...

RETOS DE LA INTEGRACIÓN EFECTIVA DE LOS MIGRANTES EN EL MERCADO INTERNACIONAL DEL TRABAJO





Apoyando la inclusión en el mercado laboral de refugiados, asilados y migrantes, sobre la base del desarrollo de competencias emprendedoras

Proyecto 2017-1-LT01-KA204-0352194

CREDITOS

Este proyecto es una asociación estratégica Erasmus + para la educación de adultos financiada con el apoyo de la Comisión Europea.

El contenido del presente material es responsabilidad exclusiva de los autores, y la Agencia Nacional o la Comisión Europea no se responsabilizarán por la forma en que se utilice el contenido de la información.



CONTENIDOS

1 INTRODUCCION	6
2 OBJETIVO DEL ESTUDIO	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
3 ANTECEDENTES3.1 Comparativa entre los países socios3.2 Multidimensionalidad de la integración	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO. ¡Error! Marcador no definido. 12
 4 RESULTADOS – FACTORES A TENER EN 4.1 Migrantes 4.2 Antecedentes de los empresarios 4.3 Antecedentes de los trabajadores sociales 	14 ¡Error! Marcador no definido.
5 REQUERIMIENTOS Y NECESIDADES DEL 5.1 Situación de los migrantes en el mercado d	·
5.2 Aprendizaje de nuevas habilidades6 REQUERIMIENTOS Y NECESIDADES DEL6.1 La importancia de las diferentes habilidades	s 23
 6.2 Deficiencias en las habilidades 7 CULTURA DE TRABAJO 7.1 Diferencias entre las culturas de trabajo 7.2 Problemas con las culturas de trabajo 	¡Error! Marcador no definido. 29 ¡Error! Marcador no definido. 31
8 APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
9 ENTORNO CULTURAL9.1 Principales aspectos en los paises asociad9.2 Problemas con el entorno cultural	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO. os ¡Error! Marcador no definido. ¡Error! Marcador no definido.
10 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	5 44
11 FUENTES	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

APPENDICES

ALL ENDIGES	
Appendice 1 Tablas	37
Appendice 2 Questionario a empresarios	41
Appendice 3 Questionario a migrantes	49
Appendice 4 Questionario a trabajadores sociales	57
NUMEROS	
Cifras 1 Tasas de empleo por año de nacimiento, 2012-2013	4
Cifras 2 Respuestas de los migrantes a la situación en el mercado laboral	14
Cifras 3 Respuestas de los migrantes acerca de los temas más comunes para mejo	rar
la formación, por países	26
Cifras 4 Opinión de los empresarios acerca de los temas más comunes para mejora	
formación, por países	27
Cifras 5 Opinión de los trabajadores sociales acerca de los temas más comunes par mejorar la formación, por países	ra 28
GRÁFICAS	
Tabla 1 Medias, medianas y desviación standard, por países, acerca de cómo los	
migrantes se han integrado	10
Tabla 2 Métodos de solución de problemas de los migrantes, por países	14
Tabla 3 Preferencias sobre las mejores formas de que los migrantes adquieran nuevas habilidades, por grupos de respuesta	15
Tabla 4 Preferencias por grupos de trabajo sobre la importancia de las distintas	4.0
habilidades, relativas a la empleabilidad , por grupos de trabajo Tabla 5 Problemas percibidos y retos sobre las habilidades ya mencionadas, por	16
grupos de trabajo	18
Tabla 6 Preferencias por grupos de respuesto sobre las habilidades mencionadas	19
Tabla 7 Preferencias para aprender nuevas habilidades en distintos países	19
Tabla 8 Opiniones de los encuestados acerca de las culturas de trabajo en los país	
socios, por grupos de respuesta	20
Tabla 9 Opiniones de los encuestados acerca de los problemas y desafíos de los	
migrantes acerca de la cultura de trabajo, en los países socios, por grupos de	
respuesta Table 10 Oniciones de los encuentedes escret del enterno cultural en los naíses.	22
Tabla 10 Opiniones de los encuestados acerca del entorno cultural, en los países	29
socios, por grupos de respuesta Tabla 11 Opiniones de los encuestados acerca de los problemas y retos relativos a	
entorno cultural en los países socios, por grupos de respuesta	" 31
Tabla 12 Opiniones de los encuestados acerca de la mejor forma de solucionar los	٠.
problemas que derivan del entorno cultural, por grupos de respuesta	32
Tabla 13 Información específica de cada país basada en las opiniones de los	
encuestados, sobre la importancia de las habilidades relativas al puesto de trabajo	
(appendice 1)	37
Tabla 14 Información específica de cada país basada en las opiniones de los	~~
encuestados, sobre las habilidades deficitarias de los migrantes (apendice 1)	38
Tabla 15 Información específica de cada país basada en las opiniones de los encuestados, sobre la cultura de trabajo (apendice 1)	38
Tabla 16 Información específica de cada país basada en las opiniones de los	30
encuestados sobre los problemas con la cultura de trabajo(apendice 1)	39

Tabla 17: Información específica de cada país basada en las opiniones de los	
encuestados, sobre el entorno cultural (apendice 1)	39
Tabla 18 Información específica de cada país basada en las opiniones de los	
encuestados, sobre los problemas derivados del entorno de trabajo (apendice 1)	40

1 INTRODUCCION

La integración de los migrantes y su participación activa en el mercado laboral es una de las cuestiones más importantes en la Unión Europea (UE). Es una prioridad en la agenda pública, a menudo cubierta en las noticias. También la opinión pública está preocupada por estas cuestiones. El proceso de integración es importante no solo por el aspecto económico sino también por la promoción de la cohesión social

Sin embargo, el proceso de integración no ha estado exento de problemas. Uno de los principales obstáculos para la integración es la mayor tasa de desempleo de los inmigrantes y menores ingresos que los nacidos en el país (ver, por ejemplo, OECD¹// Unión Europea 2015). Hay muchas razones para esto, por ejemplo, niveles de educación más bajos y actitudes discriminatorias de la población autóctona hacia los migrantes. Muchos países también tienen problemas para el reconocimiento de la educación y las cualificaciones adquiridas fuera de la UE. Estos obstáculos deben ser eliminados para conseguir un nivel de empleo de hasta el 75% hasta el año 2020, según los objetivos de la UE.

Este informe de investigación forma parte del proyecto internacional Erasmus + "RIECE" (acrónimo de "Apoyando la inclusión en el mercado laboral de refugiados, solicitantes de asilo y migrantes, sobre la base del desarrollo de competencias empresariales"). El Proyecto RIECE creará un nuevo programa de formación para refugiados y solicitantes de asilo, así como para otros migrantes. Este programa de formación aumenta las competencias emprendedoras y de planificación profesional de los participantes y ayuda a la mejor integración en el mercado laboral.

El programa de formación consiste en cinco módulos, los cuales son: Aprendizaje a lo Largo de la Vida, Requisitos y Necesidades del Mercado de Trabajo, Diferentes Situaciones en el Mercado de Trabajo, Entorno Cultural y Cultura de Trabajo. Los socios de este proyecto son la Asociacija Kurybines ateities idejos -Asociación Ideas Creativas para el Futuro (Lituania); Asociación Everest (Rumania), SSM Servicios Globales de Formación (Chipre), Asociación Emprende Empleo (España) y la Universidad de Ciencias Aplicadas de Turku (Finlandia).

Para realizar esta tarea con éxito, es importante primero identificar las necesidades del grupo objetivo, así como escuchar la opinión de los empleadores y empresarios sobre qué desafíos son los más importantes a la hora de emplear a los migrantes, cómo se han superado y cómo se deben abordar en el futuro . Se ha realizado con una investigación cualitativa y cuantitativa al comienzo del proyecto. Los resultados de esta investigación han sido analizados y se han obtenido conclusiones, reflejadas en este informe.

2 OBJETIVO DEL ESTUDIO

El objetivo de esta investigación es identificar los desafíos y proporcionar medidas para la integración efectiva de los migrantes en el mercado laboral internacional. Además, aclarará cómo se identifican estos desafíos y problemas en diferentes grupos de personas en los países participantes.

Como el término "migrante" podría definirse de manera muy diferente, es importante aclarar qué tipo de definición usamos en este informe. Definimos a los migrantes como la población nacida en el extranjero, sin importar su estado o su país de origen. La definición se basa en el propósito del proyecto: el material de formación está dirigido a todos los migrantes, sin importar su estado.

Las preguntas del estudio son:

- 1. ¿Qué clase de desafíos experimentan los migrantes cuando quieren integrarse en el Mercado de trabajo internacional?
- 2. ¿ Qué clase de desafíos experimentan los empresarios cuando contratan a personas migrantes?
- 3. ¿ Qué clase de métodos de superación /solución de problemas utilizan los migrantes?
- 4. ¿ Qué necesidades de formación tienen los migrantes?
- 5. ¿ Cómo el entorno cultural (en los lugares de trabajo y en otros entornos) afecta a la situación?

El estudio proporcionará datos comparativos sobre las condiciones específicas de los desafíos para la integración de los migrantes en los países socios, en correlación con las circunstancias sociales, culturales y económicas. Revelará el nivel de conciencia sobre los retos para la integración de los migrantes y las medidas de superación de los mismos en cada uno de los grupos destinatarios en los países del proyecto: migrantes, empresarios y trabajadores sociales.

La investigación se ha realizado con tres conjuntos separados de cuestionarios (apéndices 2-4), que se han dirigido a migrantes, trabajadores sociales y empresarios. Los cuestionarios diseñados para migrantes y trabajadores sociales están compuestos por preguntas que tienen como objetivo identificar los desafíos y proporcionar medidas para la integración efectiva de los migrantes en el mercado laboral. El cuestionario para los empresarios incluirá preguntas con el objetivo de averiguar qué competencias deben alcanzar los migrantes si desean integrarse en el mercado laboral.

Estos cuestionarios, así como la comparación e interpretación de las respuestas en su contexto, constituyen el primer resultado del Proyecto RIECE. Este producto constituye la base para los próximos productos, que son creación de un plan de estudios/curriculum del programa (resultado 2) y el programa de formación en sí (resultado 3). La Universidad de Ciencias Aplicadas de Turku (TUAS) es el socio principal para este primer resultado. Cada país realizó sus propias encuesta y TUAS recopiló los datos de los socios, los comparó y analizó.

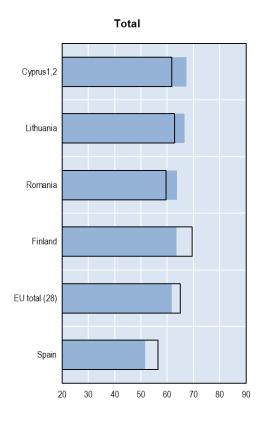
No menos de 150 migrantes (30 de cada país socio), 150 empresarios (30 de cada país) y 50 trabajadores sociales (10 de cada país) han sido necesarios para participar en la encuesta. Cada socio fue responsable independientemente de recoger la cantidad requerida de respuestas.

3 ANTECEDENTES

3.1 Comparación entre los países socios

En relación con este informe y sus resultados, es importante tener en cuenta el número de inmigrantes y su situación laboral en los países participantes. Al comparar los socios de RIECE, las tasas de desempleo de toda la población a finales del año 2017 (12/2017) fueron en Lituania 7,1%, Finlandia 8,7%, Rumanía 4,6%, Chipre 11,3% y España 16,4% (The Statistics Portal 2017)

La tabla a continuación muestra las diferencias en las tasas de empleo en los países participantes y en los países de la UE en general, cuando se comparan los nacidos en el país con los nacidos en el extranjero. Las barras dibujadas con líneas en la imagen son las tasas de empleo nacionales y las barras azules son tasas de empleo de los inmigrantes



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

Figura 1. Porcentaje de empleo por año de nacimiento, 2012-2013 Barras con líneas: tasas de empleo de los nacidos en el país Barras azules: tasas de empleo de los nacidos en el extranjero

En Chipre, Lituania y Rumanía, las tasas de empleo de los nacidos en el extranjero son más altas que las de los nacidos en el país, ya que en la UE, en general, son porcentajes inferiores. Grubanov-Boskovic y Scipioni (2017) afirman que estas diferencias en las brechas de la tasa de empleo se han reducido entre 2008 y 2015 en Finlandia, Lituania y Chipre, pero crecieron en España.

El número de migrantes (definido por lugar de nacimiento) fue en 1.1.2017: Lituania 127,4 mil personas nacidas en el extranjero, Finlandia 349 mil personas, Rumania 421,8 mil personas, Chipre 173,8 mil y España 6,014,7 mil personas. (Eurostat: población nacida en el extranjero). Si comparamos eso con toda la población (situación en 1.1.2017), resulta que Chipre (población de 854,8 mil) tiene el mayor porcentaje de inmigrantes, cuando la definición es que él o ella han nacido en el extranjero: casi una cuarta parte (23,3%) de la población era migrantes. El porcentaje de España (población de 46,5 millones) es el segundo más alto: 12,9%. Los porcentajes de Finlandia (población de 5,5 millones) y de Lituania (población de 2,8 millones) eran bastante similares: Finlandia, 6,3% y Lituania, 4,5%, aunque estos números incluyen diferentes tipos de inmigrantes, como veremos en el próximo capítulo. En Rumania, el porcentaje es el más pequeño, solo el 0,2% (Eurostat 2017: Población en 1. enero)

3.2 La multidimensionalidad de la integración

La integración en un nuevo país es un proceso multidimensional y complejo. La OCDE / Unión Europea (2015) separa 11 factores diferentes que contribuyen al proceso de integración. La participación en el mercado laboral es clave para formar parte del país de acogida. La calidad del trabajo también es importante, ya que los migrantes tienden a tener trabajos de menor estatus que los nacidos en el país. El tercer factor son las habilidades cognitivas, que son determinantes importantes en la integración económica y social. Los ingresos familiares son un factor que determina muchos resultados socioeconómicos. La vivienda, el estado de salud y la atención médica, el compromiso y participación ciudadana y la cohesión social -el último también incluye la naturaleza del proceso bidireccional de la integración- también son factores del proceso de integración (OCDE / Unión Europea 2015: 18-19).

Además de estos, los factores contextuales tienen una influencia notable en los resultados de la integración. Están formados por características sociodemográficas como la edad y el género. Otro factor importante es definir las características de la población inmigrante: qué tipo de carencias de los migrantes pueden estar relacionadas con el conocimiento de la sociedad de acogida en comparación con los nativos. Esta brecha tiende a desaparecer durante la estancia dependiendo también de las habilidades linguisticas. El tercer factor contextual consiste en las estructuras domésticas y familiares, ya que el entorno doméstico tiene un impacto en la escolaridad de los niños (OCDE / Unión Europea 2015: 18).

Debido a esta multidimensionalidad, la secuencia y los desafíos de los procesos de integración varían mucho de un país a otro, ya que las poblaciones migrantes difieren, por ejemplo, en su tamaño, duración de la residencia en el país, edad, nivel educativo, idioma y categorías de entrada predominantes. Las políticas de integración también juegan un papel importante. Muchos desafíos son comunes en todos los países pero no en todos (OCDE / Unión Europea 2015: 18-31).

Debido a este contexto, también el proyecto RIECE debe tener en cuenta las diferencias entre los países participantes. La OCDE / UE (2015) han dividido a los países de la OCDE y de la UE en ocho grupos. Al hablar de los países socios de

RIECE, Finlandia pertenece junto con otros países escandinavos a los países de destino con una importante migración reciente y humanitaria. En estos países, los migrantes humanitarios con sus familias han sido una fuente importante de inmigración. Ambos extremos del espectro educativo están sobrerrepresentados. Estos migrantes humanitarios tienden a tener dificultades para integrarse y adaptarse al mercado laboral de manera eficiente, incluso cuando las políticas de integración en estos países son potentes y los inmigrantes tienen acceso al servicio público (OCDE / Unión Europea 2015: 27-30).

Chipre y España pertenecen a nuevos destinos con muchos inmigrantes laborales recientes. En España, como en la mayoría de los otros países del sur de Europa, los inmigrantes tienden a tener bajo nivel educativo. En estos países, ha habido un flujo de migrantes laborales, que han venido a trabajar en empleos poco cualificados durante la crisis económica mundial de la década de 2000. Después de la caída económica de 2008, la tasa de desempleo de los inmigrantes aumentó significativamente, ya que antes era incluso más baja que entre los nacidos en el país. Chipre pertenece a un grupo de nuevos países de destino con muchos migrantes recientes altamente cualificados, junto con otras islas, Malta, Irlanda e Islandia. La situación de los inmigrantes varía mucho en este grupo, sin embargo, tienden a tener mejores antecedentes socioeconómicos que los inmigrantes en los países del sur de Europa. El reto es que los inmigrantes con alto nivel educativo tienden a estar sobrecalificados para el mercado laboral (OCDE / Unión Europea 2015: 27-31).

La mayoría de los nuevos países de la UE, incluida Lituania, pertenecen a un grupo en el que los países con población migrante dependen de los cambios fronterizos y / o de las minorías nacionales. En estos países, los migrantes nacidos en el extranjero son el resultado de los cambios fronterizos posteriores a la Unión Soviética y la caída del Telón de Acero. Los niveles de migración recientes no han sido altos. Rumania está etiquetada como un país de destino emergente con una pequeña población inmigrante. Como resultado, la información sobre muchos factores relacionados con la migración es en muchos casos inexistente. Sin embargo, la situación está cambiando y el número de migrantes está creciendo (OCDE / Unión Europea 2015: 31).

4 RESULTADOS – FACTORES A TENER EN CUENTA

Al leer los resultados, uno debe tener en cuenta la escala de la muestra. Los datos no son representativos porque los países involucrados incluyen solo un pequeño número de asociaciones y universidades, centrándose en la asociación Erasmus +. Hubo un total de 201 inmigrantes que respondieron: 30 de Finlandia, 27 de Lituania, 31 de España, 80 de Chipre y 33 de Rumania. Esta es una proporción pequeña en comparación con el número de personas nacidas en el extranjero en cada país 1.1.2017: Lituania 127.4 mil, Finlandia 349 mil, Rumania 421,8 mil, Chipre 173,8 mil y España 6,014,7 mil personas (Eurostat: Extranjero- población nacida). El número de empresarios que respondieron el cuestionario fue 151 y el número de trabajadores sociales 53. Por lo tanto, los resultados son indicativos.

4.1 Migrantes

Los migrantes que respondieron el cuestionario en Chipre y Lituania eran más jóvenes que los encuestados en Finlandia, España y Rumania. Además, el sexo variaba: los migrantes en Lituania y Chipre eran principalmente hombres y en Finlandia principalmente mujeres. En España y Rumanía hubo casi la misma cantidad de hombres y mujeres migrantes que respondieron el cuestionario.

Los encuestados migrantes en España y Chipre tenían menor nivel educativo que los migrantes en Lituania y Rumania. Los migrantes con mayor nivel educativo se encontraron en Finlandia. Los migrantes en Rumania tuvieron más dificultades para reconocer su nivel educativo que los migrantes en Lituania y España. Los migrantes en Finlandia tienen menos dificultades y los migrantes en Chipre tienen las mayores dificultades. El reconocimiento de la formación esta relacionado con el nivel educativo: los migrantes con menos nivel académico tuvieron más dificultades. El reconocimiento de la formación también se relacionó con el sexo: los hombres tuvieron más dificultades que las mujeres. Los inmigrantes en Chipre fueron en su mayoría hombres y con menor nivel educativo, por lo que esta es probablemente la razón por la que tuvieron dificultades para reconocer su títulación académica.

Este vínculo con el género es un resultado interesante ya que las dificultades para el reconocimiento de un título academic generalmente están conectadas a la educación superior. Cada país tiene sus propios procedimientos de reconocimiento, aunque en la UE existe un reconocimiento mutuo de las cualificaciones profesionales entre los países miembros (regulado por la Directiva 2005/36 / CE de la Unión Europea del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de septiembre de 2005 sobre reconocimiento de cualificaciones profesionales , modificado por la Directiva 2006/100 / CE del Consejo).

Casi la mitad de los migrantes en Rumania provenían del sector de la salud y asistencia social. En Chipre, casi la mitad eran del sector de la salud y asistencia social o del arte. En España, el 26% de los migrantes eran de la industria y el 16% del sector de la salud y sector social. En Lituania, el campo más común fue Finanzas con el 19%. La mayoría de los migrantes, tanto en Lituania como en Finlandia, provenían de otros sectores. El campo de la profesión también está relacionado con el reconocimiento de la titulación. Los migrantes en los campos de Catering y Finanzas no tuvieron tantas dificultades; los migrantes en los campos del comercio y el arte tuvieron las mayores dificultades. Los migrantes en educación tienen problemas y problemas que no se han superado, es decir, algunos títulos de educación son reconocidos y otros no. Los migrantes en los campos de Salud y sector social, Industria, Logística y Construcción tienen algunas dificultades.

Los inmigrantes finlandeses y españoles habían estado en el país de acogida por más tiempo (promedio de 6,69 y 6,58 años). Aún así, la mediana en Finlandia es de 2 años, lo que significa que la mitad de los inmigrantes con respuesta finlandesa han estado en el país menos de dos años. El alto promedio todavía muestra que los migrantes que llegaron antes han estado en el país por más tiempo, es decir, hay una gran correspondencia con los años que los encuestados finlandeses han estado en el país. Esto también se puede ver en la desviación estándar que es muy alta en Finlandia. La situación es casi la misma en Rumanía: el tiempo promedio en el país es de 5,3 años, pero la mitad de los migrantes han llegado en los últimos 3 años. En Chipre, la distribución es pequeña, por lo que los migrantes que respondieron allí llegaron casi al mismo tiempo y estuvieron en el país durante un promedio de 4 años. Los inmigrantes más recientes están en Lituania. El tiempo promedio en el país es de 2 años y la mitad de los migrantes han estado en el país un año o menos. El tiempo pasado en el país está relacionado con el reconocimiento de la titulación académica. Los migrantes que

no tuvieron problemas han estado en el país por más tiempo que los migrantes que tuvieron algunas o mayores dificultades (promedio de 5,8 años vs. 4,6 y 4,0 años).

El mayor grupo de migrantes que respondieron, (47%) en Finlandia, llegó al país debido a un cónyuge finlandés. Esto podría indicar reunificación familiar. En Lituania, la mayoría de los migrantes vino a estudiar (59%) y en España, la mayoría de ellos vino a trabajar (68%). En Chipre, la mayoría de los migrantes llegó a trabajar (44%) pero también el 23% llegó como refugiados. En Rumanía, el 45% de los migrantes vino a trabajar y el 27% a estudiar. La base de por qué los inmigrantes llegaron a un país se relaciona con el reconocimiento del título: los solicitantes de asilo tuvieron más dificultades para reconocer la titulación académica; los migrantes que vinieron por causa de un cónyuge local no tuvieron dificultades.

Todos los migrantes respondieron que se habían integrado bastante bien al país. La puntuación más alta es en España y la más baja en Chipre. Las mujeres se sintieron más integradas que los hombres. En general, cuanto más edad tiene el migrante, más integrado se siente. Curiosamente, el tiempo pasado en el país generalmente no se correlacionó con la integración, es decir, los migrantes no se sienten más integrados a medida que pasa el tiempo. Solo en España, la sensación de integración creció según el tiempo pasado en España. Los migrantes en el campo de Educación se sintieron más integrados. Otras circunstancias en los antecedentes de los migrantes no estaban relacionadas con la integración.

Informe

9_En la escala de 1-5, cómo te sientes integrado en Finlandia/Lituania/España/ Chipre/Rumania?

1_País de residencia?	Media	Std. Desviación	Mediana	N
Finlandia	3,70	0,794	4,00	30
Lituania	3,85	0,770	4,00	27
España	4,10	0,651	4,00	31
Chipre	3,34	0,856	3,00	80
Rumania	3,79	0,820	4,00	33
Total	3,65	0,841	4,00	201

Tabla 1. Medias, medianas, y desviación standard por países y cómo los migrantes de han integrado.

4.2 Antecedentes de los empresarios

La mayoría de los empresarios que respondieron en todos los países pertenecían al sector privado. En Chipre, había casi tanto empresarios del sector público como del sector privado. Los empresarios del sector de las ONG fueron principalmente de España o de Rumania. Los empresarios finlandeses procedían principalmente del sector sanitario y asistencia social (38%) o del comercio (24%) y los empleadores lituanos procedían principalmente de la restauración (50%) y la logística (20%). Los empresarios españoles fueron principalmente del otro sector (39%) o de la educación (18%). Los empresarios chipriotas procedían principalmente del comercio (45%), educación (24%) u otro (28%). Los empresarios rumanos se distribuyeron en muchos campos.

La mayoría de las compañías eran pequeñas: 1-9 empleados (38%) o 10-49 empleados (35%) empresas. Chipre tuvo empresarios más grandes. La mayoría de ellos (73%) solo tenían entre 1 y 9 migrantes en la empresa. En Chipre, el 31% de los empresarios y en España el 27% de los empresarios tienen de 10 a 49 migrantes en la empresa. En Finlandia, el 28% de los empresarios no tenían empleados migrantes.

La mayoría de los empleadores eran emprendedores (31%) o gerentes (25%). En Lituania, hay más empresarios (57%) y en Chipre, más personal corespondiente a la categoria de mandos medios (38%) que en los empleadores que en otros países.

4.3 Antecedentes de los trabajadores sociales

La experiencia laboral promedio de los trabajadores sociales fue de 7,4 años. Los trabajadores sociales en Finlandia tenían menos experiencia (promedio de 5,1) y los trabajadores sociales en Rumania tenían más experiencia (promedio de 8,8 años). La mayoría de los trabajadores sociales tenían un título universitario pero había una gran diversidad en educación. Los trabajadores sociales con mayor nivel educativo se encuentran en Finlandia, donde el 80% de los trabajadores sociales tenían un título de postgrado (este es también un requisito de cualificación necesario). Los de menor nivel educativo son los trabajadores sociales en España, donde el 50% de los trabajadores sociales habían completado un grado de formación profesional (o similar).

La mayoría de los trabajadores sociales que respondieron al cuestionario trabajaron con usuarios migrantes diariamente (28%) o semanalmente (28%). En Chipre, el 85% de los trabajadores sociales solían trabajar con ellos a diario. En Finlandia y Chipre, los usuarios de los trabajadores sociales solían entrar al país como solicitantes de asilo, en España para trabajar y en Lituania y en Rumania para estudiar.

Los trabajadores sociales en España, Chipre y Rumanía consideraron que sus usuarios migrantes se habían integrado bien en el país (promedios 3,69-3,90). Los trabajadores sociales en Finlandia y en Lituania consideraron que sus usuarios migrantes se habían integrado al país de manera media (promedian 3,2 y 2,9). La diferencia entre la opinión de los migrantes y la de los trabajadores sociales podría indicar que los trabajadores sociales trabajan generalmente con los migrantes que no han encontrado empleo y, por lo tanto, tienen problemas para integrarse.

5 REQUERIMIENTOS Y NECESIDADES DEL MERCADO DE TRABAJO

5.1 La situación de los migrantes en el Mercado laboral

Según el cuestionario, parece que la mejor situación en el empleo de los migrantes fue en Lituania y en España. El diferente perfil migratorio reconocido en el informe de la OCDE / UE (2015) probablemente se relaciona con la situación. En Lituania, el 48% de los inmigrantes estaban empleados y el 41% eran estudiantes. Solo el 4% de los migrantes estaban desempleados. El 33% de los migrantes no ha tenido problemas con el empleo, el 37% ha tenido problemas antes pero no ahora y el 30% todavía tiene problemas con el empleo. En España, el 65% de los inmigrantes estaban empleados y el 29% desempleados. En España, el 19% de los migrantes no han tenido problemas con el empleo, el 52% ha tenido problemas antes pero no ahora y el 29% todavía tiene problemas con el empleo. En España, el 61% de los inmigrantes afirmaron que solo obtuvieron un empleo a tiempo parcial o temporal.

La situación del empleo también fue buena en Rumanía: el 39% de los inmigrantes estaban actualmente empleados, el 24% eran estudiantes y el 24% desempleados. En Rumanía, el 36% de los migrantes no ha tenido problemas con el empleo, el 33% ha tenido problemas antes pero no en la actualidad y el 30% todavía tiene problemas con el empleo.

Los migrantes que respondieron el cuestionario en Finlandia y Chipre tuvieron más dificultades para encontrar empleo. En Finlandia, el 33% de los inmigrantes estaban desempleados, el 20% eran estudiantes y el 12% realizaron prácticas en empresa. Además, el 57% de los inmigrantes finlandeses todavía tenían problemas con el empleo. Solo el 20% de los inmigrantes finlandeses estaban ocupados.

En Chipre, el 23% de los migrantes estaban desempleados en ese momento y la mitad de ellos eran estudiantes. Esto es bastante desconcertante dado que los inmigrantes en Chipre solían tener una mejor tasa de empleo que los nativos. Por otro lado, la situación, particularmente en Chipre, ha cambiado desde 2013, debido al flujo de solicitantes de asilo. Solo el 4% de los emigrantes chipriotas estaban actualmente

empleados, pero el 19% son emprendedores. El 69% de los inmigrantes chipriotas todavía tenía problemas con el empleo y solo el 3% no había tenido ningún problema.

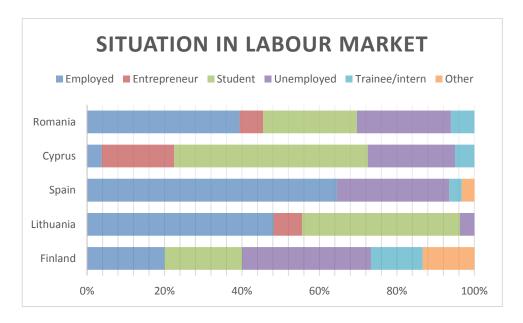


Figura 2. Situación de los migrantes en el Mercado de trabajo por países

Cuando se les preguntó cómo los migrantes habían tratado de resolver problemas relacionados con su empleo, la respuesta más común fue que estaban estudiando o querían seguir mejorando su formación. Por supuesto, esto puede abarcar una amplia variedad de cursos y materias, desde cursos de idiomas hasta la obtención de una titulación oficial. Estudiar fue especialmente importante en Finlandia, mientras que en España la opción más habitual fue buscar ayuda en la oficina de empleo o en alguna otra institución. En Chipre, la respuesta más común fue hablar con la dirección de la empresa o con un superior.

¿Como trataste de solucionar este problema?	No he tratado de soluciona r este problema	Hablé con la gerencia o con un superior	Realizé práctica s en empresa	Busqué ayuda en la oficina de empleo	Busqué ayuda en otra institució n	Estudie o estoy estudiand o más	Otros
Finlandia	7 %	3 %	30 %	27 %	3 %	57 %	3 %
Lithuania	30 %	22 %	19 %	15 %	15 %	26 %	15 %
España	6 %	13 %	13 %	55 %	55 %	29 %	10 %
Chipre	8 %	46 %	29 %	4 %	1 %	15 %	0 %
Rumania	18 %	0 %	21 %	42 %	15 %	18 %	6 %
Total	12 %	24 %	24 %	23 %	14 %	25 %	5 %

Tabla 2. Métodos de solución de problemas por parte de los migranes, por países.

Desde el punto de vista de los empleadores, tuvieron más problemas con los migrantes que solicitaban empleo pero no contaban con la experiencia necesaria (30%), las cualificaciones (28%) o las habilidades necesarias (28%). Estos problemas pueden indicar que se refiere a las habilidades desarrolladas con la experiencia y también pueden estar relacionadas con la adquisición de cualificaciones. Sin embargo, cuando los empleadores señalaron el mayor problema al emplear migrantes, fueron que los migrantes que no solicitaron sus trabajos (el 42% de los empleadores lo piensa). Solo el 3% de los empleadores "no quieren emplear migrantes".

5.2 Aprendizaje de nuevas habilidades

Los propios migrantes opinaron que la mejor solución para los problemas de empleo sería adquirir nuevas habilidades en vez de estudiar un nuevo título (el 46% de los encuestados migrantes lo cree). Esto se relaciona bien con el proyecto RIECE, ya que la educación no formal también es un punto de partida para el proyecto. Los migrantes estaban especialmente interesadosen asistir a clases tradicionales, pero también "aprender haciendo"; y los cursos on line ganaron popularidad.

How would you like to learn this skill? / What	Migrants	Employers	Social workers	
do you think, what would be the best way for	Total	Total		
a migrant like to learn this skill?	(N=201)	(N=151)	Total (N=53)	Average
Attending to an online course	27 %	40 %	30 %	32 %
Attending to a traditional lecture	46 %	42 %	66 %	51 %
From educational videos	21 %	35 %	21 %	26 %
By doing	30 %	60 %	53 %	48 %
Other	4 %	3 %	4 %	3 %

Tabla 2. Preferencias por parte de los migrantes para aprender nuevas habilidades, por grupos de respuesta.

6 REQUERIMIENTOS Y NECESIDADES DEL MERCADO DE TRABAJO

6.1 La importancia de las diferentes habilidades

En el cuestionario había una pregunta relacionada con las habilidades necesarias al considerar el empleo en el país en cuestión. Los migrantes y los trabajadores sociales pensaron que las habilidades del idioma nativo son la habilidad más importante. El siguiente aspecto importante son las habilidades específicas (relacionadas con el trabajo). Desde el punto de vista del empleador, las habilidades específicas (relacionadas con el trabajo) fueron las más importantes y las habilidades del idioma nativo quedaron en segundo lugar. Esto puede indicar que los empleadores solo contratan a inmigrantes con las habilidades lingüísticas necesarias.

En la escala 1-5, ¿cómo de	Migrantes	Empleadores	Trabajadores
importantes cree que son estas			sociales
habilidades considerando el empleo	Total	Total (N=151)	Total (N=53)
en Finlandia / Lituania / España /	(N=201)		
Chipre / Rumania?			
Idiomas finlandes / lituano / español /	3,93	3,83	4,15
griego / rumano			
Otras habilidades linguisticas	3,50	3,24	3,17
Habilidades de aprendizaje	3,52	3,64	3,74
Habilidades para red de contactos	3,36	3,21	3,60
Habilidades sociales	3,41	3,69	3,89
Habilidades para TIC	3,19	3,04	3,15
Habilidades emprendedoras	3,07	2,98	3,42
Habilidades específicas del puesto de	3,76	4,21	3,96
trabajo	_		

Tabla 3. Responda las preferencias de los grupos acerca de la importancia de las diferentes habilidades al considerar el empleo en países asociados.

Consulte la tabla 13 en el apéndice 1 para obtener detalles específicos del país.

Hubo algunas diferencias entre los países en cuestión (ver tabla 13 en el apéndice 1). El idioma nativo (finlandés / lituano / español / griego / rumano) tuvo la mayor importancia en Finlandia y en Lituania. En Rumania, los migrantes opinaron que las habilidades del idioma nativo tienen más importancia, con respect a la opinion de los empleadores o los trabajadores sociales.

Las habilidades específicas (relacionadas con el trabajo) tuvieron la mayor importancia en Lituania, y en todos los grupos, aunque fueron importantes en todos los países excepto en Chipre. Las habilidades de aprendizaje tuvieron más importancia en Finlandia, Rumania y Lituania. Las habilidades personales, es decir, las "habilidades sociales" también fueron más importantes en Lituania y en Finlandia que en los demás países. Además de las apreciaciones específicas de cada país, estas pueden relacionarse con los diferentes campos de empleo de los encuestados.

6.2 Las carencias en habilidades

Los migrantes tuvieron problemas con las habilidades antes mencionadas. Hubo muchas diferencias en las habilidades necesarias entre los países. En Finlandia, Lituania y Rumania, los propios migrantes pensaban que tenían mayormente problemas con el idioma nativo. Aún así, los empleadores no lo veian de esta manera, es decir, probablemente solo habían empleado inmigrantes con las habilidades lingüísticas necesarias, como se dijo anteriormente. Sin embargo, esta es una habilidad que los migrantes deberían mejorar, al menos en estos tres países.

Especialmente en Finlandia y en Rumania, los trabajadores sociales sintieron que sus usuarios migrantes también tenían problemas con otras habilidades lingüísticas. Al menos en Finlandia, esto puede indicar la necesidad de saber sueco, que Finlandia es otro idioma nativo, en algunos puestos, o la importancia del idioma inglés. En Rumanía, la mayoría (más del 90%) de las personas habla rumano, pero también hay varios idiomas minoritarios.(https://www.worldatlas.com/articles/what-language-dothey-speak-in-romania.html).

Hubo otras diferencias en las opiniones de los grupos de respuesta también. Por ejemplo, en Lituania y en España, los trabajadores sociales y los empleadores pensaban que sus clientes migrantes tenían problemas con sus habilidades para establecer contactos. Sin embargo, los propios migrantes no compartían esta visión:

en Lituania, ninguno pensaba de esta manera, en España solo era el quinto. Otro ejemplo fueron las habilidades empresariales: la mayoría de los empleadores y trabajadores sociales en España, Lituania y Finlandia pensaron que los migrantes tenían problemas en esas habilidades, pero los migrantes en estos países no opinaron así.

Las diferencias entre estas opiniones pueden estar relacionadas con las diferencias antes mencionadas entre los migrantes encuestados, los migrantes empleados y aquellos que necesitan servicios sociales. También puede indicar que los trabajadores sociales y los empleadores pueden no estar al tanto de los desafíos de integración de los migrantes. De importancia para el proyecto RIECE, sin embargo, es que la creación de redes es una habilidad sobre la que los encuestados piensan que los migrantes deberían aprender más, al menos en España, Lituania y Finlandia y las habilidades emprendedoras en todos los países excepto en Chipre.

¿Tienen los trabajadores / usuarios migrantes problemas o desafíos con	Migrantes	Empleadores	Trabajadores sociales
	Total	Total (N=151)	Total (N=53)
estas habilidades?	(N=201)		
No tienen problemas ni desafíos con estas	11 %	56 %	60 %
habilidades			
Idioma finlandes / lituano / español / griego /	43 %	17 %	34 %
rumano			
Otras habilidades linguísticas	17 %	23 %	38 %
Habilidades de aprendizaje	24 %	10 %	25 %
Habilidades para crear redes	12 %	21 %	40 %
Habilidades sociales	14 %	11 %	19 %
Habilidades TIC	7 %	7 %	17 %
Habilidades emprendedoras	11 %	48 %	40 %
Habilidades específicas del puesto de trabajo	15 %	13 %	4 %
Otras	0 %	3 %	2 %

Tabla 5. Problemas y desafíos percibidos con las habilidades antes mencionadas por grupos de respuestas.

Ver tabla 14 en el apéndice 1 para detalles específicos del país.

A los inmigrantes les gustaría aprender estas habilidades principalmente asistiendo a un curso apropiado. La mayoría de los inmigrantes en Finlandia y Lituania quisieran hacerlo. Además, un tercio de los inmigrantes en Chipre y en Rumanía y una quinta parte de los migrantes en España desean aprender habilidades como esta.

Los empresarios animan principalmente a los migrantes a asistir a cursos apropiados o a permitir que los migrantes aprendan las habilidades necesarias practicándolas en el trabajo. Los empleadores en España y en Rumania también incentivan a los trabajadores migrantes a aprender las habilidades por sí mismos en Internet o en libros. En España, el 42% de los empleadores manifestaron que no contratan a inmigrantes con déficit de habilidades.

Los propios migrantes y los trabajadores sociales consideraron que la mejor forma de aprender estas habilidades sería asistir a un curso tradicional. Los empresarios también pensaron que esta es una buena manera, pero prefieren "aprender haciendo". Esto puede indicar el hecho de que los empleadores consideran que las habilidades relacionadas con el trabajo son especialmente importantes. También más de la mitad de los trabajadores sociales piensan que esta es una buena forma de aprender. La diferencia podría indicar que las diferentes habilidades necesitan diferentes tipos de enfoques de aprendizaje. Las personas también son diferentes a la hora de aprender.

¿Cómo te gustaría aprender	Migrantes	Empleadores	Trabajadores
esta habilidad? / ¿Qué			sociales
piensas, cuál sería la mejor	Total	Total (N=151)	Total (N=53)
forma para que un inmigrante	(N=201)		
quiera aprender esta			
habilidad?			
Asistinendo a un curso on-line	27 %	40 %	30 %
Asistinendo a un curso tradicional	46 %	42 %	66 %
Con videos educativos	21 %	35 %	21 %
Aprender haciendo	30 %	60 %	53 %
Otros	4 %	3 %	4 %

Tabla 6. Preferencias de los grupos de respuesta para aprender las habilidades antes mencionadas

How would you like to lea¿Cómo te gustaría aprender esta habilidad?	Asistinendo a un curso on-line	Asistinendo a un curso tradicional	Con videos educativos	Aprender haciendo	Otros
Finlandia	10 %	40 %	3 %	37 %	17 %
Lituania	37 %	63 %	22 %	56 %	0 %
España	29 %	39 %	13 %	55 %	10 %
Chipre	21 %	49 %	25 %	10 %	0 %
Rumania	45 %	36 %	36 %	30 %	0 %
Total	27 %	46 %	21 %	30 %	4 %

Tabla 7. Preferencias para aprender nuevas habilidades en diferentes

7 CULTURA DE TRABAJO

7.1 Diferencias entre culturas de trabajo

Las opiniones de los migrantes, los empleadores y los trabajadores sociales sobre la cultura de trabajo fueron principalmente coincidentes. Sin embargo, los empleadores consideraron que la cultura de trabajo era más equitativa entre sexos y razas y más abierta para las personas nuevas , en comparación con los migrantes o los trabajadores sociales. Los migrantes respondieron que la cultura de trabajo era más colectiva en comparación con empleadores o los trabajadores sociales. Todos los grupos compartieron la opinión de que la cultura de trabajo se basa principalmente en el trabajo y los objetivos, y que es igual entre sexos y razas.

Aquí hay algunos adjetivos opuestos.	Migrantes	Empleadores	Trabajadores
¿Cómo ubicaría la cultura de trabajo			sociales
finlandesa / lituana / española / chipriota /	Total	Total	Total (N=53)
rumana entre ellos?	(N=201)	(N=151)	
individual – collectiva	3,51	3,29	3,19
orientada al trabajador- orientada al trabajo	3,43	3,40	3,51
jerárquica- no jerárquica	3,22	3,10	2,94
liderado – democratico	3,27	3,03	3,15
orientada a los recursos-orientadas a los	3,46	3,48	3,51
resultados			
desigual entre sexos-igual entre sexos	3,32	3,64	3,47
desigual entre razas-igual entre razas	3,20	3,59	3,38
estricta/normativa - flexible/llevadera	3,08	3,21	3,17
cerrada para gente nueva- abierta para	3,14	3,42	3,04
gente nueva			
cerrado para personas diferentes - abierto	3,26	3,36	3,00
para personas diferentes			

Tabla 8. Opiniones de los encuestados sobre las culturas de trabajo en países socios por grupo de respuestas.

Consulte la tabla 15 en el apéndice 1 para obtener detalles específicos del país.

Sin embargo, hubo diferencias entre los países y los grupos que respondieron. Los empleadores en Finlandia, Lituania y España consideraron que la cultura de trabajo de sus países era más equitativa entre las razas, abiertas para personas nuevas o diferentes, y la disciplina laboral más flexible y llevadera, que los inmigrantes o los trabajadores sociales en estos países. Todos los grupos en Finlandia y en Lituania compartieron la opinión de que su cultura de trabajo está orientada hacia el trabajo y los objetivos, es democrática e igual entre sexos. En España, todos los grupos pensaron que la cultura de trabajo está principalmente orientada al trabajo, jerárquica y orientada al liderazgo.

En Chipre, los encuestados consideraron que la cultura de trabajo chipriota está principalmente orientada a los objetivos, es igualitaria entre los sexos, flexible, y está abierta a personas nuevas o diferentes. En Rumania, todos los grupos consideraron que la cultura de trabajo de su país de origen era principalmente colectiva, orientada hacia el trabajo y los objetivos, igual entre sexos y razas y abierta para personas nuevas o diferentes.

7.2 Problemas con la cultura de trabajo

Se preguntó a todos los grupos objetivos sobre los posibles problemas de los migrantes con las culturas locales de trabajo.:

Q23¿Ha tenido problemas o desafíos relacionados con la cultura de trabajo finlandés / lituano / español / chipriota / rumano?

P20: ¿Ha tenido problemas o desafíos con los inmigrantes que ha empleado? (puedes elegir varios)

P20: En su opinión, ¿han experimentado sus clientes problemas o desafíos relacionados con la cultura de trabajo finlandés / lituano / español / chipriota / rumano? (puede elegir varios)

Q23/Q20	Migrantes	Empleadores	Trabajadores sociales
	Total	Total	Total (N=53)
	(N=201)	(N=151)	
No han experimentado ningún problema	32 %	47 %	13 %
Horas de trabajo	19 %	19 %	25 %
Ropa	11 %	9 %	13 %
Religion	12 %	9 %	15 %
Métodos de trabajo	23 %	27 %	72 %
Demasiado extrovertido	7 %	1 %	6 %
Demasiado introvertido	4 %	5 %	6 %
Falta de initiativa	6 %	19 %	11 %
Demasiada initiativa	8 %	4 %	8 %
Interacción con los compañeros y los	15 %	22 %	30 %
clientes			
Actitud de los compañeros y los clientes	9 %	20 %	34 %
Otros	2 %	6 %	4 %

Tabla 9. Experiencias de los encuestados sobre los problemas y desafíos de los migrantes con la cultura de trabajo por grupo de respuestas.

Vea la Tabla 16. En el apéndice 1 para detalles específicos del país.

La mayoría de los trabajadores sociales en Finlandia pensaba que sus usuarios migrantes tenían problemas con los métodos de trabajo, la interacción con compañeros de trabajo o clientes y con las actitudes de los compañeros de trabajo o los clientes. Los propios migrantes o los empleadores en Finlandia no vieron muchos problemas. En Lituania, los migrantes tuvieron algunos problemas con las horas de trabajo y los métodos, la falta de iniciativa y las actitudes de los compañeros de trabajo o los clientes. En España, los migrantes tenían más problemas con las horas de trabajo y los métodos, la interacción con los compañeros de trabajo o los clientes y con las actitudes de los compañeros de trabajo o los clientes. Algunos inmigrantes experimentaron problemas con demasiada iniciativa, pero los empleadores españoles piensan que la falta de iniciativa es un problema más acuciante. Los trabajadores sociales y los empleadores en Chipre pensaron que los migrantes tienen problemas con los métodos de trabajo, pero los migrantes en sí mismos no lo piensan en general. En Rumania, los migrantes manifestaron principalmente problemas con los métodos de trabajo. Los empleadores y los trabajadores sociales también opinaron que los migrantes tienen problemas con la falta de iniciativa.

Estas diferencias podrían explicarse de nuevo con las diferencias entre los inmigrantes que los empresarios habían empleado, los migrantes que respondieron al cuestionario y los usuarios de los trabajadores sociales, pero también podrían decir indicar la falta de conciencia sobre los problemas de los migrantes en la vida laboral.

Los migrantes en Chipre pensaron que la razón detrás de los problemas está en la gerencia de la empresa y en los compañeros. Esta fue una visión parcialmente compartida con los trabajadores sociales ya que sienten que el problema es con otros empleados. Sin embargo, los empleadores opinaron que la razón radica en la cultura de trabajo chipriota. En otros países, los migrantes y los empleadores piensan que la razón se debe principalmente a la cultura de trabajo local. Los trabajadores sociales en Finlandia y en España compartieron esta opinión, pero los trabajadores sociales en Rumania pensaron que la razón está en los propios migrantes; y en Lituania, que la razón son tanto los propios migrantes como los clientes.

Los migrantes principalmente intentaron resolver estos problemas hablando con el gerente o sus colegas o cambiando sus costumbres o hábitos. Esto puede indicar que los migrantes sienten que necesitan adaptarse a la cultura local para tener éxito en la vida laboral local. Los migrantes en Chipre sienten que las conversaciones con el gerente o los colegas también son la mejor manera de resolver estos problemas, pero

los migrantes en otros países opinan que una mejor interacción en el lugar de trabajo y cambiar sus propias costumbres o hábitos serían mejores soluciones

Los trabajadores sociales se opinan mayoritariamente de la misma manera, pero en Rumania, los trabajadores sociales fomentan las conversaciones con el gerente o los colegas, así como con los migrantes para cambiar sus hábitos y costumbres. Los empresarios en España, Chipre y Rumanía consideraron que la mejor manera de resolver los problemas sería que los otros empleados obtuvieran más conexiones con los migrantes. Los empleadores en Finlandia pensaron que esta es una solución, pero también que los migrantes estudien un nuevo título o aprendan nuevas habilidades. Los empleadores en Lituania consideraron que la mejor solución serían las prácticas / pasantías o los migrantes para aprender nuevas habilidades.

8 APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA

La mayoría de los migrantes que respondieron el cuestionario eran estudiantes o planeaban inscribirse en un curso o estudiar más. Solo a los inmigrantes en España no les interesaba estudiar. Sin embargo, los empleadores y los trabajadores sociales en Lituania, España y Chipre consideraron que la mayoría de los inmigrantes no estaban interesados en estudiar más. Los empleadores y los trabajadores sociales en Rumania opinaron que la mayoría de los inmigrantes están ansiosos por estudiar más, pero no tienen la oportunidad. Los empleadores en Finlandia consideraron que la mayoría de los inmigrantes que han empleado están interesados por estudiar más, pero los trabajadores sociales opinaron que los inmigrantes no tienen la oportunidad de estudiar. Una vez más, esto podría deberse a las diferencias entre los migrantes que respondieron, los usuarios de los trabajadores sociales y los migrantes que los empleadores habían empleado.

En Lituania, Chipre y Rumania, los migrantes respondieron que su mayor problema eran los costos excesivos de los cursos y de los estudios. Los empleadores en Rumania también pensaron que los inmigrantes no tienen los conocimientos de idiomas para asistir a los mismos. En Finlandia, el mayor problema fueron las habilidades lingüísticas, pero los trabajadores sociales en Finlandia también sintieron que los migrantes no conocen las opciones formativas disponibles. En España, el mayor problema parece ser que los migrantes no tienen suficiente tiempo libre y, en segundo lugar, que no conocen las opciones disponibles. La buena noticia es que los migrantes, los empleadores y los trabajadores sociales sienten que estos problemas se pueden resolver.

El cuestionario clarificó también los temas, que serían útiles para que los migrantes puedan mejorar su formación. Todas las opciones propuestas fueron elegidas: en general, los requisitos y las necesidades del mercado laboral fueron el tema favorito definitivo de los empleadores y los trabajadores sociales, mientras que para los migrantes, ninguna de las opciones obtuvo demasiadas respuestas, pero además de los requisitos y las necesidades del mercado de trabajo, el espíritu emprendedor y la cultura de trabajo local fueron bastante demandados.

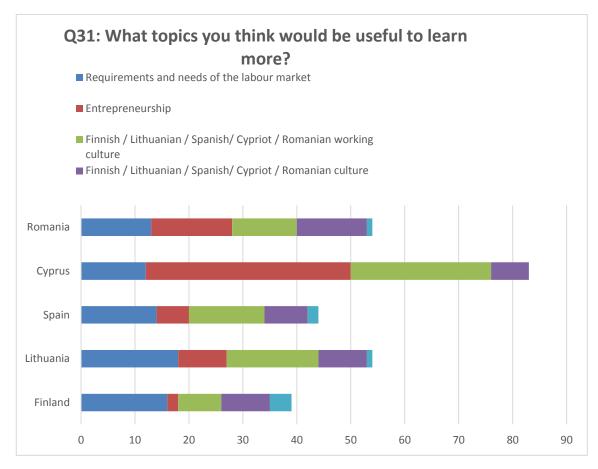


Figura 3. Opiniones de los migrantes sobre temas útiles para aprender más por países

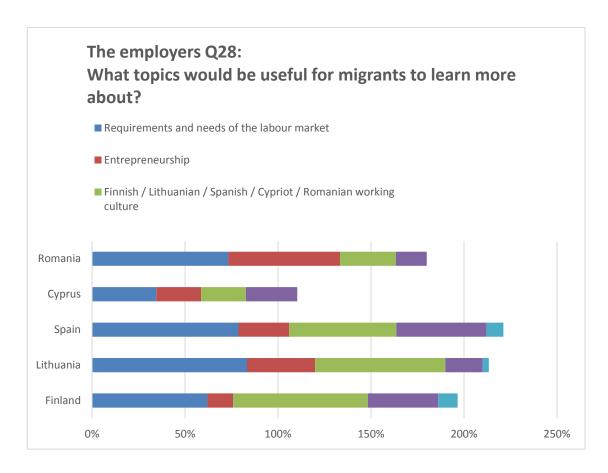


Figura 4. Opinión de los empresarios sobre materias útiles para que los migrantes aprendan más por países

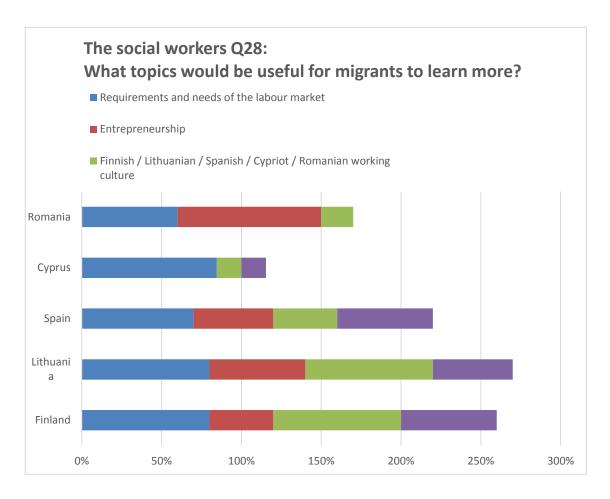


Figura 5. Opinión de los trabajadores sociales sobre temas útiles para que los migrantes mejoren su formación, por países

9 ENTORNO CULTURAL

9.1 Principales aspectos en los países socios

Las opiniones de los migrantes, los empleadores y los trabajadores sociales sobre las culturas locales eran básicamente similares.

Aquí hay algunos adjetivos opuestos.	Migrantes	Empleadores	Trabajadores
¿Cómo ubicaría las culturas finlandesa /			sociales
lituana / española / chipriota / rumana	Total	Total	Total (N=53)
entre ellas?	(N=201)	(N=151)	
individual – collectiva	3,32	3,29	2,96
orientada al trabajador- orientada al trabajo	3,20	3,17	3,04
jerárquica- no jerárquica	3,35	3,55	3,42
liderado – democratico	3,25	3,54	3,38
orientada a los recursos-orientadas a los	3,21	3,19	3,25
resultados			
desigual entre sexos-igual entre sexos	3,18	3,33	3,06

Table 10. Opinions about cultural surroundings in partnering countries by answer group

See table 17 for country-specific information

There were some differences between participating countries. Migrants, employers and social workers in Finland shared the opinion that Finnish culture is individual, non-hierarchical, and equal between sexes and races. In Lithuania, all groups thought Lithuanian culture as equal between sexes and races and somewhat flexible. In Spain, respondents saw Spanish culture as hierarchical and somewhat flexible.

In Cyprus, migrants, employers and social workers said Cypriot culture is mainly equal between races, flexible and open for new people. In Romania, respondents shared the thought that their culture is collective, equal between sexes and races and open for new people.

9.2 Problemas con las culturas del entorno

Además de las culturas de trabajo, el cuestionario tuvo en cuenta también posibles problemas con la cultura del entorno en general, ya que los problemas pueden ser algo diferentes y probablemente no todos los migrantes tengan mucha experiencia laboral. La pregunta fue hecha por los tres grupos objetivo:

Q33: ¿Ha tenido problemas o desafíos relacionados con la cultura finlandesa / lituana / española / chipriota / rumana? Si es así, ¿qué tipo de problemas?

Q30: ¿Los migrantes en su lugar de trabajo experimentaron problemas o desafíos relacionados con la cultura finesa / lituana / española / chipriota / rumana? Si es así, ¿qué tipo de problemas? (puedes elegir varios temas)

Q30: ¿Sus usuarios migrantes experimentan problemas o desafíos relacionados con la cultura finlandesa / lituana / española / chipriota / rumana? En caso afirmativo, ¿qué tipo de problemas (puede elegir varios temas). Problemas con:

Más de la mitad de cada grupo encuestado pensó que los migrantes tienen algún tipo de problema con su entorno. El problema más común fue el sistema finlandés / lituano / español / chipriota / rumano o problemas con las actitudes de otras personas.

Q33/Q30	Migrantes	Empleadores	Trabajadores
			sociales
	Total	Total	Total
	(N=201)	(N=151)	(N=53)
No han experimentado ningún	31 %	45 %	25 %
problema			
Ropa	8 %	10 %	19 %
Religion	20 %	9 %	21 %
Vecinos (u otra gente de tu entorno)	14 %	14 %	23 %
Auttoridades	16 %	9 %	15 %
Sistema finlandés / lituano / español /	18 %	30 %	28 %
chipriota / rumano			
La actitud de otras personas	21 %	30 %	66 %
Otras	1 %	3 %	0 %

Tabla 11. Opiniones de los encuestados sobre los problemas y desafíos con las culturas de los países asociados por grupo de respuestas

Consulte la tabla 18 en el apéndice 1 para obtener detalles específicos del país

Los problemas y desafíos variaron de manera interesante según el país y el grupo de respuesta en cuestión. La mayoría de los trabajadores sociales en Finlandia pensaban que sus usuarios migrantes tenían problemas con los vecinos (u otras personas de su entorno), el sistema finlandés y las actitudes de otras personas. Casi todos los trabajadores sociales en Rumania, Lituania y España opinaron que sus usuarios migrantes tenían problemas con las actitudes de otras personas.

Los propios migrantes piensan que tienen problemas principalmente con las actitudes de otras personas. Los empleadores compartieron esta idea y dijeron que los migrantes en sus lugares de trabajo también tenían problemas con los sistemas

Por el contrario que en otros países, la mayoría de los trabajadores sociales en Chipre opinaron que sus clientes migrantes no habían tenido ningún problema. Sin embargo, los propios inmigrantes sintieron que tienen algunos problemas con la religión. Además, los empleadores consideron que los migrantes en sus lugares de trabajo tenían algunos problemas con el sistema chipriota.

Los inmigrantes en Chipre pensaron que la razón detrás de estos problemas se encuentra principalmente en ellos mismos. Sin embargo, los empleadores pensaron que la razón era principalmente la cultura chipriota y solo en segundo lugar los propios migrantes. Los trabajadores sociales en Chipre piensan que el problema se debe a las actitudes de las demás personas.

En otros países, los migrantes que contestaron la encuesta sintieron que la razón se debía principalmente a la cultura local. En Finlandia y en España, los empleadores opinaron de la misma manera, pero los empleadores lituanos consideraron que la causa eran los propios migrantes. Los empleadores rumanos consideraron que la razón detrás de estos problemas es tanto los propios migrantes como la cultura rumana. Los trabajadores sociales opinaron que la razón principal detrás de los problemas eran otras personas.

Los empleadores y los trabajadores sociales principalmente consideraron que la mejor manera de resolver estos problemas sería una discusión abierta con las personas en cuestión. Solo los trabajadores sociales en España consideraron que la mejor solución sería que otras personas cambiaran sus costumbres o hábitos, y los empleadores de Lituania preferirían que tanto los migrantes como otras personas cambiaran sus costumbres o hábitos.

Los empleadores en Chipre consideraron que las mejoras maneras de solucionarlo son tanto la discusión abierta como el cambio de la cultura local. Los inmigrantes en Finlandia consideraron que la mejor solución es que otras personas cambien sus costumbres o hábitos, pero también se necesita una discusión abierta. Los migrantes en Lituania y España pensaron que la discusión abierta es la mejor solución y los migrantes en Chipre y Rumanía consideraron que ellos mismos deberían cambiar sus costumbres o hábitos.

¿Cuál crees que es / sería la mejor	Migrantes	Empleadores	Trabajadores
manera de resolver este problema?			sociales
	Total	Total	Total (N=53)
	(N=188)	(N=141)	
Discutirlo con las personas en cuestión	22,30 %	41,10 %	57,70 %
Que yo como migrante cambie mis	40,40 %	19,10 %	7,70 %
hábitos			
Que las otras personas cambien sus	17,00 %	15,60 %	17,30 %

hábitos			
Que cambie la cultura local	14,90 %	18,40 %	11,50 %
Otras	5,30 %	5,70 %	5,80 %

Tabla 12. Opiniones de los encuestados sobre la mejor manera de resolver los problemas con el entorno cultural por grupo de respuestas

10 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El objetivo de este informe es responder a las preguntas de investigación y proporcionar información sobre las necesidades de formación para el programa de formación que se creará más adelante este año.

Las preguntas de la investigación fueron:

- 1. ¿Qué tipo de desafíos experimentan los migrantes cuando se integran al mercado laboral internacional?
- 2. ¿Qué tipo de desafíos experimentan los empleadores al contratar migrantes?
- 3. ¿Qué tipo de métodos de superación / resolución de problemas tienen los migrantes?
- 4. ¿Qué tipo de necesidades de aprendizaje tienen los migrantes?
- 5. ¿Cómo afectan los entornos culturales (en los lugares de trabajo y de otro tipo) a la situación?

Con base en los cuestionarios, se podría decir que los migrantes experimentan diversos problemas y desafíos relativos al empleo. Primero, hay varios déficits en las habilidades de los migrantes y que son necesarias en el mercado laboral.

- Habilidades para creación de redes. Es un tema sobre el que la mayoría de los encuestados en Lituania, España y Finlandia opinan que los inmigrantes deberían saber más.
- Habilidades de aprendizaje. Se considera que faltan habilidades de aprendizaje, especialmente en Finlandia y en Rumanía (opinión de los trabajadores sociales) y en Chipre (los propios migrantes).
- Habilidades emprendedoras. La importancia de las habilidades emprendedoras tiene especial relevancia en el cuestionario de los empleadores. Esto es importante porque, según el cuestionario, parece que hay bastantes pocos empresarios y emprendedores migrantes, excepto en Chipre. Además, la actitud emprendedora es necesaria no solo para comenzar su propio negocio sino también en otros trabajos. Este tema está cubierto en el

- plan de estudios, pero los países participantes deberían darle una especial importancia.
- La importancia de las habilidades lingüísticas (nativas y de otro tipo) es clara y, aunque el curso de formación planificado no cubre la formación lingüística, los formadores también podrían incluir el desarrollo de las habilidades lingüísticas en otras materias.

Esto también es coherente con los desafíos que los empleadores experimentan al contratar migrantes. Según los resultados del cuestionario, los empleadores tienen la mayoría de los problemas con los migrantes solicitantes de empleo que no tienen la experiencia (30%), cualificacion (28%) o las habilidades necesarias (28%). Además, el programa formativo debería conducir a los migrantes a nichos en los que existe falta de empleo, ya que los empleadores opinaron que el mayor problema es que los inmigrantes no solicitan sus trabajos (42%).

En segundo lugar, hay algunos problemas con el reconocimiento de las titulaciones extranjeras. El curso de formación no puede ayudar directamente a los migrantes con este problema, pero puede cubrir esta área y dar consejos a los participantes sobre cómo proceder al reconocimiento de una titulación extranjera.

Los métodos de resolución de problemas que utilizan los migrantes varían. Las respuestas más comunes a la pregunta relacionada con la solución de problemas relacionados con el empleo indican que los inmigrantes intentan mejorar sus carreras mejorando su formación (25%), haciendo prácticas (24%), manteniendo un diálogo con la dirección (24%) y buscando ayuda de las oficinas de empleo (23%).

La opinión sobre las necesidades de aprendizaje de los migrantes difiere entre países y grupos objetivo.

- Los requisitos y necesidades del mercado laboral se consideran importantes en todos los países. Especialmente entre los trabajadores sociales (75%) y los empleadores (67%). Ambos piensan que este es un tema al que vale la pena darle especial relevancia.
- La cultura de trabajo nativa es, en promedio, considerada el segundo tema importante. El 51% de los empleadores considera que esto sería útil para que los migrantes mejoren su formación. Según el cuestionario, el problema más común fueron los métodos de trabajo (el 41% de todos

los encuestados vieron esto como un problema). También la interacción con compañeros de trabajo o clientes (22%), las actitudes de los compañeros de trabajo o de los clientes (21%) y las horas de trabajo (21%), constituyen los principals problemas.

- El **espíritu emprendedor** ocupa el tercer lugar: el 38% de todos los encuestados piensan que este es una material útil para los migrantes. Los trabajadores sociales (45%) están más inclinados a pensar de esta manera que los migrantes y los empleadores. La actitud emprendedora antes mencionada es algo que podría incluirse en todos los módulos.
- Casi el tercio (30%) de todos los encuestados considera que los migrantes también deberían saber más sobre la **cultura local**. El problema más común fue la actitud de otras personas. No es fácil incluir este tema en el curso de formación, ya que está dirigido a los migrantes. Sería óptimo tener participantes nativos en al menos algunos de los módulos. El segundo problema común fue el sistema local (26%), considerando todas las respuestas. Los propios migrantes consideron la religión (20%) como el segundo problema común.

Cuando se les preguntó sobre las formas en que los migrantes querrían aprender una nueva habilidad, lo que los trabajadores sociales y los empleadores consideraron que sería la mejor manera para que un inmigrante aprendiera nuevas habilidades, las respuestas variaron. Las opciones más comunes fueron asistir a una clase tradicional (51%) y "aprender haciendo" (48%), pero las opciones de asistir a un curso on-line (32%) y aprender convideos educativos (21%) también recibieron apoyo. Al crear el curso de formación, puede ser útil incluir diferentes tipos de métodos de aprendizaje.

En algunos países, parece haber una falta de conexión entre migrantes y empleadores, lo que también debería considerarse en los módulos de enseñanza. Por ejemplo, en Chipre y Rumania, los empleadores consideraron que la mejor solución para los problemas de empleo sería que los empleadores tuvieran más conexión con los migrantes. Tal vez valga la pena pensar si es posible incluir en los módulos algunas colaboraciones con empresas locales. La cooperación con los empleadores también podría impulsar el esfuerzo por superar la falta de experiencia adecuada de los migrantes.

Con los cuestionarios, el proyecto recibio información sobre preferencias, necesidades y desafíos relacionados con el empleo de los migrantes. Los socios del proyecto evaluaron los cuestionarios antes de usarlos. Con muchas preguntas del mismo tipo, las respuestas se corroboraron entre sí, lo que mejoró la validez. Las preguntas fueron claras y fáciles de responder. Cada pregunta consistía en varias opciones de respuesta para que todos pudieran encontrar una opción adecuada y el encuestado podría especificar su respuesta verbalmente en varias preguntas. La escala en las opciones de respuesta era lógica. Estos aspectos mejoran la fiabilidad. Por otro lado, el pequeño tamaño de la muestra y la elección aleatoria de los encuestados debilita tanto la validez como la fiabilidad. Los encuestados no representan necesariamente al migrante, empleador o trabajador social "promedio" en los países participantes.

11 FUENTES

Directiva 2005/36 / CE de la Unión Europea del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre de 2005, sobre el reconocimiento de las cualificaciones profesionales, modificada por la Directiva 2006/100 / CE del Consejo

Eurostat: Población nacida en el extranjero. Citado el 20.2.2018. http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tps00178

Eurostat: Estadísticas de migración y población migrante. Datos extraídos en marzo de 2017. Citado 20.2.2018. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics#Further_Eurostat_information

Eurostat: Población en 1 January. Citado 20.2.2018. http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps0 0001&plugin=1

Grubanov-Boskovic, S., Natale, F., Scipioni, M. Patrones de integración de los inmigrantes en los mercados laborales europeos, EUR 28843 EN, 2017, ISBN 978-92-79-74664-2, doi: 10.2760/408657, JRC 108495.

OECD/European Union (2015),

Indicadores de integración de inmigrantes 2015: Settling In, OECD Publishing, Paris. http://dx.doi.org/10.1787/9789264234024-en

The Statistics Portal: Tasa de desempleo en los Estados miembros de la Unión Europea en diciembre de 2017 (desestacionalizado). Citado 20.2.2018. https://www.statista.com/statistics/268830/unemployment-rate-in-eu-countries/

World Atlas:

¿De qué se habla en Rumania? Citado 15.2.2018.

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

			Mig	ants				oyers	ers		
Q16'Q13	Finland	Lithuania	Spain	Cyprus	Romania	Total	Finland	Lithuania	Spain	Cyprus	Roma
	(n=30)	(n=27)	(n=31)	(n=80)	(n=33)	(N=201)	(n=29)	(n=30)	(n=33)	(n=29)	(n=3
Finnish/Lithuanian/Spanish/Greek/											
Romanian language skills	4,53	4,26	4,03	3,33	4,48	3,93	4,62	4,33	3,73	2,72	3,73
Other language skills	3,63	3,93	3,16	3,31	3,79	3,50	3,48	3,90	2,88	3,03	2,93
Learning skills	4,20	3,70	3,19	3,18	3,88	3,52	4,28	3,67	3,39	3,03	3,83
Networking skills	3,97	3,59	2,87	3,18	3,55	3,36	3,45	3,47	2,91	3,34	2,90
People skills, "soft skills"	3,77	4,04	3,45	2,99	3,58	3,41	4,34	4,30	3,42	3,28	3,13
IT skills	3,60	3,56	2,06	3,15	3,67	3,19	3,31	3,53	2,27	3,21	2,97
Entrepreneurial skills	3,10	3,67	2,19	3,10	3,30	3,07	2,93	3,57	2,24	3,34	2,90
Specific (job-related) skills	3,43	4,48	4,19	3,40	3,94	3,76	4,14	4,90	4,18	3,38	4,43

Tabla 13: Información específica del país sobre las opiniones de los encuestados sobre la importancia de las habilidades relacionadas con el trabajo.

			Migrants Employers								
Q17/Q14	Finland (n=30)	Lithuania (n=27)	Spain (n=31)	Cyprus (n=80)	Romania (n=33)	Total (N=201)	Finland (n=29)	Lithuania (n=30)	Spain (n=33)	Cyprus (n=29)	Roma (n=3
I haven't got problem or challenges with t	7%	19 %	29 %	5%	9%	11 %	79%	73%	64%	28 %	33 %
Finnish/Lithuanian/Spanish/Greek/Ro	77%	78%	35 %	18 %	55 %	43 %	14%	10 %	27%	10 %	20 %
Other language skills	10 %	26 %	10 %	26 %	3%	17%	14%	10 %	33 %	34%	20 %
Learning skills	17%	19 %	13 %	34%	24%	24%	3%	3%	15 %	28 %	0%
Networking skills	30 %	0%	19 %	11 %	0%	12 %	14%	33 %	30 %	3%	20 %
People skills, "soft skills"	10 %	19 %	26 %	6%	24%	14%	14%	7%	12 %	10 %	13 9
IT skills	20 %	7%	6%	5%	3%	7%	3%	0%	15 %	0%	17%
Entrepreneurial skills	20 %	7%	10 %	1%	30 %	11 %	48 %	70 %	85 %	0%	33 9
Specific (job-related) skills	10 %	11 %	55 %	4%	12 %	15 %	17%	0%	21%	10 %	13 9
Other	0%	4%	0%	0%	0%	0%	7%	0%	0%	10 %	0%

Tabla 14: Información específica de cada país sobre las opiniones de los encuestados sobre los déficits de habilidades de los migrantes

Here are some opposing adjectives. How would you place			Migra	ants				Employers		
Finnish / Lithuanian / Spanish / Cypriot / Romanian	Finland	Lithuania	Spain	Cyprus	Romania	Total	Finland	Lithuania	Spain	Cyprus
working culture between them?	(n=30)	(n=27)	(n=31)	(n=80)	(n=33)	(N=201)	(n=29)	(n=30)	(n=33)	(n=29)
individual - collective	3,40	3,48	3,71	3,29	3,97	3,51	3,10	3,73	2,88	2,66
employee-oriented - work-oriented	3,50	3,48	3,81	3,06	3,85	3,43	3,41	3,73	3,48	3,00
hierarchical - non-hierarchical	3,57	3,26	2,55	3,21	3,52	3,22	3,31	3,50	2,79	2,90
leader-driven - democratical	3,57	3,63	2,52	3,29	3,36	3,27	3,45	3,70	2,79	2,93
means oriented - goal oriented	3,57	3,63	3,77	3,16	3,67	3,46	3,52	4,03	2,94	3,21
unequal between sexes - equal between sexes	3,40	3,59	2,97	3,24	3,58	3,32	4,00	4,23	3,12	3,17
unequal between races - equal between races	3,20	3,59	2,77	3,06	3,61	3,20	3,66	4,23	3,21	3,10
strict/normative work discipline - flexible/easygoing work discipline	2,80	2,93	2,87	3,21	3,33	3,08	3,45	3,53	3,27	3,38
closed for new people - open for new people	3,00	2,74	3,26	3,14	3,48	3,14	3,45	3,03	3,48	3,38
closed for different people - open for different people	3,07	2,85	3,23	3,36	3,58	3,26	3,34	3,03	3,55	3,21

Tabla 15: Información específica del país sobre las opiniones de los encuestados sobre las culturas de trabajo

Q23/Q20			Migra	ants	Employers						
	Finland	Lithuania	Spain	Cyprus	Romania	Total	Finland	Lithuania	Spain	Cyprus	Ro
	(n=30)	(n=27)	(n=31)	(n=80)	(n=33)	(N=201)	(n=29)	(n=30)	(n=33)	(n=29)	(n
I/I/They haven't experienced any problems	67 %	59 %	26 %	15 %	27 %	32 %	55 %	37 %	70 %	48 %	2
working hours	7 %	26 %	32 %	20 %	12 %	19 %	17 %	33 %	24 %	3 %	1
dressing	10 %	4 %	3 %	19 %	6 %	11 %	10 %	10 %	18 %	3 %	1
religion	13 %	4 %	0 %	23 %	6 %	12 %	10 %	10 %	21 %	0 %	1
working methods	3 %	15 %	42 %	14 %	52 %	23 %	17 %	20 %	42 %	31 %	2
too outgoing	3 %	7 %	13 %	6 %	9 %	7 %	3 %	0 %	3 %	0 %	(
too introverted	10 %	4 %	6 %	1 %	6 %	4 %	0 %	0 %	9 %	0 %	1
lack of initiative	3 %	19 %	0 %	8 %	3 %	6 %	7 %	30 %	24 %	10 %	2
too much initiative	0 %	11 %	19 %	3 %	15 %	8 %	0 %	0 %	9 %	7 %	1
interaction with co-workers or customers	10 %	22 %	48 %	1 %	15 %	15 %	14 %	10 %	48 %	0 %	3
co-workers' or customers' attitudes	3 %	11 %	35 %	0 %	9 %	9 %	14 %	20 %	45 %	0 %	1
Other	13 %	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %	14 %	0 %	6 %	10 %	(

Tabla 16: información específica del país sobre las opiniones de los encuestados sobre los problemas con las culturas de trabajo

Here are some opposing adjectives. How would you		Migrants							Emplo	yers
place Finnish / Lithuanian / Spanish/ Cypriot /	Finland	Lithuania	Spain	Cyprus	Romania	Total	Finland	Lithuania	Spain	Cyprus
Romanian culture between them?	(n=30)	(n=27)	(n=31)	(n=80)	(n=33)	(N=201)	(n=29)	(n=30)	(n=33)	(n=29)
individual - collective	2,70	3,07	3,65	3,29	3,88	3,32	2,55	3,83	3,18	2,72
hierarchical - non-hierarchical	3,50	3,07	2,74	3,21	3,42	3,20	3,45	3,67	2,76	2,97
unequal between sexes - equal between sexes	3,90	3,44	2,97	3,08	3,79	3,35	3,83	4,10	3,15	3,00
unequal between races - equal between races	3,43	3,33	3,06	3,09	3,61	3,25	3,38	4,17	3,15	3,21
strict/normative - flexible	2,73	3,19	3,23	3,20	3,70	3,21	3,21	3,67	3,09	3,34
closed for new people - open for new people	3,03	2,96	3,23	3,19	3,45	3,18	3,10	3,20	3,15	3,45

Tabla 17: Información específica de cada país sobre las opiniones de los encuestados sobre el entorno cultural

Q33/Q30			Migra	ants			Em			ployers	
	Finland	Lithuania	Spain	Cyprus	Romania	Total	Finland	Lithuania	Spain	Cyprus	
	(n=30)	(n=27)	(n=31)	(n=80)	(n=33)	(N=201)	(n=29)	(n=30)	(n=33)	(n=29)	
I/I/They haven't experienced any problems	57 %	56 %	32 %	15 %	27 %	31 %	45 %	37 %	55 %	45 %	
Dressing	13 %	4 %	3 %	11 %	3 %	8 %	7 %	17 %	15 %	0 %	
Religion	13 %	7 %	3 %	34 %	21 %	20 %	3 %	17 %	18 %	0 %	
Neighbors (or other people in your environment)	10 %	11 %	19 %	19 %	3 %	14 %	3 %	7 %	30 %	7 %	
Authorities	0 %	15 %	10 %	9 %	55 %	16 %	7 %	3 %	9 %	3 %	
Finnish / Lithuanian / Spanish/ Cypriot / Romanian syst	10 %	19 %	55 %	10 %	12 %	18 %	38 %	37 %	24 %	38 %	
Other peoples' attitudes	33 %	30 %	61 %	4 %	9 %	21 %	17 %	43 %	61 %	10 %	
Other	7 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	7 %	0 %	6 %	3 %	

Tabla 18: Información específica de cada país sobre las opiniones de los encuestados sobre problemas con el entorno cultural



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
O Romania
2. Are you in the *
O Public sector
O 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 employee 	S
250 - employees	
5. The number	of migrants in the company: *
1-9 migrants	
0 10-49 migrants	
50-249 migrants	
250 - migrants	
○ None	
6. How many	nigrants have you employed? *
1-9 migrants	
10-49 migrants	
50-249 migrants	
250 - migrants	
O None	
Next>	
	(0 of 6 pages)

Situation in labour market	
7. Your position in the company *	
© Entrepreneur	
◎ Manager	
Middle management	
Supervisor, foreman or similar	
O 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)	
The second secon	
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?	2.0
(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 ar employment in Finland / Lithuania / Spain / Cypros / Roma important, 2 = little important, 3 = mediocre, 4 = importan	nia? (1 = not	at a	all		
	1	2	3	4	5
Finnish / Lithuanian / Spanish / Greek / Romanian language skills	0	0	0	0	0
Other language skills	0	0	0	0	0
Learning skills	0	0	0	0	0
Networking skills	0	0	0	0	
People skills, "soft skills"	0	0	0	0	0
IT skills	0	0	0	0	0
Entrepreneurial skills	0	0	0	0	0
Specific (job-related) skills	0	0		0	
■ 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)	or challenge?				
□ Other (specify) □ 15. From these skills, what is the most important problem of		ou :	ma	y	

17. What do you think is the reason may choose several)	migrants have this problem or challenge? (you
☐ They don't need this skill in their country of o	origin
☐ They don't know where or how to learn it	
☐ There isn't courses or other opportunities to l	earn it
☐ Migrants personal lives prevent them to atten	d to a course to learn it
Learning it is too hard	
Other (specify)	
Attending to an online course	
skill? (you may choose several)	
Attending to a traditional lecture	
From educational videos	
☐ By doing	
Other (specify)	
1	
< Previous Next>	
	(2 of 6 pages)

						ld you place Finnish / Lithuanian / etween them? (e.g. 1 = really
individual, 5 = really collective) *						
	1		3			
						collective
employee-oriented						
hierarchical	0	0	0	0	0	non-hierarchical
leader-driven	0	0	0	0	0	democratical
means oriented	0	0		0	0	goal oriented
unequal between sexes	0	0	0	0	0	equal between sexes
unequal between races		0		0	0	equal between races
strict/normative work discipline	0	0		0	0	flexible/easygoing work discipline
closed for new people	0	0	0	0	0	open for new people
closed for different people	0	0	0	0	0	open for different people
working hours dressing religion working methods						
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		1				
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)	non	pr	obl	em	or	challenge? *
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)	ion	pr	obl	em	or	challenge? *
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 comm 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 comm I haven't experienced any problems Thaven'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 comm I haven't experienced any problems Management						
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)						

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)	
o 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 adject Spanish / Cypriot / Romanian cult really collective) *						
	1	2	3	4	5	
individual	0	0	0	0	0	collective
hierarchical		0		0	0	non-hierarchical
unequal between sexes		0		0	0	equal between sexes
unequal between races		0	0	0	0	equal between races
strict/normative	0	0	0	0	0	flexible
closed for new people		0		0		open for new people
30. Do migrants in your workplace Finnish / Lithuanian / Spanish / Cproblems? (you may choose several They haven't experienced any problems	ypr	iot /	Ror	nani		
☐ Dressing ☐ Religion						
■ Neighbors (or other people in your environm ■ Authorities		****				
Finnish / Lithuanian / Spanish / Cypriot / Ro Other papeler' attitudes Other papeler' attitudes	man	ian sy	stem			
Other recoifs:						
Other (specify)						
31. What has been the most comm	on	prob	lem	or c	hall	enge? *
		wheel the State	100 M 100 M		CHOOP S	801
They haven't experienced any problems"Dressing						
Religion						
Neighbors (or other people in your environm	ent)					
Authorities						
Finnish / Lithuanian / Spanish / Cypriot / Ro	man	ian sy	stem			
Other peoples' attitudes						
Other (specify)						
32. What do you think is the main	rea	son	behi	ind t	his j	problem?
Other people						
☐ Migrant themselves						
☐ Finnish / Lithuanian / Spanish / Cypriot / Ro	man	ian cu	lture			
Other (specify)						
33. What do you think, what would	l be	the	best	way	to :	solve this problem?
O 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 / Ro	man	ian cu	lture	to cha	nge	
Other (specify)						
a Decriptura Cultural						
< 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 que	estionnaire is for migrants.
Back	ground
1. C	ountry of residence? *
○ Fi	nland
	thuania
⊚ Sp	
⊕ Cy	
○ Ro	mania
2. A	ge *
2 cha	aracters remaining
3. S	ex *
() m	ale
O fe	male
010	don't want to say
	ducation (the highest level achieved, in Finland / Lithuania / Spain / Cyprus / Romania or in ntry of origin) *
(i) co	emprehensive school not completed
	mprehensive school (or similar)
	gh school
○ vo	ocational school (or similar)
	ichelors' degree
	asters' degree
O Ph	
ot ot	her (specify)
5. H	ave you had problems with acknowledging your degree *
Ye	s and they haven't been overcome
	s but they have been overcome
No	
0 01	ther (specify)

6. Field of profession *
○ Trade
Health and social sector
○ Industry
O Art
○ Education
○ Logistics
O 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
o refugee
O 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 nowYes, currentlyNo
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?
13. From these problems, which one you think is the most important? I don't (didn't) have any problems
I don't (didn't) have any problems 14. How have you solved or tried to solve the most important one of these problems?
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)
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

Requirements and Needs of the Labour Market

16. On the scale 1-5, how important you think these skills are when cor Finland / Lithuania / Spain / Cyprus / Romania? *	nsidering em	ploy	mei	nt in	1
(1 = not at all important, 2 = little important, 3 = mediocre, 4 = important, 5 = very impor	tant)				
	1	2	3	4	5
Finnish / Lithuanian / Spanish/ Greek / Romanian language skills	0	0	0	0	0
Other language skills	0	0	0	0	0
Learning skills	0	0	0	0	0
Networking skills	0	0	0	0	0
People skills, "soft skills"	0	0	0	0	0
IT skills	0	0	0	0	0
Entrepreneurial skills	0	0	0	0	0
Specific (job-related) skills	0	0	0	0	0
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	2			
I haven't got problem or challenges with these skills ▼	or chancinge				
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)					

■ 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)	
(you may choose several) Attending to an online course	
Attending to a traditional lecture	

Working culture						
22. Here are some opposing adjectives.	. Но	ow v	vou	ld vo	ou p	olace Finnish / Lithuanian / Spanish /
Cypriot / Romanian working culture be						and the control of the state of the control of the state
(e.g. 1 = really individual, 5 = really collective)						
No. Market (1) 30 refer & months talk to the P 100 refer for a fertile and the second of the second	1	2	3	4	5	
individual						collective
employee-oriented		0	0	0000		work-oriented
hierarchical		0	0			non-hierarchical
leader-driven		1	0	2		democratical
means oriented			0			goal oriented
unequal between sexes			0			equal between sexes
PARTS AND			23			A STATE OF THE STA
unequal between races			0			equal between races
strict/normative work discipline			0			flexible/easygoing work discipline
closed for new people			0			open for new people
closed for different people	0	0	0	0	0	open for different people
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	cha	llen	ge?		
I haven't experienced any problems ▼						
	on	behi	ind	this	pro	blem?
25. What do you think is the main reas	on l	behi	ind	this	pro	blem?
25. What do you think is the main reas I haven't experienced any problems	on l	behi	ind	this	pro	blem?
25. What do you think is the main reas I haven't experienced any problems Management	on l	behi	ind	this	pro	blem?
25. What do you think is the main reas I haven't experienced any problems Management Colleagues	on l	behi	ind	this	pro	blem?
25. What do you think is the main reas I haven't experienced any problems Management Colleagues Customers Finnish / Lithuanian / Spanish/ Cypriot / Roma						blem?

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 Called to a way and allow a changed it ways on habits and it did halo
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?
O 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)
177
31. What topics you think would be useful to learn more? * (You may choose several options)
(You may choose several options) Requirements and needs of the labour market Entrepreneurship
(You may choose several options) Requirements and needs of the labour market Entrepreneurship Finnish / Lithuanian / Spanish/ Cypriot / Romanian working culture
(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
(You may choose several options) Requirements and needs of the labour market Entrepreneurship Finnish / Lithuanian / Spanish/ Cypriot / Romanian working culture
(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

32. Here are some opposing adjectives			uld y	ou pla	ace F	innish / Lithuanian / Spanish/
Cypriot / Romanian culture between th	em:					
(e.g. 1 = really individual, 5 = really collective)		120.00	25		9.22	
	1	2	3	4	5	
individual	0	0	0	0	0	collective
hierarchical		0	0		0	
unequal between sexes		0	0			equal between sexes
unequal between races		0	0	0	0	equal between races
strict/normative		0	0	0	0	flexible
closed for new people		0		0	0	open for new people
33. Have you experienced problems or Cypriot / Romanian culture? If yes, wh (You may choose several themes).						Finnish / Lithuanian / Spanish/
I haven't experienced any problems Dressing						
☐ Religion☐ Neighbors (or other people in your environmen☐ Authorities						
Finnish / Lithuanian / Spanish/ Cypriot / RomaOther peoples' attitudes	nian s	system				
Other (specify)						
34. What has been the biggest problem	oro	challe	enge?			
I haven't experienced any problems						
Dressing Religion						
 Neighbors (or other people in your environmen 	t)					
그는 사람들이 가득하면 가게 되었다면 하는 사람들이 되었다면 한 것 같아 가장이 되었다면 하는 사람들이 없어 되었다면 하는 사람들이 나를 했다고 있다.						
Authorities	nian s	system				
그는 사람들이 가득하면 가게 되었다면 하는 사람들이 되었다면 한 것 같아 가장이 되었다면 하는 사람들이 없어 되었다면 하는 사람들이 나를 했다고 있다.	nian s	system				
AuthoritiesFinnish / Lithuanian / Spanish/ Cypriot / Roma	nian :	system				
 Authorities Finnish / Lithuanian / Spanish/ Cypriot / Roma Other peoples' attitudes Other (specify) 	325		(万色水	nuch	lomi	
Authorities Finnish / Lithuanian / Spanish/ Cypriot / Roma Other peoples' attitudes Other (specify) 35. What do you think is the main reas	325		(万色水	prob	lem	
Authorities Finnish / Lithuanian / Spanish/ Cypriot / Roma Other peoples' attitudes Other (specify) 35. What do you think is the main reas I haven't experienced any problems	325		(万色水	prob	lem?	
Authorities Finnish / Lithuanian / Spanish/ Cypriot / Roma Other peoples' attitudes Other (specify) 35. What do you think is the main reas	325		(万色水	prob	lem:	
Authorities Finnish / Lithuanian / Spanish/ Cypriot / Roma Other peoples' attitudes Other (specify) 35. What do you think is the main reas I haven't experienced any problems Other people	325		(万色水	prob	lem:	
Authorities Finnish / Lithuanian / Spanish/ Cypriot / Roma Other peoples' attitudes Other (specify) 35. What do you think is the main reas I haven't experienced any problems Other people Me	325		(万色水	prob	lem:	
Authorities Finnish / Lithuanian / Spanish/ Cypriot / Roma Other peoples' attitudes Other (specify) 35. What do you think is the main reas I haven't experienced any problems Other people Me Local culture	325		(万色水	prob	lem:	
Authorities Finnish / Lithuanian / Spanish/ Cypriot / Roma Other peoples' attitudes Other (specify) 35. What do you think is the main reas I haven't experienced any problems Other people Me Local culture Other (specify)	on b	ehine	d this			
Authorities Finnish / Lithuanian / Spanish/ Cypriot / Roma Other peoples' attitudes Other (specify) 35. What do you think is the main reas I haven't experienced any problems Other people Me Local culture Other (specify)	on b	ehine	d this			
Authorities Finnish / Lithuanian / Spanish/ Cypriot / Roma Other peoples' attitudes Other (specify) 35. What do you think is the main reas I haven't experienced any problems Other people Me Local culture Other (specify) 36. What do you think is the best way t Discuss it with people in question	on b	ehine	d this			
Authorities Finnish / Lithuanian / Spanish/ Cypriot / Roma Other peoples' attitudes Other (specify) 35. What do you think is the main reas I haven't experienced any problems Other people Me Local culture Other (specify) 36. What do you think is the best way t Discuss it with people in question Me to change my ways or habits	on b	ehine	d this			
Authorities Finnish / Lithuanian / Spanish/ Cypriot / Roma Other peoples' attitudes Other (specify) 35. What do you think is the main reas I haven't experienced any problems Other people Me Local culture Other (specify) 36. What do you think is the best way t Discuss it with people in question	on b	ehine	d this			
Authorities Finnish / Lithuanian / Spanish/ Cypriot / Roma Other peoples' attitudes Other (specify) 35. What do you think is the main reas I haven't experienced any problems Other people Me Local culture Other (specify) 36. What do you think is the best way t Discuss it with people in question Me to change my ways or habits Other people to change their ways or habits	on b	ehine	d this			

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.	ng
This questionnaire is for social workers.	
Background	
1. Country of residence *	
Finland	
O Lithuania	
○ Spain	
Cyprus	
O Romania	
2. Work experience (years) *	
How many years?	
3. Education (the highest level achieved) *	
O Vocational school (or similar)	
Bachelors' degree	
Masters' degree	
O PhD	
Other	
4. How often you work with migrant customers? *	
I work exlusively with migrants	
O Daily	
○ Weekly	
O 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	0
Martina	

Situation in labour market
7. Are your migrant customers typically *
© Employed © Entrepreneurs © Students © Unemployed
◎ Trainees / interns◎ Other (specify)
$\bf 8.$ 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)
e Previous Next>

Requirements and Needs of the Labour Market					
13. On the scale 1-5, how important you think these skills are when Finland / Lithuania / Spain / Cyprus / Romania? *		ploy	mer	nt in	
1 = not at all important, 2 = little important, 3 = mediocre, 4 = important, 5 = very im	portant				
	1	2	3	4	5
Finnish / Lithuanian / Spanish / Greek / Romanian language skills	0	0	0	0	0
Other language skills	0	0	0	0	0
Learning skills	0	0	0	0	0
Networking skills	0		0	0	0
People skills, "soft skills"	0		0	0	0
IT skills	0	0	0	0	0
Entrepreneurial skills	0	0	0	0	0
Specific (job-related) skills	0	0	0	0	0
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 probl	em or challenge	?			
They don't have problems					
16. How do your customers typically try to solve this problem or ch several)	allenge? (you m	ay cl	hoos	se	
☐ 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 t several)	he reason migrants have this problem or challenge? (you may choose
They don't need this skill in n	ny country of origin
They don't know where or ho	w to learn it
■ There isn't courses or other o	pportunities to learn it
Migrants' personal lives preve	nt them to attend to a course to learn it
Learning it is too hard	
Other (specify) 18. What do you think, w	hich would be best ways to a migrant like to learn this skill? (you may
	hich would be best ways to a migrant like to learn this skill? (you may
18. What do you think, w	
18. What do you think, w	
18. What do you think, which choose several) — Attending to an online course	
18. What do you think, which choose several) ☐ Attending to an online course ☐ Attending to a traditional lect	

Working culture										
19. Here are some opposing adjectives.	Но	ww	voul	d vo	מ נו	lace Finnish / Lithuanian / Spanish /				
Cypriot / Romanian working culture be						idee I minon / Extraction / Openion /				
e.g. 1 = really individual, 5 = really collective										
	1	2	3	4	5					
Individual	0	0	0	0	0	Collective				
Employee-oriented	0	0	0	0	0	Work-oriented				
Hierarchical	0	0	0	0	0	Non-hierarchical				
Leader-driven	0	0	0	0	0	Democratical				
Means oriented	0	0	0	0	0	Goal oriented				
Unequal between sexes	0	0	0	0	0	Equal between sexes				
Unequal between races	0	0	0	0	0	Equal between races				
Strict/normative work discipline	0	0	0	0	0	Flexible/easygoing work discipline				
Closed for new people	0	0	0	0	0	Open for new people				
Closed for different people	0	0	0	0	0	Open for different people				
Closed for different people										
21. What has been the biggest problem They haven't experienced any problems They haven't experienced any problems They haven't experienced any problems They have they have they have they are the problems They have they are the are they	OI	CITAL	iicii	50.						
They haven't experienced any problems										
22. What do you think is the main reas	on	beh	ind	this	pro	blem?				
○ Management										
Employees										
Customers										
Finnish / Lithuanian / Spanish / Cypriot / Rom	ania	n Wor	king	cultu	ire					
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
Ocolleague 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
Oclleagues or workplace to change their ways or habits
Other (specify) Other (specify)
outer (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)
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)
odiei (specify)
< Previous Next>

Cultural surroundings						
29. Here are some opposing adjectives Cypriot / Romanian culture between th e.g. 1 = really individual, 5 = really collective			uld yo	ou pla	ace F	'innish / Lithuanian / Spanish /
	1	2	3	4	5	
Individual		0	0	0		Collective
Hierarchical		0	0	0		Non-hierarchical
Unequal between sexes		0	0	0		Equal between sexes
Unequal between races	0.000	0	0	0		Equal between races
Strict/normative		0	0	0		Flexible
Closed for new people		0	0	0		Open for new people
Religion Neighbors (or other people in your environmen Authorities Finnish / Lithuanian / Spanish / Cypriot / Roma Other peoples' attitudes They haven't experienced any problems Other (specify) 31. What has been the biggest problem	anian	C 1055				
They don't have problems		•				
32. What do you think is the main reas Other people Migrant themselves Finnish / Lithuanian / Spanish / Cypriot / Roma Other (specify)				prob	lem?	
33. What do you think would be the be	st wa	av to	solve	this	prob	lem?
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 / Roma Other (specify)						