér lagaramma, starfspjálfunar- og lærlingatækifæri í þínu samhengi til að geta bent á möguleika sem nýtast bæði atvinnurekendum og konum af erlendum uppruna.

LYKILHUGMYNDIR: Hvernig á að nálgast atvinnurekendur

„Það er lykilatriði að skilja þarfir atvinnurekenda og það samhengi sem fyrirtækið starfar í til að geta parað saman hæfileikaríka einstaklinga.“

„Ráðgjafar þurfa að skilja samhengi atvinnurekanda og fyrirtækisins sem verið er að miða að til að geta parað saman hæfni kvenna við vinnumöguleika. Aðeins með yfirgripsmiklum skilningi á þeim atvinnurekanda sem haft er samband við geta ráðgjafar stutt konurnar og atvinnurekendur í ferlinu.“ (Ísland)



„Mikilvægar hindranir tengdar tungumáli eru til staðar. Atvinnurekendur eru einfaldlega ekki áhugasamir um að ráða fólk ef það talar og skrifar ekki tungumálið vel.“ (Frakkland)

„Atvinnurekendur eru ópolinmóðir og fylgja stífum fyrirtækjareglum, sem hindra nýjar aðferðir eða nýsköpun.“ (Þýskaland)

Kynningarfundur WOW-e í Frakklandi leiddi saman atvinnurekendur úr ýmsum greinum, frjáls félagasamtök og hagsmunaaðila til að ræða stöðuskýrslu og niðurstöður verkefnisins. Þátttakendur tóku þátt í líflegum umræðum um greiningu hæfni og kröfur um stafræn verkfæri, þar sem lögð var áhersla á mikilvægi þess að hlusta á reynslu og raddir kvenna af erlendum uppruna. (Mynd: Accentonic)

„Fyrir atvinnurekendur í Portúgal er mikilvæg hæfni að geta talað portúgölsku til að skilja og læra verkefnin. Umsækjendur þurfa að hafa lögleg skjöl og sýna vinnuvilja.“ (Portúgal)

„Almennt eru atvinnurekendur opnir fyrir að veita konum tækifæri, og heimsóknir á vinnustaði er tiltölulega auðvelt að skipuleggja. Þessar reynslur eru oft dýrmætar fyrir innflytjendakonur og stundum einnig fyrir atvinnurekendur. Hins vegar, ef engin opin staða er til að fylla, er lítill áhugi hjá atvinnurekendum á stuðningi við ráðningar sem gætu reynst gagnlegar í framtíðinni. Þannig getur verið erfitt að framkvæma hæfnimiðlun fyrir atvinnurekendur án tafarlausrar þörf á starfsfólki.“ (Finnland)

WOW-e VIÐMIÐ 4: Hvernig á að undirbúa árangursríkt hæfnismat fyrir konur af erlendum uppruna með takmarkaða starfsgetu

ALGENGAR ÁSKORANIR SEM KONUR AF ERLENDUM UPPRUNA STANDA FRAMMI FYRIR

Það er oft erfitt að skilgreina hæfni kvenna af erlendum uppruna. Ástæður þess geta verið margvíslegar, þar á meðal:

- Skortur á menntun í formlegu námsumhverfi
- Skortur á starfsfærni
- Skortur á staðfestingu og/eða viðurkenningu á námi
- Skortur á starfsreynslu í heimalandi og/eða búsetulandi

Stundum hafa konur öðlast starfsreynslu í heimalandi sínu og/eða í óformlegu vinnu- eða námsumhverfi, svo sem heima eða í áhugamálum. Við þessar aðstæður felast áskoranir í:

- Hæfni kvennanna hefur ekki verið viðurkennd eða skráð, til dæmis í ferilskrá.
- Konur sjá ekki þekkingu sína og hæfni sem eiginleika og skilja ekki hvernig þessi hæfni gæti nýst á vinnumarkaði eða verið formlega viðurkennd með námi.
- Ráðgjafar taka ekki einstaklingsmiðaða nálgun eða fylgja eftir í hæfnismati.

AÐFERÐIR TIL AÐ LEYSA ÁSKORANIR OG UNDIRBÚA ÁRANGURSRÍKT HÆFNISMAT FYRIR KONUR AF ERLENDUM UPPRUNA MEÐ TAKMARKAÐA STARFSGETU

- Viðurkenndu muninn á formlegri, óformlegri og „mjúkri“ hæfni.
- Veldu aðferðir sem henta til að greina mismunandi tegundir hæfni.
- Ef konurnar eru ómeðvitaðar um eigin hæfileika og möguleika, veldu aðferðir sem henta sérstaklega til að meta óformlega og „mjúka“ hæfni.

Fyrir árangursríkt hæfnismat næst bestur árangur venjulega með verkfærum sem:

- Notaðu mikið af sjónrænum hjálpargögnum – þetta hjálpar konum að íhuga eigin hæfni, jafnvel þótt ekki sé sameiginlegt tungumál.
- Eru einföld – til að valdefla konur er mikilvægt að viðurkenna grunnfærni sem er yfirfæranleg og sýnir persónulega styrkleika.
- Eru áþreifanleg og forðast óhlutbundin hugtök og hugmyndir.
- Sýna lífið sem hringrás og viðurkenna hæfni sem hefur verið öðluð við mismunandi lífsaðstæður.
- Beita hagnýtri nálgun, með viðbótarspurningum og dæmum til að styðja við að greina hæfni og sýna hvernig hún nýtist.

LYKILHUGMYNDIR: Hvernig á að undirbúa árangursríkt hæfnismat fyrir konur af erlendum uppruna

„Leggðu áherslu á að efla sjálfstraust og trú kvenna á eigin getu.“

„Hæfnismatsverkfæri ættu að vera einföld, innihalda myndaspjöld eða svipuð hjálpargögn og forðast óhlutbundin hugtök til að henta markhópi WOW-e verkefnisins. Einnig ættu verkfæri að leggja áherslu á að meta hæfni sem hefur verið lærd í óformlegu námsumhverfi.“ (Finnland)

„Að byrja með jafningjafundi var grundvallaratriði. Það styrkti hópinn og gaf konunum tækifæri til að einbeita sér að starfsáhuga á annan hátt. Samkvæmt reynslu okkar er besta leiðin til að hefja hæfnismat að kynnast persónuleikagerð og styrkleikum. Þetta má gera með prófi og umræðu,

Project n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



Annar tilraunahópurinn á Íslandi beindist að konum af erlendum uppruna frá Grindavík, sem höfðu þurft að flytja vegna jarðskjálfta og eldgosa. Áætlunin lagði áherslu á sjálfsvitund, persónulega styrkleika og valdeflingu. Þátttakendur tóku þátt í starfskynningu á leikskólum og í umönnun aldraðra og fengu þannig dýrmæta þekkingu á þessum sviðum. (Mynd: Mímir)



**Co-funded by
the European Union**

sem sýnir konunum jákvæða mynd og valdeflir þær, sem leiðir til betri skilnings á eigin hæfni. Konurnar höfðu þrönga sýn á hæfni, og við reyndum að sýna þeim að hæfni þeirra væri yfirfæranleg og nýtanleg á vinnumarkaði.“ (Ísland)

WOW-e VIÐMIÐ 5: Hvernig á að undirbúa árangursríka starfsráðgjöf fyrir konur af erlendum uppruna

ALGENGAR ÁSKORANIR FYRIR KONUR AF ERLENDUM UPPRUNA

Starfstækifæri kvenna af erlendum uppruna eru oft hindruð af ýmsum ástæðum. Ástæðurnar tengjast bæði kerfislægum, stofnanatengdum og persónulegum þáttum, svo sem:

- Mismunur og fordómar á vinnustað og í samfélaginu almennt
- Skortur á þekkingu á styrkjum sem konur eiga rétt á
- Fjölskylduábyrgð og menningarleg viðmið sem hægja á starfsferlinum
- Lágt tungumálakunnáttustig og skortur á vitund um tækifæri
- Hæg aðlögunarferli, þar með talið óljós búseturéttur, takmarkaður félagslegur, fjárhagslegur og menningarlegur stuðningur, sem leiðir til glataðra tækifæra

AÐFERÐIR TIL AÐ TAKAST Á VIÐ ÁSKORANIR OG STUÐLA AÐ STARFSFERLI KVENNA AF ERLENDUM UPPRUNA

Lykillinn að árangursríkri starfsráðgjöf er menningarlega og kynjafræðilega næm nálgun.

Hún tekur mið af félagslegu umhverfi og aðstæðum kvenna, auk menningarlegra viðmiða og félagslegra skyldna. Þessir þættir spila saman í lífi kvenna og skapa persónulegar aðstæður sem ætti að taka tillit til þegar starfsráðgjöf hefst. Starfsráðgjöfin miðar að því að finna jafnvægi milli félagslegra, menningarlegra og persónulegra skyldna kvenna og nýrra væntinga í móttökulandinu.

Lykillinn að árangursríkri starfsráðgjöf er að valdefla konur og styðja við sjálfsþekkingu þeirra á þeim tækifærum sem eru til staðar í atvinnu og menntun.

- Byggðu starfsráðgjöf á hæfnismati. Hæfni og geta kvenna eru kjarninn í að byggja leiðina áfram.
- Gakktu úr skugga um að grunnfærni fyrir vinnumarkaðinn sé til staðar. Eflaðu getu eftir þörfum, t.d. í gegnum starfsnám eða menntunarmöguleika. Þetta felur oft í sér aukna þekkingu á vinnumarkaði og tækifærum í búsetulandi.
- Settu skýr markmið og skipuleggðu leiðina í smáum skrefum. Notaðu viðmiðunarramma WOW-e til markmiðasetningar (sjá verkfæri). Farðu yfir starfsleiðina að markmiðinu með konunni. Hvettu og styððu konuna í að taka ábyrgð á ákvörðuninni!
- Byggðu upp faglega sjálfsmynd í ferlinu. Stundum getur hugmyndin um að ganga inn á vinnumarkaðinn verið fjarlæg. Jafnaldrar sem eru nú þegar í vinnu eru sterkir hvatningarvaldar! Þú getur boðið jafningjum að deila reynslu sinni á hópfundum.
- Notaðu bæði ráðgjöf í jafningjahópum og einstaklingsráðgjöf.

LYKILHUGMYNDIR: Hvernig á að undirbúa árangursríka starfsráðgjöf fyrir konur af erlendum uppruna

„Þegar unnið er með konum af erlendum uppruna ætti orðaforðinn í ráðgjafarferlinu ekki að vera of tæknilegur eða óhlutbundinn. Samkvæmt reynslu okkar næst bestur árangur með fjölbreyttum nálgunum eins og hóp- og smáhópafundum ásamt einstaklingsráðgjöf. Þegar ráðgjafarferlið er stutt með einföldum og hagnýtum verkfærum og eftirfylgni við samþykktu starfsáætlun, eru meiri líkur á sameiginlegum árangri með innflytjendakonum.“ (Frakkland)



Tilraunahópurinn í Þýskalandi innihélt starfskynningu á hóteli fyrir 15 innflytjendur frá löndum eins og Eritreu, Úkraínu og Afganistan. Þátttakendur kynntust ýmsum störfum, tóku þátt í umræðum um vinnumenningu og fengu leiðsögn frá veitingastjóra af erlendum uppruna sem deildi starfsferli sínum. (Mynd: SPX Consult)

WOW-e VIÐMIÐ 6: Hvernig á að undirbúa árangursríka hæfnimiðlun fyrir konur af erlendum uppruna

ALGENGAR ÁSKORANIR FYRIR KONUR AF ERLENDUM UPPRUNA

Starfsgeta kvenna af erlendum uppruna uppfyllir oft ekki kröfur vinnumarkaðarins í Vestur-Evrópu. Ástæður þess eru meðal annars:

- Engin formleg menntun eða þjálfun
- Engin starfsreynsla
- Skortur á skilningi á vinnumhverfi í búsetulandi (t.d. kröfur eða tækifæri í starfi)
- Skortur á skilningi á ráðningarferlum og hvað er krafist af umsækjanda
- Skortur á skilningi á menntakerfum og hvernig menntun er nýtt
- Skortur á lágmarksfærni til að komast inn á vinnumarkað eða í nám, svo sem tungumála- og stafræna færni
- Menningarmunur á „mjúkri“ hæfni eins og samskiptahæfni og árekstrar milli hefðbundinna kynhlutverka og nýrra væntinga í búsetulandi
- Konur eru ómeðvitaðar um sína földu hæfileika! Ófullnægjandi mat og viðurkenning á hæfni

AÐFERÐIR TIL AÐ YFIRSTÍGA ÁSKORANIR OG UNDIRBÚA ÁRANGURSRÍKA HÆFNIMIÐLUN FYRIR KONUR AF ERLENDUM UPPRUNA

Persónulegur hvati er lykillinn að árangri.

- Hæfnimiðlun fyrir konur af erlendum uppruna ætti alltaf að byggjast á hæfnismati og skilningi á markmiðum og lífsaðstæðum kvenna til að greina hvatningaþætti.
- Hæfnimiðlun miðar að valdeflingu með auknum skilningi á tækifærum kvenna, trú á eigin hæfni og tilfinningu fyrir getu.
- Hæfnimiðlun ætti að vera endurtekin samkvæmt ráðgjafarlíkaninu og byggð á einstaklingsbundnum þörfum kvenna.
- Hæfnimiðlun getur falið í sér fræðslufundi og hagnýtt nám, t.d. á vinnustöðum og í jafningjahópum.

Hæfnimiðlun ætti að vera hagnýt og innihalda áþreifanleg dæmi og reynslu. WOW-e mælir með því að leggja áherslu á starfsreynslu, svo sem:

- Starfskynningu
- Starfsnám eða starfsþjálfun
- Heimsóknir á vinnustaði
- Viðtöl við atvinnurekendur
- Raunveruleg dæmi af konum af erlendum uppruna (fyrirmyndum) sem hafa fundið sinn stað á vinnumarkaði.

Lengd vinnustaðaheimsóknna getur verið allt frá einum degi upp í nokkrar vikur.

Helstu efnisatriði sem ættu að vera hluti af hæfnimiðlun eru:

- Vinnumenning
- Mennta- og þjálfunarkerfi
- Yfirlit, þarfir og tækifæri á staðbundnum vinnumarkaði
- Atvinnuleitartækni
- Frumkvöðlahæfni
- Kynning á verkfærum (t.d. félagslegum styrkjum) til að gera vinnumarkað þátttökuvænan miðað við persónulegar aðstæður

LYKILHUGMYNDIR: Hvernig á að undirbúa árangursríka hæfnimiðlun fyrir konur af erlendum uppruna

„Lykillinn að árangri er sérsniðið ferli sem tekur mið af persónulegum aðstæðum kvenna. Þetta er jafnvægislisti á milli menningarlegra viðmiða, persónulegra markmiða og skyldna, og nýrra krafna móttökulandsins til þessara kvenna um þátttöku á vinnumarkaði. Hins vegar næst hvorki hvatning, valdefling né hæfnimiðlun á einum degi. Þó að verkefnin sjálf séu tiltölulega stutt tekur það tíma fyrir þessar konur að átta sig á tækifærum sínum, möguleikum og skapa sér ‘starfsauðkenni’ í nýja heimalandinu.“ (Þýskaland)

„Það er mikilvægt að fá atvinnurekendur til þátttöku snemma í hæfnimiðlun og ráðgjafarferlum. Með þessu kynnast atvinnurekendur þeim áskorunum sem konur af erlendum uppruna standa frammi fyrir í atvinnuleit og geta fundið lausnir til að auðvelda ráðningu fólks úr fjölbreyttum bakgrunnum. Að auki læra innflytjendakonur um fyrirtæki í nýju landi.“ (Frakkland)



Ana Ribeiro frá AEVA leiddi áhugaverða ráðstefnu í Portúgal með þátttakendum frá ýmsum menntastofnunum, fyrirtækjum og frjálsum félagasamtökum. Jákvæð viðbrögð undirstrikuðu mikilvægi verkefnisins, sérstaklega með tilliti til þarfarinnar fyrir hæft starfsfólk á hjúkrunarheimilum fyrir aldraða. (Mynd: AEVA)

RÁÐGJAFARLÍKAN WOW-E



WOW-e COUNSELING MODEL

WOW-e counseling process

Counseling tools

KYNNTU ÞÉR RÁÐGJAFARLÍKAN WOW-e

Þessum hluta lærir þú um ráðgjafarlíkan WOW-e.

Ráðgjafarlíkanið sameinar hæfnismat kvenna af erlendum uppruna, hæfnimiðlun, starfsráðgjöf og samstarf við atvinnurekendur.

Ráðgjafarlíkan WOW-e inniheldur endurtekið og sérsniðið ráðgjafarferli ásamt hagnýtum verkfærum og er aðgengilegt á mörgum tungumálum.



ÚTSKIPTANLEGT RÁÐGJAFARFERLI WOW-e

Ráðgjafarlíkan WOW-e byggir á útskiptanleika.

Ráðgjafarferlið þróast í spirál eða hring þar sem mismunandi ráðgjafaskref með konum og atvinnurekendum geta verið endurtekin eftir þörfum.

Til dæmis:

- Markmið og hæfni konunnar eru metin. Hún byrjar starfsþjálfun, og hæfni hennar er metin frekar í þjálfuninni og eftir hana. Eftir starfsþjálfun má endurskoða og endurskilgreina starfsmarkmið hennar.
- Atvinnurekandi býður upp á starfsþjálfun þar sem notuð eru hæfniseflandi verkfæri og hvatningarsamtöl, sem má endurtaka eftir þjálfun til að efla hæfni atvinnurekenda í ráðningu innflytjendakvenna.

SÉRSNIÐIN RÁÐGJÖF: BYRJAÐU RÁÐGJAFARFERLIÐ Á UPPHAFSFUNDI EÐA ÖÐRU RÁÐGJAFARSTIGI Í FERLINU

Þegar þú hefur stofnað hópinn ertu tilbúin(n) að byrja.

- Fyrsti áfanginn í ráðgjafarferli WOW-e er upphafsfundur með konunum. Á fundinum ræðir þú ferlið og skuldbindingu jafningjahópsins.
EÐA
- Annað ráðgjafastig í ferlinu. Þetta virkar vel, til dæmis ef þú notar viðmiðunarramma WOW-e til að styðja við áframhaldandi ráðgjafarstarf þitt.

Vertu sveigjanleg(ur) og leggðu áherslu á að hlusta á konurnar, þarfir þeirra, vonir og áhyggjur.

HAGNÝT VERKFÆRI Í BOÐI Á ÖLLUM STIGUM RÁÐGJAFARFERLISINS

Verkfærin eru aðgengileg bæði konum af erlendum uppruna og atvinnurekendum í gegnum allt ráðgjafarferlið.

- Verkfærin eru að mestu safn af fyrirbyggjandi verkfærum í hverju landi og víðsvegar í Evrópu. Nokkur ný verkfæri hafa verið þróuð í verkefninu.
- Aukinn virði felst í því að verkfærin hafa verið prófuð á meðan á verkefninu stóð og hafa reynst gagnleg og viðeigandi fyrir markhópinn.
- Landssértæk verkfæri (verkfæri á mismunandi tungumálum) bjóða lausnir við landssértækum áskorunum á staðbundnu tungumáli.

Verkfærin eru aðgengileg á verkefnasíðu WOW-e: wow-e-platform.circle.so/home

Verkfærin eru skipulögð á vefsíðunni í landssértækum hluta fyrir hvert land sem hér segir

- Fyrir ráðþega
- Fyrir ráðgjafa
- Fyrir vinnuveitendur

Ráðgjafar geta notað efni sem er aðgengilegt í öllum köflum.

Til dæmis:

- Verkfærin í kaflanum um ráðþega má nota við vinnu með konum af erlendum uppruna á mismunandi ráðgjafarstigum í ráðgjafarferli WOW-e.
- Verkfærin í kaflanum fyrir vinnuveitendur má nota við að virkja atvinnurekendur til að ráða konur af erlendum uppruna.
- Athugið! Innflytjendur og atvinnurekendur geta einnig notað hluta efnisins sjálfstætt. Til dæmis getur mannauðsstjórn, stjórnendur og yfirmenn haft gagn af efninu. Kynntu þér efnið og leiðbeindu skjólstæðingum þínum við notkun þess.
- Samkvæmt reynslu WOW-e verkefnisins er mælt með fundum augliti til auglitis með stuðningi frá verkfærunum frekar en sjálfstæðu námi á efninu.

AÐGENGILEGT Á MÖRGUM TUNGUMÁLUM

Ráðgjafarlíkan WOW-e er svipað í öllum samstarfslöndunum. Hins vegar, vegna ólíkra aðstæðna og mismunandi markhópa, eru verkfærin tengd ráðgjafarlíkaninu að mestu landssértæk. Mismunandi tungumálaútgáfur bjóða því upp á verkfæri sem hæfa landssértækum þörfum og samhengi.

Tungumálaútgáfur eru á:

- finnsku, þýsku, íslensku, frönsku og portúgölsku.

Sum verkfæri, sem ekki eru bundin við tiltekið tungumál (t.d. myndrænt hæfnismat með myndum), eru aðgengileg á öllum tungumálum.

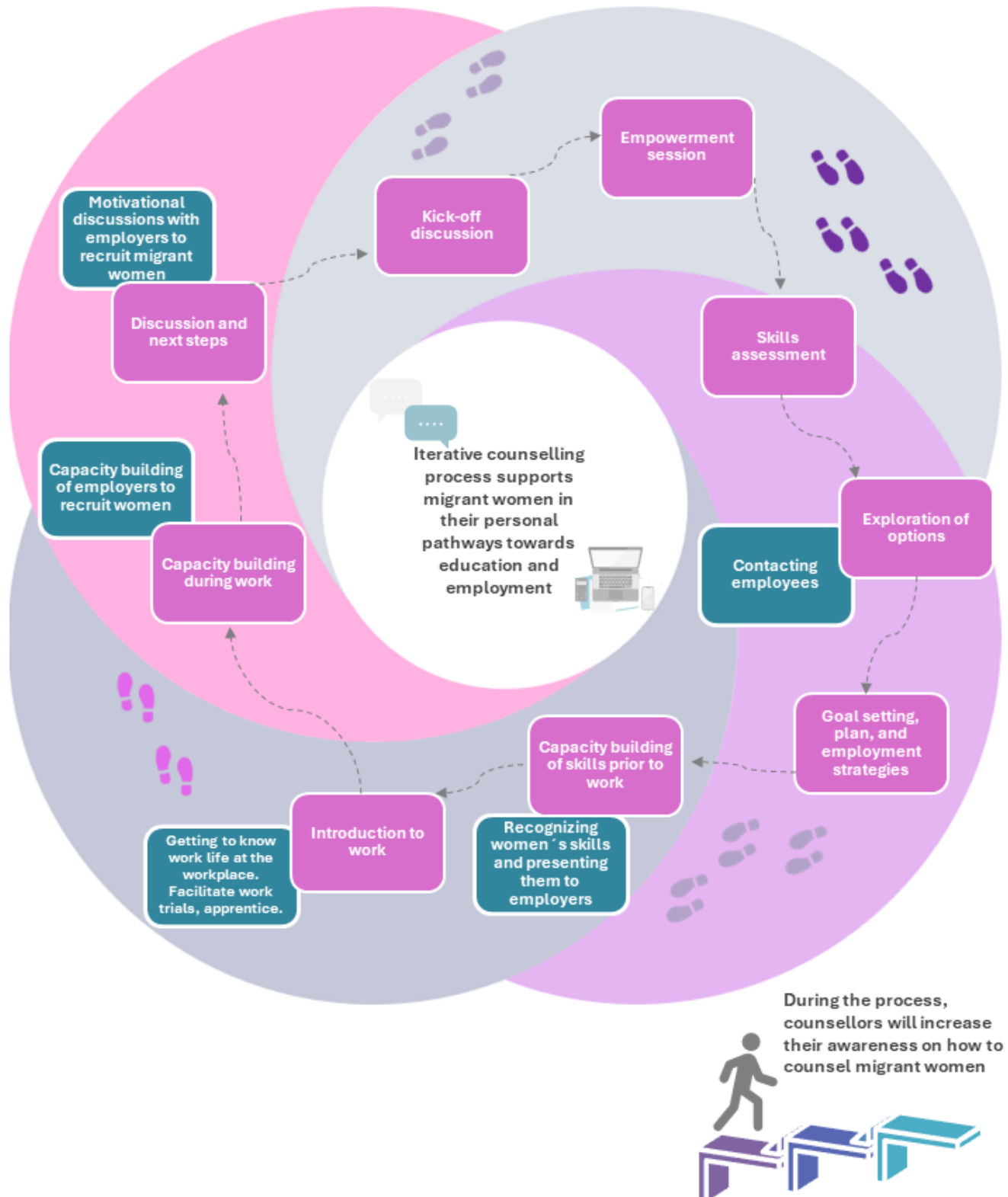
LYKILHUGMYNDIR: Kynntu þér ráðgjafarlíkan WOW-e

„Ráðgjafarfundir augliti til auglitis um þessi málefni með konum í þessum markhópi eru nauðsynlegir til að ná árangri. Þó eru alltaf undantekningar, og fyrir einstaka einstaklinga má auðvitað veita efnið á netinu.“ (Finnland)

„Atvinnurekendur geta vissulega notað flest efni á netinu sjálfstætt. Hins vegar nýtast þau best þegar ráðgjafar nota efnið til að styðja við ráðgjafarferli sitt með konum eða til að virkja og efla atvinnurekendur. Í WOW-e verkefninu komu upp aðstæður þar sem atvinnurekendur óskuðu eftir stuðningi við að nota efnið.“ (Umsjónaraðili verkefnisins fyrir hönd allra samstarfsaðila)

RÁÐGJAFARFERLI WOW-e

Myndræn framsetning ráðgjafarferlis WOW-e sýnir sameiginleg skref sem samstarfsaðilar verkefnisins hafa tekið með konum af erlendum uppruna og atvinnurekendum. Ferlið leggur áherslu á ítrunareðli og byggir á leiðarljósum líkansins: ítrunar- og sérsniðinni ráðgjöf.



Project n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



Co-funded by
the European Union

RÁÐGJAFARVERKFÆRI WOW-e

Stuðlaðu að eigin umsjón og ráðgjafarstarfi með því að heimsækja WOW-e vefsíðuna og nota þau verkfæri sem henta mismunandi ráðgjafastigum sem tilgreind eru í ráðgjafarferli WOW-e.

Hér að neðan eru stuttar leiðbeiningar um í hvaða hluta WOW-e vettvangsins tiltekið efni er að finna.

Til að fá aðgang að vettvanginum, farðu á eftirfarandi slóð:

www.wow-e.fi

VERKFÆRAKISTA RÁÐGJAFNA Í VINNU MEÐ KONUM AF ERLENDUM UPPRUNA

Kick-off
discussion

Empowerment
session

Skills
assessment

VALDEFLING OG HÆFNISMAT

Skoðaðu svæði

- Fyrir ráðþega
- Fyrir ráðgjafa

til að finna verkfæri til að vinna með konum af erlendum uppruna í hópum og einstaklingsbundið.

Landssértækir hlutar (þ.e. mismunandi tungumálaútgáfur) innihalda verkfæri sem henta hverju landi auk nokkurra sameiginlegra verkfæra sem notuð voru í tilraunum WOW-e verkefnisins. Sameiginleg verkfæri voru til í mismunandi tungumálaútgáfum eða í sjónrænu formi án ákveðins tungumáls og gátu því verið notuð á ýmsum tungumálum. Þemu þessara verkfæra eru t.d. hæfnisprófilar, sjálfsmat á hæfni, persónuleika- og styrkleikapróf.

Hagnýt, dýrmæt og áhrifarík verkfæri sem almennt var notað í WOW-e verkefninu innihélt:

- River of Life
- Profilpass (Profile Pass)
- Meine Berufserfahrung (Starfsreynsla mín)
- Rectec
- Æviágripsviðtöl
- Hæfnikort

Exploration
of options

Goal setting,
plan, and
employment
strategies

KYNJA- OG MENNINGARNÆM STARFSRÁÐGJÖF

Skoðaðu svæði

- Fyrir ráðþega
- Fyrir ráðgjafa

til að finna verkfæri fyrir starfsráðgjöf. Verkfærin vísa til efnis fyrir aðstoð við hópumræður, fyrirfram skipulagðra einstaklingsviðtala og einstaklingsþjálfunar.

Starfsráðgjafarhandbókin var prouð í WOW-e verkefninu til að leiðbeina ráðgjöfum í starfsráðgjafarferlinu fyrir konur af erlendum uppruna.

Starfsráðgjafarhandbókina er að finna í hlutanum „Fyrir ráðgjafa“. Frekari viðeigandi verkfæri eru nefnd í lok handbókarinnar.

Capacity
building of
skills prior
to work

Introduction
to work

Capacity
building
during work

HÆFNISMIDLUN FYRIR KONUR AF ERLENDUM UPPRUNA

Skoðaðu svæði

- Fyrir ráðgjafa
- Fyrir ráðþega
- Fyrir vinnuveitendur

Verkfærin sem hér eru saman komin eru bestu landssértæku verkfærin sem styðja og hvetja til hæfnimiðlunar í samræmi við viðmið WOW-e um hæfnimiðlun.

Aðgengileg verkfæri eru t.d. til að útbúa konur með þekkingu um vinnumenningu, fjölmenningsarsamskipti, færni í atvinnuleit og viðtölum og væntanlega hegðun á vinnustað.

Verkfæri til að vinna með atvinnurekendum

Contacting employees

Recognizing women's skills and presenting them to employers

Getting to know work life at the workplace. Facilitate work trials, apprentice.

Capacity building of employers to recruit women

Motivational discussions with employers to recruit migrant women

ÞÁTTAKA OG HÆFNISMIDLUN ATVINNUREKENDA

Skoðaðu svæði

- Fyrir vinnuveitendur

til að finna verkfæri tengd hæfnimiðlun og þátttöku atvinnurekenda.

Verkfærin fjalla um efni eins og:

- Ráðningar innflytjenda
- Menningarnæma aðlögun
- Uppbyggingu fjölbreyttra vinnustaða

Skoðaðu einnig efni þróað í WOW-e verkefninu:

- Könnun á þörfum atvinnurekenda og leiðbeiningar
- Stutt myndbönd til að styðja við þátttöku og hæfnimiðlun atvinnurekenda. Þessu myndbandanna eru fjölbreytt vinnumenning, leiðsögn fyrir innflytjendur á vinnustað, tungumálastuðningur á vinnustað og ráðningarferli innflytjenda.

DÆMI UM NIÐURSTÖÐUR



EXAMPLE RESULTS

Láttu dæmin um niðurstöður úr WOW-e verkefninu veita þér innblástur og hvatningu.

Frakkland



Source: image bank

Salimata er kona frá Kómoreyjum sem kom til Frakklands, fyrst til Réunion-eyju, til að hjálpa fötluðum börnum sínum að fá betri læknisþjónustu. Hún kom án frönskukunnáttu og sem einstæð móðir. Hún fann samtök sem aðstoðuðu hana við að fara á námskeið í veitingarekstri og frönsku. Hún var áhugasöm um að vinna og sótti alla vinnustofur til að skilja hæfni sína. Hún bjó til gott ferilskrá, fann vinnu hjá þrífafyrirtæki, og vill nú bæta sig enn frekar í skriflegri frönsku.

Þýskaland, Bildungsmarkt:

Þegar R. kom í ráðgjöf var allt í óreiðu fyrir hana. Ein með barnið sitt hafði hún hvorki vinnu né stuðning frá stofnun. Hún var mjög klár kona sem þurfti stöðugleika til að finna sinn farveg og ná þeim árangri sem hún vildi. Með æviágripsviðtölum, „River of Life“ aðferðinni og gagnlegum verkfærum aðstoðuðum við hana við að sjá styrkleika sína, reynslu og veikleika. Eftir nokkra tíma saman tókst okkur að skapa starfsferil þar sem hún gat tekið þátt í hlutastarfsnámi á veitingastað og lært meiri þýsku á netinu.



Source: image bank

Portúgal

Jenifer er 39 ára og kemur frá Venesúela. Hún kom til Portúgals með fjölskyldu sinni árið 2004 í leit að betri lífsskjörum. Hún hafði lokið háskólanámi í fræðslu- og menntaþjónustu og kom til fullorðinsfræðslumiðstöðvar okkar til að fá viðurkenningu á námi sínu eða a.m.k. fá akademíska gráðu viðurkennda í Portúgal.

Project nº 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



Co-funded by
the European Union

Þegar hún gat ekki fengið viðurkenningu á námi sínu í Venesúela fór hún í RVCC-ferli á framhaldsskólastigi árið 2022 og faglegt RVCC-ferli árið 2023, þar sem hún fékk vottun sem fræðslutæknir. Á þessum tíma tók hún þátt í WOW-E tilraunafundum, þar sem veitt var einstaklingsráðgjöf til að veita henni persónulega leiðsögn og stuðning. Þessi viðtöl fókusðu á að greina hæfni hennar, áhugasvið og starfsáætlanir. Hún fékk einnig ráðgjöf við gerð ferilskrár, atvinnuleitaraðferðir og undirbúning fyrir viðtöl. Við notuðum fjölbreyttar aðferðir til að veita starfsráðgjöf og þjálfun, hæfnismat, vinnulífsfærni og reynslu á vinnumarkaði. Þetta innihélt einstaklingsviðtöl, hópverkstæði, starfsheimsóknir og starfskynningar, umræður við frumkvöðul og netauðlindir hannaðar til að mæta sértækum þörfum og áskorunum kvenna frá Venesúela í starfsáætlunum sínum.



Jenifer sýndi framúrskarandi hæfni á öllum sviðum og hélt áfram að þróa tungumálakunnáttu sína, alltaf að stefna að því að tala portúgölsku rétt. Hún var mjög opinská og alltaf reiðubúin til að vaxa og læra meira.

Jenifer vinnur nú hjá einkarekinni félagslegri stofnun, eins og hún hafði alltaf stefnt að, sem fræðsluaðstoðarmaður.

Ísland

Ein af þátttakendum okkar var flóttakona sem hafði aldrei unnið á Íslandi, þó hún hefði búið

hér í nokkur ár. Hún hafði litla formlega menntun frá heimalandi sínu en einhverja starfsreynslu í snyrtigeiranum. Í tilraunaverkefninu og ráðgjafarferlinu kom í ljós að hún vildi komast inn á íslenskan vinnumarkað og hafði hugmynd um að stofna eigið fyrirtæki. Því miður átti hún engin fjárráð og gat ekki safnað peningum vegna atvinnuleysis. Okkur tókst að finna viðskiptahraðal fyrir konur og aðstoðuðum hana við að sækja um.



Helstu áskoranir fyrir hana voru skortur á þekkingu á mismunandi tækifærum og á því hvernig kerfið virkar, félagsleg einangrun og háð starfsráðgjöfum sínum. Það sem skipti hana mestu máli í tilraunaverkefninu og ráðgjöfinni var einstaklingsmiðuð nálgun við hvern þátttakanda, en í öruggu umhverfi þar sem konur með svipaðan bakgrunn og þarfir gátu loks látið rödd sína heyrast. Hún byggði upp jafningjastuðningsnet. Hún gat loksins byrjað að hugsa um framtíð sína á Íslandi án þess að missa vonina, einfaldlega með því að fá réttan leiðarvísi. Þetta var vendipunktur fyrir hana og drifkraftur fyrir næstu skref. Hún var samþykkt í prógrammið og fékk leiðbeinanda, reyndan eiganda fyrirtækis. Hún sótti einnig um starf og byrjaði að vinna og safna fyrir framtíðar fyrirtæki sitt.

Project nº 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330



Co-funded by
the European Union

Finnland

Zahra hafði búið í Finnlandi í þrjú ár þegar hún gekk til liðs við tilraunahópinn okkar. Hún hafði rekið eigið fatnaðar- og skófyrtæki í heimalandinu en hafði enga starfsþjálfun.

Í tilraunaverkefninu tók Zahra þátt í sex vikna starfsnámi á hjúkrunarheimili fyrir aldraða. Í gegnum þessa reynslu uppgötvaði hún að hún átti vel við umönnunarstörf og fékk frábær



viðbrögð við vinnu sinni. Áhugi hennar og góðar atvinnuhorfur veittu henni einnig hvatningu. Zahra sótti jafnvel um árstíðabundið starf á sama hjúkrunarheimili, en tungumálakunnátta hennar var ekki nægileg fyrir launað starf. Á sama tíma sótti hún, með aðstoð ráðgjafa okkar, um og var tekin inn í eins árs hjúkrunaraðstoðarnám. Tilraunaverkefnið hafði hjálpað henni að komast nær starfsmarkmiðum sínum á mjög áþreifanlegan hátt.

Þýskaland/spx consult

Við viljum ekki einblína á eina konu. Allar konur sem tóku þátt í tilraunafasanu komu með ólíka hugarfarið. Sumar voru forvitnar, aðrar spurðu spurninga, og sumar vissu ekki alveg af hverju þær voru þarna. Konurnar höfðu mismunandi þekkingu á þýsku. Þrátt fyrir það varð ljóst hvað skipti máli í ráðgjafarferlinu: Konur með svipað móðurmál eða sama þýskustig studdu hver aðra til að skilja, t.d. „River of Life“ aðferðina sem við notuðum. Þær urðu opnari og sáu hve mikið þær höfðu þegar áorkað.

Í annarri tilraun heimsóttum við hótél þar sem veitingastjóri frá Mongólíu sýndi okkur hvernig hún komst til Þýskalands og í núverandi starf sitt. Allar þátttakendurnar hlustuðu af athygli, og í kjölfarið urðu mjög líflegar og jákvæðar umræður sem beindust að næstu skrefum í þeirra eigin starfs- eða námsleiðum.

Til að draga saman: Spurningin er, hvað þýðir árangur? Er það að undirrita samning, eða getum við sagt að árangur WOW-e felist í því að valdefling kvenna af erlendum uppruna á sér stað á mörgum sviðum? Samkvæmt reynslu okkar, ef þú vilt valdefla innflytjendakonur, þarftu tíma til að hlusta, konur í svipuðum aðstæðum eða með sama eða svipað tungumál, eða aðrar innflytjendakonur sem fyrirmyndir. Fólk sem getur hjálpað konunum að setja sér markmið og hvernig þær komast þangað. Öll skref skipta máli, sama hversu lítil.



Project n° 2021-1-FI01-KA220-ADU-000028330

Gildi alþjóðlegs samstarfs

„Það var áhugavert að læra um og bera saman vinnumarkaðinn og sameiginlega og ólíka þætti menntakerfa landanna. Það var opinberandi að sjá hversu mikið innflytjendahópar eru ólíkir milli landa og jafnvel innanlands. Með öðrum orðum, þótt áskoranir og markmið séu svipuð í hverju landi – þ.e. áskoranir kvenna til að komast inn á vinnumarkað og viðleitni landa til að aðlagja þær að vinnumarkaðinum – eru aðstæðurnar og viðeigandi lausnir jafn fjölbreyttar og konurnar sjálfar. Við fundum þó leiðir til að vinna saman við mismunandi aðstæður og samkvæmt stöðlum sem virka í hverju landi.“ (Frakkland)

„Það var afar gagnlegt að læra um öll verkfæri sem eru í boði í þátttökulöndunum. Það er fjölbreytt úrval af gagnlegum verkfærum og með því að vinna saman í WOW-e verkefninu gátum við lært um og jafnvel prófað verkfæri frá öðrum löndum. Margar af lausnunum í öðrum löndum reyndust einnig henta okkar samhengi vel. Allt í allt er ramminn og ráðgjafarlíkanið sem var skapað í WOW-e verkefninu eitthvað sem við getum notað í daglegu starfi okkar í framtíðinni.“ (Ísland)

„Það var nokkuð óvænt að sjá hversu ólíkar áskoranir geta verið fyrir sama markhópin af innflytjendakönnum í mismunandi samfélagsaðstæðum. Alþjóðlegt samstarf sýndi með ápreifanlegum hætti hversu mikið samfélagsgerð hefur áhrif á stöðu kvenna og hvernig þessi uppbygging ýmist styður eða hamlar aðlögun svipaðs hóps innflytjendakvenna. Auk þess hefur tengslamyndun við samstarfsaðila í verkefninu verið ómetanleg. Við höfum þegar unnið saman utan verkefnisins að uppbyggingu starfsmannahæfni.“ (Finnland)

„Alþjóðlegt samstarf hefur verið sjálfsnámsferli. Með skiptum á reynslu og aukinni þekkingu á nýjum nálgunum var okkur minnt á takmarkaða þekkingu okkar á eins víðtæku fyrirbæri og aðlögun innflytjendakvenna. Þannig hefur námstímabil okkar á þessu sviði verið einstaklega lærdómsríkt.“ (Þýskaland)

„Skipti á bestu starfsvenjum og árangurssögum frá öðrum löndum í verkefninu hefur verið gagnlegt við framkvæmd og skipulag eigin starfs okkar.“ „Þetta hefur einnig víkkað

auðlindasafn okkar hvað varðar sérfræðipækkingu, tengslanet og aðgang að viðeigandi verkfærum.“ (Portúgal)

