

Mindestanforderungen / Qualitätsstandards bei der sozialen und beruflichen Integration von ausländischen Auszubildenden und Fachkräften im Rahmen der gesteuerten Zuwanderung

 Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“

Minimalni zahtjevi / Standardi kvalitete pri društvenoj i poslovnoj integraciji inozemnih pripravnika i stručnih radnika u okviru upravljanoj doseljavanja



Seite 3

Stranici 8

Impressum

Herausgeber:
IQ Netzwerk Niedersachsen

Alle Rechte vorbehalten

©2015

Bilder: pixabay.com/de

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten bundesweit Landesnetzwerke, die von Fachstellen zu migrationspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden. Das Programm wird in den ersten beiden Handlungsschwerpunkten aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert sowie durch das Land Niedersachsen kofinanziert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA). Der dritte Handlungsschwerpunkt wird aus Bundesmitteln finanziert.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert sowie durch das Land Niedersachsen kofinanziert.



In Kooperation mit:



Mindestanforderungen / Qualitätsstandards bei der sozialen und beruflichen Integration von ausländischen Auszubildenden und Fachkräften im Rahmen der gesteuerten Zuwanderung¹

VORWORT

Niedersachsen hat einen wachsenden Fachkräftebedarf. Die Unternehmen in Niedersachsen entwickeln sich gut und benötigen zunehmend mehr Arbeits- und Fachkräfte. Gleichzeitig zeigen sich auch hier die Auswirkungen des demographischen Wandels.

Für die weitere positive Entwicklung Niedersachsens ist es daher notwendig, alle verfügbaren Arbeitskraftpotenziale zu nutzen. Das heißt auch, dass Niedersachsen stärker als bisher ausländische Arbeitskräfte ansprechen und für eine Zukunft in diesem Bundesland motivieren muss.

Damit die Förderung von Zuwanderung aus dem Ausland jedoch erfolgreich und nachhaltig umgesetzt werden kann, müssen bei der Anwerbung und Vermittlung Qualitätsstandards berücksichtigt werden. Denn nur wenn Migrantinnen und Migranten in Niedersachsen realistische Perspektiven für berufliche und soziale Integration finden, kann Zuwanderung einen positiven Beitrag in Wirtschaft und Gesellschaft leisten.

„Integration ist ein Anspruch und eine Anstrengung, zu der es keine Alternative gibt – weder für die aufnehmende Mehrheitsgesellschaft noch für die zugewanderte Minderheitsgesellschaft. Dies anzuerkennen, ist für beide Seiten Grundvoraussetzung eines erfolgreichen Integrationsprozesses.“²

QUALITÄTASSTANDARDS

Die in diesem Papier formulierten Qualitätsstandards sollen den Fachkräften und Auszubildenden aus Spanien die Gewähr geben, dass Niedersachsen sie willkommen heißt und dass sich ihre Arbeit oder Ausbildung unter angemessenen Bedingungen und unter Berücksichtigung der Prinzipien Guter Arbeit beginnen können. Darüber hinaus sollen sie den Unternehmen die Chance geben, gut ausgebildete und motivierte Arbeitskräfte dauerhaft in die Betriebe zu integrieren. Gute Praxis in der Mobilität kann jedoch nicht allein von den Unternehmen geschaffen werden. Sie setzt bereits im Herkunftsland an und wird im Sinne einer Prozesskette als Aufgabe aller relevanten Akteure verstanden. Den Sozialpartnern kommt dabei eine herausragende Rolle zu.

Die Qualitätsstandards setzen in allen Phasen des Migrationsprozesses an und berücksichtigen die Erfahrung von Akteuren aus Niedersachsen, die bereits erfolgreich ausländische Fachkräfte und Auszubildende integriert haben.

¹ Die Qualitätsstandards für die soziale und berufliche Integration internationaler Auszubildender und Fachkräfte wurden vom IQ Netzwerk Niedersachsen in enger Kooperation mit der Botschaft des Königreichs Spanien entwickelt und am 05. September 2014 offiziell unterzeichnet. Sie beschränken sich jedoch nicht nur ausschließlich auf die Zielgruppe der Spanierinnen und Spanier, sondern sollen allgemein ausländischen Fachkräften und Auszubildenden die Gewähr geben, dass Niedersachsen sie willkommen heißt und dass ihre Arbeit oder Ausbildung unter angemessenen Bedingungen beginnen können. Im Folgenden ist eine angepasste Übersetzung der Qualitätsstandards auf Kroatisch zu finden (S. 8ff.).

² Cornelia Schmalz-Jacobsen, August 1998, ehemalige Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen.

I. ANSPRACHE UND INFORMATION

Informationen in spanischer Sprache

Fester Bestandteil guter Praxis in der Mobilität ist es, den zukünftigen Auszubildenden oder Fachkräften in Spanien umfassende schriftliche Vorabinformationen in spanischer Sprache zur Verfügung zu stellen. Alle beteiligten Akteure gewährleisten, dass die Übersetzung in die spanische Sprache während der ganzen Prozesskette erfolgt. Dazu gehört mindestens die Information über:

1. Fördermöglichkeiten,
2. die duale Ausbildung,
3. Verfahren zur beruflichen Anerkennung,
4. das Berufsbild des jeweiligen Berufes in Deutschland,
5. Unterkunft/ Wohnen,
6. Sozialversicherung und Rente.

Zu einigen Themen werden durch das niedersächsische Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ PDF-Dokumente in spanischer Sprache bereitgestellt.

Insbesondere ist es notwendig, die neuen Fachkräfte und Auszubildenden bereits in Spanien auf die neuen Lebensumstände (inklusive möglicher Unterschiede zu Spanien) umfassend vorzubereiten. Neben Informationen über das Unternehmen sind ausführliche Beschreibungen über die Region, kulturelle und sonstige Angebote hilfreich. Anzustreben ist eine „face-to-face“ Beratung zur Beantwortung individueller Fragen. Bereits in Spanien werden durch die Träger daher erste Anlaufstellen, -adressen und -personen in Deutschland benannt.

Den zukünftigen Fachkräften und Auszubildenden sollte bereits in Spanien eine ausführliche Beschreibung des Ausbildungs- oder Arbeitsplatzangebotes überreicht werden. Entsprechend erhalten junge Menschen, die bereit sind eine Ausbildung in Niedersachsen zu beginnen, detaillierte Informationen über die Ausbildung, das Berufsbild, den Ausbildungsbetrieb und die Vergütung. Bereits in Spanien werden in Zusammenarbeit mit dem Ausbildungsbetrieb den Ausbildungswilligen der Stellenwert sowie die Vorteile und Perspektiven einer dualen Ausbildung in Deutschland aufgezeigt. Ein Arbeitsvertrag wird in zweisprachiger Ausfertigung (deutsch – spanisch) zur Verfügung gestellt.

Die Vermittlung in den deutschen Arbeitsmarkt muss für die spanischen Bewerberinnen und Bewerber kostenfrei sein.

Einbeziehung der Arbeitsverwaltungen und Unternehmen in das Auswahlverfahren

Die Mobilität spanischer Fachkräfte nach Niedersachsen wird von unterschiedlichen Akteuren gefördert. Es erscheint empfehlenswert, die öffentlichen Arbeitsverwaltungen sowie lokale Netzwerke als Partner in die Durchführung der Projekte einzubeziehen. Die Unternehmen sollten frühzeitig in das Auswahlverfahren der zukünftigen Auszubildenden oder Fachkräfte einbezogen werden. So ermöglichen Kommunikationstechnologien das persönliche Gespräch und eine erste Kontaktaufnahme. Das Unternehmen kann bereits im Vorfeld klären, ob der Bewerber/ die Bewerberin in die engere Auswahl kommt und diese/r kann sich einen ersten Eindruck über den Betrieb schaffen.

Förderung der Deutschkenntnisse in Spanien

Die Zeiten vor der Auswanderung nach Niedersachsen müssen dazu genutzt werden, den Auszubildenden und zukünftigen Fachkräften frühzeitige Förderangebote zur Verfügung zu stellen. Es erscheint sinnvoll, dass die spanischen Fachkräfte oder Auszubildenden über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen. Dazu werden in Zusammenarbeit mit Sprachschulen vor Ort entsprechende Kursmöglichkeiten angeboten.

Nutzung bestehender Förderinstrumente und Beratungsstellen

Bei der Anwerbung und Vermittlung von Fachkräften und Auszubildenden aus Spanien sind nach Möglichkeit bestehende Förderinstrumente zu nutzen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Bewerberin bzw. der Bewerber die jeweiligen Förderbedingungen erfüllt und entsprechende Anträge rechtzeitig gestellt werden. Um hier größtmögliche Verlässlichkeit und Transparenz zu schaffen, sollen die bestehenden Beratungsstrukturen frühzeitig eingebunden werden. Insbesondere ist das Beratungsangebot des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zu nutzen.

II. VORBEREITUNG DES UMZUGS UND ERSTE SCHRITTE IN NIEDERSACHSEN

Vorbereitung der Ankunft der Zuwanderer

Es ist von besonderer Bedeutung, dass bereits vor der Ankunft der neuen Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen und Auszubildenden ausreichend und adäquater Wohnraum zur Verfügung steht. Die Anreise der Neuankömmlinge muss daher vorbereitet und organisiert, der Ablauf der ersten Tage entsprechend geplant sein.

Bereitstellung von Willkommenspaketen

Die Bereitstellung von Willkommenspaketen mit Informationen zu den ersten Schritten vor Ort erleichtert den Einstieg in die neue Umgebung. In diesen Mappen sollten zudem Möglichkeiten für Freizeitaktivitäten in der neuen Heimat aufgezeigt, sowie Informationen zur gesundheitlichen Versorgung und Angebote von Migrationsorganisationen bereitgestellt werden. Empfehlenswert ist außerdem die Durchführung von Willkommensveranstaltungen zu denen beteiligte Partner (z.B. Betriebe, Patinnen und Paten, Migrantorganisationen, kirchliche Träger) und weitere interessierte Personen eingeladen werden können.

Spanischsprachige Ansprechpersonen sollten für die spanischen Fachkräfte und Auszubildenden zu festen Sprechzeiten erreichbar sein. Darüber hinaus sollte eine Ansprechperson für Anliegen weiterer Akteure (Betriebe, Berufs- oder Sprachschulen etc.) zur Verfügung stehen. Die Träger setzen geeignetes Fachpersonal ein.

Unterstützung bei Behördengängen nach der Ankunft

Nach der Ankunft müssen verschiedene Behördengänge erledigt werden, für die die neuen Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen und Auszubildenden Unterstützung benötigen. So muss u.a. der Wohnsitz angemeldet, eine Lohnsteuerkarte beantragt, ein Konto eröffnet, evtl. ein Fahrzeug angemeldet und ein Internet- und Telefonvertrag abgeschlossen werden. Die spanischen Auszubildenden und Fachkräfte sollten Nachweise über spanische Versicherungen (insbesondere Kranken-, Unfall- und Haftpflichtversicherung) vorlegen, die während der ersten drei Monate in Deutschland gültig sind.

Förderung des Familiennachzuges

Entscheidend für die Verstetigung der Integration ist die Bereitstellung von Angeboten für nachziehende Familienangehörige. Unternehmen und unterstützende Organisationen bieten ihre Unterstützung an, wenn es um die Initiierung dauerhafter Lösungen für die Zusammenführung der Familien geht. Die Kooperation mit Welcome Centern, Fachkräftebüros, passgenauen Vermittler/innen und Migrant*innenorganisationen wird gesucht.

III. UNTERSTÜTZUNG DER BERUFLICHEN UND SOZIALEN INTEGRATION

Bestehende Beratungs- und Unterstützungsstrukturen in Niedersachsen einbinden

Es gilt, die bestehenden Angebote etwa der Migrationsberatungsstellen, des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, der Migrant*innenorganisationen, der Kulturvereine, der Arbeitsagenturen und Jobcenter zu nutzen. Die Beratung der Auszubildenden oder Fachkräfte durch die Anerkennungsberatungsstellen des Förderprogramms IQ ist selbstverständlich.

Partnerschaften und Netzwerke nutzen

Partnerschaften und Netzwerke ermöglichen eine Flankierung und Unterstützung von Zuwanderung durch bereits bestehende Kontakte in Wirtschaft, Sport, Kultur und Bildung. Es gilt, den Aufbau von Partnerschaften und Netzwerken zu fördern und bestehende Strukturen zu nutzen.

Betriebliche Handlungsfelder

Die Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Mitarbeiter/ Mitarbeiterinnen und betrieblichen Entscheidungsträger bereits im Vorfeld ist für die Umsetzung einer Willkommenskultur von Bedeutung. Es bietet sich an einen Einarbeitungsplan für die Fachkraft zu erstellen, in dem Freiraum für Behördengänge, Deutschkurse und Nachqualifizierungsmaßnahmen vorgesehen ist.

Träger, die sich zur Umsetzung von „Guter Praxis“ verpflichtet haben, können auf die Diversity-Schulungen des niedersächsischen Netzwerks IQ zurückgreifen.

Zusätzliche Unterstützung während der Ausbildung

Während der Zeit im Unternehmen soll der/ die spanische Auszubildende unterstützende Maßnahmen wie die Förderung einer sozial- und berufspädagogischen Ausbildungsbegleitung oder Nachhilfe für die Berufsschule erhalten. Der Träger sollte frühzeitig den Kontakt zur Berufsschule zu suchen, um zu gewährleisten, dass die sprachlichen Voraussetzungen bestehen, damit der/ die Auszubildende dem Unterricht angemessen folgen kann. Entsprechende Fördermöglichkeiten werden genutzt.

Sollte ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis vorzeitig (innerhalb der Probezeit) beendet werden, unterstützt der Träger die Teilnehmer/innen bei der Suche nach Anschlussoptionen.

Stärkung der Bindung an die Region

Es gilt, die Bindung der spanischen Fachkräfte und Auszubildenden an die Region zu stärken. Dafür wird das Engagement von Vereinen und sonstigen zivilgesellschaftlichen Organisationen entscheidend sein.

Überprüfbarkeit

Bestandteil dieser Vereinbarung ist, dass spanische Bewerberinnen und Bewerber diese Erklärung in spanischer Sprache erhalten.

ERKLÄRUNG

Die dauerhafte berufliche und soziale Integration von Auszubildenden und Fachkräften aus Spanien ist für das IQ Netzwerk Niedersachsen und die Botschaft des Königreich Spaniens von großer Wichtigkeit. Um auf diesem Gebiet Mindest-/ Qualitätsstandards zu setzen haben beide Seiten diese Vereinbarung getroffen und unterzeichnet. Es ist erwünscht, dass weitere Initiativen, Projektträger oder Netzwerkpartner dieser Erklärung beitreten.

Durch den Beitritt erklärt sich die Initiative, der Projektträger bzw. der Netzwerkpartner verbindlich bereit, diese Standards im Rahmen ihrer/ seiner Arbeit zu beachten, anzuwenden und als Grundlage einer späteren Evaluation zu akzeptieren.

Der Beitritt zu dieser Vereinbarung erfolgt durch schriftliche Erklärung gegenüber dem IQ Netzwerk Niedersachsen.

Osnabrück, 05. September 2014

Ángel de Goya Castroverde

Botschaftsrat für Arbeit und Soziales
Botschaft des Königreich Spaniens

Rainer Bußmann

Koordinator
IQ Netzwerk Niedersachsen

Minimalni zahtjevi / Standardi kvalitete pri društvenoj i poslovnoj integraciji inozemnih pripravnika i stručnih radnika u okviru upravljanog doseljavanja

PREDGOVOR

Donja Saska ima rastuću potrebu za stručnom radnom snagom. Poduzeća u Donjoj Saskoj razvijaju se dobro, a ujedno s time raste i potreba za radnom i stručnom radnom snagom. Istodobno se pokazuju posljedice demografskih promjena. Stoga je za daljnji pozitivni razvoj Donje Saske potrebno iskoristiti sve raspoložive potencijale radne snage. To znači i da Donju Sasku jače nego prije privlači inozemna radna snaga te ih je potrebno motivirati za život u ovoj saveznoj državi. Kako bi se poticanje doseljavanja iz inozemstva moglo uspješno i trajno provesti, moraju se pri pribavljanju i posredovanju poštovati standardi kvalitete. Doseljavanje može biti pozitivan doprinos ekonomiji i društvu samo ako doseljenici u Donjoj Saskoj mogu pronaći realnu perspektivu za poslovnu i društvenu integraciju.

„Integracija je zahtjevna i naporna i tu ne postoji alternativa - ni za većinsko društvo koje prihvaća doseljenike ni za doseljenu manjinu. Prihvatiti to za obje je strane osnovni preduvjet za uspješni proces integracije.“³

STANDARDI KVALITETE

Standardi kvalitete koji su opisani u ovome dokumentu trebaju stručnoj radnoj snazi i pripravnicima iz Hrvatske dati garanciju da ih Donja Saska prihvaća te da njihov rad ili izobrazba može započeti pod primjerenim uvjetima i uzimajući u obzir principe dobrog rada. Osim toga, standardi kvalitete tvrtkama trebaju omogućiti, trajno integriranje dobro educirane i motivirane radne snage u svoje tvrtke. No dobru praksu u mobilnosti ne mogu stvarati samo poduzeća. Počinje već u zemlji porijekla i treba se shvatiti kao lanac obveza svih relevantnih sudionika. Socijalni partneri pri tome imaju iznimno važnu ulogu.

Standardi kvalitete vrijede u svim fazama procesa migracije te uzimaju u obzir iskustvo sudionika iz Donje Saske koji su već integrirali inozemnu stručnu radnu snagu i pripravnike.

³ Cornelia Schmalz-Jacobsen, kolovoz 1998, bivša Povjerenica Savezne vlade za pitanja inozemnih doseljenika.

I. POZDRAVNI GOVOR I INFORMACIJE

Informacije na hrvatskome jeziku

Sastavni je dio dobre prakse mobilnosti budućim pripravnicima ili stručnjacima u Hrvatskoj staviti na raspolaganje opsežne pismene informacije na hrvatskome jeziku. Svi sudionici jamče da su tijekom cijeloga procesa dostupni prijevodi na hrvatskome jeziku. Tu pripadaju barem informacije o:

1. Mogućnostima poticanja,
2. dualnoj izobrazbi,
3. postupku za priznavanje struke,
4. zahtjevima pojedinih poslova u Njemačkoj,
5. smještaju/stanovanju,
6. socijalnom osiguranju i mirovini.

Posebice je važno, novu stručnu snagu i pripravnike temeljito pripremiti već u Hrvatskoj na nove životne prilike (uključujući sve moguće razlike između Hrvatske i Njemačke). Pored informacija o poduzeću pomoći mogu i detaljni opisi o kraju te kulturni i slični sadržaji. Treba težiti i održavanju osobnog savjetovanja „licem u lice“ kako bi se odgovorilo na sva moguća individualna pitanja. Nositelji već u Hrvatskoj trebaju javiti mjesta za prve sastanke, prve adrese i prve osobe za kontakt u Njemačkoj.

Budućim je stručnim snagama i pripravnicima već u Hrvatskoj potrebno prenijeti detaljan opis ponude mjesta za izobrazbu i rad. U skladu s time, mladi, koji su spremni započeti izobrazbu u Donjoj Saskoj, dobivaju detaljnije informacije o izobrazbi, o zahtjevima posla, o poduzećima gdje će se održati izobrazba i o plaći. Već u Hrvatskoj se, u suradnji s poduzećima, mladima koji su spremni na izobrazbu pokazuje vrijednost kao i prednosti i perspektive dualne izobrazbe u Njemačkoj. Ugovor o radu dostavlja se u dvojezičnom obliku (njemačko - hrvatski).

Posredovanje na njemačkom tržištu rada za hrvatske pristupnike mora biti besplatno.

Uključivanje službi za zapošljavanje i poduzeća pri postupku izbora.

Mobilnost hrvatske stručne snage u Donjoj Saskoj potiče se kroz različite sudionike. Preporučljivo je, u provedbu projekta uključiti javne službe za zapošljavanje kao i lokalne mreže. Poduzeća se rano trebaju uključiti u proces izbora budućih pripravnika ili stručnjaka. Komunikacijske tehnologije omogućuju osobni razgovor i prvu uspostavu kontakta. Poduzeće može već odmah na početku razjasniti hoće li kandidat ući u uži izbor, a zauzvrat kandidat/kinja može dobiti prvi dojam o poduzeću.

Poticanje znanja njemačkoga jezika u Hrvatskoj

Vrijeme prije doseljavanja u Donju Sasku mora se iskoristiti kako bi se pripravnicima i stručnjacima na raspolaganje stavile ponude za poticanje. Za hrvatske stručnjake i pripravnike korisno je savladavanje dovoljne razine predznanja njemačkoga jezika. Zbog toga se u suradnji sa školama za strane jezike u mjestu stanovanja nudi prikladan tečaj.

Korištenje postojećih instrumenata poticanja i mjesta za savjetovanje

Pri novačenju i posredovanju stručnjaka i pripravnika iz Hrvatske po mogućnosti je potrebno koristiti postojeće instrumente poticanja. Pri tome treba uzeti u obzir ispunjava li određeni kandidat/kinja određene uvjete poticanja i ispunjavaju li se određeni zahtjevi na vrijeme. Kako bi se omogućila

pouzdanost i što veća transparentnost, potrebno je pravovremeno uključiti postojeće službe za savjetovanje. Osobito je važno koristiti ponudu savjetovanja programa poticanja „Integracija kroz kvalifikaciju (IQ)“.

II. PRIPREMA SELIDBE I PRVI KORACI U DONJOJ SASKOJ

Priprema dolaska doseljenika

Posebno je važno već prije dolaska novih radnika i pripravnika staviti na raspolaganje dovoljan i primjeren smještaj. Dolazak novopridošlih mora se stoga pripremiti i organizirati, tijekom prvih dana mora biti primjereno isplaniran.

Priprema paketa za dobrodošlicu

Priprema paketa za dobrodošlicu s informacijama za prve korake na licu mjesta olakšavaju snalaženje u novoj okolini. Na tim kartama potrebno je prikazati mogućnosti za slobodne aktivnosti u novoj domovini kao i informacije za brzu zdravstvenu skrb te ponude organizacija doseljenika. Osim toga, preporučljivo je provođenje manifestacije za dobrodošlicu pri čemu se mogu pozvati partneri koji su sudjelovali (primjerice poduzeća, organizacije doseljenika, crkveni nositelji) te druge zainteresirane osobe.

Kontakt osobe koje pričaju hrvatski trebaju hrvatskim stručnjacima i pripravnicima biti dostupni za vrijeme raspoloživih dogovorenih vremena. Nadalje, kontakt osobe trebaju biti dostupne i za potrebe drugih sudionika (poduzeća, škole za tečajeve i škole stranih jezika). Nositelji za to zapošljavaju prikladne stručne radnike.

Podrška pri odlasku kod upravnih tijela

Nakon dolaska potrebno je obaviti nekoliko odlazaka kod uprave, za što novi suradnici i pripravnici trebaju podršku. Primjerice, potrebno je prijaviti prebivalište, predati zahtjev za poreznu karticu, otvoriti račun u banci te eventualno prijaviti vozilo i sklopiti ugovor za internet i telefon. Hrvatski pripravnici i stručnjaci trebaju dostaviti dokaze o hrvatskome osiguranju (posebice zdravstveno osiguranje, osiguranje od nesreće i osiguranje protiv trećega), koje vrijedi za vrijeme prva tri mjeseca boravka u Njemačkoj.

Poticanje naknadnog doseljavanja obitelji

Odlučujuće za kontinuitet integracije implementacija je ponuda za pripadnike obitelji koji se naknadno doseljavaju. Poduzeća i podržavajuće organizacije nude svoju podršku kada se radi o pronalasku trajne solucije za ponovno okupljanje obitelji. Poželjna je suradnja s centrima za dobrodošlicu, sa službama za stručnjake, s prikladnim posrednicima i s organizacijama doseljenika.

III. PODRŠKA PRI POSLOVNOJ I DRUŠTVENOJ INTEGRACIJI

Postojeće službe za savjetovanje i podršku u Donjoj Saskoj uključiti

Potrebno je iskoristiti postojeću ponudu savjetodavnih službi za doseljenike programa poticanja „Integracija kroz kvalifikaciju (IQ)“, organizacije doseljenika, kulturnih udruga, službi za zapošljavanje i centara za poslovno posredovanje. Podrazumijeva se savjetovanje pripravnika i stručnjaka od strane priznatih savjetodavnih službi programa poticanja IQ-a.

Partnerstva i mreže koristiti

Partnerstva i mreže omogućuju podršku doseljavanja kroz već postojeće kontakte u gospodarstvu, športu, kulturi i odgoju te obrazovanju. Potrebno je poticati izgradnju partnerstva i mreža te iskoristiti postojeće strukture.

Gospodarsko područje djelovanja

Jačanje međukulturalne kompetencije suradnika i nadređenih već je unaprijed bitno za stvaranje kulture dobrodošlice. Postoji mogućnost stvaranja plana za uvođenja u rad pojedinog stručnjaka u kojemu je predviđeno i slobodno vrijeme za odlaske upravnim tijelima, na tečaj njemačkog jezika te mjere naknadnog kvalificiranja. Nositelji koji su se obvezali na provođenje „dobre prakse“ mogu posegnuti za školovanjima raznolikosti donjo-saške mreže IQ.

Dodatnu podršku tijekom izobrazbe i vremena u poduzeću

Hrvatski praktikanti trebaju dobiti pomoćne mjere kao što su poticanje socijalne i poslovno-pedagoške pratnje tijekom izobrazbe ili pak dodatno podučavanje za strukovnu školu. Nositelji trebaju rano uspostaviti kontakt sa strukovnom školom kako bi osigurali postojanje jezičnih temelja kako bi pripravnik mogao primjereno pratiti nastavu. Koristit će se primjerene mogućnosti poticanja. Ukoliko se radni ili pripravnički odnos prijevremeno (unutar probnog roka) prekine, nositelj će sudionike podržati u traženju načina kako prebroditi prijelazno vrijeme.

Jačanje veze za kraj

Bitno je jačati vezu hrvatskih stručnjaka i pripravnika za ovaj kraj. Za to je ključan angažman udruga i drugih društvenih organizacija.

Provjera

Dio je ovoga sporazuma davanje ovoga pojašnjenja hrvatskim kandidatima na hrvatskome jeziku.

OBJAŠNJENJE

Dugotrajna poslovna i društvena integracija pripravnika i stručnjaka iz Hrvatske od velike je važnosti za IQ-mrežu Donja Saska i za Veleposlanstvo Republike Hrvatske. Kako bi na tome području postavili minimalne standarde kvalitete, obje su strane ovaj sporazum donijele i potpisale. Poželjno je pristupanje daljnjih inicijativa, nositelja projekata ili partnera za mrežu. Pristupanjem inicijative nositelji projekata, odnosno partneri mreže, obvezuju se poštovati te standarde u okviru svoga rada, primijeniti ih te prihvatiti kao temelj za kasniju evaluaciju.

Ovom ugovoru može se pristupiti pismenom izjavom IQ-mreži Donja Saska.

Osnabrück, dana _____.



www.migrationsportal.de

Im Migrationsportal des IQ Netzwerkes Niedersachsen finden Sie alle wichtigen Informationen zu den einzelnen Tätigkeitsfelder unserer Arbeit. Das Portal bietet auch eine Zusammenfassung der einzelnen Projekte innerhalb des IQ Netzwerkes Niedersachsen mit den jeweiligen Kontaktdaten.

www.migrationsportal.de
www.netzwerk-iq.de

 Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“