

Wiesław Talik
Ewelina Iwanek



MODEL TRANSNACJONALNEGO DORADZTWA KARIERY

Publikacja powstała w ramach projektu *European Labor Mobility Support – LAMOS EU*
(nr projektu 2016-1-CY01-KA202-017350) realizowanym w ramach Programu Erasmus+

Wiesław Talik
Ewelina Iwanek

Model Transnarodowego Doradztwa Kariery

Recenzja wydawnicza:

dr Christos Dimopoulos, dr Wiesław Poleszaka

Korekta językowa:

Mateusz Kulasza

Wydawca:

Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland” w Lublinie

ul. Gospodarcza 26, 20-213 Lublin

tel.: (81) 710-46-30

fax: (81) 746-13-24

www.oic.lublin.pl / e-mail: sekretariat@oic.lublin.pl

Wydanie pierwsze

Copyright 2019 by Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania
Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland”

ISBN

978-83-950897-0-1

Opracowanie graficzne, skład:

Mateusz Kulasza

Wydanie w formie elektronicznej

Spis treści

Wprowadzenie	3
Rozdział I. Podstawy transnarodowego doradztwa kariery	5
1.1. Cele transnarodowego poradnictwa zawodowego	6
1.2. Profil migranta zarobkowego	7
Rozdział II. Model Transnarodowego Doradztwa Kariery	11
2.1. Opis etapów Modelu Transnarodowego Doradztwa Kariery	12
2.2. Główni aktorzy i ich rola we wspieraniu i ułatwianiu ponadnarodowej mobilności zawodowej	15
Rozdział III. Narzędzia i zasady pracy doradcy w ramach transnarodowego doradztwa kariery. 23	
3.1. Zasady pracy z klientem wyjeżdżającym do pracy zagranicę	23
3.2. Wywiad zawodowy i rozmowa doradcza z klientem na etapie przygotowania do transnarodowej migracji zarobkowej.....	25
3.3. Doradztwo w zakresie integracji społecznej i zawodowej	29
3.4. Narzędzie do oceny predyspozycji oraz gotowości do podjęcia pracy zagranicą - LAMOS 33	
3.5. Programy szkoleniowe w zakresie przygotowania do transnarodowej mobilności zawodowej i adaptacji	35
3.6. Indywidualny plan zawodowej mobilności transnarodowej.....	37
3.7. Problemy i typy klientów zainteresowanych transnarodową mobilnością zawodową	39
Rozdział IV. Wskazówki dla pracodawcy w adaptacji nowego pracownika z innego kraju.....	44
Podsumowanie	49
Literatura	50
Aneks	51

Wprowadzenie

Głównym celem projektu *European Labor Mobility Support – LAMOS EU* jest zwiększenie szans na zatrudnienie poza granicami kraju poprzez opracowanie i wdrożenie kompleksowego systemu wsparcia międzynarodowej mobilności pracowników oraz zdolności adaptacyjnych w nowym miejscu pracy, przy aktywnym udziale przedsiębiorstw, interesariuszy oraz instytucji szkoleniowych. Ponadto, projekt ma na celu:

- poprawę transnarodowej zdolności adaptacyjnej siły roboczej,
- podnoszenie konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw poprzez promowanie zdolności adaptacyjnych przedsiębiorstw i pracowników,
- zwiększenie dostępności transnarodowego doradztwa kariery,
- poprawę kompetencji doradców oraz wsparcie agencji zatrudnienia oraz pośrednictwa pracy.

Model pracy z osobami zainteresowanymi transnarodową mobilnością zawodową jest jednym z głównych rezultatów projektu. Prezentuje on system wsparcia osoby/pracownika wyjeżdżającego zagranicę do pracy przed wyjazdem oraz w trakcie mobilności, od etapu zamiaru wyjazdu aż do adaptację w obcym kraju i miejscu pracy. Model opisuje etapy wsparcia dla obywateli Unii Europejskiej/Europejskiego Obszaru Gospodarczego, migrujących w ramach tych wspólnot. Należy podkreślić, że celem tego rozwiązania nie jest wsparcie imigrantów i uchodźców, którzy w ostatnich latach licznie przybywają do Europy z krajów afrykańskich i Bliskiego Wschodu, chociaż Model ten może być inspiracją dla profesjonalistów do pracy z tymi ludźmi.

Model stanowi przewodnik dla doradców zawodowych i podmiotów instytucjonalnych, takich jak publiczne i niepubliczne służby zatrudnienia, agencje pracy, agencje zatrudnienia, przedsiębiorstwa delegujące pracowników do pracy za granicą i przyjmujące zagranicznych pracowników, instytucje świadczące usługi szkoleniowe

i rozwojowe oraz inne podmioty wspierające instytucje rynku pracy (instytucje otoczenia biznesu, akademickie biura karier, szkolne ośrodki kariery, organizacje pozarządowe, regionalne centra informacji, organizacje zrzeszające pracowników, organizacje religijne, diaspory itp.). Został on zaprojektowany tak, aby połączyć wysiłki różnych specjalistów pracujących z podróżującym pracownikiem/osobą w ramach transnarodowej mobilności zawodowej. Oczywistym jest, że jedna instytucja nie jest w stanie udzielić komplementarnego wsparcia migrantowi zarobkowemu. Bardzo ważnym aspektem realizacji Modelu jest zatem ścisła współpraca powyższych instytucji, tak aby nakłady pracy i nakłady finansowe zostały rozłożone na wiele podmiotów, a klient otrzymał kompleksową i profesjonalną pomoc.

Model jest przewodnikiem dla osób pracujących z osobą/pracownikiem wyjeżdżającym zagranicę w celu podjęcia zatrudnienia przy wykorzystaniu opracowanych produktów projektu, tj. elektronicznego narzędzia do oceny zdolności i gotowości do transnarodowej mobilności zawodowej oraz pakietu szkoleniowego.

Niniejszy dokument składa się z 4 głównych rozdziałów:

- I. Podstawy transnarodowego doradztwa kariery.
- II. Model Transnarodowego Doradztwa Kariery.
- III. Narzędzia i zasady pracy doradcy w ramach transnarodowego doradztwa kariery.
- IV. Wskazówki dla pracodawcy w adaptacji nowego pracownika z innego kraju.

Mamy nadzieję, że opracowany Model okaże się przydatny dla doradców kariery oraz innych specjalistów, udzielających wsparcia migrantom zarobkowym.

Rozdział I. Podstawy transnarodowego doradztwa kariery

Dynamiczne zmiany jakie zachodzą w ostatnich latach w systemie edukacji i na rynku pracy w Europie, a także proces globalizacji i rozwój technologii informacyjnych wymaga wprowadzenia zasadniczych zmian w zakresie usług doradztwa zawodowego i doradztwa kariery, świadczonego przez różne instytucje. W dobie otwartego rynku pracy w Unii Europejskiej, dużej mobilności obywateli i przedsiębiorstw oraz zacierania się granic narodowych i kulturowych ważnym zadaniem systemu doradztwa zawodowego staje się nie tylko przygotowanie młodzieży, osób bezrobotnych i pracowników do podjęcia pracy na rynku krajowym, ale także na poziomie transnarodowym.

Globalizacja i transnarodalizacja (rozwój organizacji międzynarodowych) silnie wpływają na rynek pracy oraz wymuszają planowanie i realizowanie karier zawodowych w kontekście międzynarodowym, międzykulturowym. Istotną kwestią jest także rozwój europejskiego rynku pracy oraz wymiana kadr między poszczególnymi państwami członkowskimi, a tym samym wyrównywanie różnic pomiędzy regionami Unii Europejskiej. Ponadto rozwój organizacji globalnych, międzynarodowych pociąga za sobą konieczność przygotowania odpowiednich kadr do pracy w innym kraju, o odmiennej kulturze i uwarunkowaniach społecznych.

Mobilność przynosi wiele korzyści dla samych migrantów – stwarza warunki uczestnictwa w innej kulturze (wzrost kompetencji międzykulturowych, lepsza znajomość języka obcego, rozwój kompetencji otwartości, elastyczności itp.), daje nowy kapitał kariery i kreuje nowy typ przedsiębiorczości. Z drugiej jednak strony migracja międzynarodowa negatywnie wpływa na funkcjonowanie tożsamość jednostki (Bańka, 2006).

Transnacionalne doradztwo kariery wykracza poza granice kraju i odnosi się do świadczenia usług osobom czasowo pracującym na zagranicznym rynku pracy lub planującym stały lub czasowy wyjazd do pracy poza granice własnego kraju i wychodzi naprzeciw współczesnemu rynkowi pracy. Poradnictwo transnacionalne jest formą poradnictwa ukierunkowanego na wspomaganie i promowanie karieryzmu w skali europejskiej i globalnej (Neault, 2005). Transnacionalne doradztwo kariery skupia się na pozytywnych aspektach różnic międzykulturowych jako szansy rozwojowej dla klienta i „jawi się jako zespół proaktywnie realizowanych działań ukierunkowanych na prewencję, interwencję oraz promocję pożądanych postaw i kompetencji z punktu widzenia transnarodowego dostosowania. Ten model zbliżony jest do znanego już wcześniej transnarodowego marketingu kadrowego i mieści się w ideologicznym nurcie politycznej integracji Europy, w ramach którego poszukuje się syntetycznej tożsamości europejskiej” (Bańka, 2017, s. 25).

1.1. Cele transnacionalnego poradnictwa zawodowego

Podstawowymi celami transnacionalnego poradnictwa zawodowego są:

- pomoc w identyfikowaniu predyspozycji (potencjału) do ponadnarodowej migracji zarobkowej i wytworzenie samokrytycyzmu, co do zdolności radzenia sobie w otwartym świecie. Chodzi o zastąpienie myślenia życzeniowego myśleniem krytycznym, a dobrych chęci proaktywnością.
- interwencyjna i prewencyjna pomoc wyjeżdżającym zagranicę w przezwyciężaniu problemów stygmatyzowania migrantów. Chodzi o wsparcie w zakresie budowania własnej tożsamości klienta w nowej kulturze, w kontekście kategoryzowania my-oni.

- promowanie postawy przeciwdziałającej izolacjonizmowi klienta – budowanie otwartości na nowe sytuacje, kulturę, tradycje w zgodzie z własną tożsamością i systemem wartości.
- przygotowanie do warunków kraju goszczącego, aby sprostać jego wymaganiom.
- udzielenie rzetelnej informacji na temat rynku pracy i możliwości edukacyjnych w państwie, do którego klient zamierza migrować bądź rozważa wyjazd.
- wsparcie osób, które doświadczają problemów na zagranicznym rynku pracy (Bańka, 2006, s. 34).

1.2. Profil migranta zarobkowego

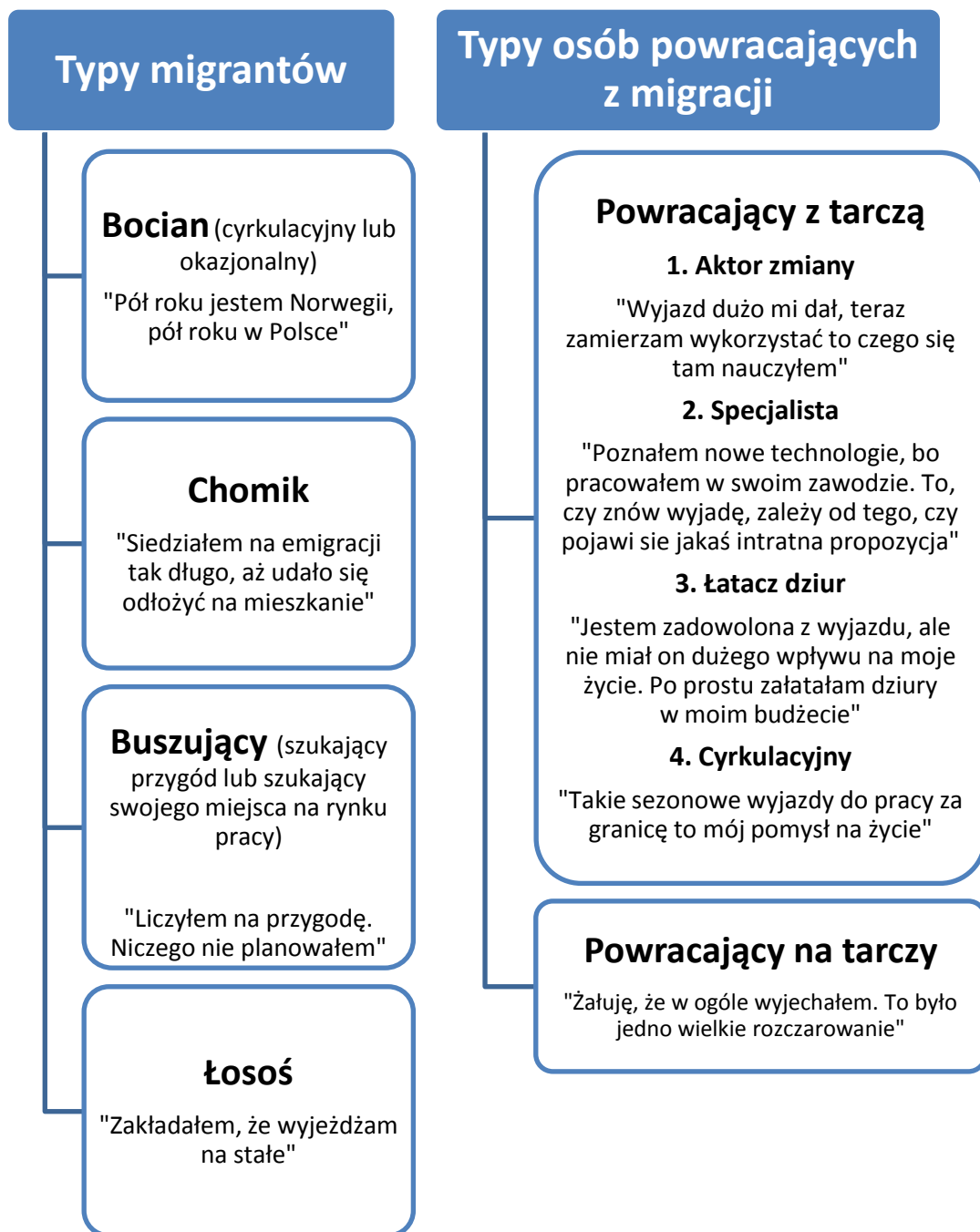
Motywy podejmowania pracy zagranicą można sprawdzić do dwóch – naturalna skłonność do poszukiwania nowych doświadczeń poza granicami własnego kraju (odyssey pracy) oraz brak perspektywy zatrudnienia i chęć uniknięcia biedy (nomadowie pracy). Bańka (2017, ss. 18-19) wymienia kilka typów migrantów zarobkowych:

- „Rodzinny ekspatriant profesjonalista” – pochodzący z wyższych klas społecznych wykształceni pracownicy związani z międzynarodowymi korporacjami, dla których ważny jest wysoki prestiż międzynarodowego zatrudnienia.
- „Odyseusz pracy” – nomadyczny pracownik nastawiony na wykorzystanie zagranicy jako trampoliny w karierze życiowej i zawodowej (dobrze wykształceni profesjonaliści).
- „Dobrowolny pracownik nomadyczny” – najczęściej młody absolwent wyższej uczelni, poszukujący szczęścia na arenie międzynarodowej oraz w karierze bez granic. Nie wykazuje nadmiernego przywiązania zawodowego i jest otwarty na

kariere bez granic tzn. także w dziedzinach niezwiązanych z posiadanym wykształceniem, posiadanymi kwalifikacjami.

- „Przymusowy lub zdesperowany pracownik nomadyczny” – osoby znajdujące się w sytuacji bez wyjścia i przez to zorientowane na zabezpieczenie swoich potrzeb egzystencjalnych osobistych i rodzinnych przez emigrację. Typ ten nie wykazuje przywiązania do zawodu i ambicji wykonywania prac pozwalających zdobyć kapitał kariery – liczą się głównie praca, zarobki i zatrudnienie.
- „Międzynarodowy osadnik” – osoby zorientowane na budowanie swojej tożsamości poprzez konsumpcję kultury. Jest to typ bliski cyganerii nieprzywiązanej do zawodu i niedążącej do asymilacji w społeczeństwie.
- „Międzynarodowy osadnik asymilator” – uwłaszcza styl życia kraju gościnnego poprzez wchodzenie w jego strukturę społeczną za pośrednictwem współmałżonka. W gronie tego typu migrantów następuje oderwanie tożsamości indywidualnej od tożsamości narodowej.

Ciekawą propozycję typologii migrantów zarobkowych przedstawiają Szymańska, Ulański i Bieńkowska (2012):



Rys. 1. Typologia zachowań migrantów zarobkowych (za: Szymańska, Ulasiński, Bieńkowska, 2012, s. 43)

Powyższa propozycja częściowo opiera się na typologii opracowanej przez zespół z Centre for Research on Nationalism, Ethnicity and Multiculturalism przy University of Surrey. Zespół ten zaproponował cztery grupy migrantów: bocianów, chomików, buszujących oraz łososi – różnią się oni planem i celem migracji jakie mają w momencie

wyjazdu, podejściem do oszczędzania, opinią co do możliwości rozwoju zawodowego zagranicą. Druga część typologii dotyczy zachowań migrantów po powrocie do kraju - grupa „powracających z tarczą” (różne typy ze względu na sposób spożytkowania zgromadzonego za granicą kapitału i plany migracyjne) oraz grupa „powracających na tarczy”.

Podsumowując, transnarodowe poradnictwo zawodowe ma za zadanie wspierać osoby migrujące do innych krajów z uwzględnieniem ich motywacji i specyfiki. Kluczowe jest indywidualne podejście do klienta oraz szczegółowa diagnoza jego potrzeb i oczekiwań wobec procesu doradztwa.

Rozdział II. Model Transnacionalnego Doradztwa Kariery

Proponowany Model Transnacionalnego Doradztwa Kariery obejmuje kompleksowe działania od momentu podjęcia decyzji przez klienta (pracownika, osoby bezrobotnej) o zamiarze wyjazdu do pracy zagranicę i przygotowanie go do tego wyjazdu w kraju pochodzenia, dalej poprzez wsparcie przy podjęciu pracy w innym państwie (adaptację), aż po ewentualny powrót na ojczysty rynek pracy. Celem proponowanego rozwiązania jest odpowiednie przygotowanie pracownika do podjęcia zatrudnienia zagranicą, tak aby był gotowy na stawianie czoła wyzwaniom, które się z tym wiążą oraz by potrafił poruszać się na zagranicznym rynku pracy i efektywnie radzić sobie z potencjalnymi trudnościami. Chodzi zatem o uzyskanie satysfakcji z pracy i pobytu zagranicą oraz uniknięcie przedwczesnego zakończenia pracy i powrotu do kraju pochodzenia.

Model Transnacionalnego Doradztwa Kariery adresowany jest do różnych instytucji i ich przedstawicieli, zajmujących się wspieraniem osób podejmujących pracę poza granicami własnego kraju. Odbiorcami Modelu są także osoby bezrobotne oraz pracownicy wyjeżdżający do pracy do innego kraju.

Model jest kompleksowym i skutecznym programem wsparcia osób w transnacionalnym doradztwie kariery oraz zapełnia pewną lukę w tym zakresie. Brakuje bowiem całościowych rozwiązań wspierających migrację zarobkową w ramach Unii Europejskiej/Europejskiego Obszaru Gospodarczego od momentu podjęcia decyzji o wyjeździe do pracy zagranicę, aż po powrót i ponowną adaptację na rodzimym rynku pracy, co często jest pomijane.

2.1. Opis etapów Modelu Transnarodnego Doradztwa Kariery

Poniżej przedstawiono schemat Modelu Transnarodnego Doradztwa Kariery. Podstawowym założeniem Modelu jest profesjonalne wsparcie na każdym z jego etapów – począwszy od przygotowania do wyjazdu do pracy zagranicę, aż po ponowną adaptację w kraju pochodzenia, po powrocie z migracji zarobkowej.

Model składa się z czterech etapów:

W KRAJU POCHODZENIA:

Etap 1. Przygotowanie do wyjazdu

ZAGRANICĄ:

Etap 2. Adaptacja pracownika

Etap 3. Przygotowanie do powrotu z migracji zarobkowej

W KRAJU POCHODZENIA:

Etap 4. Adaptacja na rodzimym rynku pracy.

Etap pierwszy i czwarty realizowany jest w ojczyźnie klienta, natomiast etapy drugi i trzeci zagranicą, w kraju, gdzie klient podjął zatrudnienie lub wykonuje pracę w ramach delegacji.

Etap trzeci i czwarty (przygotowanie do powrotu oraz ponowna adaptacja do ojczyźnego rynku pracy) jest opcjonalny. Nie każdy bowiem pracownik będzie zainteresowany powrotem. Etapy te, choć często pomijane, będą istotne również w przypadku pracowników delegowanych do pracy zagranicą na jakiś okres czasu. Z uwagi na kompleksowość Modelu uwzględniono te działania, jako równie istotne co etap pierwszy i drugi w udzielaniu wsparcia migrantom zarobkowym.

Model Transnarodnego Doradztwa Kariery może być wdrażany w całości, jak również możliwa jest realizacja wybranych jego elementów (etapów). Kluczową kwestią jest odpowiedni wybór form wsparcia do sytuacji i potrzeb klienta. Dlatego też bardzo

ważnym zadaniem osób pracujących w oparciu o ten Model jest dokładna analiza potrzeb klienta na każdym z czterech etapów. Na przestrzeni czasu oraz w trakcie podejmowania decyzji o wyjeździe i jej realizacji oczekiwania i potrzeby klienta mogą ulec zmianie. Stosownie do wyników tej diagnozy doradca powinien dobrać odpowiednie metody i narzędzia pracy, z uwzględnieniem również specyfiki kraju, do którego klient wyjeżdża, bądź w którym przebywa.

Warto również zaznaczyć, że Model opisuje metodykę wsparcia osoby wyjeżdżającej do pracy poza granice kraju pochodzenia, a nie odnosi się szczegółowo do np. sytuacji wyjazdu migranta wraz z rodziną. W takim przypadku kontekst rodzinny powinien być uwzględniony przez doradców, np. poprzez zaangażowanie innych instytucji i profesjonalistów w celu objęcia wsparciem współmałżonka i dzieci, zarówno przed wyjazdem jaki i po przybyciu do innego kraju oraz po ewentualnym powrocie z migracji.

Etap 1. Przygotowanie do wyjazdu w kraju pochodzenia:

- formalności związane z wyjazdem
- diagnoza kompetencji istotnych w zawodowej mobilności transnarodowej
- doradztwo zawodowe/pośrednictwo pracy
- indywidualny plan zawodowej mobilności transnarodowej
- mentoring/ coaching/ wsparcie psychologiczne
- szkolenia (m.in. kompetencje sprzyjające mobilności, adaptacja kulturowa, specyfika kraju do którego klient wyjeżdża itp.)



Etap 2. Adaptacja pracownika zagranicą:

- adaptacja w nowym miejscu pracy
- instruktaż zawodowy/mentoring/coaching/wsparcie psychologiczne
- szkolenia (zawodowe, językowe, związane ze specyfiką kraju itp.)
- ścieżka rozwoju pracownika zagranicą



Etap 3. Przygotowanie do powrotu z migracji zarobkowej zagranicą:

- formalności związane z zakończeniem umowy o pracę/delegacji
- doradztwo zawodowe/pośrednictwo pracy



Etap 4. Adaptacja na rodzimym rynku pracy w kraju pochodzenia:

- doradztwo zawodowe/pośrednictwo pracy
- adaptacja do ojczyzestego środowiska pracy/kulturowego (do zmian jakie zaszły w czasie pobytu zagranicą)
- szkolenia (zawodowe, z zakresu specyfiki rynku pracy itp.)
- wsparcie psychologiczne

2.2. Główni aktorzy i ich rola we wspieraniu i ułatwianiu ponadnarodowej mobilności zawodowej

W realizację Modelu Transnarodowego Doradztwa Kariery i pomocy osobie wyjeżdżającej do pracy zagranicą mogą być zaangażowane następujące instytucje:

- Publiczne (np. EURES) i niepubliczne służby zatrudnienia
- Agencje pracy, agencje zatrudnienia
- Firmy i przedsiębiorstwa, delegujące pracowników do pracy zagranicą oraz przyjmujące pracowników zagranicznych
- Instytucje świadczące usługi szkoleniowo-rozwojowe
- Inne podmioty wspierające instytucje rynku pracy (instytucje otoczenia biznesu, akademickie biura karier, szkolne ośrodki kariery, organizacje pozarządowe, samorządowe centra informacji, organizacje skupiające rodaków pracownika, organizacje kościelne, diaspory itd.).

Z uwagi na specyfikę państw członkowskich Unii Europejskiej/Europejskiego Obszaru Gospodarczego powyższe instytucje nie stanowią katalogu zamkniętego, są jedynie pewnym przykładem podmiotów mogących wdrażać Model. Uwzględniając różne rozwiązania prawne związane z rynkiem pracy poszczególnych państw członkowskich, Model może być wdrażany przez wszelkie instytucje, organizacje i podmioty zajmujące się wspieraniem osób podejmujących pracę w innym państwie członkowskim.

Choć struktura i organizacja **publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia** w poszczególnych krajach członkowskich UE/EOG są różne, to ich zadania zbliżone. Głównym ich zadaniem jest badanie i analiza rynku pracy oraz wsparcie osób bezrobotnych w podjęciu zatrudnienia, udzielanie informacji na temat rynku pracy (aktywizacja zawodowa, zapewnienie doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy). Stosownie do swoich uwarunkowań prawnych mogą one wdrażać proponowany Model Transnarodowego Doradztwa Kariery.

Szczególnie ważną rolę we wdrażaniu Modelu będzie miała sieć EURES (European Employment Services, ustanowiona w 1993 roku przez Komisję Europejską), której celem jest ułatwianie swobodnego przepływu pracowników pomiędzy państwami członkowskimi Unii Europejskiej oraz Szwajcarią, Islandią, Lichtensteinem i Norwegią poprzez:

- wspieranie mobilności pracowników na europejskim rynku pracy;
- międzynarodowe pośrednictwo pracy na rzecz pracodawców oraz osób bezrobotnych i poszukujących pracy;
- informowanie o warunkach życia i pracy oraz sytuacji ekonomicznej w krajach EU/EOG;
- udzielanie praktycznych wskazówek związanych z bezpiecznym wyjazdem do innego kraju w celu podjęcia pracy.

Partnerzy EURES dostarczają informacje oraz prowadzą rekrutację i świadczą usługi pośrednictwa pracy na rzecz pracodawców oraz osób poszukujących zatrudnienia, a krajowe oraz europejskie urzędy koordynacji nadzorują organizację działań odpowiednio na szczeblu europejskim i krajowym. Sieć EURES ma także do odegrania ważną rolę w przekazywaniu konkretnych informacji i świadczeniu usług pośrednictwa pracy na rzecz pracodawców i pracowników w europejskich regionach transgranicznych.¹ Model Transnarodowego Doradztwa Kariery, a szczególnie jego pierwszy etap idealnie wpisuje się w powyższe zadania sieci EURES.

Agencje pracy i agencje zatrudniania, kojarzące pracowników z zagranicznymi pracodawcami, obok publicznych i niepublicznych służb zatrudniania, są głównymi adresatami proponowanego Modelu. Agencje wyszukują odpowiednich pracowników dla swoich klientów – pracodawców. Agencje dla osób poszukujących zatrudnienia świadczą usługi pośrednictwa pracy (np. pozyskiwanie i upowszechnianie ofert pracy, analiza i informowanie o zmianach na rynku pracy, inicjowanie kontaktu pracownika z pracodawcą, kierowanie osób do pracy) oraz doradztwa zawodowego (np. wsparcie w wyborze zawodu i miejsca pracy, wsparcie w podjęciu decyzji zawodowych,

¹ <https://ec.europa.eu/eures/public/pl/eures-services>

aktywizacja w poszukiwaniu zatrudnienia). Szczególną rolą agencji pracy/agencji zatrudnienia, delegujących klientów do pracy zagranicą, będzie wdrażanie pierwszego etapu Modelu Transnarodowego Doradztwa Kariery.

Doradcy klienta (doradcy kariery, doradcy zawodowi, pośrednicy pracy, doradcy EURES), pracujący w publicznych i niepublicznych służbach zatrudnienia oraz agencjach pracy/zatrudnienia na rzecz transnarodowej migracji zarobkowej są podstawowymi realizatorami pierwszego etapu (Przygotowanie do wyjazdu w kraju pochodzenia) proponowanego Modelu Transnarodowego Doradztwa Kariery. Ponadto doradcy klienta z publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia odgrywać będą ważną rolę w realizacji trzeciego (Przygotowanie do powrotu z migracji zarobkowej zagranicą) oraz czwartego etapu Modelu (Adaptacja na rodzimym rynku pracy w kraju pochodzenia).

W pierwszym etapie realizacji Modelu zadaniem doradcy klienta, udzielającego wsparcia osobie zainteresowanej podjęciem pracy zagranicą jest:

- diagnoza potrzeb i oczekiwań klienta;
- diagnoza kompetencji, sprzyjających transnarodowej migracji zarobkowej (Metoda LAMOS) oraz analiza mocnych i słabych stron klienta (cech osobowości, kompetencji, kwalifikacji itp.) oraz kosztów i szans, związanych z wykonywaniem pracy zagranicą;
- informowanie o ofertach pracy z europejskiego rynku pracy, aktualnych trendach w poszczególnych krajach/regionach/sektorach/branżach;
- informowanie o praktycznych, prawnych, administracyjnych kwestiach dotyczących mobilności oraz o wszelkich problemach, które mogą się pojawiać wraz z możliwościami ich rozwiązania;
- informowanie o warunkach życia i pracy (np. wynajęcie mieszkania, zapisy dzieci do szkoły, kwestie podatkowe, koszty życia, ochrona zdrowia, przepisy socjalne, porównywanie kwalifikacji, nostryfikacja dyplomu itp.) w kraju do którego wyjeżdża klient;
- diagnoza potrzeb rozwojowych, szkoleniowych związanych z wyjazdem do pracy zagranicą;

- opracowanie indywidualnego planu zawodowej mobilności transnarodowej oraz wsparcie w jego realizacji.

Powyższe działania są kluczowe dla dalszego efektywnego funkcjonowania pracownika na zagranicznym rynku pracy. Ważne jest, aby klient był świadomy swoich kompetencji, sprzyjających mobilności oraz trudności i problemów, jakie mogą pojawić się w trakcie pracy zagranicą. Na tym pierwszym etapie, jeszcze w kraju pochodzenia, klient powinien najlepiej jak to możliwe przygotować się na wszelkie niesprzyjające okoliczności oraz dopełnić wymagane formalności. Klient na tym etapie może też uświadomić sobie, że praca zagranicą nie jest odpowiednia dla niego i zrezygnować z dalszej współpracy z doradcą (taką sytuację należy traktować jako sukces pracy doradcy).

Ważnym elementem tego etapu jest wspólnie z klientem opracowanie jego indywidualnego planu zawodowej mobilności transnarodowej. Plan ten zawiera uwarunkowania klienta, sprzyjające transnarodowej mobilności zawodowej oraz działania (dopełnienie formalności, szkolenia i inne formy rozwojowe itp.), które klient powinien podjąć w kraju pochodzenia przed wyjazdem do pracy zagranicą. Rolą doradcy jest towarzyszenie i w razie potrzeby udzielanie profesjonalnego wsparcia klientowi we wdrażaniu jego planu zawodowej mobilności transnarodowej.

Doradcy klienta (doradcy EURES, doradcy z niepublicznych służb zatrudnienia) mogą świadczyć również wsparcie w formie doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy na trzecim etapie realizacji Modelu Transnarodowego Doradztwa Kariery – Przygotowanie do powrotu z migracji zarobkowej zagranicą. Po podjęciu decyzji przez klienta o rezygnacji z pracy i powrocie do kraju pochodzenia warto jeszcze zagranicą przeanalizować możliwości zatrudnienia i oferty pracy na ojczystym rynku pracy.

Doradcy klienta z publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia będą odgrywać ważną rolę w udzielaniu wsparcia pracownikowi po powrocie z zagranicy na rodzimym rynku pracy. Problemy, jakich może doświadczać klient na tym etapie zależeć będą od długości przebywania poza granicami kraju, jak również dynamiki zmian zachodzących na rynku pracy.

W czwartym etapie realizacji Modelu Transnacionalnego Doradztwa Kariery (Adaptacja na rodzimym rynku pracy w kraju pochodzenia) zadaniem doradcy klienta, udzielającego wsparcia osobie, która wróciła z zagranicy na rodzimy rynek pracy jest:

- diagnoza potrzeb i oczekiwań klienta;
- identyfikacja stopnia oddalenia od rodzimego rynku pracy;
- adaptacja do ojczyzestego środowiska pracy/kulturowego (do zmian jakie zaszły w czasie pobytu zagranicą);
- analiza mocnych i słabych stron klienta (cech osobowości, kompetencji, kwalifikacji itp.), z uwzględnieniem doświadczeń i kompetencji nabytych w pracy zagranicą;
- informowanie o aktualnych ofertach pracy;
- diagnoza potrzeb rozwojowych, szkoleniowych;
- opracowanie indywidualnego planu działania oraz wsparcie w jego realizacji.

Kluczowym elementem wsparcia klienta po powrocie z zagranicy jest adaptacja do zaistniałych zmian na rynku pracy oraz zmian kulturowych w ojczyzestym kraju. Ważne jest także opracowanie indywidualnego planu działania, zmierzającego do podjęcia zatrudnienia.

Model Transnacionalnego Doradztwa Kariery może być także wdrażany przez **firmy i przedsiębiorstwa** delegujące pracownika do pracy w innym państwie (np. w swoim oddziale zagranicznym). Pracodawca powinien zapewnić przed wyjazdem swojemu pracownikowi stosowne wsparcie szkoleniowo-doradcze.

Ponadto ważną rolę odgrywa przedsiębiorstwo przyjmujące do pracy pracownika z innego kraju – istotne jest przeprowadzenie procesu adaptacyjnego i wdrożenie pracownika do pracy w firmie i obcej mu kulturze. Ważne jest, aby firma delegowała osobę odpowiedzialną za adaptację pracownika z innego kraju do pracy (pracownika działu HR, kierownika działu/zmiany, doświadczonego pracownika), którego cechuje wrażliwość międzykulturowa, łatwość nawiązywania kontaktu i budowania relacji oraz wiedza z zakresu rozwoju zawodowego.

W drugim etapie realizacji Modelu (Adaptacja pracownika zagranicą) zadaniem przedstawiciela firmy, wdrażającego do pracy pracownika z zagranicy jest:

- diagnoza potrzeb i oczekiwań klienta;
- wsparcie w dopełnieniu formalności, związanych z podjęciem pracy i zamieszkaniem zagranicą;
- wsparcie w adaptacji pracownika w nowym miejscu pracy oraz zapoznanie ze specyfiką firmy (struktura organizacyjna, historia, misja i cele firmy, klienci i dostawcy, oferowane usługi/produkty, regulamin pracy, wymagania stanowiska pracy i kluczowe obowiązki, pakiety socjalne oferowane pracownikom, strategię ustalania urlopów i postępowania w sytuacji zwolnień lekarskich, oferta szkoleniowa dla pracowników, ścieżki rozwoju zawodowego, dane kontaktowe do poszczególnych działów i osób w firmie, kryteria oceny okresowej pracowników, system motywacyjny itp.);
- zorganizowanie/przeprowadzenie instruktażu zawodowego w miejscu pracy (zapoznanie z obowiązkami pracownika, szkolenie na stanowisku pracy, mentoring);
- zapoznanie z kulturą kraju;
- diagnoza potrzeb szkoleniowych i rozwojowych;
- zorganizowanie/delegowanie pracownika na szkolenia zawodowe, językowe, adaptacyjne do kultury kraju, w którym pracuje, z zakresu prawa pracy itp.
- zorganizowanie innych form wsparcia – coaching, wsparcie psychologiczne itp.
- opracowanie ścieżki rozwoju pracownika.

Powyższe formy wsparcia pracownika powinny być dostosowane do potrzeb i oczekiwań pracownika oraz specyfiki firmy.

Przedstawiciel firmy zaangażowany jest również w realizację trzeciego etapu Modelu – Przygotowanie do powrotu z migracji zarobkowej zagranicą. Na tym etapie jego zadania dotyczą:

- diagnozy potrzeb i oczekiwań klienta;
- wsparcia pracownika w dopełnieniu formalności, związanych z zakończeniem pracy zagranicą;
- podsumowania okresu zatrudnienia w firmie – bilans nabytych kompetencji, doświadczenia zawodowego oraz wystawienie referencji.

Zadaniem **instytucji świadczących usługi szkoleniowo-rozwojowe** jest odpowiednie przygotowanie do wyjazdu do pracy zagranicą i adaptacja pracownika w nowym miejscu pracy oraz readaptacja po powrocie z migracji zarobkowej – instytucje szkoleniowe zaangażowane będą na trzech etapach wdrażania Modelu Transnarodowego Doradztwa Kariery.

Przed wyjazdem, w zależności od zdiagnozowanych potrzeb rozwojowych klienta, może on wziąć udział w szkoleniach:

- ukierunkowanych na rozwój predyspozycji, sprzyjających transnarodowej mobilności zawodowej (adaptacyjność, poczucie własnej skuteczności, wytrwałość, komunikacja, optymizm, stabilność emocjonalna, otwartość, świadomość międzykulturowa);
- dotyczących specyfiki prawnej, administracyjnej, kulturowej itp. kraju do którego klient wyjeżdża;
- zawodowych, przygotowujących do wybranej, zagranicznej oferty pracy;
- a także w kursach językowych.

Ponadto klient na pierwszym etapie wdrażania Modelu może skorzystać z innych form rozwoju osobistego i zawodowego:

- mentoringu (wsparcie osoby, posiadającej doświadczenie w pracy w kraju do którego klient wyjeżdża);
- coachingu (wsparcie w realizacji celów osobistych i zawodowych związanych z migracją zarobkową) i/lub
- wsparcie psychologiczne (praca nad ograniczeniami utrudniającymi zawodową mobilność transnarodową).

W drugim etapie wdrażania Modelu instytucje świadczące usługi szkoleniowo-rozwojowe mogą zaproponować następujące formy wsparcia:

- szkolenia typu on the job training (instruktaż na stanowisku pracy);
- szkolenia zawodowe, związane z objętym stanowiskiem pracy;
- szkolenia dotyczące specyfiki kraju, w którym klient pracuje (uwarunkowania kulturowe, prawne, administracyjne itd.);
- kursy językowe;
- coaching;
- wsparcie psychologiczne.

Na ostatnim, czwartym etapie realizacji Modelu mogą być realizowane następujące formy szkoleniowo-rozwojowe:

- szkolenia zawodowe, dostosowane do aktualnych oczekiwań pracodawców na ojczyście rynku pracy;
- szkolenia z zakresu aktywnych metod poszukiwania zatrudnienia;
- wsparcie psychologiczne (pomoc w readaptacji).

Inne podmioty (instytucje otoczenia biznesu, akademickie biura karier, szkolne ośrodki kariery, organizacje pozarządowe, samorządowe centra informacji, organizacje skupiające rodaków pracownika, organizacje kościelne, diaspory itd.) mogą także wspierać osoby planujące pracę zagranicą lub pracowników już pracujących w obcym państwie, zgodnie ze swoimi celami oraz uprawnieniami i podjąć się realizacji Modelu Transnarodowego Doradztwa Kariery. Wsparcie to może dotyczyć np. przedstawienia katalogu możliwości zarobkowych zagranicą, informowania o europejskim rynku pracy, zapoznania ze specyfiką innego kraju, czy już po wyjeździe: integracji społecznej, adaptacji kulturowej i językowej, pomocy prawnej, pomocy związanej z zakwaterowaniem itp.

Rozdział III. Narzędzia i zasady pracy doradcy w ramach transnarodowego doradztwa kariery

Rozdział zawiera opis narzędzi, które doradca klienta (doradca kariery, doradca zawodowy, pośrednik pracy, doradca EURES) może wykorzystać w pracy z osobą zamierzającą wyjechać do pracy zagranicę (m.in. schemat wywiadu zawodowego i rozmowy doradczej, Indywidualny Plan Zawodowej Mobilności Transnarodowej). W ramach projektu European Labor Mobility Support – LAMOS EU opracowano także narzędzia wspomagające pracę doradcy: elektroniczne narzędzie psychometryczne do diagnozy gotowości do wyjazdu do pracy zagranicę, programy szkoleń przygotowujące do podjęcia pracy poza granicami własnego kraju. Opisano także zasady pracy doradcy z klientem wyjeżdżającym do pracy zagranicę oraz trudności jakie wiążą się z różnymi grupami klientów. Wymienione także zostały kluczowe czynniki, które powinny być omówione w procesie doradczym.

3.1. Zasady pracy z klientem wyjeżdżającym do pracy zagranicę

Początek pracy z klientem powinien być poświęcony przygotowaniu klienta do procesu doradczego i nawiązaniu wzajemnych relacji. Doradca klienta (doradca kariery, doradca zawodowy, pośrednik pracy, doradca EURES) powinien zadbać o zbudowanie atmosfery zaufania i poczucia bezpieczeństwa. Na pierwszym spotkaniu doradca i klient powinni mieć okazję lepiej się poznać. Klient powinien móc wyrazić swoje oczekiwania i potrzeby – względem doradcy oraz całego procesu doradczego i wdrażania Modelu Transnarodowego Doradztwa Kariery. Ważne jest, aby na te kwestie został

przeznaczony odpowiedni czas, potrzebny obu stronom procesu doradczego. Spotkania doradcze powinny odbywać się z zapewnieniem zasad poufności, a na samym początku warto z klientem zawrzeć kontrakt, zawierający spis zasad obowiązujących podczas procesu doradczego.

Kontrakt powinien zawierać: zasadę poufności, opis zasad współpracy, formę (spotkania „twarzą w twarz”, kontakt telefoniczny, mailowy, Skype) oraz częstotliwość spotkań, a także ilość, czas trwania i miejsce tych spotkań. Warto zawrzeć także zasady odwoływania/przekładania spotkań (ewentualnej rezygnacji klienta z dalszej współpracy z doradcą), odpłatność za usługę doradczą oraz obowiązki doradcy i klienta. Kluczową informacją, jaka powinna zostać zapisana w kontrakcie, jest/są cel/e, jaki/e klient sobie stawia w związku z korzystaniem z usług doradcy i jego planami transnarodowej migracji zarobkowej.

Doradca klienta (doradca kariery, doradca zawodowy, pośrednik pracy, doradca EURES) pracujący w oparciu o Model Transnarodowego Doradztwa Kariery powinien cechować się, obok oczywiście kompetencji kluczowych dla prowadzenia doradztwa zawodowego, wiedzą z zakresu specyfiki europejskiego rynku pracy (konkretnych państwa członkowskich), prawnych aspektów podjęcia pracy i zamieszkania w innych państwach, systemów prawnych obowiązujących w poszczególnych krajach UE/EOG (np. system oświaty, podatki, system ubezpieczeń społecznych, służba zdrowia itp.), obyczajów, kultury, ale także świadomością kosztów i zysków (psychologicznych, ekonomicznych, społecznych) związanych z migracją transnarodową.

Podstawową rolą doradcy jest przygotowanie klienta na wszelkie okoliczności i trudności, jakie mogą go spotkać wyjeżdżając do pracy zagranicę, a także wsparcie w opracowaniu i realizacji Indywidualnego Planu Zawodowej Mobilności Transnarodowej (w pierwszym etapie wdrażania Modelu). Kluczowe wydaje się także uświadomienie klienta co do jego predyspozycji i poziomu przygotowania do migracji zarobkowej, a także urealnienie wizji i oczekiwań klienta związanych z wyjazdem zagranicę. Zatem ważną rolą doradcy jest pomoc w poszerzeniu perspektywy

i świadomości klienta co do transnarodowej migracji zarobkowej. Szczegółowe zadania doradcy w wdrażaniu poszczególnych etapów Modelu Transnarodowego Doradztwa Kariery opisano w rozdziale II.

Warto także zwrócić uwagę na zamykanie procesu doradczego. Klient i doradca wspólnie powinni ocenić proces doradczy. Podczas ostatniego spotkania na poszczególnych etapach wdrażania Modelu, należy przeanalizować jakość procesu doradczego, ale przede wszystkim jego efekty i stopień realizacji założonych na początku celów. Ważna jest także ocena formy prowadzenia doradztwa. Te wnioski mogą być podstawą do dalszej pracy dla klienta, a także do rozwoju zawodowego doradcy. Doradca powinien zadbać, aby klient miał poczucie korzyści i wzmocnienia w dalszych działaniach ukierunkowanych na podjęcie pracy zagranicą, lepiej radził sobie w rozwiązywaniu problemów zawodowych oraz potrafił planować kolejne działania rozwojowe.

3.2. Wywiad zawodowy i rozmowa doradcza z klientem na etapie przygotowania do transnarodowej migracji zarobkowej

Prowadząc wywiad zawodowy oraz w czasie rozmowy doradczej należy poruszyć ważne i kluczowe tematy, aby klient mógł z sukcesem przygotować się do migracji zarobkowej i finalnie efektywnie funkcjonować w nowym miejscu pracy.

To pierwsze, wstępne spotkanie (spotkania) powinno przebiegać w atmosferze bezpieczeństwa i poufności. Na tym spotkaniu warto także zapytać:

- Co Panią/Pana skłoniło do skorzystania z usług doradcy?
- Co ma być efektem naszych spotkań? Jakie są Pan/i oczekiwania?

W pierwszym etapie procesu doradczego należy przeprowadzić szczegółowy wywiad zawodowy – diagnozę kwalifikacji i kompetencji klienta oraz doświadczenia zawodowego wraz z odniesieniem ich do planowanej migracji zarobkowej. Obok analizy dokumentacji mogą być wykorzystane następujące pytania:

- Jakie ma Pan/i wykształcenie? Jakie szkoły Pan/i ukończył/a? Jaki/e posiada Pan/i dyplom/y potwierdzające kwalifikacje zawodowe?
- Czy i jakie posiada Pan/i certyfikaty językowe?
- Jakie kursy i szkolenia Pan/i ukończył/a? Jak długo trwały poszczególne kursy i szkolenia?
- Co Pan/i potrafi dobrze wykonywać? Jakie ma Pan/i umiejętności? W czym Pan/i jest mistrzem?
- Proszę opisać historię swojego zatrudnienia. W jakich firmach Pan/i pracował/a? Na jakich stanowiskach? Jaki był zakres Pani/Pana obowiązków? Ile lat Pan/i przepracował/a?
- Które z Pani/Pana kwalifikacji, kompetencji i umiejętności są szczególnie cenne z punktu widzenia planowanej migracji zarobkowej?
- Jakich kwalifikacji i kompetencji oczekuje od Pani/Pana zagraniczny pracodawca? Jakie Pani/Pana kwalifikacje i kompetencje będą szczególnie ważne na zagranicznym stanowisku pracy? Na ile Pani/Pana wykształcenie jest adekwatne do planowanej, przyszłej pracy zagranicą? Jakie działania edukacyjne powinna Pani/powinien Pan podjąć przed wyjazdem do pracy zagranicę, aby zwiększyć prawdopodobieństwo sukcesu?
- Udział w jakich szkoleniach pozwoli Pani/Panu przygotować się do funkcjonowania na zagranicznym rynku pracy (specyfika kraju, różnice kulturowe itp.)?

Kolejnym ważnym elementem jest rozmowa na temat sytuacji rodzinnej klienta, kosztów emocjonalnym związanych z rozłąką z rodziną lub przeprowadzką rodziny klienta do innego państwa.

- Jaka jest Pani/Pana sytuacja rodzinna? Czy ma Pan/i dzieci? Czy opiekuje się Pan/i którymś z członków Pani/Pana rodziny? Jeśli tak, to jak Pan/i widzi możliwość pogodzenia Pani/Pana dotychczasowych obowiązków z wyjazdem do pracy zagranicę?
- Co Pani/Pana bliscy sądzą o Pani/Pana planach wyjazdu do pracy zagranicę?
- Jak Pan/i widzi możliwość godzenia roli zawodowej z rolą rodzinną w czasie migracji zarobkowej?
- Jakie widzi Pan/i szanse i zagrożenia dla rodziny związane z wyjazdem do pracy zagranicę?
- Jakie perspektywy zawodowe ma współmałżonek na zagranicznym rynku pracy? (Jeśli rodzina klienta wyjeżdża z nią/nim).
- Kto z rodziny może być dla Pani/Pana wsparciem w migracji zarobkowej i jak te osoby mogą Pani/Panu pomóc?

W pracy z klientem warto też przeanalizować jej/jego zainteresowania, wartości, stan zdrowia oraz mocne i słabe strony w kontekście transnarodowej mobilności zawodowej:

- Jakie ma Pan/i hobby i zainteresowania? Jak spędza Pan/i wolny czas? Co Pan/i lubi robić? Jakie ma Pan/i pasje? Jakie są Pani/Pana talenty?
- Co dla Pani/Pana jest ważne w życiu? Jakimi wartościami się Pani/Pan kieruje? Jakimi zasadami kieruje się Pan/i w życiu?
- Jakie cechy osobowości by Pan/i sobie przypisał/a? Jaką jest Pani/Jakim jest Pan osobą?
- Jaki jest Pani/Pana stan zdrowia?
- Jakie są Pani/Pana mocne strony? Jakie są Pani/Pana słabe strony? Co Pan/i lubi w sobie? Co chciałaby Pani/chciałbym Pan zmienić w sobie?
- Które z tych zasobów, wymienionych przez Panią/Pana, sprzyjają migracji zarobkowej?

Po analizie zasobów klienta należy przedyskutować oczekiwania związane z podjęciem pracy zagranicą. Istotnym elementem jest analiza specyfiki zagranicznego pracodawcy – jego uwarunkowań, wymagań, charakteru pracy itp.:

- Jaką pracę zamierza Pan/i podjąć zagranicą? W jakim kraju? Na jakim stanowisku? Jakie warunki Pani/Panu zaproponowano? (W sytuacji, gdy klient nie ma konkretnej oferty pracy należy podjąć działania związane z pośrednictwem pracy).
- Z jakich powodów chce Pan/i podjąć pracę poza granicami własnego kraju? Co Panią/Pana skłoniło do migracji zarobkowej? Co jest głównym motywem wyjazdu do pracy zagranicę?
- Jakie są Pani/Pana oczekiwania związane z wyjazdem do pracy zagranicę? Jakich korzyści Pan/i oczekuje w związku z planowaną pracą?
- Jakie trudności związane z migracją zarobkową mogą się pojawić? Na jakie przeszkody może Pan/i natrafić? Jakie ma Pan/i obawy związane z wyjazdem? Jakie widzi Pan/i możliwości ich rozwiązania, przezwyciężenia, zminimalizowania?
- Co jest dla Pan/i najtrudniejsze w związku z planowaną migracją zarobkową? Jakie ma Pan/i obawy? Jak może sobie Pan/i z nimi poradzić?

Po etapie pogłębionej diagnozy sytuacji klienta należy wspólnie przeprowadzić analizę problemów i trudności, jakie mogą się pojawić w kontekście transnarodowej migracji zawodowej. Należy także poruszyć kwestie formalne związane z wyjazdem do pracy z granicę (zamieszkanie, edukacja dzieci, ubezpieczenie zdrowotne, możliwości nauki języka, zasady systemu bankowego, specyfika prawa pracy itd.).

Proces doradczy powinien zakończyć się zaplanowaniem konkretnych działań, które klient powinien podjąć przed wyjazdem z kraju ojczystego oraz po przyjeździe do kraju, w którym podejmie nową pracę. Istotne może być także motywowanie klienta do realizacji tego planu oraz towarzyszenie i wspieranie w czasie tych działań.

3.3. Doradztwo w zakresie integracji społecznej i zawodowej

Opuszczenie ojczystego kraju i zamieszkanie w nowym państwie może okazać się trudnym przeżyciem. Wiąże się z nowymi procedurami administracyjnymi, poznawaniem nowych ludzi, być może wymaga nauczania się nowego języka. Kluczowym wyzwaniem dla osoby wyjeżdżającej zagranicę do pracy, decydującym o sukcesie transnarodowej mobilności zawodowej jest integracja społeczna i zawodowa w nowym kraju. W pierwszym etapie realizacji Modelu (Przygotowanie do wyjazdu w kraju pochodzenia), rolą doradcy jest przygotowanie klienta i przeanalizowanie wraz z nim aspektów praktycznych związanych z pracą i pobytem w nowym państwie.

W każdym kraju UE istnieją odpowiednie służby rządowe i regionalne wspierające obcokrajowców w procesie integracji społecznej i zawodowej. Najbardziej znaną europejską siecią wspierającą mobilność pracowników jest Sieć EURES (EUROpean Employment Services – Europejskie Służby Zatrudnienia), która została powołana na mocy unijnych przepisów prawnych przez Komisję Europejską. Sieć EURES działa we wszystkich państwach członkowskich UE i EFTA (Europejskie Stowarzyszenie Wolnego Handlu (EFTA – międzynarodowa organizacja gospodarcza Islandii, Liechtenstein, Norwegii oraz Szwajcarii) świadcząc usługi w zakresie unijnego pośrednictwa pracy i informowania w zakresie warunków życia i pracy w państwach członkowskich UE i EFTA. Doradca pracując z klientem zainteresowanym migracją zarobkową może skorzystać z zasobów EURES dostępnych pod adresem: <https://ec.europa.eu/eures/public/en/homepage>. Należy również pamiętać, iż dopuszczenie do obrotu niektórych dokumentów urzędowych kraju pochodzenia (np. świadectwo urodzenia, małżeństwa, wykaz ocen szkolnych itd.) bardzo często wymaga dodatkowego uwierzytelnienia w postaci Apostille. Klauzula Apostille jest dołączana do oryginalnego dokumentu, aby potwierdzić jego zgodność z prawem i autentyczność, co jest konieczne do jego uznania w innym kraju będącym członkiem Haskiej Konwencji o Apostille.

Jedną z najistotniejszych kwestii jest znajomość języka kraju do którego osoba wyjeżdża w celu podjęcia zatrudnienia. Nowy pracodawca będzie wymagał pewnej znajomości miejscowego języka. Należy rozważyć zapisanie się na kurs językowy przed wyjazdem – nawet jeżeli znajomość lokalnego języka nie jest wymagana na wybranym stanowisku. Niewystarczająca znajomość języka i kultury w nowym miejscu pracy i zamieszkania będzie niewątpliwie rzutować na satysfakcję i poczucie bezpieczeństwa.

W procesie doradztwa, doradca pracujący z osobą planującą wyjazd zagranicę w ramach migracji zarobkowej powinien zwrócić uwagę na kilka istotnych kwestii formalnych i administracyjnych, które powinny być przeanalizowane na etapie przygotowania do mobilności i jej realizacji. Decydując się na przeprowadzkę, zasadniczą sprawą jest kwestia zakwaterowania w kraju docelowym. Warto sprecyzować swoje oczekiwania w powiązaniu z możliwościami finansowymi. W niektórych przypadkach nowy pracodawca może zaoferować przyjeżdżającemu pracownikowi miejsce zakwaterowania. Przy analizie ofert mieszkaniowych, doradca powinien uczulić klienta na konieczność zachowania ostrożności i odrzucanie tych, które wzbudzają jakiegokolwiek podejrzenia. Jest to konieczne z uwagi na przypadki handlu ludźmi czy też pracy niewolniczej. W przypadku konieczności poszukania na własną rękę miejsca zamieszkania należy przeanalizować z klientem różne sposoby i możliwości skorzystania z portali internetowych czy też lokalnych pośredników nieruchomości.

Decydując się na migrację zarobkową wraz z rodziną, doradca powinien również przedyskutować z klientem system edukacji i opieki nad dziećmi w kraju docelowym. Wyjazd z dziećmi w wieku przedszkolnym i szkolnym wiąże się z koniecznością znalezienia szkoły czy też przedszkola w nowym kraju. Wybór takiej placówki jest istotny dla zapewnienia poczucia bezpieczeństwa i szybkiej integracji rodziny w nowym środowisku. Należy również sprawdzić wymagania systemu edukacji danego państwa, przygotować potrzebne dokumenty z obecnej placówki w kraju ojczystym. Warto przemyśleć termin przeprowadzki do nowego państwa, tak aby dzieci mogły rozpocząć edukację w nowym systemie szkolnym w czasie najdogodniejszym dla nich np. rozpoczęcie szkoły od nowego roku szkolnego. Należy zwrócić uwagę klientowi na

sprawy życia codziennego tj. zakupy, transport czy też organizację wolnego czasu. W zależności od oczekiwań i możliwości finansowych, klient może rozważać zakup samochodu. W przypadku tej opcji, doradca powinien przeanalizować z klientem formalności i wymagania dotyczące zakupu obowiązkowego ubezpieczenia w danym kraju.

Bardzo ważnym elementem mającym wpływ na pomyślną integrację i adaptację w nowym kraju jest kontakt z rodakami mieszkającymi w kraju do którego klient się wybiera. Źródłem informacji są ambasady, portale internetowe, media społecznościowe, lokalne organizacje i stowarzyszenia, parafie, kościoły. Te kwestie również powinny zostać omówione przez doradcę.

Doradca powinien również zwrócić uwagę klientowi na konieczność sprawdzenia systemu ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych w kraju docelowym. Wszystkie świadczenia z tytułu ubezpieczenia społecznego związane z umową o pracę w danym kraju przysługują w równym stopniu wszystkim obywatelom UE i EOG (Europejski Obszar Gospodarczy (EOG) obejmuje państwa Unii Europejskiej i Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA)). Świadczenia społeczne obejmują zwolnienia lekarskie i urlopy macierzyńskie, zasiłki dla bezrobotnych i rodzinne, świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, a także renty inwalidzkie i emerytury. Przed wyjazdem należy skontaktować się z instytucją zajmującą się ubezpieczeniem społecznym w ojczystym kraju, aby uzyskać konieczne informacje i wymagane formularze UE. Ponadto, należy pamiętać o Europejskiej Karcie Ubezpieczenia Zdrowotnego. Karta jest dostępna bez opłat dla wszystkich obywateli UE i EOG oraz Szwajcarii. Dzięki niej każdy obywatel UE ma taki sam dostęp do publicznej służby zdrowia (lekarzy, aptek, szpitali), jaki mają obywatele kraju, w którym przebywa. Jednak przy dłuższym pobycie ubezpieczenie to może okazać się niewystarczające. Mimo tego po przyjeździe do nowego kraju należy zwrócić się o objęcie krajowym ubezpieczeniem zdrowotnym. Przydatne może się także okazać dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne podróżującego.

Kolejną kwestią o której należy pamiętać w pracy z osobą planującą wyjazd zagranicę do pracy jest znajomość systemu monetarnego i bankowego w kraju

docelowym. Po przyjeździe klient będzie musiał założyć konto bankowe. Analiza tych zagadnień jeszcze na etapie przygotowania do mobilności zawodowej, pozwoli klientowi przygotować się formalnie i rozważyć różne oferty i możliwości. Podejmując zatrudnienie w innym kraju należy również zapoznać się z systemem podatkowym. Kraje europejskie zawarły umowy dwustronne zapobiegające podwójnemu opodatkowaniu ich obywateli z tytułu tej samej działalności lub dochodu osiąganego w innym kraju UE. Klient powinien skontaktować się z właściwymi władzami w swoim kraju pochodzenia, aby uzyskać poradę dotyczącą swojej sytuacji.

Istotną kwestią na etapie poszukiwania zatrudnienia zagranicą, która również powinna być poruszona przed doradcą jest kwestia uznania wykształcenia w kraju docelowym oraz sprawdzenie wymagań obowiązujących dla danego zawodu – niektórzy pracodawcy mogą wymagać konkretnych dyplomów, certyfikatów lub innych kwalifikacji. Osoby wyjeżdżające zagranicę, które nie znalazły pracodawcy muszą przygotować się do poszukiwania zatrudnienia. Zadaniem doradcy jest wsparcie klienta w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych, czy odbyciu rozmowy kwalifikacyjnej. Przygotowując się do wyjazdu, należy przeanalizować z klientem kwestie dotyczące warunków pracy i płacy, czasu pracy, przywilejów czy też wymagań w zakresie bezpieczeństwa i higieny obowiązujących w miejscu pracy. Warto zwrócić uwagę klientowi, iż znając pracodawcę jeszcze przed wyjazdem z kraju ojczystego ma on już możliwość poznania kultury miejsca pracy, tak aby proces adaptacji w miejscu pracy przebiegł stosunkowo szybko. Rola doradcy w tym procesie jest również zwrócenie uwagi na zagrożenia związane z wyjazdem za granicę. Doradca powinien przeanalizować z klientem poszczególne zagrożenia np. nieuczciwy pracodawca, praca niewolnicza, niegodne warunki pracy i pobytu itd. Doradca powinien zwrócić uwagę klientowi jakie zapisy umowy są niebezpieczne i o czym klient powinien pamiętać dla swojego bezpieczeństwa np. stały kontakt z rodziną w kraju pochodzenia. Z pewnością klient nie powinien oddawać pracodawcy paszportu. Rozpatrując kwestie zatrudnieniowe, doradca nie może zapomnieć, że wśród osób decydujących się na transnarodową mobilność zawodową mogą być również przyszli przedsiębiorcy. Doradca powinien być przygotowany na pracę

również z takimi klientami. Zazwyczaj decyzja o uruchomieniu własnej firmy jest podejmowana po pewnym okresie pobytu w nowym państwie. W takim przypadku doradztwo jest realizowane w kraju docelowym. Jeśli w kraju pochodzenia klient wyraża zainteresowanie prowadzeniem działalności w kraju docelowym, doradca powinien przeanalizować wymagania i ograniczenia związane z prowadzeniem konkretnego rodzaju działalności gospodarczej.

3.4. Narzędzie do oceny predyspozycji oraz gotowości do podjęcia pracy zagranicą - LAMOS

Elektroniczne narzędzie LAMOS do pomiaru gotowości do transnarodowej mobilności zawodowej powinno być wykorzystane w pierwszym etapie (Przygotowanie do wyjazdu w kraju pochodzenia) wdrażania Modelu Transnarodowego Doradztwa Kariery. Narzędzie ma formę elektronicznego kwestionariusza oraz jest obiektywne, wystandaryzowane, trafne, rzetelne i znormalizowane, a tym samym spełnia niezbędne wymogi psychometryczne. Zostało stworzone zgodnie z ogólnie przyjętymi w psychologii zasadami tworzenia testów.

Gotowość do transnarodowej mobilności zawodowej rozumiana jest jako zestaw umiejętności, postaw, cech osobistych, przekonań sprzyjających udanej ponadnarodowej migracji zarobkowej.

Narzędzie LAMOS służy do pomiaru ośmiu wymiarów istotnych dla transnarodowej migracji zarobkowej:

- Adaptacyjność – zdolność dostosowania się do nowych warunków i pracy zagranicą;
- Poczucie własnej skuteczności – wiara w zdolność do odniesienia sukcesu, zorganizowania i wdrożenia niezbędnych działań, w celu przezwyciężenia

przyszłych potencjalnych sytuacji związanych z transnarodową mobilnością zawodową;

- Wyttrwałość – umiejętność podtrzymywania wysiłku i skuteczniejszego realizowania celów oraz umiejętność skutecznego wykonywania zadań zawodowych w obliczu niekorzystnej sytuacji społecznej lub stresujących/wysoko niekorzystnych warunków zagranicą;
- Komunikacja – umiejętność skutecznego przekazywania informacji innym;
- Optymizm – przekonanie, że najlepsza z możliwych sytuacji wydarzy się zagranicą oraz nadzieja na to, nawet jeśli nie jest to prawdopodobne, a także zdolność do pozytywnego nastawienia przy realizacji celów pomimo przeszkód i niepowodzeń;
- Stabilność emocjonalna – zdolność do pozostawania zrównoważonym i spokojnym w sytuacjach dużej presji lub warunkach stresujących;
- Otwartość – podejście do próbowania nowych rzeczy oraz ciekawość i otwartość na międzynarodową mobilność zawodową (nowe pomysły, odmienne kultury, nowi ludzie, możliwości zatrudnienia zagranicą);
- Świadomość międzykulturowa – umiejętność rozumienia różnych kontekstów kulturowych i punktów widzenia.

Narzędzie LAMOS dostępne jest na stronie internetowej <https://ict-tool.lamos-project.eu/>. Dostęp do narzędzia jest otwarty dla każdego, a skorzystanie z tego testu jest bezpłatne. Narzędzie automatycznie oblicza wyniki oraz generuje szczegółowy raport dla badanego, zawierający opis poziomów poszczególnych wymiarów gotowości do transnarodowej migracji zarobkowej. Wyniki poszczególnych badanych odnoszone są do wyników grupy osób, które z sukcesem pracują zagranicą – na tej podstawie wyliczana jest luka między poziomem otrzymanym a pożądanym. To pozwala na odpowiednie przygotowanie się i zaplanowanie działań rozwojowych (niwelujących zdiagnozowane luki) przed wyjazdem do pracy zagranicą lub przewartościowanie i zmianę planów (rezygnacja z wyjazdu).

Warto przedyskutować otrzymane wyniki z klientem – jak ona/on je rozumie, jakie mają dla niej/niego znaczenie, czego na ich podstawie dowiedział/a się nowego o sobie, jakie wnioski płyną z tej diagnozy. Należy pamiętać, że każdy test może być obarczony błędem. Uzyskane wyniki nie są bezdyskusyjne i ostateczne. Mogą one ukierunkować klienta co do migracji zarobkowej, jednak przy podejmowaniu decyzji o wyjeździe do pracy zagranicę są ważne także inne czynniki, które powinno się uwzględnić (np. stan zdrowia, sytuacja rodzinna, znajomość języka obcego, sytuacja na rynku pracy itd.).

Wyniki testu LAMOS powinny być wpisane w Indywidualny Plan Zawodowej Mobilności Transnarodowej i stosownie do poziomu poszczególnych wymiarów gotowości do transnarodowej mobilności zawodowej należy wspólnie z klientem zaplanować ścieżkę rozwoju i przygotowania do wyjazdu do pracy zagranicę.

3.5. Programy szkoleniowe w zakresie przygotowania do transnarodowej mobilności zawodowej i adaptacji

Opracowane w projekcie programy i scenariusze szkoleń powinny być wykorzystane w pierwszym (Przygotowanie do wyjazdu w kraju pochodzenia) lub drugim etapie (Adaptacja pracownika zagranicą) wdrażania Modelu Transnarodowego Doradztwa Kariery. Każde z zaproponowanych szkoleń posiada dwie wersje/ścieżki – Mobility (pierwszy etap) oraz Adapt (drugi etap).

Szkolenia, mają na celu profesjonalne przygotowanie pracowników do transnarodowej mobilności zawodowej przed wyjazdem zagranicę – w kraju pochodzenia lub po przyjeździe do obcego kraju. Programy i scenariusze szkoleniowe opracowano według modelu 80:20 – 80% praktyki i 20% teorii. Materiały szkoleniowe przygotowano oddzielnie dla trenera (wprowadzenie teoretyczne, program, scenariusz szkolenia – propozycje ćwiczeń) i uczestnika szkolenia.

Opracowano pięć modułów szkoleniowych:

I. Kompetencje międzykulturowe. Świadomość międzykulturowa.

Celem tego szkolenia jest przygotowanie uczestników w kraju ojczystym do transnarodowej mobilności zarobkowej przed wyjazdem do pracy i życia zagranicą w innym, nieznanym dotąd kraju i kulturze UE (Mobility) oraz adaptacja do życia społecznego i integracja w miejscu pracy po przybyciu do kraju przeznaczenia (Adapt).

II. Adaptacyjność. Otwartość.

Celem tego szkolenia jest rozwój umiejętności adaptacji, dostosowania się do zmian i nieoczekiwanych sytuacji w nowych warunkach w obcym środowisku pracy oraz wzrost poczucia otwartości poprzez przyjęcie nowych ról, obowiązków, pomysłów i kultur, a także identyfikacja sposobów równoważenia życia i pracy w nowym, obcym środowisku.

III. Optymizm. Stabilność emocjonalna.

Głównym celem proponowanej ścieżki szkoleniowej jest poprawa umiejętności określania wykonalnych, długoterminowych celów i wytrwałości, dopóki nie zostaną spełnione oraz utrzymania wysokiego poziomu wysiłku poprzez osiągnięcie celu końcowego oraz rozwój umiejętności radzenia sobie z sytuacjami niepożądanymi w pracy.

IV. Komunikacja

Głównym celem tego szkolenia jest rozwój umiejętności komunikowania się w jasny, zwięzły i efektywny sposób z pracodawcą oraz współpracownikami, a także umiejętności wyrażania własnej opinii, sądów, przekonań z szacunkiem do siebie i innych.

V. Poczucie własnej skuteczności. Wytrwałość.

Celem proponowanej ścieżki szkoleniowej jest rozwój umiejętności kontynuowania wysiłków i efektywnej realizacji celów oraz wykonywania obowiązków zawodowych zagranicą (w niekorzystnych sytuacjach społecznych), a także wzrost poczucia własnej skuteczności, sprzyjającego osiąganiu sukcesów.

Szczegółowy opis tych szkoleń wraz z wszelkimi materiałami szkoleniowymi zawiera Pakiet Szkoleniowy.

3.6. Indywidualny plan zawodowej mobilności transnarodowej

Indywidualny Plan Zawodowej Mobilności Transnarodowej (IPZMT) (zamieszczony w Aneksie) powinien być opracowany w pierwszym etapie (Przygotowanie do wyjazdu w kraju pochodzenia) realizacji Modelu Transnarodowego Doradztwa Kariery.

Pierwsza część Indywidualnego Planu Zawodowej Mobilności Transnarodowej „Kim jestem?” zawiera dane osobowe klienta oraz informacje na temat jego wykształcenia i doświadczenia zawodowego oraz sytuacji rodzinnej, co w przypadku wyjazdu z kraju pochodzenia jest bardzo ważnym czynnikiem, który należy uwzględnić w pracy z klientem. W punkcie opisującym wykształcenie należy wymienić wszystkie ukończone szkoły/studia/studia podyplomowe przez klienta oraz wypisać posiadane przez nią/niego zawody. Natomiast w kolejnym punkcie należy wymienić odbyte kursy i szkolenia wraz z podaniem ich nazwy i czasu trwania (liczby godzin). Historię zatrudnienia klienta należy opisać w punkcie: Charakterystyka doświadczenia zawodowego (nazwa firmy/organizacji, stanowisko, zakres obowiązków zawodowych, okres zatrudnienia). Analiza tych informacji i jej zestawienie z planowanym podjęciem pracy na danym stanowisku zagranicą powinna posłużyć do opracowania planu przygotowania się do migracji zarobkowej. W punkcie opisującym sytuację rodzinną warto zawrzeć informacje na temat stanu cywilnego klienta, ewentualnych dzieci i ich wieku, zobowiązań wobec krewnych (np. konieczność opieki nad bliskimi osobami niepełnosprawnymi, starszymi) oraz innych ważnych uwarunkowań rodzinnych. Warto o tych kwestiach porozmawiać z klientem w kontekście kosztów emocjonalnych związanych z rozłąką lub w przypadku wyjazdu do pracy wraz z rodziną – o kosztach adaptacyjnych i emocjonalnych związanych ze zmianą miejsca zamieszkania.

Druga część IPZMT zawiera opis zasobów klienta – poziomy ośmiu wymiarów istotnych dla ponadnarodowej migracji zarobkowej, zdiagnozowanych za pomocą testu LAMOS oraz charakterystykę umiejętności, zainteresowań, wartości, stanu zdrowia oraz

cech osobowości (mocnych i słabych stron). Jako podsumowanie tej części należy wypisać wszystkie zasoby klienta, sprzyjające migracji zarobkowej. Szczególnie ważna jest tutaj analiza wartości klienta i ich zgodności ze specyfiką transnarodowej migracji zarobkowej.

Kolejna część „Mój wyjazd do pracy zagranicą” zawiera opis pracy zagranicą, którą klient chce podjąć – kraj w którym będzie pracował, firma i stanowisko, powody dla których chce podjąć pracę poza granicami własnego kraju, oczekiwane efekty/korzyści (materialne i niematerialne) z wyjazdu do pracy zagranicą oraz spodziewane bariery, trudności, problemy, punkty krytyczne związane z migracją zarobkową wraz ze sposobami ich rozwiązania (zminimalizowania), a także opis tego, co jest najtrudniejsze dla klienta w podjęciu pracy zagranicą. W sytuacji gdy klient nie ma określonego zagranicznego pracodawcy, w rubryce „Firma (nazwa, adres, stanowisko – rodzaj planowanej pracy)” należy wpisać metody (instytucje), jakie pozwolą jej/mu na znalezienie pracy zagranicą oraz należy wesprzeć klienta w poszukiwaniu zatrudnienia poza granicami jego kraju (pośrednictwo pracy). Warto, aby efektem pracy z klientem było konkretne sprecyzowanie miejsca i stanowiska pracy – wtedy należy wrócić do IPZMT i uzupełnić tę rubrykę o te informacje. Ważna jest także szczegółowa analiza zagrożeń i problemów jakie mogą pojawić się w podjęciu zatrudnienia w obcym kraju oraz zaplanowanie działań zapobiegających lub minimalizujących te trudności.

Czwarta część Indywidualnego Planu Zawodowej Mobilności Transnarodowej „Mój plan przygotowania do wyjazdu do pracy zagranicą” dotyczy zaplanowania konkretnych kroków, które klient powinien podjąć przed wyjazdem, w kraju pochodzenia. Warto tutaj zaplanować działania edukacyjne (szkolenia, coaching, mentoring, lektura książek i czasopism branżowych itp.), wsparcie psychologiczne (praca nad swoimi słabymi stronami, ograniczeniami itp.) oraz działania związane z dopełnieniem formalności (sprawy urzędowe, przygotowanie potrzebnej dokumentacji itp.). Ważne jest, aby zaplanowane działania były bardzo konkretnie sprecyzowane. Dodatkowe informacje w tej części Planu dotyczą określenia osób i instytucji, które mogą wesprzeć klienta

w realizacji zaplanowanych celów i działań oraz pytań, na które klient musi/chce/powinien znaleźć odpowiedź. Warto tutaj zamieścić listę adresową instytucji, które mogą udzielić wsparcia w czasie pobytu zagranicą, jak również instytucji z kraju pochodzenia pracownika, które mogą świadczyć pomoc obywatelom przebywającym poza granicami ojczyzny. Należy tutaj zapisać pytania (wątpliwości, niejasności), a także odpowiedzi w momencie ich uzyskania.

Ostatnia część IPZMT (Mój plan działania po wyjeździe do pracy zagranicą) zawiera listę celów do realizacji po podjęciu zatrudnienia zagranicą wraz ze szczegółowym opisem działań – jak zostanie cel osiągnięty?, gdzie? – w jakim miejscach, instytucjach? oraz kiedy? – określenie w czasie.

Na końcu Indywidualnego Planu Zawodowej Mobilności Transnarodowej pozostawiono miejsce na podpis klienta oraz doradcy, który wspierał klienta w procedurze jego opracowania.

3.7. Problemy i typy klientów zainteresowanych transnarodową mobilnością zawodową

Klientami transnarodowego doradztwa zawodowego mogą być osoby pracujące lub bezrobotne, nieaktywne zawodowo, które rozważają/podjęły decyzję o wyjeździe do pracy zagranicą lub osoby pracujące, delegowane przez pracodawcę do pracy w innym kraju. Z usług doradcy mogą także chcieć skorzystać osoby rozważające powrót z migracji zarobkowej do kraju pochodzenia.

Specyfika tych czterech grup klientów będzie odmienna, każdy klient będzie cechował się innym np. nastawieniem, motywacją do migracji, aktualną sytuacją

finansową, wykształceniem, kwalifikacjami, poziomem kompetencji, wiekiem, poczuciem tożsamości narodowej (patriotyzmem), sytuacją rodzinną, systemem wartości, stanem zdrowia itd. Każdy z tych czynników może rzutować na sukces procesu doradczego i powinien być uwzględniony przez doradcę w planowaniu spotkań doradczych.

Przy wdrażaniu proponowanego Modelu i realizacji transnarodowego doradztwa zawodowego doradca może napotkać specyficzne problemy i typy klientów, z którymi praca może powodować pewne trudności:

1. „To mnie przerasta” – klient, który nie ma predyspozycji do wykonywania pracy zagranicą. Jego poziom kompetencji (kwalifikacji) oraz ograniczające przekonania osobiste i nastawienie nie pozwalają mu, mimo podjęcia szkoleń, sprostać wymaganiom zagranicznego rynku pracy i efektywnej adaptacji kulturowej. Rolą doradcy w pracy z takim klientem jest poszerzenie świadomości i perspektywy patrzenia na migrację zawodową, tak, aby klient sam doszedł do wniosku, że jej/jego plany migracyjne nie są dobrym rozwiązaniem w jej/jego karierze zawodowej. Dojście klienta do takich wniosków należy traktować jako sukces procesu doradczego. Ważna jest tutaj delikatność i empatia doradcy. Jeśli problem leży w ograniczających przekonaniach i problemach natury psychologicznej doradca może zaproponować klientowi wsparcie psychologiczne lub psychoterapeutyczne.
2. „Uciekinier” – klient, który unika konfrontacji z problemami w kraju pochodzenia (np. problemy rodzinne, alimenty, konflikty z prawem, zobowiązania finansowe itd.) i podejmuje decyzję o rozpoczęciu wszystkiego od nowa w innym kraju. Rolą doradcy jest uświadomienie konsekwencji nierozwiązanych problemów i wsparcie w ich wyjaśnieniu przed wyjazdem. Praca z klientem nad uporządkowaniem jej/jego przeszłości będzie też okazją do rozwoju kompetencji wytrwałości, radzenia sobie ze stresem. Po tym etapie należy podjąć działania zmierzające do przygotowania klienta do transnarodowej migracji zarobkowej.

3. „Idealista – fantasta” – klient, który spogląda na wyjazd do pracy zagranicą przez różowe okulary, nie potrafi lub nie chce dostrzec, a tym samym przygotować się na ewentualne trudności i problemy jakie mogą ją/go spotkać. To klient, który może być jednocześnie optymistyczny i pełen zapału, jednak bez realistycznej oceny sytuacji. Rolą doradcy jest ukazanie klientowi pełnej wizji migracji zarobkowej, bazując na jego pozytywnym nastawieniu do wyjazdu. Ważne jest, aby ukazać realizm pracy zagranicą, bez podcinania skrzydeł.
4. „Musisz wyjechać” – klient delegowany/zmuszany do wyjazdu przez inne osoby (rodzinę, znajomych, pracodawcę itd.), bez wewnętrznej motywacji i przekonania co do migracji zarobkowej. Praca z tym klientem będzie dotyczyć głównie wsparcia w świadomym i dobrowolnym podjęciu decyzji co do transnarodowej migracji zarobkowej poprzez wzmocnienie klienta w zakresie asertywności i pewności siebie. W przypadku delegowania przez pracodawcę ważna jest analiza prawnych możliwości odmowy wyjazdu, a w przypadku ich braku warto podkreślić korzyści wynikające z tej delegacji.
5. „Zostawiam rodzinę” – klient, który chce wyjechać do pracy zagranicą, pozostawiając żonę/męża i dzieci w kraju pochodzenia. Klient ten może doświadczać silnego konfliktu wewnętrznego oraz trudności emocjonalnych związanych z planowanym rozstaniem z osobami najbliższymi. Zadaniem doradcy jest ukazanie psychologicznych konsekwencji wynikających z rozłąki dla związku klienta (np. małżeństwa) oraz negatywnych konsekwencji dla relacji z dziećmi oraz ich rozwoju. Ważne jest także wsparcie w zakresie zaplanowania działań niwelujących te trudności w czasie pobytu zagranicą. Efektem pracy z tym klientem może być rezygnacja z wyjazdu lub decyzja o wyjeździe wraz z rodziną.
6. „Słomiany zapał” – klient, który pochopnie podjął decyzję o wyjeździe do pracy zagranicą. Zadaniem doradcy jest wsparcie w identyfikacji przez klienta wszystkich za i przeciw migracji zarobkowej oraz przygotowanie do podjęcia świadomej decyzji.

Na trzecim i czwartym etapie wdrażania Modelu doradca może napotkać następujące trudności i problemy klientów:

1. „Wracam na tarczę” – klient, który ma poczucie porażki po wyjeździe do pracy do innego kraju (np. nie znalazł zatrudnienia, stracił pracę, pracuje poniżej swoich oczekiwań, nie poradził sobie z adaptacją na obcym rynku pracy, doświadcza dużych trudności związanych z rozłąką z ojczyzną/osobami bliskimi itp.) i podjął decyzję o powrocie do rodzimego kraju. Rolą doradcy jest pomoc klientowi w uregulowaniu wszelkich formalności związanych z powrotem (np. wypowiedzenie umowy o pracę, uregulowanie kwestii bankowych, rozliczenie z urzędem skarbowym czy wynajmującym mieszkanie itp.). Ważne jest także podsumowanie pobytu oraz wyciągnięcie wniosków na przyszłość, a także wypunktowanie pozytywnych elementów/doświadczeń związanych z wyjazdem (np. zdobycie nowych kompetencji, nauka języka itd.). W końcu doradca powinien wesprzeć klienta w powrocie na rodzimy rynek pracy – w zależności od czasu pobytu zagranicą konieczne może być zapoznanie z aktualną sytuacją na rynku pracy kraju pochodzenia. Warto także zapoznać klienta z ofertami pracy i w razie potrzeby wesprzeć w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych.
2. „Narobiłem sobie problemów i uciekam” – klient, który ucieka przed problemami z kraju w którym pracuje/pracował do innego kraju lub do kraju ojczystego (np. popadł w konflikt z prawem; zaciągnął zobowiązania finansowe, których nie jest w stanie spłacić; popadł w konflikty z innymi osobami itp.). Rolą doradcy, podobnie jak w przypadku klienta typu „Uciekinier”, jest wsparcie w zmierzeniu się z problemami oraz zgodne z prawem wyjaśnienie lub przyjęcie konsekwencji swoich działań/decyzji. Dalszym etapem pracy doradcy z tym klientem będzie wsparcie w pozostaniu na rynku pracy w kraju, w którym aktualnie przebywa (analiza sytuacji problemowych z wnioskami na przyszłość) lub przygotowanie do ewentualnego podjęcia pracy w innym kraju lub kraju pochodzenia.

3. „Tęsknię za rodziną, ale pracę mam tu dobrą” – klient, który nie radzi sobie z rozłąką z osobami najbliższymi (żoną mężem, dziećmi itd.) i mimo satysfakcji z wykonywanej pracy postanawia wrócić do kraju ojczystego. To klient, który doświadcza silnego konfliktu wewnętrznego: praca – dom/rodzina. Ważną rolą doradcy jest wsparcie klienta w identyfikacji korzyści z podjętej decyzji o powrocie.
4. „Dalej nie znam języka i nic więcej tu nie osiągnę” – klient, który mimo długiego pobytu zagranicą nie posługuje się biegle językiem danego kraju, co utrudnia mu podjęcie lepszej pracy czy awansowania. Taka sytuacja może rodzić niezadowolenie i frustracje. Rolą doradcy jest pomoc w opracowaniu planu działań związanych z eliminacją zdiagnozowanych barier i ograniczeń klienta na danym rynku pracy.

Powyższe typy klientów, doświadczających problemów nie stanowią zamkniętego katalogu, ani nie wyczerpują możliwych trudności w pracy z klientem w ramach transnarodowego doradztwa kariery. Warto pamiętać, że każdy klient, poprzez swoją unikalną historię, doświadczenie i uwarunkowania osobowościowe wymaga indywidualnego podejścia i szacunku względem problemów, z którymi zgłasza się do doradcy.

Rozdział IV. Wskazówki dla pracodawcy w adaptacji nowego pracownika z innego kraju

W drugim etapie wdrażania Modelu Transnarodowego Doradztwa Kariery – Adaptacja pracownika zagranicą – pojawia się najwięcej problemów i trudności, z którymi spotyka się z osoba wyjeżdżająca do pracy poza granice własnego państwa, nawet pomimo bardzo dobrego przygotowania do wyjazdu jeszcze w kraju pochodzenia.

Ważną rolę we wdrażaniu tego etapu Modelu odgrywa zagraniczny pracodawca. Jest on odpowiedzialny za prawidłowy proces adaptacji pracownika nie tylko na danym stanowisku pracy, ale także (we współpracy z doradcą i innymi instytucjami) do kultury danego kraju (uwarunkowań prawnych, społecznych, zwyczajów itd.). Podjęcie nowej pracy jest sytuacją stresującą dla wielu ludzi, a w przypadku podjęcia pracy zagranicą dochodzi jeszcze wiele innych czynników stresujących, jak np. rozłąka z rodziną, obca kultura, trudności w porozumiewaniu się w obcym języku, samotność, kwestie formalne itd. Dlatego też wsparcie migranta zarobkowego po podjęciu pracy w innym państwie jest kluczowe dla utrzymania jego zatrudnienia i uzyskania satysfakcji z wykonywanej pracy oraz uniknięcia przedwczesnego powrotu do ojczyzny.

Warto, aby pracodawca lub menadżer delegował doświadczonego pracownika, który będzie odpowiedzialny za wdrożenie migranta do realiów firmy i kraju, w którym podejmuje on pracę. Chodzi zatem o wyznaczenie mentora (przewodnika) dla nowego pracownika – migranta zarobkowego. Mentor powinien podjąć współpracę z nowym pracownikiem w pierwszych dniach funkcjonowania osoby na stanowisku pracy.

Bardzo ważne jest odpowiednie przygotowanie mentora do pełnienia tej roli. Mentor powinien cechować się wrażliwością międzykulturową, empatią, łatwością nawiązywania kontaktu i budowania relacji oraz wiedzą z zakresu rozwoju zawodowego i specyfiki firmy. Ważne jest, aby mentor potrafił zbudować relację sprzyjającą

współpracy i zrozumienia oraz stosować odpowiedni sposób komunikowania się w języku obcym dla migranta (idealna sytuacja to taka, gdy mentorem jest osobą, która posługuje się językiem ojczystym nowozatrudnionego pracownika lub gdy ten pracownik biegle włada językiem kraju, w którym zaczyna pracę). W sytuacji, gdy dana firma nie zatrudnia osoby odpowiednio przygotowanej do udzielania tego rodzaju wsparcia, należy zadbać o zaangażowanie profesjonalisty (z zewnętrznej instytucji), który wraz z osobą dobrze znającą specyfikę pracodawcy, przeprowadzi proces adaptacji nowego pracownika.

W czasie pierwszego spotkania mentor powinien przedstawić poniższe etapy procedury adaptacji oraz zadbać o wzbudzenie pozytywnej motywacji u pracownika. Należy zapewnić o pomocy oraz zachęcić do zadawania pytań i zgłaszania uwag na każdym etapie współpracy. Warto także porozmawiać o psychologicznych aspektach adaptacji do zmian (m.in. lęk, opór, ciekawość, doświadczanie porażek, uczenie się na błędach itd.) oraz o obawach i oczekiwaniach pracownika.

Przed rozpoczęciem pracy z nowozatrudnionym pracownikiem z zagranicy mentor powinien zgromadzić niezbędne informacje na temat firmy m.in.:

- historia i misja,
- cele krótkoterminowe i długoterminowe,
- struktura organizacyjna,
- kultura organizacyjna (np. dress code, zasady i kanały komunikacji wewnętrznej, cenione postawy u pracowników itp.),
- ilość zatrudnionych osób,
- główni klienci,
- kluczowi dostawcy,
- rodzaj oferowanych usług,
- ostatnie realizacje,
- obowiązujący regulamin pracy,
- wymagania stanowiska pracy i kluczowe obowiązki,
- pakiety socjalne oferowane pracownikom,

- strategię ustalania urlopów i postępowania w sytuacji zwolnień lekarskich,
- oferta szkoleniowa dla pracowników,
- ścieżki rozwoju zawodowego,
- dane kontaktowe do poszczególnych działów i osób w firmie,
- informacje na temat kryteriów oceny okresowej pracowników w firmie,
- informacje na temat systemu motywacyjnego stosowanego w firmie.

Warto na początku współpracy omówić powyższe kwestie, a skrótowe informacje przekazać nowemu pracownikowi również w formie papierowej (w języku, którym się sprawnie posługuje). Ważną rolą mentora jest także wsparcie w dopełnieniu formalności związanych z zatrudnieniem np. poprzez wspólną wizytę w dziale personalnym (lub odpowiedniku) – przedstawienie podstawowych informacji na temat zawartej umowy i dopełnienie wszystkich formalnych procedur, przedstawienie regulaminu pracy, norm obowiązujących w firmie, systemu motywacyjnego (premie, dodatkowe wynagrodzenie), pakietu socjalnego.

Mentor (przewodnik) powinien zadbać, aby nowozatrudniony pracownik otrzymał dokładny opis stanowiska pracy, regulamin pracy, jak również listę niezbędnych kontaktów w firmie (dane teleadresowe istotnych osób w firmie). Dodatkowo powinien być poinformowany o procedurach, które obowiązują w kontekście zwolnień lekarskich lub urlopów wypoczynkowych i okolicznościowych.

Po dopełnieniu tych procedur ważnym elementem jest zapoznanie pracownika z firmą – przedstawienie różnych działów firmy, a następnie dokładne zapoznanie z jego nowym stanowiskiem pracy. Ważne jest tutaj przedstawienie zadań, obowiązków, osób współpracujących oraz osób pełniących bezpośredni nadzór nad stanowiskiem itp. Istotne jest wsparcie mentora w pierwszych godzinach pracy (lub w pierwszych dniach, jeśli zadania są skomplikowane lub nowe dla pracownika). Mentor powinien instruować, pomagać, ułatwiać wykonywanie czynności. W razie potrzeby może także zaproponować szkolenie typu “on the job training”.

Kluczowa w procesie adaptacji jest integracja nowego pracownika z pozostałymi pracownikami. Jednym z ważniejszych czynników wpływających na efektywność pracy i zadowolenie z niej są właśnie pozytywne relacje ze współpracownikami. W niektórych firmach istotne może się okazać wcześniejsze przygotowanie pracowników na przyjęcie migrantów zarobkowych z innych krajów, tak aby do głosu nie doszły stereotypy i uprzedzenia, a w efekcie podział my-oni i pole do powstawania konfliktów. Mentor może także być spoiwem pomiędzy migrantem zarobkowym a znanymi mu pracownikami firmy i pozytywnie wpłynąć na ich integrację i przełamanie pierwszych lodów. Niekiedy przydatne mogą się okazać spotkania integracyjne poza firmą, czy też częstsze zebrania zespołu/działu w firmie.

Ważną rolą mentora jest także zapoznanie migranta z kulturą kraju, jego uwarunkowaniami, zwyczajami. Różnice kulturowe bywają często źródłem problemów i przeszkodą w uzyskaniu satysfakcji z migracji zarobkowej. Zatem mentor wspólnie np. diasporą, organizacjami pozarządowymi i kościelnymi czy też doradcą powinien zwrócić szczególną uwagę na adaptację pracownika do kultury danego kraju.

Kolejną rolą mentora jest przeprowadzenie diagnozy potrzeb szkoleniowych i rozwojowych pracownika, a następnie zorganizowanie/delegowanie na ewentualne szkolenia (np. szkolenia zawodowe, językowe, adaptacyjne do kultury kraju, w którym pracuje, z zakresu prawa pracy itp.) lub inne formy wsparcia (coaching, pomoc psychologiczna), dostosowane do potrzeb i oczekiwań pracownika oraz specyfiki firmy. Można pracownikowi zaproponować szkolenia (wersja Adapt): (1) Kompetencje międzykulturowe. Świadomość międzykulturowa, (2) Adaptacyjność. Otwartość, (3) Optymizm. Stabilność emocjonalna, (4) Komunikacja oraz (5) Poczucie własnej skuteczności. Wytrwałość, szczegółowo opisane w Pakiecie Szkoleniowym. Publikacja ta zawiera także wytyczne co do zasad prowadzenia szkoleń z migrantami zarobkowymi na nowym stanowisku pracy poza granicami kraju pochodzenia.

Warto także opracować ścieżkę rozwoju pracownika, z planem działań w czasie pobytu zagranicą, tak, aby efektywnie wykorzystać ten pobyt w rozwoju kariery zawodowej. Mentor może służyć wsparciem przy realizacji tego planu.

W dalszym etapie mentor powinien być dostępny dla pracownika, tak aby ten w razie potrzeby i trudności mógł poprosić i otrzymać adekwatne wsparcie.

Przedstawiciel firmy zaangażowany jest również w realizację trzeciego etapu Modelu – Przygotowanie do powrotu z migracji zarobkowej zagranicą. Wskazane jest, aby na tym etapie wsparcia pracownikowi udzielił mentor, pracujący z nim przy podejmowaniu zatrudnienia. Pomoc ta powinna dotyczyć dopełnienia formalności, związanych z zakończeniem pracy zagranicą oraz podsumowania okresu zatrudnienia w firmie – bilans nabytych kompetencji, doświadczenia zawodowego oraz wystawienie referencji.

Podsumowanie

Otwarty rynek pracy i migracja zarobkowa wewnątrz krajów członkowskich Unii Europejskiej czy Europejskiego Obszaru Gospodarczego stanowi wyzwanie dla publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia. Do tego dynamiczne zmiany w edukacji, szybki rozwój technologiczny i zjawisko globalizacji oraz zmiany kulturowe wymagają od doradców zawodowych/ doradców kariery czy specjalistów wspierających migrantów zarobkowych nowego stylu pracy i stosowania innowacyjnych narzędzi doradczych.

Publikacja ta jest próbą odpowiedzi na te zjawiska i stanowi wsparcie dla specjalistów w pracy z osobami zainteresowanymi transnarodową mobilnością zawodową oraz osobami podejmującymi pracę poza granicami własnego kraju, jak również z tymi, którzy wracają na rodzimy rynek pracy. Nadrzędnym celem tej publikacji było wyposażenie różnych grup interesariuszy (pracowników publicznych (np. EURES) i niepublicznych służb zatrudnienia; agencji pracy i agencji zatrudnienia; firm i przedsiębiorstw, delegujących pracowników do pracy za granicą oraz przyjmujących pracowników zagranicznych; instytucji świadczących usługi szkoleniowo-rozwojowe oraz innych podmiotów wspierających instytucje rynku pracy) w narzędzia i wskazówki odnoszące się do pracy z migrantami zarobkowymi. Zaproponowany Model Transnarodowego Doradztwa Kariery stanowi kompleksowy program pracy z klientem: od podjęcia decyzji o wyjeździe do pracy zagranicą, aż po powrót na rodzimy rynek pracy. Mamy nadzieję, że zaproponowane rozwiązania przyczynią się do większej efektywności wsparcia migrantów zarobkowych i ich satysfakcji z pracy i pobytu za granicą.

Literatura

- Bańka, A. (2017). Ewolucja potrzeb i kontekstów rozwoju transnarodowego poradnictwa zawodowego. *Journal of Counsellogy*, 6, 13-43.
- Bańka, A. (2006). *Poradnictwo transnacionalne. Cele i metody międzykulturowego doradztwa karier*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Neault, R.A. (2005). Managing Global Careers: Challenge for the 21st Century. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 5(2), 149–161.
- Szymańska, J., Ułasiński, C., Bieńkowska, D. (red.) (2012). „Zaraz wracam... albo i nie”. *Skala powrotów, motywacje i strategie życiowe reemigrantów z województwa śląskiego*. Kraków: CDS.

INDYWIDUALNY PLAN ZAWODOWEJ MOBILNOŚCI TRANSNACJONALNEJ

I. Kim jestem?

Imię i nazwisko:
Wiek:
Stan cywilny:
Liczba lat doświadczenia w pracy zawodowej:
Wykształcenie (rok ukończenia, nazwa szkoły/uczelni, kierunek/profil – zawód/zawody):

Odbyte kursy i szkolenia (nazwa, liczba godzin):

Charakterystyka doświadczenia zawodowego (nazwa firmy/organizacji, stanowisko, zakres obowiązków zawodowych, okres zatrudnienia):

Sytuacja rodzinna (stan cywilny, dzieci, zobowiązania wobec krewnych):

II. Moje zasoby

Poziom poszczególnych wymiarów gotowości do transnarodowej mobilności zawodowej (wyniki uzyskane w teście LAMOS)		
	Poziom	Luka
Adaptacyjność	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10	
Poczucie własnej skuteczności	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10	
Wytrwałość	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10	
Komunikacja	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10	
Optymizm	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10	
Stabilność emocjonalna	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10	
Otwartość	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10	
Świadomość międzykulturowa	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10	
Umiejętności:		

Zainteresowania:

Wartości:

Stan zdrowia

Cechy osobowości	
Mocne strony:	Słabe strony:
Podsumowanie – zasoby sprzyjające migracji zarobkowej:	

III. Mój wyjazd do pracy zagranicę

Kraj wyjazdu:
Firma (nazwa, adres, stanowisko – rodzaj planowanej pracy):
Motywy planowanego wyjazdu do pracy zagranicę:
Oczekiwane efekty/korzyści (materialne i niematerialne) z wyjazdu do pracy zagranicę:

Spodziewane bariery, trudności, problemy, punkty krytyczne związane z migracją zarobkową:	Sposoby ich zminimalizowania, rozwiązania:
W podjęciu pracy zagranicą najtrudniejsze dla mnie jest:	

--

IV. Mój plan przygotowania do wyjazdu do pracy zagranicę

Aby dobrze przygotować się do wyjazdu do pracy zagranicą i zwiększyć szanse na sukces warto popracować nad swoimi ograniczeniami (słabymi stronami), zdobyciem dodatkowych kwalifikacji, umiejętności, wiedzy:

Cel	Działanie	Termin

--	--	--

Moi sojusznicy (przyjaciele, bliscy) oraz instytucje, które mogą mnie wesprzeć:

Pytania na które muszę znaleźć odpowiedź:

V. Mój plan działania po wyjeździe do pracy zagranicę

Cel	Jak? Gdzie? Kiedy?

.....

(data)

.....

(podpis Klienta)

.....

(data)

.....

(podpis doradcy)

Recenzowana książka jest pionierskim opracowaniem w zakresie transnarodowego doradztwa kariery. Prezentuje zarówno podstawy teoretyczne jak i dostarcza praktycznych ram do wdrażania Innowacyjnego Modelu Transnarodowego Doradztwa Kariery, przydatnych dla wszystkich interesariuszy. Publikacja jest napisana przejrzystym językiem, z łatwymi i realnymi do wdrożenia wytycznymi.

z recenzji dr Christosa Dimopoulou
European University Cyprus

Recenzowana publikacja zawiera szereg cennych rozwiązań i rekomendacji. Proponowane rozwiązania są wnikliwe i odnoszące się do poruszanej problematyki. Na docenienie zasługuje skonstruowanie Modelu wsparcia migrantów będącego odpowiedzią na poważny problem społeczny współczesnych czasów.

z recenzji dr Wiesława Poleszak
Wyższa Szkoła Ekonomii i Innowacji w Lublinie

ISBN 978-83-950897-0-1