



STRESZCZENIE
RAPORTU

POTRZEBY SZKOLENIOWE MŁODYCH IMIGRANTÓW W KRAJACH EUROPEJSKICH



Education and Culture DG

Lifelong Learning Programme

Potrzeby szkoleniowe młodych imigrantów w krajach europejskich

Streszczenie w języku polskim

Zespół autorski

prof. Piotr Niedzielski - Uniwersytet Szczeciński, Polska
dr Leszek Gracz - Uniwersytet Szczeciński, Polska
Katarzyna Łobacz - Uniwersytet Szczeciński, Polska

Współpraca

Miltos Pavlou - i-RED Institute for Rights Equality & Diversity, Grecja

Tłumaczenie

Katarzyna Kijo, Monika Matlegiewicz

Niniejszy raport prezentuje wyniki badań przeprowadzonych w 5 krajach: Irlandii, Włoszech, Wielkiej Brytanii, Polsce oraz Hiszpanii w ramach projektu ***Pathways to Work: An Employment Upgrade Training Programme for Young Immigrants*** (UMOWA NR – UK/09/LLP-LdV/TOI-163_252, PROJEKT NR – 2009-1-GB2-LEO05-01320).

Podsumowanie, dostępne w czterech językach: angielskim, polskim, włoskim i hiszpańskim, prezentuje wybrane wnioski i zalecenia szerzej opisane w raporcie ***Analiza potrzeb szkoleniowych (Training Needs of Young Immigrants within European Countries. Reserach Report)***. Raport został przygotowany w oparciu o skumulowane dane z badan fokusowych oraz ankietowych przeprowadzonych we współpracy ze wszystkimi partnerami biorącymi udział w projekcie, jak również w oparciu o sporządzone przez poszczególnych partnerów raporty oddające charakterystykę sytuacji imigrantów w danym kraju (***Springboard Opportunities Ltd., CONFORM – Consorzio Formazione Manageriale, Fundación Laboral del Metal, Immigrant Council of Ireland, The University of Szczecin***). Przeprowadzone badania opierają się o metodologię przygotowaną przez Uniwersytet Szczeciński, koordynatora badań.

Szczecin – Belfast – Dublin – Santander – Avellino

2010

SPIS TREŚCI

Spis treści	5
Terminologia.....	7
Metodologia.....	9
Wyniki badań.....	10
Ogólne wnioski.....	10
Bariery na rynku pracy dostrzegane przez imigrantów	11
Gotowość do uczestnictwa w szkoleniach.....	14
Proces podejmowania decyzji o wyborze szkolenia	18
Segmenty docelowe dla szkoleń.....	20
Grupa, która definitywnie zgodziłaby się wziąć udział w szkoleniach	20
Grupa, która definitywnie nie zgodziłaby się wziąć udziału w szkoleniach	20
Grupa, która nie posiada zatrudnienia.....	20
Grupa, która jest nieusatysfakcjonowana wykonywaną pracą	21
Grupa, która jest usatysfakcjonowana wykonywaną pracą	21
Ogólne rekomendacje dla programów szkoleniowych	22
Rekomendacje dla poszczególnych modułów szkoleniowych	23
Moduł 1: Budowanie pewności siebie i samoświadomości	23
Moduł 2: Rozwijanie umiejętności pracy w grupie i komunikacji	24
Moduł 3: Poznaj swoje prawa pracownicze.....	24
Moduł 4: Ścieżka kariery	24
Moduł 5: Umiejętności poszukiwania pracy i techniki stosowane podczas rozmów kwalifikacyjnych	25

TERMINOLOGIA

Imigracja¹ - oznacza działanie, w wyniku którego osoba ustanawia swoje miejsce zamieszkania na terytorium państwa członkowskiego na okres, który wynosi co najmniej dwanaście miesięcy lub co do którego przewiduje się, że będzie on tyle wynosić, będąc uprzednio rezydentem innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego

Imigrant² – oznacza osobę podejmującą imigrację, niezależnie od narodowości: (1) *powracający imigrant* – osoba, która powraca do kraju ojczystego po uprzednim pobycie zagranicą. Powracający obywatele obejmują osoby, które urodziły się zagranicą ale nie są rezydentami tego kraju; (2) *imigrant z Unii Europejskiej* – obywatel któregośkolwiek państwa członkowskiego Unii Europejskiej imigrujący do innego państwa członkowskiego lub powracający do kraju ojczystego, przeciwieństwo imigranta z państwa trzeciego; (3) *emigrant z Unii Europejskiej*- osoba posiadająca obywatelstwo państwa członkowskiego Unii Europejskiej, innego kraju niż kraju przyjmującego; (4) *imigrant z państwa trzeciego* – imigrant, który nie posiada obywatelstwa żadnego z państw członkowskich UE.

¹ Zgodnie z definicją stosowaną w statystykach Eurostatu, zapewniając zgodność z oficjalnymi europejskimi danymi statystycznymi dotyczącymi imigracji

² Zgodnie z definicją stosowaną w statystykach Eurostatu, zapewniając zgodność z oficjalnymi europejskimi danymi statystycznymi dotyczącymi imigracji

METODOLOGIA

Badania przeprowadzone w ramach projektu “Pathways to work” miały na celu:

- zrozumienie postaw imigrantów, dostrzeganych przez nich barier i przeszkód w uzyskaniu zadowalającej pracy, dostosowanej do posiadanych przez nich kwalifikacji;
- zrozumienie potrzeb szkoleniowych imigrantów w celu ułatwienia im procesu poszukiwania zatrudnienia oraz podniesienia skuteczności podejmowanych działań.

Ponieważ grupa docelowa – młodzi imigranci – jest trudna do oszacowania i występują liczne przeszkody uniemożliwiające dotarcie do respondentów w pełni spełniających założone wymagania, została zastosowana metoda doboru próby określana jako *semi*-kwotowa. Badania zostały przeprowadzone wśród różnych grup respondentów, określonych na podstawie zmiennych założonych w planie badania, które zostały przez odpowiednio opracowane i mogą być uznane za wiarygodne.

Zastosowany został trzy-stopniowy plan badania: analiza danych dotyczących imigrantów (badanie wtórne), przeprowadzenie badań fokusowych oraz przeprowadzenie badań ankietowych (badania pierwotne).

Badania fokusowe zostały przeprowadzone równocześnie we wszystkich krajach biorących udział w projekcie (Włochy, Polska, Hiszpania, Irlandia, Wielka Brytania):

- Polska: badanie fokusowe odbyło się na Uniwersytecie Szczecińskim 20 stycznia 2010 roku, udział wzięło 10 imigrantów;
- Wielka Brytania: badanie fokusowe odbyło się w siedzibie Springboard 25 stycznia 2010 roku, udział wzięło 13 imigrantów;
- Włochy: badanie fokusowe odbyło się w Avellino 28 stycznia 2010 roku, udział wzięło 13 imigrantów;
- Hiszpania: badanie fokusowe odbyło się w sali wykładowej Fundación Laboral del Metal 28 stycznia 2010 roku, udział wzięło 10 imigrantów;
- Irlandia: spotkanie grupy fokusowej odbyło się 5 lutego 2010 roku, udział wzięło 8 imigrantów; dwa dodatkowe wywiady miały miejsce 23 i 24 lutego, co pozwoliło na osiągnięcie wymaganej liczby 10 uczestników.

Badanie ankietowe również odbyło się równoległe we wszystkich krajach biorących udział w projekcie. Przygotowany kwestionariusz był dostępny on-line w czterech wersjach językowych (angielskiej, polskiej, włoskiej, hiszpańskiej) na pięciu platformach internetowych (jedna na kraj). Zbieranie danych w poszczególnych krajach zostało zakończone w następujących terminach:

- Polska: 3 marca 2010
- Włochy: 4 marca 2010
- Wielka Brytania: 7 marca 2010
- Hiszpania: 9 marca 2010
- Irlandia: 15 marca 2010

Po zweryfikowaniu jakości wprowadzonych do kwestionariuszy odpowiedzi, pozostało 186 ankiet (w szczególności zostały odrzucone ankiety niekompletne). Liczba ankiet zebranych w poszczególnych krajach jest następująca:

- Polska: 20
- Wielka Brytania: 21
- Hiszpania: 22
- Irlandia: 102

- Włochy: 21

Zarówno w przypadku przeprowadzonych badań fokusowych jak i badań ankietowych zakładane minimalne wymagania dotyczące wielkości próby zostały spełnione.

WYNIKI BADAŃ

Ogólne wnioski

Główne wnioski z przeprowadzonych badań fokusowych:

- Nie istnieją znaczące różnice w sytuacji imigrantów w poszczególnych krajach. Oznacza to, że w każdym z badanych krajów imigranci dostrzegają podobne bariery. Natomiast zakres i poziom dostrzeganych barier bardziej zależy od wcześniejszych doświadczeń na krajowym i międzynarodowym rynku pracy niż od kraju pochodzenia lub emigracji.
- Imigranci posiadają potrzebę uczestnictwa w szkoleniach. Istnieje wśród imigrantów przekonanie, że uczestnictwo w odpowiednich szkoleniach pomoże w podniesieniu poziomu zatrudnienia poprzez zmianę ich pozycji na rynku pracy.
- Doświadczenia związane z wcześniejszymi podejmowanymi szkoleniami nie mają znaczącego wpływu na chęć dalszej edukacji. Najważniejszą przeszkodą wpływającą na uczestnictwo w szkoleniach jest brak czasu spowodowany obowiązkami rodzinnymi i zawodowymi.
- Potrzeby szkoleniowe imigrantów przebywających we wszystkich badanych krajach są podobne. Zdaniem ankietowanych najważniejszymi są szkolenia obejmujące następujące obszary: szkolenie zawodowe (podnoszenie kwalifikacji w miejscu pracy), umiejętności osobiste, prezentacja, komunikacja, poszukiwanie pracy, regulacje i systemy rynku pracy (rozwój rynku pracy, instytucje wspierające, prawne uregulowania rynku pracy, zakładanie działalności gospodarczej, pozyskiwanie środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej).
- Imigranci postrzegają szkolenie (podnoszenie kwalifikacji) jako proces odbywający się przez całe życie, ponieważ jest to jedyna droga prowadząca do rozwoju kariery i utrzymania zatrudnienia. Oprócz podnoszenia kwalifikacji ważny jest również rozwój osobisty.
- Potrzeba rozwoju imigrantów wydaje się być silniejsza niż u przeciętnej osoby. Jednakże, imigranci doświadczają trudności w dostępie do odpowiednich szkoleń.
- Według badanych najważniejszymi cechami szkoleń są: efektywny stosunek poniesionych kosztów (poświęcony czas oraz środki finansowe) do odniesionych korzyści, elastyczność szkoleń w zakresie czasu trwania, dostosowanie szkoleń do indywidualnych potrzeb imigrantów oraz możliwość otrzymania certyfikatów.

Główne wnioski z przeprowadzonych badań ankietowych:

- Prawie połowa respondentów (45%) opuściła swój kraj pochodzenia z powodów ekonomicznych. Natomiast przesiedlenie i religia nie są istotnymi czynnikami warunkującymi imigrację.
- Większość imigrantów przyjechała do krajów przyjmujących sama bądź z partnerem. Jedynie 12% przyjechało z dziećmi.
- 1/3 respondentów nie traktuje kraju przyjmującego jako docelowego, jest on dla nich przystankiem na drodze migracji.
- Około 2/3 respondentów posiada jakąś pracę. 30% nie posiada pracy a 45% ma pracę na pełen etat.
- Respondenci są zadowoleni z wykonywanej pracy (niezadowolonych z wykonywanej pracy jest tylko 27%), jednakże zdają sobie sprawę, że pracują na stanowiskach poniżej swoich kwalifikacji i oczekiwań – 41% twierdzi, że ich obecna praca nie odpowiada poziomowi ich wykształcenia.

- Większość respondentów jest optymistami lub ma niskie oczekiwania, gdyż swoje oczekiwania odnośnie pożądanej pracy 61% z nich określa jako racjonalne.
- Większość respondentów jest chętna do wzięcia udziału w szkoleniach. Najbardziej popularne szkolenia to: szkolenie z umiejętności prezentacji (48% respondentów powiedziało zdecydowanie tak); przechodzenie przez procesy rekrutacyjne, rozmowa kwalifikacyjna, autoprezentacja itp. (46% powiedziało zdecydowanie tak); znajomość instytucji oraz możliwości szkolenia jak również kształcenia zawodowego (45% powiedziało zdecydowanie tak); komunikacja i umiejętności społeczne (nieporozumienia na tle zachowania i kultury) (45% powiedziało zdecydowanie tak).
- Warto podkreślić fakt, że aż 31% respondentów zdecydowanie chciałoby wziąć udział w najmniej popularnych szkoleniach.
- Respondenci wskazują, że mają czas na szkolenia. 70% zgodziłoby się poświęcić na szkolenie ponad 6 miesięcy, a 54% zgodziłoby się w tym celu poświęcić do 3 godzin dziennie.
- Ponad połowa respondentów brała udział w szkoleniach wcześniej (odpowiedzi różnią się znacznie w poszczególnych krajach). Około połowa z nich wie również, gdzie znaleźć informacje na temat kursów i gdzie mogą wziąć w nich udział. Z drugiej strony oznacza to jednak, że prawie połowa nie posiada takiej wiedzy.
- Ponad połowa respondentów wie o możliwości uczestnictwa w szkoleniach on-line i kursach przy użyciu komputerów.
- Blended learning i e-learning są najpopularniejszymi metodami uczestnictwa w szkoleniach (odpowiednio 21% i 21%) dla 41% respondentów.
- Zaskakująco, nie ma znacznych różnic pomiędzy imigrantami z UE i imigrantami spoza UE. Z pewnymi wyjątkami, imigranci spoza UE nie znajdują się w gorszej sytuacji niż imigranci z UE (najważniejszym wyjątkiem jest fakt, że 47% imigrantów spoza UE nie ma pracy, natomiast wśród imigrantów z UE tylko 21% jest bezrobotnych). Z tego powodu hipoteza, że imigranci spoza UE są bardziej dyskryminowani lub znajdują się w gorszej sytuacji na rynku pracy nie może być zdecydowanie potwierdzona.

Bariery na rynku pracy dostrzegane przez imigrantów

Podczas analizy wyników przeprowadzonych badań zostały zidentyfikowane liczne bariery jakie są napotykanne przez młodych imigrantów. Odpowiadają one barierom opisywanym przez inne, szersze opracowania np. dyskryminacja, różna od poprzedniej sytuacja na rynku pracy i struktura administracyjna, równowaga posiadanych kwalifikacji i ich uznawanie, język, kapitał relacyjny. Bariery te nie różnią się znacznie pomiędzy krajami, ale w pewnym stopniu zależą od wcześniejszych doświadczeń imigrantów. Bariery dostrzegane przez imigrantów przedstawione są w Tabeli 1 (zawierającej wyniki badań fokusowych w tym obszarze).

Bez wątpienia najsilniejszą barierą dostrzeganą przez imigrantów jest konkurencja na rynku pracy. Imigranci postrzegają siebie jako mniej konkurencyjnych od rodzimych kandydatów. Aby konkurować muszą być lepiej wykwalifikowani oraz mieć większe doświadczenie. W świetle obecnej dyskryminacji imigrantów, zdaniem pracodawców doświadczenie opisane w aplikacji powinno odnosić się do krajowego rynku pracy. Certyfikaty zdobyte w kraju przyjmującym są równie ważne i są istotnym potwierdzeniem odpowiedniego poziomu kwalifikacji. Informacje o uznawaniu wykształcenia i szkoleniach podnoszących kwalifikacje są natomiast trudno dostępne, a zdobycie odpowiednich informacji o dostępnych kursach wymaga poświęcenia dużej ilości czasu i wysiłku.

Różnice w strukturze rynku pracy pomiędzy badanymi krajami są znaczne. To może powodować dezorientację osób chcących znaleźć pracę. Ponadto, biurokratyczne procedury utrudniają ten

proces. Brak również świadomości (wiedzy i zrozumienia) na temat różnic kulturowych, co utrudnia procedurę rekrutacji z powodu nieporozumień na tle zachowania i kultury.

Tabela 1. Bariery na rynku pracy dostrzegane przez imigrantów – zestawienie wyników z grup fokusowych z różnych krajów

Kraj	Najistotniejsze bariery dostrzegane przez imigrantów
Wielka Brytania	Różnice językowe i kulturowe, doświadczenie / oczekiwania imigrantów są ignorowane, dostęp do nisko opłacanych zawodów, mniej wsparcia od rządu tj. finansowanie i szkolenia, brak umiejętności, brak możliwości szkolenia, mniejsza pewność pracy, imigranci pracują w ryzykownych sektorach wykonując prace nie wymagającą kwalifikacji.
Irlandia	Dyskryminacja ze względu na kolor skóry, język, religię, pochodzenie etniczne, znaczenie praktycznego doświadczenia w pracy i trudności w zdobyciu go, niemożliwość konkurowania na równej stopie z rodowitymi kandydatami.
Polska	Umiejętności językowe, brak zaufania do imigrantów, nawet strach przed zatrudnieniem imigrantów, złe stereotypy, biurokracja, brak kwalifikacji, potrzeba wsparcia, postrzeganie edukacji w innych krajach, wielkość miasta również ma znaczenie, ochrona krajowego rynku pracy, brak odpowiedniej instytucji do rozwiązywania problemów imigrantów, pracodawcy nie inwestują w pracowników, wymagają wysokich umiejętności ale nie chcą płacić za zdobywanie ich.
Włochy	Trudność w dostępie do informacji oraz w zrozumieniu logiki i dynamiki rynku pracy, koncentracja w zawodach nie wymagających kwalifikacji albo wymagających nieznacznych kwalifikacji, brak stabilności pracy.
Hiszpania	Dyskryminacja ze względu na narodowość, nie posiadanie odpowiednich kwalifikacji, doświadczenie / edukacja zdobyte w innym kraju są mniej cenione, brak doświadczenia na podobnym stanowisku, bycie obcokrajowcem, recesja, brak dokumentów potwierdzających stałe zamieszkanie, konieczność przejścia przez proces rekrutacyjny, konieczność pogodzenia życia zawodowego i rodzinnego w przypadku matek z dziećmi.

Źródło: Badanie grup fokusowych

W nawiązaniu do barier dostrzeganych przez imigrantów, wyniki z przeprowadzonych badań fokusowych odpowiadają wynikom ankiet, co obrazuje postrzeganie barier w szerszym kontekście. Wyniki przeprowadzonych badań ankietowych są przedstawione w Tabeli 2 i Wykresie 1.

Tabela 2. Bariery na rynku pracy dostrzegane przez imigrantów

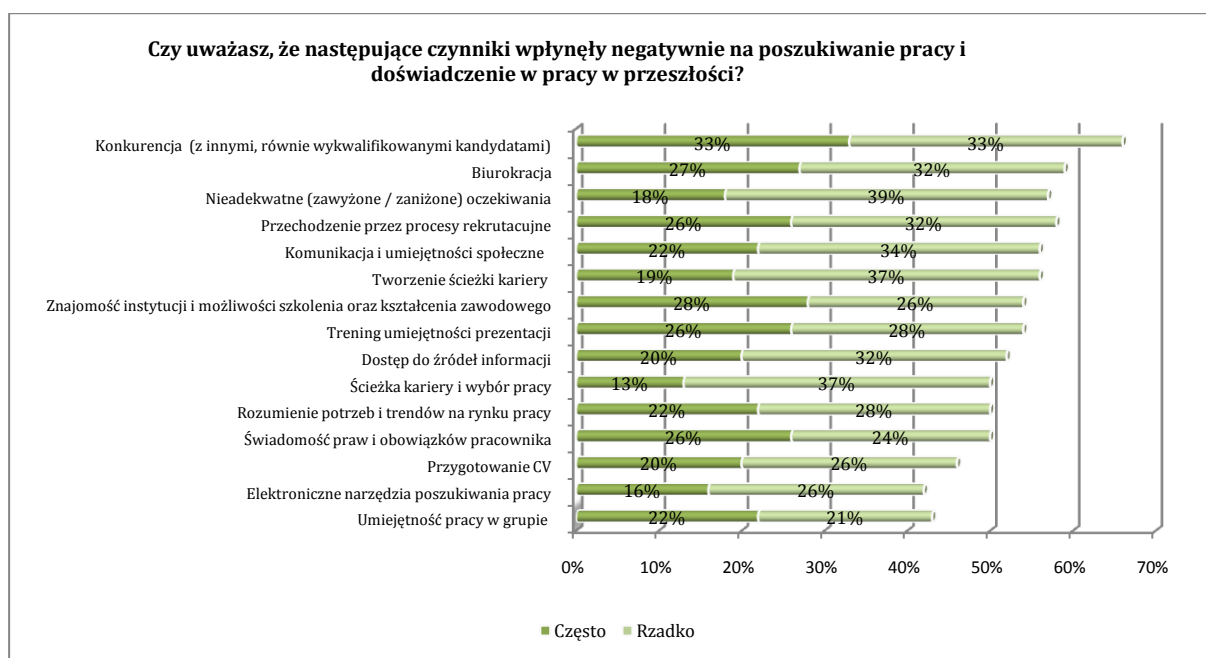
Czy uważasz, że następujące czynniki wpłynęły negatywnie na poszukiwanie pracy i doświadczenie w pracy w przeszłości?	często	czasami	razem
Konkurencja (z innymi, również wykwalifikowanymi kandydatami)	33%	33%	66%
Biurokracja	27%	32%	59%
Przejście przez proces rekrutacji, rozmowę kwalifikacyjną, autoprezentacja itp.	26%	32%	58%
Nieadekwatne (za wysokie/za niskie) oczekiwania	18%	39%	58%
Komunikacja i umiejętności społeczne (nieporozumienia na tle zachowania i kultury)	22%	34%	56%
Tworzenie ścieżki kariery (ścieżka kariery i wybór pracy)	19%	37%	55%
Trening umiejętności prezentacji	26%	28%	54%
Znajomość instytucji i możliwości szkolenia oraz kształcenia zawodowego	28%	26%	54%
Dostęp do źródeł informacji	20%	32%	52%
Świadomość praw i obowiązków pracownika	26%	24%	51%
Rozumienie potrzeb i trendów na rynku pracy	22%	28%	51%
Ścieżka kariery i wybór pracy	13%	37%	51%
Przygotowanie CV	20%	26%	46%
Umiejętność pracy w grupie (praca w grupie i komunikacja/porozumienie z członkami zespołu)	22%	21%	42%
Elektroniczne narzędzia poszukiwania pracy	16%	26%	42%

Źródło: Badanie ankietowe

Godny uwagi jest fakt, że nawet najmniej powszechna bariera – elektroniczne narzędzia poszukiwania pracy – jest dostrzegana przez prawie połowę respondentów (42%). Z tego powodu uznanie umiejętności przygotowania CV, umiejętności pracy w grupie czy elektronicznych narzędzi poszukiwania pracy za nieistotne bariery na rynku pracy byłoby błędnym założeniem. Badana grupa charakteryzuje się wysokim poziomem umiejętności korzystania z narzędzi informatycznych, jeśli wskazane jest źródło informacji. Jednakże, inne bariery mogą być równie istotne. Kiedy pewne bariery będą przezwyciężone imigranci będą doświadczać nowych.

Można przyjąć, że istnieją bariery, które chociaż nie występują często, nie mogą być traktowane jako nieistotne. Jako przykład rozważmy barierę definiowaną jako „nieadekwatne (wygórowane/

zaniżone) oczekiwania”. Pomimo, iż tylko 18% respondentów postrzega tę barierę jako często występującą, 39% dostrzega ją od czasu do czasu. Można postawić tezę, że bariera ta pojawia się w trakcie procesu poszukiwania pracy, nie pojawia się natomiast kiedy dana osoba ma pracę. To samo dotyczy tworzenia ścieżki kariery, ukierunkowywania zawodowego i wyboru pracy oraz dostępności źródeł informacji. Tak więc tego typu bariery również powinny być brane pod uwagę.



Wykres 1. Bariery na rynku pracy dostrzegane przez imigrantów

Źródło: Badanie ankietowe

Imigranci z UE oraz spoza UE postrzegają bariery na rynku pracy w podobny sposób. Imigranci spoza UE określają pewne bariery jako bardziej istotne (szczególnie "Świadomość praw i obowiązków pracownika"; "Ścieżka kariery i wybór pracy"), podczas gdy przez imigrantów z UE jako istotne są postrzegane inne bariery (szczególnie "Przygotowanie CV"; "Komunikacja i umiejętności społeczne (nieporozumienia na tle zachowania i kultury)"). Jednakże istotna różnica występuje między grupami w zakresie zatrudnienia: 47% imigrantów spoza UE nie ma pracy, w porównaniu do 21% bezrobotnych imigrantów pochodzących z UE (Tabela 3).

Tabela 3. Status zatrudnienia imigrantów z różnych krajów

	Kraje starej	Kraje nowej UE	Kraje spoza UE	Kraje UE (razem)
Czy masz teraz pracę?				
Tak, mam pracę na pełny etat	14%	59%	34%	51%
Tak, mam pracę na część etatu	33%	15%	14%	18%
Tak, dorywczą	14%	9%	5%	10%
Nie, nie mam pracy	38%	17%	47%	21%

Źródło: Badanie ankietowe

Gotowość do uczestnictwa w szkoleniach

Fakt, że imigranci wyrażają chęć uczestnictwa w szkoleniach jest wart uwagi. Nie potwierdza się stereotyp o braku chęci podnoszenia kwalifikacji i rozwoju imigrantów. Imigranci postrzegają szkolenie jako proces odbywający się przez całe życie, ponieważ jest to jedyna droga prowadząca do rozwoju kariery i utrzymania zatrudnienia. Potwierdzają to zarówno badania fokusowe, jak też kwestionariuszowe. W odniesieniu do obszarów szkoleń wymienionych w Tabeli 6, 69% imigrantów chce wziąć udział w co najmniej jednym szkoleniu, natomiast prawie połowa respondentów (47%) deklaruje uczestnictwo w co najmniej pięciu. 31% respondentów to grupa, która nie chce brać udziału w żadnych szkoleniach (Tabela 4).

Tabela 4. Chęć uczestnictwa w szkoleniach

Chęć uczestnictwa w szkoleniach	Respondenci	%
<i>Nie ma szkoleń w których zdecydowanie chciałbym/chciałabym wziąć udział</i>	57	31%
<i>Zdecydowanie chciałbym/chciałabym wziąć udział w tylko jednym szkoleniu</i>	14	8%
<i>Zdecydowanie chciałbym/chciałabym wziąć udział w 2-4 szkoleniach</i>	26	14%
<i>Zdecydowanie chciałbym/chciałabym wziąć udział w 5-9 szkoleniach</i>	34	18%
<i>Zdecydowanie chciałbym/chciałabym wziąć udział w 10-14 szkoleniach</i>	34	18%
<i>Zdecydowanie chciałbym/chciałabym wziąć udział we wszystkich 16 szkoleniach</i>	21	11%

Źródło: Badanie ankietowe

Oprócz podnoszenia kwalifikacji respondenci uważają za istotny rozwój osobisty. Potrzeba rozwoju wydaje się być silniejsza od przeciętnej dla grupy. Imigranci postrzegają szkolenia jako istotny sposób przezwyciężenia barier napotykanym na rynku pracy. Wyróżnić można cztery obszary szkolenia szczególnie wskazywane przez imigrantów:

- Kształcenie zawodowe (zdobywanie kwalifikacji w miejscu pracy).
- Umiejętności osobiste, prezentacje, komunikacja, poszukiwanie pracy.
- Regulacje i systemy rynku pracy (rozwój rynku pracy, instytucje wspierające, prawne uregulowania rynku pracy).
- Edukacja biznesowa (zakładanie i rozwój własnej firmy, fundusze dla imigrantów na rozpoczęcie działalności gospodarczej).

Powyższe potrzeby szkoleniowe są podobne do tych identyfikowanych przez innych młodych ludzi wchodzących na rynek pracy, jednakże, są one postrzegane inaczej. Programy szkoleniowe imigrantów powinny być ukierunkowane na ułatwienie uczestnikowi pokonanie barier oraz uzupełnienie braku społecznej, ekonomicznej i prawnej wiedzy związanej z życiem zagranicą.

Wyniki badań fokusowych dotyczących potrzeb szkoleniowych dostrzeganych przez imigrantów są przedstawione w Tabeli 5. Wyniki badań ankietowych dotyczących barier napotykanym na rynku pracy są przedstawione w Tabelach 6 i 7. Wykresy 2 i 3 prezentują dane graficznie.

Tabela 5. Potrzeby szkoleniowe imigrantów - zestawienie wyników z różnych krajów

Kraj	Potrzeby szkoleniowe wyrażane przez imigrantów
<i>Wielka Brytania</i>	<i>Wyniki badania przedstawiają duże znaczenie, jakie imigranci przykładają do rozwoju umiejętności aby poprawić swoją pozycję na rynku pracy, do potrzeby doświadczenia zawodowego, również do określenia celów kariery i stworzenia własnego CV, koncentrując się bardziej na tym co chcą osiągnąć, stając się bardziej atrakcyjnymi dla pracodawców.</i>
<i>Irlandia</i>	<i>Grupa wskazała ogólne potrzeby szkoleniowe:</i> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. więcej praktyki zawodowej/kształcenia zawodowego;</i> <i>2. zdobywanie kwalifikacji w miejscu pracy;</i> <i>3. budowa pewności siebie i poczucia własnej wartości aby lepiej radzić sobie z odrzuceniem i barierami związanymi ze statusem imigranta.</i>

Polska	<p>Uczestnicy wyrazili potrzebę następujących szkoleń</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pisanie CV, proces rekrutacji, rozmowa kwalifikacyjną, autoprezentacja itp. 2. Znajomość prawa pracy 3. Business plan, rozpoczynanie działalności gospodarczej, środki 4. Jak zachowywać się i porozumiewać się w urzędach 5. Kurs językowy 6. Kultura 7. Szkolenia zawodowe
Włochy	<ol style="list-style-type: none"> 1. potrzeba poszerzenia wiedzy i umiejętności związanych z rozwojem rynku pracy 2. potrzeba poszerzenia wiedzy i umiejętności związanych z ustawodawstwem 3. potrzeba poszerzenia wiedzy i umiejętności związanych z używaniem kanałów informacji i nowych technologii informatycznych 4. potrzeba poszerzenia wiedzy i umiejętności związanych z pracą w grupie oraz efektywną komunikacją 5. potrzeba poszerzenia wiedzy i umiejętności związanych z marketingiem kreowania kariery <p>Lista umiejętności potrzebnych imigrantom aby polepszyć ich pozycję na rynku pracy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Szkolenie w znajdowaniu pracy 2. Przystosowanie się do wymogów rynku pracy 3. Zdobywanie podstawowych kwalifikacji aby później zdobyć pracę 4. Pozytywny wizerunek i bycie stanowczym, asertywnym, wnikliwym i skorym do nauki 5. Biegłość w obsłudze programów komputerowych 6. Znajomość terminologii technicznej, nawet dla osób mówiących tym samym językiem
Hiszpania	

Źródło: Badanie grup fokusowych

Szersze podejście do szkoleń zostało przedstawione na podstawie wyników badań ankietowych. Według kwestionariuszy, preferowane przez imigrantów szkolenia to:

- Komunikacja i umiejętności społeczne (nieporozumienia na tle zachowania i kultury).
- Przejście przez proces rekrutacji, rozmowę kwalifikacyjną, autoprezentacja itp.
- Umiejętności prezentacji.
- Tworzenie ścieżki kariery (ścieżka kariery i wybór pracy).
- Znajomość instytucji i możliwości szkolenia oraz kształcenia zawodowego.
- Konkurencja (z innymi, równie wykwalifikowanymi kandydatami).

Jednocześnie, imigranci są mniej zainteresowani następującymi szkoleniami:

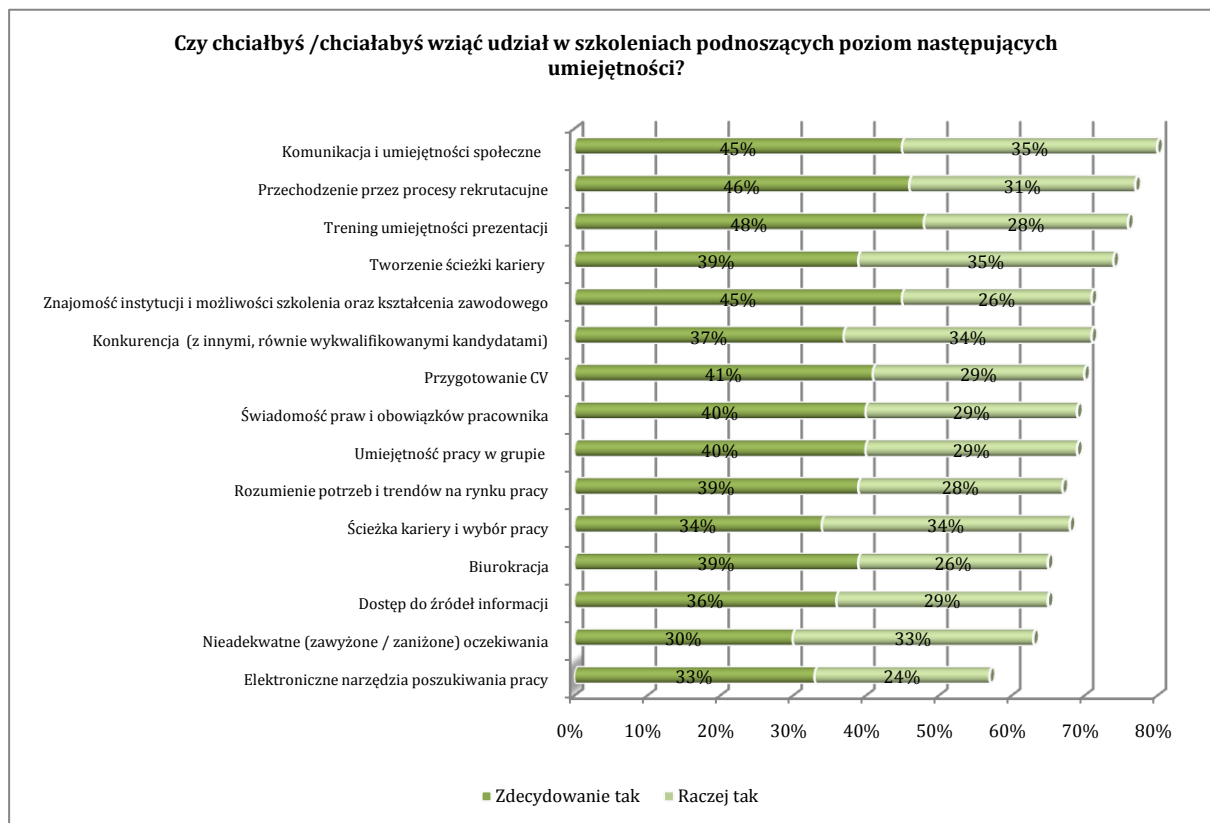
- Elektroniczne narzędzia poszukiwania pracy.
- Biurokracja.
- Ścieżka kariery i wybór pracy.
- Dostęp do źródeł informacji.
- Umiejętność pracy w grupie (praca w grupie i nieporozumienia na tle kulturowym między członkami zespołu).

Tabela 6. Szkolenia najbardziej preferowane przez imigrantów

<i>Czy chciałbyś /chciałabyś wziąć udział w szkoleniach podnoszących poziom następujących umiejętności?</i>	<i>Zdecydowanie wziąłbym/wzięłaby m udział</i>	<i>Raczej wziąłbym/wzięła bym udział</i>	<i>Razem</i>
<i>Komunikacja i umiejętności społeczne (nieporozumienia na tle zachowania i kultury)</i>	45%	35%	79%
<i>Przejście przez proces rekrutacji, rozmowę kwalifikacyjną, autoprezentacja itp.</i>			
<i>Trening umiejętności prezentacji</i>	46%	31%	78%
<i>Tworzenie ścieżki kariery (ścieżka kariery i wybór pracy)</i>	48%	28%	76%
<i>Znajomość instytucji i możliwości szkolenia oraz kształcenia zawodowego</i>	39%	35%	73%
<i>Konkurencja (z innymi, równie wykwalifikowanymi kandydatami)</i>	45%	26%	72%
<i>Przygotowanie CV</i>	37%	34%	71%
<i>Umiejętność pracy w grupie (praca w grupie i komunikacja/porozumienie z członkami zespołu)</i>	41%	29%	70%
<i>Świadomość praw i obowiązków pracownika</i>	40%	29%	69%
<i>Ścieżka kariery i wybór pracy</i>	40%	29%	69%
<i>Rozumienie potrzeb i trendów na rynku pracy</i>	34%	34%	68%
<i>Dostęp do źródeł informacji</i>	39%	28%	68%
<i>Dostęp do źródeł informacji</i>	36%	29%	65%
<i>Biurokracja</i>	39%	26%	65%
<i>Nieadekwatne (za wysokie/za niskie) oczekiwania</i>	30%	33%	63%
<i>Elektroniczne narzędzia poszukiwania pracy</i>	33%	24%	58%

Źródło: Badanie ankietowe

Pod uwagę powinno zostać wzięte oszacowanie na podstawie powyższej tabeli rzeczywistego zapotrzebowania na szkolenia. Naukowcy powszechnie akceptują regułę 90/30. Zastosowanie tej metody w odniesieniu do otrzymanych rezultatów wskazuje, że najliczniej uczęszczane będą następujące szkolenia: Trening umiejętności prezentacji (51.38%), Przechodzenie przez proces rekrutacji, rozmowę kwalifikacyjną, autoprezentacja itp. (51.12%) oraz komunikacja i umiejętności społeczne (nieporozumienia na tle kulturowym) (50.61%).



Wykres 2. Szkolenia najbardziej preferowane przez imigrantów

Źródło: Badanie ankietowe

Jak pokazuje Wykres 2, rzeczywista różnica pomiędzy preferowanymi szkoleniami jest nieznaczna. Różnica pomiędzy najmniej i najbardziej preferowanymi szkoleniami wynosi tylko 21%.

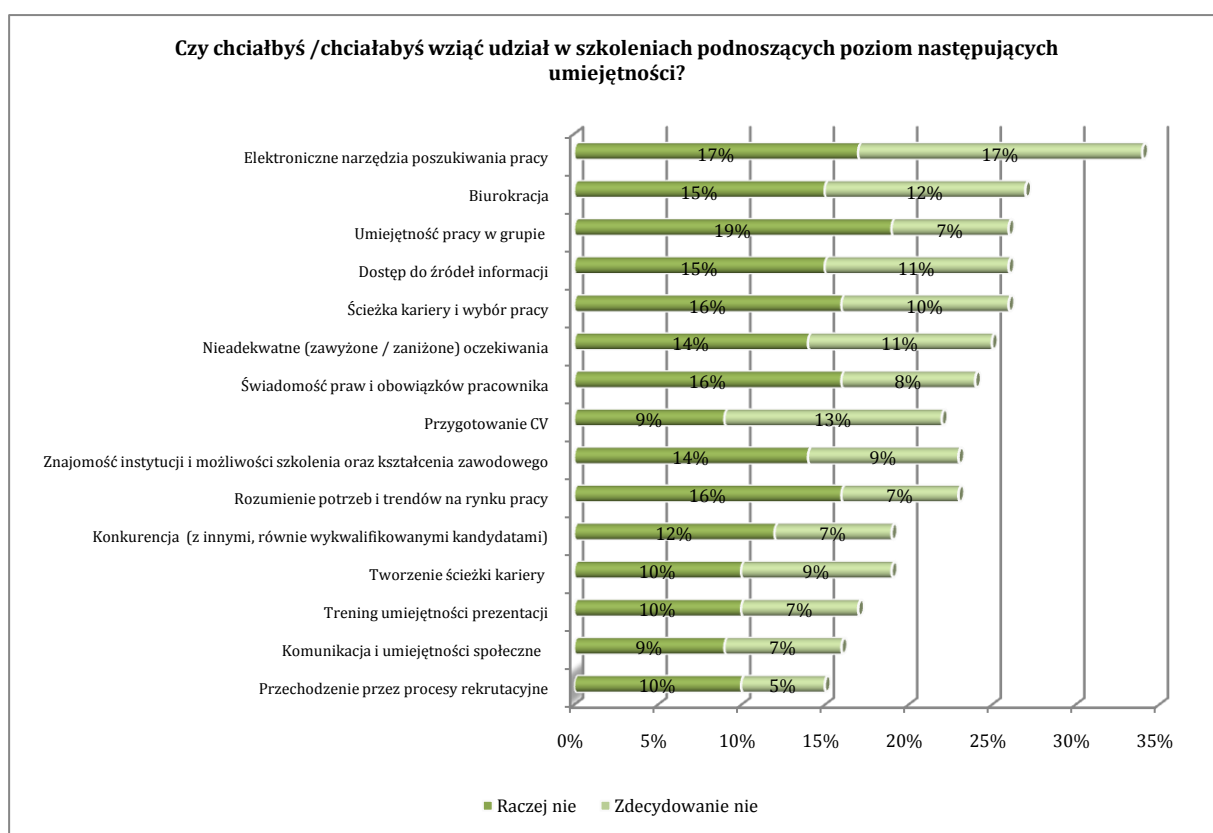
Tabela 7. Szkolenia najmniej preferowane przez imigrantów

Czy chciałbyś /chciałabyś wziąć udział w szkoleniach podnoszących poziom następujących umiejętności?	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Razem
Elektroniczne narzędzia poszukiwania pracy	17%	17%	34%
Biurokracja	15%	12%	27%
Ścieżka kariery i wybór pracy	16%	10%	26%
Dostęp do źródeł informacji	15%	11%	26%
Umiejętność pracy w grupie (praca w grupie i komunikacja/porozumienie z członkami zespołu)	19%	7%	26%
Złe (za wysokie/za niskie) oczekiwania	14%	11%	25%
Świadomość praw i obowiązków pracownika	16%	8%	24%
Rozumienie potrzeb i trendów na rynku pracy	16%	7%	23%

Znajomość instytucji i możliwości szkolenia / kształcenia zawodowego	14%	9%	23%
Przygotowanie CV	9%	13%	23%
Konkurencja (z innymi, równie wykwalifikowanymi kandydatami)	12%	7%	20%
Tworzenie ścieżki kariery (ścieżka kariery / wybór pracy)	10%	9%	19%
Umiejętności prezentacji	10%	7%	17%
Komunikacja i umiejętności społeczne (nieporozumienia na tle zachowania i kultury)	9%	7%	16%
Przejdzie przez proces rekrutacji, rozmowę kwalifikacyjną, autoprezentacja itp	10%	5%	15%

Źródło: Badanie ankietowe

Szkolenia odrzucone przez imigrantów nie powinny być traktowane jako nieważne. Pomimo, iż znaczna grupa imigrantów nie jest zainteresowana takimi szkoleniami, istnieje wiele nisz dla potrzeb szkoleniowych, obejmujących także szkolenia wskazane jako najmniej preferowane (Wykres 3).

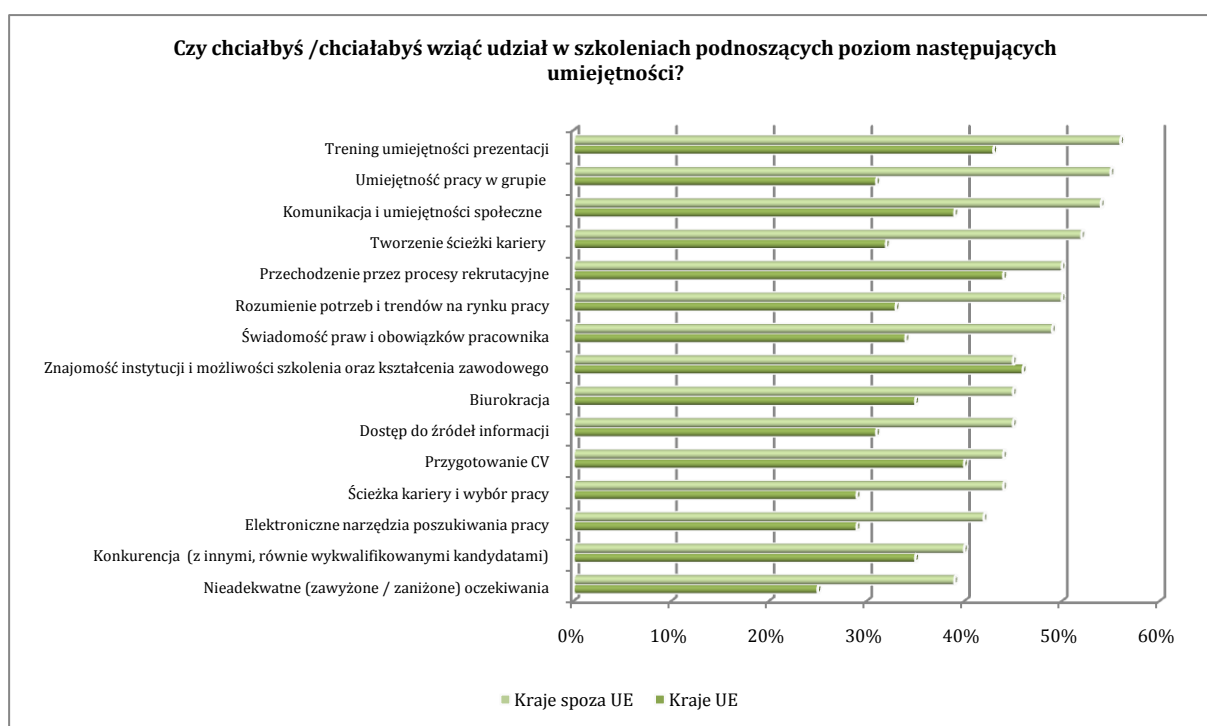


Wykres 3. Szkolenia najmniej preferowane przez imigrantów

Źródło: Badanie ankietowe

Podsumowując wyniki badań dotyczących gotowości imigrantów do uczestnictwa w szkoleniach warto podkreślić, że imigranci wyrażają chęć uczestnictwa w szkoleniach obejmujących różne obszary. Oczywiście mają określone preferencje jak również własne pomysły związane z tematyką i sposobem przeprowadzania kursów, jednak kluczowym wnioskiem jest fakt, że samo uczestnictwo w szkoleniach jest dla nich ważne.

Imigranci pochodzący spoza krajów UE wyrażają większą chęć wzięcia udziału w szkoleniach i kursach niż grupa osób pochodzących z krajów Unii. W szczególności wyrażają chęć wzięcia udziału w następujących szkoleniach: "Umiejętności pracy w grupie (praca w grupie i sposoby komunikowania / porozumiewania się z członkami zespołu)" - 55% z imigrantów spoza krajów UE zdecydowanie chciałoby wziąć udział w szkoleniu, porównując do 31% imigrantów z krajów UE; "Tworzenie ścieżki kariery (ścieżka kariery i orientacja zawodowa)" - 52% z imigrantów spoza krajów UE zdecydowanie chciałoby wziąć udział w szkoleniu, porównując do 32% imigrantów z krajów UE; "Rozumienie potrzeb i trendów na rynku pracy" - 50% z imigrantów spoza krajów UE zdecydowanie chciałoby wziąć udział w szkoleniu, porównując do 33% imigrantów z krajów UE (Wykres 4).



Wykres 4. Szkolenia preferowane przez imigrantów z UE i spoza UE

Źródło: Badanie ankietowe

Proces podejmowania decyzji o wyborze szkolenia

Wyniki badania fokusowego świadczą o tym, iż mimo wykazywanego przez imigrantów zainteresowania szkoleniami, jest to w większym stopniu życzenie wynikające ze świadomości słuszności sprawy, aniżeli realna chęć wzięcia udziału w proponowanych szkoleniach. Fakt ten nie powinien być ominięty podczas analizowania zebranych wiadomości. Udział oraz doświadczenie nabyte podczas szkoleń podjętych wcześniej, nie oddziałują na chęć zaangażowania się w dalsze podnoszenie kwalifikacji. Najważniejszą przeszkodą w uczestnictwie w szkoleniach jest brak czasu spowodowany obowiązkami rodzinnymi i zawodowymi. Tabela 8 prezentuje podsumowanie wyników badania fokusowego w odniesieniu do rozpoznawanych przez imigrantów potrzeb szkoleniowych.

Tabela 8. Rozpoznawanie potrzeb szkoleniowych przez imigrantów

Kraj	Powody dla których imigranci nie uczestniczą w szkoleniach
Wielka Brytania	Powody: czas, koszt, zobowiązania rodzinne, obawa czy szkolenie przyniesie oczekiwany efekt, miejsce szkolenia, dostępność, tempo szkolenia i zainteresowanie. Większość uczestników ankiety obawiała się długości i kosztu szkolenia.
Irlandia	Trzy najważniejsze czynniki wpływające na wybór danego szkolenia: ścieżka kariery, zainteresowanie daną tematyką, korzystanie z danej tematyki.
Polska	Najważniejszym czynnikiem jest bezpośredni związek z rozwojem zawodowym, który przyniesie efekty w postaci lepszych zarobków, certyfikaty potwierdzające uczestnictwo w szkoleniach, czas oraz pieniądze.
Włochy	Brak odpowiedzi
Hiszpania	Trzy najczęściej podkreślane aspekty: czy uczestnictwo ułatwi poszukiwanie pracy, czy szkolenie jest bezpłatne, czy szkolenie jest krótkie, i dostępne w postaci kursu e-learning.

Źródło: Badanie grup fokusowych

Nawiązując do deklaracji potrzeb szkoleniowych imigrantów, grupa ta wyraża chęć do poświęcenia na szkolenia zróżnicowanej ilości czasu (porównując Tabelę 9 oraz Tabelę 10). 58% z nich zgodziłoby się na 6 miesięczne szkolenia. Jednakże oczekują oni natychmiastowych efektów. Grupa jest skłonna spędzić większą ilość czasu na szkoleniach (1-3 lat) jeżeli osiągnięte rezultaty będą adekwatne do długości tego okresu. Zaleca się aby szkolenia z rozwoju osobistego nie trwały dłużej niż 6 miesięcy.

Tabela 9. Ilość czasu która może być przeznaczona na podnoszenie kwalifikacji

Ile czasu jesteś skłonny/skłonna poświęcić na podwyższenie swoich kwalifikacji (w miesiącach)?	Odpowiedzi	%
1 miesiąc	29	16%
2 miesiące	26	14%
6 miesięcy	52	28%
12 miesięcy	35	19%
2 lata	10	5%
3 lata	7	4%
więcej niż 3 lata	27	15%

Źródło: Badanie ankietowe

Z powodu natężenia obowiązków, jakimi obciążeni są ludzie mieszkający za granicą, takimi jak zarabianie pieniędzy i dbanie o rodzinę, imigranci nie mają możliwości poświęcenia dużej ilości czasu w ciągu dnia na szkolenia. 88% spędziłoby dziennie 2 godziny na uczestnictwie w szkoleniach. Jedynie niewielka grupa deklaruje możliwość poświęcenia połowy lub całego dnia na szkolenia: 22% wyraziłoby chęć udziału w szkoleniach trwających pół dnia, 4% deklaruje się na szkolenie całodzienne. Fakt ten przemawia za wykorzystaniem metody „blended learning” (połączenie e-learningu i formy tradycyjnej), która zapewnia większą elastyczność w zakresie poświęconego czasu oraz metodologii niż inne formy szkoleń.

Tabela 10. Liczba godzin w ciągu dnia które mogą być poświęcone na podnoszenie kwalifikacji

Ile godzin w ciągu dnia możesz przeznaczyć na podnoszenie swoich kwalifikacji zawodowych?	Odpowiedzi	%
1 godzina	22	12%
do 2 godzin	63	34%
do 3 godzin	61	33%
do 5 godzin	19	10%
do 8 godzin	14	8%
więcej niż 8 godzin	7	4%

Źródło: Badanie ankietowe

SEGMENTY DOCELOWE DLA SZKOLEŃ

Grupa, która definitywnie zgodziłaby się wziąć udział w szkoleniach

Grupa ta, znacząca jeżeli weźmiemy pod uwagę jej liczebność (68 osób spośród 186 ankietowanych – 37%), definitywnie deklaruje chęć do wzięcia udziału w szkoleniach, bez względu na ich tematykę. **Są pierwszym segmentem dla którego szkolenia mogą być dedykowane.** Podstawowymi cechami charakteryzującymi tą grupę są: mniejsza od przeciętnej satysfakcja z wykonywanego zawodu i częstsze opinie, iż praca którą wykonują nie koresponduje z ich wykształceniem. Częściej niż inni napotykać trudności na rynku pracy. Mają mniejszą od przeciętnej wiedzę na temat miejsc, w których można szukać informacji o szkoleniach.

W tej grupie widoczne jest zapotrzebowanie na właściwie udzieloną informację. Powinna ona zawierać i podkreślać fakt, iż ukończenie szkolenia zwiększa szansę na posiadanie lepszej, bardziej satysfakcjonującej pracy, która w większym stopniu odpowiada wykształceniu.

Na podstawie powyższych stwierdzeń można powiedzieć, że istnieje dobry rynek oraz zapotrzebowanie na szkolenia: więcej niż 1/3 ankietowanych stwierdziło, że definitywnie wyraża chęć uczestnictwa w szkoleniu.

Grupa, która definitywnie nie zgodziłaby się wziąć udziału w szkoleniach

Segment, który nie wyraża chęci wzięcia udziału w szkoleniach jest stosunkowo niewielki (6% na tle wszystkich ankietowanych). Imigranci ci posiadają dobrą pracę i są usatysfakcjonowani z jej wykonywania. Większość z nich to ludzie młodzi i wykształceni. Często brali już udział w szkoleniach i są dobrze zorientowani gdzie szukać informacji i jak można znaleźć interesujące ich szkolenia. Posiadają co najmniej dyplom ukończenia szkoły średniej i większość z nich ma mniej niż 30 lat. Kiedy są pytani czy napotykać bariery na rynku pracy, najpopularniejszą odpowiedzią jest „nigdy”, co jest przeciwieństwem odpowiedzi większości ankietowanych. **Innymi słowy, nie napotykać oni problemów na rynku pracy, więc nie są grupą docelową dla której przeznaczone będą szkolenia.**

Najważniejszym wnioskiem wyciągniętym z tej analizy jest fakt, że grupę tą stanowi jedynie 6% ogólnej populacji. Innymi słowy, 94% badanej grupy wyraża chęć lub zainteresowanie wzięciem udziału w szkoleniach.

Grupa, która nie posiada zatrudnienia

Grupa przebadanych imigrantów, którzy nie posiadają zatrudnienia liczy sobie 55 osób, które stanowią 30% ogółu ankietowanych (186 osób). Zaskakująco, z badań wynika, iż ta grupa nie dostrzega barier na rynku pracy silniej niż inne grupy. Co więcej, w grupie tej nie obserwuje się większej chęci wzięcia udziału w szkoleniach (za wyjątkiem szkolenia z zakresu Pracy w grupie: 78% porównując z 69% ogółu; oraz Elektronicznymi narzędziami poszukiwania pracy: 64% porównując do 58% ogółu). Z drugiej strony grupa ta nie wyraża zainteresowania szkoleniami mniejszego niż przeciętnie.

W stosunku do tej grupy, powinny zostać podjęte działania mające na cel uświadomienie o tym jak ważne w ich rozwoju są szkolenia. Przekazywana wiadomość powinna podkreślać możliwość znalezienia lepszej pracy po ukończeniu kursu.

Ogólne wnioski dotyczące analizowanego segmentu: Bezrobocie wydaje się nie być wystarczającym motywatorem do podjęcia decyzji o uczestnictwie w szkoleniach. Innymi słowy, nie posiadanie zatrudnienia nie jest odpowiednim argumentem do wzięcia udziału w szkoleniach. Inne aspekty muszą być wzięte pod uwagę. Jednakże jest to ważny segment, który powinien być objęty programem szkoleniowym.

Grupa, która jest nieusatysfakcjonowana wykonywaną pracą

Istnieje znacząca grupa (stanowiąca 19% ogółu) osób, które nie są usatysfakcjonowane obecnie wykonywaną pracą. Członkowie tej grupy, częściej niż przeciętnie wierzą, że ich praca nie koresponduje z poziomem ich wykształcenia. Bardziej niż przeciętnie potrzebują szkoleń, takich jak Niepoprawne (wygórowane lub zaniżone) oczekiwania; Wiedza o szkoleniach i edukacji zawodowej, ich strukturach i okazjach do wzięcia w nich udziału; Elektroniczne narzędzia poszukiwania pracy; Dostępność źródeł informacji. Dwa ostatnie odnoszą się do faktu, iż grupa ta ma mniejszą wiedzę niż przeciętnie na temat możliwości szukania informacji o szkoleniach. Najbardziej poszukiwanymi przez ta grupę szkoleniami są: Komunikacja i umiejętności społeczne (nieporozumienia związane z zachowaniami i kulturą) (94% ankietowanych); Proces rekrutacyjny, rozmowa kwalifikacyjna, autoprezentacja, itp. (92% ankietowanych); Wiedza o szkoleniach i edukacji zawodowej, ich strukturach i możliwości do wzięcia w nich udziału (88% ankietowanych); Dostępność źródeł informacji (88% ankietowanych).

W stosunku do tej grupy powinny zostać podjęte działania mające na celu udzielenie odpowiednio ukierunkowanej informacji. Wiadomość powinna zawierać podkreślenie, iż możliwe jest podwyższenie poziomu satysfakcji z wykonywanej pracy.

Ogólne wnioski: Pomimo tego, że szkolenia z zakresu poszukiwania informacji są rzadziej wybierane przez przeciętnych ankietowanych, istnieje pewna grupa osób, która uważa je za ważne. Jest to grupa osób o niższym poziomie satysfakcji z wykonywanego zawodu. Co więcej, **nie posiadanie pracy jest niewystarczającym argumentem do podjęcia decyzji o udziale w szkoleniach.**

Grupa, która jest usatysfakcjonowana wykonywaną pracą

Jako że brak satysfakcji z wykonywanej pracy może być czynnikiem wpływającym na udział w szkoleniach, można założyć hipotezę, że satysfakcja z pracy oddala ankietowanych od uczestnictwa w szkoleniach. Jednakże to nie jest obszar przeprowadzanych badań.

Istnieje znacząca grupa usatysfakcjonowana z wykonywanej pracy. Grupa składa się z 41 osób, co stanowi 22% ogółu (186 ankietowanych).

Członkowie tej grupy częściej niż przeciętnie przybyli do kraju z partnerami i/lub rodzinami; częściej niż przeciętnie posiadają pracę na cały etat; częściej niż przeciętnie wierzą, że ich praca koresponduje z ich poziomem wykształcenia; rzadziej niż przeciętnie napotykać bariery na rynku pracy.

Potrzeby szkoleniowe w tej grupie są zróżnicowane. Niektóre rodzaje szkoleń są wskazywane podobnie jak u reszty ankietowanych, niektóre natomiast są mniej preferowane. Najbardziej preferowane przez ta grupę szkolenia to Komunikacja i Umiejętności społeczne (nieporozumienia związane z zachowaniami i różnicami kulturowymi) i Umiejętności prezentacji (73% ankietowanych odpowiedziało „definitywnie tak” i „raczej tak”). Inne preferowane szkolenia to: Świadomość praw i obowiązków pracowniczych; Procedury rekrutacyjne, rozmowa kwalifikacyjna, autoprezentacja; itd.;

Rozumienie potrzeb i trendów na rynku pracy. Najmniej preferowane są Elektroniczne narzędzia poszukiwania informacji oraz Dostępność źródeł informacji.

Ankietowani z tej grupy uczestniczyli w szkoleniach częściej niż pozostali. Mają również lepszą niż reszta ankietowanych wiedzę na temat możliwości pozyskania informacji o szkoleniach takich jak gdzie ich szukać lub gdzie można wziąć w nich udział, są też bardziej zaznajomieni z kursami online.

Ogólne wnioski: **Najważniejszym wnioskiem jest fakt, że osoby, które są usatysfakcjonowane wykonywaną pracą w dalszym ciągu są zainteresowane szkoleniami.** Jednakże ich potrzeby szkoleniowe różnią się od przeciętnych ankietowanych. Jako, że ta grupa jest bardziej świadoma możliwości udziału w szkoleniach niż przeciętnie, może się ona okazać pierwszą grupą uczestników naszych szkoleń.

Ogólne rekomendacje dla programów szkoleniowych

Badanie wskazało różne potrzeby szkoleniowe imigrantów i ich dużą chęć wzięcia w nich udziału. Biorąc pod uwagę ogólny cel projektu Pathways to work, jakim jest dostosowanie i przeniesienie programów szkoleniowych dotyczących głównie umiejętności miękkich, rozdział ten zawiera wskazówki i rekomendacje dla każdego zaproponowanego modułu szkoleniowego.

W ramach projektu Pathways to work zostało przygotowanych pięć modułów szkoleniowych:

- Moduł 1: Budowanie pewności siebie i samoświadomości
- Moduł 2: Rozwijanie umiejętności pracy w grupie i komunikacji
- Moduł 3: Poznaj swoje prawa pracownicze
- Moduł 4: Ścieżka kariery
- Moduł 5: Umiejętności poszukiwania pracy i techniki rozmów kwalifikacyjnych

Ogólnym celem analizowania potrzeb imigrantów oraz ich postaw dotyczących poszczególnych modułów jest znalezienie segmentów, które potrzebują umiejętności i wiedzy zawartej w modułach, i dostosowanie modułów do specyficznych potrzeb danego segmentu.

Przeprowadzone badanie dowodzi, że wśród imigrantów istnieje potrzeba szkolenia. Znacząca ich część wyraża chęć wzięcia udziału w szkoleniu typu blended learning i/lub e-learning. Niniejsze streszczenie jak i pełny raport zawierają ważne rekomendacje dla lepszego dostosowania modułów szkoleniowych do potrzeb potencjalnych uczestników.

Powinno się zwrócić uwagę na fakt, że około 1/3 imigrantów potencjalnie akceptuje moduły szkoleniowe takimi, jakie były zaproponowane. Jest to liczna grupa imigrantów i tworzy ona odpowiednią grupę do wdrożenia projektu. Dodatkowo potrzeby szkoleniowe imigrantów i napotymane przez nich bariery wydają się być podobne i nie zależące od ich narodowości czy też kraju, w którym obecnie przebywają, co oznacza możliwość rozpowszechnienia podobnych programów szkoleniowych we wszystkich krajach zaangażowanych w projekt.

Wspólna cechą wszystkich modułów jest fakt, iż potencjalnie zainteresowany odbiorca ma mniejszą wiedzę na temat możliwości pozyskania informacji o szkoleniach i miejscach, gdzie można je odbyć. Dlatego też powinny zostać opracowane efektywne sposoby docierania do imigrantów (odbiorców szkoleń).

Imigranci nie dostrzegają większych problemów z używaniem komputerowych narzędzi poszukiwania informacji. Również ważny jest fakt, że postrzegają oni szkolenia online podobnie do przeciętnych ankietowanych (co wskazuje, że blended learning może być dobrym sposobem na przeprowadzenie szkolenia dla tej grupy).

Innym powszechnym aspektem jest, iż w każdym module potencjalnie zainteresowany odbiorca postrzega więcej barier niż przeciętny. Dlatego też przedstawianie szkoleń jako sposobów radzenia sobie z przeszkodami na rynku pracy wydaje się być dobrą strategią.

Badanie fokusowe wykazało, że istnieje znacząca grupa imigrantów przejawiających zainteresowanie szkoleniami dotyczącymi przedsiębiorczości oraz zakładania własnego biznesu. Jako że nie należy to do zadań wytyczonych w projekcie, moduły nie muszą być całkowicie dostosowane do tych potrzeb; jednakże mogą poruszać podobne aspekty.

Liczba potencjalnych imigrantów mogących wyrażać chęć do wzięcia udziału w poszczególnych modułach jest zaprezentowana w Tabeli 11.

Tabela 11. Potencjalna liczba imigrantów zainteresowanych poszczególnymi modułami.

<i>Moduł</i>	<i>Procent imigrantów potencjalnie zainteresowanych szkoleniami z danego modułu</i>
<i>Moduł 1: Budowanie pewności siebie i samoświadomości</i>	24%
<i>Moduł 2: Rozwijanie umiejętności pracy w grupie i komunikacji</i>	32%
<i>Moduł 3: Poznaj swoje prawa pracownicze</i>	45%
<i>Moduł 4: Ścieżka kariery</i>	32%
<i>Moduł 5: Umiejętności poszukiwania pracy i techniki rozmów kwalifikacyjnych</i>	28%

Źródło: Badanie ankietowe

Znacząca liczba imigrantów może być zainteresowana poszczególnymi modułami. Moduł zatytułowany „Znajomość praw pracowniczych” wydaje się być najbardziej interesującym dla imigrantów, natomiast „Budowanie pewności siebie oraz świadomości siebie” jest najmniej preferowany.

REKOMENDACJE DLA POSZCZEGÓLNYCH MODUŁÓW SZKOLENIOWYCH

Moduł 1: Budowanie pewności siebie i samoświadomości

Nawiązując do wyników badania fokusowego i innych źródeł zawierających informacje na ten temat, imigranci cierpią z powodu dyskryminacji na rynku pracy. Pomimo, że nie możemy wpłynąć znacząco na tę sytuację w krótkim czasie, musimy myśleć o sposobach jej rozwiązania. Jednym z możliwych rozwiązań dla dyskryminacji może być budowanie cech osobowości takich jak pewność siebie oraz wysoka samoświadomość, które pomogą w radzeniu sobie z tym zjawiskiem i w trwałym dążeniu do wyznaczonego celu. Dlatego też najważniejszą część w tym module powinna zawierać tematykę dotyczącą dyskryminacji.

Jako że wybrana grupa jest przeważnie nieusatysfakcjonowana wykonywaną pracą, która często jest dorywcza, wiadomość promująca projekt powinna podkreślać możliwość podwyższenia poziomu satysfakcji z lepszej pracy po zrealizowaniu danego modułu.

Wybrana grupa wyraża chęć do wzięcia udziału w szkoleniach ale nie wie gdzie można znaleźć dotyczące ich informacje. Dlatego też prawidłowo sformułowana informacja powinna być skierowana w odpowiedni sposób dający możliwość dotarcia do tej grupy.

Moduł 2: Rozwijanie umiejętności pracy w grupie i komunikacji

Nawiązując do faktu, że członkowie tej grupy rzadziej niż przeciętnie posiadają pracę, zaprezentowane powinno być znaczenie umiejętności pracy w grupie i umiejętności komunikacji.

Grupa ta jest przeważnie nieusatysfakcjonowana wykonywaną pracą, która często jest pracą dorywczą; dlatego też, wiadomość promująca projekt powinna podkreślić możliwość uzyskania większej satysfakcji z lepszej pracy po zrealizowaniu danego modułu. Członkowie wybranej grupy wyrażają chęć do wzięcia udziału w szkoleniach ale nie wiedzą gdzie mogą szukać informacji dotyczących szkoleń i kursów. Dlatego informacja powinna być odpowiednio skierowana do grupy docelowej.

Osoby, które należą do tej grupy posiadają niższe wykształcenie niż przeciętnie. Rekomenduje się aby język oraz poziom szkolenia dostosować do określonej grupy docelowej.

Moduł 3: Poznaj swoje prawa pracownicze

Zawartość tego modułu głównie odnosi się do dyskryminacji, która jest jedną z najważniejszych barier występujących podczas poszukiwania zatrudnienia.

Nawiązując do faktu, że dana grupę cechuje wyższa niż przeciętnie stopa bezrobocia, w materiałach szkoleniowych powinno być zaprezentowane znaczenie znajomości praw pracowniczych, dzięki której można łatwiej ubiegać się o lepszą pracę.

Badanie fokusowe dowodzi o istnieniu znaczących różnic między państwami, dotyczących obowiązującego prawa, instytucji itd.. Dlatego moduły powinny być dostosowane do poszczególnych krajów.

Moduł powinien zawierać nie tylko informacje dotyczące praw pracowniczych ale również aspekty prawne towarzyszące procesowi ubiegania się o pracę. **W szczególności moduł powinien zawierać prawodawstwo, definicje oraz procedury dotyczące wnoszenia skarg przeciwko dyskryminacji (odszkodowania, sankcje, przywrócenie praw).**

Moduł 4: Ścieżka kariery

Oprócz wniosków bazujących na odpowiedziach imigrantów, którzy częściej migrują sami i są bardziej nieusatysfakcjonowani wykonywaną pracą niż przeciętnie (patrz poprzednie moduły), można zaproponować więcej rekomendacji.

W szczególności, ankietowani którzy mogą wyrażać chęć wzięcia udziału w szkoleniach dotyczących przygotowania kariery, są również zainteresowani szkoleniami na temat rozumienia potrzeb i trendów na rynku pracy. Dlatego ta część powinna być zawarta w module.

W związku z dostrzeganiem przez ankietowanych bariery jaką jest Rozumienie potrzeb i trendów na rynku pracy, aspekty dotyczące tego tematu powinny być również wzięte pod uwagę przy tworzeniu modułu.

Moduł 5: Umiejętności poszukiwania pracy i techniki stosowane podczas rozmów kwalifikacyjnych

Dodatkowo do wniosków opierających się na odpowiedziach imigrantów, którzy dużo częściej przybywali sami i są bardziej nieusatysfakcjonowani wykonywaną pracą niż przeciętnie (porównując do poprzednich modułów), można zaproponować więcej rekomendacji.

W szczególności ankietowani, którzy mogą wyrażać chęć wzięcia udziału w szkoleniach z przygotowania kariery są również zainteresowani tematyką związaną z rozumieniem potrzeb i trendów na rynku pracy (jak w module 4). Dlatego zaleca się zawarcie tej części w module. Należy jednak pamiętać aby nie powtórzyć zawartości tych modułów.