



MILIMAT

Εγχειρίδιο ορθών πρακτικών

Εγχειρίδιο ορθών πρακτικών για την ενσωμάτωση των
μεταναστών εργαζομένων στις αγροτικές κοινότητες μέσω της
κοινωνικά βιώσιμης γεωργίας



Co-funded by
the European Union

www.milimat.eu

Εγχειρίδιο καλών πρακτικών MILIMAT
Μάρτιος 2024

Συγγραφείς

Massimo Canalicchio (CIA Umbria)
Michela Nulli (CIA Umbria)
Timna Maria Moser (COMPASS)
Nicolas Condom (Pistes Solidaires)
Ignacio Rojas Pino (COAG Jaén)
Christine Stavropoulou (INASO-PASEGES)
Τίνα Παπασιδέρη (INASO-PASEGES)

Σχεδιαστής

Nuria Liébana (OnProjects)



Ευρετήριο

00

Εισαγωγή

01

Αυστρία

Erde & Saat
Gemüse Plunser

02

Γαλλία

Fermes d'avenir
Terre 2 Cultures

03

Ελλάδα

Rapsaniotis
Βούλγαρης

04

Ιταλία

Madrevite
Ariel Coop. Sociale

05

Ισπανία

Κοινές συγκομιδές:
γέφυρα μεταξύ των πολιτισμών
IMEFE

Ο γεωργικός τομέας σε ολόκληρη την Ευρώπη αντιμετωπίζει μια σημαντική κρίση απασχόλησης, η οποία πηγάζει από μια διπλή πρόκληση: την έλλειψη ενδιαφέροντος από τους εγχώριους εργαζόμενους και την έλλειψη εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού. Ως αποτέλεσμα, πολλές χώρες βασίζονται σε μεταναστευτικό εργατικό δυναμικό, κυρίως από χώρες εκτός ΕΕ.

Η αντιμετώπιση της κοινωνικής, οικονομικής και πολιτιστικής ένταξης αυτών των εργαζομένων απαιτεί προσαρμοσμένες και συχνά πειραματικές προσεγγίσεις από τους εργοδότες. Το έργο MILIMAT επιδιώκει να αντιμετωπίσει αυτές τις προκλήσεις με διάφορους τρόπους: με τη συλλογή βέλτιστων πρακτικών από τις χώρες εταίρους (Ιταλία, Ισπανία, Γαλλία, Ελλάδα και Αυστρία) και τελικά με τη δημιουργία μιας πλατφόρμας επικοινωνίας, κατάρτισης και πληροφόρησης για εργοδότες και εργαζόμενους ή μελλοντικούς εργαζόμενους.

Ξεκινήσαμε το έργο με μια σειρά εκθέσεων που περιλαμβάνουν μια ευρωπαϊκή ανάλυση, καθώς και το εθνικό πλαίσιο στις χώρες εταίρους, της κατάστασης όσον αφορά την οικονομική και κοινωνική ένταξη των μεταναστών στη γεωργία, παρουσιάζοντας επίσης τις υπάρχουσες ευκαιρίες και πολιτικές. Αυτή η έκθεση είναι διαθέσιμη στην ηλεκτρονική μας πλατφόρμα.

Η παρούσα δημοσίευση ενοποιεί το έργο που έχει γίνει μέχρι σήμερα με 10 καλές πρακτικές που εντοπίστηκαν άμεσα από τους εταίρους του έργου σε συνεργασία με τους φορείς υλοποίησης. Οι πρακτικές αυτές καλύπτουν πρωτοβουλίες που καθοδηγούνται από διευθυντές ή εργοδότες, καθώς και προσπάθειες κατάρτισης και ενημέρωσης από τις εταιρείες-εταίρους.

Τα παραδείγματα περιλαμβάνουν:

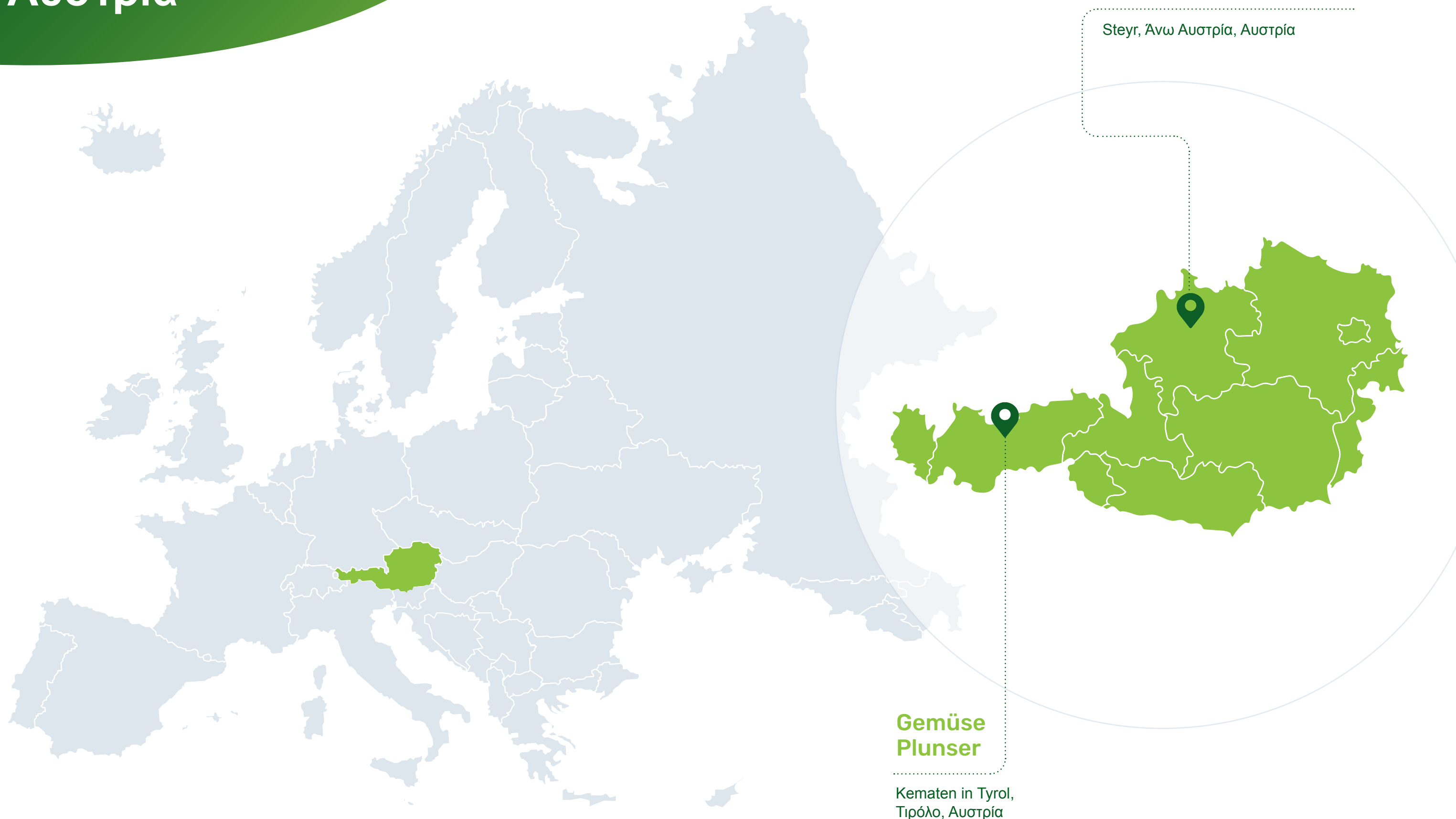
- Δύο γαλλικοί οργανισμοί που συντονίζουν την ένταξη των μεταναστών εργαζομένων σε ολόκληρη τη χώρα, μαζί με πρωτοβουλίες κατάρτισης και ένταξης με τοπικούς και εθνικούς φορείς.
- Στην Ελλάδα, η μελέτη εξετάζει δύο παραγωγούς που έχουν συνηθίσει να εργάζονται με Αλβανούς εργαζόμενους, παράλληλα στην Ιταλία έναν κοινωνικό συνεταιρισμό και έναν παραγωγό κρασιού και ελαιολάδου, οι οποίοι έχουν διαφορετικές προσεγγίσεις και στόχους: ο κοινωνικός συνεταιρισμός (Ariel) ευνοεί την πρόσβαση των μεταναστών σε πολυπολιτισμικές ομάδες, στο πλαίσιο της επαγγελματικής κατάρτισης, για να εργαστούν στη γεωργία, ενώ

η οικογενειακή εκμετάλλευση (Madrevite) παράγει κρασί υψηλής ποιότητας ως κύριο προϊόν και εξαιρετικά παρθένο ελαιόλαδο με ουσιαστική ανάγκη για μετανάστες ως εποχιακούς εργάτες για τη διαχείριση του κλαδέματος και άλλες εξειδικευμένες δεξιότητες.

- Επιπλέον, αυτή η συλλογή περιπτώσιολογικών μελετών αναδεικνύει το IMEFE, ένα κέντρο κατάρτισης που λειτουργεί από τον δήμο Jaén στην Ισπανία. Οι περισσότεροι από τους πελάτες του είναι μετανάστες που αναζητούν γεωργική απασχόληση στη Jaén, όπου το IMEFE βοηθά στην κατάρτιση προφίλ και στην επεξεργασία των αιτήσεων εργασίας για να αντιστοιχίσει τους ανθρώπους με τις κατάλληλες ευκαιρίες απασχόλησης.
- Στη Γαλλία, εστιάζουμε σε δύο εθνικούς οργανισμούς, την Ferme d'avenir και την Terre 2 Culture: αναπτύσσουν πρωτοβουλίες που συμβάλλουν στην αντιμετώπιση των εμποδίων που συναντούν οι μετανάστες στην αγροτική απασχόληση, παρέχοντας αδειοποίηση, κατάρτιση και όλη την απαραίτητη υποστήριξη για την εξεύρεση εργασίας, στέγαση, διαπολιτισμική υποστήριξη, καθώς και διευκόλυνση και πρόσβαση στην υγειονομική περίθαλψη.
- Επιπλέον, στην Αυστρία, οι συναντήσεις με έναν κηπουρό που απασχολεί 17 εργαζόμενους από την Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη και με την ένωση Erde & Saat, η οποία απονέμει ένα προηγμένο οικολογικό σήμα, αναδεικνύουν τη σημασία των ηθικών πρακτικών εργασίας. Εξωτερικοί επιθεωρητές αξιολογούν ετησίως τα μέλη όχι μόνο ως προς τη συμμόρφωση με τα οικολογικά πρότυπα, αλλά και ως προς την εργασιακή μεταχείριση, την εξέταση της εγγραφής και τα πρότυπα στέγασης. Μόνο οι εκμεταλλεύσεις που πληρούν αυτά τα κριτήρια λαμβάνουν το πιστοποιητικό Erde&Saat.

Αυτά τα παραδείγματα, τα οποία αποτέλεσαν αντικείμενο εθνικής έρευνας και συνεντεύξεων από την κοινοπραξία μας, προσφέρουν αναπαραγώγιμα, προσαρμόσιμα ή εμπνευσμένα μοντέλα για άτομα και οργανώσεις του γεωργικού τομέα, συμπεριλαμβανομένων των αγροτών-εργοδοτών, των κέντρων κατάρτισης, των γεωργικών επιμελητηρίων, των ενώσεων, των δήμων ή κάθε οργανισμού που στοχεύει στην προώθηση της οικονομικής, κοινωνικής και πολιτιστικής ενσωμάτωσης των μεταναστών εργαζομένων στη γεωργία.

01 Αυστρία





Bioverband "Erde & Saat"

Έτος ίδρυσης της οργάνωσης:
1987

Όνομα ιδιοκτήτη/ιδρυτή:
Matthias Böhm

Διευθύνων Σύμβουλος: Mag. Wolfgang Plaimer

Διαδικτυακοί σύνδεσμοι:  <https://erde-saat.at>



Η βιολογική ένωση "Erde & Saat" ιδρύθηκε το 1987 με σκοπό τη διατήρηση και αναπαραγωγή μοναδικών ποικιλιών δημητριακών. Τα μέλη της, κυρίως βιοκαλλιεργητές, ήταν πρωτοπόροι στη γεωργία. Ένα χρόνο αργότερα, μετονομάστηκε επίσημα σε "Erde & Saat" και επεκτάθηκε. Ορισμένα μέλη διαφοροποιήθηκαν στη μεταποίηση γεωργικών προϊόντων, προωθώντας ανεξάρτητες βιοτεχνικές επιχειρήσεις. Με αυτόν τον τρόπο ενισχύθηκε η βιολογική γεωργία, υποστηρίχθηκαν η τοπική απασχόληση και η οικολογική ισορροπία.

Σήμερα, η "Erde & Saat" έχει περισσότερα από 600 μέλη σε όλη τη χώρα. Ενεργές περιφερειακές ομάδες, ημέρες πεδίου και φεστιβάλ προωθούν τη συνεργασία. Χρηματοδοτείται εξ ολοκλήρου από τα μέλη της και δεσμεύεται για κοινωνική, περιβαλλοντική και οικονομική βιωσιμότητα, εστιάζοντας στη γονιμότητα του εδάφους, τη βιοποικιλότητα και τις τοπικές ποικιλίες δημητριακών. Τα μέλη επωφελούνται από συμβουλές, εκπαίδευση και ένα περιοδικό, καθώς και από εκδρομές στο πεδίο και κατάρτιση σχετικά με βιώσιμους στόχους.



Τοποθεσία

Steyr, Άνω Αυστρία, Αυστρία

Γενική περιγραφή της οργάνωσης και των δραστηριοτήτων της

Η ένωση βιολογικής γεωργίας "Erde & Saat" αριθμεί σήμερα περισσότερα από 600 μέλη, τα περισσότερα από τα οποία είναι αγρότες και κηπουροί. Η ποικιλομορφία των μελών της αντικατοπτρίζει το εύρος των γεωργικών πρακτικών, που κυμαίνονται από τις παραδοσιακές αροτραίες καλλιέργειες έως την παραγωγή λαχανικών.

Οι πρακτικές εργασίας και οι αρχές της "Erde & Saat" είναι βαθιά ριζωμένες στις αξίες της κοινωνικής, περιβαλλοντικής και οικονομικής ευθύνης. Τα μέλη της μοιράζονται την πεποίθηση ότι η βιωσιμότητα στη γεωργία είναι ζωτικής σημασίας. Αυτό περιλαμβάνει τη διατήρηση των φυσικών πόρων και τη δημιουργία ενός υγιούς περιβάλλοντος.

Ένα άλλο κεντρικό μέλημα της ένωσης είναι η προώθηση της αγροτικής κοινότητας και των κοινωνικών δομών. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω της αμοιβαίας υποστήριξης μεταξύ των αγροτών. Τα μέλη της "Erde & Saat" συνεργάζονται στενά μεταξύ τους, ανταλλάσσουν γνώσεις και εμπειρίες και αλληλοϋποστηρίζονται στην αντιμετώπιση των προκλήσεων της βιολογικής γεωργίας. Αυτή η συλλογική συνεργασία ενισχύει όχι μόνο τις επιμέρους εκμεταλλεύσεις, αλλά και ολόκληρη την κοινότητα των βιοκαλλιεργητών και συμβάλλει στην επίτευξη κοινών στόχων.

Bioverband "Erde & Saat"

Αριθμός εργαζομένων και διακινούμενων εργαζομένων στην οργάνωση η οργάνωση

Καθώς η οργάνωση περιλαμβάνει μεγάλο αριθμό γεωργικών εκμεταλλεύσεων, δεν είναι δυνατόν να δοθεί εδώ ένας συνολικός αριθμός. Το εύρος κυμαίνεται από μικρές οικογενειακές εκμεταλλεύσεις χωρίς πρόσθετο εργατικό δυναμικό έως μεγάλους παραγωγούς λαχανικών που απασχολούν αρκετούς εποχικούς εργάτες.

Χώρα προέλευσης των διακινούμενων εργαζομένων

Τα περισσότερα άτομα που εργάζονται ως συλλέκτες στην Αυστρία προέρχονται από χώρες της Ανατολικής Ευρώπης, όπως η Πολωνία, η Τσεχική Δημοκρατία, η Σλοβακία και η Ρουμανία. Υπάρχει επίσης ένας αυξανόμενος αριθμός από την Αφρική και την Ασία.

Προέλευση των διακινούμενων εργαζομένων στο εσωτερικό της χώρας

Καθώς η ένωση περιλαμβάνει μεγάλο αριθμό γεωργικών εκμεταλλεύσεων, δεν είναι δυνατόν να δοθεί εδώ ένας συνολικός αριθμός.

Λόγοι και κίνητρα για την πρωτοβουλία ένταξης των μεταναστών

Εκτός από το υψηλό επίπεδο των προϊόντων της, η βιολογική ένωση "Erde und Saat" ενδιαφέρεται επίσης για τη μεταχείριση των ανθρώπων που εργάζονται στις γεωργικές εκμεταλλεύσεις. Η κοινωνική, οικολογική και οικονομική υπευθυνότητα βρίσκεται στην πρώτη γραμμή της φιλοσοφίας της ένωσης.

Τα μέλη της ένωσης δεσμεύονται στις αρχές της ολιστικής και δίκαιης παραγωγής. Αυτό σημαίνει ότι οι μόνιμοι ή εργαζόμενοι όλο το χρόνο, οι ημερομίσθιοι, οι εποχικοί εργάτες και οι μαθητευόμενοι εντάσσονται στο σύστημα και τη νοοτροπία της βιολογικής γεωργίας. Οι εργαζόμενοι αμείβονται δίκαια και είναι εγγεγραμμένοι, σιτίζονται και στεγάζονται σύμφωνα με την τοπική νομοθεσία και τις συνθήκες.



Εξωτερικοί εταίροι των ενδιαφερομένων μερών

Στα εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη περιλαμβάνονται τα μέλη της ένωσης, η Bio-Austria, το γεωργικό επιμελητήριο και οι καταναλωτές. Οι ομάδες αυτές διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στο έργο της βιολογικής ένωσης "Erde und Saat". Τα μέλη της ένωσης αποτελούν την καρδιά της ένωσης, καθώς προωθούν τη βιολογική γεωργία και αποτελούν την κοινότητα. Η Bio-Austria είναι μια οργάνωση-ομπρέλα για τις βιολογικές πρωτοβουλίες στην Αυστρία και προωθεί τη βιολογική γεωργία σε ολόκληρη τη χώρα. Το Γεωτεχνικό Επιμελητήριο είναι ένας επίσημος φορέας που εκπροσωπεί τα συμφέροντα των αγροτών και συμμετέχει στη νομοθεσία. Στα εξωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη περιλαμβάνονται επίσης οι καταναλωτές, οι οποίοι επηρεάζουν την αγορά με τη ζήτησή τους για βιολογικά προϊόντα και υποστηρίζουν τους βιοκαλλιεργητές στο "έδαφος και τους σπόρους". Η αλληλεπίδραση και η συνεργασία με αυτούς τους ενδιαφερόμενους φορείς είναι ζωτικής σημασίας για την επιτυχία και τη βιωσιμότητα της βιολογικής γεωργίας.

Ανάγκες κατάρτισης για την αντιμετώπιση των μεταναστών ανάλογα με το ρόλο τους

Οι βιολογικές επιθεωρήσεις ρωτούν σχετικά με αυτό, αλλά δεν το ελέγχουν άμεσα, καθώς η νομική ευθύνη ανήκει στον νομοθέτη. Παρ' όλα αυτά, η Earth and Seed διασφαλίζει ότι τα μέλη της δεσμεύονται να τηρούν τα ηθικά και κοινωνικά πρότυπα στη γεωργία, προωθώντας έτσι την ολιστική βιωσιμότητα στη βιολογική παραγωγή.

Βήμα προς βήμα περιγραφή της διαδικασίας ένταξης

Δεν είναι καθήκον της βιολογικής ένωσης "Erde & Saat" να αναπτύσσει συγκεκριμένες πρωτοβουλίες για την ένταξη των εποχικών εργαζομένων στην καθημερινή ζωή της εκμετάλλευσης. Αυτό αποτελεί ευθύνη κάθε γεωργικής εκμετάλλευσης. Ωστόσο, ορισμένα κοινωνικά κριτήρια αποτελούν ουσιώδες μέρος της βιολογικής πιστοποίησης που απαιτείται για την πιστοποίηση και την ένταξη στην "Erde & Saat". Αυτά περιλαμβάνουν την ορθή εγγραφή των εργαζομένων στην εφορία, την κοινωνική ασφάλιση και άλλες νομικές απαιτήσεις. Τα καταλύματα πρέπει επίσης να πληρούν τα τοπικά πρότυπα όσον αφορά το μέγεθος των δωματίων, την υγιεινή, τη θέρμανση και τα παρόμοια. Η συμμόρφωση με αυτές τις κοινωνικές και νομικές απαιτήσεις αποτελεί μέρος της δέσμευσης για βιώσιμη και υπεύθυνη βιολογική γεωργία.

Τα μέλη που δεν πληρούν αυτές τις απαιτήσεις μπορεί να αποκλειστούν από την ένωση και να χάσουν την πιστοποίηση βιολογικής γεωργίας.

Υπάρχει ενδιαφέρον για κατάρτιση για τη διαχείριση πολυπολιτισμικών ομάδων. Αυτή θα μπορούσε να βασιστεί στο εκπαιδευτικό υλικό του έργου MILIMAT.



Gemüse Plunser

Έτος ίδρυσης της οργάνωσης:
Για γενιές

Όνομα ιδιοκτήτη/ιδρυτή:
Regina & Thomas Plunser



Η Gemüse Plunser είναι μια οικογενειακή επιχείρηση που λειτουργεί εδώ και γενιές στο Kematen (Τιρόλο), λιγότερο από δέκα χιλιόμετρα από την πρωτεύουσα της επαρχίας Innsbruck. Η επιχείρηση ειδικεύεται στην καλλιέργεια μαρουλιού, πράσου και μπρόκολου και πωλεί τα προϊόντα της σε χονδρέμπορους και όχι απευθείας στους καταναλωτές.

Η Gemüse Plunser απασχολεί σήμερα περίπου 16 άτομα, η συντριπτική πλειονότητα των οποίων είναι αλλοδαποί εργαζόμενοι. Οι εργαζόμενοι αυτοί εργάζονται στο αγρόκτημα εποχιακά, ή σε ορισμένες περιπτώσεις καθ' όλη τη διάρκεια του έτους, και είναι απαραίτητοι για την επιτυχή καλλιέργεια των αγρών και την παραγωγή λαχανικών υψηλής ποιότητας.



Τοποθεσία

Kematen in Tirol, Τιρόλο, Αυστρία

Γενική περιγραφή της οργάνωσης και των δραστηριοτήτων της

Σε 33 εκτάρια γης καλλιεργούνται δύο φορές το χρόνο μαρούλια, πράσα και μπρόκολα, με συνολική παραγωγή 1.200 τόνων λαχανικών ετησίως. Οι εργασίες ξεκινούν τον Μάρτιο με τη φύτευση των δενδρυλλίων. Η πρώτη συγκομιδή πραγματοποιείται τον Μάιο, όταν τα λαχανικά έχουν αναπτυχθεί πλήρως. Η δεύτερη συγκομιδή πραγματοποιείται το φθινόπωρο, συνήθως τον Σεπτέμβριο ή τον Οκτώβριο. Η εργασία αυτή απαιτεί προσεκτικό σχεδιασμό και συντήρηση, ώστε να εξασφαλίζεται συνεχής προμήθεια φρέσκων λαχανικών και να μεγιστοποιείται η ποιότητα της συγκομιδής.

Αριθμός εργαζομένων και διακινούμενων εργαζομένων στην οργάνωση η οργάνωση

Το αγρόκτημα απασχολεί τον διευθυντή και 16 υπαλλήλους που προέρχονται από διάφορες χώρες. Οι Ουκρανοί μένουν όλο το χρόνο, αλλά οι περισσότεροι από τους υπόλοιπους είναι εποχικοί εργαζόμενοι.

Χώρα προέλευσης των διακινούμενων εργαζομένων

Οι εργαζόμενοι προέρχονται από την Ουκρανία, τη Ρουμανία, το Κοσσυφοπέδιο και, όλο και περισσότερο, από ασιατικές χώρες όπως το Βιετνάμ. Αυτή η ποικιλομορφία των εθνικοτήτων δημιουργεί ένα διαπολιτισμικό περιβάλλον εργασίας και συμβάλλει στον εμπλουτισμό της ομάδας.

Προέλευση των διακινούμενων εργαζομένων στο εσωτερικό της χώρας

Οι περισσότεροι εργαζόμενοι προέρχονται από αγροτικές και οικονομικά μειονεκτικές περιοχές των χωρών καταγωγής τους. Αποφασίζουν να έρθουν στην Αυστρία για να κερδίσουν όσο το δυνατόν περισσότερα χρήματα για να στηρίξουν τις οικογένειές τους στις χώρες καταγωγής τους.

Λόγοι και κίνητρα για την πρωτοβουλία ένταξης των μεταναστών

Στην Αυστρία, η απασχόληση εποχικών εργαζομένων στη γεωργία αποτελεί πρόκληση. Αυτό οφείλεται στη σωματικά απαιτητική φύση της εργασίας και στο υψηλότερο μη μισθολογικό κόστος εργασίας σε σύγκριση με γειτονικές χώρες όπως η Γερμανία.

Για να αντιμετωπίσει αυτές τις προκλήσεις, η εκμετάλλευση δίνει μεγάλη έμφαση στη διαμόρφωση όσο το δυνατόν πιο άνετων και ασφαλών συνθηκών εργασίας. Αυτό περιλαμβάνει τη χρήση σύγχρονης τεχνολογίας και την εκπαίδευση σε θέματα υγείας και ασφάλειας. Επιπλέον, η εταιρεία εκτιμά τους εργαζομένους της ως βασικό παράγοντα επιτυχίας και προσφέρει δίκαιες αμοιβές και διαφανείς συμβάσεις εργασίας.

Ο συνδυασμός της βελτίωσης των συνθηκών εργασίας και της εκτίμησης των εργαζομένων είναι ζωτικής σημασίας όχι μόνο για την προσέλκυση εποχικών εργαζομένων, αλλά και για τη διατήρησή τους μακροπρόθεσμα. Αυτό είναι ζωτικής σημασίας για την επιτυχία του αγροκτήματος, το οποίο συγκομίζει μαρούλια, πράσα και μπρόκολα σε 33 εκτάρια γης.

Αριθμός εργαζομένων και αριθμός μεταναστών εργαζομένων

16 άτομα

Περιγραφή της διαδικασίας ένταξης βήμα προς βήμα

Η πρόσληψη γεωργικών εργατών γίνεται με διάφορους τρόπους. Αφενός, χρησιμοποιούνται προσωπικές σχέσεις και συστάσεις για την πρόσληψη έμπειρων και αξιόπιστων εργατών. Από την άλλη πλευρά, η εταιρεία συνεργάζεται επίσης με επαγγελματικά γραφεία για την εξεύρεση εξειδικευμένων εποχιακών εργαζομένων. Αυτός ο συνδυασμός μεθόδων πρόσληψης βοηθά στη συγκρότηση μιας αξιόπιστης και ικανής ομάδας.

Ιδιαίτερη προτεραιότητα αποτελεί η σωστή εγγραφή και ασφάλιση όλων των εργαζομένων. Αυτό διασφαλίζει όχι μόνο τη νομική συμμόρφωση, αλλά και την κοινωνική ασφάλιση του εργατικού δυναμικού. Η υγεία και η ευημερία των εργαζομένων έχει μεγάλη σημασία για την εταιρεία.

Για τις νέες αφίξεις παρέχεται στέγαση, ώστε να εξασφαλίζεται ένα καλό ξεκίνημα στην εργασιακή τους ζωή. Τα καταλύματα είναι άνετα και καλά εξοπλισμένα για να παρέχουν μια ευχάριστη διαμονή στους εργαζομένους. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό καθώς πολλοί εποχικοί εργαζόμενοι προέρχονται από μακρινές περιοχές ή ακόμη και από το εξωτερικό και επομένως χρειάζονται διαμονή.

Το ωράριο εργασίας είναι συνήθως από Δευτέρα έως Σάββατο, αν και η εταιρεία προσπαθεί να προγραμματίζει την Κυριακή ως ρεπό. Αυτή η οργάνωση του ωραρίου εργασίας επιτρέπει στους εργαζομένους να απολαμβάνουν την απαραίτητη ανάπαυση και τον ελεύθερο χρόνο για να αναζωογονηθούν.

Αντίκτυπος των πρωτοβουλιών

Κύριες επιπτώσεις στη διαχείριση πολυπολιτισμικών ομάδων

Η πολυμορφία στην ομάδα της Gemüse Plunser φέρνει φυσικά τις δικές της προκλήσεις. Ωστόσο, με την αυξανόμενη εμπειρία, ο διευθυντής της εκμετάλλευσης έχει βρει τρόπους να αντιμετωπίζει αποτελεσματικά αυτή την ποικιλομορφία. Συχνά, οι εργοδηγοί που εργάζονται στο χωράφι βρίσκονται στην Αυστρία για μεγάλο χρονικό διάστημα και μιλούν ήδη άπταιστα την τοπική γλώσσα. Αυτοί οι εργοδηγοί είναι συχνά σε θέση να βοηθήσουν τους συναδέλφους τους με μικρές μεταφράσεις ή προβλήματα επικοινωνίας στον αγρό. Αυτό ενθαρρύνει την ομαλή ομαδική εργασία και συμβάλλει στην υπέρβαση τυχόν γλωσσικών εμποδίων.

Κύριες επιπτώσεις στην ένταξη της εργασίας

Η αμοιβή των εργαζομένων της Gemüse Plunser είναι αυστηρά σύμφωνη με τις νομικές απαιτήσεις. Οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης λαμβάνουν τουλάχιστον 1.500 ευρώ και απαλλάσσονται από τα έξοδα στέγασης.

Παρόλο που πολλοί εργαζόμενοι εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν γλωσσικά εμπόδια, η

Plunser προσπαθεί να καταστήσει τις διαδικασίες εργασίας στον τομέα κατανοητές για όλους. Κάθε ελκυστήρας διαθέτει χάρτη με σύμβολα και απλές λέξεις, ώστε όλες οι οδηγίες εργασίας να είναι εύκολα κατανοητές.

Για οποιαδήποτε διευκρίνιση ή επικοινωνία, η Plunser αρέσκεται να χρησιμοποιεί το Facebook Messenger ως μέσο επικοινωνίας. Σε αυτή την πλατφόρμα, τα μηνύματα μπορούν να μεταφραστούν απευθείας, γεγονός που διευκολύνει την επικοινωνία μεταξύ των μελών της ομάδας και βοηθά στην υπέρβαση τυχόν γλωσσικών εμποδίων. Έτσι διασφαλίζεται ότι όλοι κατανοούν τις πληροφορίες και τις οδηγίες που χρειάζονται για να κάνουν τη δουλειά τους αποτελεσματικά και με ασφάλεια.

Κύριες επιπτώσεις στην κοινωνική ένταξη

Η Gemüse Plunser προσφέρει δωρεάν διαμονή στους εποχικούς και τους εργαζόμενους που εργάζονται όλο το χρόνο. Πρόκειται συνήθως για δίκλινα δωμάτια, καθώς πολλοί εργαζόμενοι εργάζονται κατά ζεύγη. Τα σπίτια των εργαζομένων βρίσκονται στους πρόποδες της φάρμας και στο κέντρο του χωριού. Επιπλέον, έχει αγοραστεί άλλο ένα σπίτι στη γειτονική κοινότητα, το οποίο ανακαινίζεται επί του παρόντος και θα είναι διαθέσιμο στους εργαζόμενους στο μέλλον.

Όντας στο κέντρο του χωριού, οι εργαζόμενοι έρχονται σε καθημερινή επαφή με τον τοπικό πληθυσμό. Είναι σημαντικό ότι το Plunser προσφέρει επίσης δωρεάν διαμονή για τις οικογένειες, επιτρέποντας στα παιδιά να

φοιτούν στον τοπικό παιδικό σταθμό ή στο δημοτικό σχολείο και να παίζουν στους τοπικούς ποδοσφαιρικούς συλλόγους. Το προσωπικό μπορεί μερικές φορές να βρεθεί στις γιορτές του χωριού και μπορεί να οδηγήσει τα οχήματα της Plunser ανά πάσα στιγμή.

Για να ενθαρρυνθεί η ενσωμάτωση των εργαζομένων που εργάζονται όλο το χρόνο, έχουν τη δυνατότητα να παρακολουθήσουν μαθήματα γερμανικών σε τοπικά εκπαιδευτικά ιδρύματα κατά τους χειμερινούς μήνες. Αυτή η πρωτοβουλία όχι μόνο διευκολύνει την επικοινωνία, αλλά και αποδεικνύει τη δέσμευση της Plunser για την ευημερία των εργαζομένων της.

Προκλήσεις που αντιμετωπίστηκαν και πώς ξεπεράστηκαν

Η μεγαλύτερη πρόκληση της Plunser είναι η εξεύρεση αρκετών εργαζομένων. Συχνά απασχολεί περισσότερα άτομα από όσα πραγματικά χρειάζεται, καθώς οι εργαζόμενοι συχνά εγκαταλείπουν ή εγκαταλείπουν την εργασία πεδίου όταν συνειδητοποιούν ότι δεν είναι γι' αυτούς. Για πολλούς εργαζόμενους, άλλες χώρες, όπως η Γερμανία, είναι πιο ελκυστικές επειδή έχουν υψηλότερο καθαρό εισόδημα λόγω του χαμηλότερου μη μισθολογικού κόστους εργασίας. Το γεγονός αυτό δυσχεραίνει την πρόσληψη εργαζομένων από την Plunser και αποτελεί συνεχή πρόκληση για την εταιρεία.

Εφοδιαστική

Διοικητική μεταφορά από το σπίτι στην εργασία:

Η διαδρομή από τη διαμονή στα χωράφια δεν διαρκεί ποτέ περισσότερο από 10 λεπτά.

Χρόνος /Φορτίο εργασίας:

Τηρούνται οι νόμιμοι κανονισμοί για το χρόνο εργασίας.

Θέματα κατάρτισης

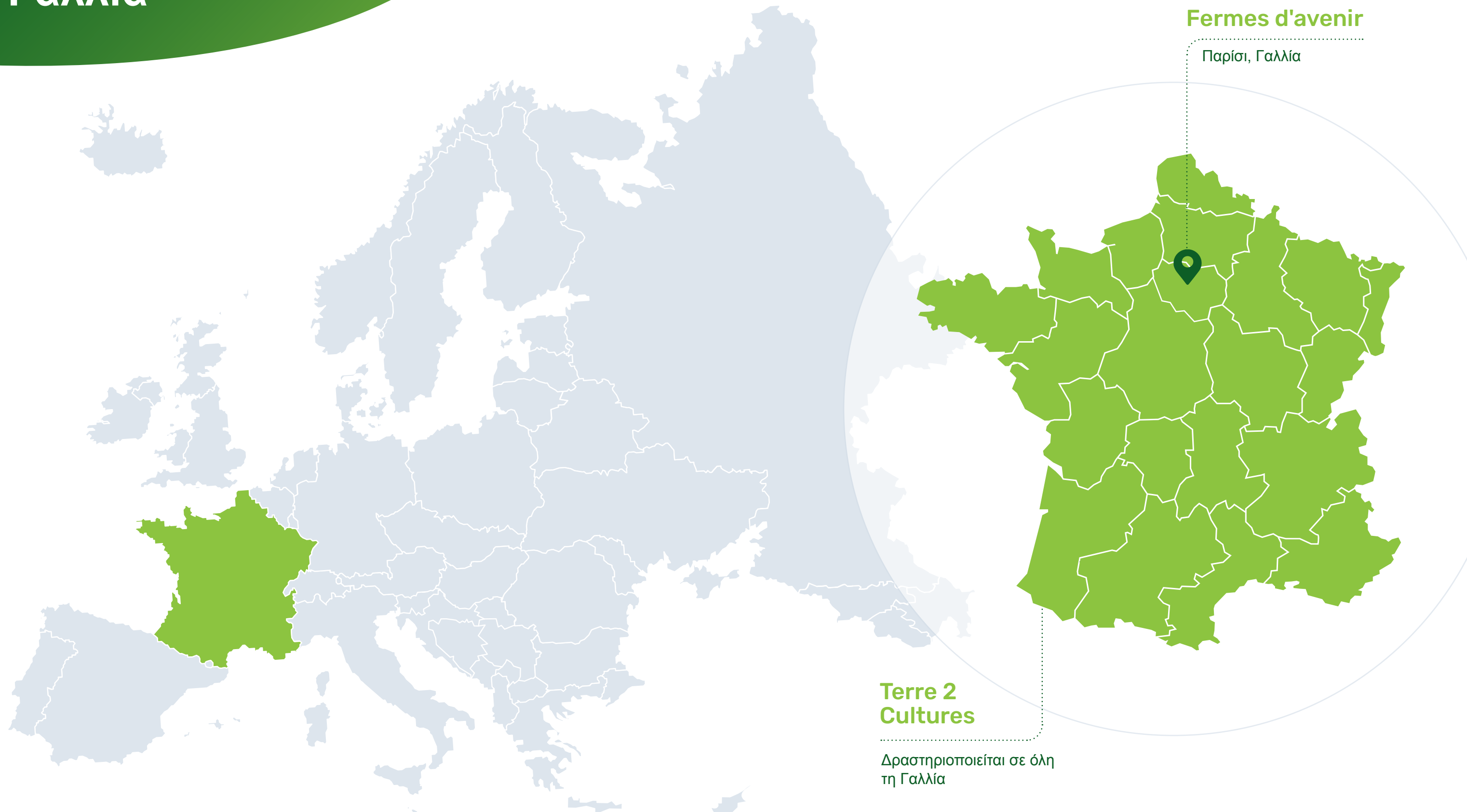
Ανάγκες κατάρτισης για τους μετανάστες

Η υπέρβαση των γλωσσικών εμποδίων αποτελεί σημαντική πρόκληση για όλους τους εμπλεκόμενους. Για να το ξεπεράσουν αυτό, οι εργαζόμενοι της Gemüse Plunser βρήκαν μια έξυπνη λύση: Προσφέρονται μαθήματα γερμανικών που είναι καλά προσαρμοσμένα στο φόρτο εργασίας τους στο εργοτάξιο. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι επιλέγουν να παρακολουθήσουν αυτά τα μαθήματα κατά τους χειμερινούς μήνες.

Οι χειμερινοί μήνες προσφέρουν στους εργαζόμενους την ευκαιρία να βελτιώσουν τα γερμανικά τους χωρίς να παρεμποδίζουν την εργασία τους στο πεδίο. Καθώς η γεωργία τείνει να είναι λιγότερο εντατική σε εργασία ή χαλαρή κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, οι εργαζόμενοι μπορούν να συνεχίσουν να αναπτύσσουν τις γλωσσικές τους δεξιότητες. Αυτό συμβάλλει στη διευκόλυνση της επικοινωνίας στο χώρο εργασίας.

Αυτή η δέσμευση για κατάρτιση αποδεικνύει τη βούληση της εταιρείας να υποστηρίξει την ένταξη των εργαζομένων της και να βελτιώσει την επικοινωνία εντός της ομάδας. Η καλύτερη κατανόηση δεν προάγει μόνο την αποδοτικότητα, αλλά ενισχύει επίσης την αίσθηση του ανήκειν των εργαζομένων και την ένταξή τους στην τοπική κοινότητα.





Fermes d'avenir

Παρίσι, Γαλλία

Terre 2
Cultures

Δραστηριοποιείται σε όλη
τη Γαλλία



Fermes d'avenir

Ονομασία της πρωτοβουλίας (εάν είναι διαφορετική) υπέρ της ένταξης των μεταναστών:

Compagnonnage en maraîchage

Έτος ίδρυσης της οργάνωσης:

2013

Διαδικτυακοί σύνδεσμοι:

 fermesdavenir.org  [FermesdAvenir](https://www.facebook.com/FermesdAvenir)  [fermes-davenir](https://www.instagram.com/fermes-davenir)

Η Fermes d'avenir, με έδρα το Παρίσι, είναι μια καινοτόμος γεωργική οργάνωση που υποστηρίζει βιώσιμες γεωργικές πρακτικές. Δημιουργήθηκε το 2013 και γρήγορα έγινε φάρος ελπίδας στον τομέα της αγροοικολογίας. Η πρωτοβουλία της "Compagnonnage en maraîchage" υπογραμμίζει τη δέσμευσή της για την ένταξη των μεταναστών στον γεωργικό τομέα. Γεφυρώνοντας το χάσμα μεταξύ της ζήτησης εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού στη βιολογική γεωργία και του ταλέντου που διαθέτουν οι πρόσφυγες, η Fermes d'avenir όχι μόνο προωθεί τη γεωργική πρόοδο, αλλά συμβάλλει επίσης σημαντικά στον κοινωνικό ιστό της Γαλλίας.

Fermes d'avenir,
Παρίσι, Γαλλία

Γενική περιγραφή της οργάνωσης και των δραστηριοτήτων της

Η Fermes d'avenir, που βρίσκεται στο Παρίσι, αποτελεί την επιτομή της συγχώνευσης των παραδοσιακών γεωργικών τεχνικών με τις σύγχρονες βιώσιμες πρακτικές. Πρωτοπορώντας στο δρόμο της αγροοικολογίας, η οργάνωση αυτή υπήρξε πρωτοπόρος στην προώθηση της βιολογικής και εναλλακτικής γεωργίας. Αναγνωρίζοντας τη διπλή πρόκληση της ζήτησης εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού στη βιολογική γεωργία και της διαθεσιμότητας ικανών προσφύγων, η Fermes d'avenir εγκαινίασε το "Compagnonnage en maraîchage". Αυτό το μοναδικό πρόγραμμα έχει ως στόχο να συνδυάσει παθιασμένους πρόσφυγες με γεωργικές ευκαιρίες, εξασφαλίζοντας την αμοιβαία ανάπτυξη. Οι τακτικές επισκέψεις σε διάφορες τοποθεσίες επιτρέπουν στην ομάδα να παρακολουθεί τα άτομα που υποστηρίζονται, να κατανοεί τις ανάγκες των αγροτών και να συνεργάζεται με τα τοπικά δίκτυα εθελοντών. Η πολύπλευρη προσέγγιση της οργάνωσης διευκολύνει την ένταξη των προσφύγων στο γαλλικό γεωργικό τοπίο, αντιμετωπίζοντας έτσι τόσο τις κοινωνικές όσο και τις γεωργικές προκλήσεις. Παράγοντας μια ποικιλία καλλιεργειών και τροφίμων, η Fermes d'avenir όχι μόνο ενισχύει τον γαλλικό τομέα των βιολογικών τροφίμων, αλλά και ανοίγει το δρόμο για ένα κοινωνικά περιεκτικό και βιώσιμο μέλλον.

Τοποθεσία

Παρίσι (έδρα) και δραστηριότητα σε όλη τη Γαλλία.

Αριθμός εργαζομένων (Α) και μεταναστών εργαζομένων (Β) της οργάνωσης

Υπάρχουν 23 εργαζόμενοι, δεν υπάρχουν πρόσφυγες στην ομάδα, είναι ωφελούμενοι.

Fermes d'avenir

Χώρα προέλευσης των μεταναστών εργαζομένων:

Αφγανιστάν, Ερυθραία, Σουδάν, Καμπότζη, Γκάνα, Μάλι και Ακτή Ελεφαντοστού.

Λόγοι και κίνητρα για την πρωτοβουλία ένταξης των μεταναστών

Η Fermes d'avenir υιοθετεί μια ολιστική προσέγγιση της γεωργίας. Με την αυξανόμενη ζήτηση για βιολογική και εναλλακτική γεωργία, υπάρχει επιτακτική ανάγκη για εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό. Είναι ενδιαφέρον ότι η ζήτηση αυτή συμπίπτει με τη διαθεσιμότητα ικανών προσφύγων που είναι πρόθυμοι να συνεισφέρουν την τεχνογνωσία τους. Αναγνωρίζοντας αυτή την τυχαία σύμπτωση, η Fermes d'avenir έχει λάβει μέτρα για την αντιμετώπιση αυτής της διπλής ανάγκης. Δημιουργώντας μια συμβιωτική σχέση μεταξύ του γεωργικού τομέα και της προσφυγικής κοινότητας, η οργάνωση βρήκε μια αρμονική λύση και για τις δύο προκλήσεις. Η συνεργασία της από το 2016 με τον όμιλο SOS επεκτείνει περαιτέρω την αφοσίωσή της στη δημιουργία μιας απρόσκοπτης διαδικασίας ένταξης για τους πρόσφυγες, διασφαλίζοντας ότι όχι μόνο θα βρουν εργασία, αλλά και μια αίσθηση του ανήκειν και του σκοπού στη νέα τους πατρίδα

Αριθμός εργαζομένων και αριθμός διακινούμενων εργαζομένων που συμμετέχουν στην πρωτοβουλία ένταξης

35 πρόσφυγες από τα 140 άτομα που συνοδεύονται από το 2019.



Εξωτερικοί εταίροι των ενδιαφερομένων μερών

Η Fermes d'avenir συνεργάζεται με διάφορους εξωτερικούς φορείς για να επεκτείνει την εμβέλεια και τον αντίκτυπό της. Μια βασική συνεργασία είναι αυτή με τον όμιλο SOS Groupe από το 2016. Ο όμιλος SOS Groupe είναι ένας όμιλος ενώσεων, σημαντικός παίκτης στην κοινωνική οικονομία και ευρωπαϊκός ηγέτης στην κοινωνική επιχειρηματικότητα. Συγκεντρώνει 750 ιδρύματα και υπηρεσίες, ενώσεις και κοινωνικές επιχειρήσεις, οι οποίες δεσμεύονται προς όφελος των ατόμων σε ευάλωτες καταστάσεις, των μελλοντικών γενεών και των τοπικών κοινοτήτων.

Παρόλο που δεν έχουν καθορισμένο τεχνικό εταίρο, οι Fermes d'avenir συνεργάστηκαν με φορείς όπως κέντρα υποδοχής αιτούντων άσυλο και προγράμματα ένταξης στην εργασία (άτομα που λαμβάνουν κοινωνική πρόνοια και καθοδηγούνται από κοινωνικούς λειτουργούς), τα οποία διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην καθοδήγηση των ατόμων. Από το 2023, έχουν συνάψει συνεργασίες με τα συστήματα ένταξης στην εργασία (άτομα που λαμβάνουν κοινωνική πρόνοια και καθοδηγούνται από κοινωνικούς λειτουργούς) στην Ιλ ντε Φρανς, τους μελισσοκόμους και τους οπωρώνες Marcoussi. Επιπλέον, η σύμπραξή τους με τα αγροκτήματα του δικτύου Cocagne και η συνεργασία με την Wemone, η οποία επικεντρώνεται σε εργαστήρια αγροτικής κινητικότητας, υπογραμμίζουν τη δέσμευσή τους για ολιστική ανάπτυξη.

Περιγραφή της διαδικασίας ένταξης βήμα προς βήμα

1. Αναγνώριση και προβολή	Οι δυνητικοί δικαιούχοι, κυρίως πρόσφυγες, εντοπίζονται μέσω συνεργασιών με οργανισμούς όπως κέντρα υποδοχής αιτούντων άσυλο, προγράμματα ένταξης στην εργασία (άτομα που λαμβάνουν κοινωνική βοήθεια και καθοδηγούνται από κοινωνικούς λειτουργούς) και την ομάδα SOS. Διοργανώνονται εργαστήρια και εισαγωγικές συνεδρίες για την ενημέρωσή τους σχετικά με τις ευκαιρίες του Fermes d'avenir.
2. Αξιολόγηση αξιολόγηση δεξιοτήτων	Πραγματοποιείται ενδελεχής αξιολόγηση των γεωργικών δεξιοτήτων, των γνώσεων και της εμπειρίας κάθε ατόμου. Αυτό συμβάλλει στην ανάθεση κατάλληλων ρόλων και αρμοδιοτήτων.
3. Εκπαίδευση και εργαστήρια:	Οι δικαιούχοι λαμβάνουν εκπαιδευτικά σεμινάρια για να εξοικειωθούν με τις τεχνικές βιολογικής και εναλλακτικής γεωργίας που εφαρμόζονται στο Fermes d'avenir. Η κατάρτιση και τα εργαστήρια οργανώνονται από τον Φεβρουάριο έως τον Οκτώβριο κάθε έτους.
4. Ένταξη ενσωμάτωση στην εργασία:	Αφού εκπαιδευτούν, τα άτομα εντάσσονται σε γεωργικές δραστηριότητες, είτε στη μελισσοκομία, είτε στην κηπουρική, είτε σε άλλες γεωργικές εργασίες. Συνδέονται με μέντορες που τους καθοδηγούν στον τομέα.
5. Συνεχής υποστήριξη:	Οι τακτικές επισκέψεις διασφαλίζουν την εποπτεία και την υποστήριξη. Οι συνεδρίες ανατροφοδότησης βοηθούν στην αντιμετώπιση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι πρόσφυγες, διασφαλίζοντας την ομαλή μετάβαση και ένταξή τους.
6. Οικοδόμηση της κοινότητας:	Πέρα από την εργασία, καταβάλλονται προσπάθειες για τη δημιουργία μιας αίσθησης κοινότητας. Προγράμματα και εκδηλώσεις πολιτιστικών ανταλλαγών ενισχύουν τη διαπολιτισμική κατανόηση και τη συντροφικότητα μεταξύ όλου του προσωπικού.
7. Ευκαιρίες ευκαιρίες:	Σε όσους επιδεικνύουν εξαιρετικές δεξιότητες και αφοσίωση προσφέρονται ευκαιρίες για ανώτερους ρόλους και αρμοδιότητες, εξασφαλίζοντας την ανάπτυξή τους εντός του οργανισμού.

Αντίκτυπος των πρωτοβουλιών

Κύριες επιπτώσεις στη διαχείριση πολυπολιτισμικών ομάδων

Η ενσωμάτωση διαφορετικών προφίλ στα αγροκτήματα είχε αισθητή επίδραση στη δυναμική των ομάδων και στην προσέγγιση των διαχειριστών των αγροκτημάτων. Αν και οι φάρμες είχαν προηγούμενες εμπειρίες εργασίας με τέτοια προφίλ, οι πρόσφατες πρωτοβουλίες έφεραν στο φως τις βαθιές επιπτώσεις των πολυπολιτισμικών αλληλεπιδράσεων. Για παράδειγμα, φέτος υπήρξε μια εμπλουτιστική συνεργασία κατά την οποία ένας Αφγανός μελισσοκόμος έκανε πρακτική άσκηση σε ένα αγρόκτημα στην περιοχή του Παρισιού, παρουσιάζοντας και μοιραζόμενος τις μοναδικές τεχνικές μελισσοκομίας του. Αυτές οι ανταλλαγές δεν είναι απλώς συναλλακτικές, αλλά προωθούν την ανάπτυξη, τη μάθηση και τον αμοιβαίο σεβασμό. Οι ομάδες επωφελήθηκαν σημαντικά από αυτές τις αλληλεπιδράσεις, διευρύνοντας τους ορίζοντές τους και εμβαθύνοντας σε διάφορες γεωργικές τεχνικές. Επιπλέον, τα μη γαλλόφωνα μέλη έχουν βελτιώσει σημαντικά τις δεξιότητές τους στη γαλλική γλώσσα, διευκολύνοντας την ομαλότερη επικοινωνία. Ένα αξιοσημείωτο αποτέλεσμα ήταν η βαθύτερη κατανόηση και εκτίμηση των τοπικών πολιτισμών, γεφυρώνοντας τα πολιτιστικά χάσματα. Ενώ πολλά από αυτά τα αποτελέσματα είναι ατομικά και αντανakλούν την προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξη, συλλογικά συμβάλλουν σε ένα πιο περιεκτικό και αρμονικό περιβάλλον εργασίας. Ακόμη και τα πιο επιφυλακτικά μέλη έχουν γίνει πιο ανοιχτά, δείχνοντας μεγαλύτερη εμπιστοσύνη. Συνολικά, οι πρωτοβουλίες αυτές οδήγησαν σε μεγαλύτερη γεωργική ενδυνάμωση, ανοίγοντας το δρόμο για μια πιο περιεκτική και καλά ενημερωμένη γεωργική κοινότητα.

Κύριες επιπτώσεις στην ένταξη της εργασίας

Οι πρωτοβουλίες Fermes d'avenir έχουν αποφέρει απτά αποτελέσματα όσον αφορά την κοινωνική ένταξη. Το πρόγραμμα "Compagnonnage", το οποίο σχεδιάστηκε ειδικά για μετανάστες, ολοκληρώθηκε με επιτυχία από αρκετούς Αφγανούς συναδέλφους οι οποίοι στη συνέχεια βρήκαν εργασία στη Fermes d'avenir. Επιπλέον, άλλοι απέκτησαν μόνιμες συμβάσεις (CDI), αποδεικνύοντας την αποτελεσματικότητα του προγράμματος στην ένταξη των μεταναστών στο εργατικό δυναμικό. Ενώ πολλοί έχουν ευδοκιμήσει στον γεωργικό τομέα, υπήρξαν περιπτώσεις ατόμων που προχώρησαν σε ευκαιρίες απασχόλησης εκτός του γεωργικού τομέα. Η παρακολούθηση της προόδου αυτών των δικαιούχων μετά την επίσημη φάση στήριξης αποτελεί πρόκληση. Ενώ ο οργανισμός προσπαθεί να παρακολουθεί την πορεία των ατόμων αυτών, διατηρεί μια σεβαστή απόσταση, διασφαλίζοντας ότι δεν επικαλύπτει ή παρεμβαίνει στις αρμοδιότητες των κοινωνικών λειτουργών ή των μεταγενέστερων συστημάτων υποστήριξης. Η προσέγγιση αυτή υπογραμμίζει τη δέσμευση της Fermes d'avenir για πραγματική ενδυνάμωση χωρίς να παραβιάζει την αυτονομία και την ιδιωτική ζωή των δικαιούχων.

Αντίκτυπος των πρωτοβουλιών

Σημαντικές επιπτώσεις στην κοινωνική ένταξη

Τα προγράμματα Fermes d'avenir, συμπεριλαμβανομένου του "Compagnonnage", συμβάλλουν στη βελτίωση της κοινωνικής ένταξης. Μετά το πρόγραμμα, πολλοί Αφγανοί συμμετέχοντες βρήκαν εργασία στα Fermes d'avenir και ορισμένοι απέκτησαν μόνιμες συμβάσεις. Οι πρωτοβουλίες αποδεικνύουν τις δυνατότητές τους για κοινωνική ένταξη. Οι συμμετέχοντες εργάζονται κυρίως στη γεωργία, αλλά ορισμένοι διερευνούν και άλλους τομείς. Σημαντικός αντίκτυπος είναι η εισροή νεότερων ατόμων σε παλαιότερες αγροτικές κοινότητες. Η διαφορετική σύνθεση των ομάδων ενισχύει τη δυναμική και την αμοιβαία μάθηση. Με την πάροδο του χρόνου, οι μετανάστες γίνονται όλο και περισσότερο αποδεκτοί στις τοπικές κοινότητες. Ιστορίες όπως αυτή του Amadou, ο οποίος έχει γίνει κηπουρός στην Auvergne, αναδεικνύουν μεμονωμένες ιστορίες επιτυχίας. Αν και η παρακολούθηση των συμμετεχόντων μετά την υποστήριξη παρουσιάζει δυσκολίες, το Fermes d'avenir σέβεται την ανεξαρτησία τους. Στόχος είναι η δημιουργία μιας κοινότητας στην οποία συνυπάρχουν διαφορετικές κουλτούρες και εμπειρίες.

Προκλήσεις που δεν αντιμετωπίστηκαν, εάν υπάρχουν, και λόγοι για τους οποίους δεν αντιμετωπίστηκαν

Όταν οι μετανάστες φτάνουν στη Γαλλία, η γεωργία συχνά δεν φαίνεται να είναι ελκυστικό επάγγελμα. Μια από τις μόνιμες προκλήσεις της Fermes d'avenir ήταν να προβάλει μια θετική εικόνα της γεωργίας στη χώρα. Παραδόξως, ακόμη και άτομα αγροτικής καταγωγής, κατά την άφιξή τους στη Γαλλία, διστάζουν να ξανακάνουν το γεωργικό επάγγελμα. Αυτή η απροθυμία δημιουργεί ένα αίνιγμα, δεδομένης της πιεστικής ανάγκης για εργατικό δυναμικό στον γεωργικό τομέα, ανεξάρτητα από το αν το εργατικό δυναμικό είναι γαλλικό ή ξένο.

Προκλήσεις που αντιμετωπίστηκαν και πώς ξεπεράστηκαν

Μια σημαντική πρόκληση που αντιμετώπισε η Fermes d'avenir ήταν η έλλειψη αμοιβής κατά τη διάρκεια των φάσεων κατάρτισης και εμβάπτισης, η οποία οδήγησε τους δικαιούχους να εγκαταλείψουν το σύστημα στέγασης και ουσιαστικά να "βγουν από το σύστημα". Για να αντιμετωπιστεί αυτή η κατάσταση, φέτος ξεκίνησαν συνεργασίες με προγράμματα εργασιακής ένταξης (άτομα που λαμβάνουν κοινωνική βοήθεια και καθοδηγούνται από κοινωνικούς λειτουργούς), με στόχο τη μετάβαση των ατόμων αυτών σε μισθωτές θέσεις. Η προσαρμογή αυτή δεν έλυσε μόνο τα οικονομικά προβλήματα, αλλά ενίσχυσε επίσης την αίσθηση του ανήκειν και της σταθερότητας των δικαιούχων, γεγονός που απέφερε θετικά αποτελέσματα.

Εφοδιαστική

Υλικοτεχνική μεταφορά από το σπίτι στην εργασία

Οι περισσότεροι από τους εργαζόμενους έχουν στέγη, είτε σε κοινωνικές κατοικίες είτε σε κέντρα υποδοχής αιτούντων άσυλο ή σε κέντρα προσωρινής φιλοξενίας (CPH), τα οποία βρίσκονται σε βολική τοποθεσία κοντά στα αγροκτήματα ένταξης. Οι μετακινήσεις τους διευκολύνονται με προσωπικά μέσα ή με τα μέσα μαζικής μεταφοράς. Ωστόσο, η υλικοτεχνική υποδομή των μεταφορών αυτών δεν εμποττεύεται από τις εκμεταλλεύσεις ή τα κέντρα υποδοχής αιτούντων άσυλο.

Υλικά και ανθρώπινοι πόροι

Υπεύθυνος του έργου, καθηγητές γαλλικής ως ξένης γλώσσας, εκπαιδευτής, γεωπόνοι για να βοηθήσουν στη διοίκηση και την επικοινωνία. Διαθέτουν ελάχιστο εξοπλισμό, διότι οι εργασίες γίνονται στις γεωργικές εκμεταλλεύσεις. Νοικιάζουν αίθουσες για τη θεωρητική κατάρτιση και την τροφοδοσία κατά τη διάρκεια της ημέρας.

Χρόνος /Φορτίο εργασίας

Οι περισσότερες από τις θέσεις εργασίας είναι πλήρους απασχόλησης. Επιπλέον, οι γεωπόνοι, αν και έχουν καθήκοντα πλήρους απασχόλησης, αφιερώνουν το 20% του χρόνου τους στο συγκεκριμένο πρόγραμμα.

Δαπάνες

Μισθοί, ενοικίαση αιθουσών: "Οι κύριες δαπάνες περιλαμβάνουν τους μισθούς του προσωπικού και τα έξοδα που σχετίζονται με την ενοικίαση αιθουσών για την κατάρτιση και άλλες οργανωτικές δραστηριότητες.

Θέματα κατάρτισης

Ανάγκες κατάρτισης για την αντιμετώπιση των μεταναστών ανάλογα με το ρόλο τους

Η αντιμετώπιση των αναγκών κατάρτισης για την αντιμετώπιση των μεταναστών είναι πολύπλευρη και εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τη συγκεκριμένη συγκυρία της παρέμβασης. Πρώτον, υπάρχει επιτακτική ανάγκη για άτομα με γεωργική εμπειρία. Ο ρόλος τους είναι κρίσιμος για τη μετάδοση των αποχρώσεων των γεωργικών τεχνικών και των βέλτιστων πρακτικών, διασφαλίζοντας ότι οι μετανάστες είναι καλά εξοπλισμένοι για να συμβάλουν αποτελεσματικά στις γεωργικές εργασίες. Ταυτόχρονα, η παρουσία κοινωνικών λειτουργών είναι απαραίτητη. Παίζουν κρίσιμο ρόλο στη διευκόλυνση της ένταξης των μεταναστών, αντιμετωπίζοντας τις κοινωνικοσυναισθηματικές τους ανάγκες και εξασφαλίζοντας ότι θα εγκλιματιστούν στο νέο περιβάλλον χωρίς αδικαιολόγητη δυσφορία. Επιπλέον, δεδομένου ότι η επικοινωνία είναι θεμελιώδης για κάθε αποτελεσματική συνεργασία, η κατάρτιση στα "γαλλικά ως ξένη γλώσσα" (FLE) είναι απαραίτητη, ιδίως για τους εκπαιδευτικούς. Αυτό διασφαλίζει ότι η γλώσσα δεν γίνεται εμπόδιο και ότι οι μετανάστες αποκτούν γλωσσικές δεξιότητες που θα τους ωφελήσουν τόσο εντός όσο και εκτός του γεωργικού τομέα. Στην ουσία, το καθεστώς κατάρτισης προσαρμόζεται ανάλογα με τους συγκεκριμένους ρόλους, είτε πρόκειται για ιδιοκτήτη, εργοδηγό ή οποιαδήποτε άλλη θέση, διασφαλίζοντας ότι κάθε ενδιαφερόμενος είναι εξειδικευμένος στην προώθηση ενός περιεκτικού και παραγωγικού εργασιακού περιβάλλοντος.

Ανάγκες κατάρτισης για τους εθνικούς εργαζόμενους σε συμφωνίες καταμερισμού θέσεων εργασίας με μετανάστες

Μία από τις κύριες ανάγκες κατάρτισης των εθνικών εργαζομένων που εργάζονται με μετανάστες είναι η καλλιέργεια μιας διαφοροποιημένης κατανόησης του υπόβαθρου των προσφύγων χωρίς να φτάνουν σε συναισθηματικές ακρότητες. Είναι απαραίτητο να κατανοήσει κανείς την ουσία της "προσφυγιάς" και να εξοικειωθεί με τα βασικά στάδια της διοικητικής πορείας αυτών των ανθρώπων. Επιπλέον, μια βασική γνώση των γεωργικών πρακτικών στις χώρες προέλευσης των προσφύγων εμπλουτίζει τη συνεργασία, παρέχοντας μια εικόνα των διαφόρων γεωργικών τεχνικών και παραδόσεων. Ο εφοδιασμός των εθνικών εργαζομένων με αυτό το πλαίσιακό υπόβαθρο προάγει ένα πιο αρμονικό και ενημερωμένο περιβάλλον εργασίας.

Πέρα από τις τεχνικές πτυχές, είναι ζωτικής σημασίας η δημιουργία διαπροσωπικών δεσμών μεταξύ των συμμετεχόντων. Ο στόχος είναι να υποκινηθεί μια γνήσια περιέργεια που υπερβαίνει την απλή τυπικότητα. Αυτό, είναι ενδιαφέρον, όταν εδράζεται στο σεβασμό και την ενσυναίσθηση, εξασφαλίζει ότι οι αλληλεπιδράσεις παραμένουν ευαίσθητες, αποφεύγοντας διερευνητικές ερωτήσεις που μπορεί να αγγίζουν ακούσια το τραύμα ή τις δύσκολες εμπειρίες που έχουν υποστεί οι πρόσφυγες. Στην ουσία, η κατάρτιση πρέπει να περιλαμβάνει τόσο την πραγματολογική γνώση όσο και τη συναισθηματική νοημοσύνη, διασφαλίζοντας ότι η συμβολή των πολιτισμών και των εμπειριών είναι ρευστή και εμπλουτιστική.



Προτάσεις και συμβουλές από τον ερωτώμενο

Είναι επιτακτική ανάγκη να προσεγγίζονται οι πρωτοβουλίες με υπομονή και σφαιρική προοπτική. Δεδομένης της πληθώρας των πρωτοβουλιών που βρίσκονται σε εξέλιξη, η βιασύνη μπορεί να οδηγήσει σε πλεονασμό. Η κύρια συμβουλή είναι να διακρίνει κανείς με ακρίβεια τις ακριβείς ανάγκες και στη συνέχεια να τις αντιπαραβάλει με τις υπάρχουσες προσπάθειες. Αυτό διασφαλίζει ότι οι νέες προσπάθειες προσθέτουν αξία και δεν επαναλαμβάνουν απλώς αυτό που ήδη υπάρχει. Στην ουσία, μια σκόπιμη και καλά ενημερωμένη προσέγγιση είναι το κλειδί για επιτυχημένες και ουσιαστικές συνεισφορές.



Terre 2 Cultures

Έτος ίδρυσης της οργάνωσης:
2018

Όνομα ιδιοκτήτη/ιδρυτή:
Pauline Viralet

Σύνδεσμοι:

 terre2cultures.fr  terre2cultures



Δραστηριοποιείται
σε όλη τη Γαλλία

Η Terre 2 Cultures (T2C) διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην κάλυψη δύο σημαντικών κενών. Αφενός, υπερασπίζεται την υπόθεση των περιθωριοποιημένων προσφύγων προσφέροντάς τους ευκαιρίες ένταξης στη γαλλική κοινωνία. Από την άλλη πλευρά, αντιμετωπίζει ένα πιεστικό πρόβλημα στον αγροτικό τομέα: τη συρρίκνωση του εργατικού δυναμικού στις αγροτικές περιοχές που ερημώνουν.

Προσφέροντας απασχόληση στη γεωργία, η T2C διασφαλίζει ότι οι πρόσφυγες δεν βρίσκουν μόνο εργασία, αλλά και έναν σκοπό και μια κοινότητα. Κάθε άτομο που φιλοξενείται από την T2C επωφελείται από μια ολιστική προσέγγιση που συνδυάζει κοινωνική υποστήριξη, εξατομικευμένη διαμονή και ουσιαστική απασχόληση. Αυτό τοποθετεί την T2C σε μια μοναδική θέση, όχι μόνο ως ένωση, αλλά και ως έναν σημαντικό οικονομικό και κοινωνικό καταλύτη, που αναζωογονεί και αναπτύσσει ενεργά τις αγροτικές περιοχές.

Τοποθεσία:

Δραστηριοποιείται σε όλη τη Γαλλία

Γενική περιγραφή της οργάνωσης και των δραστηριοτήτων της

Η Terre 2 Cultures (T2C) βοηθά τους νεοεισερχόμενους, ιδίως τους πρόσφυγες, να ενσωματωθούν στη Γαλλία μέσω της απασχόλησης στη γεωργία. Για το σκοπό αυτό, η T2C προτείνει να αντιστοιχίσει αγρότες και επιχειρήσεις αγροδιατροφής με πρόσφυγες που έχουν εκφράσει πραγματική επιθυμία να εργαστούν στον τομέα αυτό.

Η ομάδα επισκέπτεται τακτικά κάθε χώρο για να παρακολουθεί τα άτομα που υποστηρίζονται, τις ανάγκες των αγροτών και το τοπικό δίκτυο ενώσεων και εθελοντών. Η T2C υλοποιεί δράσεις που συμβάλλουν στην άρση των εμποδίων για την ένταξη των ανθρώπων αυτών στη γαλλική κοινωνία.

Για να το επιτύχει αυτό, η T2C αναπτύσσει 5 τομείς δράσης για να εξασφαλίσει την επιτυχή ένταξη στους σχετικούς τομείς:

- Υποστήριξη στην εξεύρεση εργασίας και στέγασης
- Κοινωνικοεκπαιδευτική υποστήριξη για την πρόσβαση στα δικαιώματα και την υγειονομική περίθαλψη
- Διαπολιτισμική υποστήριξη
- Υποστήριξη για την πρόσβαση στη στέγαση
- Ενίσχυση της ανεξαρτησίας στην καθημερινή ζωή

Αριθμός εργαζομένων (Α) και μεταναστών εργαζομένων (Β) στην οργάνωση

7 μέλη του προσωπικού, που αποτελούν μια διεπιστημονική και πολυπολιτισμική ομάδα, έχουν προσληφθεί σταδιακά για την ενίσχυση της υποστήριξης που παρέχεται σε αυτούς τους ανθρώπους. Χώρα προέλευσης των μεταναστών εργαζομένων: Αφγανιστάν, Κονγκό, Θιβέτ, Ουκρανία.



Λόγοι και κίνητρα για την πρωτοβουλία ένταξης των μεταναστών

Ο γαλλικός γεωργικός τομέας υπήρξε ιστορικά φάρος αλληλεγγύης, υποστηρίζοντας ενεργά τους μετανάστες. Με περισσότερο από έναν αιώνα εμπειρίας με ξένους πληθυσμούς, διαθέτει μοναδικά πλεονεκτήματα που δεν συναντώνται σε άλλους επαγγελματικούς τομείς. Αυτά περιλαμβάνουν μια βαθιά εξοικείωση με τους μη γαλλόφωνους και την αποδεδειγμένη κατάρτιση και ενσωμάτωση. Οι αγρότες, ειδικότερα, δείχνουν υπομονή και κατανόηση, αναγνωρίζοντας ότι οι νεοεισερχόμενοι, αλλοδαποί ή μη, χρειάζονται συχνά μια περίοδο μόλις δύο εβδομάδων για να ενσωματωθούν αποτελεσματικά.

Επιπλέον, είναι ζωτικής σημασίας η κατανόηση του διαφορετικού υπόβαθρου των προσφύγων. Για παράδειγμα, ενώ τα πρώτα κύματα προσφύγων από ζώνες συγκρούσεων τείνουν να αποτελούνται από ελίτ, όπως μηχανικούς και γιατρούς, υπάρχει επίσης σημαντική εισροή ανθρώπων αγροτικής καταγωγής, όπως Παστούν και Αφγανοί. Αυτοί οι άνθρωποι, με τις αγροτικές τους ρίζες και την πρακτική εμπειρία που απέκτησαν κατά τη διάρκεια του ταξιδιού τους στη Γαλλία, φέρνουν ανεκτίμητη τεχνογνωσία. Η πανδημία COVID οδήγησε σε εκστρατείες που τόνισαν τη σημασία της γεωργίας, υποδηλώνοντας ότι οποιοσδήποτε με σωματική ικανότητα μπορεί να συνεισφέρει. Ωστόσο, η πραγματικότητα υπογραμμίζει την ανάγκη για συγκεκριμένες δεξιότητες και εμπειρία, καθιστώντας τη γεωργία έναν θετικό και περιζήτητο τομέα. Πολλοί πρόσφυγες, αντί να αναζητούν τη φασαρία της αστικής ζωής, αποζητούν την ηρεμία. Για αυτούς, η ενασχόληση με τη φύση δεν είναι απλώς μια δουλειά, αλλά μια θεραπευτική διαδικασία που τους επιτρέπει να συνδεθούν, να γειωθούν και να επαναπροσδιοριστούν τόσο χωρικά όσο και χρονικά.

Αριθμός εργαζομένων και αριθμός μεταναστών εργαζομένων που συμμετέχουν στην πρωτοβουλία ένταξης

300 πρόσφυγες έχουν επωφεληθεί από το παγκόσμιο σχέδιο στήριξης Terre 2 Cultures από τη δημιουργία του τον Δεκέμβριο του 2018. 16 αγρότες έχουν γίνει εταίροι της ένωσης, προσφέροντας εργασία (συμβάσεις ορισμένου και αορίστου χρόνου) και στέγαση στους υποστηριζόμενους πρόσφυγες. Ακολουθούν κατά μέσο όρο 130 μετανάστες ετησίως.

Εξωτερικοί εταίροι των ενδιαφερομένων μερών

Η TERRE 2 CULTURES έχει εξασφαλίσει την υποστήριξη και τη χρηματοδότηση ορισμένων βασικών φορέων, γεγονός που εξασφαλίζει την επιτυχή υλοποίηση των πρωτοβουλιών της. Έχουν δημιουργηθεί εταιρικές σχέσεις με τις DIAN, DIAIR και DETS (αποκεντρωμένες αρχές τοπικής αυτοδιοίκησης).

Περιγραφή της διαδικασίας ένταξης βήμα προς βήμα

Η TERRE 2 CULTURES εφαρμόζει μια διεξοδική διαδικασία ένταξης προσαρμοσμένη ώστε να διασφαλίζει την επιτυχή ένταξη των προσφύγων στον γεωργικό τομέα.

Η διαδικασία ξεκινά με μια συστηματική προσέγγιση κατά την οποία διεξάγονται συνεντεύξεις σε βάθος με τους δυνητικούς υποψηφίους. Στόχος αυτών των συνεντεύξεων είναι να αντιστοιχίσουν τους πρόσφυγες με τους αγρότες με βάση τις δεξιότητες, το προφίλ και τις προσδοκίες τους για απασχόληση. Ορισμένοι πρόσφυγες έρχονται με εξειδικευμένες δεξιότητες, ενώ άλλοι αναζητούν βραχυπρόθεσμη απασχόληση για άμεση οικονομική ανακούφιση.

Μόλις γίνει η αντιστοίχιση, ο πρόσφυγας υπογράφει μια τυπική σύμβαση εργασίας. Ταυτόχρονα, κανονίζεται η διαμονή. Αυτές κυμαίνονται από κοινωνική στέγαση μέχρι καταλύματα που παρέχονται απευθείας από τον εργοδότη.

Σε ορισμένες περιπτώσεις, η ένωση παρεμβαίνει για να νοικιάσει κατοικίες, τις οποίες στη συνέχεια υπενοικιάζει στους πρόσφυγες. Αυτό είναι απαραίτητο σε περιοχές με ακροδεξιές τάσεις, καθώς διασφαλίζει την ασφάλεια και την αποδοχή των προσφύγων.

Η επιτυχία της απασχόλησης είναι εμφανής: το 10% των προσφύγων που ερωτήθηκαν βρήκαν δουλειά χάρη σε αυτή την πρωτοβουλία. Πέρα από την απλή απασχόληση, η ένωση προσφέρει συνεχή υποστήριξη. Αυτή περιλαμβάνει μια ειδική ομάδα WhatsApp που διευκολύνει την επικοινωνία με όλη την ομάδα. Πραγματοποιούνται μηνιαίες επισκέψεις για τη διασφάλιση της ευημερίας και της ένταξης των προσφύγων. Επιπλέον, προσφέρεται διοικητική βοήθεια, πρόσβαση στην υγειονομική περίθαλψη, πολιτιστικές εκδρομές, εκδρομές στη φύση, εξερεύνηση της πολιτιστικής κληρονομιάς και ψυχαγωγικές δραστηριότητες, ενισχύοντας περαιτέρω την εμπειρία της ένταξης.

Αντίκτυπος των πρωτοβουλιών

Κύριες επιπτώσεις στη διαχείριση πολυπολιτισμικών ομάδων

Οι πρωτοβουλίες της TERRE 2 CULTURES έχουν μεταμορφώσει τη ζωή πολλών προσφύγων, προσφέροντάς τους όχι μόνο απασχόληση αλλά και την ευκαιρία για μια ανανεωμένη ζωή.

Κύριες επιπτώσεις στη διαχείριση πολυπολιτισμικών ομάδων

Μια παραδειγματική περίπτωση είναι αυτή του Yacine, ενός 23χρονου, ο οποίος, όταν έφτασε, πάλευε με διαταραχή μετατραυματικού στρες και γλωσσικά εμπόδια. Η αρχική του συστολή και απροθυμία ήταν εμφανείς, αλλά με τη σωστή υποστήριξη και καθοδήγηση, η πορεία του υπέστη μια αξιοσημείωτη μεταμόρφωση. Μέσα σε ένα χρόνο, απέκτησε αυτοπεποίθηση, έμαθε γαλλικά και επέδειξε μια ζωνρή προσωπικότητα. Σήμερα, είναι έμμισθο μέλος του συλλόγου για περισσότερα από τέσσερα χρόνια. Οι ιστορίες αυτές αναδεικνύουν τον βαθύ αντίκτυπο στην εργασιακή ένταξη που έχει επιτύχει η οργάνωση, αλλάζοντας ζωές και δίνοντας τη δυνατότητα στους πρόσφυγες να συμβάλουν σημαντικά στον γαλλικό γεωργικό τομέα.

Κύριες επιπτώσεις στην ένταξη της εργασίας

Η ουσία της εργασιακής ένταξης δεν είναι μόνο η παροχή απασχόλησης, αλλά η εξασφάλιση της ένταξης των ανθρώπων στους ρόλους τους, που τους επιτρέπει να ευημερούν και να συνεισφέρουν αποτελεσματικά. Οι πρωτοβουλίες της TERRE 2 CULTURES αποτελούν απόδειξη του βαθύτατου αντίκτυπου της εργασιακής ένταξης. Η ιστορία του Yacine είναι εμβληματική αυτού του αντίκτυπου. Κάποτε ένας νεαρός άνδρας που πάλευε με μετατραυματικό στρες και γλωσσικά εμπόδια, μεταμορφώθηκε σε έναν σίγουρο, άπταιστα γαλλόφωνο που συμβάλλει ενεργά στον εργασιακό του χώρο. Η μεταμόρφωσή του από εσωστρεφή σε μισθωτό μέλος της ένωσης για περισσότερα από τέσσερα χρόνια αποδεικνύει τη μεταμορφωτική δύναμη των εργασιακών περιβαλλόντων χωρίς αποκλεισμούς. Αλλά η ιστορία του Yacine δεν είναι μεμονωμένη. Οι προσπάθειες της ένωσης να βρει μια κατάλληλη θέση για τους πρόσφυγες, να παρέχει συνεχή υποστήριξη και να διασφαλίζει την ευημερία τους έχουν οδηγήσει σε πραγματική ένταξη στον εργασιακό χώρο, όπου οι πρόσφυγες δεν είναι απλοί υπάλληλοι αλλά πολύτιμα μέλη των αντίστοιχων οργανισμών και κοινοτήτων.

Προκλήσεις που δεν επιτεύχθηκαν, κατά περίπτωση, και λόγοι για τους οποίους

Τα γλωσσικά εμπόδια παραμένουν μια πρόκληση. Παρόλο που πολλοί πρόσφυγες μαθαίνουν να μιλούν γαλλικά, η εκμάθησή τους, ιδίως σε τεχνικούς γεωργικούς όρους, είναι μια συνεχής διαδικασία.

Βασικές επιπτώσεις στην κοινωνική ένταξη

Εκτός από την απασχόληση, οι πρωτοβουλίες επικεντρώνονται επίσης σε πτυχές της κοινωνικής ένταξης. Οι πρόσφυγες, οι οποίοι μπορεί αρχικά να θεωρούνται ως νεοεισερχόμενοι, σταδιακά εμπλέκονται περισσότερο στις τοπικές κοινότητες. Η εμπειρία του Yacine είναι ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα: εκτός από την εργασία του, αθλούνταν, παρακολουθούσε μαθήματα γαλλικών και ασχολιόταν με την πυγμαχία. Η σχέση του με τον συνιδρυτή και οι αλληλεπιδράσεις του με τους εθελοντές δείχνουν τους κοινωνικούς δεσμούς που έχει αναπτύξει. Το πρόγραμμα στοχεύει να ξεπεράσει την απλή εργασία- η έμφαση δίνεται στην εξοικείωση των προσφύγων με τα τοπικά έθιμα και στη δημιουργία σχέσεων. Για το σκοπό αυτό, ο σύλλογος παρέχει συνεχή καθοδήγηση, εκδρομές και δραστηριότητες αναψυχής, βοηθώντας τους πρόσφυγες όχι μόνο να εργαστούν αλλά και να εγκατασταθούν και να ενταχθούν στην τοπική κοινωνία.

Προκλήσεις που αντιμετώπιστηκαν και πώς ξεπεράστηκαν

Μια σημαντική πρόκληση είναι η ποικιλομορφία του υπόβαθρου των προσφύγων. Ενώ ορισμένοι χρειάζονται αρχικά εντατική υποστήριξη λόγω του τραύματος που έχουν υποστεί, άλλοι έχουν διαφορετικές ανάγκες. Η σύμπραξη το αντιμετώπισε αυτό με εξατομικευμένη υποστήριξη, διασφαλίζοντας ότι αναγνωρίζεται και αντιμετωπίζεται η μοναδική διαδρομή κάθε πρόσφυγα.

Εφοδιαστική

Υλικοτεχνική μεταφορά από το σπίτι στην εργασία

Η υλικοτεχνική υποδομή για τη μεταφορά των προσφύγων από τα σπίτια τους στην εργασία ποικίλλει σε μεγάλο βαθμό από τόπο σε τόπο. Σε ορισμένες περιοχές, τα σκούτερ και τα ποδήλατα είναι τα κύρια μέσα μεταφοράς, ενώ σε άλλες χρησιμοποιούνται λεωφορεία. Σε απομονωμένες περιοχές, ωστόσο, οι επιλογές μεταφοράς δεν είναι τόσο προσβάσιμες.

Χρόνος/φόρος εργασίας

Οι παράμετροι αυτές είναι δυναμικές και προσαρμόζονται ανάλογα με τις ειδικές ανάγκες των προσφύγων, τις απαιτήσεις των λειτουργιών και τους διαθέσιμους πόρους. Η σύμπραξη διασφαλίζει ότι ο φόρτος εργασίας είναι διαχειρίσιμος.

Θέματα κατάρτισης

Ανάγκες κατάρτισης που απευθύνονται στους μετανάστες

Οι αγρότες, οι οποίοι βρίσκονται στην πρώτη γραμμή αυτής της πρωτοβουλίας, εκφράζουν συχνά την προτίμηση να παρέχουν οι ίδιοι την κατάρτιση. Πιστεύουν ότι οι αποχρώσεις και οι ιδιαιτερότητες κάθε μετανάστη απαιτούν μια εξατομικευμένη προσέγγιση, η οποία είναι καλύτερο να παρέχεται προσωπικά. Ωστόσο, έχουν εντοπιστεί κενά στις ενότητες κατάρτισης. Υπάρχει έλλειψη κατάρτισης σε τομείς όπως ο χειρισμός των ελκυστήρων, η μηχανική και η διαχείριση των φυτοπροστατευτικών προϊόντων. Μια πρόκληση είναι το επίπεδο αλφαριθμητισμού, καθώς πολλοί μετανάστες προέρχονται από περιβάλλοντα όπου η επίσημη εκπαίδευση ήταν περιορισμένη ή ανύπαρκτη. Ως εκ τούτου, οι ενότητες κατάρτισης πρέπει να είναι διαισθητικές, πρακτικές και να λαμβάνουν υπόψη αυτά τα ζητήματα γραμματισμού.

Υλικά και ανθρώπινοι πόροι:

Η προμήθεια υλικών και η παροχή ανθρώπινου δυναμικού είναι μια συλλογική προσπάθεια, η οποία συχνά περιλαμβάνει διαβουλεύσεις με τις κυβερνήσεις πολλών χωρών. Για παράδειγμα, σε χώρες όπως η Γερμανία, οι αιτούντες άσυλο έχουν δικαίωμα εργασίας, γεγονός που βοηθά στη διαδικασία κατανομής των πόρων.

Κόστος

Δεν υπάρχουν συγκεκριμένα κόστη για να παρουσιαστούν, καθώς βελτιστοποιούνται για να εξασφαλιστεί η βιωσιμότητα των πρωτοβουλιών

Ανάγκες κατάρτισης για την αντιμετώπιση των μεταναστών ανάλογα με το ρόλο

Κατά την αντιμετώπιση των μεταναστών, οι απαιτήσεις κατάρτισης διαφέρουν ανάλογα με τον ρόλο. Για ρόλους όπως ο ιδιοκτήτης ή ο επιστάτης, η κατάρτιση στην κοινωνική εργασία είναι πολύ απαραίτητη. Αυτό είναι απαραίτητο για την κατανόηση των μοναδικών προκλήσεων και του υπόβαθρου των μεταναστών. Επιπλέον, η ύπαρξη υποστηρικτικών συνομηλίκων, ιδίως προσφύγων που έχουν κάνει παρόμοια ταξίδια, μπορεί να είναι ανεκτίμητη. Αυτοί οι ομότιμοι φέρνουν ιδέες, μοιράζονται εμπειρίες και προσφέρουν καθοδήγηση με τρόπο που βρίσκει απήχηση στους νέους μετανάστες. Επιπλέον, δεδομένης της γεωργικής εστίασης της σύμπραξης, η μετάδοση γεωργικών γνώσεων είναι υψίστης σημασίας. Αυτό διασφαλίζει ότι οι μετανάστες, ανεξάρτητα από το ρόλο τους, έχουν μια βασική κατανόηση του τομέα, των πρακτικών και των προσδοκιών του.

Ανάγκες κατάρτισης για τους εθνικούς εργαζόμενους που εργάζονται με μετανάστες ημεδαποί που εργάζονται με μετανάστες

Για τους εθνικούς εργαζόμενους που εργάζονται με μετανάστες, οι ανάγκες κατάρτισης είναι διαφορετικές. Ο κύριος στόχος είναι να ενισχυθεί η κατανόηση, να



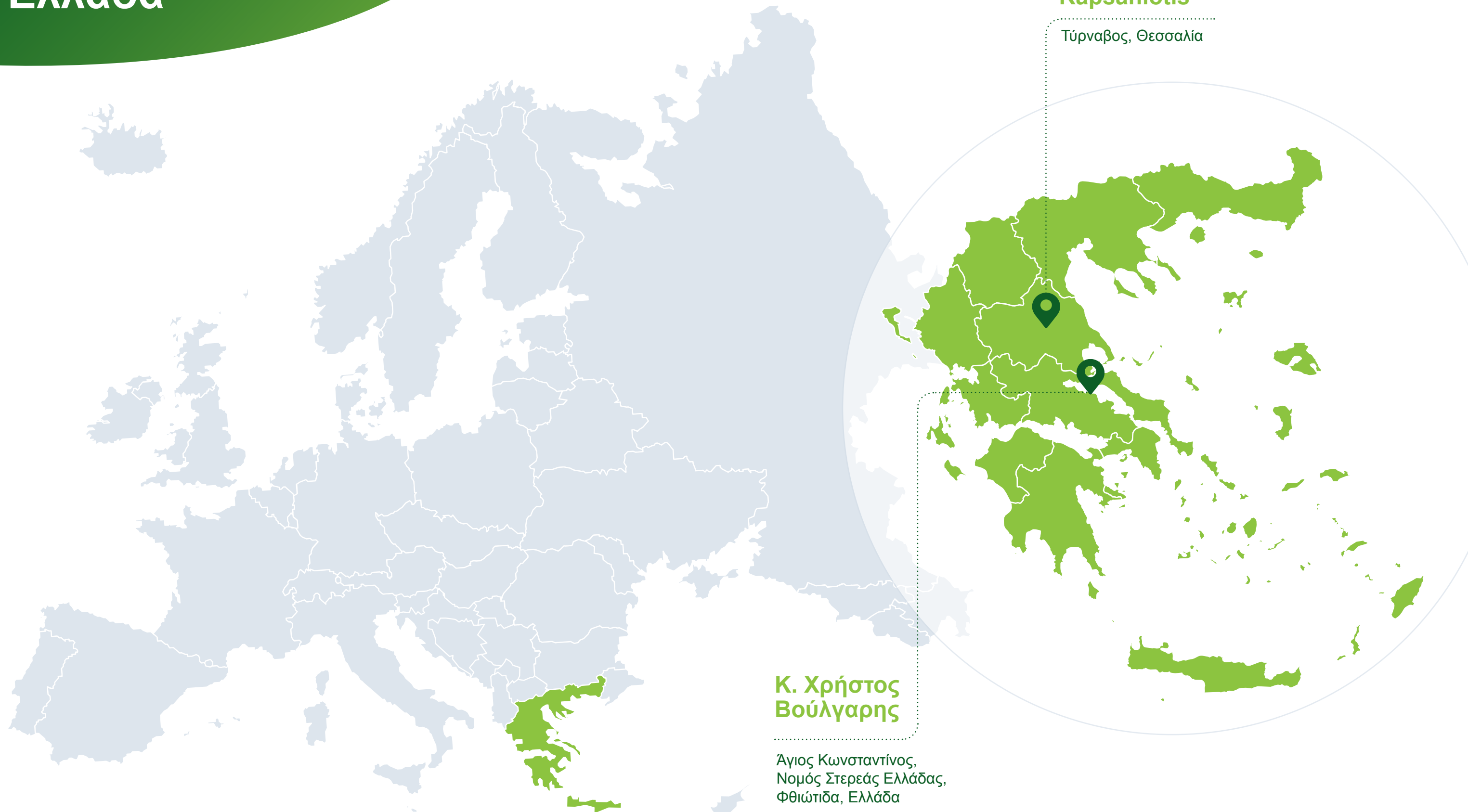
προωθηθεί η συνεργασία και να εξασφαλιστεί η ομαλή επικοινωνία. Δεδομένων των διαφορετικών καταβολών των μεταναστών, οι εθνικοί εργαζόμενοι εκπαιδεύονται ώστε να είναι πολιτισμικά ευαίσθητοι, υπομονετικοί και διαλλακτικοί. Τα εργαστήρια για τη δυναμική της ομάδας, την επίλυση συγκρούσεων και την αποτελεσματική επικοινωνία είναι απαραίτητα. Επιπλέον, η κατανόηση των γενικών στόχων της πρωτοβουλίας, των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι μετανάστες και της αξίας που έχουν, βοηθά τους εθνικούς εργαζόμενους να δουν πέρα από την εργασία και να εκτιμήσουν τον ευρύτερο κοινωνικό αντίκτυπο.

Προτάσεις και συμβουλές από τον ερωτώμενο

“

Μια από τις βασικές συμβουλές των ερωτηθέντων είναι η ακλόνητη εμπιστοσύνη στους αγρότες. Αυτοί οι ειδικοί της γεωργίας υποδέχονται και ενσωματώνουν εδώ και καιρό τους νεοεισερχόμενους, αξιοποιώντας την εμπειρία και την τεχνογνωσία τους για να εξασφαλίσουν ομαλές μεταβάσεις. Είναι η πρακτική τους προσέγγιση και η σε βάθος γνώση του τομέα που τους καθιστά ανεκτίμητους σε αυτή την πρωτοβουλία.

Επιπλέον, είναι σημαντικό να αναγνωρίσουμε ότι οι πρόσφυγες δεν είναι παιδιά. Έρχονται με πλούσια εμπειρία, δεξιότητες και ανθεκτικότητα. Η προσφορά εκπαιδευτικών συνεδριών από μόνη της, ειδικά αν είναι πατερναλιστική, μπορεί να αποβεί αντιπαραγωγική. Είναι ζωτικής σημασίας να αποφευχθεί μια αποικιοκρατική προσέγγιση της εκπαίδευσης και, αντίθετα, να αναγνωριστούν οι εγγενείς ικανότητες αυτών των ανθρώπων. Όλοι οι πρόσφυγες είναι ενσωματώσιμοι και απασχολήσιμοι και είναι ζωτικής σημασίας να τους προσεγγίσουμε με σεβασμό, αξιοπρέπεια και κατανόηση των δυνατοτήτων τους.





Κ. Χρήστος Βούλγαρης

Όνομα ιδιοκτήτη/ιδρυτή:
Κ. Χρήστος Βούλγαρης

Έτος ίδρυσης της οργάνωσης:
Αρκετές γενιές



Ο κ. Χρήστος ΒΟΥΛΓΑΡΗΣ είναι αγρότης και ιδιοκτήτης ελαιώνων στην περιοχή του Αγίου Κωνσταντίνου Φθιώτιδας. Οι ελαιώνες βρίσκονται στην οικογένεια εδώ και πολλές γενιές και ο κ. Βούλγαρης συνεχίζει την οικογενειακή παράδοση. Εκτός από την ελαιοκαλλιέργεια, είναι επίσης επαγγελματίας μελισσοκόμος.

Αξίζει να σημειωθεί ότι ο κ. Βούλγαρης είναι επίσης πρόεδρος του τοπικού Αγροτικού Ελαιουργικού Συνεταιρισμού Αγίου Κωνσταντίνου, ο οποίος αριθμεί 210 εγγεγραμμένα μέλη, τα περισσότερα από τα οποία ασχολούνται με την ελαιοκαλλιέργεια. Συνολικά, η συνολική έκταση των ελαιώνων των μελών του αντιστοιχεί σε 750 στρέμματα ή περίπου 127.500 ελαιόδεντρα.

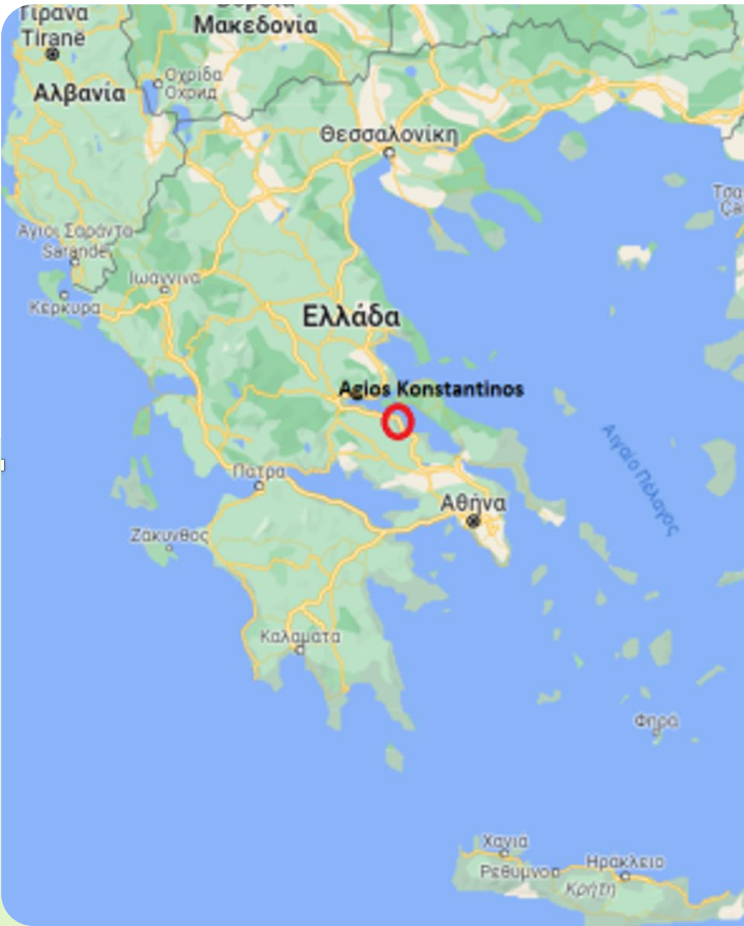
Μέσω της λειτουργίας της εκπροσωπεί και ασχολείται με θέματα που απασχολούν τους αγρότες της περιοχής, ένα από τα οποία είναι η ζήτηση για μόνιμους ή εποχικούς εργάτες γης. Είναι επίσης υπέρμαχος της κυκλικής οικονομίας και της προστασίας του περιβάλλοντος και, ως εκ τούτου, έχει συμμετάσχει σε σημαντικά εθνικά και ευρωπαϊκά ερευνητικά και επιδεικτικά

προγράμματα και έργα, όπου έχουν πραγματοποιηθεί πιλοτικές δράσεις στους ελαιώνες της και σε ελαιώνες που ανήκουν σε μέλη του Συνεταιρισμού.

Πωλεί ελαιόλαδο, επιτραπέζιες ελιές και διάφορα είδη μελιού σε χονδρέμπορους, αλλά και απευθείας στους καταναλωτές.

Στον Άγιο Κωνσταντίνο βρίσκεται ένας από τους πιο ιστορικούς ελαιώνες της Ελλάδας, ο οποίος αποτελεί μέρος του μεγαλύτερου ελαιώνα της Φθιώτιδας. Εκτείνεται σε περισσότερα από 2000 στρέμματα, οι κύριες ποικιλίες του οποίου είναι η Αμφίσσης και δευτερευόντως η Καλαμών, δηλαδή κυρίως για την παραγωγή επιτραπέζιων ελιών.

Το βασικότερο χαρακτηριστικό των ποικιλιών αυτών είναι ότι παράγουν μεγάλες ποσότητες ξύλου όταν κλαδεύονται. Η ελαιοκαλλιέργεια στην Ελλάδα είναι πολύ κατακερματισμένη-ενδεικτικά, στην περιοχή του Αγίου Κωνσταντίνου, ο τοπικός συνεταιρισμός έχει 210 εγγεγραμμένα μέλη και περίπου 750 εκτάρια ελαιώνων (που αντιστοιχούν σε 3,6 εκτάρια/αγρότη ή 612 ελαιόδεντρα ανά αγρότη κατά μέσο όρο). Οι αγρότες συγκομίζουν τις ελιές μεταξύ τέλους Οκτωβρίου και Δεκεμβρίου- εάν ο σκοπός της καλλιέργειας είναι η παραγωγή ελαιολάδου, πωλούν το προϊόν τους στα τοπικά ελαιοτριβεία, τα οποία έχουν συνήθως σχετικά μικρή παραγωγική ικανότητα ελαιολάδου για την Ελλάδα.





Γενική περιγραφή της οργάνωσης και των δραστηριοτήτων της

Όπως προαναφέρθηκε, ο κ. Βούλγαρης είναι αγρότης και ιδιοκτήτης ελαιώνων στην περιοχή του Αγίου Κωνσταντίνου στη Φθιώτιδα. Οι ελαιώνες βρίσκονται στην οικογένεια εδώ και πολλές γενιές και ο κ. Βούλγαρης συνεχίζει την οικογενειακή παράδοση. Διαθέτει 7 εκτάρια ελαιώνων τόσο στο χαμηλότερο τμήμα του Αγίου Κωνσταντίνου όσο και στα ορεινά, όπου βρίσκονται τα παλαιότερα ελαιόδεντρα. Η ελαιοκαλλιέργεια ακολουθεί ελαιοκομικές πρακτικές, οι οποίες εξαρτώνται κάθε χρόνο κυρίως από τις καιρικές συνθήκες. Οι καλλιεργητικές πρακτικές είναι κυρίως η φυτοπροστασία, η λίπανση, το κλάδεμα, η απομάκρυνση ή η ενσωμάτωση των υπολειμμάτων κλαδέματος και το όργωμα (ανάλογα με το χωράφι). Καλλιεργεί ποικιλίες όπως Αμφίσσης και Καλαμών και παράγει ετησίως συνολικά 5 τόνους ελιές για ελαιόλαδο και 15 τόνους επιτραπέζιες ελιές.

Ασχολείται επίσης με τη μελισσοκομία, στην οποία αφιερώνει 4 εκτάρια. Στον τομέα αυτό, οι απαραίτητες εργασίες γίνονται κυρίως από τον ίδιο και τα μέλη της οικογένειάς του, αλλά σε περιόδους που οι εργασίες είναι πολύ εντατικές, απασχολεί και έναν ή δύο εργάτες. Η συνολική ετήσια παραγωγή μελιού (όλων των ποικιλιών) ανέρχεται σε 450 κιλά.

Αριθμός εργαζομένων (Α) και μεταναστών εργαζομένων (Β) στην οργάνωση

Σε αυτή τη γεωργική επιχείρηση, ο ιδιοκτήτης εργάζεται μαζί με 2 μόνιμους υπαλλήλους πλήρους απασχόλησης που προσέλαβε πριν από 15 χρόνια και 6 εποχικούς υπαλλήλους κατά την περίοδο συγκομιδής.

Χώρα προέλευσης των διακινούμενων εργαζομένων

Τόσο οι μόνιμοι όσο και οι εποχικοί εργαζόμενοι προέρχονται από την Αλβανία.

Λόγοι και κίνητρα για την πρωτοβουλία ένταξης των μεταναστών

Σταδιακά, τις τελευταίες δεκαετίες, οι ντόπιοι εργάτες γης στις αγροτικές περιοχές καταγράφονται να εγκαταλείπουν την ύπαιθρο και τις αγροτικές εργασίες και να επιλέγουν άλλους επαγγελματικούς τομείς, με αποτέλεσμα τη σημαντική μείωση του αγροτικού πληθυσμού. Η συνεχής ανάγκη για εργάτες γης καλύφθηκε σταδιακά με την απασχόληση μεταναστών, κυρίως από τις γειτονικές χώρες της Ελλάδας (Αλβανία, Βουλγαρία). Ιδιαίτερα όμως τα τελευταία 3 χρόνια παρατηρείται έλλειψη αλλοδαπών εργατών γης, μόνιμων και εποχικών, με αποτέλεσμα οι αγρότες να αποφασίζουν να μην συγκομίσουν καν την παραγωγή τους.

Στην περίπτωση του κ. Βούλγαρη, εργάζονται για αυτόν εδώ και αρκετά χρόνια τόσο μόνιμοι όσο και εποχικοί μετανάστες, οι οποίοι έχουν εγκατασταθεί στην Ελλάδα ή έρχονται κάθε χρόνο. Ο αγρότης προσέλαβε τους μόνιμους μετανάστες πριν από 15 χρόνια και, καθώς τους προσέφερε μόνιμη εργασία και ένα μέρος για να ζήσουν, αποφάσισαν να φέρουν τις οικογένειές τους στην περιοχή. Ο αγρότης

φρόντισε για τις γραφειοκρατικές διατυπώσεις. Έχει αναπτύξει μια καλή σχέση μαζί τους και τα δύο μέρη είναι ικανοποιημένα. Από τη μία πλευρά ο εργοδότης με την απόδοση, τη συνέπεια και τις συνθήκες συνεργασίας και από την άλλη οι εργαζόμενοι με τις συνθήκες εργασίας, την ασφάλεια, την ασφάλιση και το ημερομίσθιο που έχουν συμφωνήσει.

Αριθμός εργαζομένων και αριθμός διακινούμενων εργαζομένων που συμμετέχουν στην πρωτοβουλία ένταξης

8 μετανάστες
εργαζόμενοι

Περιγραφή της διαδικασίας ένταξης βήμα προς βήμα

Οι ελλείψεις εργατικού δυναμικού στον πρωτογενή τομέα ταλαιπωρούν τους αγροτικούς συνεταιρισμούς της χώρας, προκαλώντας μια σειρά από προβλήματα γύρω από την παραγωγή. Πρόκειται για ένα πρόβλημα που πλήττει τον αγροτικό τομέα, πυλώνα της ελληνικής οικονομίας, ο οποίος συμβάλλει σημαντικά στην ισορροπία της.

Στην Ελλάδα, όπως και σε αρκετές άλλες ευρωπαϊκές χώρες, υπάρχουν διαφορετικοί τρόποι εξεύρεσης και πρόσκλησης εργατών γης. Για παράδειγμα, μέσω κυβερνητικών ψηφιακών εφαρμογών για την αναζήτηση και την υποβολή αιτήσεων για εργάτες και θέσεις εργασίας αντίστοιχα. Μέσω συμφωνιών από κράτος σε κράτος και κανονιστικού πλαισίου εφαρμογής. Μέσω εξειδικευμένων πρακτόρων που παρέχουν υπηρεσίες σε εργοδότες και εργαζόμενους, μέσω γνωριμιών και παραπομπών, μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης σε συγκεκριμένες σελίδες κ.λπ.

Η διαδικασία ένταξης των μεταναστών εργατών γης, στην περίπτωση των μόνιμων εργατών του κ. Βούλγαρη, κύλησε ομαλά, διότι οι εργαζόμενοι βρίσκονταν ήδη πολλά χρόνια στην Ελλάδα και ως εκ τούτου είχαν ήδη μάθει τη γλώσσα σε ικανοποιητικό επίπεδο και ήταν πλήρως ενταγμένοι και εναρμονισμένοι με την τοπική κοινωνία.

Η ένταξη των εποχικών εργαζομένων στην περίπτωση του κ. Βούλγαρη έχει ομοιότητες με αυτή των μόνιμων εργαζομένων, διότι γίνεται μέσω συστάσεων και αφορά εργαζόμενους της ίδιας εθνικότητας (Αλβανία), οι οποίοι βρίσκονται ήδη πολλά χρόνια στην Ελλάδα, μιλούν τη γλώσσα και έχουν οικογένεια εγκατεστημένη στη χώρα στο ίδιο τους το σπίτι.

Αντίκτυπος των πρωτοβουλιών

Κύριες επιπτώσεις στη διαχείριση πολυπολιτισμικών ομάδων

Αν και η επιλογή των μεταναστών ως εργατών γης ήταν κάπως αναγκαστική λόγω της έλλειψης ντόπιων εργατών, στην περίπτωση του κ. Βούλγαρη, η συνεργασία μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη ήταν ομαλή. Σε αυτό βοήθησε η εξειδίκευση των εργαζομένων και, κυρίως, η γνώση της γλώσσας, η οποία επέτρεψε την καλή επικοινωνία και κατανόηση από την αρχή. Οι διαφορές στην κουλτούρα, τον πολιτισμό και τη διατροφή ήταν μάλλον θετικές, καθώς επέτρεψαν την ανταλλαγή απόψεων και τη γνωριμία μεταξύ τους.

Κύριες επιπτώσεις στην ένταξη της εργασίας

Ένα σημαντικό μέλημα που έχουν πάντα οι εργοδότες σε εργασίες που απαιτούν ομαδική εργασία και συνεργασία είναι να υπάρχει αμοιβαία κατανόηση και σεβασμός μεταξύ των εργαζομένων. Αυτό συμβαίνει διότι η καλή συνεργασία και κατανόηση επιτρέπει να γίνει μια εργασία γρήγορα και καλά.

Επιπλέον, δίνει στον εργαζόμενο την ικανοποίηση ότι είναι επαρκής και αποτελεσματικός και ελαχιστοποιεί την ανασφάλεια σχετικά με την εργασία του. Για τον εργοδότη, ένα πρόσθετο πλεονέκτημα της γρήγορης και καλής εκτέλεσης της εργασίας είναι ότι δεν χρειάζεται να αντιμετωπίζει εντάσεις και προβλήματα μεταξύ των εργαζομένων.

Στην περίπτωση του κ. Βούλγαρη, η ένταξη των μεταναστών εργαζομένων στον εργασιακό χώρο κύλησε ομαλά χάρη στην ικανοποιητική γνώση της ελληνικής γλώσσας από τους εργαζόμενους. Επιπλέον, οι οικονομικές συνθήκες των μεταναστών εργαζομένων είναι οι ίδιες, οπότε αισθάνονται ότι είναι ισότιμα μέλη της ομάδας.

Το μόνιμο προσωπικό είναι ικανοποιημένο επειδή έχει σταθερή εργασία καθ' όλη τη διάρκεια του έτους, καθώς και κοινωνική ασφάλιση. Επιπλέον, οι μισθοί τους καταβάλλονται εγκαίρως και τακτικά. Οι εποχικοί εργαζόμενοι, από την άλλη πλευρά, είναι επίσης ικανοποιημένοι επειδή έχουν εργασία και εισοδηματική ασφάλεια κάθε χρόνο κατά τη διάρκεια της περιόδου συγκομιδής της ελιάς, καθώς επίσης και στέγαση που παρέχεται δωρεάν.

Βασικές επιπτώσεις στην κοινωνική ένταξη

Οι δύο μόνιμοι μετανάστες εργάτες ζουν στο χωριό εδώ και πολλά χρόνια και νοικιάζουν το δικό τους σπίτι όπου ζουν με τις οικογένειές τους. Έχουν ενσωματωθεί πλήρως στην τοπική κοινωνία και δεν αντιμετωπίζουν προβλήματα κοινωνικής ένταξης. Έχουν αναπτύξει φιλικές σχέσεις με τον κ. Βούλγαρη αλλά και με τους ντόπιους.

Οι εποχικοί εργάτες, οι οποίοι ζουν σε σπίτια που τους παρέχει δωρεάν ο κ. Βούλγαρης, δεν έχουν αναπτύξει κοινωνικές επαφές με την τοπική κοινωνία, αλλά δεν αισθάνονται ανεπιθύμητοι ή κοινωνικά αποκλεισμένοι όσο παραμένουν στην περιοχή. Το κύριο μέλημά τους είναι να έρθουν να εργαστούν για λίγο και να εξοικονομήσουν χρήματα για να επιστρέψουν στις οικογένειές τους.



Προκλήσεις που δεν επιτεύχθηκαν, κατά περίπτωση, και λόγοι για τους οποίους

Ακριβώς σε περίπτωση που πρέπει να προσλάβει περισσότερους εποχικούς εργάτες, η πρόκληση είναι να τους βρει εγκαίρως και επίσης να βρει εργάτες που μιλούν τη γλώσσα για να μπορούν να συνεννοηθούν.

Προκλήσεις που αντιμετωπίστηκαν και πώς ξεπεράστηκαν

Η κύρια πρόκληση ήταν να βρεθούν εργάτες που να μιλούν ελληνικά σε στοιχειώδες επίπεδο, ώστε να μπορούν να επικοινωνούν τουλάχιστον σε θέματα που αφορούν τις γεωργικές πρακτικές. Επιπλέον, και ειδικά στην περίπτωση των μόνιμων εργατών, ήταν επιθυμητό να έχουν βασικές γνώσεις και δεξιότητες στην ελαιοκαλλιέργεια, καθώς ο ιδιοκτήτης δεν θα ήταν υποχρεωμένος να είναι συνεχώς μαζί τους και να τους καθοδηγεί.

Στην αρχή, οι εργάτες γνώριζαν βασικά ελληνικά, γεγονός που τους επέτρεπε να επικοινωνούν, αλλά σήμερα μιλούν άπταιστα τη γλώσσα. Όσον αφορά τις δεξιότητες και τις γνώσεις, και οι δύο εργάτες είχαν βασικές γνώσεις, αλλά με υπομονή και θετικό πνεύμα συνεργασίας από τον ιδιοκτήτη, είναι πλέον σε θέση να οργανώνουν τις γεωργικές εργασίες με συνεκτικό τρόπο.

Σε εθνικό επίπεδο, σύμφωνα με τον κάτοχο της θέσης, οι αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν είναι πρώτα απ' όλα πολιτικές και στη συνέχεια θα πρέπει να γίνουν όλες οι απαραίτητες νομοθετικές ρυθμίσεις για τη διευκόλυνση της απασχόλησης των μεταναστών στον αγροτικό τομέα.



εφοδιαστική

Υλικοτεχνική μεταφορά από το σπίτι στην εργασία

Καθώς οι ελαιώνες βρίσκονται κοντά στο χωριό Άγιος Κωνσταντίνος και δεν υπάρχει δημόσια συγκοινωνία, ο ιδιοκτήτης καθορίζει το σημείο και την ώρα συνάντησης και τους παραλαμβάνει.

Θέματα κατάρτισης

Ανάγκες κατάρτισης για την αντιμετώπιση των μεταναστών ανάλογα με το ρόλο τους

Ο κ. Βούλγαρης πιστεύει ότι η εκπαίδευση των ιδιοκτητών των εκμεταλλεύσεων θα ήταν επωφελής, καθώς θα είχαν την ευκαιρία να κατανοήσουν πώς οι πολιτισμικές διαφορές επηρεάζουν τη συμπεριφορά των εργαζομένων και η εξεύρεση λύσεων για τη συνύπαρξη θα ωφελούσε τις εργασίες που πρέπει να γίνουν.

Ανάγκες κατάρτισης για τους μετανάστες

Ο κ. Βούλγαρης δίνει έμφαση στην κοινωνική ένταξη των μεταναστών. Πιστεύει ότι, αν υπάρχει κοινωνική ενσωμάτωση, η συνύπαρξη θα είναι αρμονική και αυτό θα έχει θετικό αντίκτυπο στην εργασία τους. Για το λόγο αυτό, οι μετανάστες θα πρέπει να εκπαιδεύονται στα πολιτιστικά και θρησκευτικά ήθη και έθιμα της Ελλάδας, τα οποία και θα πρέπει να σέβονται.

Επιπλέον, θα ήταν επίσης επιθυμητά ταχύρρυθμα γλωσσικά μαθήματα που δίνουν έμφαση στην επικοινωνία για την κάλυψη των καθημερινών τους αναγκών, καθώς και στην υγιεινή, την ασφάλεια και τις βασικές γεωργικές πρακτικές.

Χρόνος/φόρος εργασίας

Εργάζονται περίπου 7 ώρες την ημέρα, ανάλογα με το φόρτο εργασίας και την εποχή.

Ανάγκες κατάρτισης για τους εθνικούς εργαζόμενους σε συμφωνίες καταμερισμού θέσεων εργασίας με μετανάστες

Οι ντόπιοι εργαζόμενοι πρέπει να εκπαιδεύονται ώστε να κατανοήσουν ότι οι μετανάστες εργαζόμενοι έρχονται για να καλύψουν κενές θέσεις εργασίας που δεν καλύπτονται από ντόπιους και επομένως δεν πρέπει να θεωρούνται ανταγωνιστές ή εισβολείς. Θα πρέπει επίσης να ενημερωθούν ώστε να γνωρίζουν τόσο το κοινωνικό και πολιτιστικό υπόβαθρο των μεταναστών όσο και τους λόγους για τους οποίους μετανάστευσαν σε αναζήτηση εργασίας. Σε πολλές περιπτώσεις, οι λόγοι είναι πολύ σημαντικοί, όπως ο πόλεμος, οι φυσικές καταστροφές ή η φτώχεια. Οι Έλληνες εργαζόμενοι θα πρέπει να εκπαιδεύονται για να ευαισθητοποιήσουν τον πληθυσμό, ώστε να βοηθήσουν τόσο την εργασιακή όσο και την κοινωνική ένταξη των μεταναστών και να δείξουν ενσυναίσθηση.



Προτάσεις και συμβουλές από τον ερωτώμενο

“

Ο κ. Βούλγαρης, ως αγρότης, αλλά και ως πρόεδρος του τοπικού συνεταιρισμού ελαιολάδου, αναγνωρίζει την ανάγκη πρόσληψης μεταναστών στον αγροτικό τομέα, καθώς υπάρχει έλλειψη εργατικού δυναμικού στον τομέα αυτό.

Η κεντρική διοίκηση και οι θεσμοθετημένες διατάξεις θα πρέπει να καταβάλουν συντονισμένες προσπάθειες τόσο για την εξεύρεση μεταναστών για τις θέσεις αυτές όσο και για τη βελτίωση της στέγασης, της εκπαίδευσης και της ένταξής τους στις τοπικές αγροτικές κοινότητες.

Σε τοπικό επίπεδο, μια ιδέα που επεξεργάζονται και προσπαθούν να βρουν τρόπο χρηματοδότησης είναι η δημιουργία εγκαταστάσεων και υποδομών για να μπορούν να φιλοξενήσουν μετανάστες προσφέροντάς τους δωρεάν στέγαση.

Τέλος, πιστεύει ότι οι μετανάστες εργαζόμενοι θα πρέπει να είναι εγγεγραμμένοι στη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης. Με αυτόν τον τρόπο, οι αγρότες θα μπορούν να πληρώνουν την ασφάλισή τους, οι μετανάστες θα πληρώνουν το μερίδιό τους στην ασφάλιση και η κεντρική διοίκηση θα μπορεί να σχεδιάζει και να εφαρμόζει πιο συγκεκριμένες πολιτικές και μέτρα τόσο για τους αγρότες όσο και για τους μετανάστες.

Κ. Αγησίλαος Ραφανιώτης

Όνομα ιδιοκτήτη/ιδρυτή:
Οικογένεια Ραφανιώτη

Έτος ίδρυσης της οργάνωσης:
Αρκετές γενιές

Ο κ. Αγησίλαος ΡΑΦΑΝΙΩΤΗΣ είναι αγρότης και ιδιοκτήτης μιας μεγάλης γεωργικής εκμετάλλευσης στον Τύρναβο, - περιοχή Θεσσαλίας - που καλλιεργεί αχλάδια, ροδάκινα και σταφύλια κρασιού και τσίπουρου, η οποία του επιτρέπει την άσκηση ιδιωτικής δραστηριότητας. Η συνολική καλλιεργούμενη έκταση ανέρχεται σε 1,8 εκτάρια αχλαδιών, 2,9 εκτάρια ροδάκινων (ποικιλία Νεκταρίνη) και 3,3 εκτάρια αμπελώνων.

Πιστεύει στους συνεταιρισμούς και δεν έχει ασχοληθεί με τη μεταποίηση γιατί θεωρεί ότι το μέλλον του Έλληνα αγρότη βρίσκεται στους δυναμικούς συνεταιρισμούς με εξαγωγικό προφίλ και οικονομική αυτάρκεια.

Έχει πολιτικό προφίλ και ενδιαφέρεται για κοινωνικά και κυρίως αγροτικά θέματα και

έχει υπηρετήσει την κοινωνία του Τυρνάβου σε διάφορες θέσεις. Ως Αντιπρόεδρος του Εποπτευόμενου Οργανισμού - Επιχείρησης (ΤΟΕΒ) από το 1995 έως το 2000, ως μέλος του Αγροτικού Οينوποιητικού Συνεταιρισμού Τυρνάβου αδιαλείπτως από το 2000 και ως Πρόεδρος του Αγροτικού Οينوποιητικού Συνεταιρισμού Τυρνάβου από το 2010 έως το 2017.

Συμμετείχε ενεργά στην Κεντρική Ένωση Ελληνικών Οينوποιητικών Συνεταιριστικών Οργανώσεων (ΚΕΟΣΟΕ) κατέχοντας καίριες θέσεις και αργότερα ως Αντιπρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου. και εκπρόσωπός της στην Εθνική Διεπαγγελματική Ένωση Αμπέλου και Οίνου (ΕΔΟΑΟ). Συμμετείχε στον Στρατηγικό Σχεδιασμό του Ελληνικού Οίνου και στην Εθνική Διεπαγγελματική Ένωση Αμπέλου και Οίνου για πολλά χρόνια, ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου. Ήταν επίσης μέλος της ομάδας στρατηγικού σχεδιασμού της ελληνικής αμπελουργίας και συνομιλητής όλων των Υπουργών Αγροτικής Ανάπτυξης.

Μέσα από την κατάληψη σημαντικών θέσεων στον αγροτικό τομέα έχει ασχοληθεί και με το θέμα της απασχόλησης των μεταναστών εργατών στη γη. Ένα ιδιαίτερα σημαντικό ζήτημα στη μεγάλη περιοχή της Θεσσαλίας, όπου παράγεται ένα σημαντικό ποσοστό της

συνολικής αγροτικής παραγωγής της χώρας.

Ως υπέρμαχος της κυκλικής οικονομίας και της προστασίας του περιβάλλοντος, έχει συμμετάσχει σε σημαντικά εθνικά και ευρωπαϊκά ερευνητικά και επιδεικτικά προγράμματα και έργα, όπου έχουν πραγματοποιηθεί πιλοτικές δράσεις στα κτήματά του.

Πωλεί την παραγωγή του σε χονδρέμπορους, αγροτικές βιομηχανίες, αλλά και απευθείας στους καταναλωτές.



² Η συνολική έκταση της Θεσσαλίας είναι 14.036 χιλιόμετρα και αντιπροσωπεύει περίπου το 11% της συνολικής έκτασης της ελληνικής επικράτειας. Συνορεύει βόρεια με τη Μακεδονία, νότια με τη Στερεά Ελλάδα, δυτικά με την Ήπειρο και ανατολικά με το Αιγαίο Πέλαγος και το νότιο τμήμα του Θερμαϊκού Κόλπου.

Η Περιφέρεια Θεσσαλίας αντιπροσωπεύει το 12,3% της χρησιμοποιούμενης γεωργικής έκτασης της επικράτειας, η οποία αντιστοιχεί σε 347.069,2 εκτάρια.

Επιπλέον, στην περιοχή αυτή παράγονται 359.000 τόνοι, δηλαδή το 7% του συνόλου των 5.495.000 τόνων της χώρας μας, περίπου το 1/3 των μηλοειδών, εκ των οποίων, σύμφωνα με τα ίδια στοιχεία, παράγονται 129.000 τόνοι από τους 395.000 τόνους σε εθνικό επίπεδο (μήλα 304.000 τόνοι σε εθνικό επίπεδο - 84.500 στη Θεσσαλία - αχλάδια 81.000 τόνοι σε εθνικό επίπεδο - 43.300 τόνοι στη Θεσσαλία).

Όσον αφορά τα νωπά λαχανικά, σύμφωνα με τα ίδια στοιχεία, η συνολική παραγωγή στη χώρα ανέρχεται σε 2.330.000 τόνους και στη Θεσσαλία σε 278.000 τόνους (12%). Το μεγαλύτερο ποσοστό παραγωγής εντοπίζεται στη βιομηχανική ντομάτα, όπου από τους 315.000 τόνους που παράγονται στη χώρα μας, οι 190.000 τόνοι βρίσκονται στην περιφέρεια Θεσσαλίας.



Γενική περιγραφή της οργάνωσης και των δραστηριοτήτων της

Η οικογένεια του κ. Ραψανιώτη στην περιοχή του Τυρνάβου στη Θεσσαλία διαθέτει 23 στρέμματα καλλιεργήσιμης γης. Στο όνομά του έχει συνολικά 8 στρέμματα με καλλιέργειες αχλαδιών, νεκταρινιών και αμπελιών. Στην περιοχή των Κηπιλερίων και του Τσαμασλαρίου έχει 1,88 στρέμματα αχλαδιές. Στην περιοχή Τσαμασλάρι και Σουλτάνα υπάρχουν 2,85 εκτάρια ροδακινιές και νεκταρινία. Και τέλος, στην περιοχή Σπράδα και Κηπιλέρια υπάρχουν 3,2 στρέμματα αμπελώνων με ποικιλία Ασύρτικου, Μοσχάτου και Sauvignon.

Ξεκίνησε με τον αδελφό του να εργάζεται κοντά στον πατέρα του για να μάθει το επάγγελμα και σταδιακά να αναλάβει όλες τις καλλιέργειες και τις καλλιεργητικές πρακτικές και να γίνει επαγγελματίας αγρότης.

Οι καλλιεργητικές πρακτικές είναι κυρίως φυτοπροστασία, λίπανση, κλάδεμα, απομάκρυνση ή ενσωμάτωση υπολειμμάτων κλαδέματος και όργωμα (ανάλογα με το χωράφι).

Οι πιο εντατικές εργασίες γίνονται κατά την περίοδο από τον Απρίλιο έως τον Σεπτέμβριο και από τον Μάιο έως τον Αύγουστο, περίοδο κατά την οποία απασχολούνται και οι εποχικοί εργάτες. Κατά την περίοδο του κλαδέματος απασχολεί εξειδικευμένους εργάτες, διότι πρόκειται για πολύ σημαντική εργασία που απαιτεί ειδικές γνώσεις και εμπειρία.

Λόγοι και κίνητρα για την πρωτοβουλία ένταξης των μεταναστών

Παρόλο που η Θεσσαλία, λόγω της θέσης και των εδαφών της, είναι μια από τις πιο παραγωγικές περιοχές, δίνοντας πλούτο σε όσους απασχολούνται στον αγροτικό τομέα, λόγω της σκληρής δουλειάς ελάχιστοι αποφασίζουν να ασχοληθούν με τον κλάδο. Η συνεχής μείωση του αριθμού των νέων που απασχολούνται στον αγροτικό τομέα, καθώς και η αυξανόμενη γεωργική και κτηνοτροφική εκμετάλλευση, δημιούργησαν την ανάγκη αναζήτησης εργαζομένων από άλλες χώρες. Η εναλλακτική λύση θα ήταν να εγκαταλείψουν τη γεωργία και να δουν τους κόπους τους να πηγαίνουν χαμένοι, μη μπορώντας να συγκομίσουν τα προϊόντα τους.

Η Θεσσαλία, λόγω της τεράστιας γεωργικής της εκμετάλλευσης, αποτέλεσε πόλο ενδιαφέροντος για την απασχόληση οικονομικών μεταναστών από γειτονικές χώρες, όπως η Αλβανία. Έτσι, σιγά-σιγά (για περισσότερα από 30 χρόνια) η ανάγκη για εργατικό δυναμικό στον αγροτικό τομέα καλύφθηκε από μετανάστες.

Στην περίπτωση του κ. Ραψανιώτη, η οικογενειακή επιχείρηση απασχολεί εδώ και 35 χρόνια μετανάστες εργάτες από την Αλβανία. Διαθέτει μόνιμο προσωπικό 2-3 ατόμων που ζουν στην περιοχή με τις οικογένειές τους, μιλούν άπταιστα ελληνικά και στις περισσότερες περιπτώσεις τα παιδιά τους έχουν γεννηθεί στην Ελλάδα.

Αριθμός εργαζομένων (Α) και μεταναστών εργαζομένων (Β) στην οργάνωση

Σε αυτή τη γεωργική επιχείρηση, ο ιδιοκτήτης συνεργάζεται με 2-3 μόνιμους υπαλλήλους πλήρους απασχόλησης που απασχολούσε πριν από 30 χρόνια και 10-25 εποχικούς υπαλλήλους κατά την περίοδο συγκομιδής.

Χώρα προέλευσης των διακινούμενων εργαζομένων

Τόσο οι μόνιμοι όσο και οι εποχικοί εργαζόμενοι προέρχονται από την Αλβανία.

Αριθμός εργαζομένων και αριθμός διακινούμενων εργαζομένων που συμμετέχουν στην πρωτοβουλία ένταξης

2-3 μόνιμοι μετανάστες εργάτες και 10-25 εποχικοί μετανάστες εργάτες

Περιγραφή της διαδικασίας ένταξης βήμα προς βήμα

Στην Ελλάδα, όπως και σε αρκετές άλλες ευρωπαϊκές χώρες, υπάρχουν διαφορετικοί τρόποι εξεύρεσης και πρόσκλησης εργατών γης. Για παράδειγμα, μέσω κυβερνητικών ψηφιακών εφαρμογών για την αναζήτηση και την υποβολή αιτήσεων για εργάτες και θέσεις εργασίας αντίστοιχα. Μέσω διακρατικών συμφωνιών και κανονιστικού πλαισίου εφαρμογής. Μέσω εξειδικευμένων πρακτόρων που παρέχουν υπηρεσίες σε εργοδότες και εργαζόμενους, μέσω γνωριμιών και παραπομπών, μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης σε συγκεκριμένες σελίδες κ.λπ.

Στην περίπτωση του κ. Ραψανιώτη, τα πρώτα χρόνια η προσφορά εργατικού δυναμικού ήταν μεγαλύτερη, διότι οι

μετανάστες έρχονταν κατά δεκάδες στην περιοχή της Θεσσαλίας, επειδή γνώριζαν ότι υπήρχε ζήτηση για αγροτικό εργατικό δυναμικό. Αυτό επέτρεπε στον αγρότη/εργοδότη να επιλέξει ποιον θα προσλάβει με βάση τη γνώση της ελληνικής γλώσσας και την ηλικία, τόσο για τους μόνιμους όσο και για τους εποχικούς εργάτες.

Με αυτόν τον τρόπο, η ένταξη γινόταν ομαλά, γιατί μπορούσε να συμφωνήσει και να οργανώσει την εργασία στα χωράφια χωρίς σημαντικές δυσκολίες. Βέβαια, ο ίδιος ανέλαβε να βοηθήσει ή ακόμα και να αναλάβει να διαχειριστεί πλήρως όλα τα δικαιώματα για να έχουν ασφάλιση, κάρτα εργασίας και στέγαση.

Αντίκτυπος των πρωτοβουλιών

Κύριες επιπτώσεις στη διαχείριση πολυπολιτισμικών ομάδων

Η εργασία είναι ένας από τους πολλούς παράγοντες που επηρεάζουν σημαντικά την κερδοφορία των επιχειρήσεων. Αυτό σημαίνει ότι ο εργοδότης πρέπει να διασφαλίζει ότι υπάρχουν οι κατάλληλες συνθήκες μεταξύ των εργαζομένων, ώστε να μπορούν να συμβιώνουν αρμονικά και να εκτελούν τα απαιτούμενα καθήκοντα.

Στην περίπτωση που παρουσιάστηκε, η διαχείριση των μεταναστών εργατών στη γη έγινε κυρίως με ίση μεταχείριση (οικονομική και φόρτου εργασίας) και με την υποστήριξή τους στις ανάγκες τους.

Στην περίπτωση του κ. Ραψανιώτη, όπου υπάρχει μεγάλη ζήτηση εργασίας, δεν υπάρχει ανταγωνισμός μεταξύ των εργατών και σε συνδυασμό με την καλή γνώση της γλώσσας, μπορεί να συντονίζει την εργασία όπως επιθυμεί.

Σημαντικές επιπτώσεις στην κοινωνική ένταξη

Η κοινωνική ενσωμάτωση των μεταναστών εργατών γης στον τόπο όπου εργάζονται είναι σημαντική τόσο για τους ίδιους και τις οικογένειές τους όσο και για την τοπική κοινωνία.

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, οι μετανάστες εργάτες γης υπάρχουν στη Θεσσαλία εδώ και πολλά χρόνια. Είναι πλήρως ενταγμένοι και εργάζονται σε όλα τα επίπεδα όπως και οι ντόπιοι.

Επιπλέον, δεδομένου ότι η άφιξή τους κάλυπτε μια υπάρχουσα ανάγκη σε τοπικό επίπεδο που δεν υπήρχε άλλος τρόπος να ικανοποιηθεί, ήταν απαραίτητο η τοπική κοινωνία να τους αποδεχτεί και να τους ενσωματώσει.

Το μόνιμο προσωπικό ζει στο χωριό εδώ και πολλά χρόνια και νοικιάζει το δικό του σπίτι όπου ζει με τις οικογένειές του. Έχουν ενσωματωθεί πλήρως στην τοπική κοινωνία και έχουν προσαρμόσει τη ζωή τους στις νέες συνθήκες. Έχουν αναπτύξει φιλικές σχέσεις με τον κ. Ραφανιώτη και την οικογένειά του, αλλά και με τους κατοίκους του χωριού, συμμετέχοντας σε τοπικές εκδηλώσεις και γιορτές.

Προκλήσεις που αντιμετώπισαν και πώς ξεπεράστηκαν

Η κύρια και σημαντικότερη πρόκληση είναι να εξασφαλίσουν τους εργάτες που χρειάζονται ανά πάσα στιγμή για να ολοκληρώσουν τις εργασίες που πρέπει να γίνουν στα χωράφια τους και να μην χάσουν την παραγωγή τους.

Η δεύτερη πολύ σημαντική προϋπόθεση είναι να μιλούν την ελληνική γλώσσα σε ικανοποιητικό επίπεδο. Η εμπειρία έχει δείξει ότι αν δεν μιλούν τη γλώσσα δεν μπορούν να αποδώσουν το ίδιο καλά και γρήγορα γιατί δεν είναι σίγουροι ότι έχουν καταλάβει σωστά τις εντολές που τους δίνονται.

Κύριες επιπτώσεις στην ένταξη της εργασίας

Δεδομένου ότι το ανθρώπινο δυναμικό είναι ζωτικής σημασίας για την επιχείρηση, πρέπει να εξασφαλίζονται καλές συνθήκες εργασίας. Σε αυτές περιλαμβάνεται η ικανοποίηση όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, ώστε να διασφαλίζεται η ασφάλεια των εργαζομένων επί τόπου στην εργασία τους.

Ο εργοδότης διασφαλίζει την ισότιμη μεταχείρισή τους, απαιτώντας τη συμμόρφωσή τους με τα συμφωνηθέντα μεταξύ τους, με σημαντικό εργαλείο το πλεονέκτημα ότι μιλούν τη γλώσσα σε ικανοποιητικό βαθμό, ώστε να είναι κατανοητά τα συμφωνηθέντα. Οι εργαζόμενοι που αισθάνονται ότι αντιμετωπίζονται δίκαια αποδίδουν καλύτερα και συνεργάζονται καλύτερα μεταξύ τους.

Ένας άλλος λόγος για την αρμονική συνύπαρξη των εργατών γης είναι ότι δεν υπάρχουν τόσες διαφορές στις απόψεις και στις άλλες γεωργικές πρακτικές ώστε να υπάρχουν αντιπαλότητες, αφού όλοι οι εργάτες που απασχολεί προέρχονται από την ίδια χώρα.

Στην περίπτωση του κ. Ραφανιώτη, οι μόνιμοι υπάλληλοι είναι ικανοποιημένοι γιατί έχουν σταθερή εργασία όλο το χρόνο, καθώς και κοινωνική ασφάλιση και επιπλέον οι μισθοί τους καταβάλλονται έγκαιρα και κανονικά. Οι εποχικοί εργαζόμενοι είναι επίσης ικανοποιημένοι γιατί έχουν εργασία και εισοδηματική ασφάλεια κάθε χρόνο σε όλες τις καλλιέργειες κατά την περίοδο συγκομιδής, αλλά και κατά την περίοδο κλαδέματος, ανάλογα με την περίπτωση.

Προκλήσεις που δεν επιτεύχθηκαν, κατά περίπτωση, και λόγοι για τους οποίους

Ακριβώς σε περίπτωση που πρέπει να προσλάβει περισσότερους εποχικούς εργάτες, η πρόκληση είναι να τους βρει εγκαίρως και επίσης να βρει εργάτες που μιλούν τη γλώσσα για να μπορούν να συνεννοηθούν.

εφοδιαστική

Υλικοτεχνική μεταφορά από το σπίτι στην εργασία

Οι μόνιμοι εργαζόμενοι χρησιμοποιούν τα οχήματα του εργοδότη για να μεταβούν στα χωράφια και τα ίδια οχήματα χρησιμοποιούνται για τη μεταφορά των εποχικών εργαζομένων κατά τις αντίστοιχες περιόδους, δημιουργώντας ένα κεντρικό σημείο συνάντησης που είναι εύκολα προσβάσιμο από όλους.

Χρόνος/φόρος εργασίας

Εργάζονται περίπου 7 ώρες την ημέρα, ανάλογα με το φόρτο εργασίας και την εποχή.

Κόστος

45 ευρώ ημερησίως για τους μη ειδικευμένους εργάτες 60 ευρώ ημερησίως για τους ειδικευμένους εργάτες.

Θέματα κατάρτισης

Ανάγκες κατάρτισης για την αντιμετώπιση των μεταναστών ανάλογα με τη λειτουργία τους

Ο κ. Ραφανιώτης πιστεύει ότι οι εργοδότες θα πρέπει κατ' αρχήν να γνωρίζουν τις συνθήκες που ανάγκασαν τους εργαζόμενους να εγκαταλείψουν τη χώρα καταγωγής τους, ώστε να επιδεικνύουν τη δέουσα κατανόηση, αλλά και να ενημερώνονται για τα πλεονεκτήματα που μπορούν να επωφεληθούν, να τους ενημερώνουν και να τους βοηθούν στις διατυπώσεις.

Αυτό προϋποθέτει ότι οι ίδιοι γνωρίζουν τους κανονισμούς και τους νόμους του κράτους, τόσο για να βοηθήσουν τους μετανάστες όσο και για δικό τους όφελος, γνωρίζοντας ποια είναι τα δικαιώματά τους και ποιες οι υποχρεώσεις τους.

Θα πρέπει να ενημερώνονται συστηματικά για το νομικό πλαίσιο για τους μετανάστες εργάτες γης, τις διαδικασίες νομιμοποίησής τους, τους φορείς στους οποίους θα πρέπει να απευθύνονται για ερωτήματα και άλλα τυπικά ή ουσιαστικά ζητήματα που τους αφορούν.

Ανάγκες κατάρτισης για τους μετανάστες

Σύμφωνα με τον κ. Ραφανιώτη, η εκπαίδευση-ενημέρωση που πρέπει να δίνεται στους μετανάστες εργάτες γης που έρχονται στη χώρα μας πρέπει να είναι στη γλώσσα τους και να αφορά εργασιακά, φορολογικά, ασφαλιστικά, αλλά και πολιτιστικά θέματα.

Στα εργασιακά θα τους βοηθήσει να κατανοήσουν πώς λειτουργεί το εργασιακό σύστημα της χώρας και άρα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους, στα φορολογικά ώστε να γνωρίζουν πώς πρέπει να ενεργούν όταν αρχίσουν να εργάζονται, αλλά και στα πολιτιστικά που θα τους βοηθήσουν στην κοινωνική τους ένταξη, η οποία είναι εξίσου σημαντική για την αρμονική συνύπαρξη της κοινότητας.

Θα πρέπει να είναι υποχρεωτικό για αυτούς να λαμβάνουν μια σειρά μαθημάτων γλώσσας, ώστε να μπορούν να κατανοούν και να επικοινωνούν με τον καλύτερο και αποτελεσματικότερο τρόπο.

Να προσανατολιστούν στην πρόσβαση σε δωρεάν πλατφόρμες κυβερνητικής πληροφόρησης, ώστε να μπορούν να ενημερώνονται για θέματα που ανακύπτουν και απαιτούν λύση.

Ανάγκες κατάρτισης για τους εθνικούς εργαζόμενους σε συμφωνίες καταμερισμού θέσεων εργασίας με μετανάστες

Ο κ. Ραφανιώτης πιστεύει ότι υπάρχει διάκριση στις ανάγκες διαχείρισης και κατάρτισης, ανάλογα με την ευθύνη που αναλαμβάνουν.

Εάν ο ντόπιος εργαζόμενος βρίσκεται σε θέση ευθύνης ως προϊστάμενος, θα πρέπει να ενημερώνεται για όλα τα θέματα που αφορούν τους μετανάστες εργαζόμενους στη γη. Κυρίως για θέματα ασφάλισης, αμοιβής, φορολόγησης και για τις διαδικασίες μετεγκατάστασης και διαμονής τους.

Αν είστε ανειδίκευτος εργάτης, όπως ο μετανάστης εργάτης γης, πρέπει να αναγνωρίσετε και να κατανοήσετε τη δυσκολία της διαβίωσης και της εργασίας σε μια ξένη χώρα και αυτό δεν είναι θέμα σεμιναρίου, αλλά θέμα κουλτούρας και πολιτισμού του τόπου σας.

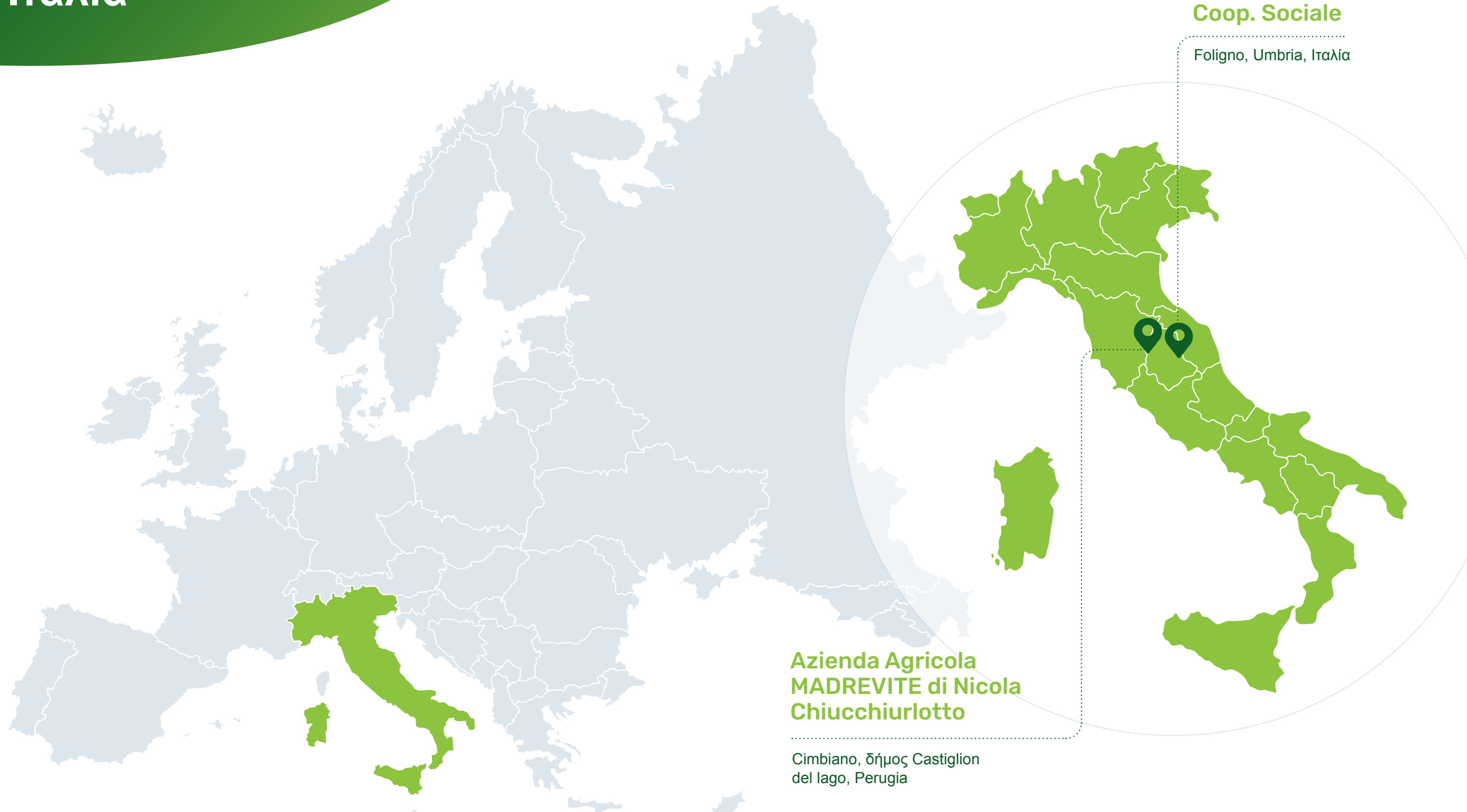
Επιπλέον, ένας συνάδελφος έχει τη δυνατότητα να τον βοηθήσει να ενσωματωθεί κοινωνικά στον τόπο όπου ζει. Σε πολλές περιπτώσεις και για σημαντικό χρονικό διάστημα, είναι οι μόνοι άνθρωποι που γνωρίζουν στη χώρα.



Προτάσεις και συμβουλές από τον ερωτώμενο

Ο κ. Ραφανιώτης πιστεύει ότι το βασικότερο ζήτημα που πρέπει να επιλυθεί και αφορά τους αγρότες που είναι επαγγελματίες και υπεύθυνοι εργοδότες είναι να μεταφερθεί η ευθύνη για την ασφάλιση των μεταναστών εργατών στη γη απευθείας σε αυτούς και όχι στον εργοδότη. Με άλλα λόγια, δεν μπορείς να ζητάς να πληρώνεσαι χωρίς να είσαι ασφαλισμένος.

Θεωρεί επίσης ότι πρέπει να περικοπούν τα εισοδηματικά επιδόματα που τους χορηγούνται ή να αλλάξουν οι όροι τους. Ο λόγος είναι ότι οι εργαζόμενοι στη γη πιέζουν να μην τους καταβληθεί ασφάλιση ανάλογη με το χρόνο που έχουν εργαστεί, ώστε να συνεχίσουν να λαμβάνουν επιδόματα. Αυτό εμποδίζει τον αγρότη να δηλώσει το πραγματικό κόστος και ενθαρρύνει την παρανομία.





Azienda Agricola MADREVITE di Nicola Chiucchiurlo

Έτος ίδρυσης της οργάνωσης:
2003

Όνομα ιδιοκτήτη/ιδρυτή:
Nicola Chiucchiurlo

Σύνδεσμοι:

 www.madrevite.it  [madrevite](https://www.facebook.com/madrevite)

Το Madrevite είναι ένα αγρόκτημα που επικεντρώνεται στην παραγωγή κρασιών DOC υψηλής ποιότητας. Φωλιασμένο σε μια γραφική τοποθεσία με θέα τη λίμνη Chiusi, διαθέτει αμπελώνες που φημίζονται για τα εξαιρετικά προϊόντα τους. Για τη σχολαστική διαχείριση αυτών των αμπελώνων, η Madrevite απασχολεί εποχικούς εργάτες, κυρίως για αμπελουργικές εργασίες.

Λόγω της μεγάλης αξίας του αμπελώνα και της ανώτερης ποιότητας του κρασιού που παράγει, ένα εξειδικευμένο και έμπειρο εργατικό δυναμικό είναι απαραίτητο. Για να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις αυτές, η Madrevite συνεργάζεται με έναν εξωτερικό συνεταιρισμό. Το εργατικό δυναμικό του συνεταιρισμού αποτελείται κυρίως από μετανάστες εργάτες με εμπειρία στην αμπελουργία. Επιπλέον, η Madrevite απασχολεί απευθείας μετανάστες για εργασίες όπως ο τρύγος και άλλες χειρωνακτικές εργασίες, τις οποίες εκτελούν παράλληλα με τη μόνιμη ομάδα της. Η Madrevite συνδυάζει την ανάγκη της για εργατικό δυναμικό, η οποία επικεντρώνεται στην περίοδο συγκομιδής (Απρίλιος έως Ιούνιος), με την απασχόληση μεταναστών εργατών που ζουν σε κοντινή απόσταση.

Γενική περιγραφή της οργάνωσης και των δραστηριοτήτων της

Η Madrevite βρίσκεται στο Cimbano, στο δήμο Castiglione del Lago, ανάμεσα στην Ούμπρια και την Τοσκάνη, στην επαρχία της Περούτζια, εντός της περιοχής καταχωρισμένης ονομασίας προέλευσης "Trasimeno". Η επιχείρηση καλύπτει συνολικά 17 εκτάρια, τα οποία κατανέμονται σε τρεις διαφορετικούς λόφους. Από αυτά, τα 11 εκτάρια είναι αφιερωμένα σε αμπελώνες, 5 εκτάρια είναι βιολογικοί ελαιώνες σε μετατροπή και η υπόλοιπη έκταση χρησιμοποιείται εν μέρει για αροτραίες καλλιέργειες και εν μέρει για την καλλιέργεια της "Fagiolina del Trasimeno" (στα αγγλικά cowpea). Η περιοχή αυτή είναι διάσημη για την καλλιέργεια διαφόρων ποικιλιών αμπέλου, μεταξύ των οποίων οι ποικιλίες Gamay del Trasimeno, Grechetto και Sangiovese, οι οποίες αποτελούν κληρονομιά μεγάλης πολιτιστικής και οικονομικής αξίας. Η επιχείρηση βασίζεται στην αξιοποίηση των εξειδικευμένων προϊόντων και της περιοχής της. Στην πραγματικότητα, η εταιρεία είναι μέλος της κοινοπραξίας "Consorzio Colli del Trasimeno" που συγκεντρώνει όλους τους παραγωγούς της Ελεγχόμενης Ονομασίας Προέλευσης (doc στα ιταλικά) της οποίας ο Nicola είναι πρόεδρος.

Η Madrevite, ως μέλος της κοινοπραξίας, συμμετέχει σε διεθνείς πρωτοβουλίες για την προώθηση της παραγωγής κρασιών DOC. Η Madrevite βρίσκεται σε μια υπέροχη τοποθεσία και εκμεταλλεύεται αυτή τη χαρακτηριστική πτυχή της επιχείρησής της για να ενισχύσει τη διαδικασία των άμεσων πωλήσεων, προσφέροντας μια εξαιρετική εμπειρία γευσιγνωσίας τόσο στον αμπελώνα όσο και στο κελάρι της. Συνεργάζονται επίσης με ορισμένες κάθετες αγορές για να ενισχύσουν την παρουσία τους στο διαδικτυακό μάρκετινγκ.

Τοποθεσία

Cimbano, δήμος Castiglione del Lago, Perugia

Αριθμός εργαζομένων

- 9 με μόνιμη απασχόληση-προσωρινή απασχόληση
- 6 έως 8 μετανάστες εργάτες: 2 από αυτούς απασχολούνται απευθείας από την εταιρεία με σύμβαση ορισμένου χρόνου, σύμφωνα με την εθνική συλλογική σύμβαση για τη γεωργία
- 6 έως 8 με σύμβαση και εξωτερικός συνεταιρισμός (συνεταιρισμός υπό πακιστανική διαχείριση) που είναι υπεύθυνος για την προμήθεια του γεωργικού εργατικού δυναμικού.

Χώρα προέλευσης των διακινούμενων εργαζομένων

Πακιστάν

Προέλευση των διακινούμενων εργαζομένων στο εσωτερικό της χώρας

Προέρχονται από την Τοσκάνη, καθώς το Madrevite βρίσκεται στο λόφο μεταξύ της Ούμπρια και της Τοσκάνης.

Λόγοι και κίνητρα για για την πρωτοβουλία ένταξης των μεταναστών

Οι εργασιακές προκλήσεις στον γεωργικό τομέα είναι ένα διαδεδομένο πρόβλημα σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες και η Madrevite, όπως και πολλές άλλες γεωργικές εκμεταλλεύσεις που βρίσκονται σε αγροτικές περιοχές, αντιμετωπίζει αυτή την πρόκληση. Η εποχικότητα, η απαιτητική σωματική εργασία και η απομακρυσμένη τοποθεσία των γεωργικών εκμεταλλεύσεων είναι μερικοί μόνο από τους παράγοντες που συμβάλλουν στις δυσκολίες προσφοράς εργατικού δυναμικού. Η Madrevite, χάρη στους ισχυρούς τοπικούς δεσμούς της, έχει συνάψει μια πολύτιμη συνεργασία με έναν τοπικό συνεταιρισμό για την αντιμετώπιση των εποχικών αναγκών της σε εργατικό δυναμικό, ιδίως κατά την κρίσιμη περίοδο από τον Απρίλιο έως τον Ιούνιο, όταν οι αμπελουργικές δραστηριότητες είναι απαραίτητες για την

ευημερία του αμπελώνα. Ο συνεταιρισμός είναι υπεύθυνος για την προμήθεια του απαραίτητου αριθμού εργατών που είναι εξοπλισμένοι με τις απαραίτητες δεξιότητες για διάφορες βασικές εργασίες. Οι εργασίες αυτές περιλαμβάνουν το κλάδεμα, τη συντήρηση του αμπελώνα, το φρεζάρισμα, το βοτάνισμα και τον διαχωρισμό των σταφυλιών. Η πρόσληψη του συνεταιρισμού έχει αποδειχθεί απαραίτητη, καθώς η ανεξάρτητη πρόσληψη ενός τόσο εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού θα ήταν ένα δύσκολο και χρονοβόρο έργο.

Οι δύο έκτακτοι εργάτες που προσλήφθηκαν απευθείας από το Madrevite βρέθηκαν χάρη στον συνεταιρισμό και τώρα ασχολούνται με διάφορες χειρωνακτικές εργασίες στο αγρόκτημα.



Περιγραφή της διαδικασίας ένταξης βήμα προς βήμα

Η Madrevite έχει δημιουργήσει μια μακροχρόνια συνεργασία με έναν εξωτερικό συνεταιρισμό και πολλοί από τους εργαζόμενους του συνεταιρισμού έχουν παραμείνει σταθεροί όλα αυτά τα χρόνια. Αυτή η συνέχεια έχει οδηγήσει σε ένα οικείο και εύκολα διαχειρίσιμο εργασιακό περιβάλλον και για τα δύο μέρη. Ο συνεταιρισμός είναι υπεύθυνος για τη δεσμευμένη εργασία όσον αφορά τον χρόνο, τον εξοπλισμό εργασίας, τις δεξιότητες και τη μεταφορά. Από την άλλη πλευρά, η παρουσία της Nicola και του σταθερού προσωπικού της εγγυάται όλες τις απαραίτητες ενδείξεις και τη βοήθεια που μπορεί να χρειαστεί το συνεργείο για να εκτελέσει το δεσμευμένο έργο με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Ο εξωτερικός συνεταιρισμός διαθέτει έναν επικεφαλής ομάδας ο οποίος είναι υπεύθυνος για την οργάνωση της εργασίας του συνεργείου, τη διαχείριση των χρονοδιαγραμμάτων και την ανάθεση καθηκόντων.

Οι δύο μετανάστες εργάτες που προσλαμβάνονται απευθείας από τη Madrevite έχουν λάβει εκπαίδευση στο χώρο εργασίας και εργάζονται παράλληλα με τη σταθερή ομάδα της Madrevite σε σχέση ομότιμων.

Κύρια επιπτώσεις στη διαχείριση πολυπολιτισμικών ομάδων

Η διοίκηση και το προσωπικό της Madrevite είναι πολύ ανοιχτόμυαλοι και έχουν αναγνωρίσει την παρουσία των μεταναστών με το διαφορετικό τους υπόβαθρο ως ευκαιρία για την εταιρεία και το χώρο εργασίας. Η ομάδα συνεργάζεται αποτελεσματικά με το μεταναστευτικό εργατικό δυναμικό, τόσο το εξωτερικό όσο και το άμεσα απασχολούμενο, το οποίο παρουσιάζει διαφορετικά επίπεδα γνώσης της ιταλικής γλώσσας. Παρά τις γλωσσικές διαφορές, κατανοούν τις οδηγίες και εκτελούν τα καθήκοντά τους με επάρκεια. Οι πολιτισμικές διαφορές δεν αποτέλεσαν πρόβλημα.

Κύρια αντίκτυπος στο κοινωνική ένταξη

Η διαδικασία της ένταξης μπορεί να θεωρηθεί συνεχής. Οι δύο μετανάστες εργαζόμενοι που απασχολούνται άμεσα από την Madrevite συμμετέχουν σε μαθήματα ιταλικής γλώσσας και παρακολουθούν μαθήματα για την απόκτηση άδειας οδήγησης, γεγονός που βελτιώνει σημαντικά την ένταξή τους στην κοινωνία. Η απασχόλησή τους με κανονικές, αν και προσωρινές, συμβάσεις αναγνωρίζει τις εργασιακές τους υποχρεώσεις και τα συναφή δικαιώματά τους, γεγονός που συμβάλλει στη διαδικασία ένταξής τους. Και οι δύο εργαζόμενοι στηρίζουν τις οικογένειές τους στις χώρες καταγωγής τους, αποστέλλοντας τακτικά μέρος του μισθού τους. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι ο κύριος στόχος τους είναι να αποταμιεύσουν χρήματα και να βελτιώσουν την κοινωνικοοικονομική τους κατάσταση, προκειμένου να επανενωθούν τελικά με τις οικογένειές τους. Ο κύριος στόχος τους είναι να διασφαλίσουν την ευημερία και την αξιοπρέπεια των οικογενειών τους. Ως εκ τούτου, η επίσημη διαδικασία ένταξης αναμένεται να ξεκινήσει μόλις επανενωθούν με τις οικογένειές τους.

Κύρια αντίκτυπος στο εργασιακή ένταξη

Το διπλό κανάλι πρόσληψης έχει διαφορετικό αντίκτυπο στην εταιρεία, αν και αμφότερα ανταποκρίνονται στην πραγματική ανάγκη για εργατικό δυναμικό που είναι απαραίτητο για τη λειτουργία της εταιρείας.

Οι δύο εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται απευθείας από την Madrevite έχουν κανονική σύμβαση ορισμένου χρόνου σύμφωνα με την εθνική συλλογική σύμβαση για τη γεωργία και είναι κυρίως υπεύθυνοι για τον τρύγο των σταφυλιών και διάφορες γεωργικές εργασίες, ενώ μια ομάδα εργαζομένων προσλαμβάνεται από εξωτερικό συνεταιρισμό που είναι επιφορτισμένη με τις αμπελουργικές δραστηριότητες, δηλαδή το κλάδεμα και την καλλιέργεια των αμπελιών, το πράσινο κλάδεμα, το δέσιμο των βιδών, τον καθαρισμό των γραμμών του αμπελώνα από τα ζιζάνια και το διαχωρισμό των σταφυλιών.

Οι άμεσοι εργαζόμενοι έχουν περισσότερες δυνατότητες αλληλεπίδρασης με τη σταθερή ομάδα και τους ιδιοκτήτες, καθώς η madrevite οργανώνει τα ταξίδια τους και περνούν περισσότερο χρόνο με το προσωπικό που τους εκπαιδεύει και με το οποίο εργάζονται. Επιπλέον, ο ιδιοκτήτης οργανώνει τον φόρτο εργασίας και τη δρομολόγησή τους και τους κατευθύνει κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας.

Όσον αφορά το εξωτερικό πλήρωμα, έχει μικρότερο αντίκτυπο, καθώς είναι πιο αυτόνομο και έχει λιγότερες ευκαιρίες αλληλεπίδρασης, αν και τόσο το προσωπικό όσο και η διοίκηση είναι διαθέσιμοι για οποιαδήποτε υποστήριξη χρειάζονται.

Προκλήσεις που αντιμετωπίστηκαν και πώς ξεπεράστηκαν

Η κύρια πρόκληση που επισημάνθηκε σχετίζεται με το γλωσσικό ζήτημα, καθώς μερικές φορές μπορεί να προκύψουν παρεξηγήσεις λόγω προφοράς ή έλλειψης λεξιλογίου.

Το πρόβλημα έχει επιλυθεί με τη χρήση ενός συναδέλφου με μεγαλύτερη ευχέρεια στη μετάφραση στη μητρική τους γλώσσα ή με τη χρήση της τεχνολογίας ως φωνητικού μεταφραστή.

Προκλήσεις που δεν επιτεύχθηκαν, κατά περίπτωση, και λόγοι για τους οποίους

Οι προκλήσεις μπορούν να διαβαστούν από δύο διαφορετικές οπτικές γωνίες: για τους εργαζόμενους, οι στόχοι τους περιστρέφονται γύρω από την εξασφάλιση ανεξάρτητης στέγασης και την επανένωση με τις οικογένειές τους. Για τον διαχειριστή, ο στόχος είναι να καταστούν οι εργαζόμενοι αυτόνομοι όσον αφορά τις μεταφορές και να εξορθολογιστούν οι γραφειοκρατικές διαδικασίες που μερικές φορές εμποδίζουν την πρόσληψη και την κοινωνική ένταξη των εργαζομένων στην κοινωνία. Η πρόκληση δεν έχει επιτευχθεί, διότι θα απαιτούσε πολυεπίπεδη και πολυμερή συμμετοχή.

εφοδιαστική

Υλικοτεχνική μεταφορά από το σπίτι στην εργασία:

Ο εξωτερικός συνεταιρισμός διαθέτει τα δικά του μεταφορικά μέσα για να μεταφέρει τους εργαζόμενους από το κέντρο υποδοχής στο αγρόκτημα και αντίστροφα. Η Madrevite, από την άλλη πλευρά, φροντίζει για τη μεταφορά των δύο μεταναστών εργαζομένων, ενώ περιμένουν την άδεια οδήγησης.

Ανάγκες κατάρτισης για την αντιμετώπιση των μεταναστών με βάση τον ρόλο τους

Η Madrevite πιστεύει ότι πολλοί ιδιοκτήτες γεωργικών εκμεταλλεύσεων δεν διαθέτουν κατάρτιση για την κατανόηση των πολιτισμικών διαφορών και των γλωσσικών μειονεκτημάτων, οπότε η κατάρτιση για την ευαισθητοποίηση των εργοδοτών μπορεί να είναι χρήσιμη για τη διαχείριση μιας πολυπολιτισμικής ομάδας.

Θέματα κατάρτισης

Ανάγκες κατάρτισης για τους εθνικούς εργαζόμενους σε συμφωνίες καταμερισμού θέσεων εργασίας με μετανάστες

Η κατανόηση των διαφορών και η ικανότητα να εργάζονται χωρίς προκαταλήψεις δίπλα-δίπλα είναι απαραίτητη για μια ομάδα. Παράδειγμα στρατηγικών οικοδόμησης ομάδας και συνεργασίας που μπορεί να είναι χρήσιμες για τον στόχο

Ανάγκες κατάρτισης για τους μετανάστες

Η Madrevite θεωρεί ότι η πολιτιστική κατάρτιση είναι πολύ σημαντική για την ένταξη των μεταναστών. Οι πολιτισμικές δοκιμασίες, όπως οι αξίες στον εργασιακό χώρο (που είναι υποχρεωτικές στην Ιταλία για να εργαστεί κάποιος) απέχουν πολύ από τον κανόνα και το υπόβαθρο ορισμένων μη ευρωπαϊκών χωρών. Επίσης, η γνώση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των κοινωνικών υποχρεώσεων είναι ένα σημαντικό ζήτημα προκειμένου να ξεκινήσει μια πορεία ένταξης στη χώρα άφιξης. Το εκπαιδευτικό υλικό πολλαπλών καναλιών μπορεί να είναι χρήσιμο για τους μετανάστες.



“

Προτάσεις και συμβουλές από τον ερωτώμενο

Η ένταξη των μεταναστών εργαζομένων δεν μπορεί να ανατεθεί στους αγρότες ή στις ΜΚΟ. Η ένταξη απαιτεί τη συλλογική προσπάθεια όλων των κοινωνικών φορέων, ξεκινώντας από τη διαμόρφωση δίκαιων μεταναστευτικών πολιτικών και την ανάπτυξη συνεργατικών στρατηγικών ένταξης. Είναι επιτακτική ανάγκη να μην ανατεθεί ή να περιθωριοποιηθεί η μετανάστευση, η οποία έχει βαθύτατο αντίκτυπο τόσο στην αστική όσο και στην αγροτική κοινωνική δυναμική



Ariel Coop. Sociale

Έτος ίδρυσης της οργάνωσης:

1995

Όνομα ιδιοκτήτη/ιδρυτή:

Fabrizio Dionigi

Σύνδεσμοι:

 www.arielcoop.it

 [ArielCooperativaSociale](https://www.facebook.com/ArielCooperativaSociale)

Η Ariel είναι ένας κοινωνικός συνεταιρισμός που δημιουργήθηκε το 1995, ο οποίος παρέχει υπηρεσίες σε διάφορους τομείς και διαχειρίζεται ένα αγρόκτημα παραγωγής φρούτων, λαχανικών και καλλωπιστικών φυτών. Από την αρχή, η ARIEL εμπνεύστηκε από έναν κοινωνικό συνεταιρισμό τύπου B, στόχος του οποίου είναι να δώσει τη δυνατότητα σε άτομα που συνήθως δεν θεωρούνται παραγωγικά και συνεπώς "βοηθούμενα" να ενταχθούν στο παραγωγικό σύστημα και, ταυτόχρονα, να ανακτήσουν την αξιοπρέπεια και να δώσουν νόημα στη ζωή τους μέσω της εμπειρίας της συγκεκριμένης εργασίας.

Απασχολούν, μέσω διαφόρων καναλιών και διαύλων, επίσης σε συνεργασία με ιδρύματα και τοπικές αρχές, μειονεκτούντα άτομα, συμπεριλαμβανομένων των αιτούντων άσυλο. Ορισμένα από τα μειονεκτούντα άτομα που αρχικά εντάχθηκαν στον συνεταιρισμό μέσω πρακτικής άσκησης ή ατομικής υποτροφίας κατάφεραν με την πάροδο του χρόνου να μετατρέψουν τις συμβάσεις τους από προσωρινές σε μόνιμες, όπως στην περίπτωση του μετανάστη από τη Γκάνα.

Γενική περιγραφή της οργάνωσης και των δραστηριοτήτων της

Ο Ariel βρίσκεται κοντά στο Foligno (Umbria, Ιταλία) και διαθέτει συνολικά 7 εκτάρια βιολογικής παραγωγής φρούτων, λαχανικών και καλλωπιστικών φυτών. Το κοινωνικό αγρόκτημα αποτελείται από δύο παραρτήματα, ένα αγρόκτημα που παράγει βιολογικά φρούτα και λαχανικά που καλλιεργούνται στον αγρό και σε θερμοκήπια και ένα αγροτικό κατάστημα που πωλεί βιολογικά τρόφιμα. Ως αριστεία των δραστηριοτήτων και των προϊόντων της μπορεί να θεωρηθεί το εξαιρετικό παρθένο ελαιόλαδο - ΠΟΠ Umbria - που παράγεται εσωτερικά από την ιστορική ελαιοκομική περιοχή Assisi-Trevi, η οποία πρόσφατα συμπεριλήφθηκε από την UNESCO στα Σημαντικά Συστήματα Παγκόσμιας Αγροτικής Κληρονομιάς (SIPAM), και διατίθεται στην αγορά με την αποκλειστική μάρκα "Villa Fabri" από αιωνόβια ελαιόδεντρα. Η Villa Fabri, η οποία είναι μέλος του Ευρωπαϊκού Δικτύου Κηπολογικής Κληρονομιάς, είναι ιδιοκτησία του δήμου Τρέβι, η οποία περιλαμβάνει αιωνόβια ελαιόδεντρα των οποίων η συγκομιδή έχει εκχωρηθεί στον συνεταιρισμό Ariel.

Υπάρχει επίσης ένα τμήμα του συνεταιρισμού που παρέχει υπηρεσίες κηπουρικής, συμπεριλαμβανομένου ενός φυτωρίου. Πρόσφατα εγκαινίασαν μια προσφορά ηλεκτρονικού εμπορίου μέσω του δικού τους ιστότοπου. <https://www.cibonostrvm.com/it/> υπό το εμπορικό σήμα "Cibo Nostrum", το οποίο συγκεντρώνει προϊόντα διατροφής από 10 άλλες επιχειρήσεις βιολογικής γεωργίας και το δίκτυο "Raccolti di community" με τη συμμετοχή τεσσάρων άλλων κοινωνικών αγροκτημάτων.

Τοποθεσία

Foligno (PG)

Αριθμός εργαζομένων

(20) και μετανάστες εργάτες (3) της οργάνωσης

Χώρα προέλευσης των διακινούμενων εργαζομένων

Γκάνα (μόνιμη εργασία), Αλβανία και Μολδαβία (προσωρινή εργασία) και Αφρική (εποχικοί εργαζόμενοι)

Προέλευση των διακινούμενων εργαζομένων στο εσωτερικό της χώρας

Όλοι εργάζονται στην περιοχή γύρω από το αγρόκτημα

Λόγοι και κίνητρα για την πρωτοβουλία ένταξης των μεταναστών

Η Ariel έχει έναν επαγγελματικό λόγο για τη συμπερίληψη μεταναστών στον εργασιακό χώρο, καθώς μία από τις δραστηριότητές της ως συνεταιρισμός τύπου β είναι η προώθηση και η διευκόλυνση της ένταξης ατόμων που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση. Από την άλλη πλευρά, οι κύριες γεωργικές δραστηριότητές της είναι ο βιολογικός λαχανόκηπος, η παραγωγή καλλωπιστικών φυτών σε θερμοκήπια και σε ανοιχτούς αγρούς που απαιτούν σημαντική χειρωνακτική εργασία για δραστηριότητες όπως η μεταφύτευση δενδρυλλίων, το ξεχορτάρισμα, η εξάλειψη ζιζανίων και η συγκομιδή που απαιτούν εξειδικευμένη εργασία. Η διαχείριση των χώρων πρασίνου είναι ένα άλλο σημαντικό μέρος της επιχείρησής τους για το οποίο χρειάζονται ειδικευμένους εργάτες. Απασχολούν επίσης εποχιακούς εργάτες για τη συγκομιδή της ελιάς.

Ο πρόεδρος του συνεταιρισμού είναι επίσης πολύ ευαισθητοποιημένος σε θέματα μετανάστευσης και, λόγω της προσωπικής του εμπειρίας, θεωρεί πλέον προτεραιότητα την ένταξη των μεταναστών στον αγροτικό τομέα στον συνεταιρισμό του.

Αριθμός εργαζομένων και αριθμός μεταναστών εργαζομένων που συμμετέχουν στην πρωτοβουλία ένταξης

Προς το παρόν μπορούμε να μετρήσουμε τρία άτομα που συμμετέχουν

Εξωτερικοί εταίροι των ενδιαφερομένων μερών

Η ARIAL από τη φύση της έχει πολλές επαφές με τις τοπικές αρχές, με τις οποίες αλληλεπιδρά για διάφορες ανάγκες που συνδέονται με την αποστολή της. Έχουν στενή σχέση με τον δήμο για τη διαχείριση της ιστορικής περιοχής του ελαιώνα Assisi-Trevi, με την I'ASL3 UMBRIA (τοπικό δημόσιο κέντρο υγείας για ψυχικές ασθένειες), με τις τοπικές αρχές των φυλακών για την αποκατάσταση μέσω της εργασίας με κρατούμενους, την Caritas και άλλες τοπικές ενώσεις όπως η Cidis (στο παρελθόν) για την ένταξη των αιτούντων άσυλο

Περιγραφή της διαδικασίας ένταξης βήμα προς βήμα

Ο συνεταιρισμός έχει μεγάλη εμπειρία στην ένταξη ατόμων με διάφορα μειονεκτήματα. Μια αξιοσημείωτη ιστορία επιτυχίας είναι αυτή ενός μετανάστη από την Γκάνα, ο οποίος έχει πλέον μόνιμη θέση στην Ariel. Αυτό το ταξίδι ένταξης ξεκίνησε πριν από μια δεκαετία με μια πρακτική άσκηση που εξελίχθηκε σε μια προσωρινή θέση και τελικά κατέληξε σε μια μόνιμη θέση.

Αρχικά, υποστηρίχθηκε από έναν άλλο συνεταιρισμό που ειδικεύεται στη διαχείριση μεταναστών (Cidis), ο οποίος του παρείχε στέγαση και πρόσβαση στα μέσα μαζικής μεταφοράς.

Μόλις σταθεροποιήθηκε η σύμβαση εργασίας του, αποφάσισε να νοικιάσει

ένα διαμέρισμα και να το μοιραστεί με έναν Ιταλό συνάδελφό του. Η ρύθμιση αυτή του επέτρεψε να απολαμβάνει πλήρως όλα τα εργασιακά δικαιώματα που προβλέπονται στην εθνική σύμβαση, συμπεριλαμβανομένης της πρόσβασης στην ασφάλιση υγείας και σε διάφορες φορολογικές ελαφρύνσεις. Αντίθετα, οι άλλοι δύο προσωρινά εργαζόμενοι, ένας από τη Μολδαβία και ένας από την Αλβανία, προσλήφθηκαν μέσω ενός τοπικού προγράμματος φυλακών. Παρόλο που απασχολούνται νόμιμα σε προσωρινή βάση, πρέπει να επιστρέφουν στη φυλακή στο τέλος του ωραρίου εργασίας τους. Οι αρχές των φυλακών τους παρέχουν μεταφορικό μέσο για τις μετακινήσεις τους.

Αντίκτυπος των πρωτοβουλιών

Κύριες επιπτώσεις στη διαχείριση πολυπολιτισμικών ομάδων

Η ομάδα του Ariel είναι πολύ ετερογενής και πολλοί από αυτούς προέρχονται από μειονεκτούντα περιβάλλοντα. Όσον αφορά την πορεία ένταξης του Γκανέζου μετανάστη, η κύρια πρόκληση που αντιμετώπισε ήταν το γλωσσικό εμπόδιο, καθώς γνώριζε ελάχιστα τα ιταλικά. Ο συνεταιρισμός υποδοχής της Cidis προσέφερε μαθήματα ιταλικής γλώσσας, τα οποία διευκόλυναν σημαντικά την ένταξή του. Από την αρχή, ο μετανάστης έδειξε ενδιαφέρον για την εργασία και προθυμία να μάθει περισσότερα για την εργασία και τον πολιτισμό. Ακόμη και για την αποστολή του, η διεύθυνση ήταν ανοιχτή στις πολιτισμικές διαφορές και πρόθυμη να τον συνοδεύσει στο σχέδιο ζωής του. Ο εργοδότης συνήψε πάντοτε συμβάσεις σύμφωνα με την εθνική συλλογική σύμβαση για τη γεωργία, αναγνωρίζοντας τα εργασιακά του καθήκοντα και τα συναφή δικαιώματά του. Μετά από 10 χρόνια, εξακολουθεί να εργάζεται στην ομάδα της εταιρείας με σύμβαση αορίστου χρόνου και έχει έναν Ιταλό σύντροφο τον οποίο γνώρισε στον χώρο εργασίας. Τα υπόλοιπα (ιταλικά) μέλη της ομάδας είναι πολύ ανοιχτά και κατανοητά, δεν κρίνουν και υποστηρίζουν τους νεοεισερχόμενους στις καθημερινές τους δραστηριότητες στο αγρόκτημα.

Κύριες επιπτώσεις στην ένταξη της εργασίας

Η διαδικασία ένταξης της ARIEL είναι καλά δοκιμασμένη και έχουν σχεδιάσει μια εσωτερική διαδικασία σε τρία στάδια:

- Προκαταρκτική φάση: ευαισθητοποίηση μέσω σε βάθος δικτύωσης με τη συμμετοχή του Προέδρου του Συνεταιρισμού και των ενδιαφερομένων.
- Δεύτερη φάση αξιολόγησης των ικανοτήτων: προσαρμογή στο εργασιακό περιβάλλον και ανάλυση των καταλληλότερων μεθόδων στο πλαίσιο εργασίας.
- Εξατομικευμένο δρομολόγιο: προσδιορισμός μεθόδων ενεργητικής αναζήτησης ανάλογα με τις δυνατότητες του ατόμου. Το άτομο που θα τοποθετηθεί θα έχει έναν επικεφαλής ομάδας που θα ενεργεί ως εργασιακός μέντορας για την ένταξή του. Η διαδικασία της αποτελεσματικής εργασιακής

ένταξης βασίζεται στην πρακτική και παρατηρησιακή μάθηση που αντισταθμίζει, όταν είναι απαραίτητο, το γλωσσικό εμπόδιο. Μόλις ο εργαζόμενος γίνει αυτόνομος, ο εκπαιδευτής επιβλέπει μόνο τις δραστηριότητες και είναι διαθέσιμος όταν χρειάζεται.

- Αυτή η πορεία εφαρμόζεται σε διαφορετικούς τύπους μειονεκτούντων ατόμων που εμπλέκονται στη διαδικασία εργασιακής ένταξης, η ιδιαιτερότητα είναι ότι ο Ariel είναι σε θέση χάρη στην ικανότητά του να διαμορφώσει ένα εξατομικευμένο πρόγραμμα με βάση τις μοναδικές ανάγκες: οι άνθρωποι έχουν σημασία.
- Μετά από μερικά χρόνια εργασίας ως ημερομίσθιος, ο Γκανέζος μετανάστης άλλαξε δουλειά και έγινε επιστάτης κήπων.

Κύριες επιπτώσεις στην κοινωνική ένταξη

Η μακροπρόθεσμη διαδικασία ένταξης μπορεί να θεωρηθεί καλή πρακτική, στην πραγματικότητα, ο Γκανέζος μετανάστης που ξεκίνησε με μια πρακτική άσκηση και ζούσε σε ένα κοινόχρηστο σπίτι που του παρείχε ένα κέντρο υποδοχής, έχει τώρα μια μόνιμη δουλειά, το δικό του ενοικιαζόμενο διαμέρισμα και μια Ιταλίδα σύντροφο με την οποία απέκτησε ένα παιδί. Έρχεται στον χώρο εργασίας του με δικό του όχημα (ποδήλατο) και είναι καλά ενσωματωμένος στην κοινωνία. Λόγω της ιδιότητάς τους ως κρατουμένων, αντιμετωπίζουν ένα πρόγραμμα κοινωνικής ένταξης που προετοιμάζει τη λήξη των σωφρονιστικών τους υποχρεώσεων.

Προκλήσεις που δεν επιτεύχθηκαν, κατά περίπτωση, και λόγοι για τους οποίους

Σύμφωνα με το όραμα και την αποστολή της Ariel, το αγρόκτημα είναι πολύ ευαίσθητο στη διαδικασία ένταξης και ο συνεταιρισμός θα ήθελε να αναπτύξει ένα μοντέλο για την υποστήριξη των μεταναστών σε αυτή τη διαδικασία. Η ιδέα που θα ήθελαν να υλοποιήσουν είναι ένα κέντρο γεωργικής ανάπτυξης βασισμένο σε δραστηριότητες κατάρτισης στο χώρο εργασίας για τη βελτίωση των δεξιοτήτων τους στον γεωργικό τομέα, παρέχοντάς τους στέγαση κατά τη διάρκεια της κατάρτισης. Η πρόκληση αυτή δεν έχει ακόμη επιτευχθεί λόγω γραφειοκρατικών προβλημάτων και της ανάγκης να ενισχυθούν οι σχέσεις με τοπικούς φορείς που θα μπορούσαν να ενδιαφερθούν για το έργο αυτό.

εφοδιαστική

Υλικοτεχνική μεταφορά από το σπίτι στην εργασία

Οργανώνεται από τους μετανάστες ή από την οργάνωση που συμμετέχει στη διαδικασία ένταξης

Υλικά και ανθρώπινοι πόροι

Πρόεδρος του συνεταιρισμού, επικεφαλής ομάδας σε γεωργικές δραστηριότητες

Χρόνος/ φόρτος εργασίας Φόρτος εργασίας Τακτική

Κόστος

Σύμφωνα με την εθνική γεωργική σύμβαση

Θέματα κατάρτισης

Ανάγκη κατάρτισης για την αντιμετώπιση των μεταναστών ανάλογα με τη λειτουργία τους

Οι αγρότες θεωρούν τους εαυτούς τους ικανούς να διαχειριστούν ομάδες μεταναστών, αλλά στερούνται πολιτισμικής προσέγγισης, οπότε η κατάρτιση υπό αυτή την έννοια μπορεί να είναι χρήσιμη για τον τομέα.

Ανάγκες κατάρτισης για τους μετανάστες

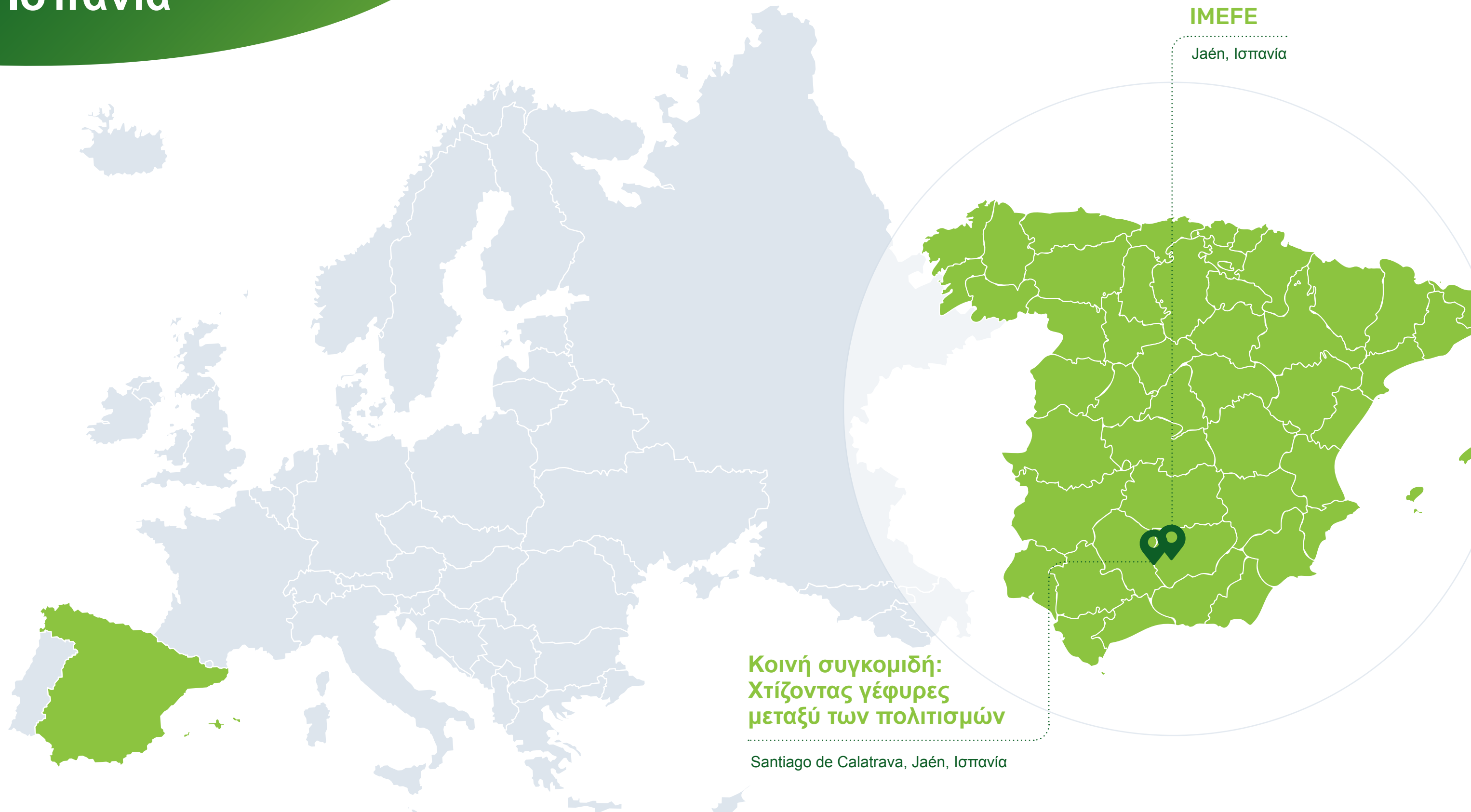
Η κατάρτιση σχετικά με τα καθήκοντα και τα εργασιακά δικαιώματα, καθώς και η ασφάλεια στο χώρο εργασίας είναι απαραίτητη.



Προτάσεις και συμβουλές από τον ερωτώμενο

Ένα ισχυρότερο δίκτυο μεταξύ των κοινωνικών αγροκτημάτων και του κέντρου υποδοχής θα ήταν χρήσιμο για την ένταξη των μεταναστών στον γεωργικό τομέα, ώστε να τους εξασφαλιστεί μια θεραπεία και μια εκπαιδευμένη πορεία για μια ενεργή διαδικασία ένταξης.





IMEFE

Jaén, Ισπανία

Κοινή συγκομιδή:
Χτίζοντας γέφυρες
μεταξύ των πολιτισμών

Santiago de Calatrava, Jaén, Ισπανία

Κοινή συγκομιδή: Χτίζοντας γέφυρες μεταξύ των πολιτισμών

Όνομα ιδιοκτήτη/ιδρυτή:
Juan Carlos P. Carrillo



Ο Χουάν Κάρλος, αγρότης, έχει δημιουργήσει μια αποτελεσματική ομάδα εποχικών εργατών από τη Σενεγάλη για τις περιόδους συγκομιδής, οι οποίοι μετακινούνται σε όλη την Ισπανία ανάλογα με τις εποχές και τις καλλιέργειες. Η ομάδα αυτή, οι περισσότεροι από τους οποίους ζουν στη βόρεια Ισπανία, ενημερώνεται από τον Χουάν Κάρλος για τις εποχές συγκομιδής και, πριν από την πρόσληψή τους, οργανώνονται οι συμβάσεις και τα διοικητικά αρχεία, ενώ εξασφαλίζεται η διαμονή τους στο χωριό του Χουάν Κάρλος.

Παρά τα γλωσσικά προβλήματα, η επικοινωνία διευκολύνεται από τα πιο άπταιστα ισπανόφωνα μέλη της ομάδας και η εργασιακή σχέση έχει ενισχυθεί με την πάροδο των ετών, δημιουργώντας ένα αποτελεσματικό περιβάλλον εργασίας και υψηλές επιδόσεις. Ο Juan Carlos δεν έχει επικεντρωθεί μόνο στην εργασιακή ένταξη, διευκολύνοντας τη διαμονή και την κοινωνική ένταξη στο χωριό, αλλά έχει επίσης διαχειριστεί με επιδεξιότητα τη δυναμική των πολυπολιτισμικών ομάδων. Προκλήσεις όπως η στέγαση και η επικοινωνία ξεπεράστηκαν μέσω της οργάνωσης και της δημιουργίας μιας ισχυρής εργασιακής και κοινωνικής σχέσης μεταξύ των μεταναστών εργαζομένων και των ντόπιων.

Γενική περιγραφή της οργάνωσης και των δραστηριοτήτων της

Ο Χουάν Κάρλος είναι αγρότης που, μαζί με τον πατέρα του, διευθύνει ένα αγρόκτημα αφιερωμένο στη συγκομιδή ελαιόδεντρων, μια καλλιέργεια που απαιτεί έμπειρο εργατικό δυναμικό και είναι δύσκολο να βρεθεί τα τελευταία χρόνια. Ο Χουάν Κάρλος δεν εργάζεται μόνο στη δική του γη, αλλά παρέχει επίσης υπηρεσίες σε άλλους αγρότες της περιοχής κατά τη διάρκεια της περιόδου συγκομιδής.

Η συγκομιδή της ελιάς είναι μια κρίσιμη γεωργική δραστηριότητα που απαιτεί σχολαστικό σχεδιασμό και εκτέλεση. Περιλαμβάνει διάφορες φάσεις, όπως η προετοιμασία πριν από τη συγκομιδή, όπου οργανώνεται ο εξοπλισμός και καθορίζονται οι ρόλοι, η συγκομιδή, η οποία μπορεί να πραγματοποιηθεί με

χειρωνακτικές και μηχανοποιημένες τεχνικές, και η αποτελεσματική μεταφορά των ελιών σε σημεία αποθήκευσης ή επεξεργασίας. Η αποτελεσματική συγκομιδή των ελιών εξασφαλίζεται μέσω λεπτομερούς σχεδιασμού που λαμβάνει υπόψη τη βέλτιστη ωριμότητα των ελιών, τη διαθεσιμότητα και την κατάρτιση του εργατικού δυναμικού, την υλικοτεχνική υποδομή των μεταφορών, την προετοιμασία του εξοπλισμού και τη διατήρηση της ποιότητας και της ασφάλειας καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας. Η σαφής επικοινωνία και η συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων, ιδίως σε πολυπολιτισμικές ομάδες, είναι ζωτικής σημασίας για τη διασφάλιση μιας αρμονικής και παραγωγικής ροής εργασίας.

Αριθμός εργαζομένων (Α) και μεταναστών εργαζομένων (Β) στην οργάνωση

Εποχικοί εργάτες: 10 μετανάστες και 2 υπήκοοι.

Χώρα προέλευσης των μεταναστών εργατών:

Σενεγάλη

Προέλευση των διακινούμενων εργαζομένων στο εσωτερικό της χώρας

Η ομάδα των μεταναστών εργατών προέρχεται από τη Σενεγάλη και μετακινείται σε όλη την Ισπανία καλύπτοντας διαφορετικές περιόδους συγκομιδής ανάλογα με την εποχή και την εκάστοτε καλλιέργεια. Το μεγαλύτερο μέρος της ομάδας ζει στη βόρεια Ισπανία και μετακινείται ανάλογα με τις ανάγκες σε εργατικό δυναμικό στις διάφορες περιοχές της χώρας. Ο Juan Carlos ενημερώνει τον αρχηγό της ομάδας όταν φτάνει η ώρα της συγκομιδής, οργανώνοντας την άφιξη και τη διαμονή των εργατών στο χωριό του. Η διαδικασία περιλαμβάνει την εξασφάλιση καταλύματος στο χωριό και τη διεκπεραίωση όλων των διοικητικών διαδικασιών για την εξασφάλιση συμβάσεων και την εγγραφή όλων των εργατών.

Λόγοι και κίνητρα για την πρωτοβουλία ένταξης μεταναστών

Οι λόγοι και τα κίνητρα για την πρωτοβουλία ένταξης των μεταναστών εργαζομένων στην περίπτωση του Juan Carlos επικεντρώνονται κυρίως στην ανάγκη για έμπειρο και εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό για τη συγκομιδή της ελιάς, η οποία είναι μια επίπονη εργασία και απαιτεί άτομα με εμπειρία στις εργασίες πεδίου. Τα τελευταία χρόνια, η εξεύρεση εξειδικευμένου ντόπιου εργατικού δυναμικού για την εργασία στα χωράφια ήταν μια πρόκληση, γεγονός που κατέστησε τους εργάτες από τη Σενεγάλη, οι οποίοι έχουν συνηθίσει να εργάζονται στα χωράφια όλο το χρόνο, μια πολύτιμη λύση για τη διασφάλιση της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας της συγκομιδής.

Η εργασιακή σχέση που οικοδομήθηκε με την πάροδο των ετών με αυτή την ομάδα εργαζομένων διευκόλυνε μια αρμονική και αποτελεσματική λειτουργία, όπου όλοι γνωρίζουν τα καθήκοντά τους και τα εκτελούν με μεγάλη αποτελεσματικότητα και απόδοση. Επιπλέον, η καλή διαχείριση επέτρεψε στον Juan Carlos να προσφέρει υπηρεσίες σε τρίτους στην περιοχή, γεγονός που επέτρεψε μεγαλύτερες εκστρατείες και βελτιωμένες αμοιβές για τους μετανάστες εργάτες, δημιουργώντας ένα αμοιβαία επωφές και βιώσιμο εργασιακό περιβάλλον τόσο για τον εργοδότη όσο και για τους μετανάστες εργαζόμενους. Η ενισχυμένη σχέση προάγει επίσης τη θετική ενσωμάτωση και την αρμονική συνύπαρξη μεταξύ των εθνικών και των μεταναστών εργαζομένων.

Αριθμός εργαζομένων και αριθμός μεταναστών εργαζομένων που συμμετέχουν στην πρωτοβουλία ένταξης

Εποχικοί εργαζόμενοι: 10 μετανάστες και 2 ημεδαποί.

Εξωτερικοί εταίροι των ενδιαφερομένων μερών

Ο Juan Carlos συνεργάζεται στενά με έναν άλλο αγρότη για το συντονισμό και τη διαχείριση διαφόρων υλικοτεχνικών πτυχών που σχετίζονται με τους μετανάστες εργαζόμενους, ιδίως τη διαμονή. Μαζί εργάζονται για να εξασφαλίσουν ότι οι εργάτες έχουν ένα μέρος για να μείνουν κατά τη διάρκεια της περιόδου συγκομιδής, καθώς και για να συντονίσουν άλλες πτυχές που μπορεί να είναι απαραίτητες για την παραμονή και την εργασία των μεταναστών στην περιοχή. Η συνεργασία μεταξύ του Juan Carlos και του εν λόγω αγρότη είναι απαραίτητη για τη διευκόλυνση της ένταξης και της κατάλληλης διαμονής των μεταναστών εργατών, εξασφαλίζοντας την ικανοποίηση των βασικών τους αναγκών και δημιουργώντας ένα λειτουργικό και φιλόξενο περιβάλλον εργασίας.

Υποστηρίζεται επίσης από τον επικεφαλής της ομάδας μεταναστών, ο οποίος λειτουργεί ως ζωτικός σύνδεσμος μεταξύ του Juan Carlos και των μεταναστών εργατών. Ο επικεφαλής είναι απαραίτητος στην επικοινωνία πληροφοριών μεταξύ του Juan Carlos και των εργαζομένων, διασφαλίζοντας ότι οι εργαζόμενοι ενημερώνονται για τις λεπτομέρειες της εργασίας, όπως οι ημερομηνίες και οι προσδοκίες. Επιπλέον, διευκολύνει την επικοινωνία και την επίλυση προβλημάτων στο χώρο εργασίας, ιδίως δεδομένου ότι ορισμένοι εργαζόμενοι μπορεί να έχουν περιορισμένη ευχέρεια στην ισπανική γλώσσα. Ο επικεφαλής μπορεί επίσης να βοηθήσει στο συντονισμό των μετακινήσεων της ομάδας, διασφαλίζοντας ότι θα φτάσουν στο χώρο εργασίας όπως έχει συμφωνηθεί και βοηθώντας στη διαχείριση τυχόν προβλημάτων ή ανησυχιών που μπορεί να προκύψουν κατά τη διάρκεια της περιόδου απασχόλησης.

Περιγραφή της διαδικασίας ένταξης βήμα προς βήμα

Ο Χουάν Κάρλος έχει θέσει σε εφαρμογή μια ολοκληρωμένη διαδικασία για τη συμμετοχή των μεταναστών εργατών από τη Σενεγάλη στη συγκομιδή των ελιών. Η διαδικασία αυτή ξεκινά με μια συμφωνία επικοινωνίας και απασχόλησης μεταξύ αυτού και του επικεφαλής της ομάδας των μεταναστών εργατών, συντονίζοντας τις ημερομηνίες και την υλικοτεχνική υποδομή της περιόδου.

Στη συνέχεια, μαζί με έναν συνεργαζόμενο αγρότη, οργανώνει τη διαμονή και τη μεταφορά, ενώ φροντίζει για όλες τις διοικητικές διατυπώσεις των συμβάσεων εργασίας και των εγγραφών. Καθ' όλη τη διάρκεια της σεζόν, ο Juan Carlos όχι μόνο συνεργάζεται στενά με τους εργάτες, αναθέτοντάς τους καθήκοντα

και επιβλέποντάς τους, αλλά και διευκολύνει την ένταξη και την κοινωνική αλληλεπίδραση μεταξύ των μεταναστών εργατών και της τοπικής κοινότητας. Προωθεί ένα συνεκτικό και φιλικό περιβάλλον εργασίας μεταξύ των μεταναστών εργατών και των ντόπιων, διαχειρίζεται τις συγκρούσεις και παρέχει συνεχή ανατροφοδότηση. Με τη σειρά του, προωθείται η κοινωνική ένταξη, επιτρέποντας στους εργαζόμενους να συμμετέχουν στη ζωή του χωριού.

Στο τέλος της σεζόν, οι διαδικασίες επανεξετάζονται και αξιολογούνται, προετοιμάζοντας τις μελλοντικές συνεργασίες, δημιουργώντας έναν βιώσιμο και αμοιβαία επωφελή κύκλο απασχόλησης και κοινωνικής και εργασιακής ένταξης.

Αντίκτυπος των πρωτοβουλιών

Κύριες επιπτώσεις στη διαχείριση πολυπολιτισμικών ομάδων

Στην περίπτωση του Juan Carlos και της ομάδας εποχικών εργατών από τη Σενεγάλη, ο κύριος αντίκτυπος στη διαχείριση πολυπολιτισμικών ομάδων είναι αξιοσημείωτα θετικός και εκπαιδευτικός και για τα δύο εμπλεκόμενα μέρη. Ο Juan Carlos και ο πατέρας του πρωτοστάτησαν στην ενσωμάτωση της μεταναστευτικής εργασίας στην περιοχή, δημιουργώντας μια σταθερή και αποτελεσματική εργασιακή σχέση με την ομάδα της Σενεγάλης, που χαρακτηρίζεται από αμοιβαία κατανόηση και πολιτισμικό σεβασμό.

Η συνέργεια μεταξύ μεταναστών και ντόπιων εργαζομένων ενισχύθηκε χάρη σε μια διοίκηση που εκτιμά και εξυμνεί τη διαφορετικότητα, καθώς και την ανταλλαγή γνώσεων και εμπειριών μεταξύ των πολιτισμών. Η συνοχή της ομάδας έχει ενισχυθεί, ακόμη και σε ένα πλαίσιο γλωσσικών εμποδίων, δημιουργώντας ένα εργασιακό περιβάλλον όπου κάθε μέλος αισθάνεται ότι εκτιμάται και σέβεται.

Αυτή η πολυπολιτισμική διαχείριση επέτρεψε στην Juan Carlos να προσφέρει υπηρεσίες σε τρίτους στην περιοχή, γεγονός που παρατείνει τις εκστρατείες εργασίας και προσφέρει καλύτερες αμοιβές στους μετανάστες εργαζόμενους, προωθώντας τη συνεχή και γόνιμη συνεργασία μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων μερών.

Η επιτυχής ενσωμάτωση πολυπολιτισμικών ομάδων όπως αυτή μπορεί να αποτελέσει πρότυπο για την ενσωμάτωση και τη συνεργασία στον γεωργικό τομέα.

Σημαντικός αντίκτυπος στην ένταξη της εργασίας

Ο Χουάν Κάρλος έχει σημειώσει σημαντικό αντίκτυπο στην εργασιακή ένταξη των μεταναστών εργατών από τη Σενεγάλη στο αγρόκτημά του. Μέσω πρακτικών χωρίς αποκλεισμούς και στενής συνεργασίας, έχει δημιουργήσει ένα εργασιακό περιβάλλον όπου οι μετανάστες όχι μόνο εργάζονται, αλλά ενσωματώνονται και εκτιμώνται ως αναπόσπαστο μέρος της ομάδας και της κοινότητας.

Η επικοινωνία ήταν ζωτικής σημασίας σε αυτή τη διαδικασία- παρόλο που ορισμένοι από τους εργαζόμενους γνωρίζουν περιορισμένα ισπανικά, δημιουργήθηκαν αποτελεσματικά μέσα επικοινωνίας και διαμεσολάβησης μέσω εκείνων που γνωρίζουν καλύτερα τη γλώσσα. Ο Χουάν Κάρλος εργάζεται δίπλα στην ομάδα, παρέχοντας καθοδήγηση και

καθοδήγηση σχετικά με τα καθήκοντα, καθώς και μαθαίνοντας από τις δεξιότητες και τις εμπειρίες που φέρνουν οι μετανάστες εργάτες.

Παρόλο που υπάρχει εναλλαγή προσωπικού, πολλοί εργαζόμενοι επιστρέφουν κάθε χρόνο μεταξύ Νοεμβρίου και Φεβρουαρίου, γεγονός που υποδηλώνει μια θετική και συνεχή σχέση εργασίας. Η συνεργασία αυτή κατέστησε δυνατή όχι μόνο την κάλυψη των αναγκών σε εργατικό δυναμικό κατά τις περιόδους συγκομιδής, αλλά και τη διευκόλυνση ενός χώρου εργασίας όπου αναγνωρίζεται και εκτιμάται η κουλτούρα και οι δεξιότητες των μεταναστών, προωθώντας την ένταξη της εργασίας και καθιερώνοντας έναν κανόνα αμοιβαίου σεβασμού και συνεργασίας.

Αντίκτυπος των πρωτοβουλιών

Κύριες επιπτώσεις στην κοινωνική ένταξη

Ο Juan Carlos προώθησε μια αξιοσημείωτη κοινωνική ένταξη των μεταναστών εργατών στο αγροτικό περιβάλλον στο οποίο διεξάγεται η γεωργική τους δραστηριότητα. Παρέχοντάς τους διαμονή στο χωριό, οι εργαζόμενοι έχουν την ευκαιρία να ενταχθούν στην καθημερινή ζωή του τόπου, συμμετέχοντας στην τοπική κοινωνία και οικονομία, για παράδειγμα κάνοντας ψώνια και χρησιμοποιώντας τοπικές υπηρεσίες.

Η παρουσία αυτή όχι μόνο επιτρέπει στους μετανάστες εργάτες να εντρυφήσουν στον τοπικό πολιτισμό και τις κοινωνικές πρακτικές, αλλά διευκολύνει επίσης τον πολυπολιτισμικό εμπλουτισμό της τοπικής κοινότητας, προωθώντας μια αμφίδρομη πολιτιστική και κοινωνική ανταλλαγή. Παρά τα πιθανά γλωσσικά ή πολιτιστικά εμπόδια, οι εργαζόμενοι ενσωματώνονται στη ζωή του χωριού κατά την περίοδο της συγκομιδής, δημιουργώντας σχέσεις και, σε ορισμένες περιπτώσεις, φιλίες.

Η προσέγγιση αυτή όχι μόνο επικυρώνει την εργασιακή συνεισφορά των μεταναστών εργατών, αλλά επίσης αναγνωρίζει και γιορτάζει την αξία και την παρουσία τους στην κοινότητα, προωθώντας την αίσθηση του ανήκειν και της ένταξης που είναι ζωτικής σημασίας για την ευημερία και την κοινωνική τους ανάπτυξη κατά τη διάρκεια της παραμονής τους.

Προκλήσεις που αντιμετωπίστηκαν και πώς ξεπεράστηκαν

Το ζήτημα της στέγασης αναδείχθηκε αρχικά ως σημαντικό εμπόδιο, δεδομένης της άφιξης μεγάλου αριθμού εργαζομένων. Η λύση επιτεύχθηκε μέσω της οργάνωσης, με τον Juan Carlos και έναν άλλο αγρότη να συντονίζουν από κοινού τη διαμονή, διασφαλίζοντας ότι όλοι οι εργαζόμενοι είχαν ένα ασφαλές και άνετο μέρος για να μείνουν.

Μια άλλη αξιοσημείωτη πρόκληση ήταν το γλωσσικό εμπόδιο, ιδίως με τους εργαζόμενους που ήταν νέοι στην ομάδα και είχαν περιορισμένη γνώση της ισπανικής γλώσσας. Ωστόσο, τα πιο άπταιστα μέλη της ομάδας διευκόλυναν την επικοινωνία, εξασφαλίζοντας αποτελεσματικές αλληλεπιδράσεις και προωθώντας ένα αρμονικό περιβάλλον εργασίας.

Ο Juan Carlos, από την πλευρά του, εφάρμοσε διαχείριση που χαρακτηριζόταν από παρουσία και ενεργή συνεργασία, δουλεύοντας παράλληλα με την ομάδα, διευκολύνοντας την αμοιβαία μάθηση και δημιουργώντας ένα χώρο στον οποίο επικρατούσε ο αμοιβαίος σεβασμός και η κατανόηση, επιτρέποντας τη συλλογική επίλυση προβλημάτων, πάντα με γνώμονα το κοινό καλό.

Προκλήσεις που δεν επιτεύχθηκαν, κατά περίπτωση, και λόγοι για τους οποίους

Η κλιματική αλλαγή έχει αρχίσει να επηρεάζει αισθητά τη συγκομιδή της ελιάς, δημιουργώντας έτη με σημαντικά χαμηλή παραγωγή που δεν δικαιολογούν την κινητοποίηση τόσο μεγάλου αριθμού μεταναστών εργατών. Σε αυτές τις περιόδους, η διαθεσιμότητα εργατικού δυναμικού μειώνεται δραστικά και η απασχόληση μεγάλου αριθμού εργατών δεν είναι ούτε οικονομικά βιώσιμη ούτε λογικά συνετή.

Το σενάριο αυτό αποτελεί δίλημμα τόσο για τον Juan Carlos όσο και για τους μετανάστες εργάτες: η ασυνέπεια και το απρόβλεπτο των ευκαιριών απασχόλησης αμφισβητεί τη σταθερότητα και τον μακροπρόθεσμο σχεδιασμό για όλα τα εμπλεκόμενα μέρη.

εφοδιαστική

Υλικοτεχνική μεταφορά από το σπίτι στην εργασία:

Με την παροχή καταλύματος στο χωριό, ο Juan Carlos εξασφαλίζει ότι οι εργάτες βρίσκονται κοντά στον τόπο εργασίας. Επιπλέον, διευκολύνει την καθημερινή μεταφορά στον ελαιώνα, γεγονός που όχι μόνο ωφελεί τους εργάτες, αλλά εξασφαλίζει επίσης ότι βρίσκονται στο χώρο στις προγραμματισμένες ώρες, βελτιστοποιώντας έτσι την αποτελεσματικότητα της συγκομιδής.

Υλικά και ανθρώπινο δυναμικό:

Ο Juan Carlos παρέχει τα απαραίτητα εργαλεία εργασίας για την εκτέλεση των εργασιών συγκομιδής. Η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, ιδίως μιας πολυπολιτισμικής και γλωσσικά διαφορετικής ομάδας, απαιτεί ειδικές δεξιότητες. Η επικοινωνία και η σαφής κατανομή των καθηκόντων είναι ζωτικής σημασίας. Η παρουσία εργαζομένων που λειτουργούν ως γλωσσικοί μεσάζοντες διευκολύνει τη διαδικασία, διασφαλίζοντας ότι όλα τα μέλη της ομάδας κατανοούν τις οδηγίες και τις προσδοκίες.

Χρόνος/φόρος εργασίας

Η περίοδος συγκομιδής της ελιάς είναι έντονη και απαιτεί προσεκτικό σχεδιασμό για τη μεγιστοποίηση της αποδοτικότητας σε σχετικά σύντομο χρονικό διάστημα. Η εμπειρία και η ικανότητα των μεταναστών εργατών, οι οποίοι είναι συνηθισμένοι στη συνεχή εργασία και στην απαιτητική σωματική εργασία σε διάφορες εποχές και καλλιέργειες, είναι ανεκτίμητη. Ο Χουάν Κάρλος εργάζεται μαζί τους, γεγονός που όχι μόνο ενισχύει το ηθικό, αλλά του επιτρέπει να παρακολουθεί αποτελεσματικά τον ρυθμό και την ποιότητα της εργασίας που εκτελείται.

Κόστος

Περιλαμβάνουν μισθούς, διαμονή, μεταφορά και εργαλεία/εξοπλισμό. Αν και τα έξοδα αυτά αποτελούν αναγκαία επένδυση για την επιτυχία της συγκομιδής, πρέπει επίσης να διαχειρίζονται προσεκτικά και να εξισορροπούνται ώστε να διασφαλίζεται η οικονομική βιωσιμότητα της επιχείρησης. Σε φτωχές χρονιές συγκομιδής, όταν η κινητοποίηση ολόκληρης της ομάδας μπορεί να μην είναι οικονομικά συνετή, η διαχείριση του κόστους γίνεται πρόκληση.

Θέματα κατάρτισης

Ανάγκες κατάρτισης για την αντιμετώπιση των μεταναστών ανάλογα με το ρόλο τους

Στο πλαίσιο του Χουάν Κάρλος και της ομάδας εποχικών εργατών από τη Σενεγάλη, η κατάρτιση για ιδιοκτήτες όπως ο Χουάν Κάρλος θα μπορούσε να επικεντρωθεί στη διαπολιτισμική διαχείριση και στις προηγμένες επικοινωνιακές δεξιότητες για τη γεφύρωση πιθανών γλωσσικών και πολιτισμικών διαφορών. Επιπλέον, η κατανόηση των διοικητικών διαδικασιών, των νομικών απαιτήσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε σχέση με τη μεταναστευτική εργασία είναι ζωτικής σημασίας για τη διασφάλιση της συμμόρφωσης με τους κανονισμούς και την παροχή δίκαιων και ισότιμων συνθηκών εργασίας. Επιπλέον, η κατάρτιση στην επίλυση συγκρούσεων θα μπορούσε να βελτιώσει την ικανότητα διαμεσολάβησης σε διαφωνίες ή παρεξηγήσεις στο πλαίσιο ενός πολυπολιτισμικού εργατικού δυναμικού. Η προσέγγιση του Χουάν Κάρλος να εργάζεται μαζί με την ομάδα του είναι αξιόπαινη και οι ιδιοκτήτες θα μπορούσαν να επωφεληθούν από την κατάρτιση για τη βελτίωση της διαχείρισης πεδίου και των πρακτικών ηγετικών δεξιοτήτων σε ποικιλόμορφα ομαδικά περιβάλλοντα.

Ανάγκες κατάρτισης για τους εθνικούς εργαζομένους σε συμφωνίες κατανομής θέσεων εργασίας με μετανάστες

Για τους εθνικούς εργαζομένους που μοιράζονται την εργασία τους με μετανάστες, η κατάρτιση σε θέματα πολιτιστικής ευαισθησίας και ποικιλομορφίας μπορεί να προωθήσει ένα περιβάλλον εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και αρμονικό. Αυτό περιλαμβάνει την κατανόηση των πολιτισμικών αποχρώσεων, των τρόπων επικοινωνίας και των πιθανών προκλήσεων που μπορεί να αντιμετωπίζουν οι Σενεγαλέζοι συνάδελφοί τους. Ο εφοδιασμός τους με βασικές γνώσεις της γλώσσας ή της διαλέκτου που μιλούν οι μετανάστες μπορεί να διευκολύνει την καλύτερη επικοινωνία και συντροφικότητα. Επιπλέον, η κατάρτιση σε δεξιότητες συνεργασίας, η δημιουργία ομάδων και οι μηχανισμοί υποστήριξης από ομοτίμους μπορούν να δημιουργήσουν μια ισχυρή και ενωμένη ομάδα που εκτιμά και αξιοποιεί τις διαφορετικές δεξιότητες και προοπτικές που φέρνουν όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από την καταγωγή τους.

Ανάγκες κατάρτισης για τους μετανάστες

Δεδομένου ότι ορισμένοι από τους εργαζομένους της Σενεγάλης έχουν γλωσσικά εμπόδια, η γλωσσική κατάρτιση αποτελεί σημαντική ανάγκη. Αυτή θα μπορούσε να επεκταθεί ώστε να περιλαμβάνει ειδικές ορολογίες που χρησιμοποιούνται στον γεωργικό τομέα και κατά τη διάρκεια των καθηκόντων τους. Επιπλέον, η παροχή κατανόησης και γνώσης των ισπανικών νομικών και διοικητικών συστημάτων θα τους επιτρέψει να ευαισθητοποιηθούν σχετικά με τα δικαιώματά τους και την αυτοπροστασία τους. Λαμβάνοντας υπόψη ότι διαθέτουν κρίσιμες γνώσεις στον τομέα της γεωργίας, η αναγνώριση και ίσως η πιστοποίηση αυτών των δεξιοτήτων θα βελτιώνει την απασχολησιμότητα και την αναγνώρισή τους στον τομέα. Ο πολιτιστικός προσανατολισμός θα μπορούσε επίσης να διευκολύνει την κοινωνική τους ένταξη, παρέχοντάς τους πληροφορίες σχετικά με τα τοπικά έθιμα, τους κοινωνικούς κανόνες και τις προσδοκίες στο χώρο εργασίας και στην κοινότητα.



Προτάσεις και συμβουλές από τον ερωτώμενο

Θα ενθάρρυνα άλλους αγρότες να διατηρούν πάντα ανοιχτή και σαφή επικοινωνία, ίσως με τη βοήθεια των εργαζομένων εκείνων που μπορούν να λειτουργήσουν ως γλωσσικοί μεσάζοντες. Η συνέπεια στις εργασιακές σχέσεις, προσφέροντας ευκαιρίες σε διαδοχικές εποχές, δημιουργεί μια ατμόσφαιρα εμπιστοσύνης και αποτελεσματικότητας. Επιπλέον, είναι ζωτικής σημασίας η εξασφάλιση επαρκούς διαμονής και η διαχείριση της υλικοτεχνικής υποδομής της καθημερινής μεταφοράς στον χώρο εργασίας. Η εργασία δίπλα στην ομάδα, όχι μόνο καθοδηγώντας αλλά και συμμετέχοντας, ενισχύει τις σχέσεις και βελτιώνει την απόδοση.

IMEFE

(Δημοτικό Ινστιτούτο απασχόλησης και Επιχειρηματικής Κατάρτισης)

Όνομα ιδιοκτήτη/ιδρυτή:
Δημοτικό Συμβούλιο Jaén

Έτος ίδρυσης:
2000

Σύνδεσμοι:  www.aytojaen.es



Το Instituto Municipal de Empleo y Formación Empresarial (IMEFE) διαδραματίζει ουσιαστικό ρόλο στη διευκόλυνση της εργασιακής ένταξης των μεταναστών εργαζομένων στον γεωργικό τομέα στην επαρχία Jaén της Ισπανίας. Σε ένα τοπίο στο οποίο η γεωργία, παρά το γεγονός ότι αποτελεί οικονομικό πυλώνα, συχνά στερείται κοινωνικής υποστήριξης και αντιμετωπίζει αρνητική αντίληψη, το IMEFE συνεργάζεται με διάφορους φορείς και κοινωνικές οργανώσεις για να διευκολύνει όχι μόνο την εργασιακή ένταξη αλλά και την ανάπτυξη και την κατάρτιση των εργαζομένων αυτών.

Σε αυτό το πλαίσιο, οι μετανάστες εργαζόμενοι, ενώ αντιμετωπίζουν εμπόδια όπως η ανάγκη αναγνώρισης των προσόντων και τα γλωσσικά εμπόδια, θεωρούνται επίσης ως παράγοντες που, με τη σωστή υποστήριξη και κατάρτιση, μπορούν να συμβάλουν σημαντικά στη δυναμική και την αναζωογόνηση των αγροτικών περιοχών.

Γενική περιγραφή της οργάνωσης και των δραστηριοτήτων της

Η IMEFE, με έδρα τη Jaén, έχει ξεχωρίσει ως φορέας που έχει δεσμευτεί για την ένταξη των μεταναστών εργαζομένων στον γεωργικό τομέα της επαρχίας. Αν και δεν παράγει άμεσα τρόφιμα ή καλλιέργειες, η IMEFE διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στη σύνδεση και την επικοινωνία μεταξύ των αγροτών και των εργαζομένων, συχνά μεταναστών, οι οποίοι εργάζονται σε χωράφια που καλλιεργούν μια μεγάλη ποικιλία καλλιεργειών, συμπεριλαμβανομένης ενδεχομένως της ελιάς, για την οποία η Jaén είναι ιδιαίτερα γνωστή.

Συνεργαζόμενο με διάφορους φορείς και οργανώσεις, όπως ενώσεις μεταναστών, κοινωνικές υπηρεσίες και μονάδες κατάρτισης και απασχόλησης, το IMEFE όχι μόνο διευκολύνει την απασχόληση, αλλά και αντιμετωπίζει τις προκλήσεις που σχετίζονται με την κατάρτιση και την κοινωνική και πολιτιστική ένταξη των μεταναστών εργαζομένων. Ο φορέας προσπαθεί να ξεπεράσει τα κοινά εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι μετανάστες, όπως τα εμπόδια στην πρόσβαση στην κατάρτιση και την πιστοποίηση, και εργάζεται για να αντιληφθεί και να ενισχύσει την αξία που προσφέρουν οι μετανάστες εργαζόμενοι στις αγροτικές και γεωργικές περιοχές.

Χώρα προέλευσης των διακινούμενων εργαζομένων

Οι εργαζόμενοι προέρχονται κυρίως από το Μαγκρέμπ, την υποσαχάρια Αφρική και τη Λατινική Αμερική

Προέλευση των διακινούμενων εργαζομένων στο εσωτερικό της χώρας

Οι μετανάστες που έρχονται στο IMEFE προέρχονται κυρίως από την Αφρική και τη Λατινική Αμερική. Σε γενικές γραμμές, είναι νεοεισερχόμενοι που αναζητούν εργασία στην περιοχή. Συχνά, τα άτομα αυτά απευθύνονται σε κοινωνικές υπηρεσίες ή άλλους παρόμοιους φορείς, οι οποίοι με τη σειρά τους τους παραπέμπουν στο IMEFE για πρόσθετη βοήθεια στην εξεύρεση εργασίας και στην ένταξη στον αγροτικό τομέα στην επαρχία Jaén. Ο ρόλος του IMEFE, ως εκ τούτου, είναι κρίσιμος για τη διευκόλυνση της εργασιακής και κοινωνικής τους ένταξης, παρέχοντάς τους πρόσβαση σε κατάρτιση, καθοδήγηση και άλλες ευκαιρίες.

Λόγοι και κίνητρα για για την πρωτοβουλία ένταξης των μεταναστών

Το Δημοτικό Ινστιτούτο Απασχόλησης, Κατάρτισης και Τοποθέτησης (IMEFE) λειτουργεί με σαφή προσανατολισμό στην εργασιακή και κοινωνική ένταξη των μεταναστών, ιδίως στον γεωργικό τομέα, ο οποίος έχει μεγάλη ζήτηση για εργατικό δυναμικό.

Τα κίνητρα του IMEFE περιλαμβάνουν όχι μόνο την κάλυψη των εργασιακών αναγκών, αλλά και την προώθηση της κοινωνικής και οικονομικής ένταξης των μεταναστών, την αποτροπή της περιθωριοποίησής τους και τη δημογραφική αναζωογόνηση των αγροτικών περιοχών.

Οι στόχοι του κυμαίνονται από τη διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση και την παροχή ανάπτυξης δεξιοτήτων και κατάρτισης, έως την υποστήριξη της κοινωνικοπολιτιστικής ένταξης και τη συνδρομή στη νομική και

τεκμηριωμένη νομιμοποίηση των μεταναστών. Επιδιώκει επίσης να συνδέσει αποτελεσματικά την προσφορά και τη ζήτηση εργασίας, εξασφαλίζοντας επιτυχείς εργασιακές σχέσεις και προωθώντας θετικά εργασιακά περιβάλλοντα. Επιπλέον, το IMEFE συνεργάζεται ενεργά με διάφορους φορείς και οργανώσεις για τη δημιουργία ενός ευρέος και συνεκτικού δικτύου υποστήριξης που μπορεί να αντιμετωπίσει ολοκληρωμένα τις ποικίλες ανάγκες και προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι μετανάστες.

Σε ένα περιβάλλον που συχνά μπορεί να είναι επισφαλές και δύσκολο για τους νεοεισερχόμενους, το IMEFE παρέχει μια σημαντική γέφυρα, διευκολύνοντας όχι μόνο την πρόσβαση στην απασχόληση, αλλά και την ομαλότερη και πιο δομημένη ενσωμάτωση στην κοινωνία μέσω της κατάρτισης, της ανάπτυξης δεξιοτήτων και των διασυνδέσεων με την κοινότητα και τον τομέα της εργασίας.

Εξωτερικοί εταίροι, κατά περίπτωση

Αρκετοί εξωτερικοί ενδιαφερόμενοι φορείς συμμετέχουν στη διαδικασία εργασιακής ένταξης και υποστήριξης των μεταναστών σε συνεργασία με το IMEFE. Οι εν λόγω φορείς διαδραματίζουν ποικίλους ρόλους, από την άμεση βοήθεια προς τους μετανάστες με τα έγγραφα και τις νομικές διαδικασίες, την παροχή κατάρτισης και τη διευκόλυνση των ευκαιριών απασχόλησης έως τη συμβολή στις ευρύτερες προσπάθειες κοινωνικής ένταξης. Η συνεργασία μεταξύ αυτών των φορέων διασφαλίζει μια πολύπλευρη προσέγγιση για την υποστήριξη των μεταναστών εργαζομένων στον γεωργικό τομέα και τη συμβολή στην κοινωνική, νομική και οικονομική τους ένταξη.

- Στρογγυλό τραπέζι για την ένταξη της τοπικής εργασίας: Πραγματοποιούν τακτικές συναντήσεις με στόχο τον συντονισμό και την ενημέρωση για τη διευκόλυνση της ένταξης των εργαζομένων, ανταλλάσσοντας πληροφορίες σχετικά με τις υπηρεσίες και τις πρωτοβουλίες που αναπτύσσει κάθε μέρος. Κάθε φορέας, μέσω των τεχνικών τοποθέτησης και καθοδήγησης, επιδιώκει την καλύτερη τοποθέτηση για κάθε αναζητούντα εργασία σύμφωνα με τις προσφορές εργασίας.
- Patronato de servicios: κοινωνικές υπηρεσίες του δημοτικού συμβουλίου
- Caritas: Ο οργανισμός αυτός παρέχει υποστήριξη σε μειονεκτούντα άτομα, βοηθώντας τους πιθανώς σε θέματα όπως η διατροφή, η στέγαση και ενδεχομένως ακόμη και η επαγγελματική κατάρτιση
- Ερυθρός Σταυρός (Ερυθρός Σταυρός)
- Ένωση Marcellin Champagnat (Marcellin Champagnat Association)
- Jaén Acoge
- Diagrama
- Don Bosco

Περιγραφή της διαδικασίας ένταξης βήμα προς βήμα

- Η διαδικασία ένταξης των μεταναστών στον γεωργικό τομέα αρχίζει με την άφιξή τους και μια πρώτη επαφή που παρέχει αρχική βοήθεια και υποστήριξη για τη διαχείριση των εγγράφων και την τακτοποίηση.
- Το επόμενο βήμα είναι η παροχή νομικής υποστήριξης και βοήθειας για την τεκμηρίωση, ακολουθούμενη από την εξασφάλιση βασικών αναγκών, όπως η στέγαση και η μεταφορά.
- Ακολουθεί η ανάπτυξη ικανοτήτων και η κατάρτιση, η οποία περιλαμβάνει τόσο την κατάρτιση για συγκεκριμένες θέσεις εργασίας όσο και μαθήματα γλωσσικής και πολιτισμικής προσαρμογής.
- Η εργασιακή ένταξη είναι το επόμενο κρίσιμο βήμα, όπου οι οργανώσεις συντονίζουν την αντιστοίχιση των εργαζομένων με τις κενές θέσεις εργασίας, παρέχοντας παράλληλα ολοκληρωμένο προσανατολισμό στο χώρο εργασίας.
- Η επόμενη φάση περιλαμβάνει τη συνεχή υποστήριξη και τη βαθύτερη ενσωμάτωση στην κοινότητα μέσω της συμμετοχής σε τοπικές εκδηλώσεις και της δημιουργίας δικτύων υποστήριξης.
- Η κοινωνική ενσωμάτωση και οι διαπροσωπικές σχέσεις προωθούνται για την ενίσχυση της συνοχής και της αποδοχής της κοινότητας.
- Τέλος, η διαδικασία κλείνει με έμφαση στη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, εξασφαλίζοντας βιώσιμη κοινωνικοοικονομική ένταξη και συμμετοχή.

Αντίκτυπος των πρωτοβουλιών

Κύριες επιπτώσεις στη διαχείριση πολυπολιτισμικών ομάδων

Το IMEFE (Instituto Municipal de Empleo y Formación Empresarial) προσπαθεί να βελτιώσει τη διαχείριση πολυπολιτισμικών ομάδων, προωθώντας ένα περιβάλλον που ευνοεί την ενσωμάτωση ενός διαφορετικού εργατικού δυναμικού στον γεωργικό τομέα. Η καλλιέργεια μιας ατμόσφαιρας χωρίς αποκλεισμούς διασφαλίζει ότι οι διαφορετικές πολιτισμικές προοπτικές εκτιμώνται, διευκολύνοντας την καινοτόμο επίλυση προβλημάτων και εμπλουτίζοντας τις συνεργασίες. Μέσω εκπαιδευτικών προγραμμάτων και εργαστηρίων, το IMEFE ενισχύει τη διαπολιτισμική κατανόηση μεταξύ των μελών της ομάδας, μετριάζοντας τις πιθανές συγκρούσεις και εξασφαλίζοντας ομαλότερες επιχειρησιακές ροές εργασίας. Με την ευθυγράμμιση των διαφορετικών ταλέντων και δεξιοτήτων, οι πολυπολιτισμικές ομάδες στο πλαίσιο των πρωτοβουλιών του IMEFE μπορούν να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά τις πολύπλοκες προκλήσεις του γεωργικού τομέα, προωθώντας παράλληλα τη συλλογική ανάπτυξη και βιωσιμότητα.

Σημαντικές επιπτώσεις στην εργασιακή ένταξη

Το IMEFE επιδεικνύει βαθύ αντίκτυπο στην εργασιακή ένταξη, λειτουργώντας ως γέφυρα μεταξύ των μεταναστών και της γεωργικής αγοράς εργασίας. Μέσω διαφόρων προγραμμάτων, συμβάλλει στη διευκόλυνση της μετάβασης των μεταναστών στο τοπικό εργατικό δυναμικό, παρέχοντάς τους την απαραίτητη κατάρτιση και ανάπτυξη δεξιοτήτων, βελτιώνοντας έτσι την απασχολησιμότητά τους. Το IMEFE διευκολύνει επίσης τις συνδέσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, διασφαλίζοντας ότι οι δεξιότητες αντιστοιχούν στις ανάγκες της εργασίας. Αυτό όχι μόνο βοηθά τους μετανάστες να εξασφαλίσουν σταθερή απασχόληση, αλλά και τις τοπικές γεωργικές επιχειρήσεις να έχουν πρόσβαση σε αξιόπιστο και εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό, ενισχύοντας έτσι τον τομέα και την τοπική οικονομία.

Βασικές επιπτώσεις στην κοινωνική ένταξη

Μέσω της δομημένης διαδικασίας ένταξης, το IMEFE έχει σημαντικό αντίκτυπο στην κοινωνική ένταξη, διασφαλίζοντας ότι οι μετανάστες δεν είναι απλώς εργαζόμενοι, αλλά ενεργά και συνεισφέροντα μέλη της κοινότητας. Εστιάζοντας σε πτυχές πέραν της απασχόλησης, όπως η κοινωνικοποίηση, η πολιτιστική ανταλλαγή και η συμμετοχή σε τοπικές εκδηλώσεις, το IMEFE διευκολύνει βαθύτερους δεσμούς μεταξύ των μεταναστών και του τοπικού πληθυσμού. Αυτό οδηγεί σε μια σχέση αμοιβαίου εμπλουτισμού, στην οποία οι μετανάστες φέρνουν νέες προοπτικές και αξίες, ενώ παράλληλα προσαρμόζονται και γίνονται μέρος του τοπικού κοινωνικού ιστού, ενισχύοντας την κοινοτική συνοχή και την πολυπολιτισμική κατανόηση.

Προκλήσεις που αντιμετωπίστηκαν και πώς ξεπεράστηκαν

Το IMEFE αντιμετώπισε προκλήσεις όπως τα πιθανά πολιτιστικά και γλωσσικά εμπόδια, η διασφάλιση της συνέπειας των ευκαιριών απασχόλησης και η προσαρμογή της κατάρτισης στις πραγματικές απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Τα προβλήματα αυτά ξεπεράστηκαν με την παροχή γλωσσικής και πολιτιστικής κατάρτισης, την πλήρη κατανόηση των αναγκών του γεωργικού τομέα και τη διασφάλιση της προσαρμοστικότητας και της ανταπόκρισης των προγραμμάτων στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις και συνθήκες.

Προκλήσεις που δεν επιτεύχθηκαν, κατά περίπτωση, και λόγοι για τους οποίους

Ορισμένες από τις εναπομείνανες προκλήσεις θα μπορούσαν να είναι η πλήρης εξάλειψη των περιπτώσεων κοινωνικού αποκλεισμού ή διακρίσεων έναντι των μεταναστών εντός των κοινοτήτων ή των χώρων εργασίας. Οι προκλήσεις αυτές εξακολουθούν να υφίστανται λόγω βαθιά ριζωμένων κοινωνικών προκαταλήψεων και δεν είναι εύκολο να αμβλυνθούν μόνο με πρωτοβουλίες ένταξης και κατάρτισης του εργατικού δυναμικού. Παραμένει μια συνεχής προσπάθεια για την προώθηση της πλήρους αποδοχής και της κοινωνικής ένταξης των μεταναστών σε όλα τα επίπεδα της κοινότητας.

Θέματα κατάρτισης

Ανάγκες κατάρτισης για την αντιμετώπιση των μεταναστών ανάλογα με το ρόλο

Η IMEFE αναγνωρίζει τις διαφορετικές ανάγκες κατάρτισης των διαφόρων ρόλων, όπως οι ιδιοκτήτες και οι εργοδηγοί, στον γεωργικό τομέα όσον αφορά τη διαχείριση και τη συνεργασία με τους μετανάστες. Οι ιδιοκτήτες, οι οποίοι συχνά κατέχουν διευθυντικούς ρόλους και ρόλους λήψης αποφάσεων, μπορεί να χρειάζονται κατάρτιση στην πολιτιστική ευαισθησία, στην εργατική νομοθεσία που αφορά τους διεθνείς εργαζόμενους και στις επικοινωνιακές δεξιότητες για την αποτελεσματική διαχείριση ενός διαφορετικού εργατικού δυναμικού. Οι εργοδηγοί, οι οποίοι συχνά αλληλεπιδρούν πιο άμεσα με τους εργαζόμενους, μπορεί να χρειάζονται πρόσθετη κατάρτιση στην ηγεσία χωρίς αποκλεισμούς, στην επίλυση συγκρούσεων και ίσως γλωσσικές δεξιότητες για να γεφυρώσουν τυχόν επικοινωνιακά χάσματα. Ο ρόλος του IMEFE είναι να εντοπίζει αυτές τις διαφοροποιημένες εκπαιδευτικές ανάγκες και να αναπτύσσει προγράμματα που διασφαλίζουν ότι κάθε λειτουργία είναι εφοδιασμένη με τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες για τη δημιουργία ενός αρμονικού και παραγωγικού πολυπολιτισμικού εργασιακού περιβάλλοντος, βελτιώνοντας τόσο την επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα όσο και την ικανοποίηση των εργαζομένων.

Ανάγκες κατάρτισης που απευθύνονται στους μετανάστες

Η αντιμετώπιση των αναγκών κατάρτισης των μεταναστών είναι θεμελιώδους σημασίας για το IMEFE, καθώς διασφαλίζει την αποτελεσματική ένταξή τους στον ισπανικό γεωργικό τομέα. Η κατάρτιση των μεταναστών περιλαμβάνει συχνά μαθήματα γλώσσας για την άμβλυνση των εμποδίων επικοινωνίας και τη βελτίωση της ικανότητάς τους να λειτουργούν στο ισπανικό εργασιακό περιβάλλον. Επιπλέον, η κατάρτιση σε ειδικές δεξιότητες εργασίας, η κατανόηση της τοπικής εργασιακής δεοντολογίας, των νόμων και των δικαιωμάτων και η βασική χρήση της τεχνολογίας είναι ζωτικής σημασίας. Η IMEFE αναγνωρίζει επίσης τη σημασία της κατάρτισης σε διαπροσωπικές δεξιότητες, όπως η ομαδική εργασία και η επικοινωνία, για να διευκολυνθεί η αρμονική ένταξη των μεταναστών στο εργατικό δυναμικό, επιτρέποντάς τους να συμβάλλουν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο, διασφαλίζοντας παράλληλα την ευημερία και την ασφάλεια της εργασίας τους.

Ανάγκες κατάρτισης για τους εθνικούς εργαζόμενους σε συμφωνίες καταμερισμού θέσεων εργασίας με μετανάστες

Οι εθνικοί εργαζόμενοι που μοιράζονται το εργασιακό περιβάλλον με μετανάστες μπορεί να έχουν διαφορετικές ανάγκες κατάρτισης, τις οποίες αντιμετωπίζει το IMEFE, ώστε να προωθηθεί μια ομαλή και συνεργατική εργασιακή σχέση. Η κατάρτιση σε θέματα πολιτισμικής ευαισθησίας και ευαισθητοποίησης είναι ζωτικής σημασίας για να διασφαλιστεί ότι οι εθνικοί εργαζόμενοι μπορούν να κατανοήσουν, να σεβαστούν και να εκτιμήσουν το διαφορετικό υπόβαθρο που φέρνουν οι μετανάστες στην ομάδα. Η εκπαίδευση στην επικοινωνία, ιδίως σε περιπτώσεις όπου υπάρχουν γλωσσικά εμπόδια, καθώς και οι δραστηριότητες οικοδόμησης ομάδας που προάγουν την ενότητα και το πνεύμα συνεργασίας μεταξύ των μελών της ομάδας, είναι απαραίτητες.

Η ποικιλομορφία των μελών της ομάδας είναι θεμελιώδης. Η IMEFE, έχοντας επίγνωση των δυνατοτήτων ενός πολυπολιτισμικού και αρμονικού εργασιακού περιβάλλοντος, διοργανώνει μαθήματα κατάρτισης που όχι μόνο αυξάνουν την επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα, αλλά και καλλιεργούν μια ατμόσφαιρα αμοιβαίου σεβασμού και συλλογικής ανάπτυξης μεταξύ των εθνικών και των μεταναστών εργαζομένων.

Προτάσεις και συμβουλές από τον ερωτώμενο



Μια υγιής και αποτελεσματική διαδικασία ένταξης των μεταναστών εργαζομένων στον γεωργικό τομέα περιλαμβάνει πολλές βασικές πτυχές. Υπογραμμίζει τη σημασία ολοκληρωμένων προγραμμάτων κατάρτισης για όλους τους ενδιαφερόμενους - ιδιοκτήτες, εργοδηγούς, μετανάστες και εθνικούς εργαζόμενους - με έμφαση στην πολιτιστική ευαισθησία, την αποτελεσματική επικοινωνία και τις δεξιότητες που αφορούν τον εκάστοτε ρόλο. Η συμμετοχή διαφόρων εξωτερικών φορέων στη διευκόλυνση της εργασίας και της κοινωνικής ένταξης των μεταναστών είναι απαραίτητη, υποδηλώνοντας μια πολύπλευρη και συνεργατική προσέγγιση για την ένταξη. Επιπλέον, επισημαίνεται η αντιμετώπιση των προκλήσεων που σχετίζονται με τη νομική τεκμηρίωση και τη διασφάλιση της κοινωνικής ένταξης και της ένταξης στην αγορά εργασίας μέσω τακτικών αλληλεπιδράσεων και συνεργασίας με διάφορους οργανισμούς. Συνολικά, η καλλιέργεια μιας ανοικτής προοπτικής μεταξύ όλων των συμμετεχόντων στον γεωργικό τομέα απέναντι σε πολυπολιτισμικές ομάδες είναι επιτακτική ανάγκη για τη βιώσιμη ένταξη και την αμοιβαία ανάπτυξη.



MILIMAT

www.milimat.eu



Εκτός αν αναφέρεται διαφορετικά, το παρόν έργο διατίθεται με άδεια χρήσης Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Co-funded by
the European Union

Χρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά του/των συγγραφέα/ων και δεν αντανακλούν κατ' ανάγκη τις απόψεις και τις γνώμες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (ΕΑΕΑ). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο ΕΑΕΑ μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι γι' αυτές.