ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΤΟΥ αποτελεσματική ενσωμάτωση των μεταναστών στην διεθνή αγορά εργασίας

Αύξηση της ένταξης στην αγορά εργασίας των προσφύγων, των αιτούντων άσυλο και των μεταναστών, σε η βάση του επιχειρηματική ανάπτυξη ικανοτήτων

Αριθμός έργου 2017-1-LT01-KA2040352194

ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΕΣ

Το έργο αυτό είναι το Erasmus + στρατηγικής συνεργασίας για την εκπαίδευση ενηλίκων χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Το περιεχόμενο του παρόντος υλικού αποτελεί αποκλειστική ευθύνη των συγγραφέων και η Εθνική Υπηρεσία ή η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν θα πρέπει να θεωρηθεί υπεύθυνη για τον τρόπο με τον οποίο χρησιμοποιείται το περιεχόμενο των πληροφοριών.

Funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ **1**

2 ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ **2**

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ 3 ΙΣΤΟΡΙΚΟ **4**

3.1 Σύγκριση των χωρών εταίρων 4

3.2 Η πολυδιάστατο χαρακτήρα της ολοκλήρωσης 6

4 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ - ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΙΣΤΟΡΙΚΟ **8**

4.1 Οι μετανάστες 8

4.2 Υπόβαθρο της εργοδότες 11

4.3 Ιστορικό των κοινωνικών λειτουργών 11

5 απαιτήσεις και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας **13**

καταστάσεων 5.1 των μεταναστών στην αγορά εργασίας 13

5.2 μάθηση νέων δεξιοτήτων 15

6 απαιτήσεις και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας **16**

6.1 Η σημασία των διαφορετικών δεξιοτήτων 16

6.2 Τα ελλείμματα δεξιοτήτων 17

7 ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ **20**

7.1 Διαφορές μεταξύ καλλιέργειες εργασίας 20

7.2 Προβλήματα με καλλιέργειες που εργάζονται 22

8 βίου μάθηση **25**

9 καλλιτεχνική ατμόσφαιρα **29**

9.1 Βασικές πτυχές σε συνεργασία χώρες 29

9.2 Προβλήματα με τις γύρω καλλιέργειες 30

10 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ ΚΑΙ ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ **33**

11 ΠΗΓΕΣ **36**

ΠΡΟΣΑΡΤΉΜΑΤΑ

Προσάρτημα 1 Πίνακες 37
Παράρτημα 2 Ερωτηματολόγιο για τους εργοδότες 41
Παράρτημα 3 Ερωτηματολόγιο για τους μετανάστες 49
Παράρτημα 4 Ερωτηματολόγιο για τους κοινωνικούς λειτουργούς 57

ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Το Σχήμα 1 Ποσοστά απασχόλησης από τη γέννηση, 2012-2013 4
Σχήμα 2 Απάντησε την κατάσταση των μεταναστών στην αγορά εργασίας 14
τη γνώμη Σχήμα 3 μεταναστών για χρήσιμα θέματα για να μάθετε περισσότερα από τις χώρες 26
τη γνώμη Σχήμα 4 εργοδοτών για χρήσιμα θέματα για τους μετανάστες για να μάθετε περισσότερα από τις χώρες 27
τη γνώμη Σχήμα 5 Κοινωνικής εργαζομένων για χρήσιμα θέματα για τους μετανάστες για να μάθετε περισσότερα από τις χώρες 28

ΠΙΝΑΚΕΣ

Πίνακας 1 Μέσα, διάμεσες τιμές και τυπική απόκλιση από τις χώρες σχετικά με το πόσο καλά οι μετανάστες έχουν ενσωματωθεί 10
Πίνακας 2 μεταναστών μεθόδους επίλυσης προβλημάτων από τις χώρες 14
Πίνακας 3 προτιμήσεων για καλύτερους τρόπους για τους μετανάστες να μάθουν νέες δεξιότητες από ομάδες απάντηση προτιμήσεις 15
Πίνακας 4 ομάδες Απάντηση σχετικά με τη σημασία των διαφορετικών δεξιοτήτων κατά την εξέταση της απασχόλησης σε συνεργασία χώρες 16
Πίνακας 5 Αντιληπτή προβλήματα και τις προκλήσεις με τις προαναφερθείσες ικανότητες από ομάδες απάντηση 18
προτιμήσεις Πίνακας 6 Απάντηση ομάδων να μάθουν προαναφερθείσες δεξιότητες 19
Πίνακας 7 Προτιμήσεις για να μάθουν νέες δεξιότητες σε διάφορες χώρες 19
απόψεις Πίνακας 8 ερωτηθέντων για τους πολιτισμούς που εργάζονται σε συνεργασία χώρες από τις ομάδες απάντηση 20
Εμπειρίες για τους μετανάστες Πίνακας 9 ερωτηθέντες προβλήματα και τις προκλήσεις με τον πολιτισμό που εργάζονται με ομάδες απάντηση 22
Πίνακας 10 απόψεις των ερωτηθέντων σχετικά με πολιτιστικά περιβάλλοντα σε συνεργασία χώρες από τις ομάδες απάντηση 29
σκέψεις Πίνακας 11 ερωτηθέντες για τα προβλήματα και τις προκλήσεις με τις γύρω καλλιέργειες σε συνεργασία χώρες από τις ομάδες απάντηση 31
Πίνακας 12 σκέψεις των ερωτηθέντων σχετικά με τον καλύτερο τρόπο για την επίλυση των προβλημάτων με τα πολιτιστικά περιβάλλοντα από ομάδες απάντηση 32
Πίνακας 13 Χώρα-συγκεκριμένες πληροφορίες σχετικά με τις απόψεις των ερωτηθέντων σχετικά με τη σημασία των δεξιοτήτων σχετίζονται με την εργασία (παράρτημα 1) 37
Πίνακας 14 χώρα συγκεκριμένες πληροφορίες σχετικά γνώμες για τους μετανάστες οι ερωτηθέντες δεξιότητες ελλείμματα (παράρτημα 1) 38
Πίνακας 15 Χώρα-συγκεκριμένες πληροφορίες σχετικά με τις απόψεις των ερωτηθέντων για καλλιέργειες εργασίας (προσάρτημα 1) 38
Πίνακας 16 Χώρα-συγκεκριμένες πληροφορίες σχετικά με τις απόψεις των ερωτηθέντων για προβλήματα με καλλιέργειες εργασίας (προσάρτημα 1) 39
Πίνακας 17: Χώρα-συγκεκριμένες πληροφορίες σχετικά με τις απόψεις των ερωτηθέντων για την πολιτιστική περιβάλλον (παράρτημα 1) 39
Πίνακας 18 Coutry-συγκεκριμένες πληροφορίες σχετικά με τις απόψεις των ερωτηθέντων για προβλήματα με πολιτιστικό περιβάλλον (προσάρτημα 1) 40

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ένταξη των μεταναστών και την ενεργό συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας είναι από τα πιο σημαντικά ζητήματα στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ). Είναι ψηλά στην δημόσια ατζέντα, συχνά καλύπτονται στις ειδήσεις, αλλά και η κοινή γνώμη ανησυχεί για αυτά τα ερωτήματα. διαδικασία ένταξης είναι σημαντική όχι μόνο λόγω της οικονομικής πτυχή, αλλά και για την προώθηση της κοινωνικής συνοχής.

Ωστόσο, η διαδικασία ένταξης δεν ήταν χωρίς προβλήματα. Ένα από τα κύρια εμπόδια για την ένταξη είναι υψηλότερα ποσοστά ανεργίας και χαμηλότερα εισοδήματα από nativeborns' μεταναστών (βλέπε π.χ. ΟΟΣΑ[1] / Ευρωπαϊκή Ένωση το 2015). Υπάρχουν πολλοί λόγοι γι 'αυτό, για παράδειγμα, τα χαμηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης και διακριτική στάση των εθνικών λαών απέναντι στους μετανάστες. Πολλές χώρες έχουν επίσης προβλήματα με την αναγνώριση της εκπαίδευσης και των προσόντων που αποκτήθηκαν εκτός της ΕΕ. Αυτά τα εμπόδια πρέπει να εξαλειφθούν, προκειμένου να έχουν το επίπεδο απασχόλησης έως και 75% μέχρι το 2020 και έχει ως στόχο της ΕΕ.

Η έκθεση αυτή έρευνα αποτελεί μέρος της διεθνούς + Πρόγραμμα Erasmus που ονομάζεται «RIECE» (ακρωνύμιο για «αύξηση ένταξη στην αγορά εργασίας των προσφύγων, των αιτούντων άσυλο και των μεταναστών, στη βάση της ανάπτυξης επιχειρηματικών ικανοτήτων»). RIECE έργου θα δημιουργήσει ένα νέο εκπαιδευτικό πρόγραμμα για τους πρόσφυγες και τους αιτούντες άσυλο, καθώς και άλλους μετανάστες. Αυτό το πρόγραμμα κατάρτισης αυξάνει την επιχειρηματικότητα και την καριέρα ικανότητες προγραμματισμού των συμμετεχόντων και να τους βοηθά να ενταχθούν στην αγορά εργασίας πιο εύκολα.

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα θα αποτελείται από πέντε ενότητες, οι οποίες είναι Βίου Μάθησης, απαιτήσεις και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, σε διαφορετικές καταστάσεις της αγοράς εργασίας, Πολιτιστικό Περιβάλλον και Πολιτισμός εργασίας. Οι εταίροι του έργου είναι Asociacija Kurybines ateities idejos (Λιθουανία), Asociatia Everest (Ρουμανία), SSM υπηρεσιών Παγκόσμια εκπαίδευσης LTD (Κύπρος), Asociación Emprende Empleo (Ισπανία) και το Turku Πανεπιστήμιο Εφαρμοσμένων Επιστημών LTD (Φινλανδία).

Για να πετύχει στο έργο αυτό, είναι σημαντικό πρώτα να προσδιοριστούν οι ανάγκες της ομάδας-στόχου, καθώς και να ακούσει τη γνώμη των εργοδοτών για τους οποίους οι προκλήσεις είναι το πιο σημαντικό κατά την πρόσληψη μεταναστών και πώς αυτά έχουν ξεπεραστεί και πώς θα πρέπει να προσεγγίζεται στο μέλλον . Αυτό έγινε με την ποιοτική και ποσοτική έρευνα στην αρχή του έργου. Τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας αναλύονται και συμπεράσματα της παρούσας έκθεσης.

[1] Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης http://www.oecd.org/

2 ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Ο σκοπός αυτής της έρευνας είναι να προσδιορίσει τις προκλήσεις και να παρέχουν μέτρα για την αποτελεσματική ένταξη των μεταναστών στη διεθνή αγορά εργασίας. Επιπλέον, θα διευκρινίσει, πόσο καλά αυτές οι προκλήσεις και τα προβλήματα που έχουν εντοπιστεί σε διάφορες ομάδες ανθρώπων στις συμμετέχουσες χώρες.

Όπως ο όρος «μετανάστη» μπορεί να ορίζεται πολύ διαφορετικά, είναι σημαντικό να διευκρινιστεί, τι είδους ορισμό που χρησιμοποιούμε στην παρούσα έκθεση. Ορίζουμε τους μετανάστες ως αλλοδαπό πληθυσμό, δεν έχει σημασία τι κατάσταση τους ή τη χώρα προέλευσής τους. Ο ορισμός βασίζεται στο σκοπό του έργου: το εκπαιδευτικό υλικό απευθύνεται σε όλους μετανάστες, ανεξάρτητα από το καθεστώς τους.

Τα ερευνητικά ερωτήματα είναι τα εξής:

1. Τι είδους προκλήσεις κάνει μεταναστών εμπειρία, όταν ενσωμάτωσης στη διεθνή αγορά εργασίας;
2. Τι είδους προκλήσεις έχουν οι εργοδότες να αντιμετωπίσετε κατά την πρόσληψη μεταναστών;
3. Τι είδους αντιμετώπιση / μεθόδων επίλυσης προβλημάτων χρειάζεται μετανάστες έχουν;
4. Τι είδους ανάγκες μάθησης έχουν οι μετανάστες έχουν;
5. Πώς πολιτιστικό περιβάλλον (στους χώρους εργασίας και άλλα) επηρεάζουν την κατάσταση;

Η μελέτη θα παρέχει συγκριτικά στοιχεία σχετικά με τις ειδικές συνθήκες των προκλήσεων της ένταξης των μεταναστών στις χώρες εταίρους σε σχέση με τις κοινωνικές, πολιτιστικές και οικονομικές συνθήκες. Θα αποκαλύψει το επίπεδο της ευαισθητοποίησης σχετικά με τους μετανάστες προκλήσεις ένταξης και την αντιμετώπιση των μέτρων της κάθε ομάδες-στόχους των μεταναστών χώρες έργου, τους εργοδότες και τους κοινωνικούς λειτουργούς.

Η έρευνα γίνεται με τρεις διαφορετικές ομάδες των ερωτηματολογίων (Παραρτήματα 2-4), που έχουν γίνει στόχος για τους μετανάστες, τους κοινωνικούς λειτουργούς και τους εργοδότες. Τα ερωτηματολόγια σχεδιασμένα για τους μετανάστες και τους κοινωνικούς λειτουργούς αποτελείται ερωτήσεις, οι οποίες στοχεύουν να προσδιορίσει τις προκλήσεις και να παρέχουν μέτρα για την αποτελεσματική ένταξη των μεταναστών στην αγορά εργασίας. Ερωτηματολόγιο για τους εργοδότες θα περιλαμβάνει ερωτήσεις, οι οποίες στοχεύουν να μάθετε, τι ικανότητες των μεταναστών θα πρέπει να επιτευχθεί, αν θέλουν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας.

Αυτά τα ερωτηματολόγια, καθώς και τη σύγκριση και την ερμηνεία των απαντήσεις σε αυτό το πλαίσιο τους αποτελούν την πρώτη έξοδο του Έργου RIECE. Η έξοδος αυτή θα αποτελέσει τη βάση για τις επόμενες εξόδους, οι οποίες δημιουργούν το πρόγραμμα σπουδών του προγράμματος (έξοδος 2) και το ίδιο το εκπαιδευτικό πρόγραμμα (έξοδος 3). Turku Πανεπιστήμιο Εφαρμοσμένων Επιστημών (Tuas) είναι ο επικεφαλής εταίρος για την μία έξοδο. Κάθε χώρα εφαρμόζονται τα δικά της έρευνας και Tuas συγκέντρωσε τα δεδομένα από τους εταίρους, σε σύγκριση και ανάλυση αυτή.

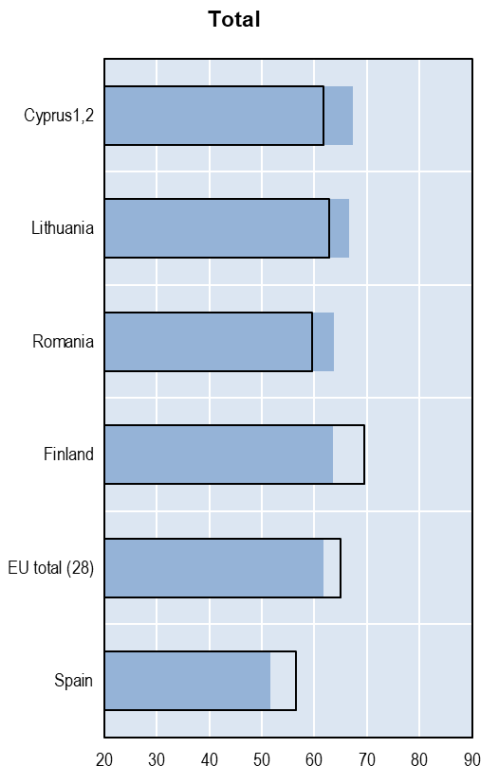
Δεν χρειάστηκε λιγότερο από 150 μετανάστες (30 από κάθε χώρα-εταίρο), 150 εργοδότες (30 από κάθε χώρα) και 50 κοινωνικοί λειτουργοί (10 από κάθε χώρα) για να συμμετάσχουν στην έρευνα. Κάθε εταίρος ήταν ανεξάρτητα υπεύθυνη για τη συλλογή του απαιτούμενου ποσού των απαντήσεων.

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ 3 ΙΣΤΟΡΙΚΟ

3.1 Σύγκριση των χωρών εταίρων

Σχετικά με την έκθεση αυτή και τα αποτελέσματά της, είναι σημαντικό να ληφθούν υπόψη οι αριθμοί των μεταναστών και την κατάσταση απασχόλησής τους στις συμμετέχουσες χώρες. Κατά τη σύγκριση των εταίρων RIECE, τα ποσοστά ανεργίας μεταξύ ολόκληρου του πληθυσμού στο τέλος του έτους 2017 (12/2017) ήταν στη Λιθουανία 7,1%, Φινλανδία 8,7%, Ρουμανία 4,6%, Κύπρος 11,3% και στην Ισπανία 16,4% (Τα Στατιστικά Πύλη 2017)

Η παρακάτω εικόνα δείχνει τις διαφορές στα ποσοστά απασχόλησης στις συμμετέχουσες χώρες και τις χώρες της ΕΕ γενικά, κατά τη σύγκριση μητρική νεογνά και ξένων νεογνά. Μπαρ με συνεπείς γραμμές στην εικόνα είναι εθνικά ποσοστά απασχόλησης και τα ποσοστά απασχόλησης μπλε γραμμές των μεταναστών.



http://dx.doi.org/10.1787/888933212265

Εικόνα ποσοστό ποσοστά 1. Απασχόληση από τη γέννηση, 2012-2013 Μπαρ με συνεπείς γραμμές: εθνικά ποσοστά απασχόλησης Μπλε γραμμές: τα ποσοστά απασχόλησης στο εξωτερικό νεογέννητα

Σε Κύπρος, η Λιθουανία και η Ρουμανία τα ποσοστά απασχόλησης των ξένων νεογνά είναι υψηλότερα από ό, τι η μητρική νεογνά, όπως στην ΕΕ γενικά είναι αρκετά ποσοστά χαμηλότερα. Grubanov-Μπόσκοβιτς και Scipioni (2017) αναφέρει ότι οι διαφορές κενά ποσοστό απασχόλησης έχουν μειωθεί μεταξύ 2008 και 2015 στη Φινλανδία, Λιθουανία και η Κύπρος, αλλά καλλιεργείται στην Ισπανία.

Ο αριθμός της μετανάστευσης (όταν καθορίζεται από τον τόπο γέννησης) ήταν στο 01/01/2017: Λιθουανία 127.400 αλλοδαπών προσώπων, η Φινλανδία 349.000 άτομα, Ρουμανία 421,8 χιλιάδες άτομα, Κύπρος 173,8 χιλιάδες και η Ισπανία 6.014,7 χιλιάδες άτομα. (Eurostat: αλλοδαπό πληθυσμό). Αν συγκρίνουμε αυτό με το σύνολο του πληθυσμού (κατάσταση στο 01/01/2017), αποδεικνύεται ότι η Κύπρος (πληθυσμός 854,8 χιλιάδες) έχει το υψηλότερο ποσοστό μεταναστών, όταν ο ορισμός είναι ότι αυτός ή αυτή είναι γεννηθεί στο εξωτερικό: σχεδόν το ένα τέταρτο (23,3%) του πληθυσμού ήταν μετανάστες. Της Ισπανίας (με πληθυσμό 46,5 εκατομμυρίων) ποσοστό είναι το δεύτερο υψηλότερο: 12,9%. Της Φινλανδίας (πληθυσμός 5,5 εκατομμύρια) και της Λιθουανίας (πληθυσμός 2,8 εκατομμύρια) τα ποσοστά ήταν αρκετά ακόμη: Φινλανδία 6,3% και τη Λιθουανία 4,5%, αν και οι αριθμοί αυτοί αποτελούνται από διαφορετικό είδος των μεταναστών, όπως θα δείτε στο επόμενο κεφάλαιο. Στη Ρουμανία το ποσοστό είναι η μικρότερη, μόνο 0,2% (Eurostat 2017:

3.2 Η πολυδιάστατο χαρακτήρα της ολοκλήρωσης

Η ένταξη σε μια νέα χώρα είναι μια πολυδιάστατη και σύνθετη διαδικασία. ΟΟΣΑ / Ευρωπαϊκή Ένωση (2015) διαχωρίζουν 11 διαφορετικούς παράγοντες που συμβάλλουν στη διαδικασία ολοκλήρωσης. Η συμμετοχή στην αγορά εργασίας αποτελεί το κλειδί για να γίνει μέρος της χώρας υποδοχής. Η ποιότητα των θέσεων εργασίας είναι επίσης σημαντική, καθώς οι μετανάστες τείνουν να έχουν θέσεις εργασίας χαμηλότερης κατάστασης από γηγενείς. Τρίτος παράγοντας είναι γνωστικές δεξιότητες, οι οποίες είναι σημαντικές καθοριστικούς παράγοντες για την οικονομική όσο και την κοινωνική ένταξη. Το εισόδημα των νοικοκυριών είναι ένας παράγοντας, ο οποίος καθορίζει πολλά κοινωνικο-οικονομικά αποτελέσματα. Στέγαση, την κατάσταση της υγείας και της υγειονομικής περίθαλψης, συμμετοχή των πολιτών και την κοινωνική συνοχή -η τελευταία συμπεριλαμβανομένων αμφίδρομη διαδικασία εντάξεις και φύση- είναι παράγοντες για τη διαδικασία ενσωμάτωσης, καθώς και (ΟΟΣΑ / Ευρωπαϊκής Ένωσης 2015: 18-19).

Εκτός από αυτά, στα συμφραζόμενα παράγοντες έχουν μια αξιοσημείωτη επίδραση στην έκβαση της ολοκλήρωσης. Έχουν διαμορφωθεί από κοινωνικο-δημογραφικά χαρακτηριστικά όπως η ηλικία και το φύλο. Ένας άλλος σημαντικός παράγοντας είναι ο καθορισμός των χαρακτηριστικών των μεταναστών πληθυσμού: τι είδους έλλειψη μεταναστών μπορεί να σχετίζεται με τη γνώση της κοινωνίας υποδοχής σε σχέση με το nativeborn. Αυτή η διαφορά τείνει να εξαφανιστεί κατά τη διάρκεια της παραμονής ανάλογα και με τις γλωσσικές δεξιότητες. Τρίτον συμφραζόμενα παράγοντας αποτελείται από οικιακές και οικογενειακές δομές, όπως το οικογενειακό περιβάλλον έχει αντίκτυπο στην εκπαίδευση των παιδιών (ΟΟΣΑ / Ευρωπαϊκής Ένωσης 2015: 18).

Λόγω αυτής πολλαπλές διαστάσεις, η διαδοχή και τις προκλήσεις των διαδικασιών ολοκλήρωσης διαφέρουν σημαντικά από χώρα σε χώρα ως μετανάστες διαφέρουν για παράδειγμα ως προς το μέγεθος τους, τη διάρκεια της διαμονής, την ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο, τη γλώσσα και την κυρίαρχη κατηγορίες είσοδο. Οι πολιτικές ένταξης διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο. Πολλά προβλήματα είναι κοινά σε όλες τις χώρες, αλλά όχι όλες (ΟΟΣΑ / Ευρωπαϊκής Ένωσης 2015: 18-31).

Λόγω αυτής της συναφειακότητα επίσης το έργο RIECE πρέπει να έχετε κατά νου τις διαφορές μεταξύ των χωρών που συμμετέχουν. ΟΟΣΑ / ΕΕ (2015) έχουν χωριστεί χώρες του ΟΟΣΑ και της ΕΕ σε οκτώ ομάδες. Όταν μιλάμε για χώρες εταίρους RIECE, Φινλανδία ανήκει μαζί με άλλες σκανδιναβικές χώρες προς τις χώρες προορισμού με σημαντικές πρόσφατες και ανθρωπιστική μετανάστευση. Σε αυτές τις χώρες, η ανθρωπιστική μετανάστες με τις οικογένειές τους, έχουν μια σημαντική πηγή μετανάστευσης. Και τα δύο άκρα του εκπαιδευτικού φάσματος υπερεκπροσωπούνται. Αυτές οι ανθρωπιστικές μετανάστες τείνουν να αγωνίζονται για την ενσωμάτωση και

προσαρμοστούν στην αγορά εργασίας αρκετά καλά, ακόμα και όταν οι πολιτικές ένταξης στις χώρες αυτές είναι ισχυρές και τους μετανάστες και πρόσβαση στη δημόσια υπηρεσία (ΟΟΣΑ / Ευρωπαϊκής Ένωσης 2015: 27-30).

Κύπρος και η Ισπανία ανήκουν σε νέους προορισμούς με πολλές πρόσφατες μετανάστες εργασίας. Στην Ισπανία, όπως και στις περισσότερες από τις άλλες χώρες της Νότιας Ευρώπης, οι μετανάστες τείνουν να είναι χαμηλή μόρφωση. Σε αυτές τις χώρες, υπήρξε μια ροή των μεταναστών, οι οποίοι έχουν έρθει για να εργαστούν σε θέσεις εργασίας χαμηλής ειδίκευσης κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 2000 παγκόσμιας οικονομικής κρίσης. Μετά την οικονομική φθινόπωρο του 2008, το ποσοστό ανεργίας των μεταναστών έχει αυξηθεί σημαντικά όπως και πριν ήταν ακόμη χαμηλότερη από ό, τι μεταξύ των γηγενών. Κύπρος ανήκει σε μια ομάδα νέων χωρών προορισμού με πολλές πρόσφατες υψηλό μορφωτικό επίπεδο των μεταναστών, μεταξύ άλλων νησιά Μάλτα, την Ιρλανδία και την Ισλανδία. Η κατάσταση των μεταναστών ποικίλλουν σε μεγάλο βαθμό σε αυτή την ομάδα, ωστόσο, τείνουν να έχουν καλύτερη κοινωνικο-οικονομικό υπόβαθρο των μεταναστών στην νοτιοευρωπαϊκή χώρες κάνουν.

Οι περισσότερες νέες χώρες της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένης της Λιθουανίας, ανήκουν στην ομάδα όπου οι χώρες με μεταναστευτικό πληθυσμό διαμορφώνεται με αλλαγές συνόρων ή / και τις εθνικές μειονότητες. Σε αυτές τις χώρες, αλλοδαπών μεταναστών είναι το αποτέλεσμα των συνοριακών αλλαγών στον απόηχο της Σοβιετικής Ένωσης και την πτώση του σιδηρού παραπετάσματος. Πρόσφατα επίπεδα μετανάστευσης δεν ήταν υψηλή. Η Ρουμανία είναι χαρακτηρισμένη ως αναδυόμενη χώρα προορισμού με μικρό πληθυσμό των μεταναστών. Ως εκ τούτου, οι πληροφορίες από πολλούς παράγοντες που σχετίζονται με τη μετανάστευση είναι σε πολλές περιπτώσεις ανύπαρκτη. Ωστόσο, η κατάσταση αλλάζει και οι αριθμοί των μεταναστών αυξάνεται (ΟΟΣΑ / Ευρωπαϊκής Ένωσης 2015: 31).

4 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ - ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΙΣΤΟΡΙΚΟ

Κατά την ανάγνωση των αποτελεσμάτων, θα πρέπει να έχετε κατά νου το μέγεθος του δείγματος. Τα δεδομένα δεν είναι αντιπροσωπευτική γιατί οι συμμετέχουσες χώρες περιλαμβάνουν μόνο ένα μικρό αριθμό των οργανώσεων και των πανεπιστημίων, με έμφαση στην εταιρική σχέση Erasmus +. Υπήρχε συνολικά 201 μεταναστών οι ερωτηθέντες: 30 από τη Φινλανδία, 27 από τη Λιθουανία, 31 από την Ισπανία, 80 από Κύπρος και 33 από τη Ρουμανία. Αυτή είναι μικρό ποσοστό σε σχέση με τον αριθμό των ατόμων που γεννήθηκαν στο εξωτερικό σε κάθε χώρα 01/01/2017: Λιθουανία 127.400, Φιλανδία 349.000, Ρουμανία 421,8 χιλιάδες, Κύπρος 173,8 χιλιάδες και η Ισπανία 6.014,7 χιλιάδες άτομα (Eurostat: Εξωτερικών- γεννήθηκε πληθυσμού). Ο αριθμός των εργοδοτών που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο ήταν 151 και ο αριθμός των κοινωνικών λειτουργών 53. Ως εκ τούτου, τα αποτελέσματα είναι ενδεικτικά στη φύση.

4.1 Οι μετανάστες

Οι μετανάστες, οι οποίοι απάντησαν στο ερωτηματολόγιο στην Κύπρος και η Λιθουανία, ήταν ηλικίας κάτω των ερωτηθέντων στη Φινλανδία, την Ισπανία και τη Ρουμανία ήταν. Επιπλέον, το φύλο ποικίλλει. ~~μεταν~~αστών στη Λιθουανία και η Κύπρος ήταν κυρίως άνδρες και στη Φινλανδία, κυρίως των γυναικών. Στην Ισπανία και τη Ρουμανία ήταν σχεδόν ίδιο ποσό των ανδρών και των γυναικών μεταναστών, οι οποίοι απάντησαν στο ερωτηματολόγιο.

Διακινούμενων ερωτηθέντων στην Ισπανία και Κύπρος ήταν λιγότερο μορφωμένοι από τους μετανάστες στη Λιθουανία και τη Ρουμανία. Οι πιο μορφωμένοι μετανάστες ήταν στη Φινλανδία. Οι μετανάστες στη Ρουμανία είχαν περισσότερες δυσκολίες αναγνωρίζοντας το πτυχίο τους από ό, τι οι μετανάστες στη Λιθουανία και την Ισπανία. Οι μετανάστες στη Φινλανδία είχε τουλάχιστον δυσκολίες και τους μετανάστες σε Κύπρος είχε τις περισσότερες δυσκολίες. Η αναγνώριση του βαθμού σχετιζόταν με την εκπαίδευση: οι μετανάστες με λιγότερη εκπαίδευση είχαν περισσότερες δυσκολίες. Η αναγνώριση του βαθμού επίσης σχετίζεται με το φύλο: οι άνδρες είχαν περισσότερες δυσκολίες από ό, τι οι γυναίκες έκαναν. Οι μετανάστες στην Κύπρος ήταν κυρίως άνδρες και λιγότερο μορφωμένοι, έτσι αυτό είναι ίσως ο λόγος που είχαν τις δυσκολίες αναγνωρίζοντας το πτυχίο τους.

Αυτός ο δεσμός με το φύλο είναι ένα ενδιαφέρον αποτέλεσμα, όπως δυσκολίες στην αναγνώριση του πτυχίου είναι συνήθως συνδέεται με την τριτοβάθμια εκπαίδευση. Κάθε χώρα έχει τις δικές του διαδικασίες αναγνώρισης του αν και σε ΕΕ υπάρχει αμοιβαία αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων μεταξύ των κρατών μελών (ρυθμίζεται από την οδηγία 2005/36 / ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου Ευρωπαϊκής Ένωσης και του Συμβουλίου της 7ης Σεπτεμβρίου 2005, σχετικά με την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων , τροποποιήθηκε από την οδηγία 2006/100 / ΕΚ).

Σχεδόν οι μισοί από τους μετανάστες στη Ρουμανία ήταν από την υγεία και κοινωνικό τομέα. Σε Κύπρος, σχεδόν οι μισοί ήταν από την υγεία και την κοινωνική ή την τέχνη τομέα. Στην Ισπανία το 26% των μεταναστών ήταν από τη βιομηχανία και το 16% από την Υγεία και κοινωνικό τομέα. Στη Λιθουανία, η πιο κοινή τομέα ήταν Οικονομικών με 19%. Οι περισσότεροι από τους μετανάστες τόσο στη Λιθουανία και στη Φινλανδία ήταν από άλλους τομείς. Το πεδίο επάγγελμα σχετίζεται επίσης με την αναγνώριση του πτυχίου. Οι μετανάστες στους τομείς της τροφοδοσίας και Οικονομικών Δεν έχετε τόσες πολλές δυσκολίες? οι μετανάστες στους τομείς του εμπορίου και της τέχνης έχουν τις περισσότερες δυσκολίες. Οι μετανάστες στην εκπαίδευση έχει τόσο Κανένα προβλήματα και τα προβλήματα που μην έχετε ήδη ξεπεράσει δηλαδή κάποια από τα πτυχία στην εκπαίδευση αναγνωρίζονται και κάποια aren't. Οι μετανάστες στους τομείς της υγείας και του κοινωνικού τομέα, Βιομηχανίας,

Της Φινλανδίας και της ισπανικής μετανάστες είχαν στη χώρα τους για το μεγαλύτερο χρονικό διάστημα (κατά μέσο όρο 6,69 και 6,58 το χρόνο). Ακόμα η διάμεση τιμή στη Φινλανδία είναι 2 χρόνια, πράγμα που σημαίνει ότι το μισό της Φινλανδίας απάντησε μετανάστες ήταν στη χώρα λιγότερο από δύο χρόνια. Ο υψηλός μέσος εξακολουθεί να δείχνει ότι οι μετανάστες που έχουν φτάσει πριν ήταν στη χώρα για μεγάλο χρονικό διάστημα, δηλαδή υπάρχει μεγάλη διανομή με τα χρόνια οι φινλανδικές ερωτηθέντες έχουν στη χώρα. Αυτό μπορεί επίσης να παρατηρηθεί σε τυπική απόκλιση, η οποία είναι πολύ υψηλή στη Φινλανδία. Η κατάσταση είναι σχεδόν ίδια στη Ρουμανία: ο μέσος χρόνος στη χώρα είναι 5,3 χρόνια, αλλά το ήμισυ των μεταναστών έχουν φθάσει στα 3 τελευταία χρόνια. Σε Κύπρος, η κατανομή είναι μικρή και έτσι οι απάντησε μετανάστες έχουν φτάσει σχεδόν την ίδια στιγμή και έχουν στη χώρα για το μέσο όρο 4 χρόνια. Οι πιο πρόσφατες μετανάστες στη Λιθουανία. Ο μέσος χρόνος στη χώρα είναι 2 χρόνια και το ήμισυ των μεταναστών έχουν στη χώρα ένα έτος ή λιγότερο. Ο χρόνος παραμονής στη χώρα σχετίζεται με την αναγνώριση του πτυχίου. Οι μετανάστες που δεν είχε κανένα πρόβλημα να ήταν στη χώρα περισσότερο από τους μετανάστες που είχαν κάποια ή μεγάλες δυσκολίες (κατά μέσο όρο 5,8 έτη έναντι 4,6 και 4,0 ετών).

Η μεγαλύτερη ομάδα ανταποκρίθηκε μεταναστών (47%) στη Φινλανδία ήρθε στη χώρα, λόγω της φινλανδικής συζύγου. Αυτό μπορεί να σημαίνει να επανένωσης οικογενειών. Στη Λιθουανία, οι περισσότεροι από τους μετανάστες ήρθαν να σπουδάσουν (59%) και στην Ισπανία, οι περισσότεροι από αυτούς ήρθαν στην εργασία (68%). Σε Κύπρος, οι περισσότεροι από τους μετανάστες ήρθαν στην εργασία (44%), αλλά και 23% ήρθε ως πρόσφυγες. Στη Ρουμανία το 45% των μεταναστών ήρθε να εργαστεί και 27% για τη μελέτη. Η βάση σχετικά με το γιατί μεταναστών ήρθε σε μια χώρα που σχετίζεται με την αναγνώριση του βαθμού: οι αιτούντες άσυλο είχαν περισσότερες δυσκολίες στην αναγνώριση του βαθμού? οι μετανάστες που ήρθαν λόγω της τοπικής σύζυγος δεν είχε δυσκολίες.

Όλα απάντησε μετανάστες δήλωσαν ότι είχαν ενσωματωθεί στη χώρα αρκετά καλά. Η υψηλότερη βαθμολογία είναι στην Ισπανία και το χαμηλότερο στην Κύπρος. Οι γυναίκες αισθάνθηκαν πιο ολοκληρωμένη από ό, τι οι άνδρες έκαναν. Γενικά, όσο μεγαλύτερο είναι το μετανάστη, η πιο ολοκληρωμένη αυτός ή αυτή αισθάνθηκε. Είναι ενδιαφέρον ότι, ο χρόνος παραμονής στη χώρα δεν είχε γενικά συσχετίζονται με την ένταξη δηλαδή των μεταναστών Μην αισθάνεστε πλέον ολοκληρωμένη όσο περνάει ο χρόνος. Μόνο στην Ισπανία, η αίσθηση της ολοκλήρωσης αυξήθηκαν ανάλογα με το χρόνο που δαπανάται στην Ισπανία. Οι μετανάστες στους τομείς της εκπαίδευσης αισθάνθηκε πιο ολοκληρωμένη. Άλλες συνθήκες στο παρασκήνιο των μεταναστών που δεν είχαν σχέση με την ένταξη.

Κανω ΑΝΑΦΟΡΑ

9_Οn την κλίμακα 1-5, πόσο καλά αισθάνεστε ότι έχετε ενσωματωθεί στη Φινλανδία / Λιθουανία / Ισπανία / Κύπρος / Ρουμανία; 1_Country

τόπος κατοικίας?	του Σημαίνω	Std. Απόκλιση	Διάμεσος	N
Φινλανδία	3,70	0794	4,00	30
Λιθουανία	3,85	0770	4,00	27
Ισπανία	4,10	0651	4,00	31
Κύπρος	3,34	0856	3,00	80
Ρουμανία	3,79	0820	4,00	33
Σύνολο	3,65	0,841	4,00	201

Πίνακας 1. Μέσα, διάμεσες τιμές και τυπική απόκλιση από τις χώρες σχετικά με το πόσο καλά οι μετανάστες έχουν ενσωματωθεί

4.2 Υπόβαθρο της εργοδότες

Οι περισσότεροι από τους απάντησε εργοδότες σε όλες τις χώρες προέρχονταν από τον ιδιωτικό τομέα. Σε Κύπρος, υπήρχαν σχεδόν όσο οι εργοδότες του δημόσιου τομέα από τον ιδιωτικό τομέα. οι εργοδότες στον τομέα των ΜΚΟ ήταν κυρίως από την Ισπανία ή από τη Ρουμανία. Φινλανδική εργοδότες ήταν κυρίως από τον κοινωνικό τομέα (38%) ή από το εμπόριο (24%) της υγείας και της και της Λιθουανίας εργοδότες ήταν κατά κύριο λόγο από την τροφοδοσία (50%) και logistics (20%). Ισπανικά εργοδότες ήταν κυρίως από άλλο τομέα (39%) ή από την εκπαίδευση (18%). Κύπριοι εργοδότες ήταν κυρίως από το εμπόριο (45%), την εκπαίδευση (24%) ή άλλες (28%). Ρουμανική εργοδότες διανεμήθηκαν σε πολλούς τομείς.

Οι περισσότερες από τις εταιρείες ήταν μικρές: 1-9 απασχολουμένων (38%) ή 10-49 εργαζόμενοι (35%) εταιρείες. Η Κύπρος είχε μεγαλύτερο εργοδότες. Οι περισσότεροι από αυτούς (73%) είχαν μόνο 1-9 μεταναστών στην εταιρεία. Σε Κύπρος 31% των εργοδοτών και στην Ισπανία το 27% των εργοδοτών έχουν 10-49 μετανάστες στην εταιρεία. Στη Φινλανδία το 28% των εργοδοτών δεν είχε μετανάστες απασχολούνται.

Οι περισσότεροι από τους εργοδότες ήταν επιχειρηματίες (31%) ή τους διευθυντές (25%). Στη Λιθουανία, υπάρχουν περισσότεροι επιχειρηματίες (57%) και η Κύπρος, περισσότερο προσωπικό μεσαία στελέχη (38%) σε εργοδότες από ό, τι σε άλλες χώρες.

4.3 Ιστορικό των κοινωνικών λειτουργών

μέση εργασιακή εμπειρία των κοινωνικών λειτουργών ήταν 7,4 χρόνια. Οι κοινωνικοί λειτουργοί στη Φινλανδία ήταν λιγότερο έμπειροι (μέσος όρος 5,1) και οι κοινωνικοί λειτουργοί στη Ρουμανία πιο έμπειρους (κατά μέσο όρο 8,8 χρόνια). Οι περισσότεροι από τους κοινωνικούς λειτουργούς είχε ένα βαθμό bachelors' αλλά υπήρχε μεγάλη διανομή στην εκπαίδευση. Οι πιο μορφωμένοι κοινωνικοί λειτουργοί βρίσκονται στη Φινλανδία, όπου το 80% των κοινωνικών λειτουργών είχε masters' βαθμό (αυτό είναι επίσης μια απαίτηση προσόντα). Το λιγότερο μορφωμένοι είναι οι κοινωνικοί λειτουργοί στην Ισπανία, όπου το 50% των κοινωνικών λειτουργών είχε ολοκληρώσει επαγγελματική σχολή (ή κάτι παρόμοιο).

Οι περισσότεροι από τους κοινωνικούς λειτουργούς που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο συνεργαστεί με τους πελάτες μεταναστών καθημερινά (28%) ή εβδομαδιαία (28%). Σε Κύπρος 85% των κοινωνικών λειτουργών συνεργαστεί μαζί τους καθημερινά. Στη Φινλανδία και Κύπρος μεταναστών πελάτες των κοινωνικών λειτουργών είχαν πιο συχνά έρχονται στη χώρα ως αιτούντες άσυλο, στην Ισπανία, στην εργασία και στη Λιθουανία και στη Ρουμανία για τη μελέτη.

Οι κοινωνικοί λειτουργοί στην Ισπανία, η Κύπρος και η Ρουμανία θεώρησαν ότι οι μετανάστες πελάτες τους είχαν ενσωματωθεί στη χώρα και (μέσοι όροι 3,69-3,90). Οι κοινωνικοί λειτουργοί στη Φινλανδία και στη Λιθουανία θεώρησαν ότι οι μετανάστες πελάτες τους είχαν ενσωματωθεί στη χώρα μέτρια (κατά μέσο όρο 3,2 και 2,9). Το χάσμα μεταξύ των μεταναστών και των κοινωνικών λειτουργών γνώμη μπορεί να υποδεικνύει την εργασία που τους κοινωνικούς λειτουργούς κατά μέσο όρο με τους μετανάστες που δεν έχουν βρει απασχόληση και έχουν ως εκ τούτου, τα προβλήματα για την ένταξη.

5 απαιτήσεις και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας

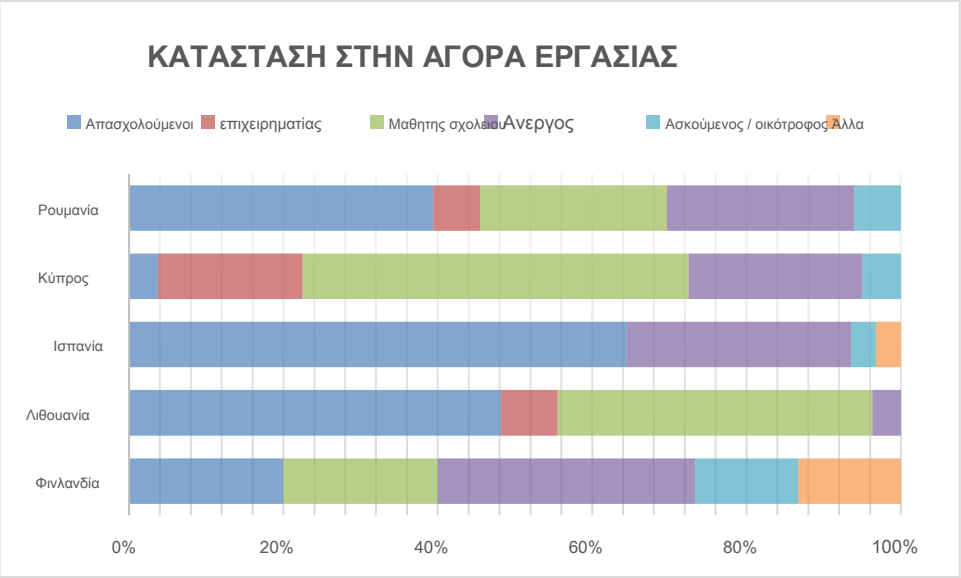
καταστάσεων 5.1 των μεταναστών στην αγορά εργασίας

Με βάση το ερωτηματολόγιο, φαίνεται ότι η καλύτερη κατάσταση της απασχόλησης των μεταναστών ήταν στη Λιθουανία και στην Ισπανία. Το διαφορετικό προφίλ μετανάστευση αναγνωρίζεται στην έκθεση του ΟΟΣΑ / ΕΕ (2015) πιθανότατα σχετίζεται με την κατάσταση. Στη Λιθουανία το 48% των μεταναστών που απασχολούνται και το 41% ήταν φοιτητές. Μόνο το 4% των μεταναστών ήταν άνεργοι. 33% των μην έχετε των μεταναστών είχαν προβλήματα με την απασχόληση, το 37% είχαν προβλήματα στο παρελθόν, αλλά όχι τώρα και το 30% εξακολουθούν να έχουν σήμερα προβλήματα με την απασχόληση. Στην Ισπανία το 65% των μεταναστών που απασχολούνται και το 29% των ανέργων. Στην Ισπανία το 19% της μην έχετε μετανάστες είχαν προβλήματα με την απασχόληση, το 52% είχαν προβλήματα στο παρελθόν, αλλά όχι τώρα και το 29% εξακολουθούν να έχουν σήμερα προβλήματα με την απασχόληση. Στην Ισπανία το 61% των μεταναστών ισχυρίστηκε ότι παίρνουν μόνο μια μερική ή προσωρινή απασχόληση.

Η κατάσταση της απασχόλησης ήταν επίσης καλό στη Ρουμανία: 39% των μεταναστών που απασχολούνται σήμερα, το 24% ήταν φοιτητές και το 24% των ανέργων. Στη Ρουμανία 36% του μην έχετε μετανάστες είχαν προβλήματα με την απασχόληση, το 33% είχαν προβλήματα στο παρελθόν, αλλά δεν είναι επί του παρόντος και το 30% εξακολουθούσαν να έχουν προβλήματα με την απασχόληση.

Οι μετανάστες, οι οποίοι απάντησαν στο ερωτηματολόγιο της Φινλανδίας και η Κύπρος είχαν περισσότερες δυσκολίες στον τομέα της απασχόλησης. Στη Φινλανδία το 33% των μεταναστών ήταν άνεργοι, το 20% ήταν φοιτητές και το 12% ήταν εκπαιδευόμενοι / ασκούμενους. Επιπλέον, το 57% των Φινλανδών μεταναστών ακόμα σήμερα είχαν προβλήματα με την απασχόληση. Μόνο το 20% των Φινλανδών μετανάστες απασχολούνται.

Σε Κύπρος 23% των μεταναστών ήταν σήμερα άνεργοι και οι μισοί από αυτούς ήταν φοιτητές. Αυτό είναι αρκετά απροσδόκητο, δεδομένου ότι οι μετανάστες σε Κύπρος χρησιμοποιηθεί για να έχουν καλύτερο ποσοστό απασχόλησης από γηγενείς. Από την άλλη πλευρά, η κατάσταση ιδιαίτερα σε Κύπρος έχουν αλλάξει από το 2013, λόγω της ροής των αιτούντων άσυλο. Μόνο το 4% των Κυπρίων μεταναστών που απασχολούνται σήμερα, αλλά το 19% είναι επιχειρηματίες. 69% των Κυπρίων μεταναστών εξακολουθεί να έχει προβλήματα με την απασχόληση και μόνο το 3% μην έχετε είχε προβλήματα σε όλα.



κατάσταση Σχήμα 2. μεταναστών στην αγορά εργασίας των χωρών

Όταν ρωτήθηκε πώς οι μετανάστες είχαν προσπαθήσει να λύσει τα προβλήματα που σχετίζονται με την εργασία τους, η πιο συχνή απάντηση ήταν ότι οι σπουδές ή είχαν μελετηθεί περισσότερο. Αυτό μπορεί φυσικά να καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα μαθημάτων και θέματα από τα μαθήματα γλώσσας για να αποκτήσουν ένα νέο επίπεδο. Η μελέτη ήταν ιδιαίτερα σημαντική στη Φινλανδία, ενώ στην Ισπανία η πιο δημοφιλής επιλογή ήταν να ζητήσει βοήθεια από το γραφείο απασχόλησης ή κάποιο άλλο όργανο. Σε Κύπρος, η πιο συνηθισμένη απάντηση ήταν να μιλήσω με τη διαχείριση ή ανώτερη.

Πώς έχετε λυθεί ή προσπάθησαν να λύσουν αυτό το πρόβλημα;	**Δεν έχω προσπαθήσει να λύσει αυτό το πρόβλημα**	**Μίλησα με τη διαχείριση ή ανώτερη**	**Πήγα σε μία πρακτική άσκηση ή εργασία**	**Έχω ζητήσει βοήθεια από το γραφείο απασχόλησης**	**Ζητώ βοήθεια από κάποιο άλλο ίδρυμα ή γραφείο**	**Έχω σπουδάσει ή Σπουδάζω περισσότερα**	**Αλλα**
Φινλανδία	7%	3%	30%	27%	3%	57%	3%
Λιθουανία	30%	22%	19%	15%	15%	26%	15%
Ισπανία	6%	13%	13%	55%	55%	29%	10%
Κύπρος	8%	46%	29%	4%	1%	15%	0%
Ρουμανία	18%	0%	21%	42%	15%	18%	6%
Σύνολο	**12%**	**24%**	**24%**	**23%**	**14%**	**25%**	**5%**

Πίνακας 2. μεταναστών μεθόδους επίλυσης προβλημάτων από τις χώρες

Από το σημείο εργοδότες της άποψης ότι είχαν περισσότερα προβλήματα με τους μετανάστες εφαρμογή θέσεις εργασίας, αλλά δεν έχουν την εμπειρία που απαιτείται (30%), τα επαγγελματικά προσόντα (28%) ή ικανότητες (28%) που απαιτείται. Αυτά τα προβλήματα μπορούν φυσικά να υποδείξει στην ίδια πράγματα και τις δεξιότητες να αναπτύξει με την εμπειρία και μπορεί επίσης να σχετίζονται με την απόκτηση προσόντων. Ωστόσο, όταν οι εργοδότες επισήμανε το μεγαλύτερο πρόβλημα όταν απασχολούν μετανάστες, ήταν οι μετανάστες που δεν εφαρμόζουν τις θέσεις εργασίας τους (42% των εργοδοτών νομίζω). Μόνο το 3% των ικ των εργοδοτών να απασχολούν μετανάστες.

5.2 μάθηση νέων δεξιοτήτων

Οι ίδιοι οι μετανάστες πίστευαν ότι η καλύτερη λύση για τα προβλήματα της απασχόλησης θα είναι να μάθουν νέες δεξιότητες διαφορετικά από τη μελέτη ενός νέου βαθμό (46% των μεταναστών που απάντησαν πως ναι). Αυτό σχετίζεται και με το έργο RIECE, ως μη-τυπικής εκπαίδευσης είναι επίσης ένα σημείο εκκίνησης για το έργο. Οι μετανάστες ήταν ιδιαίτερα ενδιαφέρονται να παρακολουθήσουν μια παραδοσιακή διάλεξη, αλλά και να κάνει και μαθήματα online αποκτήσει δημοτικότητα.

Πώς θα θέλατε να μάθετε αυτήν την ικανότητα; / Ποια είναι η γνώμη σας, τι θα ήταν ο καλύτερος τρόπος για μεταναστών θέλατε να μάθετε αυτήν την ικανότητα;	**Οι μετανάστες**	**εργοδότες Κοινωνικοί**	**Λειτουργοί**	
	Σύνολο (N = 201)	Σύνολο (N = 151)	Σύνολο (N = 53)	Μέση τιμή
Παρόντες σε ένα online μάθημα	27%	40%	30%	32%
Παρόντες σε μια παραδοσιακή διάλεξη	46%	42%	66%	51%
Από το εκπαιδευτικό βίντεο	21%	35%	21%	26%
Κάνοντας	30%	60%	53%	48%
Αλλα	4%	3%	4%	3%

Πίνακας 2. Προτιμήσεις για καλύτερους τρόπους για τους μετανάστες να μάθουν νέες δεξιότητες από ομάδες απάντηση

6 απαιτήσεις και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας

6.1 Η σημασία των διαφορετικών δεξιοτήτων

Στο ερωτηματολόγιο υπήρχε μια ερώτηση σχετικά με τις δεξιότητες που απαιτούνται κατά την εξέταση απασχόληση στην εν λόγω χώρα. Οι μετανάστες και οι κοινωνικοί λειτουργοί πίστευαν ότι οι αυτόχθονες γλωσσικές δεξιότητες είναι το πιο σημαντικό προσόν. Το επόμενο σημαντικό είναι συγκεκριμένες (jobrelated) δεξιότητες. Από την πλευρά του εργοδότη άποψη των ειδικών (σχετική με τη δουλειά) δεξιότητες ήταν πιο σημαντικό και οι αυτόχθονες γλωσσικές δεξιότητες έρθει δεύτερη. Αυτό μπορεί να σημαίνει ότι οι εργοδότες προσλαμβάνουν μόνο τους μετανάστες με τις απαραίτητες γλωσσικές δεξιότητες.

Στην κλίμακα 1-5, πόσο σημαντικό πιστεύετε ότι αυτές οι δεξιότητες κατά την εξέταση της απασχόλησης στη Φινλανδία / Λιθουανία / Ισπανία / Κύπρος / Ρουμανία;	**Οι μετανάστες**	**εργοδότες**	**Κοινωνική εργαζομένων**
	Σύνολο (N = 201)	Σύνολο (N = 151)	Σύνολο (N = 53)
Φινλανδική / της Λιθουανίας / Ισπανικά / Ελληνικά / γλωσσικές δεξιότητες της Ρουμανίας	**3,93**	3,83	**4,15**
Άλλες γλωσσικές δεξιότητες	3,50	3,24	3,17
δεξιότητες μάθησης	3,52	3,64	3,74
δεξιότητες δικτύωσης	3,36	3,21	3,60
Οι άνθρωποι των δεξιοτήτων, «soft skills»	3,41	3,69	3,89
δεξιότητες πληροφορικής	3,19	3,04	3,15
επιχειρηματικών δεξιοτήτων	3,07	2,98	3,42
Ειδικά (εργασία σχετική) δεξιότητες	3,76	**4,21**	3,96

προτιμήσεις Πίνακας 3. Ομάδες Απάντηση σχετικά με τη σημασία των διαφορετικών δεξιοτήτων κατά την εξέταση της απασχόλησης σε συνεργασία χώρες

Βλέπε πίνακα 13 στο παράρτημα 1 για λεπτομέρειες συγκεκριμένη χώρα

Υπήρξαν κάποιες διαφορές μεταξύ των εν λόγω χωρών (βλέπε πίνακα 13 στο παράρτημα

1). Η μητρική (Φινλανδική / της Λιθουανίας / Ισπανικά / Ελληνικά / Ρουμανικά) γλωσσικές δεξιότητες είχε την πιο σημαντική στη Φινλανδία και στη Λιθουανία. Στη Ρουμανία, οι μετανάστες θεωρούν ότι τα μητρική γλωσσικές δεξιότητες έχουν μεγαλύτερη σημασία από ό, τι οι εργοδότες ή οι κοινωνικοί λειτουργοί κάνουν.

Ειδικά (εργασία σχετική) δεξιοτήτων είχε το πιο σημαντικό στη Λιθουανία, σε όλες τις ομάδες, αν και ήταν σημαντικό σε όλες τις χώρες εκτός από Κύπρος. Η εκμάθηση δεξιοτήτων είχε μεγαλύτερη σημασία στη Φινλανδία, τη Ρουμανία και τη Λιθουανία. Οι άνθρωποι δεξιότητες, δηλαδή «soft skills» ήταν επίσης πιο σημαντικό στη Λιθουανία και στη Φινλανδία από ό, τι στις άλλες χώρες. Εκτός countryspecific ανατιμήσεις, αυτά μπορεί να σχετίζονται με διάφορους τομείς της απασχόλησης των ερωτηθέντων.

6.2 Τα ελλείμματα δεξιοτήτων

Οι μετανάστες είχε προβλήματα με αυτές τις προαναφερθείσες ικανότητες. Υπήρχαν πολλές διαφορές στις δεξιότητες που απαιτούνται μεταξύ των χωρών. Στη Φινλανδία, τη Λιθουανία και τη Ρουμανία μετανάστες οι ίδιοι νόμιζαν ότι είχαν ως επί το πλείστον προβλήματα με μητρική γλώσσα. Ακόμα ο εργοδότης του δεν αισθάνονται αυτόν τον τρόπο, δηλαδή κατά πάσα πιθανότητα, είχαν χρησιμοποιηθεί μόνο τους μετανάστες με τις απαιτούμενες γλωσσικές δεξιότητες όπως προαναφέρθηκε. Ωστόσο, αυτή είναι μια ικανότητα μετανάστες πρέπει να μάθουν περισσότερα για τουλάχιστον στις τρεις αυτές χώρες.

Ειδικά στη Φινλανδία και στη Ρουμανία οι κοινωνικοί λειτουργοί αισθάνθηκε μεταναστών πελάτες τους είχαν προβλήματα με τις άλλες γλωσσικές δεξιότητες, καθώς και. Τουλάχιστον στη Φινλανδία αυτό μπορεί να υποδεικνύει την ανάγκη να γνωρίζουν σουηδική, της Φινλανδίας άλλη μητρική γλώσσα, σε ορισμένες θέσεις, ή, στη συνέχεια, τη σημασία της αγγλικής γλώσσας. Στη Ρουμανία πλειοψηφία (πάνω από 90%) των ανθρώπων που μιλούν ρουμανικά, αλλά εκεί είναι αρκετά μειονότητα Γλώσσες επισης (https://www.worldatlas.com/articles/what-language-do-they-speak-in-romania.html).

Υπήρχαν και άλλες διαφορές στις απόψεις των ομάδων απάντηση, καθώς και. Για παράδειγμα, στη Λιθουανία και στην Ισπανία οι κοινωνικοί λειτουργοί και οι εργοδότες θεωρούν μεταναστών πελάτες τους έχουν προβλήματα με τις δεξιότητες δικτύωσης. Ωστόσο, τους ίδιους τους μετανάστες didn't μοιραστώ αυτό το όραμα: στη Λιθουανία κανένα σκέφτηκε αυτόν τον τρόπο, στην Ισπανία μόλις πέμπτη. Ένα άλλο παράδειγμα ήταν entrepreunial δεξιότητες: οι περισσότεροι από τους εργοδότες και τους κοινωνικούς λειτουργούς στην Ισπανία, τη Λιθουανία και τη Φινλανδία σκέψης μετανάστες έχουν προβλήματα σε αυτές τις δεξιότητες, αλλά τους ίδιους τους μετανάστες στις χώρες αυτές didn't σκέφτονται έτσι.

Οι διαφορές μεταξύ αυτών των απόψεων μπορεί να σχετίζεται με τις προαναφερθείσες διαφορές μεταξύ απάντησε μετανάστες, που απασχολούνται μετανάστες και εκείνους που χρειάζονται κοινωνικές υπηρεσίες. Μπορεί επίσης να υποδηλώνει ότι οι κοινωνικοί λειτουργοί και οι εργοδότες δεν μπορεί να είναι ότι γνωρίζει τις προκλήσεις ένταξης των μεταναστών. Αξιοσημείωτες στο έργο RIECE, ωστόσο, είναι ότι η δικτύωση είναι μια ικανότητα ερωτηθέντων πιστεύουν οι μετανάστες πρέπει να μάθουν περισσότερα για τουλάχιστον στην Ισπανία, τη Λιθουανία και τη Φινλανδία και entrepreunial δεξιότητες σε όλες τις χώρες εκτός από Κύπρος.

Έχετε / Έχετε διακινούμενων εργαζομένων / πελάτες έχουν προβλήματα ή προκλήσεις με αυτές τις δεξιότητες;	**Διακινούμενων s**	**εργοδότης s**	**Κοινωνικοί λειτουργοί**
	Σύνολο (N = 201)	Σύνολο (N = 151)	Σύνολο (N = 53)
I / Δεν έχουμε πρόβλημα ή προκλήσεις με αυτές τις δεξιότητες	11%	56%	60%
Φινλανδική / της Λιθουανίας / Ισπανικά / Ελληνικά / γλωσσικές δεξιότητες της Ρουμανίας	43%	17%	34%
Άλλες γλωσσικές δεξιότητες	17%	23%	38%
δεξιότητες μάθησης	24%	10%	25%
δεξιότητες δικτύωσης	12%	21%	40%
Οι άνθρωποι των δεξιοτήτων, «soft skills»	14%	11%	19%
δεξιότητες πληροφορικής	7%	7%	17%
επιχειρηματικών δεξιοτήτων	11%	48%	40%
Ειδικά (εργασία σχετική) δεξιότητες	15%	13%	4%
Αλλα	0%	3%	2%

Πίνακας 5. Αντιληπτή προβλήματα και τις προκλήσεις με τις προαναφερθείσες ικανότητες από ομάδες απάντηση

Βλέπε πίνακα 14 στο παράρτημα 1 για λεπτομέρειες συγκεκριμένη χώρα

Οι μετανάστες θα ήθελαν να μάθουν αυτές τις δεξιότητες, κυρίως με την παρουσία σε ένα κατάλληλο μάθημα. Οι περισσότεροι από τους μετανάστες στη Φινλανδία και στη Λιθουανία θα ήθελε να το κάνει. Επιπλέον, το ένα τρίτο των μεταναστών στην Κύπρος και η Ρουμανία και το ένα πέμπτο των μεταναστών στην Ισπανία θα ήθελαν να μάθουν τις δεξιότητες όπως αυτό.

Οι εργοδότες ενθαρρύνονται κυρίως μετανάστες για να παρακολουθήσουν σχετικά μαθήματα ή να επιτρέπουν στους μετανάστες να μάθουν τις δεξιότητες που απαιτούνται από την εξάσκηση τους στο χώρο εργασίας. Οι εργοδότες στην Ισπανία και στη Ρουμανία ενθαρρύνονται επίσης οι διακινούμενοι εργαζόμενοι να μάθουν τις δεξιότητες από μόνοι τους από το Internet ή από βιβλία. Στην Ισπανία το 42% των εργοδοτών κοινοποιήσει ότι Μην προσλαμβάνουν μετανάστες που έχουν ελλείμματα δεξιοτήτων.

Οι ίδιοι και οι κοινωνικοί λειτουργοί μεταναστών θεώρησαν ότι ο καλύτερος τρόπος για να μάθουν τις δεξιότητες αυτές θα ήταν να παρακολουθήσουν ένα παραδοσιακό μάθημα. Οι εργοδότες θεωρούν επίσης ότι αυτό είναι ένας καλός τρόπος, αλλά προτιμούν τη μάθηση μέσα από την πράξη αντ 'αυτού. Αυτό μπορεί να υποδεικνύει το γεγονός ότι είδε τις δεξιότητες των εργοδοτών θέσεων εργασίας που σχετίζονται ιδιαίτερα σημαντικό. Επίσης, πάνω από το ήμισυ των κοινωνικών λειτουργών σκέφτονται, αυτό είναι ένας καλός τρόπος για να μάθει. Η διαφορά θα μπορούσε να πει ότι διαφορετικές δεξιότητες χρειάζονται διαφορετικού είδους προσεγγίσεις. Οι άνθρωποι είναι διαφορετικοί μαθητές, καθώς και.

Πώς θα θέλατε να μάθετε αυτήν την ικανότητα; / Ποια είναι η γνώμη σας, τι θα ήταν ο καλύτερος τρόπος για μεταναστών θέλατε να μάθετε αυτήν την ικανότητα;	**Οι μετανάστες**	**εργοδότες**	**Κοινωνική εργαζομένων**
	Σύνολο (N = 201)	Σύνολο (N = 151)	Σύνολο (N = 53)
Παρόντες σε ένα online μάθημα	27%	40%	30%
Παρόντες σε μια παραδοσιακή διάλεξη 46%		42%	66%
Από το εκπαιδευτικό βίντεο	21%	35%	21%
Κάνοντας	30%	60%	53%
Αλλα	4%	3%	4%

προτιμήσεις Πίνακας 6. Απάντηση ομάδων να μάθουν προαναφερθείσες δεξιότητες

Πώς θα θέλατε να μάθετε αυτήν την ικανότητα;	**Παρόντες σε ένα online μάθημα**	**Παρόντες σε μια παραδοσιακή διάλεξη**	**από εκπαιδευτικών Βίντεο**	**Κάνοντας**	**Αλλα**
Φινλανδία	10%	40%	3%	37%	17%
Λιθουανία	37%	63%	22%	56%	0%
Ισπανία	29%	39%	13%	55%	10%
Κύπρος	21%	49%	25%	10%	0%
Ρουμανία	45%	36%	36%	30%	0%
Σύνολο	**27%**	**46%**	**21%**	**30%**	**4%**

Πίνακας 7. Προτιμήσεις για να μάθουν νέες δεξιότητες σε διάφορες χώρες

7 ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ

7.1 Διαφορές μεταξύ καλλιέργειες εργασίας

Μεταναστών, των εργοδοτών και απόψεις των κοινωνικών λειτουργών για την κουλτούρα εργασίας ήταν κυρίως συγκλίνουσες. Ωστόσο, οι εργοδότες δεν θεωρούν την κουλτούρα εργασίας με μεγαλύτερη ισότητα μεταξύ των δύο φύλων και φυλών και πιο ανοικτή για τους νέους ανθρώπους από τους μετανάστες ή τους κοινωνικούς λειτουργούς. Απάντησε μεταναστών θεωρείται ο πολιτισμός λειτουργεί πιο συλλογική από τους εργοδότες ή κοινωνικούς λειτουργούς. Όλες οι ομάδες μοιράζονται την άποψη ότι ο πολιτισμός λειτουργεί κυρίως με την εργασία και στόχο προσανατολισμό και κυρίως ίση μεταξύ των δύο φύλων και των φυλών.

Εδώ είναι μερικές αντίθετες επίθετα. Πώς θα τοποθετούσατε φινλανδική / της Λιθουανίας / Ισπανικά / κυπριακή / ρουμανικό πολιτισμό εργασίας μεταξύ τους;	**μετανάστες**	**Employers**	**Κοινωνικοί λειτουργοί**
	Σύνολο (N = 201)	Σύνολο (N = 151)	Σύνολο (N = 53)
ατομική - συλλογική	**3,51**	3,29	3,19
υπάλληλος προσανατολισμό - προσανατολισμένων στην εργασία	3,43	3,40	3,51
ιεραρχική - μη ιεραρχική	3,22	3,10	2,94
ηγέτης με γνώμονα - democratical	3,27	3,03	3,15
σημαίνει προσανατολισμό - στόχος προσανατολίζεται	3,46	3,48	3,51
άνιση μεταξύ των δύο φύλων - ίσα μεταξύ των δύο φύλων 3,32		**3,64**	3,47
άνιση μεταξύ των φυλών - ίσα μεταξύ τους αγώνες	3,20	**3,59**	3,38
αυστηρή / κανονιστικά δουλειά πειθαρχία - ευέλικτη / βολική πειθαρχία εργασίας	3,08	3,21	3,17
κλειστή για τους νέους ανθρώπους - ανοιχτά για νέους ανθρώπους	3,14	**3,42**	3,04
κλειστή για τους διαφορετικούς ανθρώπους - ανοιχτά για διαφορετικούς ανθρώπους	3,26	3,36	3,00

Πίνακας 8. απόψεις των ερωτηθέντων για τον πολιτισμό που εργάζονται σε συνεργασία χώρες από την ομάδα απάντηση.

Βλέπε πίνακα 15 στο παράρτημα 1 για λεπτομέρειες συγκεκριμένη χώρα

Υπήρχαν διαφορές μεταξύ των χωρών και απάντησε ομάδες όμως. Οι εργοδότες στη Φινλανδία, τη Λιθουανία και την Ισπανία θεωρείται εργασιακή κουλτούρα των χωρών τους πιο ίσοι μεταξύ τους αγώνες, ανοικτή σε νέες ή διαφορετικούς ανθρώπους και ευέλικτο / χαλαρή πειθαρχία εργασίας από τους μετανάστες ή κοινωνικούς λειτουργούς σε αυτές τις χώρες. Όλες οι ομάδες στη Φινλανδία και στη Λιθουανία μοιράζονται την άποψη ότι ο πολιτισμός εργασίας τους με την εργασία και στόχος προσανατολίζεται, δημοκρατική και ισότιμη μεταξύ των δύο φύλων. Στην Ισπανία όλες οι ομάδες πίστευαν ότι ο πολιτισμός λειτουργεί κυρίως προσανατολισμένων στην εργασία, ιεραρχική και ηγέτης με γνώμονα.

Σε Κύπρος, οι ερωτηθέντες είδε κυπριακή κουλτούρα εργασίας και κυρίως στόχος προσανατολίζεται, ίση μεταξύ των δύο φύλων, ευέλικτο / χαλαρή πειθαρχία δουλειά και ανοιχτό για νέες ή διαφορετικούς ανθρώπους. Στη Ρουμανία, όλες οι ομάδες είδαν εργασιακή κουλτούρα της χώρας τους, όπως κυρίως συλλογική, την εργασία και στόχος προσανατολίζεται, ίση μεταξύ των δύο φύλων και φυλών και ανοιχτό για νέες ή διαφορετικούς ανθρώπους.

7.2 Προβλήματα με καλλιέργειες που εργάζονται

πιθανά προβλήματα των μεταναστών με τις τοπικές κουλτούρες εργασίας ζητήθηκε από όλες τις ομάδες-στόχους:

Q23Have αντιμετωπίσατε προβλήματα ή προκλήσεις που συνδέονται με τη φινλανδική / της Λιθουανίας / Ισπανικά / κυπριακή / ρουμανικό πολιτισμό εργασίας;

Q20: Έχετε βιώσει προβλήματα ή προβλήματα με τους μετανάστες που έχουν χρησιμοποιηθεί; (Μπορείτε να επιλέξετε πολλά)

Q20: Κατά τη γνώμη σας, οι πελάτες σας παρουσίασε προβλήματα ή προκλήσεις που συνδέονται με τη φινλανδική / της Λιθουανίας / Ισπανικά / κυπριακή / ρουμανικό πολιτισμό εργασίας; (Μπορείτε να επιλέξετε πολλά) Προβλήματα με:

E23 / E20	**μετανάστες εργοδότη**		**Κοινωνικοί λειτουργοί**
		μικρό	
	Σύνολο (N = 201)	Σύνολο (N = 151)	Σύνολο (N = 53)
I / I / δεν έχουν βιώσει προβλήματα	32%	47%	13%
ώρες εργασίας	**19%**	**19%**	**25%**
Σάλτσα	11%	9%	13%
Θρησκεία	12%	9%	15%
μεθόδων εργασίας	**23%**	**27%**	**72%**
πολύ εξερχόμενη	7%	1%	6%
πολύ εσωστρεφής	4%	5%	6%
έλλειψη πρωτοβουλίας	6%	19%	11%
πάρα πολύ πρωτοβουλίας	8%	4%	8%
αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους ή τους πελάτες	15%	**22%**	**30%**
τους συναδέλφους ή τους πελάτες συμπεριφορές	9%	**20%**	**34%**
Αλλα	2%	6%	4%

Πίνακας 9. εμπειρίες για τους μετανάστες Οι ερωτηθέντες προβλήματα και τις προκλήσεις με την εργασία του πολιτισμού από την ομάδα απάντηση.

Βλέπε Πίνακα 16. Στο παράρτημα 1 για λεπτομέρειες συγκεκριμένη χώρα

Οι περισσότεροι από τους κοινωνικούς λειτουργούς στη Φινλανδία θεωρούν ότι οι μετανάστες πελάτες τους είχαν προβλήματα με τις μεθόδους εργασίας, την αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους ή τους πελάτες και με τη στάση τους συναδέλφους ή τους πελάτες. Τους ίδιους τους μετανάστες ή οι εργοδότες στη Φινλανδία δεν είδε πολλά προβλήματα. Στη Λιθουανία, οι μετανάστες είχαν κάποια προβλήματα με τις ώρες εργασίας και τις μεθόδους, έλλειψη πρωτοβουλίας και τους συναδέλφους ή τους πελάτες συμπεριφορές.

Στην Ισπανία, οι μετανάστες είχαν περισσότερα προβλήματα με τις ώρες εργασίας και τις μεθόδους, την αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους ή τους πελάτες και με τη στάση τους συναδέλφους ή τους πελάτες. Μερικοί μετανάστες αντιμετώπισαν προβλήματα με πάρα πολύ την πρωτοβουλία, αλλά ισπανικά εργοδότες πιστεύουν ότι η έλλειψη πρωτοβουλίας είναι πιο πιεστικό πρόβλημα. Οι κοινωνικοί λειτουργοί και οι εργοδότες σε Κύπρος πίστευαν ότι οι μετανάστες έχουν προβλήματα με τις μεθόδους εργασίας, αλλά τους ίδιους τους μετανάστες Μην σκέφτονται έτσι, κατά μέσο όρο. Στη Ρουμανία, οι μετανάστες είχαν κυρίως προβλήματα με τις μεθόδους εργασίας. Οι εργοδότες και οι κοινωνικοί λειτουργοί θεωρούν επίσης ότι οι μετανάστες έχουν προβλήματα με την έλλειψη πρωτοβουλίας.

Αυτές οι διαφορές θα μπορούσαν και πάλι να εξηγηθούν με τις διαφορές μεταξύ αυτών των μεταναστών εργοδότες είχαν χρησιμοποιηθεί, απάντησε μετανάστες και τους κοινωνικούς λειτουργούς πελάτες, αλλά θα μπορούσαν επίσης να πω κάτι για την έλλειψη ενημέρωσης σχετικά με τους μετανάστες προβλήματα στην επαγγελματική ζωή.

Μετανάστες στην Κύπρος πίστευαν ότι ο λόγος πίσω από τα προβλήματα είναι στη διαχείριση και οι συνεργάτες του. Αυτή ήταν μια άποψη εν μέρει από κοινού με κοινωνικούς λειτουργούς, καθώς θεωρούν ότι το πρόβλημα είναι άλλοι εργαζόμενοι. Οι εργοδότες, ωστόσο πιστεύεται ότι ο λόγος είναι στην κυπριακή κουλτούρα εργασίας. Σε άλλες χώρες, οι μετανάστες και οι εργοδότες θεωρούν ότι ο λόγος είναι κυρίως στην τοπική κουλτούρα εργασίας. Οι κοινωνικοί λειτουργοί στη Φινλανδία και την Ισπανία μοιράζονται αυτή την άποψη, αλλά οι κοινωνικοί λειτουργοί στη Ρουμανία σκέφτηκε ο λόγος είναι από μόνα τους μετανάστες και στη Λιθουανία ότι ο λόγος είναι τόσο οι ίδιοι οι μετανάστες και οι πελάτες.

Οι μετανάστες, κυρίως προσπάθησαν να λύσουν αυτά τα προβλήματα με συζήτηση με τον διαχειριστή ή τους συναδέλφους ή αλλάζοντας τους τρόπους και τις συνήθειές τους. Αυτό μπορεί να σημαίνει ότι οι μετανάστες αισθάνονται ότι πρέπει να προσαρμοστούν στην τοπική κουλτούρα για να πετύχει στην τοπική διάρκεια ζωής. Μετανάστες στην Κύπρος αισθάνονται ότι οι συζητήσεις με το διαχειριστή ή τους συναδέλφους είναι επίσης ο καλύτερος τρόπος για την επίλυση αυτών των προβλημάτων, αλλά και των μεταναστών σε άλλες χώρες αισθάνονται ότι πιο ανοικτή αλληλεπίδραση στο χώρο εργασίας και την αλλαγή τους δικούς τους τρόπους και συνήθειες θα ήταν καλύτερες λύσεις.

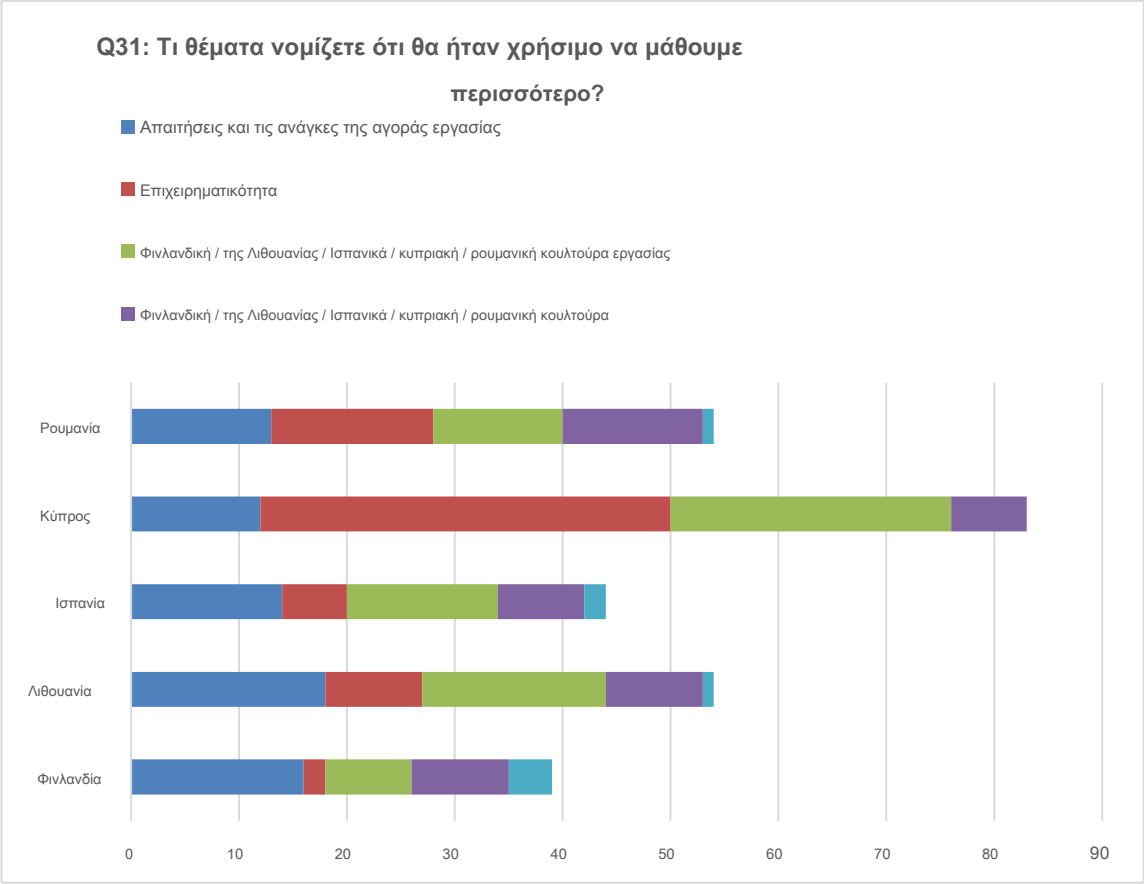
Οι κοινωνικοί λειτουργοί αισθητές κυρίως με τον ίδιο τρόπο, αλλά στη Ρουμανία, κοινωνικούς λειτουργούς θα ενθαρρύνει τις συζητήσεις με τον διαχειριστή ή τους συναδέλφους, καθώς και στους διακινούμενους να αλλάξει τους τρόπους και τις συνήθειες του / της. Οι εργοδότες στην Ισπανία, η Κύπρος και η Ρουμανία θεώρησαν ότι ο καλύτερος τρόπος για την επίλυση προβλημάτων θα είναι για άλλους υπαλλήλους για να πάρετε περισσότερες συνδέσεις με τους μετανάστες. Οι εργοδότες στη Φινλανδία ότι αυτό είναι μια λύση, αλλά και για τους μετανάστες να μελετήσει ένα νέο πτυχίο ή τίτλος ή να μάθουν νέες δεξιότητες διαφορετικά. Οι εργοδότες στη Λιθουανία αισθητή η καλύτερη λύση θα ήταν το έργο τοποθετήσεις / πρακτική άσκηση ή οι μετανάστες να μάθουν νέες δεξιότητες διαφορετικά.

8 βίου μάθηση

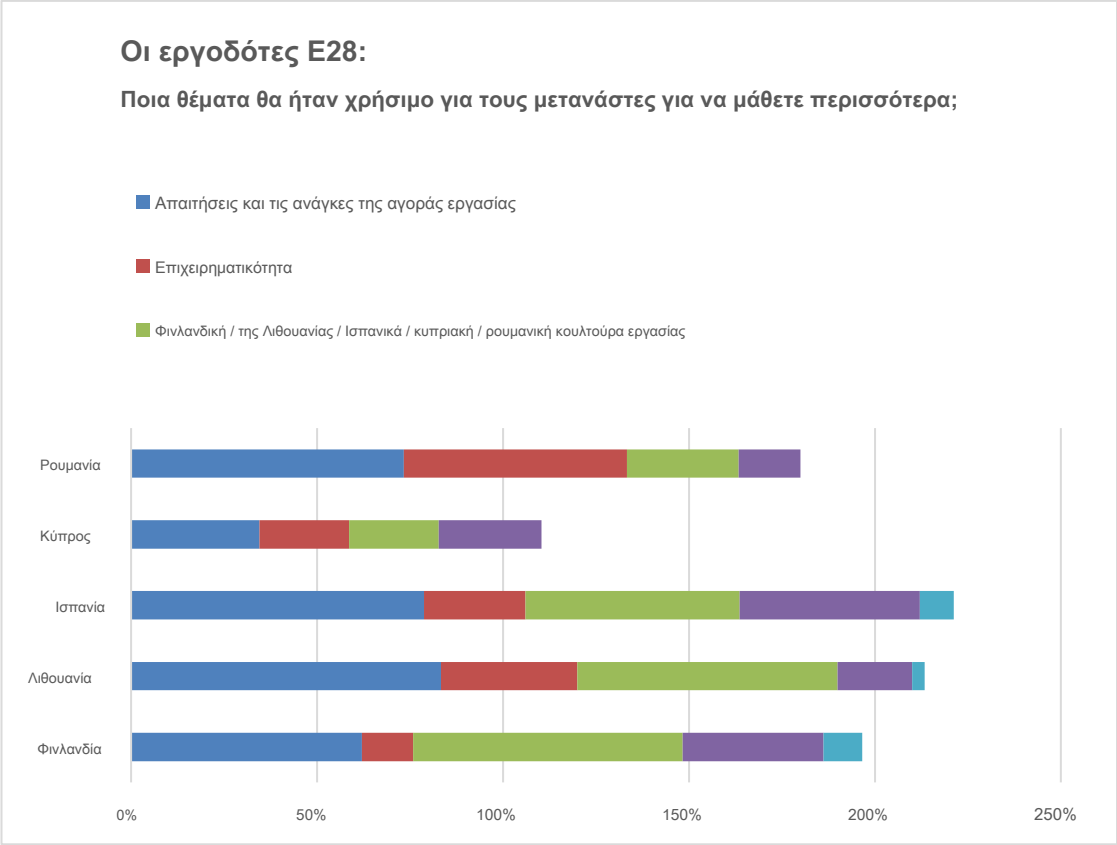
Οι περισσότεροι από τους μετανάστες, οι οποίοι απάντησαν στο ερωτηματολόγιο, ήταν φοιτητές ή σκοπεύετε να εγγραφούν σε ένα μάθημα ή μελετούν περισσότερο. Μόνο οι μετανάστες στην Ισπανία weren't τόσο ενδιαφέρον για τη μελέτη. Ωστόσο, οι εργοδότες και οι κοινωνικοί λειτουργοί στη Λιθουανία, η Ισπανία και η Κύπρος την αίσθηση ότι οι περισσότεροι από τους μετανάστες δεν ενδιαφέρονται να μελετήσουν περισσότερο. Οι εργοδότες και οι κοινωνικοί λειτουργοί στη Ρουμανία πίστευαν ότι οι περισσότεροι από τους μετανάστες είναι πρόθυμοι να μελετήσουν περισσότερο, αλλά Δεν έχετε την ευκαιρία. Οι εργοδότες στη Φινλανδία την αίσθηση ότι οι περισσότεροι από τους μετανάστες που έχουν χρησιμοποιηθεί είναι πρόθυμοι να μελετήσουν περισσότερο και να το κάνουμε αυτό, αλλά οι κοινωνικοί λειτουργοί θεωρούν ότι οι μετανάστες Δεν έχετε την ευκαιρία να σπουδάσουν. Και πάλι, αυτό μπορεί να οφείλεται σε διαφορές μεταξύ απάντησε μετανάστες, οι πελάτες των κοινωνικών λειτουργών και των εν λόγω μεταναστών εργοδότες είχαν χρησιμοποιηθεί.

Στη Λιθουανία, η Κύπρος και η Ρουμανία οι απάντησε μετανάστες θεωρούν το μεγαλύτερο πρόβλημά τους είναι τα μαθήματα ή τις σπουδές τους κοστίζουν πάρα πολύ. Οι εργοδότες στη Ρουμανία πίστευαν επίσης ότι οι μετανάστες Δεν έχετε τις γλωσσικές δεξιότητες για να παρακολουθήσουν. Στη Φινλανδία, το μεγαλύτερο πρόβλημα ήταν οι γλωσσικές δεξιότητες, αλλά οι κοινωνικοί λειτουργοί στη Φινλανδία επίσης την αίσθηση ότι οι μετανάστες δεν γνωρίζετε τις διαθέσιμες επιλογές. Στην Ισπανία, το μεγαλύτερο πρόβλημα φαίνεται να είναι ότι οι μετανάστες Δεν έχετε αρκετό ελεύθερο χρόνο και, δεύτερον, ότι δεν ξέρω τις διαθέσιμες επιλογές. Τα καλά νέα είναι ότι οι μετανάστες, οι εργοδότες και οι κοινωνικοί λειτουργοί όλα την αίσθηση ότι αυτά τα προβλήματα είναι επιλύσιμα.

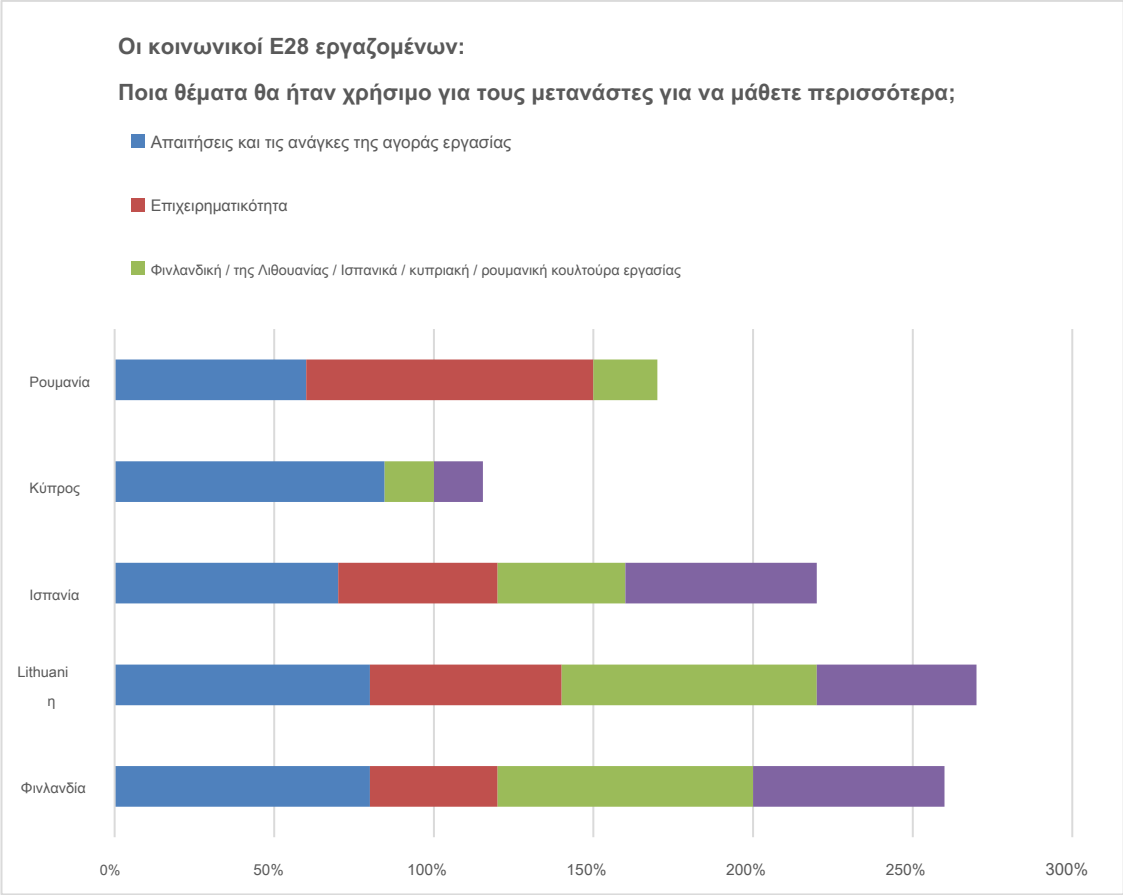
Ερωτηματολόγιο διευκρίνισε επίσης θέματα, τα οποία θα ήταν χρήσιμο για τους μετανάστες για να μάθετε περισσότερα. Όλες οι επιλογές απέκτησα κάποια δημοτικότητα: όλα σε όλους, τις απαιτήσεις και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας ήταν και κοινωνικούς λειτουργούς οριστική αγαπημένο των εργοδοτών, ενώ κατά μεταναστών, καμία από τις επιλογές δεν είχε πάρει τόσο πολύ τις απαντήσεις, αλλά εκτός από τις απαιτήσεις και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, την επιχειρηματικότητα και την τοπική κουλτούρα εργασίας ήταν αρκετά δημοφιλής.



Σχήμα 3. απόψεις των μεταναστών για χρήσιμα θέματα για να μάθετε περισσότερα από τις χώρες



τη γνώμη Σχήμα 4. Εργοδοτών για θέματα χρήσιμα για τους μετανάστες για να μάθετε περισσότερα από τις χώρες



τη γνώμη Σχήμα 5. Οι κοινωνικοί λειτουργοί για χρήσιμα θέματα για τους μετανάστες για να μάθετε περισσότερα από τις χώρες

9 καλλιτεχνική ατμόσφαιρα

9.1 Βασικές πτυχές σε συνεργασία χώρες

Οι μετανάστες, τους εργοδότες και τους κοινωνικούς λειτουργούς απόψεις σχετικά με τις τοπικές κουλτούρες ήταν κυρίως λόγους.

Εδώ είναι μερικές αντίθετες επίθετα. Πώς θα τοποθετούσατε φινλανδική / της Λιθουανίας / Ισπανικά / κυπριακή / ρουμανικό πολιτισμό μεταξύ τους;	**μετανάστες**	**Employers**	**Κοινωνικοί λειτουργοί**
	Σύνολο (N = 201)	Σύνολο (N = 151)	Σύνολο (N = 53)
ατομική - συλλογική	3,32	3,29	2,96
ιεραρχική - μη ιεραρχική	3,20	3,17	3,04
άνιση μεταξύ των δύο φύλων - ίσα μεταξύ των δύο φύλων 3,35		3,55	3,42
άνιση μεταξύ των φυλών - ίσα μεταξύ τους αγώνες	3,25	3,54	3,38
αυστηρές / κανονιστικά - εύκαμπτο	3,21	3,19	3,25
κλειστή για τους νέους ανθρώπους - ανοιχτά για νέους ανθρώπους	3,18	3,33	3,06

Πίνακας 10. Απόψεις για την πολιτιστική περιβάλλον σε συνεργασία χώρες από την ομάδα απάντηση

Δείτε τον πίνακα 17 για πληροφορίες συγκεκριμένης χώρας

Υπήρξαν κάποιες διαφορές μεταξύ των χωρών που συμμετέχουν. Οι μετανάστες, τους εργοδότες και τους κοινωνικούς λειτουργούς στη Φινλανδία μοιράζονται την άποψη ότι φινλανδική κουλτούρα είναι ατομική, αντιιεραρχική και ίση μεταξύ των δύο φύλων και των φυλών. Στη Λιθουανία, όλες οι ομάδες σκέφτηκε Λιθουανικά καλλιέργειας ως ίσες μεταξύ φύλων και φυλών και κάπως εύκαμπτο. Στην Ισπανία, οι ερωτηθέντες είδε ισπανική κουλτούρα ως ιεραρχική και κάπως ευέλικτοι.

Σε Κύπρος, οι μετανάστες, τους εργοδότες και τους κοινωνικούς λειτουργούς, δήλωσε κυπριακού πολιτισμού είναι κατά κύριο λόγο ίσο μεταξύ φυλών, ευέλικτη και ανοικτή για τους νέους ανθρώπους. Στη Ρουμανία, οι ερωτηθέντες μοιράστηκε τη σκέψη ότι ο πολιτισμός τους είναι συλλογική, ίση μεταξύ των δύο φύλων και φυλών και ανοικτή για τους νέους ανθρώπους.

9.2 Προβλήματα με τις γύρω καλλιέργειες

Καθώς και με τους πολιτισμούς εργασίας, το ερωτηματολόγιο χαρτογραφηθεί και πιθανά προβλήματα με τις γύρω πολιτισμό γενικότερα, καθώς τα προβλήματα μπορεί να είναι κάπως διαφορετική και ίσως δεν είναι όλοι οι μετανάστες έχουν πολύ εργασιακή εμπειρία. Η ερώτηση τέθηκε και από τις τρεις ομάδες-στόχους:

Q33: Έχετε βιώσει προβλήματα ή προκλήσεις που συνδέονται με τη φινλανδική / της Λιθουανίας / Ισπανικά / κυπριακή / ρουμανική κουλτούρα; Αν ναι, τι είδους προβλήματα;

Q30: Να μεταναστών στο χώρο εργασίας παρουσίασαν προβλήματα ή τις προκλήσεις σας που συνδέονται με τη φινλανδική / της Λιθουανίας / Ισπανικά / κυπριακή / ρουμανική κουλτούρα; Αν ναι, τι είδους προβλήματα; (Μπορείτε να επιλέξετε πολλά θέματα)

Q30: Να μεταναστών προβλήματα πελάτες την εμπειρία ή τις προκλήσεις σας που συνδέονται με τη φινλανδική / της Λιθουανίας / Ισπανικά / κυπριακή / ρουμανική κουλτούρα; Αν ναι, τι είδους προβλήματα (μπορείτε να επιλέξετε πολλά θέματα). Προβλήματα με:

Περισσότερο από το μισό από κάθε ομάδα ερωτώμενος πίστευαν ότι οι μετανάστες έχουν κάποια προβλήματα με το περιβάλλον τους. Το πιο κοινό πρόβλημα ήταν φινλανδική / της Λιθουανίας / Ισπανικά / κυπριακή / ρουμανικό σύστημα ή προβλήματα με άλλες peoples' συμπεριφορές.

Q33 / Q30	μετανάστες	εργοδότες	Κοινωνικοί λειτουργοί
	Σύνολο (N = 201)	Σύνολο (N = 151)	Σύνολο (N = 53)
I / I / δεν έχουν βιώσει προβλήματα	31%	45%	25%
Σάλτσα	8%	10%	19%
Θρησκεία	20%	9%	21%
Γείτονες (ή άλλα άτομα στο περιβάλλον σας)	14%	14%	23%
Αρχές	16%	9%	15%
Φινλανδική / της Λιθουανίας / κυπριακή / ρουμανικό σύστημα / ισπανικά	18%	30%	28%
συμπεριφορές άλλων λαών	21%	30%	66%
Αλλα	1%	3%	0%

σκέψεις Πίνακας 11. Οι συμμετέχοντες για τα προβλήματα και τις προκλήσεις με τις γύρω καλλιέργειες σε συνεργασία χώρες από την ομάδα απάντηση

Βλέπε πίνακα 18 στο παράρτημα 1 για λεπτομέρειες συγκεκριμένη χώρα

Τα προβλήματα και οι προκλήσεις που ποικίλλει ενδιαφέρον ανάλογα με την ομάδα της χώρας και την απάντηση στην ερώτηση. Οι περισσότεροι από τους κοινωνικούς λειτουργούς στη Φινλανδία θεωρούν ότι οι μετανάστες πελάτες τους είχαν προβλήματα με τους γείτονες (ή άλλους ανθρώπους στο περιβάλλον τους), φινλανδικό σύστημα και άλλα peoples' συμπεριφορές. Σχεδόν όλοι οι κοινωνικοί λειτουργοί στη Ρουμανία, τη Λιθουανία και την Ισπανία θεωρούν ότι οι μετανάστες πελάτες τους είχε προβλήματα με άλλους peoples' συμπεριφορές.

Τους ίδιους τους μετανάστες θεώρησαν ότι είχαν προβλήματα κυρίως με άλλα peoples' συμπεριφορές. Οι εργοδότες μοιράστηκε αυτή τη σκέψη και είπε ότι οι μετανάστες στο χώρο εργασίας τους είχαν προβλήματα με τα τοπικά συστήματα, καθώς και.

Σε αντίθεση με άλλες χώρες, η πλειοψηφία των κοινωνικών λειτουργών σε Κύπρος πίστευαν ότι οι μετανάστες πελάτες τους hadn't αντιμετωπίσει τυχόν προβλήματα. Ωστόσο, οι μετανάστες οι ίδιοι θεώρησαν ότι έχουν κάποια προβλήματα με τη θρησκεία. Επιπλέον, οι εργοδότες θεωρούνται μετανάστες στο χώρο εργασίας τους για να έχουν κάποια προβλήματα με το κυπριακό σύστημα.

Μετανάστες στην Κύπρος πίστευαν ότι ο λόγος πίσω από αυτά τα προβλήματα είναι να βρεθεί κυρίως στον εαυτό τους. Οι εργοδότες, ωστόσο πιστεύεται ότι ο λόγος είναι κυρίως η κυπριακή κουλτούρα και μόνο κατά δεύτερο λόγο οι ίδιοι οι μετανάστες. Οι κοινωνικοί λειτουργοί σε Κύπρος πιστεύουν ότι το πρόβλημα είναι λόγω της στάσης των άλλων λαών.

Σε άλλες χώρες, απάντησε μετανάστες ανέφεραν ότι ο λόγος ήταν κυρίως στην τοπική κουλτούρα. Στη Φινλανδία και στην Ισπανία οι εργοδότες αισθάνθηκε τον ίδιο τρόπο, αλλά λιθουανική εργοδότες θεωρείται το λόγο που οι ίδιοι οι μετανάστες. Ρουμανική οι εργοδότες θεωρούν ότι η λογική πίσω από αυτά τα προβλήματα είναι τόσο σε μετανάστες οι ίδιοι και στη ρουμανική κουλτούρα. Οι κοινωνικοί λειτουργοί ανέφεραν ότι ο κύριος λόγος πίσω από τα προβλήματα ήταν άλλοι άνθρωποι.

Οι εργοδότες και οι κοινωνικοί λειτουργοί αισθητές κυρίως ότι ο καλύτερος τρόπος για την επίλυση αυτών των προβλημάτων θα είναι ανοικτή συζήτηση με τους ανθρώπους στην ερώτηση. Μόνο οι κοινωνικοί λειτουργοί στην Ισπανία θεώρησαν ότι η καλύτερη λύση θα ήταν για τους άλλους ανθρώπους να αλλάξουν τους τρόπους ή τις συνήθειες και τους εργοδότες στη Λιθουανία τους θα προτιμούσαν τόσο τους μετανάστες και τους άλλους ανθρώπους να αλλάξουν τους τρόπους και τις συνήθειές τους.

Οι εργοδότες σε Κύπρος θεωρεί ότι τόσο η ανοικτή συζήτηση και την τοπική κουλτούρα να αλλάξει είναι καλοί τρόποι. Οι μετανάστες στη Φινλανδία σκέφτηκε ο καλύτερος τρόπος θα ήταν για τους άλλους ανθρώπους να αλλάξουν τους τρόπους ή τις συνήθειές τους, αλλά και ανοιχτή συζήτηση είναι απαραίτητη. Οι μετανάστες στη Λιθουανία και την Ισπανία θεωρούν ότι η ανοικτή συζήτηση είναι ο καλύτερος τρόπος και οι μετανάστες στην Κύπρος και η Ρουμανία θεώρησαν ότι θα πρέπει οι ίδιοι να αλλάξει τους τρόπους και τις συνήθειές τους.

Τι νομίζετε ότι είναι / ήταν ο καλύτερος τρόπος για να λυθεί αυτό το πρόβλημα;	**μετανάστες**	**Οι εργοδότες Κοινωνική**	**εργαζομένων**
	Σύνολο (N = 188)	Σύνολο (N = 141)	Σύνολο (N = 53)
Συζητήστε το με τους ανθρώπους εν λόγω	22,30%	**41,10%**	**57,70%**
Με / μετανάστες να αλλάξει τους τρόπους και τις συνήθειές μου 40,40%		19,10%	7,70%
Άλλοι άνθρωποι να αλλάξουν τους τρόπους ή τις συνήθειές τους	17,00%	15,60%	17,30%
Τοπική κουλτούρα στην αλλαγή του	14,90%	18,40%	11,50%
Αλλα	5,30%	5,70%	5,80%

Πίνακας 12. σκέψεις των ερωτηθέντων σχετικά με τον καλύτερο τρόπο για την επίλυση των προβλημάτων με τα πολιτιστικά περιβάλλοντα χώρο από την ομάδα απάντηση

10 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ ΚΑΙ ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ

Σκοπός της παρούσας έκθεσης είναι να απαντήσει στις ερωτήσεις της έρευνας και να παρέχουν πληροφορίες σχετικά με τις ανάγκες από το χωράφι στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα, το οποίο πρόκειται να δημιουργηθεί εντός του τρέχοντος έτους.

Τα ερευνητικά ερωτήματα ήταν:

1. Τι είδους προκλήσεις κάνει μεταναστών εμπειρία, όταν ενσωμάτωσης στη διεθνή αγορά εργασίας;

2. Τι είδους προκλήσεις έχουν οι εργοδότες να αντιμετωπίσετε κατά την πρόσληψη μεταναστών;
3. Τι είδους αντιμετώπιση / μεθόδων επίλυσης προβλημάτων χρειάζεται μετανάστες έχουν;
4. Τι είδους ανάγκες μάθησης έχουν οι μετανάστες έχουν;
5. Πώς πολιτιστικό περιβάλλον (στους χώρους εργασίας και άλλα) επηρεάζουν την κατάσταση;

Με βάση τα ερωτηματολόγια, θα μπορούσε κανείς να πει ότι οι μετανάστες εμπειρία ποικίλα προβλήματα και τις προκλήσεις με την απασχόληση. Κατ 'αρχάς, υπάρχουν πολλά ελλείμματα δεξιοτήτων των μεταναστών που απαιτούνται στην αγορά εργασίας.

- **δεξιότητες δικτύωσης** Είναι ένα θέμα που πλειονότητα των ερωτηθέντων στη Λιθουανία, την Ισπανία και τη Φινλανδία να αισθάνονται ότι οι μετανάστες πρέπει να γνωρίζουν περισσότερα.
- **δεξιότητες μάθησης** θεωρείται ότι λείπει ειδικά στη Φινλανδία και στη Ρουμανία (γνωμοδότηση κοινωνικούς λειτουργούς) και Κύπρος (τους ίδιους τους μετανάστες).
- Η σημασία των **Entrepreunial δεξιότητες** έρχονται κυρίως από το ερωτηματολόγιο των εργοδοτών. Αυτό είναι σημαντικό, διότι με βάση το ερωτηματολόγιο που φαίνεται να είναι αρκετά μεταναστών επιχειρηματιών σε άλλες συμμετέχουσες χώρες από ό, Κύπρος εκεί. Επιπλέον, η επιχειρηματική συμπεριφορά είναι απαραίτητη όχι μόνο κατά την έναρξη της επιχείρησής σας, αλλά και σε άλλες θέσεις εργασίας, καθώς και. Αυτό το θέμα καλύπτεται από το πρόγραμμα σπουδών, αλλά συμμετέχουσες χώρες θα μπορούσε να δώσει ιδιαίτερη έμφαση σε αυτό.

- Η σημασία των **γλωσσικές δεξιότητες (μητρική και μη)** είναι σαφής και αν η πορεία προγραμματισμένη εκπαίδευση δεν καλύπτει γλωσσικής κατάρτισης, οι εκπαιδευτές θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν την έννοια των γλωσσικών δεξιοτήτων και σε άλλα θέματα, όπως καλά. Αυτό είναι συνεπές με τις προκλήσεις των εργοδοτών να αντιμετωπίσετε κατά την πρόσληψη μεταναστών. Με βάση τα αποτελέσματα ερωτηματολογίου, οι εργοδότες έχουν περισσότερα προβλήματα με τους μετανάστες εργασίας εφαρμογή που δεν έχουν την εμπειρία (30%), τα προσόντα (28%) ή ικανότητες (28%) που απαιτείται. Επιπλέον, το μάθημα θα πρέπει να λάβει μεταναστών έλλειψη εφαρμογής θέσεων εργασίας υπόψη οι εργοδότες θεωρούν το μεγαλύτερο ενιαίο πρόβλημα είναι ότι οι μετανάστες δεν ισχύουν για τις θέσεις εργασίας τους (42%).

Δεύτερον, υπάρχουν κάποια προβλήματα με την αναγνώριση ξένων βαθμό. Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα δεν μπορεί να βοηθήσει άμεσα τους μετανάστες με αυτό το πρόβλημα, αλλά μπορεί να καλύψει αυτό το χώρο και να δώσει συμβουλές στους συμμετέχοντες πώς θα προχωρήσουμε όταν έχουν μια ξένη βαθμό.

Οι μέθοδοι επίλυσης προβλημάτων των μεταναστών έχουν ποικίλλουν. Οι πιο κοινές απαντήσεις στην ερώτηση σχετικά με την επίλυση προβλημάτων που σχετίζονται με την απασχόληση δείχνουν ότι οι μετανάστες προσπαθήσουν να ενισχύσουν τη σταδιοδρομία τους με τη μελέτη περισσότερο (25%), τη μετάβαση σε ένα οικοτροφείο ή παρόμοια (24%), μιλώντας για τη διαχείριση (24%) και την αναζήτηση να βοηθήσει από το γραφείο απασχόλησης (23%).

Η γνώμη σχετικά με τις μαθησιακές ανάγκες των μεταναστών διαφέρουν μεταξύ των χωρών και των ομάδων-στόχων.

- **Η απαίτηση και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας** θεωρούνται σημαντικά σε όλες τις χώρες. Ειδικά οι κοινωνικοί λειτουργοί (75%) και των εργοδοτών (67%) ότι αυτό είναι ένα θέμα που αξίζει επίκεντρο.

- **Αυτόχθονα πολιτισμό εργασίας** είναι κατά μέσο όρο θεωρείται το δεύτερον σημαντικό θέμα. 51% των εργοδοτών θεωρούν ότι αυτό θα ήταν χρήσιμο για τους μετανάστες για να μάθετε περισσότερα. Σύμφωνα με το ερωτηματολόγιο, το πιο κοινό πρόβλημα ήταν οι μέθοδοι εργασίας (41% από το σύνολο των ερωτηθέντων είδε αυτό ως πρόβλημα). Επίσης, η αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους ή τους πελάτες (22%), τους συναδέλφους ή τους πελάτες στάσεις (21%) και οι ώρες εργασίας (21%) είχαν προκληθεί προβλήματα.

- **Επιχειρηματικότητα** έρχεται τρίτο: 38% από το σύνολο των ερωτηθέντων πιστεύουν αυτό είναι ένα χρήσιμο θέμα για τους μετανάστες. Οι κοινωνικοί λειτουργοί (45%) είναι περισσότερο διατεθειμένοι να σκέφτονται με αυτόν τον τρόπο από τους μετανάστες και τους εργοδότες. Ως άνω επιχειρηματική συμπεριφορά είναι κάτι που θα μπορούσε να συμπεριληφθεί σε όλες τις ενότητες.
- Σχεδόν το τρίτο (30%) από το σύνολο των ερωτηθέντων θεωρούν ότι οι μετανάστες πρέπει επίσης να γνωρίζετε περισσότερα για το **τοπική κουλτούρα.** Το πιο κοινό πρόβλημα ήταν η στάση των άλλων λαών. Δεν είναι απαραίτητο εύκολο να συμπεριλάβει αυτό το θέμα στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα, δεδομένου ότι στοχεύει σε μετανάστες. Θα ήταν βέλτιστη να έχουν γηγενείς συμμετέχοντες σε τουλάχιστον μερικές από τις ενότητες. Το δεύτερον κοινό πρόβλημα ήταν το τοπικό σύστημα (26%) κατά την εξέταση όλων των απαντήσεων. Τους ίδιους τους μετανάστες θεωρούνται θρησκεία (20%) και δεύτερον κοινό πρόβλημα.

Όταν ρωτήθηκε για τους τρόπους, πώς τους ίδιους τους μετανάστες θα ήθελαν να μάθουν μια νέα δεξιότητα ή ό, τι τους κοινωνικούς λειτουργούς και τους εργοδότες θεωρούνται θα ήταν ο καλύτερος τρόπος για έναν μετανάστη να μάθουν νέες δεξιότητες, οι απαντήσεις ποικίλουν. Οι πιο δημοφιλείς επιλογές που συμμετέχουν σε μια παραδοσιακή διάλεξη (51%) και με αυτόν (48%), αλλά συμμετέχουν σε ένα online μάθημα (32%) και εκπαιδευτικά βίντεο (21%) πήρε την υποστήριξη, καθώς και. Κατά τη δημιουργία του πρόγραμμα κατάρτισης μπορεί να είναι σκόπιμη ώστε να περιλαμβάνει διαφορετικό είδος των μεθόδων μάθησης.

Σε ορισμένες χώρες φαίνεται να είναι η έλλειψη σύνδεσης μεταξύ των μεταναστών και των εργοδοτών, οι οποίες θα πρέπει επίσης να ληφθεί υπόψη σε διδακτικές ενότητες εκεί. Για παράδειγμα, στην Κύπρος και η Ρουμανία εργοδότες θεώρησαν ότι η καλύτερη λύση για τα προβλήματα της απασχόλησης θα είναι για τους εργοδότες για να πάρετε περισσότερες σχέση με τους μετανάστες. Θα μπορούσε να είναι αξίζει τον κόπο να σκεφτούμε είναι δυνατόν να συμπεριληφθούν σε ενότητες μερικά από κοινού συνεργασία με τις τοπικές επιχειρήσεις. Συνεργασία με τους εργοδότες μπορούν επίσης να προωθήσουν την προσπάθεια να ξεπεραστεί η μεταναστών της έλλειψης κατάλληλης εμπειρίας.

Με ερωτηματολόγια, το έργο απέκτησε πληροφορίες σχετικά με τις προτιμήσεις, τις ανάγκες και τις προκλήσεις που σχετίζονται με την απασχόληση των μεταναστών. Οι εταίροι του έργου αξιολόγησε τα ερωτηματολόγια πριν από τη χρήση τους. Με πολλές ερωτήσεις για το ίδιο είδος, οι απαντήσεις που υποστηρίζονται μεταξύ τους, η οποία βελτίωσε το κύρος. Οι ερωτήσεις ήταν σαφείς και εύκολο να απαντηθούν. Κάθε ερώτημα αποτελείται από διάφορες επιλογές απαντώντας έτσι ώστε ο καθένας θα μπορούσε να βρεθεί μια κατάλληλη επιλογή και ο εναγόμενος θα μπορούσε να καθορίσετε την απάντησή του προφορικά σε διάφορες ερωτήσεις. Η κλίμακα των επιλογών απάντηση ήταν λογικό. Οι πτυχές αυτές κάνουν την αξιοπιστία καλύτερο. Από την άλλη πλευρά, η μικρά δείγματα και τυχαία επιλογή των ερωτηθέντων αποδυναμώνει τόσο το κύρος και την αξιοπιστία. Οι ερωτηθέντες δεν εκφράζουν κατ 'ανάγκην το «μέσο όρο» των μεταναστών, ο εργοδότης ή κοινωνικός λειτουργός στις συμμετέχουσες χώρες.

11 ΠΗΓΕΣ

οδηγία της Ευρωπαϊκής Ένωσης 2005/36 / ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 7ης Σεπτεμβρίου 2005, σχετικά με την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων, όπως τροποποιήθηκε από την οδηγία 2006/100 / ΕΚ του Συμβουλίου

Eurostat: Γεννηθεί στο εξωτερικό πληθυσμός. Παρατίθεται 02/20/2018. http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tp s00178

Eurostat: Η μετανάστευση και τους μετανάστες στατιστικά στοιχεία του πληθυσμού. Τα δεδομένα εξάγονται σε Μαρτίου 2017. Παρατίθεται 02/20/2018. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-εξήγησε / index.php / Migration_and_migrant_population_statistics # Further_Eurostat_inf ormation

Eurostat: Πληθυσμός επί 1 Ιανουάριος. Παρατίθεται 02/20/2018. http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps0 0001 & plugin = 1

Grubanov-Μπόσκοβιτς, Σ, Natale, F., Scipioni, Μ Πρότυπα της ένταξης των μεταναστών στις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας, EUR 28843 EN, 2017, ISBN 978-92-79-74664-2, doi: 10.2760 / 408657, JRC 108.495.

ΟΟΣΑ / Ευρωπαϊκή Ένωση (2015), Δείκτες της ένταξης των μεταναστών το 2015: Επίλυση Σε, ΟΟΣΑ Publishing, στο Παρίσι. http://dx.doi.org/10.1787/9789264234024-en

Η Στατιστική Portal: Το ποσοστό ανεργίας στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τον Δεκέμβριο 2017 (εποχικά προσαρμοσμένη). Παρατίθεται 02/20/2018. https://www.statista.com/statistics/268830/unemployment-rate-in-eu-countries/

World Atlas: Τι μιλούν στη Ρουμανία; Παρατίθεται 02/15/2018.

https://www.worldatlas.com/articles/what-language-do-they-speak-in-romania.html

E16 / E13	μετανάστες						εργοδότες						Κοινωνικοί λειτουργοί					
	Φινλανδία (n = 30)	Λιθουανία (n = 27)	Ισπανία (n = 31)	Κύπρος (n = 80)	Ρουμανίας (n = 33)	Σύνολο (N = 201)	Φινλανδία (n = 29)	Λιθουανία (n = 30)	Ισπανία (n = 33)	Κύπρος (n = 29)	Ρουμανίας (n = 30)	Σύνολο (N = 151)	Φινλανδία (n = 10)	Λιθουανία (n = 10)	Ισπανία (n = 10)	Κύπρος (n = 13)	Ρουμανίας (n = 10)	Σύνολο (N = 53)
Φινλανδική / της Λιθουανίας / Ισπανικά / Ελληνικά / γλωσσικές δεξιότητες της Ρουμανίας	4,53	4,26	4,03	3,33	4,48	**3,93**	4,62	4,33	3,73	2,72	3,73	**3,83**	4,60	4,90	4,00	3,46	4,00	4,15
Άλλες γλωσσικές δεξιότητες	3,63	3,93	3,16	3,31	3,79	3,50	3,48	3,90	2,88	3,03	2,93	3,24	2,80	3,80	2,30	3,31	3,60	3,17
δεξιότητες μάθησης	4,20	3,70	3,19	3,18	3,88	3,52	4,28	3,67	3,39	3,03	3,83	3,64	4,30	4,10	2,40	3,46	4,50	3,74
δεξιότητες δικτύωσης	3,97	3,59	2,87	3,18	3,55	3,36	3,45	3,47	2,91	3,34	2,90	3,21	3,60	3,50	3,10	3,77	4,00	3,60
Οι άνθρωποι των δεξιοτήτων, «soft skills»	3,77	4,04	3,45	2,99	3,58	3,41	4,34	4,30	3,42	3,28	3,13	3,69	4,20	4,50	3,20	3,62	4,00	3,89
δεξιότητες πληροφορικής	3,60	3,56	2,06	3,15	3,67	3,19	3,31	3,53	2,27	3,21	2,97	3,04	3,00	3,90	1,80	3,46	3,50	3,15
επιχειρηματικών δεξιοτήτων	3,10	3,67	2,19	3,10	3,30	3,07	2,93	3,57	2,24	3,34	2,90	2,98	2,90	4,30	2,60	3,46	3,80	3,42
Ειδικά (εργασία σχετική) δεξιότητες	3,43	4,48	4,19	3,40	3,94	3,76	4,14	4,90	4,18	3,38	4,43	**4,21**	3,60	4,80	3,80	3,31	4,50	3,96

Πίνακας 13: Χώρα-συγκεκριμένες πληροφορίες σχετικά με τις απόψεις των ερωτηθέντων καταλήγω τη σημασία των δεξιοτήτων που σχετίζονται με την εργασία

E17 / E14	μετανάστες						εργοδότες						Κοινωνικοί λειτουργοί					
	Φινλανδία (n = 30)	Λιθουανία (n = 27)	Ισπανία (n = 31)	Κύπρος (n = 80)	Ρουμανίας (n = 33)	Σύνολο (N = 201)	Φινλανδία (n = 29)	Λιθουανία (n = 30)	Ισπανία (n = 33)	Κύπρος (n = 29)	Ρουμανίας (n = 30)	Σύνολο (N = 151)	Φινλανδία (n = 10)	Λιθουανία (n = 10)	Ισπανία (n = 10)	Κύπρος (n = 13)	Ρουμανίας (n = 10)	Σύνολο (N = 53)
Δεν έχω έχεις πρόβλημα ή προκλήσεις με τ	7%	19%	29%	5%	9%	11%	79%	73%	64%	28%	33%	56%	100%	100%	100%		8%	10%	60%
Φινλανδική / της Λιθουανίας / Ισπανικά / Ελληνικά / Ro 77%		78%	35%	18%	55%	43%	14%	10%	27%	10%	20%	17%	0%	10%	10%	92%	40%	34%
Άλλες γλωσσικές δεξιότητες	10%	26%	10%	26%	3%	17%	14%	10%	33%	34%	20%	23%	80%	30%	0%	23%	60%	38%
δεξιότητες μάθησης	17%	19%	13%	34%	24%	24%	3%	3%	15%	28%	0%	10%	40%	10%	20%	0%	60%	25%
δεξιότητες δικτύωσης	30%	0%	19%	11%	0%	12%	14%	33%	30%	3%	20%	21%	40%	90%	40%	15%	20%	40%
Οι άνθρωποι των δεξιοτήτων, «soft skills»	10%	19%	26%	6%	24%	14%	14%	7%	12%	10%	13%	11%	30%	20%	10%	8%	30%	19%
δεξιότητες πληροφορικής	20%	7%	6%	5%	3%	7%	3%	0%	15%	0%	17%	7%	10%	20%	30%	0%	30%	17%
επιχειρηματικών δεξιοτήτων	20%	7%	10%	1%	30%	11%	48%	70%	85%	0%	33%	48%	50%	50%	80%	0%	30%	40%
Ειδικά (εργασία σχετική) δεξιότητες	10%	11%	55%	4%	12%	15%	17%	0%	21%	10%	13%	13%	0%	0%	20%	0%	0%	4%
Αλλα	0%	4%	0%	0%	0%	0%	7%	0%	0%	10%	0%	3%	10%	0%	0%	0%	0%	2%

Πίνακας 14: χώρα συγκεκριμένες πληροφορίες σχετικά με τις απόψεις για τους μετανάστες οι ερωτηθέντες των δεξιοτήτων των ελλειμμάτων

Εδώ είναι μερικές αντίθετες επίθετα. Πώς θα τοποθετούσατε φινλανδική / της Λιθουανίας / Ισπανικά / κυπριακή / ρουμανικό πολιτισμό εργασίας μεταξύ τους;	μετανάστες						εργοδότες						Κοινωνικοί λειτουργοί					
	Φινλανδία (n = 30)	Λιθουανία (n = 27)	Ισπανία (n = 31)	Κύπρος (n = 80)	Ρουμανία (N = 33)	Σύνολο (N = 201)	Φινλανδία (n = 29)	Λιθουανία (n = 30)	Ισπανία (n = 33)	Κύπρος (n = 29)	Ρουμανία (N = 30)	Σύνολο (N = 151)	Φινλανδία (n = 10)	Λιθουανία (n = 10)	Ισπανία (n = 10)	Κύπρος (n = 13)	Ρουμανία (N = 10)	Σύνολο (N = 53)
ατομική - συλλογική	**3,40**	3,48	**3,71**	**3,29**	3,97	3,51	3,10	3,73	2,88	2,66	4,10	3,29	2,20	3,60	2,70	3,15	4,30	3,19
υπάλληλος προσανατολισμό - προσανατολισμένων στην εργασία	3,50	3,48	3,81	3,06	3,85	3,43	3,41	3,73	3,48	3,00	3,33	3,40	3,60	3,90	3,50	3,23	3,40	3,51
ιεραρχική - μη ιεραρχική	3,57	3,26	2,55	3,21	**3,52**	3,22	3,31	**3,50**	2,79	2,90	3,03	3,10	3,10	2,80	2,30	**3,62**	2,70	2,94
ηγέτης με γνώμονα - democratical	3,57	3,63	2,52	3,29	**3,36**	3,27	3,45	3,70	2,79	2,93	2,33	3,03	3,50	3,60	2,40	**3,54**	2,60	3,15
σημαίνει προσανατολισμό - στόχος προσανατολίζεται	3,57	3,63	**3,77**	3,16	3,67	3,46	3,52	4,03	2,94	3,21	3,73	3,48	3,40	3,50	**3,50**	**3,77**	3,30	3,51
άνιση μεταξύ των δύο φύλων - ίσα μεταξύ των δύο φύλων	3,40	3,59	2,97	3,24	3,58	3,32	4,00	4,23	3,12	3,17	3,70	3,64	4,00	3,70	2,70	3,38	3,60	3,47
άνιση μεταξύ των φυλών - ίσα μεταξύ τους αγώνες	3,20	3,59	2,77	3,06	3,61	3,20	**3,66**	4,23	**3,21**	3,10	3,77	3,59	3,00	3,50	2,70	**3,62**	4,00	3,38
αυστηρή / νομοθετικό καθεστώς εργασίας - ευέλικτη / βολική πειθαρχία εργασίας	2,80	2,93	2,87	3,21	**3,33**	3,08	**3,45**	**3,53**	3,27	3,38	2,43	3,21	3,20	2,90	3,00	3,38	**3,30**	3,17
κλειστή για τους νέους ανθρώπους - ανοιχτά για νέους ανθρώπους	3,00	2,74	**3,26**	3,14	3,48	3,14	**3,45**	3,03	**3,48**	3,38	3,77	3,42	2,60	2,70	2,50	3,23	4,10	3,04
κλειστή για τους διαφορετικούς ανθρώπους - ανοιχτά για διαφορετικούς ανθρώπους	3,07	2,85	**3,23**	3,36	3,58	3,26	**3,34**	3,03	**3,55**	3,21	3,67	3,36	2,60	2,60	2,40	3,54	3,70	3,00

Πίνακας 15: Χώρα-συγκεκριμένες πληροφορίες σχετικά με τις απόψεις των ερωτηθέντων για τους πολιτισμούς που εργάζονται

E23 / E20	μετανάστες						εργοδότες						Κοινωνικοί λειτουργοί					
	Φινλανδία (n = 30)	Λιθουανία (n = 27)	Ισπανία (n = 31)	Κύπρος (n = 80)	Ρουμανία (N = 33)	Σύνολο (N = 201)	Φινλανδία (n = 29)	Λιθουανία (n = 30)	Ισπανία (n = 33)	Κύπρος (n = 29)	Ρουμανία (N = 30)	Σύνολο (N = 151)	Φινλανδία (n = 10)	Λιθουανία (n = 10)	Ισπανία (n = 10)	Κύπρος (n = 13)	Ρουμανία (N = 10)	Σύνολο (N = 53)
Ι / Ι / δεν έχουν βιώσει προβλήματα	67%	59%	26%	15%	27%	32%	55%	37%	70%	48%	23%	47%	10%	10%	40%	0%	10%	13%
ώρες εργασίας	7%	**26%**	**32%**	**20%**	12%	19%	17%	**33%**	**24%**	3%	**17%**	19%	30%	**50%**	**40%**	0%	10%	25%
σάλτσα	10%	4%	3%	**19%**	6%	11%	10%	10%	**18%**	3%	3%	9%	10%	**20%**	**20%**	15%	0%	13%
θρησκεία	13%	4%	0%	**23%**	6%	12%	10%	10%	**21%**	0%	3%	9%	30%	0%	**30%**	8%	10%	15%
μεθόδων εργασίας	3%	15%	**42%**	14%	**52%**	23%	17%	**20%**	**42%**	**31%**	**23%**	27%	70%	**50%**	**90%**	**85%**	**60%**	72%
πολύ εξερχόμενη	3%	7%	13%	6%	9%	7%	3%	0%	3%	0%	0%	1%	10%	0%	20%	0%	0%	6%
πολύ εσωστρεφής	10%	4%	6%	1%	6%	4%	0%	0%	9%	0%	17%	5%	0%	0%	0%	15%	10%	6%
έλλειψη πρωτοβουλίας	3%	**19%**	0%	8%	3%	6%	7%	**30%**	**24%**	10%	**23%**	19%	0%	**20%**	0%	8%	**30%**	11%
πάρα πολύ πρωτοβουλίας	0%	11%	**19%**	3%	15%	8%	0%	0%	9%	7%	3%	4%	0%	0%	**40%**	0%	0%	8%
αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους ή τους πελάτες	10%	**22%**	**48%**	1%	15%	15%	14%	10%	**48%**	0%	**33%**	22%	60%	**20%**	**60%**	8%	10%	30%
τους συναδέλφους ή τους πελάτες συμπεριφορές	3%	11%	**35%**	0%	9%	9%	14%	**20%**	**45%**	0%	**17%**	20%	60%	**20%**	**80%**	8%	10%	34%
Αλλα	13%	0%	0%	0%	0%	2%	14%	0%	6%	10%	0%	6%	0%	20%	0%	0%	0%	4%

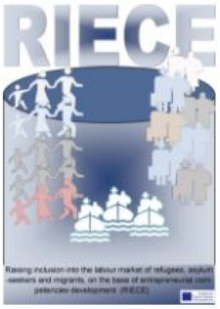
Πίνακας 16: Χώρα-συγκεκριμένες πληροφορίες σχετικά με τις απόψεις των ερωτηθέντων για τα προβλήματα με τους πολιτισμούς εργασίας

Εδώ είναι μερικές αντίθετες επίθετα. Πώς θα τοποθετούσατε φινλανδική / της Λιθουανίας / Ισπανικά / κυπριακή / ρουμανικό πολιτισμό μεταξύ τους;	μετανάστες						εργοδότες						Κοινωνικοί λειτουργοί					
	Φινλανδία (n = 30)	Λιθουανία (n = 27)	Ισπανία (n = 31)	Κύπρος (n = 80)	Ρουμανίας (n = 33)	Σύνολο (N = 201)	Φινλανδία (n = 29)	Λιθουανία (n = 30)	Ισπανία (n = 33)	Κύπρος (n = 29)	Ρουμανίας (n = 30)	Σύνολο (N = 151)	Φινλανδία (n = 10)	Λιθουανία (n = 10)	Ισπανία (n = 10)	Κύπρος (n = 13)	Ρουμανίας (n = 10)	Σύνολο (N = 53)
ατομική - συλλογική	2,70	3,07	**3,65**	3,29	3,88	3,32	2,55	**3,83**	3,18	2,72	4,13	3,29	1,80	3,10	2,50	3,38	3,90	2,96
ιεραρχική - μη ιεραρχική	3,50	3,07	2,74	3,21	**3,42**	3,20	3,45	**3,67**	2,76	2,97	3,07	3,17	3,40	3,30	2,30	3,15	3,00	3,04
άνιση μεταξύ των δύο φύλων - ίσα μεταξύ των δύο φύλων	3,90	3,44	2,97	3,08	3,79	3,35	3,83	4,10	3,15	3,00	3,70	3,55	4,00	3,60	2,80	3,23	3,50	3,42
άνιση μεταξύ των φυλών - ίσα μεταξύ τους αγώνες	3,43	3,33	3,06	3,09	3,61	3,25	3,38	4,17	3,15	3,21	3,80	3,54	3,20	3,50	2,80	3,46	3,90	3,38
αυστηρές / κανονιστικά - εύκαμπτο	2,73	3,19	3,23	3,20	**3,70**	3,21	3,21	**3,67**	3,09	3,34	2,63	3,19	3,10	3,30	3,30	3,46	3,00	3,25
κλειστή για τους νέους ανθρώπους - ανοιχτά για νέους ανθρώπους	3,03	2,96	3,23	3,19	3,45	3,18	3,10	3,20	3,15	3,45	3,77	3,33	2,70	2,60	2,80	3,23	3,90	3,06

Πίνακας 17: Χώρα-συγκεκριμένες πληροφορίες σχετικά με γνώμες των ερωτηθέντων για την πολιτιστική περιβάλλον

Q33 / Q30	μετανάστες						εργοδότες						Κοινωνικοί λειτουργοί					
	Φινλανδία (n = 30)	Λιθουανία (n = 27)	Ισπανία (n = 31)	Κύπρος (n = 80)	Ρουμανία (N = 33)	Σύνολο (N = 201)	Φινλανδία (n = 29)	Λιθουανία (n = 30)	Ισπανία (n = 33)	Κύπρος (n = 29)	Ρουμανία (N = 30)	Σύνολο (N = 151)	Φινλανδία (n = 10)	Λιθουανία (n = 10)	Ισπανία (n = 10)	Κύπρος (n = 13)	Ρουμανία (N = 10)	Σύνολο (N = 53)
Ι / Ι / δεν έχουν βιώσει προβλήματα	57%	56%	32%	15%	27%	31%	45%	37%	55%	45%	43%	45%	0%	0%	20%	85%	0%	25%
Σάλτσα	13%	4%	3%	11%	3%	8%	7%	17%	15%	0%	10%	10%	20%	30%	30%	8%	10%	19%
Θρησκεία	13%	7%	3%	34%	21%	20%	3%	17%	18%	0%	3%	9%	40%	30%	20%	8%	10%	21%
Γείτονες (ή άλλα άτομα στο περιβάλλον σας)	10%	11%	19%	19%	3%	14%	3%	7%	30%	7%	20%	14%	70%	0%	10%	8%	30%	23%
Αρχές	0%	15%	10%	9%	55%	16%	7%	3%	9%	3%	20%	9%	20%	0%	10%	8%	40%	15%
Φινλανδική / της Λιθουανίας / κυπριακή / ρουμανική συστημ / Ισπανικά 10%		19%	55%	10%	12%	18%	38%	37%	24%	38%	17%	30%	60%	30%	30%	0%	30%	28%
συμπεριφορές άλλων λαών	33%	30%	61%	4%	9%	21%	17%	43%	61%	10%	17%	30%	80%	90%	100%	15%	60%	66%
Αλλα	7%	0%	0%	0%	0%	1%	7%	0%	6%	3%	0%	3%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Πίνακας 18: Χώρα-συγκεκριμένες πληροφορίες σχετικά με γνώμες των ερωτηθέντων για τα προβλήματα με την πολιτιστική περιβάλλον



Questionnaire for employers

This questionnaire is part of a project called RIECE (Raising inclusion into the labor market of refugees, asylum-seekers and migrants, on the base of entrepreneurial competencies development). The purpose of the project is to create a new on-line training program "Guidance for labor market integration of migrants".

Aim of this research is to find out the challenges and provide measures for migrant's efficient integration to the labor market. The results will form the basis to the training program.

This questionnaire is for employers.

Background

1. Country of residence *

- Finland
- Lithuania
- Spain
- Cyprus
- Romania

2. Are you in the *

- Public sector
- Private sector
- NGO sector

3. Field of work *

- Trade
- Health and social sector
- Industry
- Art
- Education
- Logistics
- Construction
- Catering
- Ict
- Finance
- Other (specify) _____

4. The number of employees in the company: *

- 1-9 employees
- 10-49 employees
- 50-249 employees
- 250 - employees

5. The number of migrants in the company: *

- 1-9 migrants
- 10-49 migrants
- 50-249 migrants
- 250 - migrants
- None

6. How many migrants have you employed? *

- 1-9 migrants
- 10-49 migrants
- 50-249 migrants
- 250 - migrants
- None

Next -->

(0 of 6 pages)

Situation in labour market

7. Your position in the company *

- Entrepreneur
- Manager
- Middle management
- Supervisor, foreman or similar
- Employee
- Other (specify)

8. Have you or have you had problems employing migrants? *

- Yes, before but not now
- Yes, currently
- No

9. If yes, what kind of problems? (You may choose several)

- Migrants don't apply our jobs
- Migrants apply our jobs but they don't have the experience needed
- Migrants apply our jobs but they don't have the qualifications needed
- Migrants apply our jobs but they don't have the skills needed
- Migrants don't take the jobs offered
- Our company is unwilling to employ migrants
- Other (specify)

10. From these problems, what is the most important?

Migrants don't apply our jobs

11. How have you solved or tried to solve the most important one of these problems? (You may choose several)

- We haven't tried to solve this problem
- We have tried to reach migrants
- We seek help from the employment office
- We seek help from some other institution or office
- We have lowered our qualification standards
- We have used traineeships, work placements or similar
- We have re-trained migrants
- Other (specify)

12. What do you think would be the best solution?

- Migrants to study a new degree or qualification
- Migrants to learn new skills otherwise
- Employees to get more connections with migrants
- Work placements / internships
- Other (specify)

<-- Previous Next -->

(1 of 6 pages)

Requirements and Needs of the Labour Market

13. On the scale 1-5, how important you think these skills are when considering employment in Finland / Lithuania / Spain / Cypros / Romania? (1 = not at all important, 2 = little important, 3 = mediocre, 4 = important, 5 = very important) *

	1	2	3	4	5
Finnish / Lithuanian / Spanish / Greek / Romanian language skills	○	○	○	○	○
Other language skills	○	○	○	○	○
Learning skills	○	○	○	○	○
Networking skills	○	○	○	○	○
People skills, “soft skills”	○	○	○	○	○
IT skills	○	○	○	○	○
Entrepreneurial skills	○	○	○	○	○
Specific (job-related) skills	○	○	○	○	○

14. Do migrants who work at your company have problems or challenges with these skills? (you may choose several)? *

- ☐ Finnish / Lithuanian / Spanish / Greek / Romanian language skills
- ☐ Other language skills
- ☐ Learning skills
- ☐ Networking skills
- ☐ People skills, “soft skills”
- ☐ IT skills
- ☐ Entrepreneurial skills
- ☐ Specific (job-related) skills
- ☐ They don’t have problems with these skills
- ☐ Other (specify) _____

15. From these skills, what is the most important problem or challenge?

Language skills (not Finnish / Lithuanian / Spanish / Greek / Romanian but in general) ▼

16. Has your Company tried to solve this problem or challenge? How? (you may choose several)

- ☐ We haven't tried to solve it
- ☐ We have directed migrants to an appropriate course or study more
- ☐ We have directed to learn the skill by himself/herself from books
- ☐ We have directed to learn it by himself/herself from internet
- ☐ We have allowed them to learn it by practicing it in work
- ☐ We don’t hire migrants who have this kind of skills deficit
- ☐ Other (specify) _____

17. What do you think is the reason migrants have this problem or challenge? (you may choose several)

- ☐ They don't need this skill in their country of origin
- ☐ They don't know where or how to learn it
- ☐ There isn't courses or other opportunities to learn it
- ☐ Migrants personal lives prevent them to attend to a course to learn it
- ☐ Learning it is too hard
- ☐ Other (specify) _____

18. What do you think, what would be the best way for a migrant like to learn this skill? (you may choose several)

- ☐ Attending to an online course
- ☐ Attending to a traditional lecture
- ☐ From educational videos
- ☐ By doing
- ☐ Other (specify) _____

<-- Previous Next -->

(2 of 6 pages)

Working culture

19. Here are some opposing adjectives. How would you place Finnish / Lithuanian / Spanish / Cypriot / Romanian working culture between them? (e.g. 1 = really individual, 5 = really collective) *

	1	2	3	4	5	
individual	○	○	○	○	○	collective
employee-oriented	○	○	○	○	○	work-oriented
hierarchical	○	○	○	○	○	non-hierarchical
leader-driven	○	○	○	○	○	democratical
means oriented	○	○	○	○	○	goal oriented
unequal between sexes	○	○	○	○	○	equal between sexes
unequal between races	○	○	○	○	○	equal between races
strict/normative work discipline	○	○	○	○	○	flexible/easygoing work discipline
closed for new people	○	○	○	○	○	open for new people
closed for different people	○	○	○	○	○	open for different people

20. Have you experienced problems or challenges with migrants you have employed? (you may choose several) *

- ☐ I haven't experienced any problems
- ☐ working hours
- ☐ dressing
- ☐ religion
- ☐ working methods
- ☐ too outgoing
- ☐ too introverted
- ☐ lack of initiative
- ☐ too much initiative
- ☐ interaction with co-workers or customers
- ☐ co-workers' or customers' attitudes
- ☐ other (specify) _____

21. What has been the most common problem or challenge? *

I haven't experienced any problems ▼

22. What do you think is the main reason behind this problem?

- ○ Management
- ○ Employees
- ○ Customers
- ○ Finnish / Lithuanian / Spanish / Cypriot / Romanian culture
- ○ Migrants themselves
- ○ Other (specify) _____

23. What is the typical way your Company solves this problem or tries to solve it?

- We haven't tried to solve this problem
- Migrant resigns
- There is a discussion between migrant and management or colleagues and it usually helps
- There is a discussion between migrant and management or colleagues but usually it doesn't help
- Migrant changes his/her ways or habits and it usually helps
- Migrant changes his/her ways or habits but it doesn't usually help
- Colleague or workplace changes it ways or habits and usually it helps
- Colleague or workplace changes it ways or habits but usually it doesn't help
- Other (specify)

24. What do you think would be the best way to solve this problem?

- Migrants to study a new degree or qualification
- Migrants to learn new skills otherwise
- Employees to get more connections with migrants
- Work placements / internships
- Other (specify)

<-- Previous Next -->

(3 of 6 pages)

Life-long learning

25. About life-long learning. When thinking migrants you've employed, what do you think? *

- Most of them are eager to study more and do that
- Most of them are eager to study more but don't have the opportunity
- Most of them are not interested to study more
- Other (specify)

26. What problems migrants encounter in Finnish / Lithuania / Spain / Cyprus / Romania? (you may choose several options) *

- There aren't courses available that interest them
- Courses or studying costs are too much
- They don't have enough free time
- They don't have the language skills to attend
- They don't know the options available
- Other (specify)

27. Do you think further education has posed problems or challenges in your company? *

- Yes, but they're easy to solve
- Yes, but they're solvable even if it's not easy
- Yes, and they remain unsolved
- No
- Other (specify)

28. What topics would be useful for migrants to learn more about? *

- Requirements and needs of the labour market
- Entrepreneurship
- Finnish / Lithuanian / Spanish / Cypriot / Romanian working culture
- Finnish / Lithuanian / Spanish / Cypriot / Romanian culture
- Other (specify)

<-- Previous Next -->

(4 of 6 pages)

Cultural surroundings

29. Here are some opposing adjectives. How would you place Finnish / Lithuanian / Spanish / Cypriot / Romanian culture between them? (e.g. 1 = really individual, 5 = really collective) *

	1	2	3	4	5	
individual	○	○	○	○	○	collective
hierarchical	○	○	○	○	○	non-hierarchical
unequal between sexes	○	○	○	○	○	equal between sexes
unequal between races	○	○	○	○	○	equal between races
strict/normative	○	○	○	○	○	flexible
closed for new people	○	○	○	○	○	open for new people

30. Do migrants in your workplace experienced problems or challenges linked with Finnish / Lithuanian / Spanish / Cypriot / Romanian culture? If yes, what kind of problems? (you may choose several themes). *

- ☐ They haven't experienced any problems
- ☐ Dressing
- ☐ Religion
- ☐ Neighbors (or other people in your environment)
- ☐ Authorities
- ☐ Finnish / Lithuanian / Spanish / Cypriot / Romanian system
- ☐ Other peoples' attitudes
- ☐ Other (specify) _____

31. What has been the most common problem or challenge? *

- ○ They haven't experienced any problems¨
- ○ Dressing
- ○ Religion
- ○ Neighbors (or other people in your environment)
- ○ Authorities
- ○ Finnish / Lithuanian / Spanish / Cypriot / Romanian system
- ○ Other peoples' attitudes
- ○ Other (specify) _____

32. What do you think is the main reason behind this problem?

- ☐ Other people
- ☐ Migrant themselves
- ☐ Finnish / Lithuanian / Spanish / Cypriot / Romanian culture
- ☐ Other (specify) _____

33. What do you think, what would be the best way to solve this problem?

- ○ Discuss it openly with people in question
- ○ Migrant to change his/her ways or habits
- ○ Other people to change their ways or habits
- ○ Finnish / Lithuanian / Spanish / Cypriot / Romanian culture to change
- ○ Other (specify) _____

<-- Previous | Submit

(5 of 6 pages)

Questionnaire migrants

This questionnaire is part of a project called RIECE (Raising inclusion into the labor market of refugees, asylum-seekers and migrants, on the base of entrepreneurial competencies development). The purpose of the project is to create a new on-line training program "Guidance for labor market integration of migrants".

Aim of this research is to find out the challenges and provide measures for migrant's efficient integration to the labor market. The results will form the basis to the training program.

This questionnaire is for migrants.

Background

1. Country of residence? *

- Finland
- Lithuania
- Spain
- Cyprus
- Romania

2. Age *

2 characters remaining

3. Sex *

- male
- female
- I don´t want to say

4. Education (the highest level achieved, in Finland / Lithuania / Spain / Cyprus / Romania or in country of origin) *

- comprehensive school not completed
- comprehensive school (or similar)
- high school
- vocational school (or similar)
- bachelors' degree
- masters' degree
- PhD
- other (specify)

5. Have you had problems with acknowledging your degree *

- Yes and they haven't been overcome
- Yes but they have been overcome
- No
- Other (specify)

6. Field of profession *

- Trade
- Health and social sector
- Industry
- Art
- Education
- Logistics
- Construction
- Catering
- Ict
- Finance
- Other (specify)

7. In what year did you arrive to Finland / Lithuania / Spain / Cyprus / Romania? *

4 characters remaining

8. On what basis did you come to Finland / Lithuania / Spain / Cyprus / Romania? *

- asylum-seeker
- refugee
- I came here to work
- I came here to study
- I came because of a Finnish / Lithuanian / Spanish / Cypriot / Romanian spouse
- Other (specify)

9. On the scale 1-5, how well you feel you've integrated to Finland / Lithuania / Spain / Cyprus / Romania? *

(1 = very poorly, 2 = poorly, 3 = mediocre, 4 = well, 5 = very well)

1 2 3 4 5

Next -->

Situation in labor market

10. Are you currently *

- Employed
- Entrepreneur
- Student
- Unemployed
- Trainee / intern
- Other (specify)

11. Have you or have you had problems with employment in Finland / Lithuania / Spain / Cyprus / Romania? *

- Yes, before but not now
- Yes, currently
- No

12. If yes, what kind of problems? *
(You may choose several)

- I don´t (or did not) have any problems
- I don't (or didn't) get a job
- I only get (or got) internships or work placements
- I don't (or didn't) get a job in the field I'd like
- I don't (or didn't) get a job in the grade I'd like
- I only get (or got) a part-time / temporary job
- Other (specify)

13. From these problems, which one you think is the most important?

I don´t (didn´t) have any problems

14. How have you solved or tried to solve the most important one of these problems?
(You may choose several)

- I haven't tried to solve this problem
- I talked to management or superior
- I went to an internship or work placement
- I seek help from the employment office
- I seek help from some other institution or office
- I studied or am studying more
- Other (specify)

15. What do you think would be the best solution

- Study a new degree or qualification
- Learn new skills otherwise
- Get more network in Finland / Lithuania / Spain / Cyprus / Romania
- Work placement / internship
- Other (specify)

<-- Previous Next -->

Requirements and Needs of the Labour Market

16. On the scale 1-5, how important you think these skills are when considering employment in Finland / Lithuania / Spain / Cyprus / Romania? *

(1 = not at all important, 2 = little important, 3 = mediocre, 4 = important, 5 = very important)

	1	2	3	4	5
Finnish / Lithuanian / Spanish/ Greek / Romanian language skills	○	○	○	○	○
Other language skills	○	○	○	○	○
Learning skills	○	○	○	○	○
Networking skills	○	○	○	○	○
People skills, "soft skills"	○	○	○	○	○
IT skills	○	○	○	○	○
Entrepreneurial skills	○	○	○	○	○
Specific (job-related) skills	○	○	○	○	○

17. Have you problems or challenges with these skills? *

(you may choose several)

- ☐ I haven't got problem or challenges with these skills
- ☐ Finnish / Lithuanian / Spanish / Greek / Romanian language skills
- ☐ Other language skills
- ☐ Learning skills
- ☐ Networking skills
- ☐ People skills, "soft skills"
- ☐ IT skills
- ☐ Entrepreneurial skills
- ☐ Specific (job-related) skills
- ☐ Other (specify) _____

18. From these skills, what is or has been the most important problem or challenge?

I haven't got problem or challenges with these skills ▼

19. Have you tried to solve this problem or challenge? How?

(you may choose several)

- ☐ I haven't got problem or challenges with these skills
- ☐ I haven't tried to solve it
- ☐ Attending to an appropriate course
- ☐ Learning the skill by myself from books
- ☐ Learning it by myself from internet
- ☐ Learning it by doing (eg. in work or work placement)
- ☐ Getting a help from a friend or a relative
- ☐ Other (specify) _____

20. What do you think is the reason you have this problem or challenge?
(you may choose several)

- ☐ I haven't got problem or challenges
- ☐ I didn't need this skill in my country of origin
- ☐ I don't know where or how to learn it
- ☐ There isn't courses or other opportunities to learn it
- ☐ My personal life prevents me to attend to a course to learn it
- ☐ Learning it is too hard
- ☐ Other (specify) _____

21. How would you like to learn this skill?
(you may choose several)

- ☐ Attending to an online course
- ☐ Attending to a traditional lecture
- ☐ From educational videos
- ☐ By doing
- ☐ Other (specify) _____

<-- Previous Next -->

Working culture

22. Here are some opposing adjectives. How would you place Finnish / Lithuanian / Spanish / Cypriot / Romanian working culture between them? *

(e.g. 1 = really individual, 5 = really collective)

	1	2	3	4	5	
individual	○	○	○	○	○	collective
employee-oriented	○	○	○	○	○	work-oriented
hierarchical	○	○	○	○	○	non-hierarchical
leader-driven	○	○	○	○	○	democratical
means oriented	○	○	○	○	○	goal oriented
unequal between sexes	○	○	○	○	○	equal between sexes
unequal between races	○	○	○	○	○	equal between races
strict/normative work discipline	○	○	○	○	○	flexible/easygoing work discipline
closed for new people	○	○	○	○	○	open for new people
closed for different people	○	○	○	○	○	open for different people

23. Have you experienced problems or challenges linked with Finnish / Lithuanian / Spanish / Cypriot / Romanian working culture? *

(You may choose several)

- ☐ I haven't experienced any problems
- ☐ working hours
- ☐ dressing
- ☐ religion
- ☐ working methods
- ☐ too outgoing
- ☐ too introverted
- ☐ lack of initiative
- ☐ too much initiative
- ☐ interaction with co-workers or customers
- ☐ co-workers' or customers' attitudes
- ☐ Other (specify) _____

24. What has been the biggest problem or challenge?

I haven't experienced any problems ▼

25. What do you think is the main reason behind this problem?

- ○ I haven't experienced any problems
- ○ Management
- ○ Colleagues
- ○ Customers
- ○ Finnish / Lithuanian / Spanish/ Cypriot / Romanian working culture
- ○ Me
- ○ Other (specify) _____

26. Have you tried to solve this problem? If so, how?
(You may choose several options)

- ☐ I haven't tried to solve this problem
- ☐ I resigned
- ☐ I discussed it with my manager or colleagues and it did help
- ☐ I discussed it with my manager or colleagues but it didn't help
- ☐ I changed my ways or habits and it did help
- ☐ I changed my ways or habits and it didn't help
- ☐ Colleague or workplace changed it ways or habits and it did help
- ☐ Colleague or workplace changed it ways or habits but it didn't help
- ☐ Other (specify) _____

27. What do you think would be the best way to solve this problem?

- ○ Discussion with management or colleagues
- ○ More open interaction in the workplace
- ○ Me to change my ways or habits
- ○ Colleagues or workplace to change their ways or habits
- ○ New workplace
- ○ Other (specify) _____

<-- Previous Next -->

Life-long learning

28. What is your current situation? *

- ○ I'm a student
- ○ I 'm currently enrolled on a course (as a hobby)
- ○ I'm planning to enroll to a course or study more
- ○ I'm not a student or enrolled on a course but I'd like to
- ○ I'm not a student or enrolled on a course and I wouldn't want to
- ○ Other (specify) _____

29. What problems have you encountered in Finland / Lithuania / Spain / Cyprus / Romania?
(You may choose several options)

- ☐ There aren't courses available that interest me
- ☐ Courses or studying costs too much
- ☐ I don't have enough free time
- ☐ I don't have the language skills to attend
- ☐ I don't know the options available
- ☐ Other (specify) _____

30. Have you found a way to solve this problem or these problems?

- ○ No, it or they prohibit me to study or to attend to the courses I'd like
- ○ No, but I could solve them if I wanted to
- ○ Yes but it was difficult
- ○ Yes and it was easy
- ○ Other (specify) _____

31. What topics you think would be useful to learn more? *
(You may choose several options)

- ☐ Requirements and needs of the labour market
- ☐ Entrepreneurship
- ☐ Finnish / Lithuanian / Spanish/ Cypriot / Romanian working culture
- ☐ Finnish / Lithuanian / Spanish/ Cypriot / Romanian culture
- ☐ Other (specify) _____

<-- Previous Next -->

Cultural surroundings

32. Here are some opposing adjectives. How would you place Finnish / Lithuanian / Spanish/ Cypriot / Romanian culture between them? *
(e.g. 1 = really individual, 5 = really collective)

	1	2	3	4	5	
individual	○	○	○	○	○	collective
hierarchical	○	○	○	○	○	non-hierarchical
unequal between sexes	○	○	○	○	○	equal between sexes
unequal between races	○	○	○	○	○	equal between races
strict/normative	○	○	○	○	○	flexible
closed for new people	○	○	○	○	○	open for new people

33. Have you experienced problems or challenges linked with Finnish / Lithuanian / Spanish/ Cypriot / Romanian culture? If yes, what kind of problems? *
(You may choose several themes).

- ☐ I haven't experienced any problems
- ☐ Dressing
- ☐ Religion
- ☐ Neighbors (or other people in your environment)
- ☐ Authorities
- ☐ Finnish / Lithuanian / Spanish/ Cypriot / Romanian system
- ☐ Other peoples' attitudes
- ☐ Other (specify) _____

34. What has been the biggest problem or challenge?

- ○ I haven't experienced any problems
- ○ Dressing
- ○ Religion
- ○ Neighbors (or other people in your environment)
- ○ Authorities
- ○ Finnish / Lithuanian / Spanish/ Cypriot / Romanian system
- ○ Other peoples' attitudes
- ○ Other (specify) _____

35. What do you think is the main reason behind this problem?

- ○ I haven't experienced any problems
- ○ Other people
- ○ Me
- ○ Local culture
- ○ Other (specify) _____

36. What do you think is the best way to solve this problem?

- ○ Discuss it with people in question
- ○ Me to change my ways or habits
- ○ Other people to change their ways or habits
- ○ Local culture to change
- ○ Other (specify) _____

<-- Previous Submit

Questionnaire for socialworkers

This questionnaire is part of a project called RIECE (Raising inclusion into the labor market of refugees, asylum-seekers and migrants, on the base of entrepreneurial competencies development). The purpose of the project is to create a new on-line training program "Guidance for labor market integration of migrants".

Aim of this research is to find out the challenges and provide measures for migrant's efficient integration to the labor market. The results will form the basis to the training program.

This questionnaire is for social workers.

Background

1. Country of residence *

- Finland
- Lithuania
- Spain
- Cyprus
- Romania

2. Work experience (years) *

How many years? [ ]

3. Education (the highest level achieved) *

- Vocational school (or similar)
- Bachelors' degree
- Masters' degree
- PhD
- Other [ ]

4. How often you work with migrant customers? *

- I work exlusively with migrants
- Daily
- Weekly
- Monthly
- Less frequently

5. On what basis have they **most commonly** come to Finland / Lithuania / Spain / Cyprus / Romania? *

- Asylum-seeker
- To work
- To study
- Because of a Finnish / Lithuanian / Spanish / Cypriot / Romanian spouse
- Other (specify) [ ]

6. On the scale 1-5, how well you feel your customers have integrated to Finland / Lithuania / Spain / Cyprus / Romania? *

	1	2	3	4	5
1 = very poorly, 2 = poorly, 3 = mediocre, 4 = well, 5 = very well	○	○	○	○	○

Next -->

Situation in labour market

7. Are your migrant customers typically *

- Employed
- Entrepreneurs
- Students
- Unemployed
- Trainees / interns
- Other (specify)

8. Have your migrant customers' problems or challenges with employment in Finland / Lithuania / Spain / Cyprus / Romania? *

- Yes, very much
- Yes, occasionally
- Not so much
- Not at all

9. If yes, what kind of problems? (You may choose several)

- They don't (or didn't) get any jobs
- They only get (or got) internships or work placements
- They don't (or didn't) get jobs in the field they are not interested to
- They don't (or didn't) get jobs in the grade they'd like to
- They only get (or got) part-time / temporary jobs
- Other (specify)

10. From these problems, what has been the most important?

They don't have problems

11. How do they **most commonly** solve or try to solve this problem (You may choose several)

- They don't try to solve this problem
- They try to talk to management or superior
- They go to a work placement or internship
- They seek help from the employment office
- They seek help from some other institution or office
- They study more
- Other (Specify)

12. What do you think would be the best solution

- Study a new degree or qualification
- Learn new skills otherwise
- Get more Network in Finland / Lithuania / Spain / Cyprus / Romania
- Work placement / internship
- Other (specify)

<-- Previous Next -->

Requirements and Needs of the Labour Market

13. On the scale 1-5, how important you think these skills are when considering employment in Finland / Lithuania / Spain / Cyprus / Romania? *

1 = not at all important, 2 = little important, 3 = mediocre, 4 = important, 5 = very important

	1	2	3	4	5
Finnish / Lithuanian / Spanish / Greek / Romanian language skills	○	○	○	○	○
Other language skills	○	○	○	○	○
Learning skills	○	○	○	○	○
Networking skills	○	○	○	○	○
People skills, "soft skills"	○	○	○	○	○
IT skills	○	○	○	○	○
Entrepreneurial skills	○	○	○	○	○
Specific (job-related) skills	○	○	○	○	○

14. Do your customers have problems or challenges with these skills? (you may choose several) *

- ☐ Finnish / Lithuanian / Spanish / Greek / Romanian language skills
- ☐ Other language skills
- ☐ Learning skills
- ☐ Networking skills
- ☐ People skills, “soft skills”
- ☐ IT skills
- ☐ Entrepreneurial skills
- ☐ Specific (job-related) skills
- ☐ They don’t have problems with these skills
- ☐ Other (specify) _____

15. From these skills, what is or has been the most important problem or challenge?

They don’t have problems ▼

16. How do your customers typically try to solve this problem or challenge? (you may choose several)

- ☐ They don’t try to solve it
- ☐ Attending to an appropriate course
- ☐ Learning the skill by themselves from books
- ☐ Learning it by themselves from internet
- ☐ Learning it by doing (eg. in work or work placement)
- ☐ Getting a help from a friend or a relative
- ☐ Other (specify) _____

17. What do you think is the reason migrants have this problem or challenge? (you may choose several)

- ☐ They don't need this skill in my country of origin
- ☐ They don't know where or how to learn it
- ☐ There isn't courses or other opportunities to learn it
- ☐ Migrants' personal lives prevent them to attend to a course to learn it
- ☐ Learning it is too hard
- ☐ Other (specify) _____

18. What do you think, which would be best ways to a migrant like to learn this skill? (you may choose several)

- ☐ Attending to an online course
- ☐ Attending to a traditional lecture
- ☐ From educational videos
- ☐ By doing
- ☐ Other (specify) _____

<-- Previous Next -->

Working culture

19. Here are some opposing adjectives. How would you place Finnish / Lithuanian / Spanish / Cypriot / Romanian working culture between them? *

e.g. 1 = really individual, 5 = really collective

	1	2	3	4	5	
Individual	○	○	○	○	○	Collective
Employee-oriented	○	○	○	○	○	Work-oriented
Hierarchical	○	○	○	○	○	Non-hierarchical
Leader-driven	○	○	○	○	○	Democratical
Means oriented	○	○	○	○	○	Goal oriented
Unequal between sexes	○	○	○	○	○	Equal between sexes
Unequal between races	○	○	○	○	○	Equal between races
Strict/normative work discipline	○	○	○	○	○	Flexible/easygoing work discipline
Closed for new people	○	○	○	○	○	Open for new people
Closed for different people	○	○	○	○	○	Open for different people

20. In your opinion, have your customers experienced problems or challenges linked with Finnish / Lithuanian / Spanish / Cypriot / Romanian working culture? (you may choose several) Problems with: *

- ☐ Working hours
- ☐ Dressing
- ☐ Religion
- ☐ Working methods
- ☐ Too outgoing
- ☐ Too introverted
- ☐ Lack of initiative
- ☐ Too much initiative
- ☐ Interaction with co-workers or customers
- ☐ Co-workers' or customers' attitudes
- ☐ They haven't experienced problems
- ☐ Other (specify) _____

21. What has been the biggest problem or challenge?

They haven't experienced any problems ▼

22. What do you think is the main reason behind this problem?

- ○ Management
- ○ Employees
- ○ Customers
- ○ Finnish / Lithuanian / Spanish / Cypriot / Romanian working culture
- ○ Migrant themselves
- ○ Other (specify) _____

23. What is the typical way your customer tries to solve this problem?

- They don't try to solve this problem
- Migrant resigns
- Migrant discusses it with management or colleagues and it helps
- Migrant discusses it with management or colleagues but it doesn't help
- Migrant changes his/her ways or habits and it helps
- Migrant changes his/her ways or habits but it doesn't help
- Colleague or workplace changes it ways or habits and it did help
- Colleague or workplace changes it ways or habits but it doesn't help
- Other (specify) [ ]

24. What do you think would be the best way to solve this problem?

- Discuss it with management or colleagues
- More open interaction in the workplace
- Migrant to change his/her ways or habits
- Colleagues or workplace to change their ways or habits
- New workplace for the migrant
- Other (specify) [ ]

<-- Previous Next -->

Life-long learning

25. About life-long learning. When thinking your migrant customers, what do you think? *

- Most of them are eager to study more and do that
- Most of them are eager to study more but don't have the opportunity
- Most of them are not interested to study more
- Other (specify) [ ]

26. What problems migrants encounter in Finland / Lithuania / Spain / Cyprus / Romania? (you may choose several options) *

- [ ] There aren't courses available that interest them
- [ ] Courses or studying costs are too much
- [ ] They don't have enough free time
- [ ] They don't have the language skills to attend
- [ ] They don't know the options available
- [ ] They haven't experienced problems
- [ ] Other (specify) [ ]

27. Do they usually find a way to solve these problems?

- No and it prohibits them to study or attend to the courses they'd like
- No, but they could solve them if they wanted to
- Yes but it is difficult
- Yes and it is easy
- Other (specify) [ ]

28. What topics would be useful for migrants to learn more? *

- [ ] Requirements and needs of the labour market
- [ ] Entrepreneurship
- [ ] Finnish / Lithuanian / Spanish / Cypriot / Romanian working culture
- [ ] Finnish / Lithuanian / Spanish / Cypriot / Romanian culture
- [ ] Other (specify) [ ]

<-- Previous Next -->

Cultural surroundings

29. Here are some opposing adjectives. How would you place Finnish / Lithuanian / Spanish / Cypriot / Romanian culture between them? *

e.g. 1 = really individual, 5 = really collective

	1	2	3	4	5	
Individual	○	○	○	○	○	Collective
Hierarchical	○	○	○	○	○	Non-hierarchical
Unequal between sexes	○	○	○	○	○	Equal between sexes
Unequal between races	○	○	○	○	○	Equal between races
Strict/normative	○	○	○	○	○	Flexible
Closed for new people	○	○	○	○	○	Open for new people

30. Do your migrant customers experience problems or challenges linked with Finnish / Lithuanian / Spanish / Cypriot / Romanian culture? If yes, what kind of problems (you may choose several themes). Problems with:

- ☐ Dressing
- ☐ Religion
- ☐ Neighbors (or other people in your environment)
- ☐ Authorities
- ☐ Finnish / Lithuanian / Spanish / Cypriot / Romanian system
- ☐ Other peoples' attitudes
- ☐ They haven't experienced any problems
- ☐ Other (specify) _____

31. What has been the biggest problem or challenge?

They don't have problems ▼

32. What do you think is the main reason behind this problem?

- ○ Other people
- ○ Migrant themselves
- ○ Finnish / Lithuanian / Spanish / Cypriot / Romanian culture
- ○ Other (specify) _____

33. What do you think would be the best way to solve this problem?

- ○ Discuss it openly with people in question
- ○ Migrant change his/her ways or habits
- ○ Other people to change their ways or habits
- ○ Finnish / Lithuanian / Spanish / Cypriot / Romanian culture to change
- ○ Other (specify) _____

<-- Previous Submit