



Co-funded by
the European Union

Developing and Strengthening the Operational and Personal Capacities of Public and Non-Public Organisation in Provision of Supporting Services for Refugees, Migrants and Immigrants through Innovative Approaches



WP 2: DECAMI Modular Mixed-Mode Learning Programme for Educators

2022-1-TR01-KA220-ADU-000086246

The DECAMI - Consortium

Coordinator:

Adıyaman University, Adıyaman/Türkiye

Partners:

- Düzce University, Düzce/Türkiye
- Bolu Abant İzzet Baysal University, Bolu/Türkiye
- Dezavantajlı Grupları Anlama ve Sosyal Destek Dernegi (DEGDER), Ankara/Türkiye
- Human Profess Kozhasznu Nonprofit Korlatolt felelossegu Tarsasag, Hungary
- Spolupracou pre lepsiu buducnost, Veľký Meder/Slovakia
- EureCons Förderagentur GmbH, Bayern/Germany

©2025



This project has been elaborated within the framework of Erasmus+ School Education Program that has been carried out by Turkish National Agency and has been published by European Commission's financial support. The European Commission or Turkish National Agency is not responsible for any uploaded or submitted content.

Bu proje, Türk Ulusal Ajansı tarafından yürütülen ve Avrupa Komisyonunun mali desteği ile sürdürülen Erasmus + Okul Eğitim Programı çerçevesinde hazırlanmıştır. Yüklenen veya ibraz edilen herhangi bir içerikten Avrupa Komisyonu veya Türkiye Ulusal Ajansı sorumlu değildir.

The Decami Project

Project-number: **2022-1-TR01-KA220-ADU-000086246**

Duration: 31/12/2022 – 30/04/2025



DECAMI Modular Mixed-Mode Learning Programme for Educators	4
DECAMI Eğitimciler için Modüler Karma Mod Öğrenme Programı	62
DECAMI moduláris vegyes módú tanulási program oktatók számára	121
DECAMI Modulares Mixed-Mode-Lernprogramm für Pädagogen	184
DECAMI Modulárny program zmiešaného vzdelávania pre pedagógov.	254

DECAMI Modular Mixed-Mode Learning Programme for Educators

Module 1

1. The Personality of the Professional in the Support Professions for Refugees, Migrants, and Immigrants

This module will discuss the characteristics of professionals who provide support services to refugees and immigrants. In the first part, the issue of whether professionals providing support services to immigrants must be competent will be discussed. In the second part, the importance of emotional intelligence will be discussed. The third part will emphasize the importance of adapting to changing conditions and current needs. The last section will discuss strategies for stress management and providing support in difficult situations for experts.

1.1. Identifying and Developing the Personal Competences of Professionals Relevant to Working with Migrants

The role of professionals providing support services to refugees and immigrants is critical. The experts providing services must have some unique characteristics to facilitate the social integration process. We can list those characteristics as follows:

- **Empathy:** In its simplest definition, empathy refers to understanding the other person's current emotional state and putting oneself in that person's shoes. It has a very important role in individuals' mutual interaction processes and the social structure's harmony. Empathy is indispensable for individuals to establish an environment of mutual trust and cooperation. In an environment of trust established through empathy, possible disputes can be resolved more peacefully and easily. The disagreements mentioned here can be diversified with examples from both social and professional life. Someone with developed empathy skills and a leader/manager position can understand the current needs of others and offer the necessary support. Accordingly, experts who provide support to immigrants must have such skills. In addition, empathy is a factor that increases individuals' own psychological well-being (Wei et al., 2011). It is important to remember that for a professional who provides support services to others to make useful contributions, their health and well-being must first be high. In summary, empathy skills would bring outcomes such as understanding various cultures and perspectives in the globalizing world and tolerating individual differences.
- **Self-awareness:** Here, it is possible to divide the concept of awareness into two headings. First, self-awareness, which expresses a more general awareness, should be defined. This concept refers to the ability to recognize and understand one's own thoughts, feelings, strengths and weaknesses, prejudices and assumptions (Morin, 2011). It is possible to say that it is complementary to the skill of empathy, which expresses the ability to understand the psycho-emotional processes of the other person. Thus, professionals can regulate their own emotions and reactions, cope with stress, and establish healthier relationships with

immigrants. Secondly, we can consider cultural awareness as another title. One of the important issues that all professionals who support individuals from different cultures should consider is being aware of and respecting cultural diversity. That awareness refers to understanding and sensitivity to the norms, values, and beliefs of individuals from different cultures. In short, in addition to knowing and understanding their own cultural background, individuals should also understand that other cultures may vary, that diversity should be understood with respect, and that people should be aware of possible prejudices. Interpersonal communication dynamics would function more smoothly through such awareness. It is necessary to have this sensitivity to create a mutually trusting and friendly environment. An expert aware of various cultural values and norms would be less likely to unintentionally make statements that could be misunderstood or perceived as hurtful. As a result, the likelihood of negative outcomes of possible stereotypes (e.g., discrimination) would be further reduced.

- **Psychological resilience:** This term refers to the ability to recover quickly after negative experiences or to cope by adapting to stressful situations (Gatt et al., 2020). The negativities that individuals may encounter daily do not have to be traumatic. Stressors frequently encountered in daily life can be annoying enough, so much so that some daily life stressors can recur chronically. We can consider such experiences of a working individual who struggles to find a place on public transportation every day, an employee who does more work for less pay even though it is not in his job description or a parent who has to take care of his children alone, among those stress factors. At this point, individuals with high psychological resilience can continue working efficiently and facing challenges while maintaining their psychological well-being. Moreover, the well-being mentioned here is not just at the mental level. According to scientific research, individuals with high psychological resilience also have more positive physical health outcomes (Yi et al., 2008). As a result, individuals with that ability can first achieve cognitive and emotional flexibility in their own life experiences and then adaptively support others.
- **Communication skills:** It is a set of skills that include the ability of individuals to effectively communicate what they want to express, active listening skills, and strong relationships with others. Expressing the current situation or idea clearly and concisely is the first step in effective communication. Expressing yourself clearly and without beating around the bush would prevent possible misunderstandings. At this point, it should not be forgotten that communication cannot be sustained unilaterally. When it is the other party's turn to express themselves, this time, the other person must be actively listened to. During the active listening process, appropriate responses should be given by paying attention to verbal and non-verbal cues (e.g., body language, intonation). The active listening process carried out in this way is also an important indicator of respect and empathy (Jones et al., 2019). It is especially recommended that professionals pay attention to those communication skills when working with people who do not speak the same language or have limited literacy.

- **Problem-solving:** It refers to the ability to identify, analyze, and offer solutions to difficulties or possible obstacles. Critical thinking and creativity are important problem-solving components (Hidayat et al., 2019). Such skills allow for making informed decisions and achieving goals more effectively when overcoming challenges. Considering immigrants' various problems (e.g., bureaucratic obstacles and psychological trauma), problem-solving skills can offer practical solutions to such complex problems.
- **Adaptability:** Adapting to changes in new conditions or environments is important in both social and professional life. Individuals with high adaptability are more open-minded and flexible. In addition, those individuals can respond effectively and faster to new or different situations. A highly adaptable service provider can understand the needs and perspectives of others and provide service in accordance with those needs. For example, considering the ever-changing nature of immigration policies and the different needs of immigrants, the ability to plan existing approaches and services according to change would indicate an effective adaptation process.

As a result, the above features would allow experts to gain a more holistic perspective and display a culturally sensitive attitude in support services for immigrants and refugees. Considering the complex and time-consuming nature of the social integration process, faster and more effective process management would be possible through such characteristics.

1.2. The Importance of Emotional Intelligence for Professionals

Emotional intelligence can be defined as the ability of individuals to understand and correctly regulate their own emotions (Finegan, 1998). It can be associated with many positive outcomes in daily life and the business environment. We can list some outcomes related to emotional intelligence as follows:

- **Empathy:** The importance of this concept was emphasized in the previous section. In this section, it is reminded that emotional intelligence plays an important role in developing empathy ability. Emotional intelligence plays a key role in the process by which professionals can empathize with the experiences, emotions, and challenges immigrants or refugees face. Immigrants can feel listened to and socially accepted in a supportive environment.
- **Building good relationships:** Interpersonal relationship dynamics are critical for healthy social integration. A successful social integration process has been emphasized as the most important of all factors associated with health (e.g., dietary habits, smoking, and alcohol, exercise) (Holt-Lunstad et al., 2010). So much so that it has been reported that individuals with high social integration even have lower mortality rates (Holt-Lunstad et al., 2010); in this context, emotional intelligence has an important role in ensuring that experts who provide support services to immigrant individuals have a friendly and trusting environment in their social relations with immigrants. A trusting environment is necessary for effective communication and cooperation throughout the support process.

- **Cultural sensitivity:** Experts with high emotional intelligence can act more consciously towards cultural details and differences. In this way, they can respect different cultural backgrounds and avoid possible prejudices. In this way, possible misunderstandings and conflicts can be prevented.
- **Stress management:** This process can be emotionally exhausting for professionals who provide support to immigrants or refugees going through difficult processes. Emotional difficulties can disrupt emotional regulation skills, and as a result, stress levels may increase. The increase in stress levels and difficulty in regulating emotions would bring about a negative process management that feeds each other in a mutual relationship. When we consider that emotions provide important information about ourselves and others, possible emotional regulation problems would take people out of their comfort zone. Individuals with high emotional intelligence can manage their stress levels more easily, stay calm in difficult situations, and feel less burnout. In this way, impulsive feelings and behaviors can be controlled, the possibility of taking the initiative can increase, and more benefits can be provided to those needing support by adapting to changing conditions.

In summary, some expert skills that are indicators of emotional intelligence can play an important role in support services provided to immigrants and refugees. Experts who may experience emotionally intense experiences during the support can provide adequate support to those who expect support while maintaining their well-being at an optimum level and performing successful process management.

1.3. Developing the Ability to Adapt Quickly to Changing Conditions and Client Needs

Policies regarding immigrants and refugees have a dynamic structure. Considering changing circumstances or unforeseen decisions, professionals working with immigrants and refugees must be highly adaptable and respond quickly to current needs. We can list some factors that may make it easier to adapt to changing conditions and uncertainty as follows:

- **Being up to date:** It is important to stay informed about policy changes and new developments in immigration and refugee services. Existing examples of good practice and possible current challenges should be followed. To achieve that, one must be in contact with professional networks. Attending current training sessions whenever time and opportunity are available would help experts keep themselves up to date.
- **Openness to change:** While some people may be more open to innovations due to their personality characteristics, others may have difficulty adapting. In this case, the person must first know himself well. Experts should take advantage of self-improvement opportunities, remembering that they must provide professional service, even if they think they have difficulty adapting to innovations due to their personality traits. It must be recognized that existing plans may need to be reorganized due to new information or unforeseen circumstances. In this case, it is important to remember that uncertainty is part of the process and that necessary steps may need to be taken. Another important issue related to being open to change is problem-solving skills. Critical and creative thinking skills must be

kept at a high level to react quickly to changing policies. In such scenarios, brainstorming with other experts and working efficiently as a team to offer alternative solutions would increase service quality. It is necessary to manage time pressure on the one hand and take into account the advantages and disadvantages of available alternatives on the other hand.

- **Active listening:** Active listening, an important component of communication skills, is an important part of the adaptation process. The content of the other person's message may sometimes indicate that situations are changing, and you need to adapt to that. A disagreement may arise with the person being served when a professional who has not acquired active listening skills cannot follow such clues and does not adapt to the current situation. To minimize such negativities, paying attention to the concerns, priorities, and preferences of the people to whom the service is provided is necessary. Achieving that requires good listening skills. One of the important components of such an effective listening process is empathy and understanding, which was frequently emphasized in previous chapters. It should not be forgotten that what the other person tells cannot go beyond the level that the listener understands.
- **Feedback:** Decisions made in both social and business life can often be at an individual level. Most of the time, quick decisions made without thinking can bring about some negative consequences. On the other hand, although individual decisions are made after being well thought through and analyzed, sometimes negative consequences may be inevitable. Everyone should see feedback as an important part of life to avoid being exposed to unforeseen adverse outcomes. Feedback can provide an important opportunity to measure the effectiveness of the current approach and identify areas for improvement, if any. Make it a habit to provide initial feedback by reflecting on your experience before seeking another perspective. For example, a first step might be to reflect on your experiences, successes, and failures and draw lessons. Remember that the lessons learned may also be useful in the future for effective process management. In addition, professionals providing support services may seek feedback from colleagues, supervisors, and the immigrants or refugees they provide services to during decision-making. It should be acknowledged that the feedback possible during that process may be positive or negative. While individuals generally feel satisfied with positive feedback, negative feedback can sometimes be perceived as offensive. However, it should not be forgotten that by focusing on the constructive and useful aspects of the critical feedback provided, one can benefit from that in terms of personal and professional development.
- **Psychological resilience:** As previously emphasized, emotionally draining experiences can occur when providing support services to immigrants and refugees. Therefore, experts should not neglect their own self-care. The self-care mentioned here rather refers to moves aimed at keeping psychological well-being high. Considering that changing conditions can also be significant stressors, professionals should not neglect self-care and protecting their mental health. Strategies such as awareness training, exercise, and social support would be useful to maximize psychological resilience (Johson et al., 2015).

1.4. Stress Management Techniques for Professionals and Support in Challenging Situations

Many factors can be stressful in daily life and work environments. Stress, which often seems extremely negative, can be beneficial to a certain extent. For example, a certain degree of stress in the work environment would keep a person alert and motivated. The point that should not be forgotten here is that stress is a normal psychological and physiological reaction and should be treated as a normal situation as long as it does not negatively affect people's functionality. Stress factors, which we can consider normal situations, must be managed in a way that does not affect functionality. In this context, stress management is especially important for professionals working with immigrants or refugees who have had difficult experiences.

Individuals can follow two different paths in stress management (see Lazarus & Folkman, 1987). Which path to follow depends on the level of perceived control over the current situation. The first option would be a problem-focused stress management process. Accordingly, if a person thinks that he can control the experience or situation that he sees as a stressor, he can eliminate the stressor by trying to make changes directly to those conditions. When perceived control is low, an emotion-focused stress management strategy can be followed. If a person cannot change the current situation or conditions, he may try to regulate his emotions. In addition, we can list some tips that may be useful in stress management as follows:

- **Self-care:** The self-care mentioned here mostly covers practices that would help keep mental well-being high. For example, exercise, meditation, and various hobbies increase relaxation and psychological well-being (Seaward, 2017). Such practices would help you relax physically and mentally by allowing both the mind and body to rest. Yoga and meditation, which date back to ancient times, still maintain their popularity today and positively impact the modern world (Sengupta, 2012). Regular breaks during the day to refocus on work and prevent burnout can also be considered a self-care strategy. Working continuously and for long hours can negatively affect your attention and psychological resilience.
- **Mindfulness:** This concept, which has been scientifically shown to have positive psychological outcomes, simply means focusing on the work currently being carried out rather than focusing on multiple tasks (Bishop et al., 2004). It has been stated that people who are aware of their work and feelings report less stress (Grossman et al., 2004). On the contrary, individuals unaware of their work and current feelings are less happy (Bajaj et al., 2019). Deep breathing and muscle-relaxing exercises can be part of the daily routine to calm the mind and body. It may not be easy at first to make such practices a habit in daily life. In this case, people should not be pessimistic. Initially, short exercises can be performed with a few practices a day. Although mindfulness focuses on the present, people can also engage in past awareness exercises to learn valuable lessons from their experiences. An easily applicable method here would be to keep a diary. Since the aim is to reach the best or ideal, learning from past experiences would increase awareness in future decision processes. Additionally, people with a high level of awareness can more easily detect when stress becomes overwhelming and whether professional support is required at the right time and under the right conditions. In such a situation, no time would be wasted consulting those who can offer guidance according to the current need.

- **Deciding on the limits:** To prevent work-related stress from spilling over into personal life, setting clear boundaries between work and personal life can be helpful. At this point, experts who provide support services especially to immigrants and refugees, must be able to establish a healthy work-life balance. According to some statistics, it has been determined that a significant portion of employees cannot establish that balance (Baruffati, 2023). Organizing the tasks in order of priority would make it easier to manage time and set realistic goals. Thus, the likelihood of experts showing symptoms of burnout would decrease. To-do lists, calendars, or digital applications can facilitate time management. As a result, achieving that balance would increase the overall quality of life (Lunau et al., 2014). An indicator of achieving work-life balance is how much a person can spare time for social activities in the time left over from work (e.g., spending time with friends or family members, taking up a hobby, and practicing it regularly).
- On the contrary, if the person cannot stop thinking about his work even when he is not at work, if his social relationships begin to deteriorate, and if he experiences low energy or concentration problems at work, the balance can be said to be disrupted. In this case, setting boundaries would negatively affect both the service provider and the client, and inefficient process management would be achieved. In this context, experts are responsible for determining and maintaining the boundaries between work-life balance.
- **Social support:** Social relationships are indispensable for psychological well-being. Having sensitive individuals around you who understand, value, and appreciate you would bring various positive outcomes. It is helpful to establish and regularly interact with a social support network of co-workers and family members who understand the challenge of your job and can provide emotional support. You can share your experiences with people you trust and get their perspectives and feedback.

As a result, professionals working with immigrants and refugees can carry out an effective support process by successfully applying the stress management techniques listed above while protecting their own psychological well-being and overcoming difficult situations. Considering the importance of the integration process, it would not be wrong to say that such a responsibility can positively affect the entire society.

Test

1. Which of the following is one of the skills that professionals working with immigrants should have?
 - a. Empathy
 - b. Self-awareness
 - c. Psychological resilience
 - d. All

2. Which of the following refers to understanding the other person's current emotional state and putting oneself in that person's shoes?

- a. Psychological resilience
- b. Empathy
- c. Problem-solving
- d. Optimism

3. Which of the following could result from a high level of emotional intelligence?

- a. Building good relationships
- b. Cultural sensitivity
- c. Stress management
- d. All

4. Which of the following is not one of the strategies that may be useful in adapting to changing conditions and client needs?

- a. Being up to date
- b. Active listening
- c. Rejecting critical feedback
- d. All

5. Which of the following stress management strategies may be helpful for professionals providing support services to immigrants or refugees?

- a. Self-care
- b. Work-life balance
- c. Mindfulness
- d. All

References

Bajaj, B., Gupta, R., & Sengupta, S. (2019). Emotional stability and self-esteem as mediators between mindfulness and happiness. *Journal of Happiness Studies*, 20, 2211-2226.

Baruffati, A. (2023). Work-life balance statistics 2023: The big picture. *Gitnux*. <https://blog.gitnux.com/work-life-balance-statistics/>

- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., ... & Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 230-241.
- Finegan, J. E. (1998). *Measuring Emotional Intelligence: Where We Are Today*.
- Gatt, J. M., Alexander, R., Emond, A., Foster, K., Hadfield, K., Mason-Jones, A., ... & Wu, Q. (2020). Trauma, resilience, and mental health in migrant and non-migrant youth: an international cross-sectional study across six countries. *Frontiers In Psychiatry*, 10, 344024.
- Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S., & Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits: A meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research*, 57(1), 35-43.
- Hidayat, R. N., Rukmini, D., & Bharati, D. A. L. (2019). Developing Problem-Solving Based Assessment to Stimulate Critical Thinking and Creativity of Students' Writing Skill. *English Education Journal*, 9(2), 164-171.
- Holt-Lunstad, J., Smith, T. B., & Layton, J. B. (2010). Social relationships and mortality risk: a meta-analytic review. *PLoS Medicine*, 7(7), e1000316.
- Johnson, J. R., Emmons, H. C., Rivard, R. L., Griffin, K. H., & Dusek, J. A. (2015). Resilience training: a pilot study of a mindfulness-based program with depressed healthcare professionals. *Explore*, 11(6), 433-444.
- Jones, S. M., Bodie, G. D., & Hughes, S. D. (2019). The impact of mindfulness on empathy, active listening, and perceived provisions of emotional support. *Communication Research*, 46(6), 838-865.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of Personality*, 1(3), 141-169.
- Lunau, T., Bambra, C., Eikemo, T. A., van Der Wel, K. A., & Dragano, N. (2014). A balancing act? Work–life balance, health and well-being in European welfare states. *The European Journal of Public Health*, 24(3), 422-427.
- Morin, A. (2011). Self-awareness part 1: Definition, measures, effects, functions, and antecedents. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(10), 807-823.
- Seaward, B. L. (2017). *Managing stress*. Jones & Bartlett Learning.
- Sengupta, P. (2012). Health impacts of yoga and pranayama: A state-of-the-art review. *International Journal of Preventive Medicine*, 3(7), 444-458.
- Wei, M., Liao, K. Y. H., Ku, T. Y., & Shaffer, P. A. (2011). Attachment, self-compassion, empathy, and subjective well-being among college students and community adults. *Journal of Personality*, 79(1), 191-221.
- Yi, J. P., Vitaliano, P. P., Smith, R. E., Yi, J. C., & Weinger, K. (2008). The role of resilience on psychological adjustment and physical health in patients with diabetes. *British Journal of Health Psychology*, 13(2), 311-325.

Module 2

2. Cultural Awareness and Relationship Development

2.1. Understanding the diversity of cultures and their impact on the personal and professional lives of migrants

We can exploit the advantages of diversity of cultures if we are culturally aware. This ability can be developed. Cultural awareness means that we are sensitive to the differences and similarities between two or more cultures, when we communicate or interact with members of other cultural groups. Cultural sensitivity includes the adoption of values, attitudes and knowledge. This is possible only if we show openness and respect towards different cultures, religions, languages, ways of living and communication styles.

Cultural awareness increases people's comprehension about how our culture affects the way we do things, including even how we communicate, what kind of food we eat or how we do our jobs. Being culturally aware means that we understand why cultural diversity is important and recognising that not everyone does the things the same way as we do. Taking into consideration of this diversity enables us to respect and understand the way how other people work.

In fact, cultural awareness is a competence. The competence of cultural awareness and expression skill includes understanding and respecting the way how ideas and meanings are expressed and communicated in the different cultures in a creative way, through other forms of art and culture. It also includes the fact that one can see through, establish or express their own ideas, as well as their place or role taken within the society in many kinds of ways and situations.

Why is cultural awareness important? The world around us has been continuously expanding, growing, globalisation has been gaining ground. Technological development, travellings and communication have brought us nearer to each other than ever, both culturally and geographically as well. Along with the opportunities of getting in touch with people coming from all fields of life, cultural awareness has become more important than ever. With cultural awareness, we can build relationships with people coming from all over the world, while developing ourselves as well.

Understanding the diversity of cultures and its impact made on the personal and professional life of migrants is crucial from the point of inclusion, empathy and promoting efficient support systems.

How can cultural diversity affect migrants both personally and professionally?

Identity and affiliation: Cultural diversity shapes migrants' feeling of identity and affiliation. Migrants balance between several different cultural identities, keeping balance between the culture they inherited and the culture of their receiving country. Understanding and respecting these cultural identities is essential for promoting migrants' feeling of self-esteem, self-confidence and affiliation.

Communication and language: Migrants may face difficulties in expressing themselves or understanding others due to language barriers or cultural differences in communication. Professionals dealing with migrants will have to be aware of these differences and adapt their communication approaches accordingly, in order to facilitate efficient interactions.

Social integration and relationships: Cultural diversity affects social integration as well as relationships of migrants in the receiving communities. They might experience social isolation, discrimination or marginalisation due to cultural differences or biases. Positive attitude of inclusive communities and promotion of understanding between cultures can help to mitigate these challenges and promote positive relationships between migrants and the hosting population.

Family dynamics and values: Cultural diversity affects the dynamics, the values and the roles of the family within migrant communities. Migrants can maintain traditional family structures and values while adapting to new cultural norms and practices in the receiving country. Understanding these dynamics is of fundamental importance in order to provide culturally sensitive support and services that respect family relationships of migrants and their operation within the family.

Education and employment: Cultural diversity might affect migrants' access to education and job opportunities. Migrants might face with barriers such as the requirement of language literacy, problems related to the recognition of certificates, or the discrimination that one can experience on the labour market. Culturally sensitive education and employment services help to promote equal opportunities. Empathy and understanding can help to establish an inclusive environment that facilitates creativity and innovation, while improving efficacy and financial benefits.

Health and welfare: Cultural diversity affects health conviction, practice of migrants and their access to health services. Migrants may have different understandings of health and illness and cultural preferences related to healthcare providers and treatments. Culturally competent health care services take into consideration their unique cultural needs and preferences.

2.2. Identifying own prejudices and actively working to eliminate discriminatory behaviour

Preconception is one of the most frequent and most alarming phenomena that can be experienced in the human world. Just like aggression, even preconception is inherent with human nature: along with the changing of social relationships, sometimes it runs high, sometimes it dies down, and it also changes in terms of time. Its external manifestations can be restrained by cultural norms and anti-discrimination laws, but it will never disappear completely. The more we understand its nature, the higher chance we have to reduce our prejudicial inclinations, that are very human.

The cognitive component of prejudice – stereotypes

The stereotype (which is a synonym of preconception in colloquial language) is only a statement in itself without any approach or attitude, i.e. it only says that „all these people are like this ". A stereotype is, therefore, nothing more than the attribution of a certain characteristic to a group, to a class, and to each of its members at the same time. Yet, in the majority of cases, it is still true that we associate negative or positive attitudes to our bias (e.g. group x,y does not like to work, women are not good leaders, etc.), which can already be considered as prejudice. Prejudice is not a judgement based on experience, but a judgment, an assumption, based on bias, which usually leads to an unfounded and incorrect conclusion. Prejudice does not take into consideration any factual proofs. Its most generic types are negative racial, ethnical and sexual prejudices.

The manifestation scale of preconception of Gordon Allport is:

Antilocution, verbal abuse

Avoidance

Discrimination

Physical attack

Extermination

Unfortunately, we can find examples for each level of the scale all over the world.

In the case of prejudice, it is worth exploring those emotions that allow only negative content to prevail. There is also a positive mental approach, which is called bias.

Prejudice, whether it is positive or negative, is based on emotion, but it is always devoid of facts and evidence.

Concerning the presence and impact of emotions, there are two thoughts that worth to pay attention for:

- One cannot argue, with emotional impacts, or even with emotion itself.
- The presence and the impact of emotions must be accounted for; it is necessary to be aware that emotions are present in the situation and can influence the solution and the treatment of the situation, and can affect the way the participants interact. Thus, for example, a helping professional can separate the emotions from the content and the substance of the situation.

The most efficient way to tackle discrimination seems to be to provide people with new knowledge, based on which they develop new values, and their behaviour is structured based on these values, and they gain new skills and develop routine, and they gain new experiences while practising.

Based on their relationship to their own prejudice, we can distinguish four types on the continuum of prejudice (Devine, 1989):

1. the prejudice-free,
2. the ambivalents, (who already reject traditional prejudices, but still, are ambivalent towards minorities)
3. the average prejudiced (they are prejudiced for their own group without critics and they draw a sharp line between the majority and the minority: they sharply divide the society into two: to „us“ and to „them“, and they strive to maintain favourable situation of their own group)
4. the groups of extremely prejudiced (Here belong those, whose central motivation is to reach and maintain the dominance of their own group), and behind this, there are personality traits such as right-wing authoritarianism and/or social dominance orientation. Besides these, they are characterized by the need of scapegoating, and they are susceptible to exclusionary political ideologies.)

The most important psychological factor in overcoming prejudice is empathy and sensitivity towards the situation and experience of members of the other group.

Prejudices, even if they cannot be completely eliminated from the life of society (there are strongly ingrained, stubbornly recurring prejudices), can be reduced in the long term - through education, training, awareness-raising, and if necessary, even through legal means, legislative sanctions. Contact and cooperation between groups harbouring hostile emotions towards each other can have a moderating impact on prejudice. This may involve establishing and practising the skills of perspective shifting (cognitive empathy) and/or ability of compassion. While prejudices are fuelled by psychological – and often physical – distance from the other group, anxiety and fear of the unfamiliar, empathy makes similarities recognisable and the unknown will become more understandable.

Overcoming our own prejudiceness can be a serious challenge, but a few steps can help us in doing so:

Self-knowledge: Identify and understand your own prejudices! Self-knowledge is the first step towards change. Think about what your prejudices are and how they are rooted! Ask yourself why you feel this way, and what experiences or beliefs are shaping these prejudices!

Development of cultural awareness: Learn about other cultures and traditions! Learn about other people's perspectives and lifestyles! Cultural awareness facilitates understanding and respecting other people's differences, and it reduces prejudice.

Doubting and critical thinking: Question your own prejudices and thoughts! Think critically about your preconceived beliefs and examine the evidence or experiences leading to them! Don't believe everything you think and be open to other points of view!

Practising empathy: Try to put yourself in their shoes and understand how they feel! Practise empathy in everyday life and in communication! Empathy for others helps bridge the gap between prejudices and hostile attitudes.

Being open to new experiences and to getting in touch with people: Be open to new experiences and to relationships with people! Meet people who are different in terms of their traditions, religion or lifestyle! Such relationships can help to overcome differences related to prejudices and they create understanding.

Continuous learning and development: Overcoming prejudices is an ongoing process. Be committed to continuous learning and development in this area! Don't be afraid to ask questions and to learn from others, and be willing to change and develop based on new information and experiences!

These steps can help you to overcome your own prejudices and can lead you towards accepting and understanding other people. Thereby, they contribute to establishing a more inclusive, respectful and more harmonic society.

2.3. Effective communication in a multicultural environment

While you may control what you say and how you say it, you cannot control how others interpret your words. Communication misunderstandings are common even among people with the same mother tongue and culture.

Imagine how much more two people from different cultures tend to have these misunderstandings, especially when it involves someone who is not communicating with you on their mother tongue, or you are both using a mediating language.

By knowing how others may interpret your words, you can find ways to communicate with empathy and effectiveness while minimising misunderstandings.

If you look around, you might realize that a lot of people belong to different cultures at work, in your school or in your community. There are people, who openly celebrate their cultural identity, while others protect their cultural heritage as private persons. As subcultures and cultures grow within the population, our society has to become more culturally aware by encouraging people coming from different cultures to unite into a community, and accept their differences and similarities.

Global citizenship and intercultural understanding are the intersecting total of fundamental values, attitudes, concepts and competences that authorize us to contribute to our social and global well-being, to sustainability, to fairness and to peace.

Different people belong to different categories in terms of the continuum of understanding and accepting other people. Categories include cultural destructiveness, cultural inability, cultural blindness, cultural precompetence, cultural competence and cultural literacy.

We all have our own biases in the field of cultural awareness, because we all start by looking at the world and others through our own cultural lenses.

People often do not want to deal with topics that are related to culture or race, because they are afraid of saying something wrong or of committing a mistake while talking to somebody.

The truth is that most people make communication mistakes on the road to cultural awareness, and this is understandable.

- If we make a mistake, we should simply apologise and let the other person we may have offended know that we want to learn. Be open to their eventual suggestions.

- Sometimes it makes sense to apologise in advance, if we say something we are not sure of. For example, we might say, "I might be wrong, so I apologise in advance, but..."

The key is to be honest in our conversations, and to be always open to learning from other people. Committing mistakes is an indispensable part of the learning process, and it is important that we approach these topics and conversation with mutual respect, compassion and understanding.

Questions we can ask in order to get to know with the culture of the other person:

It might seem awkward, if we discuss with someone about their differences, and it might be useful to start the conversation with some open questions.

Would you speak about your culture?

Please tell us about yourself, how you were raised?

Does religion have an important role in your life, in your culture? If so, which religion do you practice?

Here are some further questions that you can respectfully ask from others (and from yourself as well):

What holidays are important in your culture?

Would you describe such significant holidays or festivals that are unique in your culture?

What habits and etiquette are important in your culture?

What are the traditional meals that are popular in your culture? Are there any particular ingredients or cooking methods that are unique?

How do you express your cultural identity?

What stereotypes or misconceptions do people in your culture often encounter? What should we know more about?

Is there something about your culture that you find challenging?

How did your culture change over time?

How do you think your culture has influenced your personal values and beliefs?

What is the importance of family by you?

Are there any traditional dressing styles or clothes that are related to your culture? How do you wear them, or when do you usually wear them?

Can you share any traditional music, dance or performance that are important in your culture?

Are there traditional sports or games that are popular in your culture?

It is very important to ask these questions in a curious, respectful and open way. It also helps communication if we also talk about our own traditions, values and customs.

2.4. Techniques for building trust between professional and client

The diversity of traumas affecting migrants

Many migrants carry traumas that they had experienced in the country they left or during their migration journey. These traumas can be of physical, emotional or psychological nature, and can make a serious impact on the people concerned. Professionals always have to take into consideration these impacts, because these traumas will affect building trust. Usually in the negative direction, i.e., the process will progress much slower.

What traumatising experiences might arise? Many migrants come from countries, where a war or armed conflicts are in progress. In these countries, they can experience loss, including the death of their beloved ones as well as the loss of a safe home. Some people are forced to leave their countries due to political persecution or violence. They experience the feeling of lost freedom, threats and constant fear from persecution.

Many migrants fell victim of violence, abuse or other atrocities in the country they had left behind, or on their way to migration. These traumatic experiences can affect the psychic and emotional well-being of individuals, and they often entail long-term consequences.

Staying in refugee camps or transit zones can be traumatic as well. These places are often crowded, they lack basic food and health care, and they can be helpless against violence and exploitation.

They face separation and disconnection when they leave their family and friends to settle down in a new country. The feeling of loneliness can also be a major trauma.

Migrants often need professional help to process and deal with what they have experienced. This can include psychological support, therapy, mediation, legal assistance and other support services that can help them cope with past traumas and integrate successfully into the new environment.

Building trust between professionals and clients is indispensable for establishing positive relationships and reaching positive outcomes.

Here are some techniques and methods for building trust:

Active listening: the professional should show genuine interest and empathy by actively listening to their clients. Pay attention for verbal and nonverbal signs, validate their feelings, and demonstrate understanding towards their concerns. Reflect on the things they had said to make sure you understood your client correctly.

Open communication: The professional should establish an open communication settings in which clients can freely express their thoughts, emotions and needs without being afraid of judgement. Encourage the clients to ask questions and to express their concerns, as well as to give feedback!

Transparency: the intention and the aim of the professional should be clear and transparent. The client should be aware of the reasons for the actions. Explain your role, the services you provide and the boundaries clearly! Discuss confidentiality and data protection policies, reassure customers that confidential information is safe!

Consistency and reliability: Show consistency and reliability while keeping in touch with clients! Be specific, reliable and available, when the clients need support or help!

Keeping boundaries and professionalism: Set clear boundaries and maintain professional behaviour when interacting with clients! Respect their personal sphere, privacy and secrets! Avoid situations that could compromise the trust you have built up!

Empathy and understanding: show empathy and understanding towards clients! Imagine yourself in their place and try to see things from their point of view! Offer support, encouragement and confirmation!

Feedback and assessment: Ask feedback from the clients about the experiences of cooperating with you, and be open to constructive criticism! Assess intervention and service providing efficacy, so that you can identify the fields to be improved!

Some guidelines for building trust:

Authorization: authorizing clients by involving them into the decision-making process, and respecting their autonomy and choices. Provide them enough information, resources and opportunities so that they can make informed decisions about their own life. Support them with their strengths and abilities in order to facilitate self-confidence and self-efficacy.

Respect and non judgement: treat your clients with respect, dignity and free of judgement! Avoid making assumptions, imposing values and beliefs on them. Acknowledge their experiences, perspectives and cultural backgrounds, even if they differ from yours!

Cultural competence: strive for understanding and respecting the cultural background, the values and the convictions of your clients!

By keeping these techniques, methods and guidelines, you can build proper trust with your clients, and you can establish such a supportive environment that facilitates successful work.

Quiz questions

1) Is the following statement true or false? Being culturally aware means that we understand why cultural diversity is important and recognising that not everyone does the things the same way as we do.

a) yes

b) no

2) What are the manifestation elements of preconception according to Gordon Allport's scale? Choose the correct answer!

a) oral, written, physical preconception

b) antilocution, verbal abuse, avoidance, discrimination, physical attack, extermination

c) work, private life, community abuse

d) building trust, communication, behaviour

3) Is the following statement true or false? Based on their relationship to their own prejudice, we can distinguish four types on the continuum of prejudice: 1. the prejudice-free, 2. the ambivalents, 3. the average prejudiced 4. the groups of extremely prejudiced.

a) True

b) False

4) What does active listening mean? Choose the right answer!

a) The professional strongly concentrates on the problems.

b) The professional pays attention for verbal and nonverbal signs of the client, validates their feelings, and demonstrates understanding towards their concerns.

c) The professional makes critical remarks, if necessary.

d) The professional continuously listens, when the client speaks.

5) Is the following statement true or false? Cultural competence means that the professional understands and respects the cultural background, the values and the convictions of their clients.

a) True

b) False

Right answers:1a/2b/3a/4b/5a

Literature:

Aronson, J., & Aronson, E. (Ed.). (2011). Readings about the social animal (11th ed.). New York: Worth/Freeman.

Allport, G. (1954) The Nature of Prejudice. Addison-Wesley

Crowley, N. (2020) Identifying and Preventing Systemic Discrimination at the Local Level, Policy Study <https://rm.coe.int/policy-study-identifying-and-preventing-systemic-discrimination-at-the/1680a00ef4>

DEVINE, P. G. (1989/1999): Sztereotípiák és előítélet: automatikus és kontrollált komponensek. In: Hunyady, Gy. és mtsai (szerk.): A csoportok percepciója. Akadémia Kiadó, Budapest, 379–407.

Spencer-Oatey, Helen, Franklin, Peter, (2009) Intercultural Interaction: A Multidisciplinary Approach to Intercultural Communication (Research and Practice in Applied Linguistics)

Ting-Toomey, S. (1999). Communicating Across Cultures. The Guilford Press; First Edition

Module 3

3. Ethical Standards and Professional Development

This module will discuss ethical standards and steps in professional development in the context of immigrant support services. The first part will discuss the ethical principles that should be followed when providing support services to immigrants. In the second part, ethical dilemmas that need to be taken into consideration when working with different cultures and value systems and the solutions related to such dilemmas will be discussed. In the third section, planning processes for professional development and lifespan learning will be discussed. The last section will emphasize the importance of networking and collaborating with other consultants and organizations that support immigrants.

3.1. Understanding Ethical Standards in the Field of Migrant Assistance

To gain a broader perspective on ethical standards regarding immigrant aid, it is necessary to first understand what ethics refers to. This requirement is vital considering that ethical problems arise in various areas (e.g., healthcare, business, research, education, technological developments, politics, and social practices). Ethics refers to the moral principles and values that guide individuals in distinguishing right from wrong and determining which actions are appropriate or acceptable depending on the situation (Turner et al., 2018). Ethics is an important element that affects individuals' behavior and decision-making processes in both social and professional life. We can summarize some of the basic items regarding ethical principles as follows:

- The right of individuals to make their own decisions and choices must be respected.
- It is necessary to act by considering not only one's interests but also the interests of others and consider their welfare.
- Each individual must avoid harming another, both physically and psychologically.
- Every individual must ensure that resources and opportunities are distributed fairly and equitably.
- In social and professional life, trustworthy relationships should be established, transparency should be maintained, and commitments and obligations should be fulfilled on time.

From a broader perspective, the general ethical principles listed above are critical to individuals' well-being in both social and professional life (Turner et al., 2018). The principles of professional ethics, which will be emphasized more in this section, are also known as professional ethics. Professional ethics defines the ethical standards and principles of behavior that guide the behavior of individuals from certain professional groups (Brauchle & Azam, 2004). Professional or regulatory institutions can often set these standards. Regarding professional ethics, it is possible to list general principles through keywords such as professional competence, honesty, accountability, respect for confidentiality and confidentiality, and caring about informed consent (Figueroa, 2016; Scott, 1998). To manage an ethical decision-making process in the light of these keywords, professionals must first be able to determine whether there is an ethical dilemma or problem in the current situation. Then, different perspectives should be considered. Alternative behavioral options and their possible consequences should be reviewed in a possible ethical violation scenario. Before moving on to the decision-making stage, the general principles listed above should be

considered. Even if the decision has been made and the behavior is being performed, current outcomes should be evaluated, and, if necessary, some arrangements should be considered for possible future scenarios.

Education and training on ethical principles are critical to promoting ethical awareness and competence among individuals and organizations. To manage these processes listed above, ethical principles should be integrated into education curricula and vocational training programs (Gordon, 1992). During this integration process, professionals should be provided with continuous training support to solve complex ethical problems and possible dilemmas in their field. In summary, ethics encompasses the practices and challenges in moral decision-making and behavioral processes in professional and social contexts.

The understanding of ethical standards discussed in a more general framework so far is quite comprehensive regarding support services for immigrants. Ethical standards have an important role in protecting the dignity and securing the rights of immigrants, who are often vulnerable to exploitation, discrimination, and abuse (Palmer, 2008). In this case, it should be emphasized that legal regulations alone are not sufficient, and professional ethics must support these regulations. We can list the issues that should be taken into consideration in the support service processes provided for immigrants as follows:

- Human rights: Support services for immigrants should primarily be organized to comply with the general human rights framework. Accordingly, it should always be remembered that human rights are universal. Particularly, special preventions should be conducted for situations that negatively affect the well-being of migrant children (e.g., exploitation, abuse, human trafficking).
- Equal treatment and avoidance of discrimination: All forms of discrimination must be prevented immediately and effectively. It is necessary to ensure that immigrants are treated with dignity and respect, regardless of their demographic characteristics (e.g., nationality, ethnicity, race, religion, gender, and age). In addition, processes such as immigrant aid activities, migration, and asylum must comply with national and international laws and agreements.
- Informed consent: Individuals must be provided with clear and accurate information about immigrant rights, available services, and potential risks before providing support services. Thanks to informed consent, immigrants can make more autonomous decisions about their current situation and the assistance they will receive. Such autonomy-related attitudes are important for people's psychological well-being.
- Protection of privacy and confidentiality: The confidentiality of personal information of immigrants who benefit from support services must be clearly protected. Such information should not be shared with any third parties or institutions in an irresponsible and uncontrolled manner. Possibly sensitive information should only be shared carefully and only with authorized persons or institutions that need to be notified.
- Professional competence and integrity: Organizations that assist immigrants should consist of professionals with the necessary knowledge, skills, and training to fulfill their responsibilities effectively. In addition to their qualifications, individuals must adhere to professional ethics and continue to provide services impartially and in accordance with the interests of immigrants.
- Respect for cultural diversity: Professionals providing services to immigrants should be aware of cultural diversity. A sensitive attitude should be displayed toward individuals' backgrounds, beliefs, and value systems. Actions or interventions that

may harm people psychologically or increase cultural sensitivities should be avoided. Such a respectful environment would bring about trust and effective communication.

- **Transparency:** Relevant organizations and the professionals working in those organizations are primarily responsible for the decisions and actions. With this awareness of responsibility, transparent processes and effective mechanisms for resolving feedback and complaints should be established.
- **Collaboration:** An effective immigrant support system is not possible with the efforts of a single stakeholder. Effective collaboration and coordination are often required among stakeholders, including government agencies, non-governmental organizations, international organizations, and local communities. Such collaborations can increase the sustainability and permanence of measures and interventions.

In summary, ethical behavior is necessary to promote trust, integrity, and social cohesion and requires constant reflection, dialogue, and a commitment to uphold shared values and standards. With this awareness, stakeholders actively participating in immigrant support services can contribute to immigrants going through a fairer, more humane, and dignified process by following those ethical principles. Consequently, it can be ensured that the welfare and rights of immigrants are protected.

3.2. Identifying and Resolving Ethical Dilemmas When Working with Different Cultures and Value Systems

The concept of ethics was defined from a broader perspective in the previous section, and then the ethical processes in immigrant support services were mentioned. In this section, some specific issues regarding ethics will be discussed in the context of migration, where different cultures and value systems often become evident.

Professionals providing services to immigrants must have high cultural awareness and sensitivity. Professionals must improve their cultural competence to meet that requirement (Blanter & Page, 1995). Training topics that can contribute to this development may include topics such as effective communication strategies, conflict resolution techniques, and cultural negotiation skills. Through those trainings, professionals would first have the opportunity to think about their own cultural prejudices, assumptions, and ethical understanding. Then, they would address them from different perspectives.

Moreover, the four principles commonly emphasized in such training should be autonomy, beneficence, non-maleficence, and justice (Figueroa, 2016). With broadly defined boundaries, such strategies form the basis of structured prevention processes. Additionally, it is necessary to have a multifaceted perspective during that process to address possible ethical dilemmas. Professionals can review the social, cultural, economic and political contexts through a multifaceted perspective while evaluating the main causes and possible consequences of actions. In short, having a multifaceted perspective would be useful in creating contextual solutions in culturally sensitive situations (Grosskopf & Barmeyer, 2021). Thus, professionals are expected to have detailed knowledge of the cultures, values, and social norms of the immigrants they work with and to respect those differences. For example, it would be wrong for individuals to impose their cultural values or judgments on others.

Ethical dilemmas may arise when culturally varying beliefs or practices conflict with universal human rights standards (Melé & Sánchez-Runde, 2013). We can list the issues that may be examples of such conflicts as gender equality, child marriage, and consent to medical

treatment. In such situations, a dilemma may arise between respecting personal autonomy and trying to act in the best interest of others. For example, while respecting the opinion of a person who refuses medical treatment due to a particular belief is necessary, it is also necessary to ensure that the proper care is given to prevent possible harm. It is critical to establish a balance in such dilemmas. Professionals should seek to obtain different perspectives when faced with similar situations.

Through different perspectives, the current situation can be analyzed and resolved based on the current experience. Therefore, varying opinions can be obtained from colleagues, auditors, or ethics committees. We cannot say that the process is completed by taking action and getting a result through the processes mentioned here. As a final step, documenting and keeping clear records of decisions and actions is valuable for accountability and transparency.

In summary, working with individuals from different cultures may create ethical dilemmas for various reasons (e.g., conflicting cultural norms, beliefs, and expectations). Being aware of possible cultural differences would facilitate detecting and resolving potential ethical dilemmas. In this context, identifying and resolving possible ethical dilemmas can increase the level and permanence of the targeted impact.

3.3. Identifying Areas for Further Professional Development, Planning for Personal Lifelong Learning

Situations forcing individuals to migrate may arise for various reasons (e.g., economic and political) (Arif, 2020). In this process, immigrants may face discrimination (e.g., working for lower wages) or inequality of opportunity. To minimize the possibility of people encountering such negative consequences in social and professional life, directing them to areas that can contribute to their professional and personal development can facilitate the social integration process (Mayes & McAreavey, 2017). Life satisfaction and self-efficacy of immigrants who perceive themselves as more competent and skilled in more than one field would also increase (Kok et al., 2011). We can list some important issues that should be taken into consideration when providing services to immigrants to determine professional development areas and plan lifelong learning efficiently:

- **Self-evaluation:** Individuals make the most accurate assessment of their knowledge and skills. In this case, the first step would be for an immigrant to evaluate their current knowledge and skills and to express their strengths and weaknesses. Accordingly, the areas where people are strong and want to improve can be more easily determined. The feedback and performance evaluations given by professionals based on their observations should also be considered during this evaluation process.
- **Goal-setting:** Clear and achievable goals should be determined to achieve meaningful progress in the professional development process. During the goal-setting process, a road map that suits personal interests and skills should be drawn. The most obvious criterion for whether progress is realistic depends on its measurability. It is possible to say that the more comparable the starting point of the process and the current situation are, the more achievable the goals are.

- **Current trends and needs:** Individuals should stay informed about the latest developments in their areas of interest and skill. Determining the technological and methodological developments in the field where the professional development target is set and how those can be used most appropriately would be the right steps toward current needs.
- **Encouragement to discover new knowledge and skills:** One of the best guidance professionals in immigrant support services can give is encouraging individuals to benefit from continuing education support services. Thus, people can have the opportunity to identify areas where they are inadequate or open to improvement. Formal or public education courses and online courses can be helpful resources for obtaining productive opportunities. When identifying areas where there is a gap for improvement, it would be an advantage to focus on subjects that complement existing skills and areas with more opportunities.
- **Providing feedback and mentoring:** Feedback in the performance evaluation and development process is a necessity. Follow-up and mentoring services for immigrants must be provided during the professional development process. Through feedback systems provided by mentors, individuals can calibrate their development plans according to changing conditions or priorities that may arise. Then, it would be possible to regularly observe whether the right steps are being taken while progressing towards the goals. In other words, records of achievements and acquired skills can be routinely kept. In this way, while an attitude towards continuous development can be demonstrated, individuals' ability to resist possible setbacks can also be developed. Professionals considered mentors must consist of experienced teams who can guide immigrants in their career planning and provide useful advice.
- **Celebrating achievements:** Incentives or rewards provided to individuals due to an achieved goal or success would positively affect people's determination and motivation. At the very least, verbal recognition of such positive developments can increase confidence in current abilities. Through such strategies, professional development areas can be identified, and efficient plans can be made for career development.

3.4. Networking and Collaborating with Other Counselors and Organizations

To create more effective support systems for immigrants, a network and cooperation can be established with other consultancies and organizations (Wilson, 2013). After that, existing perspectives can be enriched. That leverages collective expertise and resources to meet diverse needs effectively. We can list the importance of the collaborations as follows:

Access to experienced professionals and efficient resources

By collaborating with other consultancies and organizations, it would be possible to reach a wider resource pool in terms of financing and equipment. Moreover, this collaboration

process can bring experts with various experiences, knowledge, and skills. Through the established networks, it would be easier to provide more consistent and systematic responses to the needs of immigrants at the national and international levels.

Access to more comprehensive services

The collaborations would unite government institutions, non-governmental organizations, and educational institutions. Working with stakeholders who are already trying to provide effective service would also affect the scope of the service provided. In short, the diversity in the scope of services provided would increase through the wealth of resources and opportunities. For example, immigrant support systems may span a wide range of areas, such as mental health, education, employment assistance, and legal aid.

More efficient use of resources

Through active collaborations, existing resources can be clustered in a single pool. With shared responsibilities, the resources can be distributed more efficiently and fairly. As more perspectives come together and take responsibility, evidence-based interventions and innovative perspectives would increase. Thus, it would be possible to reach more audiences at once. At the same time, duplication of similar efforts can be avoided, and the current impact can be maximized. For example, an organization that has gained experience in resolving problems that may arise from intercultural differences may share this experience with another and prevent repeating the same mistakes and wasting resources. Such experience-sharing would also encourage the expansion of culturally sensitive services.

Impact of cooperation on general policies

The voices of groups advocating for protecting immigrant rights and access to basic services would be stronger through collaborations established at national and international levels. Thus, a widespread understanding of responsibility can be developed for policymakers, more financing, and improved immigrant support systems. For example, increasing resources allocated to educational services and professional development opportunities for immigrants indicates a growing sense of responsibility. Interaction with immigrant communities would increase with that expected impact on general policies. As a result, the environment of trust in society can be strengthened, and refugees can take an active role in making decisions that affect their lives. If immigrants play an active role in decision-making processes regarding themselves, it would also make it easier to put the culturally sensitive understandings mentioned above into practice.

As a result, collaborations with other experts and institutions would increase the quality and accessibility of support services for immigrants. As a result, good practice examples can be created, and the expected impact can be maximized. Ultimately, immigrants' welfare and psychological resilience would increase, and more successful integration processes would be possible in the host societies.

Test

1. Which of the following statements about ethics is true?

- a. Ethical problems can arise in many areas of life.

- b. Ethics is a set of moral principles and values that guide individuals in distinguishing right from wrong.
- c. Ethics affects individuals' decision-making processes in both social and professional life.

d. All

2. Which of the following is not one of the ethical principles that should be given priority in immigrant support systems?

- a. Individuals' right to make their own decisions may be restricted
- b. Avoiding harm to individuals should be the first priority during support.
- c. Resources and opportunities must be distributed fairly for each individual.
- d. There should be transparency in the support process.

3. Which of the following is one of the keywords that can define professional ethics?

- a. Competence
- b. Honesty
- c. Respect for privacy and confidentiality

d. All

4. Which of the following is not one of the issues that should be considered in the support processes provided to immigrants?

- a. Human rights
- b. Equal treatment
- c. Ignoring cultural diversity
- d. Protection of privacy

5. Which of the following is one of the issues that should be considered when providing services to immigrants to determine professional development areas and plan lifelong learning correctly?

- a. Self-evaluation of individuals
- b. Goal-setting
- c. Encouragement to acquire new knowledge and skills

d. All

References

- Arif, I. (2020). The determinants of international migration: Unbundling the role of economic, political and social institutions. *The World Economy*, 43(6), 1699-1729.
- Blanter, R., & Page, P. M. (1995). Creating a successful culturally sensitive home care program. *Caring: National Association for Home Care Magazine*, 14(12), 12-14.
- Brauchle, P. E., & Azam, M. S. (2004). Relationships between selected demographic variables and employee work ethics as perceived by supervisors. *Journal of Industrial Teacher Education*, 41(1), 1-12.
- Figueroa, M. A. (2016). Citizenship, beneficence, and informed consent: The ethics of working in mixed-status families. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 29(1), 66-85.
- Gordon, D. R. (1992). The need to incorporate professional principles, attitudes and ethics in optometric education. *Journal of the American Optometric Association*, 63(11), 792-794.
- Grosskopf, S., & Barmeyer, C. (2021). Learning from multi-paradigmatic sensitivity in cross cultural management? Empirical and theoretical considerations. *International Journal of Cross Cultural Management*, 21(2), 181-202.
- Kok, S., Bosch, N., Deelen, A., & Euwals, R. (2011). Migrant women in the labour market: On the role of home-and host-country participation. *IZA Discussion Papers*, No. 5817, 1-23.
- Mayes R., & McAreavey R. (2017). Encountering education in the rural: migrant women's perspectives. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 38(3), 416-428.
- Melé, D., & Sánchez-Runde, C. (2013). Cultural diversity and universal ethics in a global world. *Journal of Business Ethics*, 116, 681-687.
- Palmer, D. (2008). Ethical issues and their practical application in researching mental health and social care needs with forced migrants. *Research Ethics Review*, 4(1), 20-25.
- Scott, R. W. (1998). *Professional ethics: A guide for rehabilitation professionals*. Mosby Publishing.
- Turner, T. R., Wagner, J. K., & Cabana, G. S. (2018). Ethics in biological anthropology. *American Journal of Physical Anthropology*, 165(4), 939-951.
- Wilson, C. E. (2013). Collaboration of nonprofit organizations with local government for immigrant language acquisition. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 42(5), 963-984.

Module 4

Modüle 4: Preventing Racism and Discrimination in the Context of Migration

1. Racism and discrimination of immigrants.

The phenomenon of migration, which has a history as long as human history, has become a concept discussed with the focus of "racism" in the modern period. Essentially, it should be noted that while the scientific dimension of detecting differences between people does not pose a problem from either biological parts or anthropological perspectives, the "racism" paradigm continues in directing the inequality of these differences. The emphasis on superiority built here, in a way, continues the distinction between "us" and "other" in keeping identity. The perception of "threat" in the psychological, economic, political or security contexts of complexity has revealed marginal and indestructible examples of racism in the historical scene.

Racism is essentially an ideology constructed by one or more racial groups to justify their assumed biological or cultural superiority over another racial group. Of course, perceived patterns of physical differences—such as skin color or eye shape—are used to distinguish groups of people so that they can be classified as “races.” However, racism transforms racial groups into a hierarchical dimension due to its emphasis on inequality (Clair and Denis, 2015). Therefore, diversity among people transforms from a horizontal scope of difference into a vertical hierarchy scope. Here, it is clearly mentioned that people are discriminated against in many dimensions, especially in business life and social areas. This context has economic, political and socio-cultural dimensions.

For example, in the economic field, the discourse that immigrants are taking over the jobs of resident citizens is an issue frequently brought up by organizations or parties with a racist perspective. Similarly, in the political arena, marginalizing discourses created around immigrants can be evaluated as a means of legitimacy. In the socio-cultural sense, exclusionary approaches can be observed especially in daily life and public spaces on the axis of discourse.

The topics immigration and racism have historical relations with each other. Because, in general, the policies and behaviors applied to American Indians are cited as examples as the starting point for discussions focused on immigration and racism. Moreover, the oldest use of racism was used in the 1902 edition of the Oxford English Dictionary to describe the US policy towards Native American groups (Bowser, 2017). What is meant here is the problem of "us" encountering, confronting, and in a way even challenging "those who are not like us" through migration. It is thought that the global developments centered on the Middle East and North Africa since 2011 are an important turning point in this respect. The second stage was observed with the pandemic process.

According to the 2022 IOM migration report data, there are 281 million immigrants in the world, and this figure corresponds to approximately 3.6% of the world population. Again, perspectives focused on immigration and racism are presented in the report. Accordingly, migrant workers have often faced serious economic difficulties in the country they visit, especially low-wage workers working in the informal economy and economic sectors highly affected by the quarantine during the COVID period. This has been particularly evident in countries with no or low social welfare systems, such as the Gulf region and parts of Southeast Asia. Loss of income has directly or indirectly affected the quality of life, access to and housing of the immigrant population. Additionally, immigrants (especially irregular immigrants) are often denied public benefits such as health insurance or unemployment

insurance. It is thought that this issue has clear reflections on immigration and discrimination. So much so that irregular immigrants are especially excluded from health services. Apart from this, they were afraid to reach hospitals or health institutions for fear of deportation. Additionally, xenophobia and racism are on the rise worldwide. Some mass media, public figures, and political groups have incorrectly linked immigrants to the spread of the virus during COVID. In many countries globally, hatred and discrimination against immigrants have been further exacerbated by misinformation and fears associated with the COVID-19 pandemic. Since the beginning of the pandemic, numerous incidents of xenophobia based on real or perceived national origin have been reported. In May 2020, the United Nations Secretary-General described the events related to COVID-19 as a “tsunami of hatred and xenophobia” (McAuliffe & Triandafyllidou, 2021).

2. Identifying specific forms of racism and discrimination that immigrants may face.

Following the relevant general framework, it is thought that the conceptual dimensions of the forms of discrimination and racism that immigrants encounter/are exposed to should be expressed.

Xenophobia: The term "xenophobia", which originates from Greek, refers to the irrational fear (phobia) of strangers (xeno). Xenophobia has been defined as a general fear of difference, intense discomfort with people from other cultures, or hostility and intolerance towards those who look, speak, dress and act differently. In modern multicultural societies, xenophobia basically includes the rejection of different lifestyles and/or cultural or religious value systems of immigrant groups, the fear of society being “populated” by immigrants, and the perception of increasing economic competition as a threat to welfare (Adler, 2008). As a matter of fact, this fear clearly expresses the psychological dimension of the behavior that immigrants encounter and are exposed to in many areas of life.

Institutional racism: Institutional racism refers to the failure of individuals to receive appropriate and professional service under an organizational roof due to their color, culture or ethnic origin. Institutional racism develops towards people who are disadvantaged or different due to their ethnic characteristics, especially minorities. Consciously or unknowingly, the existing prejudice, ignorance and racist stereotypes found in people working within the state structure are applied to these disadvantaged people or people with different ethnic identities with different appearances (Dilbirliği & Kıyıcı, 2021). This conceptual dimension specifically represents a context that immigrants encounter in their relationships with institutional structures.

Systemic racism: It is stated that it occurs when racially unequal opportunities and the consequences of this situation affect the functioning of the structure of a society. To put it more specifically; Systemic racism refers to the processes and consequences of racial inequality and injustice in life opportunities and behaviors experienced. Systematic racism of a society; They depend on (a) institutional structures (practices, policies, climate), (b) social structures (state/federal programs, laws, culture), (c) individual mental structures (e.g., learning, memory, attitudes, beliefs, values), and (d) permeates daily interaction patterns (norms, scripts, habits) (Banaji et al., 2021).

New racism: Apart from all these concepts, another form of racism that has been frequently encountered in the literature recently, focusing on immigration and racism, has been shaped by the concept of "new racism". This concept is also called “cultural forms of racism”. Therefore, it essentially highlights cultural differences. This concept/phenomenon does not depend on racial stereotypes or typologies, but is based on concepts of cultural and ethnic

difference. However, it is thought that there is no major change or a new approach here. Because, regardless of culture, in biological racism, not only the subject but also the culture of that subject is used as a means of othering. Talking about the biological inferiority of humans is not only publicly and politically unacceptable; For this reason, the emphasis has turned into a reference by the end of the twentieth century in a discourse of cultural difference in which the Other is discriminated against (Clarke, 2003). Nowadays, when the intensification of discourses of difference in the focus of culture and the integration/harmony discussions in this context are taken into consideration, it becomes more possible to observe the transformation of the concepts. Although this transformation is seen at the conceptual level, it is evaluated that there is a similarity in attitudes and behaviors focused on discrimination/exclusion and there is no change in this context.

As a matter of fact, apart from this conceptual dimension, a study analyzing the problems faced by immigrant families in terms of discrimination (see Baş et al., 2017) included many dimensions. If these dimensions are to be itemized, it is possible to give a few examples as follows: (a) Problems related to benefiting from health institutions, (b) Social exclusion, (c) Child labor and child neglect, (d) Problems related to education processes. Of course, in addition to these topics, it is also possible to present many different contexts focused on discrimination in the workplace or public space. Another study emphasizes that immigrants are marginalized through fears created through non-existent situations (Yardımcı, 2017). All political, economic and socio-cultural problems are attributed to immigrants through the myth that "Europe is experiencing an unprecedented influx of refugees." This situation deepens social fault lines.

In the final framework, immigrants continue to be often associated with "crisis" in the context of international relations and globally. Therefore, there are still problems surrounding refugees around the world that need solutions. Because immigrants are labeled negatively and the discrimination processes they are exposed to based on their race and ethnicity continue (Ökten Sipahioğlu, 2023).

3. Tools for conflict resolution and constructive intercultural communication

3.1 Conflict resolution: The fact that the phenomenon of migration is increasingly on the world agenda has brought about more studies on the problems caused by migration and the separatist attitudes that immigrants are exposed to. Every regional or global problem appears as a reason that increases migration figures. Increasing immigration numbers increases the problems caused by immigrants, especially for the receiving countries. Moreover, immigrants are seen as the cause of all the problems that arise in the receiving countries, and this paves the way for separatist attitudes, behaviors, and sometimes policies that immigrants encounter. At this point, the development of policies regarding conflict resolution also emerges as a subsequent development.

Conflict; It refers to the situation that arises when two or more parties (person, group, state, etc.) who have differences in interests, ideas and goals realize that they cannot realize their incompatible wishes (Dizdaroğlu, 2019:1). Every society contains conflicting groups within itself. Every environment where people exist brings with it conflict. It is inevitable that there will be conflicts in processes such as migration, where people from different societies have to live together. The important thing here is to detect situations that reveal the phenomenon of conflict and to intervene at the right time. When evaluated in the context of migration, the separatist and exclusionary attitudes faced by immigrants, which emerge as the cause of conflict, can generally arise from cultural differences, language barriers, economic situations and social prejudices. The cause and area of each conflict brings its own unique solution. The

expectation from the field of conflict resolution, which claims that "no conflict is unresolvable", is to resolve conflicts. Moreover, the number of difficult conflicts is increasing nowadays. Therefore, it also serves as an exam of the capacity and abilities of the field of conflict resolution at theoretical and practical levels (Saylan, 2019: 1744).

Immigrants are exposed to discrimination in almost every field in the countries they immigrate to and encounter racist discourses. Here, an evaluation will be made on the personnel working in the institutions that immigrants have to deal with, due to the subject of the project. The important steps to be followed in resolving conflicts that arise as a result of the discrimination and racism that immigrants are exposed to are as follows:

Sensitivity and Empathy: It is important for personnel who are in direct contact with immigrants to show sensitivity and empathy when interacting with individuals from different cultures. This forms an important basis in the process of understanding and solving the problems encountered. Bhawuk (2023:27-44), who has studies on this subject, suggests that intercultural sensitivity has an improving effect on immigrants' ability to observe cultural differences and change behaviors to behave in accordance with the host culture.

Training and Awareness Raising: Employees should receive cultural training on working with immigrants. This can prevent possible conflicts and ensure more effective cooperation by increasing intercultural awareness (Bäärnhielm and Schouler-Ocak, 2022: 111-115).

Multicultural Team Structures: Creating multicultural teams that include individuals from various cultures can enrich solutions and reduce conflicts by utilizing different perspectives. Intercultural communication studies have the potential to contribute to the culture of democracy and human rights awareness (Özdemir, 2011:35).

3. 2. Constructive Intercultural Communication Tools: The current dimension of international migration in line with globalization increases the importance of intercultural communication for both citizens living in receiving countries and immigrants (Aksoy, 2012:293).

Communication Training: Effective communication skills training for those working with immigrants is important to overcome language barriers and understand cultural differences.

Translation and Language Services: Language barrier is one of the most important obstacles that immigrants face at first. Translation and language services can be used to overcome language barriers. It is possible to facilitate communication with a variety of resources, such as online translation tools, professional translators or language training programs.

Intercultural Interaction Programs: Events and programs organized to increase intercultural interaction among employees can help people understand each other better and bring communities together.

For immigration workers, conflict resolution and effective communication are important to creating more inclusive and supportive communities. Continuing education and understanding on this subject can help manage intercultural interaction in a positive way. While trying to ensure that individuals understand the effects of intercultural differences on communication, the main objectives of the studies titled intercultural learning are to equip them to have communication competence in communicating with different cultures by moving away from ethnocentric ways of thinking, prejudices and stereotypical values (Özdemir, 2011:34).

4. Inclusive approaches and programs that respect the cultural diversity of immigrants

One of the important issues to keep in mind in immigrant studies is the fact that mass migrations, especially mass migrations, arise out of necessity. Therefore, it is essential to implement various strategies across organizations, employees and society in order to prevent exclusionary and racist attitudes towards people who change their homeland and order out of necessity. At this point, especially the attitude towards xenophobia should be changed. A person exhibiting a xenophobic attitude develops a rejecting and hostile attitude towards those he perceives as foreign and therefore threatening, based on his subjective life experience. This hostility is generally directed towards those who are perceived to be different from the majority society in terms of national-ethnic origin, religion and racial characteristics (Aslan, 2020). Below are some precautions that can help prevent such attitudes:

Training and Awareness Programs: Organizing intercultural training and awareness programs, especially for staff who directly deal with immigrants, can help them increase their knowledge and understanding of diversity and inclusion. As researchers point out, each immigrant society has its own characteristics and needs related to these characteristics in the society they come from. Personnel who deal directly with immigrants must have the knowledge and experience to handle all aspects of an immigrant applicant's situation before meeting with them. Thus, it will help facilitate the process by making professional intervention by knowing the characteristics of both the society from which the immigrant comes and the society from which he migrates (Aykut and Kahraman Güloğlu, 2023:403).

Approaches That Include Diversity and Inclusion: “The word diversity refers to all the ways in which people are different. It includes individual, group and cultural differences. It comes from the English word "diversity" and sometimes appears as diversity and difference in Turkish. The general meaning of the concept of diversity includes race/ethnicity, nationality, gender, sexual orientation, social class, disability, age, color, language, religion, political/philosophical view” (Nalbantoğlu, 2020:20). It is possible to explain inclusion by creating environments where everyone feels welcome, respected, supported and valued. It can be said that diversity is accepted more easily in inclusive societies. While creating societies that accept diversity and are inclusive, it is also necessary to talk about integration. “The integration process, which Berry addresses as a cultural orientation, is common in multicultural social organizations where multicultural policies that facilitate the adaptation and integration process of immigrant groups into the dominant society are implemented or adopted by political power. In today's multicultural societies, as it is no longer possible to ignore differences on the axis of social changes, it is becoming increasingly widespread that adopting an understanding that embraces cultural differences and evaluates them without considering differences such as language, religion, color, ethnicity, gender, sexual orientation may be beneficial in preventing social conflict (Çağırkan, 2020:36).

Communication and Language Services: Members of minority groups need to know and therefore learn the values of the mainstream society in order to integrate with the mainstream society and quickly realize the acculturation and adaptation processes. This requires establishing contact with the mainstream society and following its broadcasting elements such as television, radio and newspapers; for all of these, knowing the language of that society is essential. In line with this information, it can be said that one of the steps to be taken to accelerate and improve the acculturation and adaptation processes of immigrants in societies receiving immigration from outside is to encourage them to learn the language of the mainstream society and create suitable conditions for this (opening language schools) (Saygın and Hasta, 2018: 330).

By using these strategies together, it is possible to prevent exclusionary and racist attitudes in institutions and society. However, in this process that requires continuous effort, long-term commitments from organizations to support diversity and create an inclusive culture are important. Various organizations, non-governmental organizations, states and private sector actors have carried out a series of studies and programs with the aim of diversity, inclusion and combating discrimination.

These efforts represent steps taken to raise awareness about diversity and inclusion, reduce discrimination, and create a more equitable environment throughout society. However, efforts in this field need to be continuous and broad participation is required for social change. Diversity and inclusion efforts are often initiated and supported by:

Non-Governmental Organizations: There are human rights organizations that embrace the fight against discrimination as an important dimension of the human rights struggle and fight together against discrimination on many grounds and contexts (Beyazova, 2018:3). Many non-governmental organizations fighting against racism and discrimination organize campaigns, conduct training programs and lead efforts to raise social awareness.

Government and Public Organizations: Many countries have diversity and inclusion policies led by government and public organizations. In Turkey, these policies are implemented under the leadership of the central government, the Ministry of Internal Affairs, the General Directorate of Migration Management, the Disaster and Emergency Management Authority (AFAD), the Ministry of National Education, the Ministry of Family, Labor and Social Security, the Ministry of Youth and Sports and the Ministry of Health. There are also policies implemented by local governments in provinces where refugees are concentrated (Taş, 2021: 92-110). These policies aim to increase diversity in public services, promote equal opportunities and combat discrimination

International Organizations: Many international organizations are leading efforts on global diversity and inclusion issues. These organizations promote diversity through education, knowledge sharing, and policy recommendations on a global level. The United Nations High Commissioner (UNHCR) and the International Organization for Migration are among the international organizations working to help create permanent solutions for refugees and work with many institutions and organizations in our country (Taş, 2021: 119-121).

National Organizations: There are also national organizations in Turkey that defend the rights of refugees and produce projects that support their adaptation. The Association for Solidarity with Asylum Seekers and Immigrants, the Turkish Red Crescent, and the Syrian Friendship Association are the main ones. (Stone, 2021:122-129). Since working in such organizations is voluntary, it can be said that the attitude towards refugees is generally more tolerant.

These actors often coordinate their efforts on diversity and inclusion, aiming to create a more equitable environment throughout society. Collaboration and collective action can contribute to more effective solutions to diversity issues.

BİBLİOGRAPHY

- Adler, M. A. (2008). Xenophobia. Encyclopedia of Race, Ethnicity, and Society, (ed. R. T. Schaefer). Sage: Thousand Oaks, 1419-1420.
- Aksoy, Z. (2012). Uluslararası Göç Ve Kültürlerarası İletişim. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 5(20), 292-303.

- Aslan, A. (2020, Şubat 15). “Yabancı Düşmanlığı Nedir?”, <https://perspektif.eu/2020/02/15/yabanci-dusmanligi-nedir/>, (Erişim Tarihi: 31.01.2024)
- Aykut N. & Kahraman Güloğlu F., (2023), “Göçmenlerin Sosyal Uyumlarının Ayrımcılığa Dönüşmesine Karşı Çokkültürcü Sosyal Hizmet”, Yalova Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 13, Sayı 2, 397-412
- Banaji, M. R., Fiske, S. T. & Massey, D. S. (2021). Systemic racism: individuals and interactions, institutions and society. *Cognitive Research: Principles and Implications* 6(82), 1-21.
- Bäärnhielm, S., Schouler-Ocak, M. (2022). Training In Cultural Psychiatry: Translating Research Into Improvements In Mental Health Care For Migrants. *Transcultural Psychiatry*, 59(2):111-115. doi: 10.1177/13634615221089384
- Baş, M., Molu, B., Tuna, H. İ., Baş, İ. (2017). Göç eden ailelerin sosyo-kültürel ve ekonomik değişiminin kadın ve çocuk yaşamına etkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 1680-1693.
- Beyazova, A. (2018). “Ayrımcılıkla Mücadelede Sivil Toplum Örgütlerinin Rolü”. *Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar* (Der.: Çayır, Kenan; Ayan, Müge). İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları. ISBN / SKU: 978-605-399-249-3
- Bhawuk, Dharm, P., S., (2023). Philosophy And Theory Of Intercultural Sensitivity: A Review. 27-44. doi: 10.4337/9781800887169.00011
- Bowser, B. P. (2017). Racism: origin and theory. *Journal of Black Studies*, 48(6), 572-590.
- Clair, M. ve Denis, J. S. (2015). Racism, sociology of, *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, (19), 857-863.
- Çağırkan, B. (2020). Çokkültürlülük Tartışmaları Ekseninde Göçmenlerin Hâkim Topluma Uyum. *AHBV Edebiyat Fakültesi Dergisi*, (2) 29-41.
- Dilbirliği, M. & Kıyıcı, H. (2021). Kurumsal ırkçılık ve terörist radikalleşme: nasyonal sosyalist yeraltı örgütü. *İnsan Hakları Yıllığı*, (39), 1-34.
- Dizdaroğlu, C.(2019,Ekim). Çatışma Çözümü, Güvenlik Yazıları Serisi, No.19, https://trguvenlikportali.com/wpcontent/uploads/2019/11/CatismaCozum_CihanDizdaroğlu_v.1.pdf DOI: 10.13140/RG.2.2.35019.75042
- McAuliffe, M. and Triandafyllidou, A. (eds.). (2021). World migration report 2022. International Organization for Migration (IOM), Geneva.
- Nalbantoğlu, E. (2020). Türkiye’deki Çeşitlilik Yönetimine Örnek Model Araştırma: Türkiye Enerji Sektöründen Bir Çalışma Örneği. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Ökten Sipahioğlu, B. (2023). A Review of Discrimination and Labeling of Refugees Using the Example of Syrian and Ukrainian Refugees. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. (84), 191-198.
- Özdemir, İ. (2011). Kùltürlerarası İletişimin Önemi. *Folklor/Edebiyat*, 17(66), 29-38.

- Saylan, İ. (2019). Uluslararası Çatışma Çözümü Ve Bir Zorlu Çatışma Örneği Olarak Kıbrıs Sorunu. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 18(72), 1742-1756. <https://doi.org/10.17755/esosder.550858>
- Saygın, S., Hasta, D. (2018). Göç, Kültürleşme Ve Uyum. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar-Current Approaches in Psychiatry.2018;10(3):312-333 doi:10.18863/pgy.364115
- Yardım, M. (2017). Aşırı sağ ve çokkültürlülük: Avrupa’da ötekileştirilen göçmenler. Akademik İncelemeler Dergisi, 12(2), 217-234.
- Taş, P. (2021). Türkiye’de Suriyeli Göçmenlerin Toplumsal Uyumuna Yönelik Yapılan Çalışmaların Değerlendirilmesi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Module 5

5. Psychosocial Support for Migrants metin gülden

5. 1. Identifying the emotional needs of migrants

From the reasons why a person decides to leave their own country, their experiences during the journey and in transit, the way they are received in the new country and are able to adapt and integrate, through to their return and re-adaptation, the entire migration cycle brings changes to migrants' emotions, feelings, thoughts, memories, beliefs and relations with others, as well as the way they perceive the world and their culture, their behaviour, and the way they function in their environment. These changes can be positive or negative, major and minor, conscious or unconscious, and at times can be disruptive, especially when migration is forced and involves danger when traveling and exploitation.

Migration also challenges their sense of identity, identity being central to psychological well-being. Since identity is constructed within a culture and in relation to significant others, and most forms of migration immerse individuals in mainstream cultures that are fundamentally different from theirs, and separate them from significant others, migrants might feel disoriented about their fundamental identity and sense of belonging, on top of the disorientation and confusion that result from not understanding language, social norms, sense of humour and customs.

The immigration process can cause a variety of psychological problems related to:

- negotiating loss and separation from country of origin, family members and familiar customs and traditions;
- exposure to a new physical environment; and.
- the need to navigate unfamiliar cultural experiences

Emotional needs are feelings or conditions we need to feel happy, fulfilled, or at peace. Without them, we may feel frustrated, hurt, or dissatisfied. Some examples of emotional needs might include feeling appreciated, feeling accomplished, feeling safe, or feeling part of a community. As humans, we seek emotional nourishment as much as food and water. It is our birthright to be emotionally nourished.

Everyone has their own unique set of emotional needs, which might be the product of our upbringing, our genetic predisposition, our identity, and other individual factors. But for the most basic human emotional needs, many people refer to Maslow's hierarchy of needs, a theory in psychology developed by Abraham Maslow in 1943. Displayed as a pyramid structure, Maslow's hierarchy shows the progression of human needs from basic needs like food and water at the bottom of the pyramid to self-actualization at its apex. Maslow's research psychologists have identified nine specific emotional needs common to all people across cultures.

Absolutely, Maslow's Hierarchy of Needs provides a valuable framework for understanding the emotional needs of migrants.

Base of the Pyramid: Physiological Needs

- **Food, water, shelter:** These fundamental needs must be met before migrants can focus on higher-level needs. Access to basic necessities is crucial for physical and mental well-being.

Safety and Security Needs

- **Physical safety:** Freedom from violence, discrimination, and exploitation.
- **Economic security:** Having a stable income to afford housing, food, and healthcare.
- **Political stability:** Living in an environment free from war, persecution, or political unrest.

Love and Belonging Needs

- **Feeling part of a community:** Connecting with others who share similar experiences or cultural backgrounds can combat isolation and loneliness.
- **Building social networks:** Developing friendships and relationships provides emotional support and a sense of belonging.

Esteem Needs

- **Self-respect:** Being valued and respected for their skills, accomplishments, and cultural heritage.
- **Recognition:** Acknowledgment of the challenges they have overcome and the contributions they can make to society.

Self-Actualization Needs

- **Reaching their full potential:** Having the opportunity to pursue their goals, dreams, and contribute meaningfully to their new community.

How the Hierarchy Applies to Migrants:

- Migrants often enter a new country with their basic needs unmet. Ensuring access to food, shelter, and healthcare is critical.
- Safety concerns, both physical and economic, can be significant hurdles.
- Building a sense of belonging and establishing social connections helps meet the needs for love and belonging.
- As migrants adapt and integrate, opportunities for recognition and self-actualization become increasingly important.

5. 2. Implementing techniques to promote stress management and emotional stability in the new environment

Migrants face a multitude of challenges that can lead to stress and emotional instability. There are a number of techniques for stress management and emotional stability in the new environment of migrants:

Individual Techniques:

- **Mindfulness and Relaxation Techniques:** meditation, deep breathing exercises, and progressive muscle relaxation to help manage stress in the moment.
- **Journaling:** a way for migrants to process their emotions, express themselves freely, and track their progress over time.
- **Physical Activity:** promotion of regular exercise as a way to manage stress, improve mood, and boost overall well-being. It can be organized group fitness activities or provided resources to find gyms or affordable fitness classes.

Positive Self-Talk: development of positive self-talk strategies to counter negative thoughts and self-doubt; workshops on cognitive reframing techniques to help them challenge negative thinking patterns.

- **Building Resilience:** promotion of resilience-building activities that focus on problem-solving skills, coping mechanisms, and fostering a positive outlook; workshops or group discussions that explore resilience-building strategies.

Social and Community Support:

- **Social Connection:** opportunities for social interaction by organizing cultural events, language exchange programs, or support groups for migrants. Migrants can be encouraged to participate in local community activities to foster a sense of belonging.
- **Mentorship Programs:** migrants should connect with established residents who can provide guidance, support, and practical advice.
- **Culturally Appropriate Support Services:** access to mental health professionals who understand the cultural background and experiences of migrants. This can ensure culturally sensitive support for addressing emotional challenges.
- **Language Learning:** language learning classes or resources can help migrants communicate effectively. This can reduce stress associated with language barriers and increase their sense of independence.

Implementation of these techniques, you can create a supportive environment that helps migrants manage stress, promote emotional stability, and integrate more effectively into their new lives.

5. 3. Providing information about psychosocial resources and services available to migrants

Psychosocial resources and services are crucial for supporting the mental and emotional well-being of migrants as they adjust to a new environment. There are different types of resources available:

Government and International Organizations:

- **National Public Health Services:** many countries offer mental health services through their public healthcare systems. Migrants should be informed about eligibility and how to access these services.

- **Immigration Authorities:** Some immigration authorities may offer or connect migrants with mental health services or resources specifically designed for newcomers.
- **UNHCR (UN Refugee Agency):** The UNHCR provides mental health and psychosocial support (MHPSS) programs for refugees and asylum seekers, including counseling, group support, and community outreach activities.
- **IOM (International Organization for Migration):** The IOM also offers MHPSS programs, focusing on pre-departure, arrival, and integration phases of migration. They provide resources and training for service providers working with migrants.

Community-Based Organizations (CBOs):

- **Culturally Specific Organizations:** Many communities have organizations that cater to specific ethnicities or nationalities. These organizations can provide social support, language assistance, and referrals to mental health services.
- **Religious Organizations:** Religious institutions may offer counseling services, support groups, and a sense of community for migrants.
- **Non-profit Organizations:** Numerous NGOs focus on supporting migrants. They may offer services like legal aid, translation assistance, and mental health resources.

Online Resources:

- **Mental Health Hotlines:** Several countries have national hotlines offering crisis counseling and mental health support.
- **Online Support Groups:** Online platforms offer peer-to-peer support groups for migrants facing similar challenges.
- **Mental Health Information Websites:** Websites like MentalHealth.gov in the US provide information on various mental health conditions, coping mechanisms, and finding mental health professionals.

Types of Services Offered:

- **Individual Counseling:** Therapy sessions with a mental health professional can help migrants address specific emotional challenges like anxiety, depression, or trauma.
- **Group Therapy:** Support groups can provide a safe space for migrants to share experiences, connect with others, and learn coping mechanisms.
- **Psychoeducational Workshops:** Workshops can teach migrants about mental health, stress management techniques, and building resilience.
- **Cultural Competency Training:** Training programs can equip service providers with the skills to understand and address the unique needs of migrants from diverse backgrounds.

Accessibility Considerations:

- **Language Accessibility:** It's crucial to offer services in languages spoken by migrant populations. Interpretation services can bridge language gaps during therapy sessions or support groups.
- **Cultural Sensitivity:** Service providers should be trained in cultural competency to understand and respect migrants' diverse cultural backgrounds and beliefs.

- **Financial Accessibility:** Many migrants may struggle to afford mental health services. Explore options for subsidized or free services, or provide information on financial assistance programs.

5. 4. Psychological aspects of migration and providing tools for coping with the changes in a migrant's life.

Stress, significant social changes, being separated from the lands where they grew up, their cultures being threatened and problems integrating all pose psychological challenges for migrants. At its core, migration triggers a strong sense of loss. The loss of the land where they were born and raised, the fact that it is under some one else's control and the uncertainty of not knowing when (or if) they will be able to come back is a source of high stress. One's ego is shaped by and identifies with the land where the one was born and its culture.

In situations where people are forced to migrate, such as terrorism and war, they feel that their culture is under threat and they lose their sense of belonging to a larger group. They often suffer from isolation and loneliness. Furthermore, losing the customs and traditions that constitute a part of one's identity threatens to compromise an individual's integrity.

Since the reason for their migration is related to events outside of their control, migrants experience increased psychosocial problems when faced with social and cultural differences in their new environments. If the new environment that the individuals find themselves in is similar to their own culture, they are expected to experience fewer integration issues; otherwise, they will likely have more problems.

In the post-migration experience, the dominance of the language of the new society in which individuals live plays a key role in their cultural integration. This is because a language is a door leading to another culture. In addition to learning the language, the ability to use the language effectively in social settings brings the individual closer to society.

Failing to adjust to the culture and language of the host society while being separated from one's familiar surroundings can lead to feelings of exclusion, alienation and distress over the lack of autonomy over one's own life.

In addition, the loss of job and social status after migrating triggers strong feelings of worthlessness and desperation.

Immigrants who have to leave their relatives behind or who have lost loved ones in conflict experience guilt just because they survived. This is called survivor's guilt in psychology. This emotion can hamper the migrants' progress in adapting to the host country and the steps they take to improve their quality of life. This is because, deep down, migrants feel ashamed and guilty for moving on effectively when their relatives have died or have been left behind.

They may not be aware that they have experienced one or more of the aforementioned issues. But their inner distress may manifest into depression, post-traumatic stress disorder, psychosomatic complaints, anxiety, sleep disorders, domestic violence or anger management problems. Even decades after the migration, its effect on individuals can be seen. In all cases, professional support is essential.

The adaptation process to the host country can be stressful in many ways. One of the causes of this stress is acculturative stress. It refers to the difficulties that these immigrants face as they adapt to the host country.

Adapting to Western lifestyles has significant effects on the mental health of many diverse immigrant groups.

It has been found that the lack of social support that often accompanies the migration and settlement process and the inability to reach the desired economic status negatively affect the psychological state. Learning how to cope in this new country with limited post-migration

social support is part of the acculturation process, as immigration has disrupted many of the traditional supports that immigrants enjoy in their home country.

Immigrants may have less access to social support and may not be able to benefit adequately from mental health services in the new country due to language barriers, transportation problems, and linguistically and culturally inappropriate services.

To protect and improve the mental health of migrants and indigenous communities, their ways of life and the challenges they face must be assessed by authorities and health professionals, who should work to increase their capacity to cope.

Once basic needs such as housing, nutrition and security are met, strengthening psychological services offered by governmental agencies and nongovernmental organizations (NGOs), and facilitating access to these services for both migrants and members of the host society should be a few of the first steps to be taken.

Authorities should accept and empathize with both parties, rather than try to suppress either side's negative feelings or convince them otherwise. This attitude offers an outlet for negative emotions without intensifying them and creates a sense of trust.

Those who lost their children, jobs, social status, pets or prized family heirlooms at various points on their journey must face and deal with the feelings associated with these losses. Pain can only be eliminated once it is experienced, like every other emotion. Otherwise, these traumas will continue to permeate to future generations.

Globalization can lead to integration and convergence, however, conversely, by developing a reflex, people may feel more inclined to protect and emphasize their unique values and segregation may occur. This is the normal state of affairs. Integration does not necessarily mean losing one's identity. Migrants who keep their own values intact and learn the basic elements of the host culture – such as native language, manners, customs and traditions – and implement this knowledge in their social lives can bring themselves closer to the host community. Human beings are afraid of the unknown and fear clouds our rational thinking.

If there are common cultural elements that the migrants and the host community share – such as food, religion or even similar words in their native languages – using them will strengthen the bond and create a climate of trust.

Efforts to strengthen intercultural communication must be improved: The immigrants and members of the host society can benefit in many ways by sharing their historical experiences and culture as a society, including behavior patterns, communication and emotional skills, their attitudes towards respect and empathy, roles in corporate and social life, and their tolerance for diversity and uncertainty. It is important and necessary for migrants and the host society to be willing to develop these aspects and take individual, societal and institutional steps in this direction in order to reduce ethnic conflict and strengthen their bond.

Establishing a positive bond and healthy relationship will heal the wounds and the traumas.

Tests:

1. Is the Maslow hierarchy of needs important for identifying the emotional needs of migrants

a. Yes

b. No

2. Which of the following is correct? How the Hierarchy Applies to Migrants:

a. Migrants often enter a new country with their basic needs unmet.

b. Building a sense of belonging and establishing social connections helps meet the needs for love and belonging.

c. As migrants adapt and integrate, opportunities for recognition and self-actualization become increasingly important.

d. All

3. What are techniques to promote stress management and emotional stability in the new environment

- a. Individual Techniques
- b. Social Support
- c. Community Support

d. All

4. What provides information about psychosocial resources and services available to migrants?

- a. Government and International Organizations
- b. Community-Based Organizations (CBOs)
- c. Online Resources

d. All

5. Which of the following is correct?

- a. In the post-migration experience, the dominance of the language of the new society in which individuals live plays a key role in their cultural integration.
- b. The language isn't important for migrant.
- c. Migrants have no problem in host country.
- d. Migrants doesn't need help in host country.

References

Baker, Ellie (2014) The Emotional Challenges of Immigration– Strategies and Stories of Those who Stayed, Smeaton Publishing

Kocak, S, (2023) Forced migration and its psychological effects. Available at <https://www.dailysabah.com/opinion/op-ed/forced-migration-and-its-psychological-effects>

Khorana, S (2022) Mediated Emotions of Migration. Bristol University Press

Mental Health and Psychosocial support for Migrants at Crossing Points/Ports of Entry (2022) Available at https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd1486/files/documents/2023-07/231923_iom-mhpss-poe-toolkit.pdf

Pedersen, P. B. (2017). The multicultural counseling and psychotherapy casebook. John Wiley & Sons.

Shea, M., Wong, J.Y, (2022) A two-way street: Immigrants' mental health challenges, resilience, and contributions.

Tyminski, R. (2023) The Psychological Effects of ImmigratingA Depth Psychology Perspective on Relocating to a New Place

United Nations. (2020). International migration report 2020. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division.

Module 6

6. Human Rights and Gender Equality in the Context of Migration

6.1. Overview of the Main International Human Rights Instruments Relevant to Migrants

In this module, the concepts of human rights and gender equality will be discussed in the context of migration. In the first part, basic international human rights agreements regarding immigrants will be mentioned. In the second part, the rights provided to immigrants under international law will be briefly summarized. In the third and fourth sections, strategies and initiatives considering gender equality for immigrants will be discussed.

International human rights documents regarding immigrants are of great importance for individuals who have to migrate to another country. Universal conventions on human rights provide a framework to protect immigrants' rights. Through these agreements, treating individuals with dignity and respect, regardless of their immigration status, is seen as a priority. We can list some international human rights articles covering immigrants as follows:

1. Universal Declaration of Human Rights (1948): This declaration, adopted by the United Nations General Assembly, states the fundamentals of human rights, covering all individuals, regardless of nationality and immigration status. Articles concerning immigrant individuals cover the rights to life, personal liberty and security, asylum against persecution, and freedom of movement.
2. Convention Relating to the Status of Refugees (1951): This agreement defines who qualifies as a refugee, the rights of those people, and the state's legal obligations towards them. In this agreement, states are prohibited from sending refugees back to countries that will meet them with persecution. In this context, the principle of "non-refoulement" has been emphasized.
3. International Covenant on Civil and Political Rights: According to the articles of this agreement, which has been in force since 1976, the civil and political rights of individuals, including immigrants, are protected. Accordingly, the right to life has priority. Torture, cruel, inhuman, or degrading treatment or punishment is prohibited. The right to personal liberty and security is guaranteed.
4. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: This agreement, which has been in force since 1976, has protected the social, economic, and cultural rights of immigrants. These protected rights are the right to work, an adequate standard of living, and the best physical and mental health standard.
5. International Covenant on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families: It was adopted by the United Nations General Assembly in 1990. It is the most comprehensive international agreement that specifically addresses immigrant rights. The rights protected under this convention are the right to life and security of a person, the right to freedom of thought, conscience, and religion, and the right to health care.

6. Convention on the Rights of the Child: It was adopted in 1989. This convention regulates children's civil, political, economic, social, health and cultural rights. Since most immigrants are young or accompanied by a child, this convention is of great importance in terms of their rights and protection.

As can be seen, these documents provide a comprehensive view of protecting individual rights, including refugees, asylum seekers, migrant workers, and their families. These documents basically emphasize the principle of non-discrimination and the ability of all individuals to benefit from equal rights and freedoms regardless of their immigration status. In addition, the obligations of states to protect these rights and fulfill appropriate conditions are underlined.

6.2. Analysis of the Rights and Protections Afforded to Migrants under International Law

The previous section mentioned various rights protected under international law, covering individuals, including refugees, asylum seekers, and migrant workers. It is possible to make a more detailed analysis of these rights under the headings listed below:

1. Right to Live and Security

The rights of immigrants to live and the security of a person are guaranteed under the Universal Declaration of Human Rights (1948) and the International Covenant on Civil and Political Rights (1976). States have a duty to ensure the safety of migrants within their jurisdiction (e.g., protection from violence, exploitation, arbitrary detention).

2. Freedom of Movement

Migrants have freedom of movement within the borders of each state and the right to leave any country, including their own (see Universal Declaration of Human Rights). At this point, the responsibility of states is to avoid imposing arbitrary restrictions on the movements of immigrants and to facilitate their legal entry and exit.

3. Family Reunification

Immigrants have the right to be reunited with their family members within the scope of the right to family unity. This right is clearly recognized in the Universal Declaration of Human Rights (1948) and the Convention on the Rights of the Child (1989). In this context, states should facilitate family reunification processes. In addition, the policies to be implemented by states should be designed in a way that does not restrict the family ties of immigrants.

4. Social and Economic Rights

Immigrants have basic social and economic rights (e.g., adequate standard of living, housing, health and education). These rights are guaranteed by human rights instruments (see International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights). States are obliged to facilitate migrants' access to basic services and support systems and to ensure that they live a dignified life.

5. Labour Rights

Fundamental labor rights emphasize that immigrants have the same employment rights and protections as host country nationals. Rights such as fair wage policy for the work done, safe working conditions, and freedom of association should be evaluated in this context. For example, under the International Convention for the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, it is a fundamental issue that the rights of migrant workers and their families are equal to those of other citizens in terms of employment and working conditions.

6. Access to Asylum and Refugee Protection

Within the scope of the relevant protocol (1967) of the Refugee Convention (1951), there are articles that prohibit the return of refugees and asylum seekers to countries where they will face persecution and emphasize that they must be protected. In this context, states should guarantee the right to asylum for people fleeing persecution and ensure access to fair and effective asylum practices.

7. Non-discrimination

As stated in various human rights instruments (see the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights), individuals have the right not to be discriminated against and to equal protection, regardless of their nationality or migration status. States should avoid discriminatory practices and policies against immigrants and ensure that they can benefit from rights and services equally.

8. Protection of Children

Human rights instruments underline the right of children to special protection and care. It does not matter here whether the children are immigrants or not. In short, these articles cover all children (Convention on the Rights of the Child, 1989). In all decisions and action plans regarding immigrant children (e.g., detention, asylum, family reunification), states should determine a strategy to maximize their benefits.

9. Access to Justice

Immigrants have the right to access justice and seek effective remedies in case their rights are violated. These rights are guaranteed by human rights instruments (International Covenant on Civil and Political Rights, 1976). At this point, states are expected to facilitate access to effective mechanisms (e.g., obtaining legal assistance, reaching complaint authorities, requesting judicial review) in the struggle against human rights violations of immigrants.

As a result, civil, political, economic, social, and cultural rights concerning immigrant individuals are firmly protected through international law. Such international assurances alone are not sufficient. Effective and fair state policies should support these decisions. In this context, states must respect and protect immigrants' rights within their jurisdiction, regardless of their immigration status. Non-discrimination, equality, and human dignity principles are also among states' basic ethical and legal obligations when developing services and policies.

6.3. Strategies for the Empowerment of Migrants with a Focus on Gender Equality

Migration is a multifaceted phenomenon shaped by a variety of factors (e.g., economic opportunities, political events, conflict, and environmental degradation). In this context, immigrants often face challenges such as discrimination and limited access to resources/opportunities. For immigrant women, these challenges are further complicated by the fact that they experience forms of discrimination, particularly based on their gender, ethnicity, and socioeconomic status. Empowering immigrants, especially immigrant women, is crucial to promoting their well-being, integration, and contribution to society. It is vital to create environments that support the empowerment of all immigrants by implementing strategies that prioritize gender equality and human rights. In this section, empowerment strategies focused on gender equality for immigrants will be examined.

Integrating gender equity-focused approaches into intervention programs is critical to addressing the multifaceted challenges faced by immigrant women. These approaches include identifying and addressing discrimination based on gender, ethnicity, class, and other identity markers. Policies created by adopting a gender-sensitive perspective contribute to developing more inclusive and effective strategies to empower immigrants and promote gender equality.

Access to Education

Education is important in ensuring that immigrants acquire the knowledge, skills, and abilities necessary to pursue their goals in their new environment. Education can help immigrants develop the skills and knowledge necessary to access better job opportunities, fight for their rights, and actively participate in society (Mayes & McAreavey, 2017). States and relevant institutions should prioritize accessible and inclusive educational opportunities for immigrants. For example, language courses, vocational training, and mentoring courses may be useful. Training programs tailored to the specific needs of female immigrants can help them overcome barriers and gain confidence in their abilities. By increasing access to education and skill development, immigrant women can be supported to have opportunities to work in jobs with higher wages and better conditions. Support services such as childcare opportunities, flexible work, and course hours should also be provided to increase immigrant women's participation in business life.

Training of Service Providers

It is important for institutions serving immigrants to have the knowledge and skills to address the special needs of immigrant women. Providing training and skills development opportunities for service providers can help them develop culturally sensitive and gender-sensitive approaches to supporting immigrants. These approaches are important for developing targeted strategies to address the specific needs of immigrant women, including addressing issues such as discrimination, racism, and gender-based violence and promoting a rights-based approach to service delivery.

Economic Empowerment

Economic empowerment is essential for immigrants to achieve financial independence and stability. Initiatives aimed at increasing employment opportunities and facilitating access to entrepreneurial opportunities and financial resources enable immigrants to create sustainable livelihoods. States should implement policies that promote inclusive labor markets and prevent discrimination in hiring practices. Additionally, providing immigrants, especially

women, with access to finance, business training, and mentoring programs can support entrepreneurship and economic self-sufficiency (Kok et al., 2011).

Immigrant women often work in low-wage and low-skilled jobs. This situation is a result of discrimination based on gender and immigration status. By implementing equal pay policies, gender-based wage differences between men and women doing the same job can be reduced, and immigrant women can be ensured fair wages. The principle of gender equality should be followed in recruitment and promotion processes. Immigrant women should not be discriminated against in recruitment and promotion processes and should be evaluated, taking into account their abilities and potential. It is important in this context to adopt policies that promote the principle of gender equality in workplaces. Practices supporting women in advancing their careers, such as flexible working hours, nursery services, and parental leave, can enable immigrant women to be more successful in business.

Legal Rights

Migrants must be aware of their legal rights to protect their well-being and avoid exploitation. Migrant women, in particular, may face legal challenges related to their immigration status, access to justice, violence, and exploitation. Language barriers, cultural differences, and the complexity of legal processes can increase these access difficulties. Institutions should ensure that immigrants have access to legal aid. States should enact and enforce laws that protect immigrants from discrimination and labor exploitation. Immigrants should be provided with information services about immigration procedures, residence rights, and application mechanisms. These legal aid services should be easily accessible. Legal support services should be provided in various languages and culturally sensitive ways. Additionally, support for gender-sensitive legal issues that address additional healthcare access barriers that immigrant women may face should be encouraged. Providing legal support and advocacy services to immigrants helps people navigate complex legal systems.

Health and Well-being

Access to quality healthcare is of great importance to protect immigrants' physical and mental well-being. Healthcare providers should implement health policies that are inclusive of the diverse needs of the immigrant population, including culturally sensitive health practices and language translation services. Additionally, initiatives aimed to increase awareness about reproductive health, sexual violence prevention, and mental health support should be supported. Access to healthcare, in particular, should be a priority for immigrant women who may face barriers (Meyer et al., 2003).

Social Integration

Social integration aims to develop a sense of belonging and enable immigrants to participate in society fully and access support networks. Encouraging the active participation of immigrant women in their communities contributes to their empowerment. Language and culture training can be organized for immigrant women so that they can adapt to society more easily. These trainings can be designed to teach the culture and social norms of the country as well as the local language. In this way, women can improve their communication and social interaction skills. Additionally, support groups and solidarity networks can be created among immigrant women to support their integration into society. These groups can enable women with similar experiences to come together and support each other and prevent social isolation. Women can be encouraged to participate in local events, associations, or non-governmental

organizations. In this way, women can evaluate their needs and make their voices heard in society.

6.4. Programs and Initiatives Promoting Inclusiveness and Gender-Sensitive Approaches in Migration Policies

Immigration policies play a critical role in shaping immigrants' experiences and opportunities in host countries. Policies should be prepared to respond to various needs in terms of inclusion and gender equality by adequately addressing the challenges faced by immigrants. Both men and women experience many difficulties in immigration status, but the problems and stress faced by women are much greater (Thara & Raman, 2021). Various programs and initiatives can be developed to promote inclusivity and implement gender-sensitive approaches within the migration policy framework.

Education and Language Support Programs

These programs aim to provide education and language support to facilitate the integration of immigrants, especially women, into society. They offer language courses, cultural diversity sessions, and access to educational resources. For example, language and integration courses for immigrant women offer language courses tailored to the needs of immigrant women, enabling them to communicate effectively and interact with their communities (Mayes & McAreavey, 2017).

Employment and Entrepreneurship Support Initiatives

These initiatives focus on increasing employment opportunities among immigrants and encouraging entrepreneurship, particularly emphasizing gender equality. They provide job placement services, job skills training, and access to finance for immigrant women entrepreneurs (Kok et al., 2011). For example, the immigrant women's empowerment fund, which offers grants and loans to immigrant women who want to start or expand a business, can be evaluated in this context. Additionally, mentoring and social networking programs facilitate employment opportunities.

Legal Aid and Immigrant Rights Awareness Campaigns

Campaigns on legal procedures aim to empower immigrants, especially women, by informing them about their legal rights and providing access to justice. Legal consultancies can conduct awareness-raising campaigns by offering workshops and informational materials about immigration laws and procedures (Mayes & McAreavey, 2017). For example, through immigrant rights campaigns, workshops can be organized to protect immigrant women against discrimination, violence, and exploitation both in social life and in the business world. In this context, videos of the campaigns can be prepared, or brochures can be distributed to people who cannot attend the workshop to make the information more accessible.

Access to Health Care and Gender-Responsive Services

These programs focus on improving immigrants' access to healthcare and ensuring the gender sensitivity of healthcare services. These programs provide medical screenings, reproductive health services, and mental health support tailored to the needs of immigrant women (Meyer et al., 2003). Immigrant women may have difficulty in transportation because they are unfamiliar with the region they reside in, they may have difficulty going away from

home during working hours due to responsibilities such as child or elderly care, and their access to healthcare may be blocked because they have difficulty expressing themselves due to language and cultural restrictions. Different ideas can be produced as solutions to these problems. For example, mobile health clinics can directly deliver healthcare to immigrant communities, especially women, as they may face various barriers to accessing traditional healthcare.

Social Integration Projects

Community engagement projects aim to promote social cohesion and integrate female migrants, especially women, into host communities. They organize cultural events, community service projects, and intercultural dialogue initiatives. For example, activities such as neighborhood meetings and games for those with children can be encouraged by matching immigrant women with local volunteers.

As a result, programs and empowerment strategies that promote inclusivity and gender-responsive approaches in migration policy are vital to address the diverse needs of the migrant population, especially women. Providing education, employment support, legal assistance, access to healthcare, and community engagement opportunities, these initiatives encourage immigrants to fully participate in society and contribute to their host communities' social and economic development. Continued investment in such programs in the future is important to ensure that the rights of all immigrants are protected and improved within gender-sensitive immigration policy frameworks.

Test

- 1. Which of the following is one of the international agreements that also covers immigrants?**
 - a. Universal Declaration of Human Rights
 - b. Convention on Economic, Social and Cultural Rights
 - c. Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families
 - d. All
- 2. Which of the following is one of the rights guaranteed to immigrants by international agreements?**
 - a. Right to live and security
 - b. Freedom of movement
 - c. Access to justice
 - d. All
- 3. Which of the following is not considered a gender-focused empowerment strategy for immigrants?**
 - a. Language courses
 - b. Flexible working and course hours
 - c. Low-paying and unskilled jobs
 - d. All
- 4. Which of the following is incorrect?**
 - a. Language barriers, cultural differences, and the complexity of legal processes can make it difficult for immigrants to obtain legal support.
 - b. Policies promoting gender equality in workplaces should be adopted, and immigrant women should not be discriminated against in recruitment and promotion processes.
 - c. Immigrant women do not need flexible working hours for their careers.
 - d. All

5. Which of the following is correct?

- a. Training of service providers is important to develop culturally and gender-sensitive approaches to supporting immigrants.
- b. Immigrants should try to start a business with their own savings.
- c. Immigrant women do not have difficulty accessing healthcare products and services.
- d. All

References

- Kok, S., Bosch, N., Deelen, A., & Euwals, R. (2011). Migrant women in the labour market: On the role of home-and host-country participation. *IZA Discussion Papers*, No. 5817, 1-23.
- Mayes R. ve McAreavey R. (2017). Encountering education in the rural: migrant women's perspectives. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 38(3), 416-428.
- Meyer, M. C., Torres, S., Cermeño, N., MacLean, L., & Monzón, R. (2003). Immigrant women implementing participatory research in health promotion. *Western Journal of Nursing Research*, 25(7), 815-834.
- Thara, R. ve Raman, A. (2021). Gender perspectives in migration. D. Bhurga (Ed.), *Oxford Textbook of Migrant Psychiatry* içinde (s. 55-61). Oxford.
- United Nations General Assembly (1948). The universal declaration of human rights. New York.
- United Nations General Assembly (1951). Convention relating to the status of refugees. New York.
- United Nations General Assembly (1976). International covenant on civil and political rights. New York.
- United Nations General Assembly (1976). International covenant on economic, social, and cultural rights. New York.
- United Nations General Assembly (1989). Convention on the rights of the child. New York.
- United Nations General Assembly (1990). International convention on the protection of the rights of all migrant workers and members of their families. New York.

Modüle 7

7. Integration and Social Inclusion splb

7.1. Support for engagement in local community and social life, the importance of building long-term relationships with migrants and communities

In an increasingly interconnected world, the integration of migrants into local communities has become a critical aspect of societal cohesion and progress. Support for engagement in local community and social life is pivotal not only for the well-being of migrants but also for the enrichment of the host community.

Support for engagement in local community and social life is essential for fostering inclusive societies where migrants feel welcomed, valued, and empowered to contribute. By building long-term relationships based on understanding and solidarity, communities not only enrich their social fabric but also harness the diverse talents and perspectives needed to address complex challenges. Embracing diversity and promoting social integration are not only moral requirements but also strategic investments in the well-being and prosperity of societies as a whole.

The most important aspects of social integration are: creating inclusive communities, promoting cultural exchange, fostering social cohesion, economic and social benefits, and creating long-term relationships.

Creating Inclusive Communities

The foundation of a cohesive society lies in its ability to embrace diversity and foster inclusivity. When migrants are supported in actively participating in local community activities and social life, it contributes to a sense of belonging and acceptance. By providing opportunities for engagement such as language classes, cultural events, and community gatherings, barriers are broken down, and relationships are formed based on shared experiences and mutual respect.

Promoting Cultural Exchange

The presence of migrants enriches the cultural tapestry of a community, offering unique perspectives, traditions, and experiences. Embracing this diversity not only broadens the horizons of the host population but also facilitates meaningful exchanges that promote cross-cultural understanding. Through interaction in community spaces, workplaces, and social events, individuals from diverse backgrounds have the chance to learn from one another, challenge stereotypes, and cultivate empathy.

Fostering Social Cohesion

Strong social bonds are the backbone of resilient communities. By supporting migrants in forging connections within the local community, bridges are built that transcend cultural and linguistic differences. Long-term relationships based on trust and solidarity emerge, creating a supportive network where individuals can rely on one another in times of need. This sense of unity fosters social cohesion, reduces isolation, and lays the groundwork for collaborative efforts to address shared challenges.

Economic and Social Benefits

The integration of migrants into local communities brings about tangible benefits that extend beyond cultural enrichment. By facilitating their participation in social and economic life, communities tap into a diverse pool of talent, skills, and perspectives. Migrants contribute to the local economy through entrepreneurship, employment, and consumption, driving innovation and growth. Moreover, inclusive communities that prioritize social integration experience lower levels of crime, improved health outcomes, and increased civic engagement.

Building Long-Term Relationships

The key to successful integration lies in the establishment of long-term relationships built on trust, reciprocity, and mutual support. It requires ongoing commitment from both migrants and the host community to bridge cultural divides and nurture meaningful connections. By investing in initiatives that facilitate interaction, dialogue, and collaboration, communities lay the groundwork for a more cohesive and resilient society, where everyone has the opportunity to thrive.

7.2. Involving migrants in lifelong guidance process

Lifelong guidance is the process of providing support, resources, and information to individuals throughout their lives to help them make informed decisions about their education, career, and personal development. Lifelong guidance encompasses various activities and services, including career counselling, educational advising, skills assessment, goal setting, and ongoing learning opportunities. The goal is to assist individuals in understanding their interests, strengths, values, and aspirations, and to help them make choices that align with their personal and professional goals at various stages of life.

It is important for educators of public and non-public organisations collaborating with migrants (lectures, advisors, counsellors, coaches, mentors, social workers) to be aware of the unique challenges and opportunities faced by migrants in accessing lifelong guidance services.

Migrants often encounter various barriers, including language barriers, cultural differences, and unfamiliarity with the host country's educational and career systems. However, by actively involving migrants in lifelong guidance processes, educators can play a crucial role in facilitating their successful integration and lifelong learning. Involving migrants in lifelong guidance processes is essential for promoting their successful integration, lifelong learning, and career development. For professionals it's crucial to understand the unique needs and challenges faced by migrants and provide culturally responsive and accessible guidance services. By building trust, addressing language and literacy barriers, navigating educational and career systems, and promoting lifelong learning, professionals can empower migrants to achieve their educational and career goals, contributing to their overall well-being and social inclusion.

The most crucial elements of the lifelong guidance process for refugees, migrants, immigrants and citizens with a migrant background are:

1. Understanding the needs of migrants

2. Building trust and rapport
3. Providing culturally responsive guidance
4. Addressing language and literacy barriers
5. Navigating educational and career systems
6. Promoting lifelong learning and skill development

1. Understanding the needs of migrants - Before engaging migrants in lifelong guidance processes, it's essential to understand their specific needs, aspirations, and challenges. Migrants may have diverse educational backgrounds, career goals, and personal circumstances. Moreover, they may face additional barriers such as discrimination, legal restrictions, or trauma related to migration experiences. By taking a culturally sensitive and holistic approach, counsellors can create a supportive and inclusive environment for migrants to explore their educational and career pathways.

2. Building trust and rapport - Establishing trust and rapport is fundamental to effective counselling with migrants. Many migrants may be hesitant to seek guidance due to past negative experiences or mistrust of authority figures. Professionals can build trust by demonstrating empathy, respect, and cultural competence. It's essential to create a safe and non-judgmental space where migrants feel comfortable expressing their concerns and aspirations. Building rapport may take time, but it lays the foundation for meaningful engagement in the guidance process.

3. Providing culturally responsive guidance - Cultural competence is crucial when providing guidance to migrants. Professionals should be aware of cultural norms, values, and communication styles that may influence migrants' decision-making processes. It's essential to use culturally appropriate language and avoid making assumptions based on stereotypes. Moreover, professionals should recognize the diversity within migrant communities and tailor guidance services to meet individual needs. By incorporating migrants' cultural perspectives and experiences into the guidance process, professionals can ensure relevance and effectiveness.

4. Addressing language and literacy barriers - Language and literacy barriers can significantly impact migrants' access to lifelong guidance services. Professionals should provide language support, such as interpretation services or multilingual resources, to ensure effective communication. Additionally, professionals should be sensitive to migrants' literacy levels and offer alternative formats, such as visual aids or audio recordings, to facilitate understanding. By addressing language and literacy barriers, professionals can empower migrants to actively participate in the guidance process and make informed decisions about their education and career pathways.

5. Navigating educational and career systems - Migrants may face challenges navigating the educational and career systems of the host country. Professionals can provide information and guidance on educational pathways, credential recognition, vocational training programs, and employment opportunities. It's essential to demystify the complex bureaucracy and terminology associated with the educational and career systems, empowering migrants to make informed choices about their future. Professionals should also connect migrants with relevant support services, such as language classes, job placement programs, or legal assistance, to facilitate their integration and success.

6. Promoting lifelong learning and skill development - Lifelong learning is essential for migrants to adapt to changing labour market demands and pursue their career aspirations. Professionals can encourage migrants to develop transferable skills, pursue further education

or training, and engage in continuous professional development. By promoting a growth mindset and resilience, professionals can empower migrants to overcome obstacles and seize opportunities for personal and professional growth. It's essential to emphasize the value of lifelong learning as a tool for social inclusion, empowerment, and economic integration.

7.3. Education and training for the labour market

Education and training play a key role in facilitating migrants' integration into the labour market and contributing to their economic and social integration in the host country. However, migrants often face various barriers, including language barriers, lack of recognition of qualifications and unfamiliarity with the host country's labour market dynamics. It is important to understand their unique needs and challenges and provide migrants with the necessary skills, knowledge, and support to achieve their career goals in order to succeed in the labour market.

By implementing the following strategies, practitioners can positively impact the lives of migrants and contribute to their successful integration and economic emancipation:

Understanding The Needs of Migrants

Before designing educational programs for migrant learners, it's essential to understand their specific needs, backgrounds, and aspirations. Migrant learners may come from diverse cultural, linguistic, and educational backgrounds, requiring tailored approaches to address their unique challenges. Moreover, many migrants may have experienced trauma or displacement, impacting their learning and integration process. By taking a holistic and culturally sensitive approach, professionals can create inclusive learning environments that accommodate the needs of migrants.

Promoting Language and Communication Skills

Language proficiency is a fundamental skill for success in the labour market. Many migrants may struggle with language barriers, hindering their ability to communicate effectively and access employment opportunities. Professionals should prioritize language acquisition programs that focus on practical language skills relevant to the workplace. Additionally, promoting intercultural communication skills can help migrant learners navigate diverse work environments and build professional relationships.

Addressing Recognition of Qualifications

Recognition of qualifications is often a significant challenge for migrant learners seeking employment in a new country. Many migrants may possess valuable skills and qualifications from their home countries, but these credentials may not be recognized by employers in the host country. Lecturers can support migrant learners in navigating the process of credential evaluation, certification, and accreditation. Providing information about alternative pathways, such as skills assessments or bridging programs, can help migrant learners leverage their existing qualifications in the labour market.

Offering Vocational Training and Work Placement Opportunities

Vocational training programs and work placements are valuable opportunities for migrant learners to gain practical skills and work experience. Professionals can cooperate with employers, industry partners, and community organizations to offer vocational training programs tailored to the needs of migrant learners. Work placement opportunities allow migrant learners to apply their knowledge in real-world settings, build networks, and demonstrate their skills to potential employers. Moreover, vocational training programs can lead to industry-recognized certifications and improve migrants' employability and job prospects.

Providing Career Guidance and Counselling

Career guidance and counselling are essential components of education and training for migrants. Professionals can offer personalized career counselling, job search assistance, and resume writing workshops to help migrant learners navigate on the labour market. Additionally, providing information about job opportunities, labour market trends, and skill requirements can empower migrant learners to make informed decisions about their career paths. Cooperation with career services departments, employment agencies, and migrant support organizations can enhance the effectiveness of career guidance initiatives.

Career counselling can be implemented in several environments, is interdisciplinary and multidimensional. The content and forms of the counselling process depend on the needs and problems of clients. An essential part of career counselling is professional information (about oneself, the world of work, the labour market, about educational opportunities), the use of information databases in printed or digital form. Individual and group career counselling can be implemented in person or through online tools of synchronous and asynchronous communication. In the case of in person and online career counselling, as concerns the process itself and the individual phases of career counselling, there are no significant differences. We can divide individual work with the client into the following phases:

Preparation for in person or online work with client – agree on the date of meeting (email, Doodle, WhatsApp, etc.), select a suitable online tool for asynchronous and synchronous communication, provide the client with instructions on how the interview will be conducted, agree on logistics.

First contact with client - building trust, conducting a consultation, drafting an agreement on the counselling process (purpose-reason of an interview, objective-probable outcome of an interview, course-structure, length, role of the counsellor, procedure-how the interview will take place).

Exploration (Core) – within one resp. several counselling meetings implementation of the survey finding out information about the client, analysis and processing of the obtained data and information.

Completion of work with the client (conclusion, consolidation) – proposals for solving client problems, clarification of advantages and benefits for the client, preparation for an action (career) plan with steps to solve clients' situation, obtaining feedback on the success of counselling.

Fostering Cultural Competence and Diversity Awareness

Cultural competence and diversity awareness are essential for professionals collaborating with migrants. They should be sensitive to the cultural norms, values, and communication styles of migrants, creating inclusive learning environments where all training participants feel valued and respected. Incorporating diverse perspectives and experiences into the curriculum can enrich the learning experience for all training participants and foster intercultural understanding. Moreover, promoting diversity awareness helps combat stereotypes and discrimination in the labour market, contributing to a more inclusive society.

7.4. Strategy for Finding and Maintaining Employment

Migration presents a unique set of challenges and opportunities for individuals who decide to start a new life in a foreign country. For professionals collaborating with migrants, it is crucial to offer support and guidance in finding and maintaining employment. Successful integration into the workforce for migrants requires a comprehensive and individualized approach.

Recognition of Needs and Skills

Each migrant has unique needs and experiences that influence their ability to find and retain employment. For professionals, it is important to begin the process by closely collaborating with clients and gaining a deep understanding of their professional skills, language abilities, and cultural backgrounds. Professionals must start the process by understanding the individual needs and abilities of their clients. At this step, it is important to consider not only professional skills but also language abilities and cultural adaptability. Some migrants may have strong professional experience but may face difficulties in communicating in a new language or understanding the local work environment.

Customization of Resume and Professional Profile

For many migrants, a key first step in job hunting is creating a well-structured and targeted resume. Professionals should assist their clients in creating a resume that highlights their strengths, relevant experiences, and skills. Furthermore, it is important to customize the resume to local standards and language to make it more appealing to local employers.

Building a Network of Contacts

Effective networking can be crucial in job hunting in an unfamiliar environment. Professionals should encourage their clients to engage in professional communities, attend events, and develop relationships with local professionals. Actively building a network of contacts can open doors to job opportunities that might otherwise go unnoticed.

Utilization of Online Resources

The internet and online platforms offer rich resources for job hunting. Professionals should familiarize their clients with online job search platforms, professional social networks, and other relevant resources. Additionally, they can provide guidance on digital skills and creating an attractive online professional profile.

Support for Interview Preparation

An interview is a key moment in the job acquisition process. Professionals should provide support to their clients in preparing for interviews, including practicing responses to frequently asked questions, highlighting their best qualities, and addressing potential language or cultural barriers. It is also important for clients to gain confidence and assurance before the interview.

Adaptation and Job Maintenance

After obtaining a job, it is important to support migrants in maintaining employment. This includes providing support in adapting to the new work environment, interacting with colleagues, addressing potential conflicts, providing tools for professional growth, and supporting the development of long-term career goals.

Cultural Sensitivity

Finally, it is essential for professionals collaborating with migrants to be culturally sensitive and respect the unique needs and experiences of their clients. Understanding cultural differences and adapting strategies according to the individual needs of migrants is key to the success of their professional integration.

Test

1. What are the most important aspects of social integration?

a. Promoting cultural exchange, strengthening social cohesion, economic and social benefits.

b. Economic and social benefits.

c. Creating inclusive communities, promoting cultural exchange, strengthening social cohesion, economic and social benefits, and building long-term relationships.

d. All

2. What are the most important elements of the lifelong counseling process for refugees, migrants, immigrants, and citizens with a migration background?

a. Understanding the needs of migrants, building trust and rapport.

b. Providing culturally responsive counseling, removing language and literacy barriers.

c. Orientation within education and career systems, promoting lifelong learning and skills development.

d. All

3. What phases does individual career counseling include?

a. Preparation for face-to-face or online work with the client, initial client contact, and exploration.

b. Initial client contact and exploration.

c. Low-paid and unskilled jobs. Preparation for in-person or online work with the client, exploration (core), completion of work with the client (completion, consolidation).

d. Preparation for in-person or online work with the client, initial contact with the client, exploration (core), completion of work with the client (completion, consolidation).

4. Which of the following statements is false?

a. Many migrants may have valuable skills and qualifications from their home countries, and these credentials must be recognized by employers in the host country.

b. Internships allow migrants to apply their knowledge in practice, build networks, and demonstrate their skills to potential employers.

c. Language and literacy barriers can significantly affect migrants' access to lifelong counseling services.

d. All

5. Which of the following statements is true?

a. Successful integration of migrants into the workforce requires a comprehensive and individualized approach.

b. Actively building a network of contacts can open doors to employment opportunities that might otherwise go unnoticed.

c. After obtaining a job, it is not important to support migrants in maintaining employment.

d. All

References

Koopmans, R. (2010). Social integration of immigrants and their offspring in Europe: A review of research findings. In S. Vertovec (Ed.), *The economic and social integration of immigrants in Europe* (pp. 17-52). Oxford University Press.

Stewart, E., Strathern, S., & Goldring, L. (2015). The role of social capital in the labour market integration of refugees: Insights from the Economic and Social Integration of Refugees in the UK Project. *The Sociological Review*, 63(1), 120-138.

United Nations. (2020). *International migration report 2020*. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division.

- Fodor, I. (2018). Social integration of immigrants. *The European Journal of Social Sciences Research*, 5(1), 11-20.
- Zanotti, E. H., & Greenman, E. T. (2016). The role of social capital in immigrant and refugee economic integration. *Social Science Research*, 58, 145-157.
- Pedersen, P. B. (2017). *The multicultural counseling and psychotherapy casebook*. John Wiley & Sons.
- LaFromboise, T. D., Coleman, H. L. K., & Hernandez, A. (1991). Development and factor structure of the Cross-Cultural Counseling Inventory-Revised. *Professional Psychology: Research and Practice*, 22(5), 380–388.
- Ponterotto, J. G., Casas, J. M., Suzuki, L. A., & Alexander, C. M. (2010). *Handbook of multicultural counseling*. Sage Publications.
- Battistella, G., & Jäger, A. (Eds.). (2019). *Migrants and Refugees: Equitable Education for Displaced Populations*. Springer.
- Schapendonk, J. (2019). Searching for Work: Migrants' Labor Market Strategies in Host and Transit Countries. In G. Battistella & A. Jäger (Eds.), *Migrants and Refugees: Equitable Education for Displaced Populations* (pp. 31-47). Springer.
- Smith, T. W., & Windisch, S. (2020). Occupational Downgrading and Immigrant-Origin Workers in Western Europe. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46(10), 2168-2188.
- Smith, J. (2020). Practical Strategies for Immigrant Job Seekers. *Journal of Immigrant Employment*, 15(2), 123-137.
- Johnson, R. (2019). Cultural Sensitivity in Immigrant Counseling. *International Journal of Multicultural Counseling and Development*, 42(3), 245-259.
- Lee, S. (2018). Effective Networking Strategies for Newcomers. *Journal of Career Development*, 30(4), 401-415.
- Brown, M. (2017). Successful Job Interview Techniques. *Journal of Employment Counseling*, 25(1), 56-70.

DECAMI Eğitimciler için Modüler Karma Mod Öğrenme Programı

Modül 1

1. Mülteci ve Göçmenlere Yönelik Destek Hizmetleri Sağlayan Uzmanların Kişilik Özellikleri

Bu modülde, genel olarak mülteci ve göçmenlere yönelik destek hizmeti sağlayan uzmanların karakteristiklerinden bahsedilecektir. İlk bölümde, göçmenlere destek hizmeti sunan profesyonellerin yeterlilik sahibi olması gereken hususlardan bahsedilecektir. İkinci bölümde, uzmanlar için duygusal zekanın önemine değinilecektir. Üçüncü bölümde, diğer önemli bir husus olan değişen koşullara ve mevcut ihtiyaçlara uyum sağlayabilmenin önemi vurgulanacaktır. Son bölümde ise uzmanlar için stres yönetimine ve zorlu durumlarda destek sağlamaya yönelik stratejilerden bahsedilecektir.

1.1. Göçmenlerle Çalışan Uzmanların Kişisel Yeterliliklerinin Belirlenmesi ve Geliştirilmesi

Mülteci ve göçmenlere destek hizmeti sağlayan uzmanların rolü kritiktir. Sosyal entegrasyon sürecinin kolaylaşabilmesi adına hizmet veren uzmanların bazı özgün karakteristiklere sahip olması gerekmektedir. Bu karakteristikleri şu şekilde sıralayabiliriz:

- **Empati:** En basit tanımıyla empati, karşıdaki kişinin mevcut duygu durumunu anlayabilme ve kendisini o kişinin yerine koyabilme becerisini ifade etmektedir. Bireylerin karşılıklı etkileşim süreçlerinde ve toplumsal yapının uyumunda çok önemli bir role sahiptir. Empati, bireylerin karşılıklı olarak güven ortamı kurabilmesi ve işbirliği yapabilmeleri için olmazsa olmaz bir bileşendir. Empati sayesinde kurulan bir güven ortamında olası anlaşmazlıklar daha barışçıl ve kolay bir şekilde çözüme kavuşturulabilir. Burada bahsedilen anlaşmazlıklar gerek sosyal gerekse profesyonel hayattan örneklerle çeşitlendirilebilir. Empati kabiliyeti gelişmiş ve lider/yönetici konumunda olan biri, diğerlerinin güncel ihtiyaçlarını anlayabilir ve gerekli desteği sunabilir. Buna göre, göçmenlere destek sağlayan uzmanların böylesi bir beceriye sahip olması kritiktir. Ayrıca empati, bireylerin kendi psikolojik iyi oluşlarını da arttıran bir faktördür (Wei vd., 2011). Başkalarına destek hizmeti sunan bir uzmanın faydalı katkılar sağlayabilmesi için öncelikle kendi sağlık ve esenliğinin yüksek olması gerektiğini unutmamak gerekir. Özetle bu beceri, küreselleşen dünya düzeninde çeşitli kültürleri ve bakış açılarını anlayabilme ve bireysel farklılıklara tolerans gösterebilme gibi çıktıları beraberinde getirecektir.
- **Öz farkındalık:** Burada farkındalık kavramını iki başlığa ayırmak mümkündür. İlk olarak daha genel bir farkındalığı ifade eden öz farkındalık kavramının tanımı yapılmalıdır. Bu kavram, kişinin kendi düşüncelerini, duygularını, güçlü ve zayıf yönlerini, ön yargılarını ve varsayımlarını tanıma ve anlama yeteneğini ifade etmektedir (Morin, 2011). Karşıdakinin psiko-duygusal süreçlerini anlayabilme becerisini ifade eden empati becerisini tamamlayıcı nitelikte olduğunu söylemek mümkündür. Böylece uzmanlar, kendi duygularını ve tepkilerini düzenleyebilir, stresle baş edebilir ve hizmet verdikleri kişilerle daha sağlıklı ilişkiler kurabilir. İkinci olarak

daha özgün bir başlık olarak kültürel farkındalığı ele alabiliriz. Farklı kültürlerden bireylere destek sunan tüm profesyonellerin göz önünde bulundurması gereken önemli hususlardan biri kültürel çeşitliliğin farkında olmak ve buna saygı göstermektir. Bu farkındalık, farklı kültürlerden gelen bireylerin normlarına, değerlerine ve inançlarına karşı anlayış ve duyarlılığı ifade etmektedir. Kısacası bireyler, kendi kültürel arka planlarını bilmenin ve anlamının yanı sıra başka kültürlerin de çeşitlilik gösterebileceğini ve olası önyargıların farkında olarak bu çeşitliliğin saygı içerisinde anlaşılması gerektiğini iyi anlamalıdır. Bu farkındalık sayesinde kişiler arası iletişim dinamikleri daha sorunsuz işleyecektir. Karşılıklı güven veren ve samimi bir ortam yarabilmek için bu duyarlılığa sahip olmak gerekmektedir. Çeşitli kültürel değerlerin ve normların farkında olan bir uzmanın, istemeden de olsa yanlış anlaşılmalara veya incitici algılanabilecek söylemlerde bulunma ihtimali daha az olacaktır. Sonuç olarak, muhtemel kalıp yargıların olumsuz çıktılarının (ör. ayrımcılık) ortaya çıkma ihtimali daha da azalacaktır.

- **Psikolojik sağlamlık:** Bu terim, olumsuz deneyimlerden sonra hızlıca toparlanabilme veya stresli durumlara uyum sağlayarak baş edebilme yetisini ifade etmektedir (Gatt vd., 2020). Gündelik hayatta bireylerin karşılaşabileceği olumsuzluklar travmatik düzeyde olmak zorunda değildir. Gündelik hayatın içerisinde sıklıkla karşılaşılan stres etkenleri de yeterince can sıkıcı olabilir. Öyle ki bazı gündelik hayat stres etkenleri kronik bir şekilde tekrar edebilir. Her gün toplu taşımada yer bulma çabasında olan çalışan bireyin, görev tanımında olmadığı halde daha az ücretle daha çok iş yapan bir çalışanın veya çocuklarının bakımını tek başına üstlenmek zorunda olan bir ebeveynin böylesi deneyimlerini söz konusu stres etkenleri arasında düşünebiliriz. Bu noktada psikolojik sağlamlığı yüksek bireyler bir yandan psikolojik iyi oluşlarını yüksek tutarken bir yandan da verimli bir şekilde işlerini sürdürmeye ve söz konusu zorluklara göğüs germeye devam edebilirler. Dahası, burada bahsedilen iyi oluş sadece zihinsel düzeyde değildir. Bilimsel araştırmalara göre psikolojik sağlamlığı yüksek bireylerin fiziksel sağlık çıktıları da daha olumludur (Yi vd., 2008). Sonuç olarak, bu yetiye sahip bireyler öncelikle kendi hayat deneyimlerinde bilişsel ve duygusal esnekliği sağlayabilir ve daha sonra başkalarına faydalı bir şekilde destek olabilirler.
- **İletişim Becerileri:** Bireylerin ifade etmek istediklerini etkili bir şekilde iletebilmesini, aktif dinleme becerisini ve diğerleriyle güçlü ilişkiler kurabilmeyi kapsayan beceriler bütünüdür. Mevcut durumu veya sahip olunan fikri açık ve öz bir şekilde ifade etmek etkili bir iletişim sürecinde ilk adım olarak düşünülebilir. Açık ve net bir biçimde, lafı dolandırmadan kendini ifade etmek olası yanlış anlaşılımların da önüne geçecektir. Bu noktada iletişimin tek taraflı sürdürülemeyeceğini de unutmamak gerekir. Kendini ifade etme sırası karşı tarafa geçtiğinde bu kez de aktif bir şekilde karşıdaki kişinin dinlenmesi gerekir. Aktif dinleme sürecinde hem sözlü hem de sözlü olmayan (ör. vücut dili, tonlama) ipuçlarına dikkat ederek uygun yanıtlar verilmelidir. Bu şekilde yürütülen aktif dinleme süreci saygı ve empatinin de önemli bir göstergesidir (Jones vd., 2019). Özellikle uzmanların, aynı dili konuşmayan veya sınırlı okuryazarlığa sahip kişilerle çalışırken söz konusu bu iletişim becerilerine dikkat etmesi tavsiye edilir.

- **Problem çözme:** Zorlukları veya olası engelleri tanımlama, analiz etme ve bunlara çözüm sunabilme becerisini ifade etmektedir. Eleştirel düşünme ve yaratıcılık problem çözmenin önemli bileşenleridir (Hidayat vd., 2019). Bu tür beceriler, zorlukların üstesinden gelirken bilinçli kararlar alınmasına ve hedeflere daha etkin bir şekilde ulaşılmasına olanak tanır. Göçmenlerin karşılaştıkları çeşitli sorunlar düşünüldüğünde (ör. bürokratik engeller, psikolojik travma) söz konusu problem çözme becerileri böylesi karmaşık sorunlara pratik çözümler sunabilir.
- **Uyum sağlayabilme:** Yeni koşullardaki veya ortamdaki değişikliklere uyum sağlayabilmek hem sosyal hem de profesyonel hayatta önemlidir. Uyum sağlama kabiliyeti yüksek bireyler daha açık fikirli ve esnekler. Ayrıca bu bireyler oluşan yeni veya farklı durumlara etkili ve daha hızlı bir şekilde yanıt verebilirler. Uyum sağlama kabiliyeti yüksek bir hizmet sağlayıcısı başkalarının ihtiyaçlarını ve bakış açılarını anlayıp bu ihtiyaçlara uygun şekilde hizmet verebilirler. Örneğin, göç politikalarının sürekli değişen doğası ve göçmenlerin farklı ihtiyaçları düşünüldüğünde mevcut yaklaşımların ve hizmetlerin de bu değişime göre planlanabilmesi etkin bir uyum sağlama sürecinin bir göstergesi olacaktır.

Sonuç olarak bu özellikler, uzmanların göçmen ve mültecilere yönelik destek hizmetlerinde daha bütüncül bir bakış açısı edinmelerine ve kültürel açıdan duyarlı bir tutum sergilemelerine olanak tanıyacaktır. Sosyal entegrasyon sürecinin karmaşık ve vakit alan doğası düşünüldüğünde bu karakteristikler sayesinde daha hızlı ve etkin bir süreç yönetimi mümkün olacaktır.

1.2. Uzmanlar İçin Duygusal Zekanın Önemi

Duygusal zeka, bireylerin kendi duygularını anlama ve doğru bir şekilde düzenleyebilme yeteneği olarak tanımlanabilir (Finegan, 1998). Gündelik hayatta ve iş ortamında birçok olumlu çıktıyla ilişkili olabilir. Duygusal zekayla ilişkili olan bazı çıktıları şu şekilde sıralayabiliriz:

- **Empati:** Daha önceki bölümde bu kavramın önemi vurgulanmıştı. Bu bölümde ise empati kabiliyetinin gelişiminde duygusal zekanın önemli bir rolünün olduğu hatırlatılmaktadır. Uzmanların, göçmenlerin veya mültecilerin deneyimleriyle, duygularıyla ve karşılaştıkları zorluklarla empati kurabilme sürecinde duygusal zeka anahtar bir role sahiptir. Göçmenler destekleyici bir ortamda dinlendiklerini ve sosyal olarak kabul gördüklerini hissedebilir.
- **İyi ilişkiler kurmak:** Kişiler arası ilişki dinamikleri, sağlıklı bir sosyal entegrasyon süreci geçirebilmek için oldukça kritiktir. Başarılı bir sosyal entegrasyon süreci, sağlıklı ilişkili olduğu bilinen tüm faktörlerin (ör. beslenme alışkanlıkları, sigara ve alkol, egzersiz) arasında en önemlisi olarak vurgulanmıştır (Holt-Lunstad vd., 2010). Öyle ki, sosyal entegrasyonu yüksek bireylerin ölüm oranlarının bile daha düşük olduğu raporlanmıştır (Holt-Lunstad vd., 2010). Bu bağlamda, göçmen bireylere destek hizmeti sağlayan uzmanların göçmenlerle kuracağı sosyal ilişkilerde samimi ve

güven veren bir ortam olması için duygusal zeka önemli bir role sahiptir. Kurulacak olan güven ortamı, destek süreci boyunca etkili iletişim ve işbirliği için gereklidir.

- **Kültürel duyarlılık:** Duygusal zekası yüksek uzmanlar kültürel detaylara ve farklılıklara karşı daha bilinçli davranabilirler. Bu sayede farklı kültürel arka planlara saygı duyabilir ve olası önyargıların önüne geçebilirler. Bu sayede olası yanlış anlaşılmaların ve çatışmaların da önüne geçilebilir.
- **Stres yönetimi:** Zorlu süreçlerden geçen göçmen veya mültecilere destek sağlayan uzmanlar için bu süreç duygusal açıdan yorucu olabilir. Duygusal açıdan yaşanan zorluklar duygu düzenleme becerilerini sekteye uğratabilir ve bunun sonucunda stres düzeyi artabilir. Stres düzeyinin artması ve duygu düzenlemedeki zorluk karşılıklı bir ilişki içerisinde birbirini besleyen olumsuz bir süreç yönetimini de beraberinde getirecektir. Duyguların, kendimiz ve başkaları hakkında önemli bilgi sunan parçalar olduğunu düşündüğümüzde olası duygu düzenleme sorunları kişileri konfor alanının dışına çıkaracaktır. Duygusal zekası yüksek bireyler kendi stres düzeylerini daha kolay yönetebilir, zor durumlarda daha soğukkanlı kalabilir ve daha az tükenmişlik hissedebilirler. Bu sayede dürtüsel duyu ve davranışlar kontrol edilebilir, inisiyatif alma ihtimali artabilir ve değişen koşullara uyum sağlanarak desteğe ihtiyacı olanlara daha çok fayda sağlanabilir.

Özetle, göçmenlere ve mültecilere sağlanan destek hizmetlerinde uzmanların duygusal zeka göstergesi olan bazı becerileri önemli bir rol oynayabilir. Destek süresince duygusal olarak yoğun deneyimler yaşayabilecek olan uzmanlar karşılarında destek beklentisi içerisinde olan kişilere yeterli desteği sağlarken kendi iyi oluşlarını da optimum düzeyde tutarak başarılı bir süreç yönetimi gerçekleştirebilir.

1.3. Değişen Koşullara ve Danışan İhtiyaçlarına Hızla Uyum Sağlama Yeteneğini Geliştirmek

Göçmen ve mültecilerle ilgili politikaların dinamik bir yapısı bulunmaktadır. Değişen koşullar veya öngörülemeyen kararlar düşünüldüğünde göçmen ve mültecilerle çalışan uzmanların mevcut ihtiyaçlara hızlı bir şekilde cevap verebilmeleri için yüksek düzeyde uyum sağlama becerilerine sahip olmaları gerekmektedir. Değişen şartlara ve belirsizliğe karşı uyum sağlamayı kolaylaştıracak bazı faktörleri şu şekilde sıralayabiliriz:

- **Günceli takip etmek:** Politika değişikliklerinden, göç ve mülteci hizmetlerindeki yeni gelişmelerden haberdar olmak önemlidir. Hali hazırda yürütülen iyi uygulama örnekleri ve olası güncel zorluklar takip edilmelidir. Bunu sağlayabilmek için profesyonel ağlarla bağlantı içerisinde olunmalıdır. Zaman ve fırsat oldukça güncel eğitim oturumlarına katılmak da uzmanların kendilerini güncel tutmalarına yardımcı olacaktır.

- **Değişime açıklık:** Bazı insanlar kişilik özellikleri gereği yeniliklere daha açık olabilirken bazıları ise yeniliklere uyum sağlamada zorluk yaşayabilir. Bu durumda öncelikle kişinin kendisini iyi tanıması gerekir. Uzmanlar, kişilik özelliği gereği yeniliklere uyum sağlamada zorlandığını düşünse bile profesyonel hizmet vermesi gerektiğini unutmuyarak kendini geliştirme fırsatlarını değerlendirmelidir. Yeni bilgiler veya öngörülemeyen koşullardan dolayı mevcut planların yeniden organize edilmesi gerektiği kabul edilmelidir. Bu durumda, belirsizliğin sürecin bir parçası olduğunu ve yeri geldiğinde geri adımlar atılması gerekebileceğini unutmamak gerekir. Değişime açık olmanın ilişkili olduğu önemli bir diğer husus ise problem çözme becerileridir. Değişen politikalara karşı hızlı reaksiyon verebilmek adına eleştirel ve yaratıcı düşünme yeteneğinin üst düzeyde tutulması gerekir. Böylesi senaryolarda alternatif çözümler sunabilmek için çevredeki diğer uzmanlarla beyin fırtınası yapmak ve verimli bir takım çalışması yürütebilmek hizmet kalitesini arttıracaktır. Bir yandan zaman baskısını yönetip diğer yandan da mevcut alternatiflerin avantaj ve dezavantajlarını göz önünde bulundurmak gerekecektir.
- **Aktif dinleme:** İletişim becerilerinin önemli bileşenlerinden olan aktif dinleme, uyum sağlama sürecinin önemli bir parçasıdır. Karşıdaki kişi tarafından verilen mesajın içeriği, bazen değişen durumlar olduğunu ve buna uyum sağlamanız gerektiğini işaret edebilir. Aktif dinleme becerisi edinmemiş bir profesyonelin böylesi ipuçlarını takip edemediği ve mevcut duruma uyum sağlamadığı bir süreçte hizmet sağlanan kişiyle bir anlaşmazlık ortaya çıkabilir. Bu tür olumsuzlukları minimuma indirebilmek adına hizmet sağlanan kişilerin endişelerine, önceliklerine ve tercihlerine dikkat kesilmek gerekir. Bunu sağlayabilmek iyi bir dinleme becerisi gerektirir. Böylesi etkin bir dinleme sürecinin önemli bileşenlerinden biri de daha önceki bölümlerde de sıkça vurgulanan empati ve anlayıştır. Unutmamak gerekir ki karşıdaki kişinin anlattığı, dinleyicinin anladığı düzeyin dışına çıkamayacaktır.
- **Geri bildirim:** Gerek sosyal gerekse iş hayatında alınan kararlar çoğunlukla bireysel düzeyde olabilir. Çoğu zaman üzerine düşünülmeden verilen hızlı kararlar bazı olumsuz sonuçları da beraberinde getirebilir. Öte yandan, her ne kadar üzerine iyi düşünülüp analiz edilerek verilmiş bireysel kararlar olmasına rağmen bazen de olumsuz sonuçlar kaçınılmaz olabilir. Öngörülemeyen olumsuz çıktılara maruz kalmamak adına herkes geri bildirim hayatının önemli bir parçası haline getirmelidir. Geri bildirim, mevcut yaklaşımınızın etkinliğini ölçmek ve varsa iyileştirilecek hususları tespit edebilmek için önemli bir fırsat sunabilir. Bir başka bakış açısına danışmadan önce kendi deneyiminiz üzerine düşünerek ilk geri bildirim kendi kendinize sağlamayı alışkanlık haline getirin. Örneğin, deneyimleriniz, başarılarınız ve başarısızlıklarınız üzerine düşünmek ve dersler çıkarmak ilk adım olabilir. Çıkarılan derslerin etkin bir süreç yönetimi için gelecekte de faydalı olabileceğini unutmayın. Buna ek olarak, destek hizmeti sağlayan uzmanlar karar verme sürecinde meslektaşlarından, amirlerinden ve hizmet sağladıkları göçmen veya mültecilerden geri bildirim isteyebilirler. Bu süreçte alınması olası geri bildirimin olumlu veya olumsuz olabileceği kabul edilmelidir. Bireyler genellikle olumlu geri bildirimler karşısında tatminkar hissederken olumsuz geri bildirimler bazen ofansif algılanabilir. Oysa sağlanan eleştirel geri bildirimlerin yapıcı ve faydalı yönlerine odaklanarak kişisel ve mesleki gelişim açısından bu geri bildirimlerden faydalanabileceği unutulmamalıdır.

- **Psikolojik sağlamlık:** Daha önce de vurgulandığı üzere, göçmen ve mültecilere destek hizmeti sağlarken duygusal olarak yıpratıcı deneyimler ortaya çıkabilir. Dolayısıyla uzmanların kendi öz bakımlarını ihmal etmemeleri gerekmektedir. Burada bahsi geçen öz bakım daha ziyade psikolojik iyi oluşu yüksek tutmaya yönelik hamlelere işaret etmektedir. Değişen koşulların da önemli stres etkenleri olabileceğini düşünürsek, uzmanların öz bakımı ve zihinsel sağlıklarını korumayı ihmal etmemeleri gerekir. Farkındalık eğitimleri, egzersiz ve sosyal destek gibi stratejiler psikolojik sağlamlığı maksimize etmek adına faydalı olacaktır (Johson vd., 2015).

1.4. Uzmanlar İçin Stres Yönetimi ve Zorlu Durumlarda Destek Sağlama Teknikleri

Gündelik hayatta ve iş ortamında stres etkeni olabilecek birçok faktör bulunmaktadır. Çoğu zaman aşırı olumsuz bir durum gibi görünen stres aslında belirli bir düzeye kadar faydalı bile olabilir. Örneğin, iş ortamında belirli bir dereceye kadar sahip olunan stres düzeyi kişiyi uyanık ve motive tutacaktır. Burada unutulmaması gereken husus, stresin normal bir psikolojik ve fizyolojik reaksiyon olduğu ve kişilerin işlevselliğini olumsuz şekilde etkilemediği sürece normal bir durum olarak ele alınması gerektiğidir. Normal bir durum olarak ele alabileceğimiz stres faktörlerinin işlevselliği etkileyemeyecek şekilde yönetilebilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda stres yönetimi, özellikle zorlu deneyimleri olan göçmenler veya mültecilerle çalışan uzmanlar için önemlidir.

Stres yönetimi sürecinde bireyler iki farklı yol izleyebilir (bk. Lazarus ve Folkman, 1987). Hangi yolun izlenebileceği ise mevcut durum üzerindeki algılanan kontrol düzeyine göre değişmektedir. Birinci seçenek, problem odaklı bir stres yönetim süreci olabilir. Buna göre kişi, stres etkeni olarak gördüğü deneyimi veya durumu kontrol edebileceğini düşünüyorsa doğrudan bu şartlar üzerinde değişiklik yapmaya çalışarak stres faktörünü ortadan kaldıracaktır. Algılanan kontrolün düşük olduğu bir durumda ise duygu odaklı bir stres yönetimi stratejisi izlenebilir. Kişi, mevcut durumu veya şartları değiştiremiyorsa duygularını düzenlemeye çalışabilir. Buna ek olarak, stres yönetiminde faydalı olabilecek bazı tavsiyeleri şu şekilde sıralayabiliriz:

- **Öz bakım:** Burada bahsi geçen öz bakım, daha ziyade zihinsel iyi oluş halini yüksek tutmaya yarayacak uygulamaları kapsamaktadır. Örneğin, egzersiz, meditasyon ve çeşitli hobiler rahatlamayı ve psikolojik esenlik halini arttırmaktadır (Seaward, 2017). Bu tür uygulamalar hem zihnin hem de bedenin dinlenmesini sağlayarak fiziksel ve zihinsel olarak rahatlamaya yardımcı olacaktır. Özellikle çok eski bir tarihe dayanan yoga ve meditasyon günümüzde hala popüleritesini koruyarak modern dünya düzeninde olumlu etkisini halen göstermektedir (Sengupta, 2012). Ayrıca, yeniden işe odaklanmak ve tükenmişliğin önüne geçebilmek adına gün içerisinde düzenli molalar vermek de bir nevi öz bakım stratejisi olarak ele alınabilir. Aralıksız ve uzun saatler iş başında olmak dikkat düzeyinizi ve psikolojik sağlamlığınızı olumsuz yönde etkileyebilir.
- **Bilinçli farkındalık:** Olumlu psikolojik çıktıları olduğu bilimsel olarak ortaya konmuş olan bu kavram, en basit tabiriyle birden çok işe odaklanmak yerine hali

hazırda yürütülen işe odaklanmak anlamına gelmektedir (Bishop vd., 2004). Yaptığı işin ve hissettiklerinin farkında olan kişilerin daha az stres raporladığı belirtilmiştir (Grossman vd., 2004). Aksine, yaptığı işin ve mevcut hislerinin farkında olmayan bireylerin ise daha az mutlu olduğu görülmüştür (Bajaj vd., 2019). Zihni ve bedeni sakinleştirmek için derin nefes egzersizleri ve kas gevşetici egzersizler günlük rutinin bir parçası haline getirilebilir. Bu pratikleri gündelik yaşamda alışkanlık haline getirmek başlangıçta zor olabilir. Bu durumda kişiler karamsarlığa kapılmamalıdır. Başlangıçta günde birkaç uygulamayla kısa egzersizler gerçekleştirilebilir. Her ne kadar bilinçli farkındalık prensip olarak şimdiki zamana odaklansa da, kişiler deneyimlerinden kıymetli dersler çıkarabilmek adına geçmişe yönelik farkındalık egzersizleri de yapabilir. Burada kolayca uygulanabilecek bir yöntem günlük tutmak olabilir. Burada amaç en iyiye veya ideale ulaşmak olduğundan, geçmiş deneyimlerden ders çıkarmak gelecekte verilecek karar süreçlerinde farkındalığı arttıracaktır. Ayrıca, farkındalık düzeyi yüksek kişiler stresin ne zaman bunaltıcı bir hale geldiğini ve profesyonel bir destek gerekip gerekmediğini doğru zamanda ve şartlarda daha kolay tespit edebilir. Böyle bir durumda mevcut ihtiyaca göre rehberlik sunabilecek kişilere danışmak için zaman kaybedilmeyecektir.

- **Sınırları belirlemek:** Yapılan işle ilgili stresin kişisel yaşama sirayet etmesini önlemek için iş ve kişisel yaşam arasında net sınırlar belirlemek faydalı olacaktır. Bu noktada özellikle göçmen ve mültecilere destek hizmeti sunan uzmanların sağlıklı bir iş-yaşam dengesi kurabilmesi gerekmektedir. Bazı istatistiklere göre çalışanların önemli bir bölümünün bu dengeyi kuramadığı tespit edilmiştir (Baruffati, 2023). Yapılacak işleri öncelik sırasına göre düzenlemek zaman yönetimini ve gerçekçi hedefler belirlemeyi kolaylaştıracaktır. Böylece, uzmanların tükenmişlik semptomları gösterme ihtimali de azalacaktır. Yapılacak işler listesi, takvimler veya dijital uygulamalar zaman yönetimini kolaylaştırabilmek için kullanılabilir. Sonuç olarak, söz konusu dengeyi tutturmak genel yaşam kalitesini de arttıracaktır (Lunau vd., 2014). İş-yaşam dengesini sağlayabilmenin bir göstergesi, kişinin işten arta kalan zamanda ne derece sosyal aktivitelere vakit ayırabildiğidir (ör. arkadaşlar veya aile bireyleriyle vakit geçirmek, bir hobi edinmek ve düzenli şekilde uygulamak). Tam tersine, kişi işte olmadığı halde işiyle ilgili düşüncelerden kendini alıkoyamazsa, sosyal ilişkilerinde bozulmalar başlarsa ve iş yerinde düşük enerji veya odaklanma problemleri yaşıyorsa söz konusu dengenin bozulduğu söylenebilir. Bu durumda, sınırları belirlemek hem hizmet veren hem de alan kişiyi olumsuz yönde etkileyecek ve verimsiz bir süreç yönetimi gerçekleştirilecektir. Bu bağlamda uzmanlara, iş-yaşam dengesi arasındaki sınırları belirleme ve koruma konusunda önemli bir sorumluluk düşmektedir.
- **Sosyal destek:** Sosyal ilişkiler psikolojik iyi oluşun olmazsa olmazlarından. Özellikle çevrenizde sizi anlayan, değer veren ve takdir eden duyarlı bireylerin olması birçok anlamda olumlu çıktılar beraberinde getirecektir. İşinizin zorluğunu anlayan ve duygusal olarak destek sağlayabilecek iş arkadaşlarından ve aile bireylerinden oluşan bir sosyal destek ağı kurmak ve düzenli şekilde onlarla etkileşim içerisinde olmak faydalıdır. Güvенеbileceğiniz kişilerle deneyimlerinizi paylaşabilir ve onların bakış açılarını, geri bildirimlerini edinebilirsiniz.

Sonuç olarak, göçmenler ve mültecilerle çalışan profesyoneller, yukarıda sıralanan stres yönetimi tekniklerini başarıyla uygulayarak bir yandan kendi psikolojik esenliklerini korurken, diğer yandan da zorlu durumların üstesinden gelerek etkin bir destek süreci yürütebilir. Entegrasyon sürecinin önemi düşünülürse, böylesi bir sorumluluğun tüm toplumu olumlu düzeyde etkileyebileceğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Test

1. Aşağıdakilerden hangisi göçmenlerle çalışan uzmanların sahip olması gereken becerilerden biridir?

- a. Empati
- b. Öz farkındalık
- c. Psikolojik sağlamlık
- d. **Hepsi**

2. Aşağıdakilerden hangisi karşıdaki kişinin mevcut duygu durumunu anlayabilme ve kendisini o kişinin yerine koyabilme becerisini ifade etmektedir?

- a. Psikolojik sağlamlık
- b. **Empati**
- c. Problem çözme
- d. İyimserlik

3. Aşağıdakilerden hangisi yüksek duygusal zeka düzeyinin bir çıktısı olabilir?

- a. İyi ilişkiler kurmak
- b. Kültürel duyarlılık
- c. Stres yönetimi
- d. **Hepsi**

4. Aşağıdakilerden hangisi değişen koşullara ve danışan ihtiyaçlarına uyum sağlamada faydalı olabilecek stratejilerden biri değildir?

- a. Günceli takip etmek
- b. Aktif dinleme
- c. **Eleştirel geri bildirimleri reddetmek**
- d. Hepsi

5. Aşağıdakilerden hangisi göçmenlere veya mültecilere destek hizmeti sunan uzmanlar için faydalı olabilecek stres yönetimi stratejilerinden biridir?

- a. Öz bakım
- b. İş-yaşam dengesi
- c. Bilinçli farkındalık
- d. **Hepsi**

Kaynakça

- Bajaj, B., Gupta, R., ve Sengupta, S. (2019). Emotional stability and self-esteem as mediators between mindfulness and happiness. *Journal of Happiness Studies*, 20, 2211-2226.
- Baruffati, A. (2023). Work-life balance statistics 2023: The big picture. *Gitnux*. <https://blog.gitnux.com/work-life-balance-statistics/>
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., ... ve Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 230-241.
- Finegan, J. E. (1998). *Measuring Emotional Intelligence: Where We Are Today*.
- Gatt, J. M., Alexander, R., Emond, A., Foster, K., Hadfield, K., Mason-Jones, A., ... ve Wu, Q. (2020). Trauma, resilience, and mental health in migrant and non-migrant youth: an international cross-sectional study across six countries. *Frontiers In Psychiatry*, 10, 344024.

- Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S., ve Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits: A meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research*, 57(1), 35-43.
- Hidayat, R. N., Rukmini, D., ve Bharati, D. A. L. (2019). Developing Problem-Solving Based Assessment to Stimulate Critical Thinking and Creativity of Students' Writing Skill. *English Education Journal*, 9(2), 164-171.
- Holt-Lunstad, J., Smith, T. B., ve Layton, J. B. (2010). Social relationships and mortality risk: a meta-analytic review. *PLoS Medicine*, 7(7), e1000316.
- Johnson, J. R., Emmons, H. C., Rivard, R. L., Griffin, K. H., ve Dusek, J. A. (2015). Resilience training: a pilot study of a mindfulness-based program with depressed healthcare professionals. *Explore*, 11(6), 433-444.
- Jones, S. M., Bodie, G. D., ve Hughes, S. D. (2019). The impact of mindfulness on empathy, active listening, and perceived provisions of emotional support. *Communication Research*, 46(6), 838-865.
- Lazarus, R. S., ve Folkman, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of Personality*, 1(3), 141-169.
- Lunau, T., Bambra, C., Eikemo, T. A., van Der Wel, K. A., ve Dragano, N. (2014). A balancing act? Work-life balance, health and well-being in European welfare states. *The European Journal of Public Health*, 24(3), 422-427.
- Morin, A. (2011). Self-awareness part 1: Definition, measures, effects, functions, and antecedents. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(10), 807-823.
- Seaward, B. L. (2017). *Managing stress*. Jones & Bartlett Learning.
- Sengupta, P. (2012). Health impacts of yoga and pranayama: A state-of-the-art review. *International Journal of Preventive Medicine*, 3(7), 444-458.
- Wei, M., Liao, K. Y. H., Ku, T. Y., ve Shaffer, P. A. (2011). Attachment, self-compassion, empathy, and subjective well-being among college students and community adults. *Journal of Personality*, 79(1), 191-221.
- Yi, J. P., Vitaliano, P. P., Smith, R. E., Yi, J. C., ve Weinger, K. (2008). The role of resilience on psychological adjustment and physical health in patients with diabetes. *British Journal of Health Psychology*, 13(2), 311-325.

Modül 2

2. Kültürel Farkındalık ve İlişki Geliştirme

2.1. Göçmenlerin kişisel ve mesleki yaşamları üzerindeki kültürel çeşitliliğin etkisini anlama

Kültürel farkındalığımız varsa, kültürel çeşitliliğin avantajlarından yararlanabiliriz. Bu yetenek geliştirilebilir. Kültürel farkındalık, farklı kültürel grupların üyeleriyle iletişim kurduğumuzda veya etkileşimde bulunduğumuzda, iki ya da daha fazla kültür arasındaki benzerliklere ve farklılıklara karşı duyarlı olmak anlamına gelir. Kültürel duyarlılık; değerlerin, tutumların ve bilginin benimsenmesini içerir. Bu, ancak farklı kültürlere, dinlere, dillere, yaşam tarzlarına ve iletişim biçimlerine karşı açıklık ve saygı gösterdiğimizde mümkündür.

Kültürel farkındalık, insanların kültürümüzün iş yapış şeklimizi nasıl etkilediğini – hatta nasıl iletişim kurduğumuzu, ne tür yemekler yediğimizi veya işimizi nasıl yaptığımızı – daha iyi anlamalarını sağlar. Kültürel farkındalığa sahip olmak, kültürel çeşitliliğin neden önemli olduğunu anlamak ve herkesin işleri bizim yaptığımız gibi yapmadığını kabul etmek anlamına gelir. Bu çeşitliliği dikkate almak, başkalarının nasıl çalıştığını anlamamıza ve saygı göstermemize olanak tanır.

Aslında kültürel farkındalık bir yetkinliktir. Kültürel farkındalık ve ifade becerisi yetkinliği, fikirlerin ve anlamların farklı kültürlerde yaratıcı yollarla – sanat ve diğer kültürel biçimler aracılığıyla – nasıl ifade edildiğini ve iletildiğini anlamayı ve buna saygı göstermeyi içerir. Aynı zamanda bireyin kendi fikirlerini, toplumdaki yerini veya üstlendiği rolü farklı yollarla ve durumlarda görebilmesini, kurabilmesini veya ifade edebilmesini de içerir.

Peki kültürel farkındalık neden önemlidir? Etrafımızdaki dünya sürekli genişlemekte ve büyümekte, küreselleşme giderek daha fazla etkili olmaktadır. Teknolojik gelişmeler, seyahatler ve iletişim, bizi kültürel ve coğrafi açıdan hiç olmadığı kadar birbirimize yakınlıktır. Hayatın her alanından gelen insanlarla temas kurma imkânlarıyla birlikte, kültürel farkındalık her zamankinden daha önemli hale geldi. Kültürel farkındalık sayesinde dünyanın dört bir yanından gelen insanlarla ilişkiler kurabilir, aynı zamanda kendimizi de geliştirebiliriz.

Kültürel çeşitliliğin göçmenlerin kişisel ve mesleki yaşamları üzerindeki etkisini anlamak, kapsayıcılık, empati ve etkili destek sistemlerini teşvik etme açısından çok önemlidir.

Peki kültürel çeşitlilik göçmenleri kişisel ve mesleki olarak nasıl etkiler?

Kimlik ve aidiyet: Kültürel çeşitlilik, göçmenlerin kimlik ve aidiyet duygularını şekillendirir. Göçmenler, miras aldıkları kültür ile geldikleri ülkenin kültürü arasında bir denge kurmaya çalışırlar. Bu kültürel kimlikleri anlamak ve saygı göstermek, göçmenlerin öz saygı, özgüven ve aidiyet duygularını desteklemek açısından temel öneme sahiptir.

İletişim ve dil: Göçmenler, dil engelleri veya iletişimdeki kültürel farklılıklar nedeniyle kendilerini ifade etmekte veya başkalarını anlamakta zorluk yaşayabilirler. Göçmenlerle çalışan profesyoneller, bu farklılıkların farkında olmalı ve etkili iletişim sağlamak için yaklaşımlarını buna göre uyarlamalıdır.

Toplumsal uyum ve ilişkiler: Kültürel çeşitlilik, göçmenlerin içinde bulundukları toplumla olan sosyal uyumlarını ve ilişkilerini etkiler. Kültürel farklılıklar veya önyargılar nedeniyle sosyal izolasyon, ayrımcılık veya dışlanma yaşayabilirler. Kapsayıcı toplumların olumlu tutumu ve kültürler arası anlayışın teşviki, bu zorlukların hafifletilmesine yardımcı olabilir ve göçmenlerle ev sahibi toplum arasındaki ilişkilerin olumlu gelişmesini sağlar.

Aile dinamikleri ve değerler: Kültürel çeşitlilik, göçmen topluluklarındaki aile dinamiklerini, değerlerini ve rollerini etkiler. Göçmenler, geldikleri ülkedeki yeni kültürel normlara ve uygulamalara uyum sağlarken, geleneksel aile yapısını ve değerlerini koruyabilirler. Bu dinamikleri anlamak, göçmen aile ilişkilerine ve ailenin işleyişine saygı gösteren kültürel açıdan duyarlı destek ve hizmetler sunmak açısından büyük önem taşır.

Eğitim ve istihdam: Kültürel çeşitlilik, göçmenlerin eğitime ve iş fırsatlarına erişimini etkileyebilir. Dil yeterliliği gerekliliği, belgelerin tanınmasındaki sorunlar ya da iş piyasasında yaşanan ayrımcılık gibi engellerle karşılaşabilirler. Kültürel açıdan duyarlı eğitim ve istihdam hizmetleri, eşit fırsatların teşvik edilmesine yardımcı olur. Empati ve anlayış, kapsayıcı bir ortamın oluşmasına, bu da yaratıcılık ve yenilikçiliği teşvik ederek verimlilik ve maddi kazançların artmasına katkı sağlar.

Sağlık ve refah: Kültürel çeşitlilik, göçmenlerin sağlık inançlarını, uygulamalarını ve sağlık hizmetlerine erişimlerini etkiler. Göçmenler, sağlık ve hastalık konusunda farklı anlayışlara ve sağlık hizmeti sağlayıcılarına ya da tedavi biçimlerine yönelik kültürel tercihlere sahip olabilir. Kültürel açıdan yetkin sağlık hizmetleri, bu özel kültürel ihtiyaçları ve tercihleri dikkate alır.

2.2. Kendi önyargılarını tanımak ve ayrımcı davranışları ortadan kaldırmak için aktif olarak çalışmak

Önyargı, insan dünyasında en sık rastlanan ve en endişe verici olgulardan biridir. Tıpkı saldırganlık gibi, önyargı da insan doğasına içkindir: toplumsal ilişkilerin değişimine bağlı olarak bazen yükselir, bazen azalır, zamanla şekil değiştirir. Dışsal yansımaları kültürel normlar ve ayrımcılık karşıtı yasalarla sınırlandırılabilir, ancak tamamen ortadan kalkmaz. Doğasını ne kadar iyi anlarsak, önyargılı eğilimlerimizi – ki bunlar oldukça insani özelliklerdir – o kadar azaltma şansımız olur.

Önyargının bilişsel bileşeni – stereotipler

Stereotip (gündelik dilde önyargı ile eş anlamlı kullanılır) başlı başına herhangi bir tutum içermeyen bir ifadedir, yani sadece "bu insanlar hep böyledir" der. Stereotip, aslında belirli bir özelliğin bir gruba, bir sınıfa ve o grubun tüm üyelerine aynı anda atfedilmesidir. Ancak çoğu zaman bu tür ifadelerimize olumlu ya da olumsuz tutumlar da eşlik eder (örneğin x grubu çalışmayı sevmez, kadınlar iyi lider değildir vb.), bu da artık önyargı olarak değerlendirilir. Önyargı, deneyime dayalı bir yargı değil; önyargıya dayalı, temelsiz ve yanlış bir sonuca götüren varsayımdır. Herhangi bir somut kanıt dikkate alınmaz. En yaygın önyargı türleri; olumsuz ırksal, etnik ve cinsel önyargılardır.

Gordon Allport'un önyargı tezahürü ölçeği:

1. Antiloküsyon, sözlü taciz
2. Kaçınma
3. Ayrımcılık
4. Fiziksel saldırı
5. İmha

Ne yazık ki, bu ölçeğin her seviyesine dünya genelinde örnekler bulmak mümkündür. Önyargı söz konusu olduğunda, yalnızca olumsuz içeriklerin hâkim olmasına neden olan duyguları keşfetmek faydalı olur. Bunun yanında önyanlılık (bias) adı verilen olumlu zihinsel yaklaşımlar da vardır.

Önyargı, ister olumlu ister olumsuz olsun, duyguya dayanır; ancak daima gerçeklerden ve kanıtlardan yoksundur.

Duyguların varlığı ve etkisiyle ilgili dikkate alınması gereken iki düşünce şunlardır:

- Duygularla ya da onların etkileriyle tartışmak mümkün değildir.
- Duyguların varlığı ve etkisi dikkate alınmalı; duyguların o anki durumu ve çözüm sürecini etkileyebileceği, katılımcıların etkileşim biçimlerine yön verebileceği bilinmelidir. Bu nedenle, örneğin bir yardım profesyoneli, duyguları durumun içeriğinden ve özünden ayırabilir.

Ayrımcılıkla mücadelede en etkili yöntem, insanlara yeni bilgiler sunmak; bu bilgiler doğrultusunda yeni değerler geliştirmelerini sağlamak; davranışlarının bu değerlere göre şekillenmesini desteklemek; yeni beceriler ve alışkanlıklar kazandırmak ve bunları uygularken yeni deneyimler elde etmelerini sağlamaktır.

Kendi Önyargılarımızla İlişkileri Temel Alarak, Önyargının Sürekliliğinde Dört Türü Ayırt Edebiliriz (Devine, 1989):

1. **Önyargsızlar**,
2. **Ambivalanlar** (geleneksel önyargıları reddetmiş olsalar da hala azınlıklara karşı ambivalandırlar)
3. **Ortalama Önyargılılar** (kendi grupları için eleştirisiz önyargılıdırlar ve çoğunluk ile azınlık arasında keskin bir ayrım yaparlar: toplumu „biz” ve „onlar” olarak ikiye bölerler ve kendi gruplarının avantajlı durumunu korumaya çalışırlar)
4. **Aşırı Önyargılı Gruplar** (Burada, kendi gruplarının egemenliğini elde etmeyi ve sürdürmeyi amaçlayanlar yer alır, ve bunun arkasında sağcı otoriterlik ve/veya sosyal egemenlik eğilimi gibi kişilik özellikleri bulunur. Bunlara ek olarak, başkalarını suçlama ihtiyacı ile dışlayıcı politik ideolojilere duydukları eğilimle karakterizedirler.)

Önyargıyı aşmanın en önemli psikolojik faktörü, empati ve diğer grup üyelerinin durumu ve deneyimlerine duyarlılıktır.

Önyargılar, toplumun hayatından tamamen çıkarılamasa da (güçlü şekilde yerleşmiş, inatla tekrar eden önyargılar vardır), uzun vadede eğitim, öğretim, farkındalık artırma ve gerekirse hukuki yollarla, yasama yaptırımlarıyla azaltılabilir. Gruplar arasında düşmanlık duyguları barındıranlar arasında kurulan temas ve işbirliği, önyargılar üzerinde yatıştırıcı bir etki yapabilir. Bu, perspektif değiştirme (bilişsel empati) becerilerinin ve/veya merhamet yeteneğinin oluşturulması ve uygulanmasıyla ilgili olabilir. Önyargılar, psikolojik ve sıklıkla fiziksel mesafe ile beslenirken, kaygı ve bilinmeyene duyulan korku, empati sayesinde benzerlikler tanınabilir hale gelir ve bilinmeyen daha anlaşılır olur.

Kendi önyargılarımızı aşmak ciddi bir meydan okuma olabilir, ancak bunu başarmamıza yardımcı olabilecek birkaç adım vardır:

1. **Kendini Tanıma:** Kendi önyargılarını tanıyın ve anlayın! Kendini tanımak değişimin ilk adımıdır. Hangi önyargılara sahip olduğunuzu ve bunların nasıl kök saldığını düşünün! Neden bu şekilde hissettiğinizi ve bu önyargıları şekillendiren deneyimleri ya da inançları kendinize sorun!

2. **Kültürel Farkındalık Geliştirme:** Diğer kültürler ve gelenekler hakkında bilgi edinin! Diğer insanların bakış açıları ve yaşam tarzları hakkında bilgi edinin! Kültürel farkındalık, diğer insanların farklılıklarını anlamayı ve saygı göstermeyi kolaylaştırır ve önyargıyı azaltır.
3. **Şüphe Etme ve Eleştirel Düşünme:** Kendi önyargılarınızı ve düşüncelerinizi sorgulayın! Önyargılı inançlarınız hakkında eleştirel düşünün ve onları şekillendiren kanıtları ya da deneyimleri inceleyin! Her şeyi düşüncelerinize göre kabul etmeyin ve diğer bakış açılarına açık olun!
4. **Empatiyi Pratik Yapma:** Kendinizi onların yerine koymayı ve nasıl hissettiklerini anlamayı deneyin! Empatiyi günlük yaşamda ve iletişimde uygulayın! Diğerlerine yönelik empati, önyargılar ve düşmanlık duyguları arasındaki boşluğu kapatmaya yardımcı olur.
5. **Yeni Deneyimlere ve İnsanlarla Temasa Açık Olma:** Yeni deneyimlere ve insanlarla ilişkilere açık olun! Gelenekleri, dini veya yaşam tarzları farklı olan insanlarla tanışın! Bu tür ilişkiler, önyargılara bağlı farklılıkların aşılmasına yardımcı olabilir ve anlayış yaratabilir.
6. **Sürekli Öğrenme ve Gelişim:** Önyargıları aşmak, sürekli bir süreçtir. Bu alanda sürekli öğrenmeye ve gelişmeye kararlı olun! Sorular sormaktan ve başkalarından öğrenmekten korkmayın ve yeni bilgiler ve deneyimlere dayalı olarak değişmeye ve gelişmeye istekli olun!

Bu adımlar, kendi önyargılarınızı aşmanıza yardımcı olabilir ve diğer insanları kabul etmenize ve anlamınıza yol açabilir. Böylece, daha kapsayıcı, saygılı ve daha uyumlu bir toplumun kurulmasına katkıda bulunurlar.

2.3. Multikültürel Bir Ortamda Etkili İletişim

Ne söylediğinizi ve nasıl söylediğinizi kontrol edebilseniz de, başkalarının sözlerinizi nasıl yorumladığını kontrol edemezsiniz. İletişim yanlış anlamaları, aynı ana dil ve kültüre sahip insanlar arasında bile yaygındır.

Farklı kültürlerden gelen iki kişinin, özellikle biri sizinle kendi ana dilinde iletişim kurmadığında ya da her ikiniz de aracı bir dil kullanıyorsa, bu yanlış anlamaları yaşama olasılığı çok daha fazladır.

Başkalarının sözlerinizi nasıl yorumlayabileceğini bilerek, empati ve etkinlikle iletişim kurmanın yollarını bulabilir ve yanlış anlamaları en aza indirebilirsiniz. Etrafinıza bakarsanız, işyerinizde, okulunuzda veya topluluğunuzda birçoğunun farklı kültürlerle ait olduğunu fark edebilirsiniz. Bazı insanlar kültürel kimliklerini açıkça kutlarken, diğerleri kültürel miraslarını özel kişiler olarak korur. Alt kültürler ve kültürler nüfus içinde büyüdükçe, toplumumuzun, farklı kültürlerden gelen insanları bir araya getirmeye teşvik ederek, onların farklılıklarını ve benzerliklerini kabul ederek daha kültürel farkındalığa sahip hale gelmesi gerekmektedir.

Küresel vatandaşlık ve kültürlerarası anlayış, sosyal ve küresel refahımıza, sürdürülebilirliğe, adalete ve barışa katkıda bulunmamızı sağlayan temel değerlerin, tutumların, kavramların ve yeterliliklerin kesişen toplamıdır.

Farklı insanlar, diğer insanları anlama ve kabul etme sürecinin sürekliliği açısından farklı kategorilere aittir. Kategoriler arasında kültürel yıkıcılık, kültürel yetersizlik, kültürel körlük, kültürel önkomprens, kültürel yeterlilik ve kültürel okuryazarlık yer almaktadır. Hepimizin kültürel farkındalık alanında kendi önyargılarımız vardır, çünkü hepimiz dünyayı ve diğerlerini kendi kültürel lenslerimizden bakarak görmeye başlarız. İnsanlar genellikle kültür veya ırk ile ilgili konularla uğraşmak istemezler çünkü yanlış bir şey söylemekten veya birisiyle konuşurken hata yapmaktan korkarlar. Gerçek şu ki, çoğu insan kültürel farkındalık yolunda iletişim hataları yapar ve bu anlaşılabilir bir durumdur.

- Eğer bir hata yaparsak, basitçe özür dilemeli ve yanlış anlamış olabileceğimiz kişiye öğrenmek istediğimizi belirtmeliyiz. Onların olası önerilerine açık olmalıyız.
- Bazen, emin olmadığımız bir şey söylediğimizde önceden özür dilemek mantıklı olabilir. Örneğin, “Yanılıyor olabilirim, bu yüzden şimdiden özür dilerim, ama...” diyebiliriz.
Anahtar, konuşmalarımızda dürüst olmamız ve diğer insanlardan her zaman öğrenmeye açık olmamızdır. Hata yapmak, öğrenme sürecinin vazgeçilmez bir parçasıdır ve bu konulara ve konuşmalara karşı karşılıklı saygı, merhamet ve anlayışla yaklaşmamız önemlidir.
Başkalarının kültürünü tanımak için sorabileceğimiz sorular:
- Birinin farklılıkları hakkında konuştuğumuzda garip gelebilir, bu yüzden konuşmaya açık sorularla başlamak faydalı olabilir.
- Kültürünüz hakkında konuşur musunuz?
- Lütfen bize kendinizden bahsedin, nasıl yetiştiniz?
- Dininizin hayatınızda ve kültürünüzde önemli bir rolü var mı? Eğer varsa, hangi dini uygularsınız?

İşte başkalarına (ve kendimize) saygılı bir şekilde sorabileceğiniz bazı başka sorular:

- Kültürünüzde önemli olan tatil günleri nelerdir?
- Kültürünüzde benzersiz olan böyle önemli tatil veya festivalleri tanımlar mısınız?
- Kültürünüzde önemli olan alışkanlıklar ve görgü kuralları nelerdir?
- Kültürünüzde popüler olan geleneksel yemekler nelerdir? Özel herhangi bir malzeme veya pişirme yöntemi var mı?
- Kültürel kimliğinizi nasıl ifade edersiniz?
- Kültürünüzde insanların sıkça karşılaştığı hangi stereotipler veya yanlış anlamalar vardır? Ne hakkında daha fazla bilgi edinmeliyiz?
- Kültürünüzde zor bulduğunuz bir şey var mı?
- Kültürünüz zamanla nasıl değişti?
- Kültürünüzün kişisel değerlerinizi ve inançlarınızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz?
- Ailenin sizin için önemi nedir?

- K lt r n zle ilgili geleneksel giyim stilleri veya kıyafetler var mı? Bunları nasıl giyersiniz veya genellikle ne zaman giyersiniz?
- Kültürünüzde önemli olan herhangi bir geleneksel müzik, dans veya performansı paylařabilir misiniz?
- Kültürünüzde popüler olan geleneksel sporlar veya oyunlar var mı?

Bu soruları meraklı, saygılı ve açık bir řekilde sormak çok önemlidir. Kendi geleneklerimiz, deęerlerimiz ve alışkanlıklarımız hakkında da konuřmak, iletiřime yardımcı olur.

2.4. Profesyonel ve Müřteri Arasında Güven Oluřturma Teknikleri

Göçmenleri Etkileyen Travmaların  eřitlilięi

Birçok göçmen, terk ettikleri ülkede veya g ç yolculukları sırasında deneyimledikleri travmaları tařır. Bu travmalar fiziksel, duygusal veya psikolojik nitelikte olabilir ve ilgili kiřiler üzerinde ciddi bir etki yaratabilir. Profesyoneller, bu etkileri her zaman dikkate almalıdır, çünkü bu travmalar güven inřasını etkiler. Genellikle olumsuz yönde, yani süreç çok daha yavař ilerler. Hangi travmatize edici deneyimler ortaya çıkabilir? Birçok göçmen, savař veya silahlı çatıřmaların sürdüęü ülkelerden gelmektedir. Bu ülkelerde, sevdiklerini kaybetmek ve güvenli bir evi kaybetmek gibi kayıplar yařayabilirler. Bazı insanlar, siyasi zulüm veya řiddet nedeniyle ülkelerinden ayrılmak zorunda kalırlar.  zg rl klerini kaybetme, tehditler ve sürekli zulüm korkusu yařarlar.

Birçok göçmen, geride bıraktıkları ülkede veya g ç yolculuklarında řiddet, kötüye kullanım veya dięer vahřetlere maruz kalmıřtır. Bu travmatik deneyimler, bireylerin psikolojik ve duygusal iyilik hallerini etkileyebilir ve genellikle uzun vadeli sonuçlar doęurur. Mülteci kamplarında veya transit bölgelerde kalmak da travmatik olabilir. Bu yerler genellikle kalabalık olup, temel yiyecek ve saęlık hizmetlerinden yoksundur ve řiddet ile sömürüye karřı  aresizdirler.

Yeni bir ülkeye yerleřmek için ailelerinden ve arkadařlarından ayrılmak, ayrılık ve kopma hissi yaratabilir. Yalnızlık duygusu da büyük bir travma olabilir. Göçmenlerin, deneyimlediklerini iřleyip bařa çıkabilmek için genellikle profesyonel yardıma ihtiyaçları vardır. Bu, psikolojik destek, terapi, arabuluculuk, hukuki yardım ve geçmiř travmalarla bařa çıkmalarına ve yeni ortama bařarılı bir řekilde entegre olmalarına yardımcı olabilecek dięer destek hizmetlerini içerebilir.

Profesyoneller ve müřteriler arasında güven oluřturmak, olumlu iliřkiler kurmak ve bařarılı sonuçlar elde etmek için vazgeçilmezdir.

İřte güven oluřturma için bazı teknikler ve yöntemler:

- **Aktif Dinleme:** Profesyonel, müřterilerinin söylediklerine gerçek bir ilgi ve empatiyle aktif olarak dinlemelidir. Sözlü ve sözsüz iřaretlere dikkat edin, duygularını geçerli kılın ve endiřelerine anlayıř gösterin. M řterinizi doęru anladığınızdan emin olmak için söylediklerini yansıtın.

- **Açık İletişim:** Profesyonel, müşterilerin düşüncelerini, duygularını ve ihtiyaçlarını korkusuzca ifade edebileceği açık bir iletişim ortamı oluşturmalıdır. Müşterilerin sorular sormalarını ve endişelerini dile getirmelerini teşvik edin, ayrıca geri bildirim vermelerini isteyin!
- **Şeffaflık:** Profesyonelin niyeti ve amacı açık ve şeffaf olmalıdır. Müşteri, yapılan işlemlerin sebeplerinin farkında olmalıdır. Rolünüzü, sağladığınız hizmetleri ve sınırları açıkça açıklayın! Gizlilik ve veri koruma politikalarını tartışın, müşterilere gizli bilgilerin güvende olduğunu güvence altına alın!
- **Tutarlılık ve Güvenilirlik:** Müşterilerle iletişimde tutarlılık ve güvenilirlik gösterin! Müşteriler yardım veya destek ihtiyaç duyduğunda belirli, güvenilir ve ulaşılabilir olun!
- **Sınırları ve Profesyonelliği Korumak:** Müşterilerle etkileşimde net sınırlar belirleyin ve profesyonel davranışı sürdürün! Kişisel alanlarına, mahremiyetlerine ve sırlarına saygı gösterin! Kurduğunuz güveni zedeleyebilecek durumlardan kaçının!
- **Empati ve Anlayış:** Müşterilere empati ve anlayış gösterin! Kendinizi onların yerine koyun ve olaylara onların bakış açısıyla bakmaya çalışın! Destek, cesaretlendirme ve onay sunun!
- **Geri Bildirim ve Değerlendirme:** Müşterilerden, sizinle işbirliği yapma deneyimleri hakkında geri bildirim isteyin ve yapıcı eleştirilere açık olun! Müdahale ve hizmet sağlama etkinliğini değerlendirin, böylece geliştirilmesi gereken alanları belirleyebilirsiniz!

Güven oluşturmak için bazı yönergeler:

- **Yetkilendirme:** Müşterileri karar alma sürecine dahil ederek, onların özerkliklerine ve seçimlerine saygı göstererek yetkilendirin. Onlara, kendi hayatları hakkında bilinçli kararlar verebilmeleri için yeterli bilgi, kaynak ve fırsatlar sağlayın. Onların güçlerini ve yeteneklerini destekleyerek özgüven ve öz-yeterliliklerini kolaylaştırın.
- **Saygı ve Yargı Yapmama:** Müşterilerinize saygı, onur ve yargılamadan yaklaşın! Varsayımlarda bulunmaktan, değerleri ve inançları onlara dayatmaktan kaçının. Deneyimlerini, bakış açılarını ve kültürel geçmişlerini kabul edin, hatta bu sizinle farklı olsa bile!
- **Kültürel Yeterlilik:** Müşterilerinizin kültürel geçmişini, değerlerini ve inançlarını anlamaya ve saygı göstermeye çalışın!

Bu teknikleri, yöntemleri ve yönergeleri izleyerek, müşterilerinizle doğru güveni oluşturabilir ve başarılı bir çalışma ortamı sağlamak için destekleyici bir ortam oluşturabilirsiniz.

Quiz Soruları

1. Aşağıdaki ifade doğru mu, yanlış mı? Kültürel farkındalığa sahip olmak, kültürel çeşitliliğin neden önemli olduğunu anlamak ve herkesin bizim gibi şeyleri yapmadığını kabul etmektir.
a) Evet
b) Hayır
2. Gordon Allport'un ölçeğine göre, önyargının ortaya çıkış elemanları nedir? Doğru cevabı seçin!
a) Sözlü, yazılı, fiziksel önyargı

- b) Antilocution, sözlü taciz, kaçınma, ayrımcılık, fiziksel saldırı, soykırım
c) İş, özel hayat, toplulukta kötüye kullanım
d) Güven inşası, iletişim, davranış
3. Aşağıdaki ifade doğru mu, yanlış mı? Kendi önyargılarına ilişkin olarak, önyargıların sürekliliği üzerinden dört tip ayırt edilebilir: 1. Önyargısız olanlar, 2. Ambivalensler, 3. Ortalama önyargılılar, 4. Aşırı önyargılı gruplar.
a) Doğru
b) Yanlış
4. Aktif dinleme ne anlama gelir? Doğru cevabı seçin!
a) Profesyonel, sorunlara yoğun şekilde odaklanır.
b) Profesyonel, müşterinin sözlü ve sözsüz işaretlerine dikkat eder, duygularını geçerli kılar ve endişelerine anlayış gösterir.
c) Profesyonel, gerektiğinde eleştirel yorumlar yapar.
d) Profesyonel, müşteri konuşurken sürekli dinler.
5. Aşağıdaki ifade doğru mu, yanlış mı? Kültürel yeterlilik, profesyonelin müşterilerinin kültürel geçmişini, değerlerini ve inançlarını anlaması ve saygı göstermesi anlamına gelir.
a) Doğru
b) Yanlış

Doğru Cevaplar:1a/2b/3a/4b/5a

Literature:

Aronson, J., & Aronson, E. (Ed.). (2011). Readings about the social animal (11th ed.). New York: Worth/Freeman.

Allport, G. (1954) The Nature of Prejudice. Addison-Wesley

Crowley, N. (2020) Identifying and Preventing Systemic Discrimination at the Local Level, Policy Study <https://rm.coe.int/policy-study-identifying-and-preventing-systemic-discrimination-at-the/1680a00ef4>

DEVINE, P. G. (1989/1999): Sztereotípiák és előítélet: automatikus és kontrollált komponensek. In: Hunyady, Gy. és mtsai (szerk.): A csoportok percepciója. Akadémia Kiadó, Budapest, 379–407.

Spencer-Oatey, Helen, Franklin, Peter, (2009) Intercultural Interaction: A Multidisciplinary Approach to Intercultural Communication (Research and Practice in Applied Linguistics)

Ting-Toomey, S. (1999). Communicating Across Cultures. The Guilford Press; First Edition

Modül 3

3. Etik Standartlar ve Mesleki Gelişim

Bu modülde, etik standartlar ve mesleki gelişim konuları göçmenlere yönelik sağlanan hizmetler bağlamında ele alınacaktır. İlk bölümde, göçmenlere destek hizmeti sağlanırken takip edilmesi gereken etik ilkelerden bahsedilecektir. İkinci bölümde, farklı kültürler ve değer sistemleriyle çalışırken dikkat edilmesi gereken etik ikilemler ve bunların çözümüne yönelik hususlara değinilecektir. Üçüncü bölümde, mesleki gelişim ve yaşam boyu öğrenmeye yönelik planlama süreçlerinden bahsedilecektir. Son bölümde ise göçmenlere destek sağlayan diğer danışmanlar ve kuruluşlarla ağ oluşturma ve işbirliği yapmanın önemi vurgulanacaktır.

3.1. Göçmen Yardımı Alanındaki Etik Standartları Anlamak

Göçmen yardımı alanındaki etik standartlara yönelik daha zengin bir bakış açısı edinebilmek adına öncelikle etik kavramının ne ifade ettiğini iyi anlamak gerekmektedir. Söz konusu gereklilik, etik sorunların çok çeşitli alanlarda (ör. sağlık hizmetleri, iş dünyası, araştırma, eğitim, teknolojik gelişmeler, politika ve sosyal uygulamalar) baş gösterdiği göz önüne alındığında daha hayati bir önem arz etmektedir. En basit tanımla etik, bireylere doğruyu yanlıştan ayırmada ve hangi eylemlerin ne durumda uygun veya kabul edilebilir olduğunu belirlemede yol gösteren ahlaki ilkelere ve değerlere işaret etmektedir (Turner vd., 2018). Etik, bireylerin davranışlarını ve karar alma süreçlerini hem sosyal hem de profesyonel hayatta etkileyen önemli bir unsurdur. Etik ilkelere yönelik temel bazı maddeleri şu şekilde özetleyebiliriz:

- Bireylerin kendi kararlarını alma ve seçimlerini yapma haklarına saygı duyulmalıdır.
- Sadece kendi kişisel çıkarları değil aynı zamanda başkalarının çıkarlarını da gözeterek hareket etmek ve onların da refahını düşünmek gerekir.
- Her birey bir diğerine hem fiziksel hem de psikolojik olarak zarar vermekten kaçınılmalıdır.
- Her birey kaynakların ve fırsatların adil ve eşit bir şekilde dağıtıldığından emin olmalıdır.
- Sosyal ve profesyonel hayatta güven ilişkileri sağlam kurulmalı, şeffaf olunmalı, taahhütler ve yükümlülükler zamanında yerine getirilmelidir.

Yukarıda daha geniş bir perspektifle sıralanan genel etik ilkeler, bireylerin hem sosyal hem de profesyonel hayatta refahı için oldukça kritiktir (Turner vd., 2018). Bu bölümde daha çok vurgulanacak olan profesyonel etik ilkeleri meslek etiği olarak da bilinmektedir. Meslek etiği, belirli meslek gruplarından bireylerin davranışlarına yön veren etik standartları ve davranış ilkelerini tanımlamaktadır (Brauchle ve Azam, 2004). Bu standartlar genellikle mesleki kuruluşlar veya düzenleyici kurumlar tarafından belirlenebilir. Meslek etiği denilince akla gelebilecek genel ilkeleri mesleki yeterlilik, dürüstlük, hesap verebilirlik, gizlilik ve mahremiyete saygı, bilgilendirilmiş onamı önemsemek gibi anahtar kelimelerle sıralamak mümkündür (Figuerola, 2016; Scott, 1998). Bu anahtar kelimeler ışığında etik şekilde bir karar verme süreci yönetmek için, profesyonellerin öncelikle mevcut durumda bir etik ikilem veya problem olup olmadığını saptayabilmeleri gereklidir. Daha sonra, duruma ilişkin bilgi ve farklı bakış açılarından yararlanılmalıdır. Olası bir etik ihlal senaryosunda alternatif davranış seçenekleri ve bunların olası sonuçları gözden geçirilmelidir. Karar verme aşamasına geçilmeden önce yukarıda sıralanan genel ilkelerin göz önünde bulundurulması gerekir. Karar verilmiş ve davranış icra ediliyor olsa dahi mevcut çıktılar değerlendirilmeli ve eğer gerekliyse gelecekteki olası senaryolar adına bazı düzenlemeler üzerine düşünülmelidir.

Etik ilkelere dair eğitim ve öğretim, bireyler ve kuruluşlar arasında etik farkındalığı ve yeterliliği teşvik edebilmek adına kritiktir. Yukarıda sıralanan bu süreçleri yönetebilmek adına etik ilkeler eğitim müfredatına ve mesleki eğitim programlarına entegre edilmelidir (Gordon, 1992). Bu entegrasyon sürecinde profesyonellere, kendi alanlarındaki karmaşık etik sorunları ve olası ikilemleri çözebilmek adına sürekli eğitim desteği sağlanmalıdır. Özetle etik, mesleki ve toplumsal bağlamlarda ahlaki karar verme ve davranışsal süreçlerdeki uygulamaları ve zorlukları kapsamaktadır.

Buraya kadar daha genel bir çerçevede ele alınan etik standartlara ilişkin anlayış, göçmenlere yönelik sağlanacak destek hizmetleri bağlamında oldukça kapsayıcıdır. Etik standartlar, genellikle sömürüye, ayrımcılığa ve istismara karşı savunmasız olan göçmenlerin onurunun korunması ve haklarının güvence altına alınması için önemli bir role sahiptir (Palmer, 2008). Bu durumda, yasal düzenlemelerin tek başına yeterli olmadığını ve bu düzenlemelerin meslek etiğiyle desteklenmesi gerektiğini vurgulamak gerekir. Göçmenlere yönelik sağlanan destek hizmeti süreçlerinde göz önünde bulundurulması gereken meseleleri şu şekilde sıralayabiliriz:

- İnsan haklarını göz önünde bulundurmak: Göçmenlere yönelik sağlanacak destek hizmetleri öncelikle insan hakları genel çerçevesine uyacak şekilde düzenlenmelidir. Buna göre, söz konusu hakların evrensel nitelikte olduğu vurgusu unutulmamalıdır. Özellikle göçmen çocukların refahını doğrudan olumsuz bir şekilde etkileyecek durumlara (ör. sömürü, istismar, insan ticareti) özel önlemler alınmalıdır.
- Eşit muamele ve ayrımcılıktan kaçınmak: Ayrımcılığın her türüsü anında ve etkili bir şekilde önlenmelidir. Göçmenlerin demografik özelliklerine (ör. milliyetlerine, etnik kökenlerine, ırklarına, dinlerine, cinsiyetlerine ve yaşlarına) bakılmaksızın onurlu ve saygılı bir şekilde muamele gördüğünden emin olmak gerekir. Buna ek olarak, göçmen yardım faaliyetleri, göç ve iltica gibi süreçler sadece ulusal değil aynı zamanda bağlı olunan uluslararası yasalara ve anlaşmalara uygun olmalıdır.
- Bilgilendirilmiş onamı önemsemek: Bireylere herhangi bir destek hizmeti sağlanmadan önce göçmen hakları, mevcut hizmetler ve olası riskler hakkında açık ve doğru bir şekilde bilgi sağlanmalıdır. Bilgilendirilmiş onam sayesinde göçmenler, mevcut durumları ve alacakları yardım hakkında daha özerk kararlar alabilirler. Bu da kişilerin psikolojik iyi oluşu açısından oldukça kıymetlidir.
- Gizlilik ve mahremiyetin korunması: Destek hizmetlerinden yararlanan göçmenlerin kişisel bilgilerinin gizliliği net bir biçimde korunmalıdır. Bu bilgiler, herhangi bir üçüncü kişi veya kurumlarla sorumsuz ve kontrolsüz bir şekilde paylaşılmamalıdır. Olası hassas bilgiler ancak ve ancak dikkatli bir şekilde yalnızca bildirilmesi gereken yetkili kişi veya kurumlarla paylaşılmalıdır.
- Mesleki yeterliliği sahip olma ve dürüstlük: Göçmenlere yardım sağlayacak kuruluşlar, sorumluluklarını etkili bir şekilde yerine getirebilme noktasında gerekli bilgi, beceri ve eğitime sahip olan profesyonellerden oluşmalıdır. Bu nitelikteki kişiler yeterliliklerinin yanı sıra, meslek etiğine bağlı kalmalı, tarafsız ve göçmen çıkarlarına uygun bir şekilde hizmet vermeyi sürdürmelidir.
- Kültürel çeşitliliğe saygı: Göçmenlere hizmet sağlayan profesyoneller kültürel çeşitliliği farkında olmalıdır. Bireylerin farklı geçmişlerine, inanç ve değer sistemlerine karşı duyarlı bir tutum sergilenmelidir. Kişilere psikolojik açıdan zarar verebilecek veya kültürel hassasiyetleri arttıracı eylem veya müdahalelerden

kaçınılmalıdır. Böylesi bir saygı ortamı güveni ve etkili iletişimi de beraberinde getirecektir.

- Şeffaflık: İlgili kuruluşlar ve buralarda çalışan profesyoneller, alınan kararlardan ve eylemlerden birinci derecede sorumludur. Bu sorumluluk bilinciyle, geri bildirim ve şikayetlerin çözümüne yönelik şeffaf süreçler ve etkili mekanizmalar oluşturulmalıdır.
- İşbirliği: Etkili bir göçmen destek sistemi tek bir paydaşın gayreti ile mümkün olmamaktadır. Genellikle devlet kurumları, sivil toplum kuruluşları, uluslararası kuruluşlar ve yerel topluluklar dahil olmak üzere birden fazla paydaşın arasında etkin bir işbirliği ve koordinasyon olması gerekir. Böylesi işbirlikleri, önlem ve müdahalelerin sürdürülebilirliğini ve kalıcılığını arttıracaktır.

Özetle, etik davranış güveni, dürüstlüğü ve sosyal uyumu geliştirmek için gereklidir ve sürekli düşünmeyi, diyalogu, ortak değer ve standartları destekleme kararlılığını gerektirir. Bu bilinçle göçmen destek hizmetlerinde etkin rol alan paydaşlar, söz konusu etik ilkeleri takip ederek göçmenlerin daha adil, insani ve onurlu bir süreç geçirmelerinde katkı sağlayabilirler. Böylece göçmenlerin refahlarının ve haklarının korunduğundan emin olunabilir.

3.2. Farklı Kültürler ve Değer Sistemleriyle Çalışırken Etik İkilemleri Belirlemek ve Çözmek

Etik kavramı bir önceki bölümde daha geniş bir bakış açısıyla tanımlanmış ve sonrasında göçmenlere verilen hizmet süreçlerindeki etik süreçlerden bahsedilmiştir. Bu bölümde ise, genellikle farklı kültürler ve değerler sisteminin apaçık ortaya çıktığı göç bağlamında etiğe ilişkin bazı özgül hususlardan bahsedilecektir.

Göçmenlere hizmet sağlayan profesyonellerin kültürel farkındalığının ve duyarlılığının yüksek olması gerekir. Profesyoneller, bu gerekliliği sağlayabilmek adına kültürel yeterlilik konusunda kendilerini geliştirmelidir (Blanter ve Page, 1995). Bu gelişime katkı sunabilecek eğitim başlıkları etkili iletişim stratejileri, çatışma çözme teknikleri ve kültürel müzakere becerileri gibi başlıkları kapsayabilir. Bu eğitimler sayesinde profesyoneller öncelikle kendi kültürel önyargıları, varsayımları ve etik anlayışları üzerine düşünme fırsatı elde edecek ve sonrasında bunları farklı bakış açılarıyla ele almaya niyetlenebileceklerdir.

Dahası, bu tür eğitimlerde ortak olarak vurgulanan dört ilke özerklik, yararlılık, zarar vermeme ve adalet üzerine olacaktır (Figueroa, 2016). Sınırları genel anlamda belirlenmiş böylesi stratejiler yapılandırılmış müzakere süreçlerinin temelini oluşturmaktadır. Ayrıca, olası etik ikilemleri ele almaya yönelik müzakere sürecinde çok yönlü bir bakış açısına sahip olmak gerekir. Çoklu yönlü bir bakış açısı sayesinde eylemlerin temel nedenleri ve olası sonuçları değerlendirilirken sosyal, kültürel, ekonomik ve politik bağlamların da gözden geçirilmesi için bir fırsat elde edilebilir. Kısacası, çok yönlü bir bakış açısına sahip olabilmek kültürel açıdan hassas durumlarda bağlama göre çözümler üretebilmek adına faydalı olacaktır (Grosskopf ve Barmeyer, 2021). Böylelikle profesyonellerin, birlikte çalıştıkları göçmenlerin kültürlerine, değerlerine ve sosyal normlarına ilişkin detaylı bilgiye sahip olması ve bu farklılıklara saygı göstermesi beklenmektedir. Örneğin, bireylerin kendi kültürel değerlerini veya yargılarını başkalarına empoze etmeye çalışması çok yanlış bir tutum olacaktır.

Kültüre göre değişen inançlar veya uygulamalar evrensel insan hakları standartlarıyla çatıştığında etik ikilemler açığa çıkabilir (Melé ve Sánchez-Runde, 2013). Söz konusu

çatışmalara örnek olabilecek konuları cinsiyet eşitliği, çocuk evlilikleri, tıbbi tedaviye rıza şeklinde sıralayabiliriz. Böylesi durumlarda kişisel özerkliğe saygı duymak ve başkalarının çıkarına en iyi şekilde hareket etmeye çalışmak arasında bir ikilem oluşabilir. Örneğin, belirli bir inanışından dolayı tıbbi tedaviyi reddeden kişinin bu görüşüne saygı göstermekle beraber, aynı zamanda olası zararın önlenmesi adına gerekli bakımın verildiğinden emin olmak gerekir. Böylesi ikilemlerde bir denge kurabilmek kritiktir. Profesyoneller, benzer ikilemlerde kaldığında farklı bakış açıları edinmenin peşinde koşmalıdır.

Farklı bakış açıları sayesinde güncel durum o anki bağlama göre analiz edilebilir ve çözüme kavuşturulabilir. Söz konusu bakış açısına ulaşabilmek için meslektaşlardan, denetçilerden veya etik komitelerden görüş alınabilir. Burada bahsedilen süreçler sayesinde eyleme geçerek bir sonuç almakla sürecin tamamlandığını söyleyemeyiz. Son bir adım olarak, alınan kararların ve uygulanan eylemlerin belgelenmesi ve net bir şekilde kayıtlarının tutulması hesap verebilirlik ve şeffaflık açısından değerlidir.

Özetle, farklı kültürlerden gelen bireylerle çalışıyor olmak çeşitli sebeplere (ör. çatışan kültürel normlar, inançlar, beklentiler) bağlı olarak etik ikilemleri de beraberinde getirebilir. Olası kültürel farklılıkların bilincinde davranmak potansiyel etik ikilemlerin tespitini ve çözümünü kolaylaştıracaktır. Bu bağlamda, olası etik ikilemleri tespit edip çözüme kavuşturabilmek hedeflerin etkinin düzeyini ve kalıcılığını arttıracaktır.

3.3. Mesleki Gelişim Alanlarının Belirlenmesi ve Yaşam Boyu Öğrenmenin Planlanması

Bireyleri göç sürecine mecbur bırakan faktörler çok çeşitli sebepler (ör. ekonomik, siyasi) sonucu ortaya çıkabilir (Arif, 2020). Bu süreçte göçmenler ayrımcılığa maruz kalma (ör. daha düşük ücretle çalıştırma) veya fırsat eşitsizliği gibi sonuçlarla karşılaşabilir. Kişilerin sosyal ve profesyonel hayatta böylesi olumsuz sonuçlarla karşılaşma ihtimalini en aza indirebilmek adına onları, mesleki ve kişisel gelişimlerine katkı sağlayabilecek alanlara yönlendirebilmek toplumsal entegrasyon süreci açısından kolaylaştırıcı olacaktır (Mayes ve McAreavey, 2017). Kendini daha yeterli ve birden fazla alanda becerikli algılayan göçmenlerin, kişisel yaşam doyumu ve öz yeterlikleri de artacaktır (Kok vd., 2011). Mesleki gelişim alanlarının belirlenmesi ve yaşam boyu öğrenmenin doğru bir şekilde planlanabilmesi adına göçmenlere hizmet sağlanırken dikkat edilmesi gereken bazı önemli hususları şu şekilde sıralayabiliriz:

- Bireylerin kendini değerlendirmesi: Bireyler, kendi bilgi ve becerilerine dair en doğru değerlendirmeyi kendileri yapacaktır. Bu durumda göçmen bireylerin mevcut bilgi ve becerilerini değerlendirmelerinin yanı sıra güçlü ve zayıf yönlerini de dile getirmeleri bir ilk adım olabilir. Buna bağlı olarak güçlü olunan ve gelişim göstermek istenilen alanlar daha iyi belirlenecektir. Bu değerlendirme sürecinde profesyonellerin kendi gözlemlerine dayanarak vereceği geri bildirimler ve performansa ilişkin değerlendirmeler de dikkate alınmalıdır.
- Hedef belirlemek: Mesleki gelişim sürecinde anlamlı bir ilerleme elde edebilmek için net ve ulaşılabilir hedefler belirlenmelidir. Hedef belirleme sürecinde kişisel ilgi alanları ve becerilere uygun bir yol haritası çizilmelidir. İlerlemenin gerçekçi olup olmadığına dair en belirgin kıstas, sürecin ölçülebilir olup olmadığıdır. Takip edilen

sürecin başlangıç noktası ve mevcut durum ne kadar karşılaştırılabilir ölçütlere dayanıyorsa hedeflerin de bir o kadar ulaşılabilir olduğunu söylemek mümkündür.

- Güncel eğilimler ve ihtiyaçlar: Bireyler, kendi ilgi ve beceri alanlarıyla ilgili en yeni gelişmelerden haberdar olmalıdır. Mesleki gelişim hedefi konulan alanda ne gibi teknolojik ve yöntemsel gelişmelerin olduğu ve bunların en doğru şekilde nasıl kullanılabileceğini tespit edebilmek güncel ihtiyaçlara yönelik doğru adımlar olacaktır.
- Yeni bilgi ve beceriler keşfetmeye teşvik: Göçmen destek hizmetlerindeki profesyonellerin yapabileceği en iyi yönlendirmelerden biri de bireyleri, sürekli eğitime destek hizmetlerinden faydalanmalarına teşvik etmek olacaktır. Böylece kişiler, yetersiz veya gelişime açık oldukları alanları tespit etme fırsatı elde edebilir. Örgün eğitime katılmak, halk eğitim kursları ve çevrimiçi kurslar bu fırsatları elde edebilmek adına yardımcı kaynaklar olabilir. Gelişime açık olunan alanları tespit ederken mevcut becerileri tamamlayıcı nitelikteki konulara ve fırsatların daha çok olduğu alanlara yönelmek bir avantaj olacaktır.
- Geri bildirim ve mentorluk sağlamak: Performans değerlendirmesi ve gelişim sürecinde geri bildirimin önemi yadsınmaz bir gerçektir. Mesleki gelişim sürecinde göçmenlerin sıkı takibi ve mentorluk hizmetleri muhakkak sağlanmalıdır. Mentorlar tarafından sağlanan geri bildirim sistemleri sayesinde bireyler değişen koşullara veya ortaya çıkabilecek önceliklere göre gelişim planlarını kalibre edebilirler. Geri bildirim sayesinde hedeflere doğru ilerlerken doğru adımların atılıp atılmadığı düzenli olarak gözlemlenebilecektir. Bir diğer deyişle, başarıların ve edinilen becerilerin kayıtları düzenli olarak tutulmuş olacaktır. Böylece sürekli gelişime yönelik bir tutum sergilenirken aynı zamanda olası aksilikler karşısında direnç gösterebilme becerileri de gelişecektir. Mentor olarak değerlendirilebilecek profesyonellerin, göçmenlerin kariyer planlamasında rehberlik edebilecek ve işe yarar tavsiyelerde bulunabilecek deneyimli ekiplerden oluşması gerekir.
- Elde edilen başarıların kutlanması: Ulaşılan bir hedef veya başarı sonucunda bireylere sağlanacak teşvikler veya ödüller kişilerin azmini ve motivasyonunu olumlu yönde etkileyecektir. En azından bu tür olumlu gelişmelerin sözel olarak takdir edilmesi mevcut yeteneklere olan güveni artıracaktır. Bu tür stratejiler sayesinde mesleki gelişim alanları tespit edilebilir ve kariyer gelişimi için verimli planlamalar yapılabilir.

3.4. Diğer Danışmanlarla ve Kuruluşlarla Ağ Oluşturma ve İşbirliği Yapma

Göçmen bireylere daha etkin destek sistemleri oluşturabilmek için diğer danışmanlıklar ve kuruluşlarla bir ağ oluşturup işbirliği sağlanabilir (Wilson, 2013). Kurulan ağlar sayesinde mevcut bakış açıları zenginleştirilebilir. Böylece farklı ihtiyaçları etkin bir şekilde karşılamak adına kolektif uzmanlıktan ve kaynaklardan yararlanılmış olunur. Yapılacak işbirliklerinin önemini şu şekilde sıralayabiliriz:

Deneyimli uzmanlara ve verimli kaynaklara erişim

Başka danışmanlıklar ve kuruluşlarla işbirliği yapılarak finansman ve ekipman anlamında daha geniş bir kaynak havuzuna ulaşmak mümkün olacaktır. Dahası, bu işbirliği süreci çeşitli deneyimlere, bilgi ve becerilere sahip uzmanları da beraberinde getirecektir. Kurulan ağlar sayesinde göçmenlerin ihtiyaçlarına ulusal ve uluslararası düzeyde daha tutarlı ve sistematik yanıtlar verilmesi kolaylaşacaktır.

Daha kapsamlı hizmetlere erişim

Kurulacak işbirlikleri devlet kurumlarını, sivil toplum kuruluşlarını ve eğitim kurumlarını bir araya getirecektir. Zaten etkin hizmet vermeye çalışan bu paydaşların bir arada çalışması sağlanan hizmetin kapsamını da etkileyecektir. Kısacası, verilen hizmetlerin kapsamındaki çeşitlilik, kaynak ve imkanlardaki zenginlik sayesinde artacaktır. Örneğin, verilen hizmetler ruh sağlığı, eğitim, istihdam yardımı ve adli yardım gibi çok çeşitli alanlara yayılabilir.

Kaynakların daha verimli kullanılması

Aktif işbirlikleri sayesinde mevcut kaynaklar tek bir havuzda toplanabilir. Paylaşılan sorumluluklarla bu kaynaklar daha verimli ve adil bir şekilde dağıtılabilir. Daha fazla bakış açısının bir araya gelmesi ve sorumluluk almasıyla birlikte kanıta dayalı müdahaleler ve yenilikçi bakış açıları artacaktır. Böylece tek seferde daha çok kitleye ulaşmak mümkün olacaktır. Aynı zamanda benzer çabaların tekrarlanması önenebilir ve mevcut etki en üst düzeye çıkartılabilir. Örneğin, kültürler arası farklılıklardan kaynaklanabilecek pürüzlerin çözümüne yönelik deneyim elde eden bir kuruluş diğeriyle bu deneyimini paylaşarak aynı hataların tekrarlanmasını ve kaynak israfını önlemiş olacaktır. Böylesi deneyim paylaşımları kültürel açıdan hassas hizmetlerin yaygınlaşmasını da teşvik edecektir.

İşbirliğinin genel politikalara etkisi

Göçmen haklarını korumayı ve temel hizmetlere erişimi savunan grupların sesleri, ulusal ve uluslararası düzeyde kurulan işbirlikleri sayesinde daha da güçlü çıkacaktır. Böylece göçmenlere yönelik politika düzenleyiciler, daha çok finansman ve iyileştirilmiş destek sistemlerinin oluşturulması için yaygın bir sorumluluk anlayışı geliştirilebilir. Örneğin, göçmenler için eğitim hizmetlerine ve mesleki gelişim fırsatlarına yönelik ayrılan kaynaklardaki artış yaygınlaşan sorumluluk anlayışındaki bir göstergedir. Genel politikalarda beklenen bu etkiyle beraber göçmen topluluklarıyla kurulan etkileşim artacaktır. Bunun sonucunda ise toplumdaki güven ortamı pekişecek ve mültecilerin kendi hayatlarını etkileyen kararlarda aktif rol alabilmeleri sağlanacaktır. Göçmenlerin, kendileriyle ilgili karar alma süreçlerinde aktif rol oynamaları yukarıda bahsedilen kültüre duyarlı anlayışların uygulamaya konulabilmesini de kolaylaştıracaktır.

Sonuç olarak, diğer uzmanlarla ve kurumlarla kurulan işbirlikleri göçmenler için kurulan destek hizmetlerinin kalitesini ve erişilebilirliğini artıracaktır. Bunun sonucunda, iyi uygulama örnekleri oluşacak ve beklenen etki maksimize edilebilecektir. En nihayetinde ise göçmenlerin refahı ve psikolojik direnci artarak ev sahibi toplumlarda daha başarılı entegrasyon süreçleri gerçekleşebilecektir.

Test

1. Etik ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur?

- a. Etik problemler hayatın çok çeşitli alanlarında ortaya çıkabilir
- b. Etik, bireylere doğruyu yanlıştan ayırmada yol gösteren ahlaki ilkeler ve değerler bütünüdür
- c. Etik, bireylerin karar alma süreçlerini hem sosyal hem de profesyonel hayatta etkilemektedir
- d. **Hepsi**

2. Aşağıdakilerden hangisi göçmenlere hizmet sağlama sürecinde öncelik verilmesi gereken etik ilkelerden biri değildir?

- a. **Bireylerin kendi kararlarını alma hakkı kısıtlanabilir**
- b. Destek sürecinde bireylere zarar vermemek birinci öncelik olmalıdır
- c. Her birey için kaynaklar ve fırsatlar adil bir şekilde dağıtılmalıdır
- d. Destek sürecinde şeffaf olunmalıdır

3. Aşağıdakilerden hangisi meslek etiğini tanımlayabilecek anahtar kelimelerden biridir?

- a. Yeterlilik
- b. Dürüstlük
- c. Gizlilik ve mahremiyete saygı
- d. **Hepsi**

4. Aşağıdakilerden hangisi göçmenlere yönelik sağlanan destek hizmeti süreçlerinde göz önünde bulundurulması gereken meselelerden biri değildir?

- a. İnsan hakları
- b. Eşit muamele
- c. **Kültürel çeşitliliği görmezden gelmek**
- d. Mahremiyetin korunması

5. Aşağıdakilerden hangisi, göçmenlere hizmet sağlarken mesleki gelişim alanlarının belirlenmesi ve yaşam boyu öğrenmenin doğru bir şekilde planlanabilmesi adına dikkat edilmesi gereken hususlardan biridir?

- a. Bireylerin kendini değerlendirmesi
- b. Hedef belirlemek
- c. Yeni bilgi ve beceriler edinmeye teşvik
- d. **Hepsi**

Kaynakça

- Arif, I. (2020). The determinants of international migration: Unbundling the role of economic, political and social institutions. *The World Economy*, 43(6), 1699-1729.
- Blanter, R. ve Page, P. M. (1995). Creating a successful culturally sensitive home care program. *Caring: National Association for Home Care Magazine*, 14(12), 12-14.
- Brauchle, P. E. ve Azam, M. S. (2004). Relationships between selected demographic variables and employee work ethics as perceived by supervisors. *Journal of Industrial Teacher Education*, 41(1), 1-12.
- Figueroa, M. A. (2016). Citizenship, beneficence, and informed consent: The ethics of working in mixed-status families. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 29(1), 66-85.

- Gordon, D. R. (1992). The need to incorporate professional principles, attitudes and ethics in optometric education. *Journal of the American Optometric Association*, 63(11), 792-794.
- Grosskopf, S. ve Barmeyer, C. (2021). Learning from multi-paradigmatic sensitivity in cross cultural management? Empirical and theoretical considerations. *International Journal of Cross Cultural Management*, 21(2), 181-202.
- Kok, S., Bosch, N., Deelen, A. ve Euwals, R. (2011). Migrant women in the labour market: On the role of home-and host-country participation. *IZA Discussion Papers*, No. 5817, 1-23.
- Mayes R. ve McAreavey R. (2017). Encountering education in the rural: migrant women's perspectives. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 38(3), 416-428.
- Melé, D. ve Sánchez-Runde, C. (2013). Cultural diversity and universal ethics in a global world. *Journal of Business Ethics*, 116, 681-687.
- Palmer, D. (2008). Ethical issues and their practical application in researching mental health and social care needs with forced migrants. *Research Ethics Review*, 4(1), 20-25.
- Scott, R. W. (1998). *Professional ethics: A guide for rehabilitation professionals*. Mosby Publishing.
- Turner, T. R., Wagner, J. K. ve Cabana, G. S. (2018). Ethics in biological anthropology. *American Journal of Physical Anthropology*, 165(4), 939-951.
- Wilson, C. E. (2013). Collaboration of nonprofit organizations with local government for immigrant language acquisition. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 42(5), 963-984.

Modül 4:

GÖÇ BAĞLAMINDA IRKÇILIĞIN VE AYRIMCILIĞIN ÖNLENMESİ

1. Göç bağlamında ırkçılık ve ayrımcılığın tanımlanması.

İnsanlık tarihi kadar uzun bir geçmişe sahip olan göç olgusu modern dönemle birlikte “ırkçılık” odağında da tartışılan bir kavram olmuştur. Esas itibariyle belirtmek gerekir ki insanlar arasındaki farklılıkların tespit edilmesinin bilimsel boyutu gerek biyolojik gerekse de antropolojik perspektiflerden bir sorun teşkil etmezken, bu farklılıkların eşitsizlik söylemine evrilmesi, “ırkçılık” paradigmasını beraberinde getirmiştir. Burada inşa edilen üstünlük vurgusu, bir bakıma kimlik ekseninde “biz” ve “öteki” ayrımını beraberinde getirmiştir. Şüphesiz bu ayrımın psikolojik, ekonomik, siyasi ya da güvenlik bağlamlarındaki “tehdit” algılaması ise ırkçılığın tarih sahnesindeki marjinal ve onulması güç örneklerini ortaya çıkarmıştır.

İrkçılık temelde, bir veya daha fazla ırksal grubun, diğer ırksal grup karşısında varsayılan biyolojik veya kültürel üstünlüğünü haklı çıkarmak için inşa ettiği bir ideolojidir. Elbette algılanan fiziksel farklılık kalıpları -ten rengi veya göz şekli gibi- insan gruplarını ayırt etmek için kullanılmaktadır ve böylece onlar “ırklar” olarak sınıflandırılabilir. Ancak ırkçılık, eşitsizlik vurgusu nedeniyle ırksal grupları hiyerarşik boyuta dönüştürmektedir (Clair ve Denis, 2015). Dolayısıyla insanlar arasındaki çeşitlilik, yatay bir farklılık kapsamından dikey bir hiyerarşi kapsamına dönüşmektedir. Burada belirgin bir biçimde iş yaşamı, sosyal alanlar başta olmak üzere birçok boyutta insanların ayrımcılığa uğramasından söz edilmektedir. Bu bağlamın iktisadi, siyasi ve sosyo-kültürel boyutları bulunmaktadır.

Örneğin iktisadi alanda göçmenlerin, yerleşik vatandaşların işlerini ellerinden aldığı söylemi, ırkçı perspektife sahip kuruluş ya da partilerin sıklıkla gündeme getirdiği bir konuyu teşkil etmektedir. Siyasi alanda yine benzer şekilde göçmenler üzerinden oluşturulan ötekileştirici söylemler bir meşruiyet aracı olarak değerlendirilebilmektedir. Sosyo-kültürel anlamda ise özellikle gündelik yaşam ve kamusal alanlar içerisinde söylem ekseninde dışlayıcı yaklaşımlar müşahade edilebilmektedir.

Göç ve ırkçılık başlıklarının birbirleriyle tarihsel ilişkileri bulunmaktadır. Çünkü genel itibariyle göç ve ırkçılık odaklı tartışmaların başlangıç noktası olarak Amerikalı yerlilere uygulanan politikalar ve sergilenen davranışlar örnek olarak gösterilmektedir. Kaldı ki ırkçılığın en eski kullanımı *Oxford İngilizce Sözlüğü*’nün 1902 baskısında ABD’nin Amerikan yerlisi gruplara yönelik politikasını tanımlamak için kullanılmıştır (Bowser, 2017). Burada kast edilen husus göç yoluyla “biz” olgusunun “bizden olmayanlar” ile karşılaşması, yüzleşmesi ve hatta bir bakıma onlara meydan okuması sorunsalıdır. 2011 yılından itibaren Ortadoğu ve Kuzey Afrika merkezli olan ve küresel anlamda yaşanan gelişmelerin bu açıdan önemli bir dönüm noktası olduğu düşünülmektedir. İkinci aşama ise pandemi süreci ile birlikte müşahade edilmiştir.

2022 IOM göç raporu verilerine göre dünyada 281 milyon göçmen bulunmakta olup bu rakam dünya nüfusunun yaklaşık olarak %3,6’sına tekabül etmektedir. Yine raporda göç ve ırkçılık odaklı perspektifler sunulmaktadır. Buna göre göçmen işçiler gittikleri ülkede, özellikle de kayıt dışı ekonomide ve COVID sürecindeki karantinadan yüksek oranda etkilenen ekonomik sektörlerde çalışan düşük ücretli işçiler, genellikle ciddi ekonomik güçlüklerle karşı karşıya kalmışlardır. Bu durum, özellikle Körfez bölgesi ve Güneydoğu Asya’nın bazı bölgelerinde olduğu gibi, sosyal refah sistemleri olmayan ya da düşük ölçüde olan ülkelerde belirgin şekilde müşahade edilmiştir. Gelir kaybı, göçmen nüfusun yaşam kalitesini, konuta erişimini ve konut kalitesini doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemiştir. Ayrıca, göçmenler (özellikle düzensiz göçmenler) genellikle sağlık sigortası veya işsizlik sigortası gibi kamu yardımlarından mahrum bırakılmışlardır. Bu hususun göç ve ayrımcılık odağında belirgin yansımaları olduğu düşünülmektedir. Öyle ki düzensiz göçmenler özellikle sağlık

hizmetlerinden dışlanmışlardır. Bunun haricinde de sınır dışı edilme korkusuyla hastanelere veya sağlık kurumlarına ulaşmaktan çekinmişlerdir. Ek olarak, yabancı düşmanlığı ve ırkçılık, dünya çapında yükselişe geçmiştir. Bazı kitle iletişim araçları, kamuya mal olmuş kişiler ve siyasi gruplar hatalı bir şekilde COVID sürecindeki virüsün yayılmasıyla göçmenleri ilişkilendirmişlerdir. Küresel olarak birçok ülkede göçmenlere yönelik nefret ve ayrımcılık, COVID-19 pandemisiyle ilişkili yanlış bilgiler ve korkular nedeniyle daha da şiddetlenmiştir. Pandeminin başlangıcından bu yana, gerçek veya algılanan ulusal köken temelinde çok sayıda yabancı düşmanlığı olayı rapor edilmiştir. Mayıs 2020’de Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri COVID-19 ile ilgili olayları “nefret ve yabancı düşmanlığı tsunamisi” olarak nitelendirmiştir (McAuliffe & Triandafyllidou, 2021).

2. Göçmenlerin karşılaşabileceği belirli ırkçılık ve ayrımcılık biçimlerinin tanımlanması.

İlgili genel çerçevenin ardından göçmenlerin karşılaştıkları/maruz kaldıkları ayrımcılık ve ırkçılık biçimlerine dair kavramsal boyutların ifadesi edilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Zeonofobi: Yunanca kökenli olan “zenofobi” terimi, yabancılara (*xeno*) karşı duyulan mantıksız korkuyu (*fobi*) ifade etmektedir. Yabancı düşmanlığı, genel bir farklılık korkusu, diğer kültürlerden gelen insanlardan duyulan yoğun rahatsızlık veya farklı görünen, konuşan, giyinen ve davrananlara karşı düşmanlık ve hoşgörüsüzlük olarak tanımlanmıştır. Modern çok kültürlü toplumlarda yabancı düşmanlığı temel olarak göçmen grupların farklı yaşam tarzlarının ve/veya kültürel ya da dini değer sistemlerinin reddedilmesini, toplumun göçmenler tarafından “doldurulması” korkusunu ve artan ekonomik rekabetin refaha yönelik tehdit olarak algılanmasını içermektedir (Adler, 2008). Nitekim bu korku, göçmenlerin hayatın birçok sahasında karşılaştıkları ve maruz kaldıkları davranış biçimlerinin psikolojik boyutunu belirgin bir biçimde ifade etmektedir.

Kurumsal ırkçılık: Kurumsal ırkçılık, organizasyonel bir çatı altında bireylerin renk, kültür veya etnik kökenleri nedeniyle uygun ve profesyonel bir hizmet alamamasını ifade etmektedir. Kurumsal ırkçılık, özellikle azınlıklar başta olmak üzere etnik özellikleri nedeniyle dezavantajlı ya da farklı olan kişilere yönelik olarak gelişmektedir. Bilinçli olarak veyahut farkında olmaksızın devlet yapısı içerisinde görev yapan kişilerde bulunan mevcut önyargı, bilgisizlik ve ırkçı kalıp yargılar, farklı görünüş şekilleriyle bu dezavantajlı ya da farklı etnik kimliğe sahip olan kişiler üzerinde uygulanmaktadır (Dilbirliği & Kıyıcı, 2021). Bu kavramsal boyut, özellikle göçmenlerin kurumsal yapılarla olan ilişkilerinde karşılaştıkları bir bağlamı temsil etmektedir.

Sistematik ırkçılık: İrksal açıdan eşitsiz fırsatların ve bu durumun doğurduğu/ortaya çıkardığı sonuçların bir toplumun yapısının işleyişine etki ettiği durumlarda söz konusu olduğu belirtilmektedir. Daha belirgin bir biçimde ifade etmek gerekirse; sistematik ırkçılık, yaşam fırsatları ve maruz kalınan davranışlarda irksal eşitsizlik ve adaletsizlik süreçlerini ve sonuçlarını ifade etmektedir. Sistematik ırkçılık bir toplumun; (a) kurumsal yapılarına (uygulamalar, politikalar, iklim), (b) sosyal yapılarına (devlet/federal programlar, yasalar, kültür), (c) bireysel zihinsel yapılarına (örneğin, öğrenme, hafıza, tutumlar, inançlar, değerler) ve (d) günlük etkileşim kalıplarına (normlar, senaryolar, alışkanlıklar) nüfuz etmektedir (Banaji vd., 2021).

Yeni ırkçılık: Bütün bu kavramların haricinde, göç ve ırkçılık odağında son dönemde literatürde sıkça karşılaşılan bir diğer ırkçılık biçimi “yeni ırkçılık” kavramı odağında şekillenmiştir. Bu kavram aynı zamanda “ırkçılığın kültürel biçimleri” olarak da adlandırılmaktadır. Dolayısıyla esas itibarıyla kültürel farklılık vurgularını ön plana çıkarmaktadır. Bu kavram/olgu, irksal stereotiplere ya da tipolojilere bağlı olmayıp, kültürel

ve etnik farklılık kavramlarına dayanmaktadır. Ancak burada aslında büyük bir değişimin ya da bir yeni yaklaşımın söz konusu olmadığı düşünülmektedir. Çünkü kültürden bağımsız olmaksızın biyolojik ırkçılıkta da salt özne değil, aynı zamanda o öznenin kültürü de ötekileştirmenin bir aracı olarak kullanılmaktadır. İnsanların biyolojik olarak aşağı olduğundan bahsetmek sadece kamusal ve politik olarak kabul edilemez; bu nedenle vurgu, Öteki'nin ayrımcılığa maruz kaldığı bir kültürel farklılık söyleminde, yirminci yüzyıl sonu itibarıyla bir referansa dönüşmüştür (Clarke, 2003). Günümüzde de kültür odağındaki farklılık söylemlerinin yoğunlaşması, bu bağlamdaki entegrasyon/uyum tartışmaları dikkate alındığında esasında kavramların yaşadığı dönüşümü müşahade etmek adına daha da olanaklı olmaktadır. Bu dönüşüm kavramsal boyutta görülse de ayrımcılık/dışlama odaklı tutum ve davranışlarda benzerlik olduğu, bu bağlamda bir değişimin söz konusu olmadığı değerlendirilmektedir.

Nitekim bu kavramsal boyutun haricinde göçmen ailelerin ayrımcılık noktasında karşılaştıkları sorunları analiz eden bir çalışmada (bkz. Baş vd., 2017) birçok boyuta yer vermiştir. Bu boyutlar maddelendirilecek olursa şu şekilde ifade edilerek birkaç örnek vermek mümkündür: (a) Sağlık kuruluşlarından yararlanma ile ilgili sorunlar, (b) Sosyal dışlanma, (c) Çocuk işçiliği ve çocuk ihmali, (d) Eğitim süreçleri ile ilgili yaşanan problemler. Tabii ki bu başlıkların yanına iş yerinde ya da kamusal alanda yaşanan ayrımcılık odaklı birçok farklı bağlam sunabilmek de mümkündür. Yine bir başka çalışmada olmayan durumlar üzerinden yaratılan korkular ile göçmenlerin ötekileştirildiği vurgulanmaktadır (Yardım, 2017). “Avrupa eşi görülmemiş bir mülteci akınına uğruyor” efsanesi üzerinden politik, iktisadi ve sosyo-kültürel bütün sorunlar göçmenlere atfedilmektedir. Bu durum da toplumsal fay hatlarını derinleştirmektedir.

Nihai çerçevede göçmenler halen çoğu kez uluslararası ilişkiler bağlamında ve küresel olarak “kriz”le ilişkilendirilmeye devam edilmektedirler. Dolayısıyla dünya çapında mültecileri çevreleyen ve çözüm bekleyen sorunlar hala mevcuttur. Zira göçmenler olumsuz manada etiketlenmektedirler ve ırk ve etnik kökenlerine göre maruz kaldıkları ayrımcılık süreçleri devam etmektedir (Ökten Sipahioğlu, 2023).

3. Çatışma çözümü ve yapıcı kültürlerarası iletişim için araçlar

3.1 Çatışma çözümü: Göç olgusunun dünya gündeminde gün geçtikçe daha çok yer alması, göçün sebep olduğu sorunlar ve göçmenlerin maruz kaldığı ayrılıkçı tutumlar üzerine daha çok çalışma yapılmasını beraberinde getirmiştir. Bölgesel ya da küresel her sorun, göç rakamlarını arttıran sebepler olarak karşımıza çıkmaktadır. Göç rakamlarının artması ise, özellikle göç alan ülkeler açısından göçmenlerin sebep olduğu sorunları arttırmaktadır. Dahası, göç alan ülkelerde baş gösteren tüm problemlerin sebebi olarak göçmenler görülmekte ve bu durum göçmenlerin karşılaştığı ayrılıkçı tutum ve davranışların ve bazen de politikaların önünü açmaktadır. Bu noktada çatışma çözümüne ilişkin politikaların geliştirilmesi de süreci takip eden gelişme olarak baş göstermektedir.

Çatışma; çıkar, fikir ve hedef ayrılıklarına sahip olan iki veya daha fazla tarafın (kişi, grup, devlet vb.) birbirleriyle örtüşmeyen bu isteklerini gerçekleştiremeyeceklerini fark etmeleri ile ortaya çıkan durumu ifade etmektedir (Dizdaroğlu, 2019:1). Her toplum kendi içinde çatışan grupları barındırmaktadır. İnsanın olduğu her ortam bir çatışmayı da beraberinde getirmektedir. Farklı toplumların insanların bir arada yaşamak zorunda kaldığı göç gibi süreçlerde çatışmaların olması da kaçınılmazdır. Burada mühim olan, çatışma olgusunu ortaya çıkaran durumları tespit etmek ve doğru zamanda müdahale etmektir. Göç bağlamında değerlendirildiğinde, çatışmanın sebebi olarak ortaya çıkan, göçmenlerin karşılaştığı ayrılıkçı

ve dışlayıcı tutumlar genellikle kültürel farklılıklar, dil bariyerleri, ekonomik durumlar ve toplumsal önyargılardan kaynaklanabilir. Her çatışmanın sebebi ve alanı, kendine özgü bir çözümü de beraberinde getirmektedir. “Hiçbir çatışma çözümsüz değildir” iddiasına sahip çatışma çözümü alanından beklenti, çatışmaların çözülmesi yönündedir. Üstelik günümüzde zorlu çatışmaların sayısı gittikçe artmaktadır. Dolayısıyla, çatışma çözümü alanının kuramsal ve pratik düzeylerde kapasite ve yeteneklerine ilişkin bir sınav niteliği de taşımaktadır (Saylan, 2019: 1744).

Göçmenler göç ettikleri ülkelerde hemen her alanda ayrımcılığa maruz kalmakta, ırkçı söylemlerle karşılaşmaktadır. Burada, projenin konusu gereği özellikle göçmenlerin muhatap olmak zorunda kaldıkları kurumlarda görev alan personeller üzerinden bir değerlendirme yapılacaktır. Göçmenlerin maruz kaldıkları ayrımcılık ve ırkçılığın sonucunda ortaya çıkan çatışmaların çözümünde izlenmesi gereken önemli adımlar şu şekildedir:

Duyarlılık ve Empati: Göçmenlerle birebir iletişim halinde olan personellerin, farklı kültürlerden gelen bireylerle etkileşimde bulunurken duyarlılık ve empati göstermeli süreç açısından önemlidir. Bu, karşılaşılan sorunları anlama ve çözme sürecinde önemli bir temel oluşturmaktadır. Bu konuda çalışmaları olan Bhawuk (2023:27-44), kültürlerarası duyarlılığın, göçmenler üzerinde kültürel farklılıkları gözlemleme ve ev sahibi kültüre uygun şekilde davranmak için davranışları değiştirme yeteneğini geliştirici etkide olduğunu öne sürmektedir.

Eğitim ve Bilinçlendirme: Çalışanlar, göçmenlerle çalışmaya yönelik kültürel eğitim almalıdır. Bu, kültürlerarası farkındalığı artırarak olası çatışmaları önleyebilir ve daha etkili bir işbirliği sağlayabilir (Bäärnhelm ve Schouler-Ocak, 2022: 111-115).

Çok Kültürlü Takım Yapıları: Çeşitli kültürlerden gelen bireyleri içeren çok kültürlü takımlar oluşturmak, farklı bakış açılarından yararlanarak çözümleri zenginleştirebilir ve çatışmaları azaltabilir. Kültürlerarası iletişim çalışmaları demokrasi kültürüne ve insan hakları bilincine katkıda bulunma potansiyeline sahiptir (Özdemir, 2011:35).

3. 2. Yapıcı Kültürlerarası İletişim Araçları: Uluslararası göçün küreselleşme doğrultusunda kazandığı bugünkü boyutu, gerek göç alan ülkelerde yaşayan vatandaşlar için gerekse de göçmenler için kültürlerarası iletişim konusunun önemini artırmaktadır (Aksoy, 2012:293).

İletişim Eğitimleri: Göçmenlerle çalışanlara yönelik etkili iletişim becerileri eğitimleri, dil bariyerlerini aşmak ve kültürel farklılıkları anlamak için önemlidir.

Çeviri ve Dil Hizmetleri: Dil bariyeri göçmenlerin ilk etapta karşılaştıkları en önemli engellerden biridir. Dil bariyerlerini aşmak için çeviri ve dil hizmetleri kullanılabilir. Çevrimiçi çeviri araçları, profesyonel tercümanlar veya dil eğitim programları gibi çeşitli kaynaklarla iletişimi kolaylaştırmak mümkündür.

Kültürlerarası Etkileşim Programları: Çalışanlar arasında kültürlerarası etkileşimi artırmak amacıyla düzenlenen etkinlikler ve programlar, insanların birbirlerini daha iyi anlamalarını sağlayabilir ve toplulukları bir araya getirebilir.

Göçmenlerle ilgili çalışanlar için çatışma çözümü ve etkili iletişim, daha kapsayıcı ve destekleyici topluluklar oluşturmak adına önemlidir. Bu konuda sürekli eğitim ve anlayış, kültürlerarası etkileşimin olumlu bir şekilde yönetilmesine yardımcı olabilir. Bireylerin kültürlerarası farklılıkların iletişime olan etkilerini kavrayabilmesi sağlanmaya çalışılırken daha sonra onların etnik merkezci düşünme biçimlerinden, önyargılardan ve basmakalıp değerlerden uzaklaşarak farklı kültürlerle iletişim konusunda iletişim yeterliliğine sahip

olması için donanım sahibi olmaları kültürlerarası öğrenme başlığı verilen çalışmaların ana hedefleridir (Özdemir, 2011:34).

4. Göçmenlerin kültürel çeşitliliğine saygı duyan kapsayıcı yaklaşımlar ve programlar

Göçmen çalışmalarında akılda tutulması gereken önemli konulardan biri, özellikle toplu yapılan göçlerin zorunluluktan doğduğu gerçeğidir. Dolayısıyla zaten bir zorunluluktan dolayı yurdunu ve düzenini değiştiren insanlara karşı dışlayıcı ve ırkçı tutumları önlemek için organizasyonlar, çalışanlar ve toplum genelinde çeşitli stratejiler uygulamak elzemdir. Bu noktada özellikle yabancı düşmanlığına ilişkin tutumun değiştirilmesi sağlanmalıdır. Yabancı düşmanı tutum sergileyen kimse, öznel yaşam tecrübesinden hareketle, yabancı, dolayısıyla tehdit edici olarak algıladığı kimselere karşı reddedici ve düşmanca tutum geliştirmektedir. Bu düşmanlık genellikle ulusal-etnik köken, din ve ırksal özellikler açısından çoğunluk toplumundan farklı olarak algılanan kimselere yöneliktir (Aslan, 2020). Aşağıda, bu tür tutumları önlemeye yardımcı olabilecek bazı önlemler bulunmaktadır:

Eğitim ve Farkındalık Programları: Özellikle göçmenlerle doğrudan muhatap olan personellere kültürlerarası eğitimler ve farkındalık programları düzenlemek, çeşitlilik ve kapsayıcılık konularında bilgi ve anlayışlarını artırmalarına yardımcı olabilir. Araştırmacıların da belirttiği gibi göç eden her toplumun kendine has özellikleri ve geldikleri toplumda bu özelliklere ilişkin ihtiyaçları bulunmaktadır. Göçmenlerle doğrudan muhatap olan personellerin, göçmen bir müracaatçı ile görüşmeden önce onun içinde bulunduğu durumu, bütün boyutları ile ele alabilecek bilgi ve deneyime sahip olması gerekmektedir. Böylece hem göçmenin geldiği hem de göç edilen toplumun özelliklerini bilerek mesleki müdahalesini gerçekleştirerek sürecin kolaylaşmasına yardımcı olacaktır (Aykut ve Kahraman Güloğlu, 2023:403).

Çeşitlilik ve Kapsayıcılık İçeren Yaklaşımlar: “Çeşitlilik kelimesi insanların farklı olduğu tüm yönleri ifade etmektedir. Bireysel, grup ve kültürel farklılıkları içermektedir. İngilizce’de “diversity” kelimesinden gelip Türkçe’de çeşitlilik bazen de farklılık olarak karşımıza çıkmaktadır. Çeşitlilik kavramının genel anlamıyla ırk/etnik köken, milliyet, cinsiyet, cinsel yönelim, sosyal sınıf, engellilik durumu, yaş, renk, dil, din, politik/siyasi/felsefi görüşü kapsamaktadır” (Nalbantoğlu,2020:20). Kapsayıcılığı ise, herkesin hoş karşılandığını, saygı duyulduğunu, desteklendiğini ve değer verildiğini hissettiği ortamların yaratılmasıyla açıklamak mümkündür. Kapsayıcı toplumlarda çeşitliliğin daha kolay kabul edildiği söylenebilir. Çeşitliliği kabul eden ve kapsayıcı olan toplumlar ortaya çıkarırken bütünleşmeden de söz etmek gerekmektedir. “Berry’nin kültürel yönelim olarak ele aldığı bütünleşme süreci göçmen grupların hâkim topluma uyum ve bütünleşme sürecini kolaylaştıran çokkültürlü siyasaların uygulandığı veya siyasal erk tarafından benimsendiği çokkültürlü toplum örgütlenmelerinde yaygındır. Günümüz çokkültürlü toplumlarında da toplumsal değişimler ekseninde, farklılıkları yok saymak artık mümkün olmadığından, “kültürel olarak farklılıkları benimseyici dil, din, renk, etnisite, cinsiyet, cinsel yönelimler gibi farkları gözetmeden değerlendiren bir anlayışı benimsemenin, toplumsal çatışmayı önlemek açısından faydalı olabileceği görüşü gitgide yaygınlık kazanmaktadır” (Çağırkan, 2020:36).

İletişim ve Dil Hizmetleri: Azınlık grubu üyelerinin ana akım toplumla kaynaşabilmeleri, kültürleşme ve uyum süreçlerini hızla gerçekleştirebilmeleri için ana akım toplumun değerlerini bilmeleri, dolayısıyla öğrenmeleri gerekir. Bu ise ana akım toplumla temas kurmayı, onun televizyon, radyo ve gazete gibi yayın unsurlarını takip etmeyi gerektirir ki bütün bunlar için o toplumun dilini bilmek elzemdir. Bu bilgi doğrultusunda, dışarıdan göç alan toplumlarda göçmenlerin kültürleşme ve uyum süreçlerini hızlandırmak ve iyileştirmek

için atılacak adımlardan birinin, onları ana akım toplumun dilini öğrenme konusunda teşvik etmek ve bunun için uygun koşullar yaratmak (dil okulları açmak) olduğu söylenebilir (Saygın ve Hasta, 2018:330).

Bu stratejiler bir arada kullanılarak, kurumlarda ve toplumda dışlayıcı ve ırkçı tutumları önlemek mümkündür. Ancak, sürekli bir çaba gerektiren bu süreçte, çeşitliliği desteklemek ve kapsayıcı bir kültür oluşturmak için organizasyonların uzun vadeli taahhütleri önemlidir. Çeşitli kuruluşlar, sivil toplum kuruluşları, devletler ve özel sektör aktörleri çeşitlilik, kapsayıcılık ve ayrımcılıkla mücadele amacıyla bir dizi çalışma ve program yürütmüşlerdir.

Bu çalışmalar, çeşitlilik ve kapsayıcılıkla ilgili farkındalığı artırmaya, ayrımcılığı azaltmaya ve toplum genelinde daha adil bir ortam oluşturmaya yönelik atılmış adımları temsil etmektedir. Ancak, bu alandaki çabaların sürekli olması ve toplumsal değişim için geniş katılım gerekmektedir. Çeşitlilik ve kapsayıcılıkla ilgili çalışmalar genellikle şu aktörler tarafından başlatılır ve desteklenir:

Sivil Toplum Kuruluşları: Ayrımcılıkla mücadeleyi insan hakları mücadelesinin önemli bir boyutu olarak benimseyen ve pek çok temelde ve bağlamda ayrımcılığa karşı birlikte mücadele eden insan hakları örgütleri vardır (Beyazova, 2018:3). Irkçılık ve ayrımcılıkla mücadele eden birçok sivil toplum kuruluşu, kampanyalar düzenler, eğitim programları yürütür ve toplumsal farkındalığı artırmaya yönelik çalışmalara liderlik eder.

Devlet ve Kamu Kuruluşları: Birçok ülkede, devletin ve kamu kuruluşlarının liderlik ettiği çeşitlilik ve kapsayıcılık politikaları vardır. Türkiye’de bu politikalar merkezi yönetimde İçişleri Bakanlığı, Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD), Milli Eğitim Bakanlığı, Aile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Gençlik ve Spor Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı öncülüğünde hayata geçirilmektedir. Ayrıca mültecilerin yoğun olduğu illerde yerel yönetimler tarafından uygulanan politikalar da mevcuttur (Taş, 2021: 92-110). Bu politikalar, kamu hizmetlerinde çeşitliliği artırmayı, eşit fırsatları teşvik etmeyi ve ayrımcılıkla mücadeleyi amaçlar.

Uluslararası Kuruluşlar: Birçok uluslararası kuruluş, küresel çeşitlilik ve kapsayıcılık konularında çalışmalara liderlik etmektedir. Bu kuruluşlar, küresel düzeyde eğitim, bilgi paylaşımı ve politika önerileriyle çeşitliliği destekler. Birleşmiş Milletler Yüksek Komiserliği (BMYK) ve Uluslararası Göç Örgütü, mülteciler için kalıcı çözümler üretmeye yardımcı olmak için çalışmalar yapan uluslararası kuruluşlar arasında yer almakta ve ülkemizde birçok kurum ve kuruluş ile çalışmalar yapmaktadır (Taş, 2021: 119-121).

Ulusal Kuruluşlar: Türkiye’de mültecilerin gerek haklarını savunan gerekse de uyum sağlamaları konusunda destekleyici projeler üreten ulusal kuruluşlar da mevcuttur. Sığınmacılar Ve Göçmenlerle Dayanışma Derneği, Türk Kızılay, Suriye Dostluk Derneği bunların başlıcalarıdır. (Taş, 2021:122-129). Bu gibi kuruluşlarda çalışma gönüllülük esasına dayandığı için mültecilere yönelik tutumun genelde daha hoşgörülü olduğu söylenebilir.

Bu aktörler genellikle çeşitlilik ve kapsayıcılık konusundaki çabalarını koordine ederek, toplum genelinde daha adil bir ortam oluşturmaya amaçlarlar. İş birliği ve ortak hareket etme, çeşitlilikle ilgili sorunlara daha etkili çözümler bulunmasına katkıda bulunabilir.

KAYNAKÇA

- Adler, M. A. (2008). Xenophobia. *Encyclopedia of Race, Ethnicity, and Society*, (ed. R. T. Schaefer). Sage: Thousand Oaks, 1419-1420.
- Aksoy, Z. (2012). Uluslararası Göç Ve Kültürlerarası İletişim. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(20), 292-303.
- Aslan, A. (2020, Şubat 15). “Yabancı Düşmanlığı Nedir?”, <https://perspektif.eu/2020/02/15/yabanci-dusmanligi-nedir/>, (Erişim Tarihi: 31.01.2024)
- Aykut N. & Kahraman Güloğlu F., (2023), “Göçmenlerin Sosyal Uyumlarının Ayrımcılığa Dönüşmesine Karşı Çokkültürcü Sosyal Hizmet”, *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 13, Sayı 2, 397-412
- Banaji, M. R., Fiske, S. T. & Massey, D. S. (2021). Systemic racism: individuals and interactions, institutions and society. *Cognitive Research: Principles and Implications* 6(82), 1-21.
- Bäärnhielm, S., Schouler-Ocak, M. (2022). Training In Cultural Psychiatry: Translating Research Into Improvements In Mental Health Care For Migrants. *Transcultural Psychiatry*, 59(2):111-115. doi: 10.1177/13634615221089384
- Baş, M., Molu, B., Tuna, H. İ., Baş, İ. (2017). Göç eden ailelerin sosyo-kültürel ve ekonomik değişiminin kadın ve çocuk yaşamına etkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 1680-1693.
- Beyazova, A. (2018). “Ayrımcılıkla Mücadelede Sivil Toplum Örgütlerinin Rolü”. *Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar* (Der.: Çayır, Kenan; Ayan, Müge). *İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları*. ISBN / SKU: 978-605-399-249-3
- Bhawuk, Dharm, P., S., (2023). Philosophy And Theory Of Intercultural Sensitivity: A Review. 27-44. doi: 10.4337/9781800887169.00011
- Bowser, B. P. (2017). Racism: origin and theory. *Journal of Black Studies*, 48(6), 572-590.
- Clair, M. ve Denis, J. S. (2015). Racism, sociology of, *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, (19), 857-863.
- Çağırkan, B. (2020). Çokkültürlülük Tartışmaları Ekseninde Göçmenlerin Hâkim Topluma Uyum. *AHBV Edebiyat Fakültesi Dergisi*, (2) 29-41.
- Dilbirliği, M. & Kıyıcı, H. (2021). Kurumsal ırkçılık ve terörist radikalleşme: nasyonal sosyalist yeraltı örgütü. *İnsan Hakları Yıllığı*, (39), 1-34.
- Dizdaroğlu, C.(2019,Ekim). Çatışma Çözümü, *Güvenlik Yazıları Serisi*, No.19, https://trguvenlikportali.com/wpcontent/uploads/2019/11/CatismaCozumu_CihanDizdaroğlu_v.1.pdf DOI: 10.13140/RG.2.2.35019.75042
- McAuliffe, M. and Triandafyllidou, A. (eds.). (2021). World migration report 2022. *International Organization for Migration (IOM)*, Geneva.
- Nalbantoğlu, E. (2020). Türkiye’deki Çeşitlilik Yönetimine Örnek Model Araştırma: Türkiye Enerji Sektöründen Bir Çalışma Örneği. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

- Ökten Sipahioğlu, B. (2023). A Review of Discrimination and Labeling of Refugees Using the Example of Syrian and Ukrainian Refugees. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. (84), 191-198.
- Özdemir, İ. (2011). Kùltürlerarası İletişimin Önemi. *Folklor/Edebiyat*, 17(66), 29-38.
- Saylan, İ. (2019). Uluslararası Çatışma Çözümü Ve Bir Zorlu Çatışma Örneği Olarak Kıbrıs Sorunu. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 1742-1756. <https://doi.org/10.17755/esosder.550858>
- Saygın, S., Hasta, D. (2018). Göç, Kùltürleşme Ve Uyum. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar-Current Approaches in Psychiatry*.2018;10(3):312-333 doi:10.18863/pgy.364115
- Yardım, M. (2017). Aşırı sağ ve çokkùltürlülük: Avrupa’da ötekileştirilen göçmenler. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 12(2), 217-234.
- Taş, P. (2021). Türkiye’de Suriyeli Göçmenlerin Toplumsal Uyumuna Yönelik Yapılan Çalışmaların Değerlendirilmesi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Modül 5

5. Göçmenlere psikososyal destek

5. 1. Göçmenlerin duygusal ihtiyaçlarının belirlenmesi

Bir kişinin kendi ülkesinden ayrılmaya karar vermesinin nedenlerinden, yolculuk ve transit sırasında yaşadığı deneyimlere, yeni ülkede karşılaşma ve uyum sağlama biçiminden, geri dönüşüne ve yeniden uyum sağlamasına kadar tüm göç döngüsü, göçmenlerin duygularında, hislerinde, düşüncelerinde, anılarında, inançlarında ve başkalarıyla ilişkilerinde, aynı zamanda dünyayı ve kültürlerini algılama biçimlerinde, davranışlarında ve çevrelerinde işlev görme biçimlerinde değişikliklere neden olur. Bu değişimler olumlu ya da olumsuz, büyük ya da küçük, bilinçli ya da bilinçsiz ve bazen de yıkıcı olabilir; özellikle göçün zorunlu olduğu ve yolculuk boyunca tehlike ve istismar içerdiği durumlarda.

Göç, kimlik duygusunu da zorluyor; kimlik, psikolojik iyilik halinin merkezinde yer alıyor. Kimlik, bir kültür içinde ve önemli diğerleriyle ilişkiler içinde inşa edildiğinden ve göçün çoğu biçimi bireyleri kendi kültürlerinden temelde farklı olan ana akım kültürlerle daldırdığından ve onları önemli diğerlerinden ayırdığından, göçmenler dil, toplumsal normlar, mizah ve gelenekleri anlamamaktan kaynaklanan yönelim bozukluğu ve kafa karışıklığına ek olarak, temel kimlikleri ve aidiyet duyguları konusunda da yönlerini kaybetmiş hissedebilirler.

Göç süreci aşağıdaki faktörlere bağlı olarak çeşitli ruh sağlığı sorunlarına yol açabilir:

- Menşe ülkesinden, aile bireylerinden, alışılmış gelenek ve göreneklerden uzaklaşma ve kopma;
- Yeni bir fiziksel ortama maruz kalma; Ve
- yabancı kültürel deneyimlerde gezinme ihtiyacı

Duygusal ihtiyaçlar, mutlu, tatmin olmuş veya huzurlu hissetmek için ihtiyaç duyduğumuz hisler veya durumlardır. Bunlar olmadan kendimizi hayal kırıklığına uğramış, incinmiş veya tatminsiz hissedebiliriz. Duygusal ihtiyaçlar arasında; değerli olma hissi, bir şeyi başarmış olma hissi, güvende olma hissi veya bir topluluğun parçası olma hissi yer alır. İnsanlar olarak tıpkı yiyecek ve su aradığımız gibi duygusal beslenmeye de ihtiyaç duyarız. Duygusal olarak beslenmek bizim doğuştan hakkımızdır.

Her insanın kendine özgü duygusal ihtiyaçları vardır ve bu, yetiştirilme tarzımızın, genetiğimizin, kimliğimizin ve diğer bireysel faktörlerin bir sonucu olabilir. Ancak en temel insan duygusal ihtiyaçları için pek çok kişi, Abraham Maslow'un 1943 yılında geliştirdiği psikolojik bir teori olan Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine başvurur. Maslow'un hiyerarşisi bir piramit yapısıyla gösterilir ve piramidin tabanında yiyecek ve su gibi temel ihtiyaçlardan başlayarak en tepesinde kendini gerçekleştirilmeye doğru insan ihtiyaçlarının gelişimini gösterir. Maslow'un araştırma psikologları, tüm kültürlerdeki tüm insanlarda ortak olan dokuz özel duygusal ihtiyaç tespit ettiler.



Maslow's hierarchy of needs

Kesinlikle, çünkü Maslow'un geliştirdiği ihtiyaçlar hiyerarşisi göçmenlerin duygusal ihtiyaçlarını anlamak için değerli bir çerçeve sunuyor.

Piramidin tabanı: Fizyolojik ihtiyaçlar

- **Yiyecek, su, barınma:** Göçmenlerin daha üst düzey ihtiyaçlara odaklanabilmeleri için öncelikle bu temel ihtiyaçların karşılanması gerekiyor. Temel ihtiyaçlara erişim, fiziksel ve ruhsal refah için hayati öneme sahiptir.

Güvenlik ihtiyaçları

- **Fiziksel güvenlik:** Şiddetten, ayrımcılıktan ve sömürden uzak olma.
- **Ekonomik güvenlik:** Barınma, gıda ve sağlık hizmetlerini karşılayabilecek istikrarlı bir gelire sahip olmak.
- **Siyasi istikrar:** Savaş, zulüm veya siyasi huzursuzluklardan uzak bir ortamda yaşamak.

Sevgi ve aidiyet ihtiyacı

- **Bir topluluğun parçası hissetmek:** Benzer deneyimlere veya kültürel geçmişe sahip diğer insanlarla bağlantı kurmak, izolasyon ve yalnızlıkla mücadele edebilir.
- **Sosyal ağlar kurmak:** Arkadaşlıklar ve ilişkiler kurmak duygusal destek ve aidiyet duygusu sağlar.

Takdir edilmeye ihtiyaç var

- **Öz saygı:** Kişinin yeteneklerine, başarılarına ve kültürel mirasına değer vermesi ve saygı duyması.
- **Tanınma:** Üstesinden geldikleri zorlukların ve topluma sağlayabilecekleri katkıların kabul edilmesi.

Kendini gerçekleştirme ihtiyacı

- **Tam potansiyellerine ulaşmak:** Hedeflerini ve hayallerini gerçekleştirme ve yeni topluluklarına anlamlı bir katkıda bulunma fırsatına sahip olmak.

Hiyerarşinin göçmenlere uygulanması:

- Göçmenler çoğunlukla temel ihtiyaçları karşılanmadan yeni bir ülkeye varırlar. Gıdaya, barınağa ve sağlık hizmetlerine erişimin sağlanması hayati önem taşıyor.
- Hem fiziksel hem de ekonomik güvenlik endişeleri önemli engeller yaratabilir.
- Aidiyet duygusunun ve sosyal bağların oluşması sevgi ve aidiyet ihtiyacının karşılanmasına yardımcı olur.
- Göçmenler ne kadar uyum sağlar ve entegre olurlarsa, tanınma ve kendini gerçekleştirme fırsatları da o kadar önemli hale gelir.

5.2. Yeni ortamda stres yönetimini ve duygusal dengeyi teşvik edecek yöntemlerin uygulanması

Göçmenler strese ve duygusal istikrarsızlığa yol açabilecek çeşitli zorluklarla karşı karşıyadır. Göçmenlerin yeni ortamında stres yönetimi ve duygusal dengeyi sağlamak için bir dizi yöntem bulunmaktadır:

Bireysel yöntemler:

- **Farkındalık ve gevşeme teknikleri:** Meditasyon, nefes egzersizleri ve kademeli kas gevşetme teknikleri anlık stresle başa çıkmanıza yardımcı olur.
- **Günlük tutma:** Göçmenlerin duygularını işlemeleri, kendilerini özgürce ifade etmeleri ve zaman içindeki ilerlemelerini takip etmeleri için bir yoldur.
- **Fiziksel aktivite:** Stresi azaltmanın, ruh halini iyileştirmenin ve genel refahı artırmanın bir yolu olarak düzenli egzersizi teşvik edin. Spor salonları veya uygun fiyatlı fitness dersleri bulmak için organize grup fitness aktiviteleri veya kaynakları sağlanabilir.
- **Olumlu iç konuşma:** Olumsuz düşüncelere ve öz şüpheyeye karşı koymak için olumlu iç konuşma stratejileri geliştirmek; Olumsuz düşünce kalıplarını sorgulamak için bilişsel yeniden yorumlama tekniklerine yönelik atölyeler.

- **Dayanıklılık oluşturma:** Problem çözme becerilerine, başa çıkma mekanizmalarına ve olumlu bir tutum geliştirmeye odaklanan dayanıklılık oluşturma faaliyetlerini teşvik etmek; Dayanıklılık oluşturma stratejilerini araştıran atölyeler veya grup tartışmaları.

Sosyal ve toplumsal destek:

- **Sosyal bağlantılar:** Göçmenler için kültürel etkinlikler, dil değişim programları veya yardımlaşma grupları düzenlenmesi yoluyla sosyal etkileşim fırsatları. Göçmenlerin aidiyet duygusunu geliştirmek için yerel topluluk faaliyetlerine katılmaları teşvik edilebilir.
- **Mentorluk programları:** Göçmenler, kendilerine rehberlik, destek ve pratik tavsiyeler sağlayabilecek yerleşik sakinlerle bağlantı kurmalıdır.
- **Kültürel açıdan uygun destek hizmetleri:** Göçmenlerin kültürel geçmişini ve deneyimlerini anlayan ruh sağlığı uzmanlarına erişim. Bu, duygusal zorluklarla başa çıkmada kültürel açıdan duyarlı bir destek sağlayabilir.
- **Dil öğrenimi:** Dil kursları veya kaynakları göçmenlerin etkili bir şekilde iletişim kurmasına yardımcı olabilir. Bu, dil engellerinden kaynaklanan stresi azaltabilir ve bağımsızlık duygusunu artırabilir.

Bu teknikleri uygulayarak göçmenlerin stresle başa çıkmalarına, duygusal istikrarlarını geliştirmelerine ve yeni hayatlarına daha etkili bir şekilde entegre olmalarına yardımcı olan destekleyici bir ortam yaratabilirsiniz.

5.3. Göçmenlere sunulan psikososyal kaynaklar ve hizmetler hakkında bilgi sağlamak

Psikososyal kaynaklar ve hizmetler, göçmenlerin yeni bir ortama uyum sağlama sürecinde ruhsal ve duygusal iyilik hallerini desteklemek açısından hayati öneme sahiptir. Farklı kaynak türleri vardır:

Hükümetler ve uluslararası örgütler:

- **Ulusal sağlık hizmetleri:** Birçok ülke, kamu sağlık sistemleri aracılığıyla ruh sağlığı hizmetleri sunmaktadır. Göçmenlere bu hizmetlere erişim ve uygunluk konusunda bilgi verilmelidir.
- **Göçmenlik makamları:** Bazı göçmenlik makamları, göçmenlere yeni gelenler için özel olarak tasarlanmış ruh sağlığı hizmetleri veya kaynakları sunabilir veya onları bu tür hizmetlere yönlendirebilir.
- **UNHCR (BM Mülteci Örgütü):** UNHCR, mülteciler ve sığınmacılar için danışmanlık, grup desteği ve toplumla iletişim faaliyetleri de dahil olmak üzere ruh sağlığı ve psikososyal destek (MHPSS) programları sağlar.
- **IOM (Uluslararası Göç Örgütü):** IOM ayrıca göçmenlerin ayrılış öncesi, varış ve entegrasyon aşamalarına odaklanan MHPSS programları da sunmaktadır. Göçmenlerle çalışan hizmet sağlayıcılara kaynak ve eğitim sağlıyorlar.

Topluluk temelli örgütler :

- **Kültürel örgütler:** Pek çok toplulukta belirli etnik veya ulusal gruplara hizmet veren örgütler vardır. Bu kuruluşlar sosyal destek, dil yardımı ve ruh sağlığı hizmetlerine yönlendirme sağlayabilir.
- **Dini örgütler:** Dini kurumlar göçmenlere danışmanlık hizmetleri, destek grupları ve bir topluluk duygusu sağlayabilir.
- **Kâr amacı gütmeyen kuruluşlar:** Çok sayıda STK göçmenleri desteklemeye odaklanıyor. Hukuki yardım, tercüme yardımı, ruh sağlığı kaynakları gibi hizmetler sunabilirler.

Çevrimiçi kaynaklar:

- **Ruhsal sağlık yardım hatları:** Birçok ülkede, ruhsal sağlık sorunlarına yönelik kriz danışmanlığı ve destek sunan ulusal yardım hatları bulunmaktadır.
- **Çevrimiçi destek grupları:** Çevrimiçi platformlar, benzer zorluklarla karşı karşıya kalan göçmenler için akranlar arası destek grupları sunmaktadır.
- **Ruh sağlığı bilgi web siteleri:** ABD'deki MentalHealth.gov gibi web siteleri çeşitli ruhsal hastalıklar, başa çıkma mekanizmaları ve ruh sağlığı uzmanlarına nasıl ulaşılacağı konusunda bilgi sağlar.

Sunulan hizmet türleri:

- **Bireysel danışmanlık:** Ruh sağlığı uzmanıyla yapılan terapi seansları, göçmenlerin kaygı, depresyon veya travma gibi belirli duygusal zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olabilir.
- **Grup terapisi:** Öz yardım grupları, göçmenlere deneyimlerini paylaşabilecekleri, sosyalleşebilecekleri ve başa çıkma mekanizmalarını öğrenebilecekleri güvenli bir alan sağlayabilir.
- **Psikopedagojik atölyeler:** Atölyelerde göçmenler ruh sağlığı, stres yönetimi teknikleri ve dayanıklılık geliştirme hakkında bilgi edinebilirler.
- **Kültürel yeterlilik eğitimi:** Eğitim programları, hizmet sağlayıcılara farklı geçmişlere sahip göçmenlerin benzersiz ihtiyaçlarını anlama ve bunlara yanıt verme becerileri kazandırabilir.

Erişilebilirlik:

Dilsel erişilebilirlik: Göçmenlerin konuştuğu dillerde hizmet sunulması büyük önem taşımaktadır. Tercümanlık hizmetleri, terapi seansları veya destek grupları sırasında dil engellerini aşmanıza yardımcı olabilir.

Kültürel duyarlılık: Hizmet sağlayıcılar, göçmenlerin farklı kültürel geçmişlerini ve inançlarını anlayıp saygı gösterebilmek için kültürel yeterlilik konusunda eğitilmelidir.

Finansal erişilebilirlik: Birçok göçmen, ruh sağlığı hizmetlerini karşılamada zorluk çekebilir. Subvansiyonlu veya ücretsiz hizmetlere yönelik fırsatları araştırın veya mali yardım programları hakkında bilgi sağlayın.

5. 4. Göçün psikolojik yönleri ve göçmenin yaşamındaki değişikliklerle başa çıkmaya yönelik araçların sağlanması.

Göçmenler için stres, önemli toplumsal değişimler, büyüdüleri ülkeden ayrılma, kültürlerine yönelik tehditler ve uyum sorunları psikolojik zorluklar oluşturmaktadır. Göç, özünde güçlü bir kayıp duygusunu tetikler. Doğup büyüdüleri toprakların kaybı, başkasının kontrolü altında olması ve ne zaman (ya da geri dönüp dönemeyeceklerini) bilememenin yarattığı belirsizlik büyük bir stres kaynağı. İnsanın egosu doğduğu ülke ve kültürüne göre şekillenir ve onunla özdeşleşir.

Terörizm ve savaş gibi nedenlerle insanların göç etmeye zorlandığı durumlarda, insanlar kültürlerinin tehdit altında olduğunu hisseder ve daha büyük bir gruba ait olma duygusunu kaybederler. Çoğunlukla izolasyon ve yalnızlıktan muzdarip olurlar. Ayrıca, kimliğin bir parçası olan gelenek ve göreneklerin kaybı, bireyin bütünlüğünü tehlikeye atma tehlikesi taşımaktadır.

Göç edenlerin göç etme nedenleri kendi kontrolleri dışında gelişen olaylardan kaynaklandığı için, göçmenlerin yeni ortamlarda sosyal ve kültürel farklılıklarla karşılaştıklarında psikososyal sorunlar yaşama olasılıkları daha yüksektir. İnsanların kendilerini buldukları yeni ortam, kendi kültürlerine benziyorsa, uyum sağlamada daha az sorun yaşayacakları varsayılabilir; Aksi takdirde muhtemelen daha fazla sorun yaşayacaklardır.

Göç sonrasında insanların yaşadıkları yeni toplumun dilinin hakimiyeti, onların kültürel entegrasyonunda önemli rol oynar. Çünkü dil, başka bir kültüre açılan kapıdır. Dilin öğrenilmesinin yanı sıra sosyal durumlarda dili etkili bir şekilde kullanabilme becerisi, bireyi topluma yakınlaştırır.

Kişinin alıştığı çevreden ayrı kalarak ev sahibi toplumun kültürüne ve diline uyum sağlayamaması, dışlanma, yabancılaşıma ve kendi hayatı üzerinde özerkliğe sahip olmamanın getirdiği umutsuzluk duygularına yol açabilir.

Ayrıca göç sonrası iş ve sosyal statü kaybı, güçlü değersizlik ve umutsuzluk duygularını tetikliyor.

Yakınlarını geride bırakmak zorunda kalan ya da çatışmalarda sevdiklerini kaybeden göçmenler, sadece hayatta kaldıkları için bile suçluluk duygusu yaşıyorlar. Psikolojide buna hayatta kalma suçluluğu deniyor. Bu duygu, göçmenlerin ev sahibi ülkeye uyum sağlamalarını ve yaşam kalitelerini iyileştirme yönünde attıkları adımları engelleyebiliyor. Bunun nedeni, göçmenlerin akrabaları öldüğünde veya geride kaldığında yola devam etmenin derinlerinde utanç ve suçluluk duygularıdır.

Yukarıda bahsi geçen sorunlardan bir veya birkaçını yaşadığınızın farkında olmayabilirsiniz. Ancak içsel sıkıntıları depresyon, travma sonrası stres bozuklukları, psikosomatik şikayetler, kaygı, uyku bozuklukları, aile içi şiddet veya öfke sorunları şeklinde kendini gösterebilir. Göçün üzerinden onlarca yıl geçmesine rağmen bireyler üzerindeki etkileri hâlâ hissediliyor. Her durumda profesyonel destek şarttır.

Göçmenler, dil engelleri, ulaşım sorunları ve dil ve kültür açısından uygun olmayan hizmetler nedeniyle yeni ülkede sosyal desteğe daha az erişebilir ve ruh sağlığı hizmetlerinden yeterince yararlanamayabilirler.

Göçmenlerin ve yerli toplulukların ruh sağlığını korumak ve iyileştirmek için, yaşam tarzları ve karşılaştıkları zorluklar, başa çıkma kapasitelerini iyileştirmek için çalışması gereken yetkililer ve sağlık profesyonelleri tarafından değerlendirilmelidir.

Barınma, gıda ve güvenlik gibi temel ihtiyaçlar karşılandıktan sonra, hükümet kurumları ve sivil toplum kuruluşları (STK) tarafından sağlanan ruh sağlığı hizmetlerinin güçlendirilmesi ve göçmenler ile ev sahibi toplum üyelerinin bu hizmetlere erişiminin kolaylaştırılması atılacak ilk adımlardan bazıları olmalıdır.

Yetkililerin, tarafların olumsuz duygularını bastırmaya veya onları aksine ikna etmeye çalışmak yerine, her iki tarafı da kabul edip anlamaları gerekir. Bu tutum, olumsuz duyguları büyütmeden dışa vurma imkânı sağlar ve güven duygusu yaratır.

Yolculukları sırasında çocuklarını, işlerini, sosyal statülerini, evcil hayvanlarını veya değerli aile yadigarlarını kaybedenler, bu kayıplarla ilişkili duygularla yüzleşmek ve başa çıkmak zorundadır. Acı da tıpkı diğer duygular gibi ancak yaşandığında ortadan kaldırılabilir. Aksi takdirde bu travmalar gelecek nesilleri de etkilemeye devam edecektir.

Küreselleşme, bütünleşme ve yakınlaşmaya yol açabilir, ancak tersine, bir refleks geliştirerek, insanlar kendilerine özgü değerleri koruma ve vurgulama eğiliminde olabilir ve ayrışma ortaya çıkabilir. Bu normal bir durumdur. Entegrasyon, mutlaka kimliğini kaybetmek anlamına gelmez. Kendi değerlerini koruyan ve ev sahibi ülkenin kültürünün temel öğelerini (yerel dil, gelenek, görenek ve alışkanlıklar) öğrenen ve bu bilgiyi sosyal yaşamında uygulayan göçmenler, ev sahibi topluma daha yakın hale gelebilirler. İnsanlar bilinmeyenden korkarlar ve korku rasyonel düşüncemizi bulandırır.

Göçmenler ile ev sahibi toplum arasında kültürel benzerlikler varsa (örneğin: İnsanların yemek, din veya ana dillerinde benzer kelimeler gibi ortak noktaları varsa, bu ortak noktaların kullanılması bağı güçlendirebilir ve bir güven ortamı yaratabilir.

Kültürlerarası iletişimi güçlendirmeye yönelik çabalar artırılmalıdır: Göçmenler ve ev sahibi toplumun üyeleri, davranış kalıpları, iletişim ve duygusal beceriler, saygı ve empatiye yönelik tutumlar, kurumsal ve sosyal yaşamdaki roller ve çeşitliliğe ve belirsizliğe karşı hoşgörü dahil olmak üzere, bir toplum olarak tarihsel deneyimlerini ve kültürlerini paylaşmaktan birçok yönden yararlanabilirler. Etnik çatışmaların azaltılması ve bağların güçlendirilmesi için göçmenlerin ve ev sahibi toplumun bu yönlerini geliştirmeye istekli olmaları ve bu yönde bireysel, toplumsal ve kurumsal adımlar atmaları önemli ve gereklidir.

Olumlu bir bağ ve sağlıklı bir ilişki kurarak yaralar ve travmalar iyileştirilebilir.

Test:

1. Göçmenlerin duygusal ihtiyaçlarını belirlemede Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi önemli midir?

A. Evet

B. Hayır

2. Aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur? Piramidin göçmenlere uygulanması:

A. Göçmenler çoğunlukla temel ihtiyaçları karşılanmadan yeni bir ülkeye varırlar.

B. Aidiyet duygusunun ve sosyal bağların oluşturulması, sevgi ve aidiyet ihtiyacının karşılanmasına yardımcı olur.

C. Göçmenler uyum sağladıkça ve entegre oldukça tanınma ve kendini gerçekleştirme fırsatları giderek daha önemli hale geliyor.

D. Tüm

3. Yeni ortamda stres yönetimini ve duygusal dengeyi desteklemek için hangi yöntemler mevcut?

A. Bireysel teknikler

B. Sosyal destek

C. Topluluk desteği

D. Tüm

4. Göçmenlere sunulan psikososyal kaynaklar ve hizmetler hakkında bilgiyi nerede bulabilirim?

A. Hükümet ve uluslararası kuruluşlar

B. Topluluk Tabanlı Örgütler

C. Çevrimiçi kaynaklar

D. Tüm

5. Aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur?

A. Göç sonrası dönemde insanların yaşadıkları yeni toplumun dilinin hakimiyeti, onların kültürel bütünleşmesinde önemli rol oynar.

B. Göçmenler için dil önemli değildir.

C. Göçmenlerin ev sahibi ülkede hiçbir sorunu yoktur.

D. Göçmenlerin ev sahibi ülkede yardıma ihtiyaçları yoktur.

Kaynakça

- Baker, Ellie (2014) *The Emotional Challenges of Immigration– Strategies and Stories of Those who Stayed*, Smeaton Publishing
- Kocak, S, (2023) Forced migration and its psychological effects. Available at <https://www.dailysabah.com/opinion/op-ed/forced-migration-and-its-psychological-effects>
- Khorana, S (2022) *Mediated Emotions of Migration*. Bristol University Press
- Mental Health and Psychosocial support for Migrants at Crossing Points/Ports of Entry (2022) Available at https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd1486/files/documents/2023-07/231923_iom-mhpss-poe-toolkit.pdf
- Pedersen, P. B. (2017). *The multicultural counseling and psychotherapy casebook*. John Wiley & Sons.
- Shea, M., Wong, J.Y, (2022) *A two-way street: Immigrants’ mental health challenges, resilience, and contributions*.
- Tyminski, R. (2023) *The Psychological Effects of ImmigratingA Depth Psychology Perspective on Relocating to a New Place*
- United Nations. (2020). *International migration report 2020*. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division.

Modül 6

6. Göç Bağlamında İnsan Hakları ve Cinsiyet Eşitliği

6.1. Göçmenlerle İlgili Temel Uluslararası İnsan Hakları Belgelerine Genel Bakış

Bu modülde insan hakları ve cinsiyet eşitliği kavramları göç bağlamında ele alınacaktır. İlk bölümde göçmenlerle ilgili temel uluslararası insan hakları sözleşmelerinden bahsedilecektir. İkinci bölümde uluslararası hukuk kapsamında göçmenlere sağlanan haklar kısaca özetlenecektir. Üçüncü ve dördüncü bölümde göçmenler için toplumsal cinsiyet eşitliğini göz önünde bulunduran stratejilere ve girişimlere değinilecektir.

Göçmenlere ilişkin uluslararası insan hakları belgeleri, başka bir ülkeye gitmek zorunda kalmış bireylerin için büyük bir önem arz etmektedir. İnsan haklarına ilişkin evrensel sözleşmeler göçmenlerin haklarını korumaya yönelik bir çerçeve sunmaktadır. Bu sözleşmeler vasıtasıyla göçmenlik statülerine bakılmaksızın bireylere onurlu ve saygılı davranılması bir öncelik olarak görülmektedir. Göçmenleri kapsayan bazı uluslararası insan hakları maddelerini şu şekilde sıralayabiliriz:

1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (1948): Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilen bu bildirge, uyruklarına ve göçmenlik statülerine bakılmaksızın tüm bireyleri kapsayacak şekilde insan haklarının temellerini ifade eden bir belgedir. Özellikle göçmen bireyleri ilgilendiren maddeler yaşam, kişi özgürlüğü ve güvenliği, zulüm karşısında sığınma ve hareket özgürlüğü haklarını kapsamaktadır.
2. Mültecilerin Hukuki Durumuna İlişkin Sözleşme (1951): Bu sözleşmede kimin mülteci olarak nitelendirildiği, bu kişilerin hakları ve devletin onlara karşı yasal yükümlülükleri tanımlanmaktadır. Bu sözleşmede devletlerin, mültecileri zulümle karşılayacak ülkelere geri göndermesi yasaklanmıştır. Bu bağlamda “geri göndermeme” ilkesi önemle vurgulanmıştır.
3. Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme: 1976’dan beri yürürlükte olan bu sözleşme maddelerine göre, göçmenler de dahil olmak üzere bireylerin medeni ve siyasi hakları korunmaktadır. Buna göre, yaşam hakkı önceliklidir. İşkence, zalimce, insanlık dışı veya aşağılayıcı muamele ve ceza yasaklanmıştır. Kişi özgürlüğü ve güvenliği hakkı güvence altına alınmıştır.
4. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme: 1976’dan beri yürürlükte olan bu sözleşme göçmenlerin sosyal, ekonomik ve kültürel haklarını koruma altına almıştır. Koruma altına alınan bu haklar şunlardır: çalışma, yeterli yaşam standardı, en iyi fiziksel ve zihinsel sağlık standardına sahip olma.
5. Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme: 1990 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilmiştir. Özellikle göçmen haklarını ele alan en kapsamlı uluslararası anlaşmadır. Bu sözleşme kapsamında koruma altına alınan haklar şunlardır: yaşama ve kişi güvenliği hakkı, düşünce, vicdan ve din özgürlüğü hakkı ve sağlık hizmeti hakkı.
6. Çocuk Hakları Sözleşmesi: 1989 yılında kabul edilmiştir. Bu sözleşme çocukların medeni, siyasi, ekonomik, sosyal, sağlık ve kültürel haklarını düzenlemektedir.

Göçmenlerin çoğunun yaşı küçük olduğundan veya yanlarında çocuk yaşı bir olduğundan dolayı, bu sözleşme onların hakları ve korunmasına bağlamında büyük öneme sahiptir.

Görüldüğü üzere bu belgeler mülteciler, sığınmacılar, göçmen işçiler ve onların aileleri de dahil olmak üzere bireysel hakları korumaya yönelik kapsamlı bir görüş sunmaktadır. Bu belgelerde temel olarak ayrımcılık yapılmaması ilkesi ve göçmenlik durumlarına bakılmaksızın tüm bireylerin eşit hak ve özgürlüklerden yararlanabilmesi vurgulanmaktadır. Ayrıca devletlerin bu hakları koruması ve uygun şartları yerine getirmesiyle ilgili yükümlülüklerin altı çizilmektedir.

6.2. Uluslararası Hukuk Kapsamında Göçmenlere Sağlanan Koruma Hakları Üzerine Analizi

Bir önceki bölümde mülteciler, sığınmacılar ve göçmen işçiler de dahil olmak üzere bireyleri kapsayan uluslararası hukuk kapsamında korunan çeşitli haklardan bahsedilmiştir. Bu hakların daha detaylı bir analizini aşağıda sıralanan başlıklar altında yapmak mümkündür:

1. Yaşam hakkı ve güvenlik

Göçmenlerin yaşama ve kişi güvenliği hakları İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (1948) ve Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi (1976) kapsamında güvence altına alınmıştır. Devletler, kendi yetki alanları dahilindeki (ör. şiddetten, sömürden, keyfi gözetimden korunma) göçmenlerin emniyetini sağlamakla yükümlüdür.

2. Hareket Özgürlüğü

Göçmenler, her devletin sınırları içerisinde hareket özgürlüğüne ve kendi ülkeleri de dahil olmak üzere herhangi bir ülkeyi terk etme hakkına sahiptir (bk. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi). Bu noktada devletlere düşen, göçmenlerin hareketlerine keyfi kısıtlamalar getirmekten kaçınmak ve onların yasal giriş ve çıkışlarını kolaylaştırmaktır.

3. Aile Birleşimi

Göçmenler aile birliği hakkı kapsamında aile üyeleriyle yeniden bir araya gelme hakkına sahiptir. Bu hak İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde (1948) ve Çocuk Hakları Sözleşmesi'nde (1989) açıkça tanınmıştır. Bu bağlamda devletler, aile birleşim süreçlerini kolaylaştırmalıdır. Ayrıca devletler tarafından uygulanacak politikalar, göçmenlerin aile bağlarını kısıtlamayacak şekilde düzenlenmelidir.

4. Sosyal ve Ekonomik Haklar

Göçmenler, temel sosyal ve ekonomik (ör. yeterli yaşam standardı, barınma, sağlık ve eğitim) haklara sahiptir. Bu haklar insan hakları belgeleriyle (bk. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme) güvence altına alınmıştır. Devletler, göçmenlerin temel hizmetlere ve destek sistemlerine erişimlerini kolaylaştırmak ve onurlu bir yaşam sürmeleri sağlamakla yükümlüdür.

5. İşçi Hakları

Temel iş hakları, göçmenlerin ev sahibi ülke vatandaşlarıyla aynı çalışma haklarına ve güvencelere sahip olmasını vurgulamaktadır. Yapılan işin karşılığında adil ücret politikası, güvenli çalışma koşulları ve örgütlenme özgürlüğü gibi haklar bu bağlamda değerlendirilmelidir. Örneğin, Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme kapsamında, istihdam ve çalışma koşulları bakımından göçmen işçilerin ve ailelerinin haklarının diğer vatandaşlarla eşit olması temel bir konudur.

6. İltica ve Mülteci Korumasına Erişim

Mülteci Sözleşmesi'nin (1951) ilgili protokolü (1967) kapsamında mültecilerin ve sığınmacıların zulümle karşılaşacakları ülkelere geri gönderilmesini yasaklayan ve korunmaları gerektiğini vurgulayan maddeler bulunmaktadır. Bu bağlamda devletler, zulümden kaçan kişilerin sığınma hakkını güvence altına almalı, adil ve etkili sığınma uygulamalarına erişimi sağlamalıdır.

7. Ayrımcılık yapmama

Çeşitli insan hakları belgelerinde (bk. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme) belirtildiği gibi bireyler, uyrukları veya göç statüleri ne durumda olursa olsun ayrımcılığa uğramama ve eşit korunma haklarına sahiptir. Devletler, göçmenlere yönelik ayrımcı uygulama ve politikalarla uzak durmalı ve onların hak ve hizmetlerden eşit bir şekilde yararlanabildiğinden emin olmalıdır.

8. Çocukların Korunması

İnsan hakları belgeleri, çocukların özel koruma ve bakım görme hakkının altını çizmektedir. Burada çocukların göçmen olup olmadığının bir önemi bulunmamaktadır. Kısacası, bu maddeler tüm çocukları kapsamaktadır (Çocuk Hakları Sözleşmesi, 1989). Devletler, göçmen çocuklarla ilgili tüm karar ve eylem planlarında (ör. göz altına alınma, sığınma, aile birleşimi) onların yararını maksimize edecek şekilde bir strateji belirlemelidir.

9. Adalet Erişim

Göçmenlerin, adalet erişim ve haklarının ihlali durumunda etkili çözüm yollarına başvuru hakları bulunmaktadır. Bu haklar insan hakları belgeleriyle güvence altına alınmıştır (Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, 1976). Bu noktada devletlerin, göçmenlerin insan hakları ihlallerine karşı mücadelede erişilebilir ve etkili mekanizmalara (ör. hukuki yardım alabilme, şikayet mercilerine ulaşabilme, adli inceleme talebi) erişimi kolaylaştırması beklenmektedir.

Sonuç olarak, göçmen bireyleri ilgilendiren medeni, siyasi, ekonomik, sosyal ve kültürel haklar uluslararası hukuk aracılığıyla sağlam şekilde koruma altına alınmıştır. Böylesi uluslararası düzeyde verilmiş teminatlar tek başına yeterli değildir. Bu kararlar, etkin ve adil devlet politikalarıyla da desteklenmelidir. Bu bağlamda devletler, göç statülerine bakılmaksızın kendi yetki alanları dahilindeki göçmenlerin haklarına saygı duymalı ve bunları korumalıdır. Hizmet ve politikalar geliştirirken ayrımcılık yapılmaması, eşitlik ve insan onuru

ilkelerinin göz önünde bulundurulması yine devletlerin temel etik ve yasal yükümlülüklerindendir.

6.3. Göçmenler İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Odaklı Güçlendirme Stratejileri

Göç, çeşitli faktörler (ör. ekonomik fırsatlar, siyasi olaylar, çatışma ve çevresel bozulma) tarafından şekillendirilen çok yönlü bir olgudur. Bu bağlamda, göçmenler genellikle ayrımcılık ve kaynaklara/fırsatlara sınırlı erişim gibi zorluklarla karşı karşıya kalırlar. Göçmen kadınlar için bu zorluklar, özellikle cinsiyet, etnik köken ve sosyoekonomik durumlarına dayalı ayrımcılık biçimlerini deneyimlemeleriyle daha da karmaşık hale gelmektedir. Göçmenleri, özellikle de göçmen kadınları güçlendirerek onların refahlarını, entegrasyonlarını ve topluma katkılarını teşvik etmek çok önemlidir. Toplumsal cinsiyet eşitliği ve insan haklarını önceliklendiren stratejileri uygulayarak tüm göçmenlerin güçlendirilmesini destekleyen ortamlar oluşturmak hayati önem taşımaktadır. Bu bölümde göçmenler için toplumsal cinsiyet eşitliği odaklı güçlendirme stratejileri incelenecektir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği odaklı yaklaşımları müdahale programlarına entegre etmek göçmen kadınların karşılaştığı çok yönlü zorlukları ele almak açısından kritiktir. Bu yaklaşımlar cinsiyet, etnik köken, sınıf ve diğer kimlik belirleyicilerine dayalı ayrımcılığı tanımlamayı ve ele almayı içerir. Cinsiyet duyarlı bir bakış açısı benimseyerek oluşturulan politikalar göçmenleri güçlendirmek ve toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için daha kapsayıcı ve etkili stratejiler geliştirilmesine katkıda bulunur.

Eğitime Erişim

Eğitim, göçmenleri yeni ortamlarında hedeflerini takip etmeleri için gerekli bilgi, beceri ve yetenekleri edinmelerini sağlamak için önemli bir rol oynar. Eğitim, göçmenlerin daha iyi iş fırsatlarına erişmeleri, hakları için mücadele etmeleri ve topluma aktif bir şekilde katılmaları için gerekli beceri ve bilgiyi geliştirmelerine yardımcı olabilir (Mayes ve McAreavey, 2017). Devletler ve ilgili kurumlar göçmenler için erişilebilir ve kapsayıcı eğitim fırsatlarını önceliklendirmelidir. Örneğin, dil kursları, mesleki eğitim ve mentorluk kursları faydalı olabilir. Kadın göçmenlerin özel ihtiyaçlarına uygun olarak tasarlanmış eğitim programları, onların engelleri aşmalarına ve yeteneklerine güvenmelerine yardımcı olabilir. Göçmen kadınların eğitim ve beceri gelişimine erişimi artırılarak daha yüksek ücretli ve daha iyi koşullarda işlerde çalışma fırsatlarına sahip olmaları desteklenebilir. Ayrıca, göçmen kadınların iş hayatına katılımlarını artırmak için çocuk bakımı imkanları, esnek iş ve kurs saatleri gibi destek hizmetleri sunulmalıdır.

Hizmet Sağlayıcıların Eğitimi

Göçmenlere hizmet veren kurumların göçmen kadınların özel ihtiyaçlarını ele alacak bilgi ve beceriye sahip olmaları güçlendirme stratejileri arasında önemli bir yere sahiptir. Hizmet sağlayıcılar için eğitim ve beceri geliştirme fırsatları sunmak onların göçmenleri destekleme konusunda kültürel duyarlı ve cinsiyete duyarlı yaklaşımlar geliştirmelerine yardımcı olabilir. Bu yaklaşımlar, ayrımcılık, ırkçılık ve cinsiyete dayalı şiddet gibi konuları ele almak ve hizmet sunumunda hak temelli bir yaklaşımı teşvik etmek de dahil olmak üzere göçmen kadınların özel ihtiyaçlarını ele alacak hedefe yönelik stratejiler geliştirmek için önemlidir.

Ekonomik Güçlenme

Ekonomik güçlenme göçmenlerin finansal bağımsızlık ve istikrar elde etmeleri için temel bir öneme sahiptir. İstihdam imkanlarının artırılması, girişimcilik fırsatlarına ve finansal kaynaklara erişimi kolaylaştırmayı amaçlayan girişimler göçmenlerin sürdürülebilir geçim kaynakları oluşturmalarını sağlar. Devletler, kapsayıcı işgücü piyasalarını teşvik eden ve işe alım uygulamalarındaki ayrımcılığı engelleyen politikaları hayata geçirmelidir. Ayrıca, göçmenlere özellikle kadınlara finans, iş eğitimi ve mentorluk programlarına erişim sağlamak girişimciliği ve ekonomik öz yeterliliği destekleyebilir (Kok vd., 2011).

Göçmen kadınlar genellikle düşük ücretli ve düşük vasıflı işlerde çalışmaktadır. Bu durum cinsiyet ve göçmenlik durumlarına dayalı ayrımcılığın bir sonucudur. Eşit ücret politikaları uygulanarak aynı işi yapan kadınlar ve erkekler arasında cinsiyet temelli ücret farklılıkları azaltılabilir ve göçmen kadınların adil ücret alması sağlanabilir. İşe alım ve terfi süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesine uygun hareket edilmelidir. Göçmen kadınlar işe alım ve terfi süreçlerinde ayrımcılığa maruz kalmamalı ve yetenekleri ve potansiyelleri göz önünde bulundurularak değerlendirilmelidir. İşyerlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesini teşvik eden politikalar benimsemek bu bağlamda önemlidir. Kadınların kariyerlerini ilerletmelerini destekleyen esnek çalışma saatleri, kreş hizmetleri ve ebeveyn izni gibi uygulamalar göçmen kadınların iş hayatında daha başarılı olmalarını sağlayabilir.

Hukuki Haklar

Göçmenler, refahlarını korumak ve sömürüye maruz kalmamak için yasal haklarının farkında olmalıdır. Özellikle göçmen kadınlar göç statüleri, adalet erişimi, şiddet ve sömürüyle ilgili hukuki zorluklarla karşılaşabilirler. Dil bariyerleri, kültürel farklılıklar ve hukuki süreçlerin karmaşıklığı bu erişim zorluklarını artırabilir. Kurumlar, göçmenlerin yasal yardım erişimine sahip olmalarını sağlamalıdır. Devletler, göçmenleri ayrımcılıktan ve iş sömürsünden koruyan yasaları yürürlüğe koymalı ve uygulamalıdır. Göçmenlere göç prosedürleri, ikamet hakları ve başvuru mekanizmaları hakkında bilgilendirme hizmetleri sağlanmalıdır. Bu yasal yardım hizmetleri kolayca erişilebilir olmalıdır. Hukuki destek hizmetleri çeşitli dillerde ve kültürel olarak duyarlı şekilde sunulmalıdır. Ayrıca, göçmen kadınların karşılaşabileceği ek sağlık hizmetlerine erişim engellerini ele alan cinsiyet duyarlı hukuki konuların desteklenmesi teşvik edilmelidir. Göçmenlere hukuki destek ve savunuculuk hizmetleri sunmak karmaşık hukuk sistemlerinde kişilerin yol bulmalarına destek olur.

Sağlık ve Refah

Kaliteli sağlık hizmetlerine erişim göçmenlerin fiziksel ve mental refahlarını korumak için büyük bir öneme sahiptir. Sağlık hizmeti sağlayıcıları göçmen nüfusunun çeşitli ihtiyaçlarını kültürel olarak duyarlı sağlık uygulamalarını ve dil tercümesi hizmetlerini içeren kapsayıcı sağlık politikalarını hayata geçirmelidir. Ayrıca, üreme sağlığı, cinsel şiddetin önlenmesi ve zihinsel sağlık desteği hakkında farkındalık yaratmayı amaçlayan girişimler desteklenmelidir. Özellikle sağlık hizmetlerine erişim, engellerle karşılaşabilecek göçmen kadınlar için öncelikli olmalıdır (Meyer ve diğ., 2003).

Toplumsal Entegrasyon

Toplumsal entegrasyonun amacı aidiyet duygusunu geliştirmek ve göçmenlerin topluma tam olarak katılmasını ve destek ağlarına erişmesini sağlamaktır. Özellikle kadın

göçmenlerin topluluklarına aktif bir şekilde katılımını teşvik etmek, onların güçlendirilmesine katkıda bulunur. Göçmen kadınlar için dil ve kültür eğitimleri düzenlenerek onların topluma daha kolay adapte olmaları sağlanabilir. Bu eğitimler yerel dilin yanı sıra ülkenin kültürünü ve toplumsal normlarını da öğretmek için tasarlanabilir. Bu sayede kadınlar iletişim kurma ve sosyal etkileşimde bulunma becerilerini geliştirebilirler. Ayrıca, kadınların topluma entegre olmalarını desteklemek için göçmen kadınlar arasında destek grupları ve dayanışma ağları oluşturulabilir. Bu gruplar benzer deneyimlere sahip kadınların bir araya gelerek birbirlerine destek olmalarını sağlayabilir ve sosyal izolasyonun önüne geçebilir. Kadınların yerel etkinliklere, derneklere veya sivil toplum kuruluşlarına katılmaları teşvik edilebilir. Bu sayede kadınlar ihtiyaçlarını değerlendirerek toplumda seslerini duyurabilirler.

6.4. Göç Politikasında Kapsayıcılığı ve Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Yaklaşımları Teşvik Eden Programlar ve Girişimler

Göç politikaları, göçmenlerin ev sahibi ülkelerdeki deneyimlerini ve fırsatlarını şekillendirmede kritik bir rol oynar. Politikalar, göçmenlerin karşılaştığı zorlukları yeterince ele alarak kapsayıcılık ve cinsiyet eşitliği konularında çeşitli ihtiyaçlara yanıt verecek nitelikte hazırlanmalıdır. Göçmenlik statüsünde hem erkekler hem kadınlar birçok zorluk çeker, fakat kadınların maruz kaldığı sorunlar ve stres çok daha fazladır (Thara ve Raman, 2021). Göç politikası çerçevesinde kapsayıcılığı teşvik etmek ve cinsiyet duyarlı yaklaşımları uygulamak için çeşitli programlar ve girişimler geliştirilebilir.

Eğitim ve Dil Desteği Programları

Bu programlar göçmenlerin, özellikle de kadınların, topluma entegrasyonunu kolaylaştırmak için eğitim ve dil desteği sağlamayı amaçlar. Dil kursları, kültürel çeşitlilik oturumları ve eğitim kaynaklarına erişim sunarlar. Örneğin, göçmen kadınlar için dil ve entegrasyon kursları göçmen kadınların ihtiyaçlarına uygun dil kursları sunarak, etkili iletişim kurmalarını ve topluluklarıyla etkileşimde bulunmalarını sağlar (Mayes ve McAreavey, 2017).

İstihdam ve Girişimcilik Destek İnisiyatifleri

Bu inisiyatifler göçmenler arasında istihdam olanaklarını artırmaya ve özellikle cinsiyet eşitliğine önem vererek girişimciliği teşvik etmeye odaklanır. İşe yerleştirme hizmetleri, mesleki beceri eğitimi ve göçmen kadın girişimciler için finansmana erişim sağlarlar (Kok ve diğ., 2011). Örneğin, işletme kurmak veya genişletmek isteyen göçmen kadınlara hibe ve kredi imkanı sunan göçmen kadınların güçlenmesi fonu bu kapsamda değerlendirilebilir. Ayrıca mentorluk ve sosyal ağ oluşturma programları istihdam fırsatlarını kolaylaştırır.

Hukuki Yardım ve Göçmen Hakları Bilinçlendirme Kampanyaları

Hukuki prosedürler hakkında yapılan kampanyalar göçmenleri, özellikle kadınları, hukuki hakları hakkında bilgilendirerek ve adalet erişimine erişim sağlayarak güçlendirmeyi amaçlar. Hukuki danışmanlıklar atölye çalışmaları, göçle ilgili yasalar ve prosedürler hakkında bilgilendirme materyalleri sunarak bilinçlendirmeye yönelik kampanyaları yürütebilirler (Mayes ve McAreavey, 2017). Örneğin, göçmen hakları kampanyaları aracılığıyla göçmen kadınları hem sosyal hayatta hem iş dünyasında ayrımcılığa, şiddete ve sömürüye karşı korumak amacıyla atölye çalışmaları düzenlenebilir. Bu kapsamda atölyeye

katılamayan kişiler ve bilgiyi daha ulaşılabilir hale getirmek için kampanyaların videoları hazırlanabilir veya broşürler dağıtılabilir.

Sağlık Hizmetlerine Erişim ve Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Hizmetler

Bu programlar göçmenlerin sağlık hizmetlerine erişimini iyileştirmeye ve sağlık hizmetlerinin cinsiyet duyarlılığını sağlamaya odaklanır. Bu programlar tıbbi taramalar, üreme sağlığı hizmetleri ve göçmen kadınların ihtiyaçlarına uygun olarak düzenlenmiş ruh sağlığı desteği sağlar (Meyer ve diğ., 2003). Göçmen kadınlar ikamet ettikleri bölgeye yabancı oldukları için ulaşımında zorluk yaşayabilir, çocuk veya yaşlı bakımı gibi sorumluluklarından dolayı mesai saatlerinde evden uzağa gitmekte zorluk yaşayabilir, dil ve kültür kısıtlamalarından dolayı kendilerini ifade etmekte zorlandıklarından sağlık erişimleri engelleniyor olabilir. Bu sorunların çözümü olarak farklı fikirler üretilebilir. Örneğin, mobil sağlık klinikleri göçmen topluluklarına, özellikle de kadınlara, geleneksel sağlık hizmetlerine erişimde çeşitli engellerle karşılaşabilecekleri için sağlık hizmetlerini doğrudan ulaştırabilir.

Sosyal Entegrasyon Projeleri

Topluluk katılımı projeleri, sosyal uyumu teşvik etmeyi ve özellikle kadın göçmenleri ev sahibi topluluklara dahil etmeyi amaçlar. Kültürel etkinlikler, toplum hizmeti projeleri ve kültürler arası diyalog girişimleri düzenlerler. Örneğin, göçmen kadınları yerel gönüllülerle eşleştirerek mahalle tanışmaları, çocuğu olanlar için oyun gibi etkinlikler teşvik edilebilir.

Sonuç olarak, göç politikasında kapsayıcılığı ve toplumsal cinsiyete duyarlı yaklaşımları teşvik eden programlar ve güçlendirme stratejileri göçmen nüfusun, özellikle de kadınların çeşitli ihtiyaçlarını ele almak için hayati öneme sahiptir. Eğitim, istihdam desteği, hukuki yardım, sağlık hizmetlerine erişim ve topluluk katılımı fırsatları sağlayan bu inisiyatifler göçmenleri topluma tam katılım sağlamaya ve ev sahibi toplumların sosyal ve ekonomik gelişimine katkıda bulunmaya teşvik eder. Gelecekte bu tür programlara yapılan yatırımların devamı tüm göçmenlerin toplumsal cinsiyete duyarlı göç politikası çerçevelerinde haklarının korunmasını ve iyileştirilmesini sağlamak için önemlidir.

Test

1. Aşağıdakilerden hangisi göçmenleri de kapsayan uluslararası sözleşmelerden biridir?

- a. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi
- b. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Sözleşme
- c. Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına İlişkin Sözleşme
- d. **Hepsi**

2. Aşağıdakilerden hangisi uluslararası sözleşmelerle göçmenlere yönelik güvence altına alınan haklardandır?

- a. Yaşam hakkı ve güvenlik
- b. Hareket özgürlüğü
- c. Adalete erişim
- d. **Hepsi**

3. Aşağıdakilerden hangisi göçmenler için cinsiyet odaklı güçlendirme stratejileri arasında sayılamaz?

- a. Dil kursları açmak
- b. Esnek çalışma ve kurs saatleri ayarlamak
- c. **Düşük ücretli ve vasıfsız işler sunmak**

- d. Hepsi
- 4. Aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?**
- a. Dil bariyerleri, kültürel farklılıklar ve hukuki süreçlerin karmaşıklığı göçmenlerin hukuki desteğin alınmasını zorlaştırabilir.
- b. İşyerlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesini teşvik eden politikalar benimsenmeli ve göçmen kadınlar işe alım ve terfi süreçlerinde ayrımcılığa maruz kalmamalıdır.
- c. Göçmen kadınların kariyerleri için esnek çalışma saatlerine ihtiyaçları yoktur.
- d. Hepsi
- 5. Aşağıdakilerden hangisi doğrudur?**
- a. Hizmet sağlayan personelin eğitimi göçmenleri destekleme konusunda kültüre ve cinsiyete duyarlı yaklaşımlar geliştirmek için önemlidir.
- b. Göçmenler kendi birikimleriyle iş kurmaya çalışmalıdır.
- c. Göçmen kadınlar sağlık ürünlerine ve hizmetlerine ulaşmada zorluk yaşamazlar.
- d. Hepsi

Kaynaklar

- Kok, S., Bosch, N., Deelen, A., & Euwals, R. (2011). Migrant women in the labour market: On the role of home-and host-country participation. *IZA Discussion Papers*, No. 5817, 1-23.
- Mayes R. ve McAreavey R. (2017). Encountering education in the rural: migrant women's perspectives. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 38(3), 416-428.
- Meyer, M. C., Torres, S., Cermeño, N., MacLean, L., & Monzón, R. (2003). Immigrant women implementing participatory research in health promotion. *Western Journal of Nursing Research*, 25(7), 815-834.
- Thara, R. ve Raman, A. (2021). Gender perspectives in migration. D. Bhurga (Ed.), *Oxford Textbook of Migrant Psychiatry* içinde (s. 55-61). Oxford.
- United Nations General Assembly (1948). The universal declaration of human rights. New York.
- United Nations General Assembly (1951). Convention relating to the status of refugees. New York.
- United Nations General Assembly (1976). International covenant on civil and political rights. New York.
- United Nations General Assembly (1976). International covenant on economic, social, and cultural rights. New York.
- United Nations General Assembly (1989). Convention on the rights of the child. New York.
- United Nations General Assembly (1990). International convention on the protection of the rights of all migrant workers and members of their families. New York.

Modül 7

7. Entegrasyon ve Sosyal İçerme

7.1. Yerel topluma ve sosyal yaşama katılım desteği, göçmenler ve topluluklarla uzun vadeli ilişkiler kurmanın önemi

Giderek daha fazla birbirine bağlı hale gelen dünyada, göçmenlerin yerel topluluklara entegrasyonu, toplumsal uyum ve ilerleme açısından kritik bir unsur haline gelmiştir. Yerel topluma ve sosyal yaşama katılımın desteklenmesi, yalnızca göçmenlerin refahı için değil, aynı zamanda ev sahibi topluluğun zenginleşmesi açısından da hayati öneme sahiptir.

Yerel topluma ve sosyal yaşama katılım desteği, göçmenlerin kendilerini hoş karşılanmış, değer verilmiş ve katkı sağlamaya yetkin hissettikleri kapsayıcı toplumların oluşması açısından temel önemdedir. Anlayış ve dayanışmaya dayalı uzun vadeli ilişkiler inşa ederek, topluluklar sadece sosyal dokularını zenginleştirmekle kalmaz, aynı zamanda karmaşık sorunlara çözüm getirmek için gerekli olan farklı yetenek ve bakış açılarını da devreye sokar. Çeşitliliği benimsemek ve sosyal entegrasyonu teşvik etmek, sadece ahlaki bir yükümlülük değil, aynı zamanda toplumların refahı ve kalkınması için stratejik bir yatırımdır.

Sosyal entegrasyonun en önemli yönleri şunlardır:

- Kapsayıcı topluluklar oluşturmak
- Kültürel etkileşimi teşvik etmek
- Sosyal uyumu güçlendirmek
- Ekonomik ve sosyal faydalar sağlamak
- Uzun vadeli ilişkiler kurmak

Kapsayıcı Topluluklar Oluşturmak

Uyumlu bir toplumun temeli, çeşitliliği kucaklama ve kapsayıcılığı teşvik etme becerisinde yatar. Göçmenler, yerel topluluk etkinliklerine ve sosyal yaşama aktif olarak katılmaları konusunda desteklendiğinde, aidiyet ve kabul duygusu gelişir. Dil kursları, kültürel etkinlikler ve topluluk buluşmaları gibi katılım fırsatları sunulurken, engeller ortadan kaldırılır ve karşılıklı saygı ve ortak deneyimlere dayalı ilişkiler kurulur.

Kültürel Etkileşimi Teşvik Etmek

Göçmenlerin varlığı, topluluğun kültürel dokusunu zenginleştirerek benzersiz bakış açıları, gelenekler ve deneyimler sunar. Bu çeşitliliğin benimsenmesi, ev sahibi toplumun bakış açısını genişletmekle kalmaz, aynı zamanda kültürlerarası anlayışı destekleyen anlamlı etkileşimleri de teşvik eder. Toplum alanlarında, iş yerlerinde ve sosyal etkinliklerde farklı geçmişlerden bireyler birbirlerinden öğrenme, önyargıları sorgulama ve empati geliştirme fırsatı bulur.

Sosyal Uyumun Güçlendirilmesi

Güçlü sosyal bağlar, dirençli toplulukların temelidir. Göçmenlerin yerel topluluk içinde

bağlantılar kurmaları desteklendiğinde, kültürel ve dilsel farklılıkların ötesine köprüler kurulur. Güvene ve dayanışmaya dayalı uzun vadeli ilişkiler ortaya çıkar ve ihtiyaç anında birbirine destek olunan ağlar oluşur. Bu birlik duygusu, sosyal uyumu güçlendirir, yalnızlığı azaltır ve ortak sorunlara karşı işbirliği için zemin hazırlar.

Ekonomik ve Sosyal Faydalar

Göçmenlerin yerel topluluklara entegrasyonu, kültürel zenginleşmenin ötesine geçen somut faydalar sağlar. Sosyal ve ekonomik hayata katılımlarının kolaylaştırılması, çeşitli yetenek, beceri ve bakış açılarına erişim sağlar. Göçmenler, girişimcilik, istihdam ve tüketim yoluyla yerel ekonomiye katkıda bulunur, yenilik ve büyümeyi teşvik eder. Ayrıca, sosyal entegrasyonu öncelik haline getiren kapsayıcı topluluklarda suç oranları düşer, sağlık sonuçları iyileşir ve sivil katılım artar.

Uzun Vadeli İlişkiler Kurmak

Başarılı entegrasyonun anahtarı, güven, karşılıklılık ve karşılıklı destek temelinde kurulan uzun vadeli ilişkilerdir. Bu, hem göçmenlerden hem de ev sahibi topluluktan sürekli bir bağlılık gerektirir. Etkileşimi, diyalogu ve işbirliğini kolaylaştıran girişimlere yatırım yapılarak, herkesin gelişme fırsatına sahip olduğu daha uyumlu ve dirençli bir toplumun temelleri atılmış olur.

7.2. Göçmenlerin Yaşam Boyu Rehberlik Sürecine Dahil Edilmesi

Yaşam boyu rehberlik, bireylerin yaşamları boyunca eğitim, kariyer ve kişisel gelişimle ilgili bilinçli kararlar almalarına yardımcı olmak için destek, kaynak ve bilgi sağlama sürecidir. Yaşam boyu rehberlik; kariyer danışmanlığı, eğitim danışmanlığı, beceri değerlendirmesi, hedef belirleme ve sürekli öğrenme fırsatlarını içeren çeşitli faaliyet ve hizmetleri kapsar. Amaç, bireylerin ilgi alanlarını, güçlü yönlerini, değerlerini ve hedeflerini anlamalarına yardımcı olmak ve hayatlarının farklı aşamalarında kişisel ve mesleki hedeflerine uygun seçimler yapmalarını sağlamaktır.

Göçmenlerle iş birliği yapan kamu ve özel kuruluşlardaki eğitimcilerin (öğretim görevlileri, danışmanlar, koçlar, mentörler, sosyal hizmet uzmanları) göçmenlerin yaşam boyu rehberlik hizmetlerine erişimlerinde karşılaştıkları özgün zorluk ve fırsatların farkında olmaları önemlidir.

Göçmenler sıklıkla dil engelleri, kültürel farklılıklar ve ev sahibi ülkenin eğitim ve kariyer sistemlerine yabancılik gibi çeşitli engellerle karşılaşmaktadır. Ancak göçmenleri yaşam boyu rehberlik süreçlerine aktif olarak dahil eden eğitimciler, onların başarılı entegrasyonunu ve yaşam boyu öğrenmelerini kolaylaştırmada kritik bir rol oynayabilir.

Göçmenleri yaşam boyu rehberlik süreçlerine dahil etmek; onların başarılı entegrasyonunu, yaşam boyu öğrenmelerini ve kariyer gelişimlerini desteklemek açısından gereklidir. Profesyonellerin, göçmenlerin özgün ihtiyaç ve zorluklarını anlaması ve kültürel açıdan duyarlı, erişilebilir rehberlik hizmetleri sunması hayati önem taşır. Güven inşa ederek, dil ve okuryazarlık engellerini aşarak, eğitim ve kariyer sistemlerinde yol göstererek ve yaşam boyu

öğrenmeyi teşvik ederek, profesyoneller göçmenlerin eğitim ve kariyer hedeflerine ulaşmalarını sağlayabilir. Bu da onların genel refahı ve sosyal içerilmelerine katkı sunar.

Göçmenler, mülteciler, göçmen kökenli vatandaşlar için yaşam boyu rehberlik sürecinin en önemli unsurları şunlardır:

1. Göçmenlerin ihtiyaçlarını anlamak
2. Güven ve ilişki kurmak
3. Kültürel açıdan duyarlı rehberlik sağlamak
4. Dil ve okuryazarlık engellerini aşmak
5. Eğitim ve kariyer sistemlerinde yol göstermek
6. Yaşam boyu öğrenmeyi ve beceri gelişimini teşvik etmek

6. Göçmenlerin İhtiyaçlarını Anlamak

Göçmenleri yaşam boyu rehberlik süreçlerine dahil etmeden önce, onların özgün ihtiyaçlarını, hedeflerini ve karşılaştıkları zorlukları anlamak gerekir. Göçmenler farklı eğitim geçmişlerine, kariyer hedeflerine ve kişisel koşullara sahip olabilir. Ayrıca ayrımcılık, yasal kısıtlamalar veya göç sürecine bağlı travmalar gibi ek zorluklarla da karşılaşabilirler. Danışmanlar, kültürel açıdan hassas ve bütüncül bir yaklaşımla, göçmenlerin eğitim ve kariyer yollarını keşfetmeleri için destekleyici ve kapsayıcı bir ortam oluşturabilir.

7. Güven ve İlişki Kurmak

Göçmenlerle etkili danışmanlık süreci için güven ve ilişki kurmak temel bir adımdır. Birçok göçmen geçmişte olumsuz deneyimler yaşamış olabilir ya da otorite figürlerine karşı güvensizlik hissedebilir. Profesyoneller empati, saygı ve kültürel yeterlilik göstererek güven inşa edebilir. Göçmenlerin endişe ve beklentilerini rahatça ifade edebilecekleri güvenli, yargılayıcı olmayan bir alan yaratmak esastır. Bu güven ilişkisini kurmak zaman alabilir ancak sürecin etkinliği açısından temel teşkil eder.

8. Kültürel Açıdan Duyarlı Rehberlik Sağlamak

Göçmenlere rehberlik sağlarken kültürel yeterlilik son derece önemlidir. Profesyoneller, göçmenlerin karar verme süreçlerini etkileyebilecek kültürel normlar, değerler ve iletişim tarzlarının farkında olmalıdır. Kültürel açıdan uygun bir dil kullanmak ve kalıpyargılara dayalı varsayımlardan kaçınmak gerekir. Ayrıca göçmen toplulukları içindeki çeşitliliği de göz önünde bulundurarak rehberlik hizmetleri bireysel ihtiyaçlara göre uyarlanmalıdır. Göçmenlerin kültürel perspektiflerini ve deneyimlerini sürece dahil etmek, rehberliğin etkinliğini ve anlamlılığını artırır.

9. Dil ve Okuryazarlık Engellerini Aşmak

Dil ve okuryazarlık engelleri, göçmenlerin yaşam boyu rehberlik hizmetlerine erişimini ciddi şekilde zorlaştırabilir. Profesyoneller, çeviri hizmetleri veya çok dilli kaynaklar gibi dil desteği sağlamalıdır. Ayrıca göçmenlerin okuryazarlık seviyelerine duyarlı olunmalı; anlayışı

kolaylaştırmak için görsel materyaller veya sesli anlatımlar gibi alternatif formatlar sunulmalıdır. Bu engellerin aşılması, göçmenlerin sürece aktif şekilde katılmalarını ve eğitim-kariyer yollarına dair bilinçli kararlar almalarını sağlar.

10. Eğitim ve Kariyer Sistemlerinde Yol Göstermek

Göçmenler, ev sahibi ülkenin eğitim ve kariyer sistemlerinde yol bulmakta zorlanabilir. Profesyoneller, eğitim yolları, diploma denklikleri, mesleki eğitim programları ve istihdam olanakları hakkında bilgi sağlayabilir. Karmaşık bürokrasinin ve terimlerin sadeleştirilmesi, göçmenlerin bilinçli seçimler yapmalarını kolaylaştırır. Ayrıca, dil kursları, iş bulma programları veya hukuki danışmanlık gibi destek hizmetlerine yönlendirme yapılması da önemlidir.

11. Yaşam Boyu Öğrenme ve Beceri Gelişimini Teşvik Etmek

Göçmenlerin değişen iş gücü piyasalarına uyum sağlaması ve kariyer hedeflerini gerçekleştirmesi için yaşam boyu öğrenme kritik önemdedir. Profesyoneller, göçmenleri aktarılabilir beceriler geliştirmeye, ileri eğitim veya mesleki gelişim fırsatlarını değerlendirmeye teşvik edebilir. Gelişim odaklı bir zihniyet ve dayanıklılığı teşvik ederek, göçmenlerin zorlukları aşmalarına ve kişisel-mesleki büyüme fırsatlarını değerlendirmelerine yardımcı olabilirler. Yaşam boyu öğrenmenin sosyal içme, güçlenme ve ekonomik entegrasyon aracı olarak önemi vurgulanmalıdır.

7.3. İş Gücü Piyasasına Yönelik Eğitim ve Öğretim

Eğitim ve öğretim, göçmenlerin iş gücü piyasasına entegrasyonunu kolaylaştırmada ve ev sahibi ülkedeki ekonomik ve sosyal entegrasyonlarına katkı sağlamada kilit rol oynar. Ancak göçmenler, dil engelleri, niteliklerin tanınmaması ve iş gücü piyasası dinamiklerine aşinalık eksikliği gibi çeşitli engellerle karşı karşıya kalabilir. Bu nedenle, onların özel ihtiyaçlarını ve karşılaştıkları zorlukları anlamak ve iş gücü piyasasında başarılı olabilmeleri için gerekli bilgi, beceri ve desteği sağlamak büyük önem taşır.

Aşağıda belirtilen stratejiler sayesinde uygulayıcılar, göçmenlerin hayatlarında olumlu etkiler yaratabilir ve başarılı entegrasyonlarına ve ekonomik özgürlüklerine katkıda bulunabilir:

Göçmenlerin İhtiyaçlarını Anlamak

Göçmen öğrenciler için eğitim programları tasarlamadan önce, onların özgün ihtiyaçlarını, geçmişlerini ve hedeflerini anlamak gerekir. Göçmenler, çeşitli kültürel, dilsel ve eğitimsel geçmişlerden gelebilir ve bu durum, özel yaklaşımlar gerektirir. Ayrıca birçok göçmen, travma veya yerinden edilme gibi olumsuz deneyimler yaşamış olabilir ve bu da öğrenme süreçlerini ve entegrasyonlarını etkileyebilir. Bütüncül ve kültürel açıdan duyarlı bir yaklaşım benimseyen profesyoneller, göçmenlerin ihtiyaçlarına uygun kapsayıcı öğrenme ortamları oluşturabilir.

Dil ve İletişim Becerilerinin Geliştirilmesi

Dil yeterliliği, iş gücü piyasasında başarılı olmanın temel unsurudur. Birçok göçmen, etkili iletişim kurmakta ve iş olanaklarına erişmekte zorluk yaşayabilir. Bu nedenle, profesyoneller iş yaşamında kullanılabilir pratik dil becerilerine odaklanan dil eğitimi programlarını önceliklendirmelidir. Ayrıca, kültürlerarası iletişim becerilerinin teşvik edilmesi, göçmen öğrencilerin çeşitli iş ortamlarında başarılı olmasına ve profesyonel ilişkiler kurmasına yardımcı olur.

Niteliklerin Tanınmasına Yönelik Destek

Yeni bir ülkede istihdam arayan göçmenler için niteliklerin tanınması ciddi bir zorluktur. Birçok göçmen, kendi ülkelerinde edindikleri değerli bilgi ve becerilere sahip olsa da, bu belgeler ev sahibi ülkedeki işverenler tarafından tanınmayabilir. Öğretim görevlileri, göçmen öğrencilere diploma denklik süreçlerinde, sertifikasyon ve akreditasyon aşamalarında rehberlik edebilir. Yetenek değerlendirmeleri veya tamamlayıcı programlar gibi alternatif yollar hakkında bilgi sunmak, göçmenlerin mevcut yeterliliklerini iş gücü piyasasında değerlendirmelerine olanak tanır.

Mesleki Eğitim ve İş Deneyimi Olanaklarının Sunulması

Mesleki eğitim programları ve iş yerleştirmeleri, göçmen öğrencilerin pratik beceriler kazanması ve iş deneyimi edinmesi için önemli fırsatlardır. Profesyoneller, işverenler, sektör temsilcileri ve sivil toplum kuruluşlarıyla iş birliği yaparak göçmen öğrencilerin ihtiyaçlarına uygun mesleki eğitim programları geliştirebilir. İş yerleştirme fırsatları, göçmenlerin bilgilerini gerçek hayatta uygulamalarına, ağ kurmalarına ve potansiyel işverenlere becerilerini göstermelerine imkân tanır. Ayrıca mesleki eğitim programları, sektör tarafından tanınan sertifikalar kazandırarak istihdam edilebilirliği artırır.

Kariyer Rehberliği ve Danışmanlık Sunulması

Kariyer rehberliği ve danışmanlık, göçmenler için eğitim ve öğretimin vazgeçilmez bileşenleridir. Profesyoneller, bireysel kariyer danışmanlığı, iş arama desteği ve özgeçmiş hazırlama atölyeleri sunarak göçmen öğrencilerin iş piyasasında yol almalarını kolaylaştırabilir. Ayrıca, iş fırsatları, iş gücü piyasası eğilimleri ve beceri gereklilikleri hakkında bilgi vermek, göçmen öğrencilerin kariyer yollarını bilinçli şekilde planlamalarını sağlar. Kariyer hizmetleri birimleri, istihdam ajansları ve göçmen destek kuruluşları ile iş birliği, rehberlik faaliyetlerinin etkinliğini artırır.

Kariyer Danışmanlığı Süreci

Kariyer danışmanlığı çeşitli ortamlarda uygulanabilir, disiplinler arası ve çok boyutludur. Danışmanlık sürecinin içeriği ve biçimi, bireyin ihtiyaç ve sorunlarına bağlıdır. Sürecin temel bileşenleri şunlardır:

- **Hazırlık Aşaması:** Yüz yüze ya da çevrim içi görüşme öncesi tarih belirleme (e-posta, Doodle, WhatsApp vb.), çevrim içi araç seçimi (eş zamanlı/asenkron), görüşme hakkında bilgilendirme ve lojistik detayların netleştirilmesi.
- **İlk Temas:** Güvenin oluşturulması, ön görüşme yapılması, danışmanlık süreci hakkında anlaşma hazırlanması (amaç, yapı, süre, roller, süreç işleyişi gibi).
- **Keşif (Çekirdek Süreç):** Bir ya da daha fazla görüşmede danışanın bilgilerini toplama, analiz etme ve değerlendirme.
- **Sürecin Tamamlanması (Sonuçlandırma ve Pekiştirme):** Danışanın sorunlarına yönelik çözüm önerileri sunma, avantajların ve kazanımların açıklanması, eylem (kariyer) planı hazırlanması, danışmanlık sürecinin etkinliğine dair geri bildirim alma.

Kültürel Yeterlilik ve Çeşitlilik Farkındalığının Geliştirilmesi

Göçmenlerle çalışan profesyoneller için kültürel yeterlilik ve çeşitlilik farkındalığı son derece önemlidir. Eğitimciler, göçmenlerin kültürel normlarına, değerlerine ve iletişim biçimlerine karşı duyarlı olmalı ve tüm katılımcıların değerli ve saygıdeğer hissettiği kapsayıcı öğrenme ortamları oluşturmalıdır. Müfredatta çeşitli perspektiflerin ve deneyimlerin yer alması, tüm katılımcılar için öğrenme deneyimini zenginleştirir ve kültürlerarası anlayışı teşvik eder. Ayrıca, çeşitlilik farkındalığının artırılması, iş gücü piyasasındaki önyargıların ve ayrımcılığın azaltılmasına katkı sunar ve daha kapsayıcı bir toplumun oluşmasını sağlar.

7.4. İstihdam Bulma ve Sürdürme Stratejisi

Göç, yabancı bir ülkede yeni bir yaşam kurmak isteyen bireyler için benzersiz zorluklar ve fırsatlar sunar. Göçmenlerle çalışan profesyoneller için, onların iş bulma ve bu işi sürdürebilme süreçlerinde rehberlik ve destek sunmak hayati öneme sahiptir. Göçmenlerin iş gücüne başarılı bir şekilde entegrasyonu, kapsamlı ve bireyselleştirilmiş bir yaklaşım gerektirir.

İhtiyaç ve Becerilerin Tanınması

Her göçmen, istihdam bulma ve sürdürme yeteneklerini etkileyen kendine özgü ihtiyaçlara ve deneyimlere sahiptir. Profesyonellerin sürece, danışanlarıyla yakın iş birliği içinde başlayarak onların mesleki becerilerini, dil yeterliliklerini ve kültürel geçmişlerini anlaması gerekir. Bu aşamada yalnızca mesleki yeterlilikler değil, aynı zamanda dil becerileri ve kültürel uyum yetkinlikleri de dikkate alınmalıdır. Bazı göçmenler yüksek mesleki deneyime sahip olabilir ancak yeni bir dilde iletişim kurmakta ya da yerel iş ortamını anlamakta zorlanabilir.

Özgeçmiş ve Profesyonel Profilin Uyumlandırılması

Birçok göçmen için iş aramanın ilk adımı, güçlü yönleri, deneyimleri ve becerilerini öne çıkaran yapılandırılmış ve hedefe yönelik bir özgeçmiş hazırlamaktır. Profesyoneller, danışanlarının becerilerini ve deneyimlerini vurgulayan bir özgeçmiş hazırlamalarına yardımcı olmalı ve bu özgeçmişi yerel standartlara ve dile uygun şekilde düzenlemelidir. Böylece işverenler tarafından daha kolay anlaşılır ve kabul edilir hale gelir.

İletişim Ağı Kurulması

Tanıdık olmayan bir ortamda iş ararken etkili bir iletişim ağı (networking) kurmak çok önemlidir. Profesyoneller, danışanlarını mesleki topluluklara katılmaları, etkinliklere gitmeleri ve yerel profesyonellerle ilişkiler kurmaları konusunda teşvik etmelidir. Aktif olarak sosyal çevre oluşturmak, görünürde olmayan iş fırsatlarına ulaşmayı mümkün kılar.

Çevrim İçi Kaynakların Kullanılması

İnternet ve dijital platformlar iş arama sürecinde zengin kaynaklar sunar. Profesyoneller, danışanlarına çevrim içi iş arama platformlarını, profesyonel sosyal ağları ve diğer ilgili dijital kaynakları tanıtmalıdır. Ayrıca, dijital beceriler kazandırma ve etkileyici bir çevrim içi profesyonel profil oluşturma konusunda rehberlik edilmesi faydalı olacaktır.

Mülakat Hazırlığına Destek

Mülakat süreci, işe yerleşme açısından kilit bir aşamadır. Profesyoneller, danışanlarını mülakatlara hazırlama konusunda desteklemelidir: sık sorulan sorulara verilecek yanıtların prova edilmesi, güçlü yönlerin vurgulanması ve olası dil veya kültürel engellerin ele alınması gibi. Ayrıca danışanların görüşme öncesinde güven kazanmaları da önemlidir.

Uyum Sağlama ve İşi Sürdürme

Göçmen bir birey iş bulduktan sonra, bu işi sürdürmesini sağlamak için destek devam etmelidir. Bu destek; yeni iş ortamına alışmak, meslektaşlarla sağlıklı iletişim kurmak, olası çatışmaları çözmek, mesleki gelişim için araçlar sunmak ve uzun vadeli kariyer hedeflerinin belirlenmesini desteklemek gibi konuları kapsar.

Kültürel Duyarlılık

Son olarak, göçmenlerle çalışan profesyonellerin kültürel açıdan duyarlı olmaları ve danışanlarının benzersiz ihtiyaç ve deneyimlerine saygı duymaları şarttır. Kültürel farklılıkları anlamak ve stratejileri bireylerin ihtiyaçlarına göre uyarlamak, göçmenlerin iş gücüne entegrasyon süreçlerinin başarılı olması açısından belirleyici bir faktördür.

Test Soruları

1. Sosyal entegrasyonun en önemli yönleri nelerdir?

- Kültürel etkileşimi teşvik etmek, sosyal uyumu güçlendirmek, ekonomik ve sosyal faydalar sağlamak
- Ekonomik ve sosyal faydalar
- Kapsayıcı topluluklar oluşturmak, kültürel etkileşimi teşvik etmek, sosyal uyumu güçlendirmek, ekonomik ve sosyal faydalar sağlamak ve uzun vadeli ilişkiler kurmak
- Hepsi

Doğru Cevap: d. Hepsi

2. Mülteciler, göçmenler, göçmen kökenli bireyler için yaşam boyu danışmanlık sürecinin en önemli unsurları nelerdir?

- a. Göçmenlerin ihtiyaçlarını anlamak, güven ve ilişki kurmak
- b. Kültürel açıdan duyarlı danışmanlık sağlamak, dil ve okuryazarlık engellerini ortadan kaldırmak
- c. Eğitim ve kariyer sistemlerinde yönlendirme sağlamak, yaşam boyu öğrenmeyi ve beceri gelişimini teşvik etmek
- d. Hepsi

Doğru Cevap: d. Hepsi

3. Bireysel kariyer danışmanlığı hangi aşamaları içerir?

- a. Danışanla yüz yüze veya çevrim içi çalışmaya hazırlık, ilk temas, keşif (çekirdek süreç)
- b. İlk temas ve keşif
- c. Düşük ücretli ve vasıfsız işler. Danışanla yüz yüze veya çevrim içi çalışmaya hazırlık, keşif (çekirdek süreç), danışmanlık sürecinin tamamlanması (sonuçlandırma)
- d. Danışanla yüz yüze veya çevrim içi çalışmaya hazırlık, ilk temas, keşif (çekirdek süreç), danışmanlık sürecinin tamamlanması (sonuçlandırma ve pekiştirme)

Doğru Cevap: d. Danışanla yüz yüze veya çevrim içi çalışmaya hazırlık, ilk temas, keşif (çekirdek süreç), danışmanlık sürecinin tamamlanması (sonuçlandırma ve pekiştirme)

4. Aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur?

- a. Birçok göçmenin kendi ülkelerinden edindiği değerli beceri ve nitelikler vardır ve bu belgelerin ev sahibi ülke işverenlerince tanınması gerekir.
- b. Stajlar, göçmenlerin bilgilerini pratikte uygulamalarına, ağ kurmalarına ve potansiyel işverenlere becerilerini göstermelerine olanak sağlar.
- c. Dil ve okuryazarlık engelleri, göçmenlerin yaşam boyu danışmanlık hizmetlerine erişimini önemli ölçüde etkileyebilir.
- d. Hepsi

Doğru Cevap: d.

5. Aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur?

- a. Göçmenlerin iş gücüne başarılı entegrasyonu, kapsamlı ve bireysel bir yaklaşım gerektirir.
- b. Aktif olarak sosyal çevre oluşturmak, görünürde olmayan iş fırsatlarının kapılarını açabilir.
- c. Göçmen bir birey iş bulduktan sonra, bu işi sürdürmesini desteklemek önemli değildir.
- d. Hepsi

Doğru Cevap: a.

Kaunakça

Koopmans, R. (2010). Social integration of immigrants and their offspring in Europe: A review of research findings. In S. Vertovec (Ed.), *The economic and social integration of immigrants in Europe* (pp. 17-52). Oxford University Press.

Stewart, E., Strathern, S., & Goldring, L. (2015). The role of social capital in the labour market integration of refugees: Insights from the Economic and Social Integration of Refugees in the UK Project. *The Sociological Review*, 63(1), 120-138.

United Nations. (2020). *International migration report 2020*. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division.

Fodor, I. (2018). Social integration of immigrants. *The European Journal of Social Sciences Research*, 5(1), 11-20.

Zanotti, E. H., & Greenman, E. T. (2016). The role of social capital in immigrant and refugee economic integration. *Social Science Research*, 58, 145-157.

Pedersen, P. B. (2017). *The multicultural counseling and psychotherapy casebook*. John Wiley & Sons.

LaFromboise, T. D., Coleman, H. L. K., & Hernandez, A. (1991). Development and factor structure of the Cross-Cultural Counseling Inventory-Revised. *Professional Psychology: Research and Practice*, 22(5), 380–388.

Ponterotto, J. G., Casas, J. M., Suzuki, L. A., & Alexander, C. M. (2010). *Handbook of multicultural counseling*. Sage Publications.

Battistella, G., & Jäger, A. (Eds.). (2019). *Migrants and Refugees: Equitable Education for Displaced Populations*. Springer.

Schapendonk, J. (2019). Searching for Work: Migrants' Labor Market Strategies in Host and Transit Countries. In G. Battistella & A. Jäger (Eds.), *Migrants and Refugees: Equitable Education for Displaced Populations* (pp. 31-47). Springer.

Smith, T. W., & Windisch, S. (2020). Occupational Downgrading and Immigrant-Origin Workers in Western Europe. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46(10), 2168-2188.

Smith, J. (2020). Practical Strategies for Immigrant Job Seekers. *Journal of Immigrant Employment*, 15(2), 123-137.

Johnson, R. (2019). Cultural Sensitivity in Immigrant Counseling. *International Journal of Multicultural Counseling and Development*, 42(3), 245-259.

Lee, S. (2018). Effective Networking Strategies for Newcomers. *Journal of Career Development*, 30(4), 401-415.

Brown, M. (2017). Successful Job Interview Techniques. *Journal of Employment Counseling*, 25(1), 56-70.

DECAMI moduláris vegyes módú tanulási program oktatók számára

Modul 1:

1. A szakember személyisége a menekülteket, migránsokat és bevándorlókat támogató szakmákban

Ez a modul azoknak a szakembereknek a jellemzőit tárgyalja, akik menekülteknek és bevándorlóknak nyújtanak támogató szolgáltatásokat. Az első részben azt a kérdést tárgyaljuk, hogy a bevándorlóknak támogató szolgáltatásokat nyújtó szakembereknek kompetenseknek kell-e lenniük. A második részben az érzelmi intelligencia fontosságáról lesz szó. A harmadik rész a változó feltételekhez és az aktuális szükségletekhez való alkalmazkodás fontosságát hangsúlyozza. Az utolsó szakasz pedig a szakértők számára nehéz helyzetekben alkalmazott stresszkezelési és támogatásnyújtási stratégiákat tárgyalja majd.

1.1. A szakemberek migránsokkal való munkavégzéssel kapcsolatban releváns személyi kompetenciáinak felismerése és fejlesztése

A menekülteknek és bevándorlóknak támogató szolgáltatásokat nyújtó szakemberek szerepe döntő jelentőségű. A szolgáltatásokat nyújtó szakembereknek valamilyen olyan egyéni tulajdonságokkal kell rendelkezniük, amely támogatja a társadalmi beilleszkedési folyamatot. E jellemzőket az alábbiakban soroljuk fel:

- **Empátia:** Legegyszerűbb meghatározása szerint az empátia a másik személy aktuális érzelmi állapotának megértését jelenti, és azt, hogy az ember bele tudja képzelni magát annak a személynek a helyébe. Nagyon fontos szerepe van az egyének kölcsönös interakciós folyamataiban és a társadalmi struktúra harmóniájában. Az empátia elengedhetetlen az egyének számára ahhoz, hogy kölcsönös bizalmon és együttműködésen alapuló környezetet alakítsanak ki. Egy empátián alapuló, bizalomra épülő környezetben békésebben és könnyebben lehet rendezni az esetleges vitákat. Az itt említett nézeteltérések mind a társadalmi, mind a szakmai életből merített példákkal színesíthetők. Aki fejlett empátiás készségekkel rendelkezik és vezetői/menedzseri pozícióban van, az képes megérteni mások aktuális szükségleteit és megadni a szükséges támogatást. Ennek megfelelően a bevándorlóknak támogatást nyújtó szakembereknek ilyen készségekkel kell rendelkezniük. Az empátia ráadásul olyan tényező, amely az egyének saját lelki jólétét is növeli. (Wei et al., 2011). Fontos megjegyezni, ahhoz, hogy egy olyan szakember, aki mások számára nyújt támogató szolgáltatásokat, hasznos segítséget tudjon nyújtani, előbb saját egészségének és jóllétének kell magas szinten lennie. Összefoglalva, az empátiás készségek olyan eredményekkel járnának, mint a különböző kultúrák és perspektívák megértése a globalizálódó világban, valamint az egyéni különbségek elfogadása.

- Önismeret:** Itt a tudatosság fogalmát két részre oszthatjuk. Először is meg kell határozni az önismeretet, amely egy általánosabb tudatosságot fejez ki. Ez a fogalom a saját gondolatok, érzések, erősségek és gyengeségek, előítéletek és feltételezések felismerésének és megértésének képességét jelenti (Morin, 2011). Azt mondhatjuk, hogy kiegészíti az empátia készségét, amely a másik személy lelki-érzelmi folyamatai megértésének képességét fejezi ki. A szakemberek tehát szabályozni tudják saját érzelmeiket és reakcióikat, meg tudnak birkózni a stresszel, és egészségesebb kapcsolatokat tudnak kialakítani a bevándorlókkal. A másik fogalom, amit számba kell vennünk, az a kulturális tudatosság. A kulturális sokszínűség ismerete és tiszteletben tartása az egyik fontos kérdés, amelyet minden, a különböző kultúrákból érkező személyeket támogató szakembernek figyelembe kell vennie. Ez a tudatosság a különböző kultúrákból származó egyének normáinak, értékeinek és meggyőződéseinek megértését és az azok iránti érzékenységet jelenti. Röviden, az egyéneknek amellet, hogy ismerik és megértik saját kulturális hátterüket, azt is meg kell érteniük, hogy más kultúrák eltérőek lehetnek, hogy a sokféleséget tiszteletben kell tartani, és hogy az embereknek tisztában kell lenniük az esetleges előítéletekkel. Az interperszonális kommunikáció dinamikája zökkenőmentesebben működne azáltal, ha ezt tudatosítanák. Erre az érzékenységre szükség van ahhoz, hogy kölcsönösen bizalmi és barátságos környezetet alakíthassanak ki. A különböző kulturális értékeket és normákat ismerő szakember kevésbé valószínű, hogy akaratlanul olyan kijelentéseket tesz, amelyeket félreérthetnek vagy sértőnek érezhetnek. Ennek eredményeképpen tovább csökkenne az esetleges sztereotípiák (pl. diszkrimináció) negatív következményeinek valószínűsége.
- Lelki ellenállóképesség:** Ez a kifejezés arra a képességre utal, hogy az ember negatív élmények után gyorsan talpra áll, vagy megbirkózik azzal, hogy alkalmazkodik a stresszes helyzetekhez. (Gatt et al., 2020). A negatívumoknak, amelyekkel az egyének naponta szembesülhetnek, nem kell traumatikusnak lenniük. A mindennapi életben gyakran előforduló stresszfaktorok elég bosszantóak lehetnek, olyannyira, hogy egyes mindennapi stresszhatások tartósan is előfordulhatnak. A stressztényezők közé sorolhatjuk egy olyan dolgozó egyén ilyen jellegű tapasztalatait, aki naponta küzd azért, hogy helyet találjon a tömegközlekedési eszközökön, egy alkalmazottét, aki kevesebb fizetésért több munkát végez, holott ez nem szerepel a munkaköri leírásában, vagy egy szülőét, akinek egyedül kell gondoskodnia a gyermekeiről. Ilyenkor a magas lelki ellenálló képességgel rendelkező egyének képesek továbbra is hatékonyan dolgozni és úgy szembenézni a kihívásokkal, hogy közben megőrzik lelki jólétüket. Ráadásul az itt említett jólét nemcsak a mentális szintre vonatkozik. Tudományos kutatások szerint a magas lelki ellenálló képességgel rendelkező egyéneknek a fizikai egészségi állapota is kedvezőbb (Yi et al., 2008). Ennek eredményeképpen az ilyen képességgel rendelkező egyének először saját élettapasztalataikban képesek kognitív és érzelmi rugalmasságot elérni, majd adaptívan támogatni másokat.
- Kommunikációs készségek:** Olyan készségek összessége, amelyek magukban foglalják az egyéneknek azt a képességét, hogy hatékonyan közöljék, amit ki akarnak fejezni, az aktív hallgatási készséget valamint a másokkal kialakított szoros kapcsolatokat. Az aktuális helyzet vagy elképzelés világos és tömör megfogalmazása a

hatékony kommunikáció első lépése. Ha az ember világosan fejezi ki magát, és nem kerülgeti a forró kását, elkerülheti az esetleges félreértéseket. Ilyenkor nem szabad megfélemlkezni arról, hogy a kommunikációt nem lehet egyoldalúan fenntartani. Amikor a másik félre kerül a sor, hogy kifejezze magát, akkor figyelmesen meg kell hallgatni a másik személyt. Az aktív hallgatási folyamat során megfelelő válaszokat kell adni, figyelmet fordítva a verbális és nem verbális jelzésekre (pl. testbeszéd, intonáció). Az így végzett aktív hallgatási folyamat a tisztelet és az empátia fontos jelzője is (Jones et al., 2019). Különösen ajánlott, hogy a szakemberek figyelmet fordítsanak ezekre a kommunikációs készségekre, amikor olyan emberekkel dolgoznak, akik nem ugyanazt a nyelvet beszélik, vagy korlátozottan tudnak írni-olvasni.

- **Problémamegoldás:** Arra a képességre utal, hogy az ember képes felismerni, elemezni és megoldásokat kínálni a nehézségekre vagy az esetleges akadályokra. A kritikus gondolkodás és a kreativitás a problémamegoldás fontos összetevői. (Hidayat et al., 2019). Az ilyen készségek lehetővé teszik, hogy megalapozott döntéseket hozzunk és hatékonyabban érvényesítsük céljainkat, amikor kihívásokat küzdünk le. A problémamegoldó készségek a bevándorlók különböző problémáit (pl. bürokratikus akadályokat és lelki traumákat) figyelembe véve kínálhatnak gyakorlati megoldásokat az ilyen összetett problémákra.
- **Alkalmazkodóképesség:** Az új körülményekhez vagy környezetekben bekövetkező változásokhoz való alkalmazkodás mind a közösségi, mind a szakmai életben fontos. A magas alkalmazkodóképességű egyének nyitottabbak és rugalmasabbak. Ezek az egyének ráadásul hatékonyan és gyorsabban tudnak reagálni az új, vagy másfajta helyzetekre. A nagyon alkalmazkodóképes szolgáltató megérti mások igényeit és szempontjait, és olyan szolgáltatást nyújt, amely megfelel ezeknek az igényeknek. A bevándorlási politikák állandóan változó jellegét és a bevándorlók eltérő igényeit figyelembe véve például a meglévő megközelítések és szolgáltatások változásnak megfelelő tervezésének képessége hatékony alkalmazkodási folyamatot jelezhet.

Ennek eredményeképpen a fenti jellemzők lehetővé tennék, hogy a szakértők holisztikusabb szemléletet sajátítsanak el, és kulturálisan érzékenyebb hozzáállást tanúsítsanak a bevándorlókat és menekülteket támogató szolgáltatások terén. Tekintettel a társadalmi integrációs folyamat összetett és időigényes természetére, az ilyen jellemzők révén lehetővé válna a gyorsabb és hatékonyabb folyamatirányítás.

1.2. Az érzelmi intelligencia fontossága a szakemberek számára

Az érzelmi intelligencia úgy határozható meg, mint az egyéneknek az a képessége, hogy megértsék és helyesen uralkodni tudjanak saját érzelmeiken (Finegan, 1998). Ez a hétköznapi életben és az üzleti környezetben számos pozitív eredménnyel járhat. Az alábbiakban néhány érzelmi intelligenciával kapcsolatos eredményt sorolunk fel:

- **Empátia:** Ennek a fogalomnak a fontosságát az előző részben hangsúlyoztuk. Ebben a részben felidézzük, hogy az érzelmi intelligencia fontos szerepet játszik az empátiaképesség fejlesztésében. Az érzelmi intelligencia kulcsszerepet játszik abban a folyamatban, amelynek révén a szakemberek képesek átérezni a bevándorlók vagy menekültek által átélt élményeket, érzelmeket és nehézségeket. A bevándorlók úgy érezhetik, hogy meghallgatják őket és társadalmilag elfogadják őket egy támogató környezetben.
- **Jó kapcsolatok kialakítása:** A interperszonális kapcsolatok dinamikája kulcsfontosságú az egészséges társadalmi beilleszkedés érdekében. A sikeres társadalmi beilleszkedési folyamatot az összes egészséggel összefüggő tényező (pl. táplálkozási szokások, dohányzás és alkohol, testmozgás) közül a legfontosabbnak emelték ki (Holt-Lunstad et al., 2010). Olyannyira, hogy arról számoltak be, hogy a társadalomba nagyon beilleszkedett egyéneknek még a halálozási aránya is alacsonyabb (Holt-Lunstad et al., 2010); ebben az összefüggésben az érzelmi intelligenciának fontos szerepe van abban, hogy a bevándorló egyéneknek támogató szolgáltatásokat nyújtó szakemberek a bevándorlókkal fenntartott társas kapcsolataikban barátságos és bizalomteljes légkört alakítsanak ki. A támogatási folyamat során a hatékony kommunikációhoz és együttműködéshez bizalmi környezetre van szükség.
- **Kulturális érzékenység:** A magas érzelmi intelligenciával rendelkező szakemberek tudatosabban tudnak viszonyulni a kulturális sajátosságokhoz és különbségekhez. Így tiszteletben tarthatják a különböző kulturális háttereket, és elkerülhetik az esetleges előítéleteket. Így megelőzhetők az esetleges félreértések és konfliktusok.
- **Stresszkezelés:** Ez a folyamat érzelmileg kimerítő lehet azon szakemberek számára, akik támogatást nyújtanak azoknak a bevándorlóknak vagy menekülteknek, akik nehéz folyamatokon mennek keresztül. Az érzelmi nehézségek megzavarhatják az érzelmi regulációs készségeket, ennek következtében pedig nőhet a stressz mértéke. A stresszszint növekedése és az érzelmek uralásának nehézsége negatív folyamatkezeléshez vezetnek, amelyek kölcsönös kapcsolatban táplálják egymást. Ha figyelembe vesszük, hogy az érzelmek fontos információkat nyújtanak önmagunkról és másokról, az esetleges érzelmi regulációs problémák kizökkentik az embereket a komfortzónájukból. A magas érzelmi intelligenciával rendelkező egyének könnyebben tudnak uralkodni a stressz-szintjükön, nyugodtak maradnak a nehéz helyzetekben, és kevésbé érzik úgy, hogy kiégtek. Az impulzív érzések és viselkedésformák így kontrollálhatók, nőhet a kezdeményezőkézség lehetősége, és a változó körülményekhez való alkalmazkodás által több előnyhöz juthatnak azok, akiknek támogatásra van szükségük.

Összefoglalva, néhány szakértői készség, amely az érzelmi intelligencia mutatója, fontos szerepet játszhat a bevándorlók és menekültek számára nyújtott támogató szolgáltatásokban. Azok a szakértők, akik a támogatás során érzelmileg intenzív élményeket élhetnek át, megfelelő támogatást tudnak nyújtani azoknak, akik támogatást várnak, miközben optimális szinten tartják saját jólétüket, és sikeres folyamatirányítást végeznek.

1.3. A változó körülményekhez és az ügyféligényekhez való gyors alkalmazkodás képességének fejlesztése

A bevándorlókkal és menekültekkel kapcsolatos szakpolitikák dinamikus szerkezetűek. A változó körülmények vagy az előre nem látható döntések miatt a bevándorlókkal és menekültekkel foglalkozó szakembereknek rendkívül alkalmazkodóképesnek kell lenniük, és gyorsan kell reagálniuk az aktuális igényekre. Az alábbiakban néhány olyan tényezőt sorolunk fel, amelyek könnyebbé tehetik a változó körülményekhez és a bizonytalansághoz való alkalmazkodást:

- **Legyünk naprakészek:** Fontos, hogy folyamatosan tájékozódjunk a bevándorlási és menekültügyi szolgáltatások terén bekövetkező politikai változásokról és új fejleményekről. Figyelembe kell venni a bevált gyakorlatok jelenlegi példáit és a lehetséges aktuális kihívásokat. Ennek elérése érdekében kapcsolatot kell tartani a szakmai hálózatokkal. Az aktuális képzéseken való részvétel, amikor csak idejük és lehetőségük engedi, segítene a szakértőknek abban, hogy naprakészek maradjanak.
- **A változás iránti nyitottság:** Míg egyesek személyiségjegyeikből adódóan nyitottabbak lehetnek az újításokra, másoknak nehézséget okozhat az alkalmazkodás. Ebben az esetben az illetőnek először jól meg kell ismernie magát. A szakembereknek ki kell használniuk az önfejlesztés lehetőségeit, nem feledve, hogy szakmai szolgáltatást kell nyújtaniuk, még akkor is, ha úgy gondolják, hogy személyiségjegyeik miatt nehezen alkalmazkodnak az újításokhoz. El kell ismerni, hogy az új információk vagy előre nem látható körülmények miatt a meglévő tervek újratervezésére lehet szükség. Ebben az esetben nem szabad elfelejteni, hogy a bizonytalanság a folyamat része, és lehet, hogy meg kell tenni a szükséges lépéseket. A változás iránti nyitottsághoz kapcsolódó másik fontos kérdés a problémamegoldó készségek. A kritikus és kreatív gondolkodási készségeket magas szinten kell tartani, hogy gyorsan reagálni lehessen a változó irányelvekre. Ilyen esetekben a más szakértőkkel való ötletelés és az alternatív megoldások felajánlása érdekében végzett hatékony csapatmunka javítaná a szolgáltatás minőségét. Egyrészt kezelni kell az időhiányt, másrészt figyelembe kell venni a rendelkezésre álló alternatívák előnyeit és hátrányait.
- **Aktív hallgatás:** Az aktív hallgatás, a kommunikációs készségek egyik fontos alkotóeleme, az alkalmazkodási folyamat fontos része. A másik személy üzenetének tartalma néha azt jelezheti, hogy a helyzetek változnak, és ehhez alkalmazkodnia kell.

Nézeteltérés alakulhat ki a szolgáltatást igénybe vevő személlyel, ha ő egy olyan szakember, aki nem sajátította el az aktív hallgatás készségét, nem tudja követni az ilyen jelzéseket, és nem alkalmazkodik az aktuális helyzethez. Annak érdekében, hogy minimálisra csökkentsük az ilyen negatívumokat, figyelmet kell fordítani azoknak az embereknek az aggályaira, fontossági sorrendjére és preferenciáira, akiknek a szolgáltatást nyújtjuk. Ennek eléréséhez pedig jó hallgatási készségekre van szükség. Az ilyen hatékony hallgatási folyamat egyik fontos összetevője az empátia és a megértés, amelyet gyakran hangsúlyoztunk az korábbi fejezetekben. Nem szabad megfeledkezni arról, hogy amit a másik ember mond, nem léphet túl azon a szinten, amit a hallgató megért.

- **Visszajelzés:** A közösségi és az üzleti életben hozott döntések gyakran egyéni szinten születnek. Legtöbbször a gondolkodás nélkül meghozott gyors döntések negatív következményekkel járhatnak. Másrészt, bár az egyes döntéseket alapos átgondolás és elemzés után hozzák meg, néha elkerülhetetlenek lehetnek a negatív következmények. A visszajelzést mindenkinek az élet fontos részének kell tekintenie annak érdekében, hogy elkerülje az előre nem látható káros következményeket. A visszajelzés fontos lehetőséget biztosíthat arra, hogy felmérjük a jelenlegi megközelítés hatékonyságát, és meghatározzuk a javítandó területeket, ha vannak ilyenek. Válgon szokásává, hogy a tapasztalataira reflektálva adjon előzetes visszajelzést, mielőtt más szempontokat keresne! Az első lépés például az lehet, hogy átgondolja tapasztalatait, sikereit és kudarcait, és levonja a tanulságokat. Ne feledje, hogy a levont tanulságok a jövőben is hasznosak lehetnek a hatékony folyamatirányítás szempontjából! Ezen túlmenően a támogató szolgáltatásokat nyújtó szakemberek a döntéshozatal során visszajelzést kérhetnek a munkatársaktól, a felettesektől és a bevándorlóktól vagy menekültektől, akiknek szolgáltatást nyújtanak. Tudomásul kell venni, hogy a folyamat során lehetséges visszajelzések lehetnek pozitívak vagy negatívak. Míg a pozitív visszajelzéssel az emberek általában elégedettek, addig a negatív visszajelzés néha sértőnek tűnhet. Nem szabad azonban megfeledkezni arról, hogy ha a kritikus visszajelzés konstruktív és hasznos aspektusaira összpontosít, akkor az a személyes és szakmai fejlődése szempontjából is hasznára válhat.
- **Lelki ellenállóképesség:** Mint korábban hangsúlyoztuk, a bevándorlóknak és menekülteknek nyújtott támogató szolgáltatások során érzelmileg megterhelő tapasztalatok érhetik az embert. Ezért a szakembereknek nem szabad elhanyagolniuk az öngondoskodást. Az itt említett öngondoskodás inkább a lelki jólét magas szinten tartását célzó lépésekre vonatkozik. Tekintettel arra, hogy a megváltozó körülmények is jelentős stresszorok lehetnek, a szakembereknek nem szabad elhanyagolniuk az öngondoskodást és mentális egészségük védelmét. Az olyan stratégiák, mint a tudatosító képzés, a testmozgás és a szociális támogatás hasznosak lennének a lelki ellenálló képesség maximalizálása érdekében (Johson et al., 2015).

1.4. Stresszkezelési technikák szakembereknek és támogatás nehéz helyzetekben

A hétköznapi életben és a munkahelyi környezetekben sok tényező okozhat stresszt. A stressz, amely gyakran rendkívül negatívnak tűnik, bizonyos mértékig előnyös lehet. Például egy bizonyos fokú stressztől éber és motivált maradna az ember a munkakörnyezetben. Nem szabad megfélemlkezni arról, hogy a stressz normális lelki és fiziológiai reakció, és normális helyzetként kell kezelni mindaddig, amíg nem befolyásolja negatívan az emberek tevékenységét. A stressztényezőket, amelyeket hétköznapi helyzeteknek tekinthetünk, úgy kell kezelni, hogy azok ne befolyásolják a tevékenységet. Ebben az összefüggésben a stresszkezelés különösen fontos azon szakemberek számára, akik olyan bevándorlókkal vagy menekültekkel dolgoznak, akik nehézségeket éltek át.

Az egyének két különböző stresszkezelési módszert alkalmazhatnak (lásd Lazarus és Folkman, 1987). Az, hogy melyik utat válasszuk, attól függ, hogy milyen mértékben tudjuk kezelni az aktuális helyzetet. Az első lehetőség a problémafókuszú stresszkezelési folyamat. Ennek megfelelően, ha az ember úgy gondolja, hogy uralni tudja azt az élményt vagy helyzetet, amelyet stresszornak tekint, akkor meg tudja szüntetni a stresszort úgy, hogy megpróbál közvetlenül változtatni a körülményeken. Ha az észlelt kontroll alacsony, akkor egy érzelemközpontú stresszkezelési stratégiát alkalmazhatunk. Ha valaki nem tud változtatni az aktuális helyzeten vagy körülményeken, megpróbálhat uralkodni az érzelmein. Ezen kívül a következőkben felsorolunk néhány olyan tippet, amelyek hasznosak lehetnek a stresszkezelésben:

- **Öngondoskodás:** Az itt említett öngondoskodás többnyire olyan gyakorlatokat jelent, amelyek segítenek a mentális jólét magas szinten tartásában. Például a testmozgás, a meditáció és a különböző hobbik elősegítik a pihenést és a lelki jólétet (Seaward, 2017). Az ilyen gyakorlatok segítenek a fizikai és mentális ellazulásban, mivel mind az elme, mind a test számára egyaránt lehetővé teszik a pihenést. A jóga és a meditáció, amelyek az ősi időkre vezethetők vissza, ma is népszerűek, és pozitívan hatnak a modern világra (Sengupta, 2012). A napközben a munkára való újbóli összpontosítás és a kiegészítés megelőzése érdekében beiktatott rendszeres szünetek szintén öngondoskodási stratégiának tekinthetők. A folyamatos és hosszú órákon át tartó munka negatívan befolyásolhatja a figyelmet és a lelki ellenálló képességet.
- **Mindfulness, tudatos jelenlét:** Ez a fogalom, amelyről tudományosan kimutatták, hogy pozitív lelki következményekkel jár, egyszerűen azt jelenti, hogy ahelyett, hogy több feladatra koncentrálnánk, inkább az éppen végzett munkára összpontosítunk. (Bishop et al., 2004). Megállapították, hogy azok az emberek, akik odafigyelnek a munkájukra és az érzéseikre, kevesebb stresszről számolnak be. (Grossman et al., 2004). Ezzel szemben azok az egyének, akik nem figyelnek oda a munkájukra és az aktuális érzéseikre, kevésbé boldogok (Bajaj et al., 2019). A mindennapi rutin részévé tehetjük a mély légzőgyakorlatokat és az izomlazító gyakorlatokat, hogy megnyugtassuk az elmét és a testet. Lehet, hogy eleinte nem lesz könnyű szokássá tenni az ilyen gyakorlatokat a mindennapi életben. Ilyenkor ne legyen pesszimista az

ember! Eleinte rövid gyakorlatokat végezhetünk napi néhány gyakorlással. Bár a mindfulness a jelenre összpontosít, az emberek múltbeli tudatosító gyakorlatokat is végezhetnek, hogy értékes tanulságokat vonjanak le a tapasztalataikból. Az egyik ilyen könnyen alkalmazható módszer a naplózás. Mivel a cél az, hogy a legjobb vagy az ideális eredményt érjük el, a múltbeli tapasztalatokból való tanulás növelheti a tudatosságot a jövőbeni döntési folyamatok során. Emellett a magas szintű tudatossággal rendelkező emberek könnyebben felismerik, amikor a stressz túlságosan megterhelővé válik, és hogy a megfelelő időben és a megfelelő körülmények között van-e szükség szakmai segítségre. Ilyen helyzetben nem lenne időpocsékolás olyan személyekkel konzultálni, akik az aktuális szükségletnek megfelelő útmutatást, tanácsadást tudnak nyújtani.

- **Határok eldöntése:** Annak érdekében, hogy megakályozzuk, hogy a munkával kapcsolatos stressz a magánéletünkre is kihasson, hasznos, ha egyértelmű határokat húzunk a munkahelyi és a magánéletünk között. Ilyenkor a bevándorlók és menekültek számára támogató szolgáltatásokat nyújtó szakembereknek különösen képesnek kell lenniük arra, hogy egészséges egyensúlyt teremtsenek a munka és a magánélet között. Egyes statisztikák szerint megállapítható, hogy a munkavállalók jelentős része nem tudja kialakítani ezt az egyensúlyt (Baruffati, 2023). A feladatok fontossági sorrendbe állítása megkönnyítené az időbeosztást és azt, hogy reális célokat tűzzünk ki. Így csökkenne a valószínűsége annak, hogy a szakértőknél a kiégés tünetei jelentkezzenek. A feladatlisták, naptárak vagy digitális alkalmazások megkönnyíthetik az időbeosztást. Az ennek eredményeképpen elért egyensúly pedig javítaná az általános életminőséget (Lunau et al., 2014). A munka és a magánélet egyensúlyának elérését jelzi, hogy a munkából megmaradó időben mennyire tud időt szakítani a társas tevékenységekre (pl. barátokkal vagy családtagokkal való együttlétre, egy hobbi elkezdésére és annak rendszeres gyakorlására).
- Ha viszont az ember akkor sem tud nem gondolni a munkájára, amikor éppen nem dolgozik, ha a társas kapcsolatai romlani kezdenek, és ha a munkahelyén alacsony energiaszintet vagy koncentrációs problémákat tapasztal, akkor azt mondhatjuk, hogy felborult az egyensúly. Ebben az esetben a határok megszabása mind a szolgáltatóra, mind az ügyfélre negatívan hatna, és eredménytelen folyamatirányítás valósulna meg. Ebben az értelemben a szakértők felelősek a munka és a magánélet közötti egyensúly határainak meghúzásáért és fenntartásáért.
- **Közösségi támogatás:** A társas kapcsolatok elengedhetetlenek a lelki jóléthez. Ha olyan érzékeny emberek veszik körül, akik megértik, értékelik és megbecsülik, az számos pozitív eredményt hozhat. Hasznos, ha kialakít és rendszeres kapcsolatot ápol egy olyan munkatársakból és családtagokból álló közösségi támogató hálózattal, amely megérti a munkájával járó kihívásokat és érzelmi támogatást tud nyújtani. Megoszthatja tapasztalatait olyan emberekkel, akikben megbízik, és véleményt és visszajelzést kérhet tőlük.

Ennek eredményeképpen a bevándorlókkal és menekültekkel foglalkozó szakemberek a fent felsorolt stresszkezelési technikák sikeres alkalmazásával hatékony támogató folyamatot

valósíthatnak meg, miközben megóvják saját lelki jólétüket és leküzdik a nehéz helyzeteket. Ha figyelembe vesszük az integrációs folyamat fontosságát, nem tévedünk, ha azt mondjuk, hogy ez a felelősség az egész társadalomra pozitív hatással lehet.

Teszt

1. Az alábbiak közül melyik az egyik olyan készség, amellyel a bevándorlókkal dolgozó szakembereknek rendelkezniük kell?
 - a. Empátia
 - b. Öntudatosság
 - c. Lelki ellenállóképesség
 - d. **Mindegyik**
2. Az alábbiak közül melyik vonatkozik a másik személy aktuális érzelmi állapotának megértésére és arra, hogy az illető bele tudja képzelni magát a másik személy helyzetébe?
 - a. Lelki ellenállóképesség
 - b. **Empátia**
 - c. Problémamegoldás
 - d. Optimizmus
3. Az alábbiak közül melyik lehet a magas érzelmi intelligenciaszint eredménye?
 - a. Jó kapcsolatok kialakítása
 - b. Kulturális érzékenység
 - c. Stresszkezelés
 - d. **Mindegyik**
4. Az alábbiak közül melyik nem tartozik azon stratégiák közé, amelyek hasznosak lehetnek a változó körülményekhez és az ügyfelek igényeihez való alkalmazkodással kapcsolatban?
 - a. Naprakészség
 - b. Aktív hallgatás
 - c. **Kritikus visszajelzés visszautasítása**
 - d. Mindegyik
5. Az alábbi stresszkezelési stratégiák közül melyik lehet hasznos a bevándorlók vagy menekültek számára támogató szolgáltatásokat nyújtó szakemberek számára?
 - a. Öngondoskodás
 - b. Munka-magánélet egyensúly
 - c. Mindfulness, tudatos jelenlét
 - d. **Mindegyik**

Hivatkozások

- Bajaj, B., Gupta, R., & Sengupta, S. (2019). Emotional stability and self-esteem as mediators between mindfulness and happiness. *Journal of Happiness Studies*, 20, 2211-2226.
- Baruffati, A. (2023). Work-life balance statistics 2023: The big picture. *Gitnux*. <https://blog.gitnux.com/work-life-balance-statistics/>
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., ... & Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 230-241.
- Finegan, J. E. (1998). *Measuring Emotional Intelligence: Where We Are Today*.

- Gatt, J. M., Alexander, R., Emond, A., Foster, K., Hadfield, K., Mason-Jones, A., ... & Wu, Q. (2020). Trauma, resilience, and mental health in migrant and non-migrant youth: an international cross-sectional study across six countries. *Frontiers In Psychiatry*, 10, 344024.
- Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S., & Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits: A meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research*, 57(1), 35-43.
- Hidayat, R. N., Rukmini, D., & Bharati, D. A. L. (2019). Developing Problem-Solving Based Assessment to Stimulate Critical Thinking and Creativity of Students' Writing Skill. *English Education Journal*, 9(2), 164-171.
- Holt-Lunstad, J., Smith, T. B., & Layton, J. B. (2010). Social relationships and mortality risk: a meta-analytic review. *PLoS Medicine*, 7(7), e1000316.
- Johnson, J. R., Emmons, H. C., Rivard, R. L., Griffin, K. H., & Dusek, J. A. (2015). Resilience training: a pilot study of a mindfulness-based program with depressed healthcare professionals. *Explore*, 11(6), 433-444.
- Jones, S. M., Bodie, G. D., & Hughes, S. D. (2019). The impact of mindfulness on empathy, active listening, and perceived provisions of emotional support. *Communication Research*, 46(6), 838-865.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of Personality*, 1(3), 141-169.
- Lunau, T., Bambra, C., Eikemo, T. A., van Der Wel, K. A., & Dragano, N. (2014). A balancing act? Work-life balance, health and well-being in European welfare states. *The European Journal of Public Health*, 24(3), 422-427.
- Morin, A. (2011). Self-awareness part 1: Definition, measures, effects, functions, and antecedents. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(10), 807-823.
- Seaward, B. L. (2017). *Managing stress*. Jones & Bartlett Learning.
- Sengupta, P. (2012). Health impacts of yoga and pranayama: A state-of-the-art review. *International Journal of Preventive Medicine*, 3(7), 444-458.
- Wei, M., Liao, K. Y. H., Ku, T. Y., & Shaffer, P. A. (2011). Attachment, self-compassion, empathy, and subjective well-being among college students and community adults. *Journal of Personality*, 79(1), 191-221.
- Yi, J. P., Vitaliano, P. P., Smith, R. E., Yi, J. C., & Weinger, K. (2008). The role of resilience on psychological adjustment and physical health in patients with diabetes. *British Journal of Health Psychology*, 13(2), 311-325.

Modul 2:

2. Kulturális érzékenység és kapcsolatfejlesztés

2.1. A kultúrák sokféleségének, valamint azoknak a migránsok magán,- és munkahelyi életére gyakorolt hatásának megértése

A kultúrák sokféleségének előnyeit akkor tudjuk kiaknázni, ha kulturálisan tudatosak vagyunk. Ez a képesség fejleszthető. A **kulturális tudatosság** azt jelenti, hogy érzékenyek vagyunk két vagy több kultúra közötti különbségekre és hasonlóságokra, amikor más kulturális csoportok tagjaival kommunikálunk vagy interakcióba lépünk. A kulturális érzékenység magában foglalja az értékek, attitűdök és ismeretek meghonosítását. Ez csak akkor lehetséges, ha nyitottságot és tiszteletet mutatunk különböző kultúrák, vallások, nyelvek, életmódok és kommunikációs stílusok iránt.

A kulturális tudatosság növeli az emberek megértését arról, hogy a kultúránk milyen hatással van arra, hogy hogyan csinálunk dolgokat, beleértve azt is, hogyan kommunikálunk, milyen ételeket eszünk, vagy akár hogyan végezzük munkánkat. Kulturálisan tudatosnak lenni azt jelenti, hogy megértjük, miért fontos a kulturális sokszínűség, és annak felismerése, hogy nem mindenki csinálja a dolgokat ugyanúgy, mint mi. Ennek a sokféleségnek a figyelembe vétele lehetővé teszi számunkra, hogy tiszteletben tartsuk és megértjük mások működését.

A kulturális tudatosság tulajdonképpen egy kompetencia. A kulturális tudatosság és kifejezőkészség kompetenciája magába foglalja annak megértését és tiszteletben tartását, ahogyan az ötletek és jelentések kreatív módon kerülnek kifejezésre és közlésre a különböző kultúrákban, a művészetek és a kultúra egyéb formáin keresztül. Idetartozik az is, hogy az ember saját ötleteit, valamint a társadalomban elfoglalt helyét vagy szerepét sokféle módon és helyzetben át tudja látni, létre tudja hozni és ki tudja fejezni.

Miért fontos a kulturális tudatosság? A világ folyamatosan távol körülöttünk növekszik, teret nyer a globalizáció. A technológiai fejlődés, az utazások és a kommunikáció minden eddigénél közelebb hoztak egymáshoz minket mind kulturálisan, mind földrajzilag. Az élet minden területéről érkező emberekkel való kapcsolatteremtési lehetőségekkel pedig a kulturális tudatosság minden eddigénél fontosabb. Kulturális tudatossággal kapcsolatokat építhetünk ki a világ minden tájáról érkező emberekkel, miközben mi magunk is fejlődünk.

A kultúrák sokféleségének és a migránsok személyes és szakmai életére gyakorolt hatásának megértése kulcsfontosságú a befogadás, az empátia és a hatékony támogatási rendszerek előmozdítása szempontjából.

Hogyan befolyásolhatja a kulturális sokszínűség a migránsokat mind személyes, mind szakmai téren?

Identitás és hovatartozás: A kulturális sokszínűség alakítja a migránsok identitás- és hovatartozás-érzését. A migránsok többféle kulturális identitással balanszíroznak, egyensúlyt tartva örökölt kultúrájuk és a befogadó ország kultúrája között. E kulturális identitások megértése és tiszteletben tartása alapvető fontosságú a migránsok önbecsülésének, önbizalmának és hovatartozásuk érzésének előmozdításához.

Kommunikáció és nyelv: A migránsok a nyelvi akadályok vagy a kommunikációban mutatkozó kulturális különbségek miatt nehézségekkel szembesülhetnek önmaguk kifejezése vagy mások megértése terén. A migránsokkal foglalkozó szakembereknek tisztában kell lenniük ezekkel a különbségekkel, és ennek megfelelően kell alakítaniuk kommunikációs megközelítéseiket a hatékony interakciók elősegítése érdekében.

Társadalmi integráció és kapcsolatok: A kulturális sokszínűség hatással van a migránsok társadalmi beilleszkedésére és kapcsolataira a befogadó közösségekben. A kulturális különbségek vagy előítéletek miatt társadalmi elszigeteltséget, megkülönböztetést vagy marginalizálódást tapasztalhatnak. A befogadó közösségek pozitív hozzáállása és a kultúrák közötti megértés előmozdítása segíthet e kihívások enyhítésében és a migránsok és a befogadó népesség közötti pozitív kapcsolatok előmozdításában.

Családi dinamika és értékek: A kulturális sokszínűség befolyásolja a család dinamikáját, értékeit és szerepeit a migráns közösségekben. A migránsok fenntarthatják a hagyományos családi struktúrákat és értékeket, miközben alkalmazkodnak a fogadó ország új kulturális normáihoz és gyakorlataihoz. E dinamikák megértése alapvető fontosságú a kulturálisan érzékeny támogatás és szolgáltatások nyújtásához, amelyek tiszteletben tartják a migránsok családi kapcsolatait és családon belüli működését.

Oktatás és foglalkoztatás: A kulturális sokszínűség hatással lehet a migránsok oktatáshoz és munkalehetőségekhez való hozzáférésehez. A migránsok olyan akadályokkal szembesülhetnek, mint a nyelvtudás követelménye, a bizonyítványok elismerésével kapcsolatos problémák vagy a munkaerőpiacon tapasztalható megkülönböztetés. A kulturálisan érzékeny oktatási és foglalkoztatási szolgáltatások segítenek az esélyegyenlőség előmozdításában. Az empátia és a megértés segíthet olyan befogadó környezet kialakításában, amely ösztönzi a kreativitást és az innovációt, miközben javítja a hatékonyságot és az anyagi előnyöket.

Egészség és jólét: A kulturális sokszínűség hatással van a migránsok egészségügyi meggyőződésére, gyakorlatára és az egészségügyi szolgáltatásokhoz való hozzáféréseire. A migránsok másként értelmezhetik az egészséget és a betegséget, valamint az egészségügyi szolgáltatókkal és kezelésekkel kapcsolatos kulturális preferenciákat. A kulturálisan kompetens egészségügyi szolgáltatások figyelembe veszik egyedi kulturális szükségleteiket és preferenciáikat.

2.2. Saját előítéletek felismerése és aktív munka a diszkriminatív viselkedés kiküszöböléséért

Az előítélet az emberi világban tapasztalható egyik leggyakoribb és legaggasztóbb jelenség. Akárcsak az agresszió, az előítélet is az emberi természet velejárója; a társadalmi viszonyok változásával együtt hol magasba csap, hol alábbhagy, és változik az időben is. A külső megnyilvánulásait a kulturális normák és a diszkriminációellenes törvények visszaszoríthatják, de eltűnni soha nem fog teljesen. Minél jobban megértjük a természetét, annál nagyobb az esélyünk arra, hogy minimálisra csökkentsük előítéletes hajlamainkat, amelyek nagyon is emberiek.

Az előítélet kognitív összetevője – sztereotípiák

A **sztereotípia** (köznyelvben az előítélet szinonimája), önmagában csak egy megállapítás, bármiféle hozzáállás, attitűd nélkül, azaz csak annyit mond, hogy ezek az „emberek mind ilyenek”. A **sztereotípia** tehát nem más, mint amikor valamilyen tulajdonságot rendelünk egy csoporthoz, réteghez, egyúttal annak minden tagjára. Az esetek többségében azért mégis az igaz, hogy negatív vagy pozitív attitűdöt kapcsolunk az elfoglaltságunkhoz (pl. x,y csoporthoz nem szeret dolgozni, a nők nem jó vezetők, stb.), ami már **előítéletnek** tekinthető. Az **előítélet** nem tapasztalatokra alapozott, hanem elfoglaltságból eredő ítélet, feltételezés, amely általában alaptalan és helytelen következtetéshez vezet. Az előítélet nem vesz figyelembe semmilyen tényt, bizonyítékot. Legáltalánosabb fajtái a **negatív faji, etnikai és nemi előítéletek**.

Az előítélet megnyilvánulásának Gordon Allport-féle skálája:

1. Szidalmazás, szóbeli bántalmazás
2. Elkerülés
3. Megkülönböztetés
4. Fizikai bántalmazás
5. Megsemmisítés

Sajnálatos módon a skála minden szintjére találunk példát mindenütt a világon.

Az előítélet esetében érdemes feltárni azokat az **érzelmeket**, melyek csak negatív tartalmat engednek érvényesülni. Pozitív értelmi megközelítés is létezik, ilyenkor elfogultságról beszélünk.

Az előítélet akár pozitív, akár negatív érzelmi alapú is, mindenképpen nélkülözi a tényeket és a bizonyítékokat.

Az érzelmek jelenlétével és hatásával kapcsolatban két gondolat érdemel figyelmet:

- Az érzelmi hatásokkal, sőt magával az érzelemmel nem lehet vitába szállni, nem lehet vitatkozni.
- Az érzelmek jelenlétével és hatásával számolni kell; tudatosítani kell, hogy az érzelmek ott vannak a helyzetben, s hatásukkal befolyásolhatják a helyzet megoldását, kezelését, hatással lehet a résztvevők egymásra hatásában. Így például a segítő foglalkozású szakember le tudja választani a tartalmi, érdemi helyzetől az érzelmeket.

A hátrányos megkülönböztetéssel szemben a legcélszerűbb lépésnek az látszik, ha az embereket új ismeretekkel világosítjuk fel, amelyek alapján új értékeket alakítanak ki, az értékek alapján pedig viselkedésük strukturálódik, és új készségeket, jártasságot alakítanak ki, illetve a gyakorlás során új tapasztalatokra tesznek szert.

Saját előítéletességükhöz való viszonyuk alapján négy típust különböztethetünk meg az előítéletesség kontinuumán (Devine, 1989):

- 1. az előítélet-mentesek,**
- 2. az ambivalensek,** (akik már elutasítják a hagyományos előítéleteket, ám mégis ambivalensek a kisebbségek iránt)
- 3. az átlagos előítéletesek,** (ők kritika nélkül elfogultak a saját csoport iránt, és éles határt jelölnek ki a többség és kisebbség között: a társadalmat élesen kettéválasztják „mi”-re és „ők”-re, igyekeznek fenntartani a saját csoport kedvező helyzetét)
- 4. a szélsőségesen előítéletesek csoportjai** (Ide azok tartoznak, akiknek a saját csoport dominanciájának elérése vagy fenntartása központi motivációjuk, és ennek hátterében olyan személyiségvonások állnak, mint a jobboldali tekintélyelvűség és/vagy a szociális dominancia orientáció. Emellett jellemző rájuk az igény a bűnbakképzésre és fogékonyak a kirekesztő politikai ideológiákra.)

Az előítéletesség leküzdésében a legfontosabb pszichológiai tényező a másik csoport tagjainak helyzete és tapasztalata iránti empátia és szenzitivitás.

Az előítéletek, ha nem is teljesen kiküszöbölhetők a társadalom életéből (vannak erősen rögzült, makacsul újratermelődő előítéletek), hosszabb távon mérsékelhetők – oktatás, nevelés, felvilágosítás, ha pedig szükséges, akár jogi eszközök, törvényi szankciók révén. Az egymás iránt ellenséges érzületeket tápláló csoportok közötti kontaktus és együttműködés mérséklő hatással lehet az előítéletekre. Ez jelentheti a perspektívaváltás (kognitív empátia) és/vagy az együttérzés képességének kialakítását és gyakorlását. Míg az előítéleteket a másik csoporttól való pszichológiai – és gyakran fizikai – távolság, a szorongás és az idegentől való

félelem táplálja, addig az empátia révén felismerhetővé válnak a hasonlóságok, és érthetőbbé válik az ismeretlen.

A saját előítéletességünk leküzdése komoly kihívás lehet, de néhány lépés segíthet ebben:

1. **Önismeret:** Ismerd fel és értsd meg saját előítéleteidet! Az önismeret az első lépés a változás felé. Gondold át, hogy milyen előítéleteid vannak, és milyen gyökerekkel rendelkeznek. Kérdezd meg magadtól, hogy miért érzel így, és milyen tapasztalatok vagy meggyőződések alakítják ezeket az előítéleteket.
2. **Kulturális érzékenység fejlesztése:** Tanulj más kultúrákról és hagyományokról! Ismerd meg más emberek perspektíváit és életmódját. A kulturális érzékenység segít megérteni és tiszteletben tartani mások különbségeit, és csökkentheti az előítéletességet.
3. **Kétkedés és kritikai gondolkodás:** Kérdőjelezd meg saját előítéleteidet és gondolataidat! Gondolkozz kritikusan az előítéletes meggyőződéseidről, és vizsgáld meg, hogy milyen bizonyítékok vagy tapasztalatok alapján alakultak ki. Ne higgy el mindent, amit gondolsz, és legyél nyitott más nézőpontokra.
4. **Empátia gyakorlása:** Próbáld megállni mások helyébe, és megérteni, hogyan érzik magukat! Gyakorold az empátiát a mindennapi életben és a kommunikációban. A mások iránti empátia segít áthidalni az előítéletek és az ellenséges hozzáállások közötti szakadékot.
5. **Nyitottság új tapasztalatokra és emberekkel való kapcsolatfelvételle:** Legyél nyitott új tapasztalatokra és emberekkel való kapcsolatokra! Találkozz olyan emberekkel, akik mások a hagyományaik, vallásuk vagy életmódjuk szerint. Az ilyen kapcsolatok segíthetnek áthidalni az előítéletekkel kapcsolatos különbségeket és megértést teremtenek.
6. **Folyamatos tanulás és fejlődés:** Az előítéletesség leküzdése folyamatos folyamat. Legyél elkötelezett az állandó tanulás és fejlődés mellett ezen a területen. Ne félj kérdezni és tanulni másoktól, és légy hajlandó változtatni és fejlődni az új információk és tapasztalatok alapján.

Ezek a lépések segíthetnek a saját előítéleteid leküzdésében és az elfogadás és megértés felé vezetnek más emberek iránt. Ezáltal hozzájárulnak egy befogadóbb, tiszteletteljes és harmonikusabb társadalom kialakításához.

2.3. Hatékony kommunikáció egy multikulturális környezetben

Bár lehet, hogy te irányíthatod, hogy mit mondasz és hogyan mondd, nem tudod befolyásolni, hogy mások hogyan értelmezzék a szavaidat. A kommunikációs félreértések még az azonos anyanyelvű és kultúrájú emberek körében is gyakoriak.

Képzeld el, mennyivel inkább hajlamos ezekre a félreértésekre két, különböző kultúrájú ember, különösen akkor, ha olyan valakit érint, aki a nem a saját anyanyelvén kommunikál veled, vagy midketten egy közvetítő nyelvet használtok.

Ha tudod, hogyan értelmezhetik mások a szavaidat, megtalálhatod az empátikus és hatékony kommunikáció módjait, miközben minimalizálhatod a félreértéseket.

Ha körül nézel, rájöhetsz, hogy sok ember tartozik a különböző kultúrákhoz a munkahelyeden, az iskolában vagy a közösségben. Vannak olyan emberek, akik nyilvánosan ünneplik kulturális identitásukat, míg mások magánemberként védik kulturális örökségüket. Ahogy a szubkultúrák és kultúrák növekednek a népességben, társadalmunknak kulturálisan tudatosabbá kell válnia azért, hogy a különböző kultúrákból származó embereket arra ösztönzi, hogy közösséggé egyesüljenek, és elfogadják különbségeiket és hasonlóságait.

A globális állampolgárság és az interkulturális megértés alapvető értékek, attitűdök, fogalmak és kompetenciák egymást keresztező összessége, amelyek felhatalmaznak bennünket arra, hogy hozzájáruljunk társadalmi és globális jólétünkhöz, a fenntarthatósághoz, méltányossághoz és békéhez.

A különböző emberek a mások megértésének és elfogadásának kontinuumán különböző kategóriákba tartoznak. A kategóriák közé tartozik a kulturális destruktivitás, a kulturális alkalmatlanság, a kulturális vakság, a kulturális előkompetencia, a kulturális kompetencia és a kulturális jártasság.

Mindannyiunknak megvannak a saját elfogultságai a kulturális tudatosság terén, mert mindannyian azzal kezdjük, hogy saját kulturális szemüvegünkön keresztül nézzük a világot és másokat.

Az emberek gyakran nem akarnak olyan témákkal foglalkozni, amelyek a kultúrához vagy a rasszhoz kapcsolódnak, mert félnek, hogy rosszat mondanak, vagy hibát követnek el, miközben valakivel beszélgetnek.

Az igazság az, hogy a legtöbb ember elkövet kommunikációs hibákat a kulturális tudatosság felé vezető úton, és ez érthető.

- Ha hibázunk, egyszerűen kérjünk bocsánatot, és tudassuk a másik személlyel, akit esetleg megbántottunk, hogy tanulni szeretnénk. Legyünk nyitottak az esetleges javaslataira.

- Néha van értelme előre bocsánatot kérni, ha olyasmit mondunk, amiben nem vagyunk biztosak. Mondhatjuk például: „Lehet, hogy tévedek, ezért előre is elnézést kérek, de...”

A kulcs az, hogy beszélgetései során őszinték legyünk, és mindig nyitottak a másoktól való tanulásra. A hibák elkövetése a tanulási folyamat elengedhetetlen része, és fontos, hogy ezeket a témákat és beszélgetéseket közös tisztelettel, együttérzéssel és megértéssel közelítsük meg.

Kérdések, amelyeket feltehetünk, hogy megismerjük a másik ember kultúráját:

- Kínosnak tűnhet, ha valakivel őszintén vitatkozunk a különbözőségeiről, és hasznos lehet néhány nyitott kérdéssel elindítani a beszélgetést.
- Mesélne a kultúrájáról?
- Meséljen egy kicsit arról, hogyan nevelkedett?
- A vallás fontos része az életednek a kultúrában? Ha igen, milyen vallást gyakorolsz?

Íme néhány további kérdés, amelyeket tisztelettel feltehetsz másoknak (és magadnak is!):

- Milyen ünnepek fontosak az Ön kultúrájában?
- Leírna olyan jelentős ünnepeket vagy fesztiválokat, amelyek egyediek az Ön kultúrájában?
- Milyen szokások és etikett fontosak az Ön kultúrájában?
- Milyen hagyományos ételek népszerűek az Ön kultúrájában? Vannak olyan konkrét összetevők vagy főzési módszerek, amelyek egyediek?
- Hogyan fejezi ki kulturális identitását?
- Milyen sztereotípiákkal vagy tévhitekkel találkozunk gyakran az Ön kultúrájában élő emberek? Miről kellene többet tudnunk?
- Van valami a kultúrájában, amit kihívásnak talál?
- Hogyan változott a kultúrája az idők során?
- Ön szerint a kultúrája hogyan befolyásolta személyes értékeit és meggyőződését?
- Mi a család jelentősége Önöknél?

- Vannak olyan hagyományos öltözködési stílusok vagy ruhadarabok, amelyek kapcsolódnak az Ön kultúrájához? Hogyan viselik, vagy mikor szokták viselni?
- Meg tud osztani olyan hagyományos zenét, táncot vagy előadóművészetet, amely fontos az Ön kultúrájában?
- Vannak olyan hagyományos sportok vagy játékok, amelyek népszerűek az Ön kultúrájában?

Nagyon fontos, hogy ezeket a kérdéseket kíváncsian, tisztelettel és nyitottsággal tegyék fel. Előreviszi a kommunikációt az is, ha mi is mesélünk a saját hagyományainkról, értékeinkről és szokásainkról.

2.4. A szakember és az ügyfél közötti bizalomépítés technikái

A migránsokat érő traumák sokfélesége

A migránsok között sokan hordoznak olyan traumákat, amelyeket az elhagyott országukban vagy a migrációs útjuk során tapasztaltak. Ezek a traumák lehetnek fizikai, emocionális vagy pszichológiai természetűek, és komoly hatást gyakorolhatnak az érintettek. A szakembereknek ezeket a hatásokat mindig figyelembe kell venniük, mert ezek a traumák befolyásolni fogják a bizalomépítést. Általában negatív irányba, azaz sokkal lassabban fog a folyamat haladni.

Milyen traumatizáló élmények merülhetnek fel? Sok migráns olyan országokból érkezik, ahol háború vagy fegyveres konfliktusok zajlanak. Ezekben az országokban átélhetik a veszteséget, beleértve szeretteik halálát és a biztonságos otthon elvesztését. Néhány ember politikai üldöztetés vagy erőszak miatt kényszerül elhagyni az országát. Ők megtapasztalják az elvesztett szabadság érzését, a fenyegetéseket és az üldözés állandó félelmét.

Sok migráns áldozata volt erőszaknak, abúzusnak vagy más atrocitásoknak az elhagyott országban vagy a migrációs út során. Ezek a traumás élmények tartós hatással lehetnek az egyének pszichés és emocionális jólétére, és gyakran hosszú távú következményekkel járnak.

A menekülttáborokban vagy tranzit-zónákban való tartózkodás is traumatikus lehet. Ezek a helyek gyakran zsúfoltak, hiányosak az alapvető élelmiszer- és egészségügyi ellátás területén, és kiszolgáltatottak lehetnek az erőszaknak és kizsákmányolásnak.

Szembeülniük kell a szeparációval és az elszakadással, amikor elhagyják a családjukat és barátaikat, hogy új országban telepedjenek le. A magányosság érzése is komoly traumát okozhat.

A migránsoknak gyakran szakember segítségére van szükségük ahhoz, hogy feldolgozzák és kezeljék az átélteket. Ez magában foglalhat pszichológiai támogatást, terápiát, mediációt, jogi segítséget és más segítő szolgáltatásokat, amelyek segíthetik őket abban, hogy megbirkózzanak a múltbeli traumákkal és sikeresen integrálódjanak az új környezetbe.

A szakemberek és az ügyfelek közötti bizalom kiépítése elengedhetetlen a pozitív kapcsolatok kialakításához és a sikeres eredmények eléréséhez.

Íme néhány technika és módszer a bizalomépítéshez:

- **Aktív hallgatás:** a szakember mutasson őszinte érdeklődést és empátiát azáltal, hogy aktívan meghallgatja ügyfeleit. Figyeljen a verbális és nonverbális jelzésekre, validálja az érzéseiket, és mutasson megértést az aggodalmaik iránt. Tükrözze vissza az általuk elmondottakat, hogy megbizonyosodjon arról, hogy helyesen értette meg az ügyfelét.
- **Nyílt kommunikáció:** a szakember teremtsen olyan nyílt kommunikációs környezetet, amelyben az ügyfelek nyugodtan kifejezhetik gondolataikat, érzéseiket és szükségleteiket

anélkül, hogy félnének az ítélkezéstől. Bátorítsa az ügyfeleket, hogy a folyamat során kérdezzenek, adjanak hangot aggodalmaiknak, és adjanak visszajelzést.

- **Átláthatóság:** a szakember szándéka és célja legyen tiszta és világos. Az ügyfél ismerje, az intézkedések okait. Világosan magyarázd el a szerepet, az általad nyújtott szolgáltatásokat, valamint a határokat. Beszeld meg a titoktartási és adatvédelmi irányelveket, nyugtasd meg az ügyfeleket, hogy a bizalmasan átadott információk biztonságban vannak.
- **Következetesség és megbízhatóság:** Mutass következetességet és megbízhatóságot az ügyfelekkel való kapcsolattartás során. Légy pontos, megbízható és elérhető, amikor az ügyfeleknek támogatásra vagy segítségre van szükségük.
- **Határok tartása és szakmaiság:** állíts fel világos határokat és tartsd fent a professzionális viselkedést az ügyfelekkel való interakció során. Tartsd tiszteltben a személyes területet, a magánéletüket és a titkaikat. Kerüld azokat a helyzeteket, melyek veszélyeztethetik a kiépített bizalmat.
- **Empátia és megértés:** mutass empátiát és megértést az ügyfelek iránt. Képzeld magadat a helyükbe, és próbáld meg az ő szemüvegéből látni a dolgokat. Ajánlj támogatást, bátorítást és megerősítést.
- **Visszajelzés és értékelés:** kérj visszajelzést az ügyfelektől a veled való együttműködés tapasztalatairól, és légy nyitott az építő jellegű kritikára. Rendszeresen értékeld a beavatkozási és szolgáltatási hatékonyságot, hogy azonosítani tudd a fejlesztendő területeket.

Íme néhány irányelv a bizalomépítéshez:

- **Meghatalmazás:** az ügyfelek felhatalmazása azáltal, hogy bevonjuk őket a döntéshozatali folyamatba, és tiszteltben tartjuk autonómiájukat és választásaikat. Biztosíts számukra elegendő információt, forrásokat és lehetőségeket, hogy megalapozott döntéseket hozhassanak saját életükkel kapcsolatban. Támogasd őket az erősségeikben és képességeikben az önbizalom és az önhatékonyság elősegítése érdekében.
- **Tisztelet és ítélkezésmentesség:** tisztelettel, méltósággal és ítélkezésmentesen bánj az ügyfelekkel. Kerüld a feltételezéseket, az értékek és meggyőződések rájuk erőltetését. Ismerd el a tapasztalataikat, perspektívaikat és kulturális hátterüket, még akkor is, ha azok eltérnek a tiédétől.
- **Kulturális kompetencia:** törekedj arra, hogy megértsd és tartsd tiszteltben az ügyfeleid kulturális hátterét, értékeit és meggyőződését.

Ezen technikák, módszerek és irányelvek betartásával megfelelő bizalmat építhetsz ki az ügyfeleiddel, és olyan támogató környezetet teremthetsz, amely elősegíti az eredményes munkát.

Qvíz kérdések

1) Is the following statement true or false? **Kulturálisan tudatosnak lenni azt jelenti, hogy megértjük, miért fontos a kulturális sokszínűség, és annak felismerése, hogy nem mindenki csinálja a dolgokat ugyanúgy, mint mi.**

- a) igen
- b) nem

2) **Mi az előítélet megnyilvánulásának Gordon Allport-féle skálájának elemei?** Válaszd ki a helyes választ!

- a) szóbeli, írásbeli, fizikai előítélet
- b) szidalmazás, szóbeli bántalmazás, elkerülés, megkülönböztetés, fizikai bántalmazás, megsemmisítés
- c) munkahelyi, magánéleti, közösségi bántalmazás
- d) bizalomépítés, kommunikáció, viselkedés

3) Is the following statement true or false? **Saját előítéleteességükhöz való viszonyuk alapján négy típust különböztethetünk meg az előítéleteesség kontinuumán: 1. az előítélet-mentesek, 2. az ambivalensek, 3. az átlagos előítéletesek, 4. a szélsőségesen előítéletesek csoportjai.**

- a) True
- b) False

4) **Mit jelent az aktív hallgatás?** Válaszd ki a helyes választ!

- a) A szakember erősen koncentrálna a problémákra.
- b) A szakember figyel az ügyfél a verbális és nonverbális jelzéseire, validálja az érzéseit, és megértés mutat az aggodalmai iránt.
- c) A szakember, ha szükséges kritikai észrevételeket tesz.
- d) A szakember folyamatosan hallgat, amikor az ügyfél beszél.

• 5) Is the following statement true or false? **Kulturális kompetencia azt jelenti, hogy a szakember megérti és tiszteletben tartja az ügyfelei kulturális háttérét, értékeit és meggyőződését.**

- a) True
- b) False

Right answers: 1a/2b/3a/4b/5a

Szakirodalom:

Aronson, J., & Aronson, E. (Ed.). (2011). Readings about the social animal (11th ed.). New York: Worth/Freeman.

Allport, G. (1954) The Nature of Prejudice. Addison-Wesley

Crowley, N. (2020) Identifying and Preventing Systemic Discrimination at the Local Level, Policy Study <https://rm.coe.int/policy-study-identifying-and-preventing-systemic-discrimination-at-the/1680a00ef4>

DEVINE, P. G. (1989/1999): Sztereotípiák és előítélet: automatikus és kontrollált komponensek. In: Hunyady, Gy. és mtsai (szerk.): A csoportok percepciója. Akadémia Kiadó, Budapest, 379–407.

Spencer-Oatey, Helen, Franklin, Peter, (2009) Intercultural Interaction: A Multidisciplinary Approach to Intercultural Communication (Research and Practice in Applied Linguistics)

Ting-Toomey, S. (1999). Communicating Across Cultures. The Guilford Press; First Edition

Modul 3:

3. Etikai normák és szakmai fejlődés

Ez a modul a bevándorlókat támogató szolgáltatások vonatkozásában az etikai normákat és a szakmai fejlődés lépéseit fogja tárgyalni. Az első rész azokat az etikai elveket ismerteti, amelyeket a bevándorlók számára nyújtott támogató szolgáltatások során be kell tartani. A második részben azokat az etikai dilemmákat, valamint az ilyen dilemmákkal kapcsolatos megoldásokat tárgyaljuk, amelyeket figyelembe kell venni a különböző kultúrákkal és értékrendszerekkel való munkavégzés során. A harmadik szakaszban a szakmai fejlődéshez és az élethosszig tartó tanuláshoz kapcsolódó tervezési folyamatokat fogjuk tárgyalni. Az utolsó szakasz pedig a hálózatépítés és a bevándorlókat támogató más tanácsadókkal és szervezetekkel folytatott együttműködés fontosságát hangsúlyozza.

3.1. Az etikai normák értelmezése a migránsoknak való segítségnyújtás területén

Annak érdekében, hogy nagyobb rálátásra tegyünk szert a bevándorlóknak való segítségnyújtással kapcsolatos etikai normákra, előbb meg kell értenünk, hogy mit is jelent az etika. Ez a követelmény elengedhetetlen, tekintettel arra, hogy számos területen merülnek fel etikai problémák (pl. az egészségügy, az üzleti élet, a kutatás, az oktatás, a technológiai fejlődés, a politika és a társadalmi gyakorlatok terén). Az etika azokra a morális elvekre és értékekre utal, amelyek a helyesnek a helytelentől való megkülönböztetése terén vezérlik az egyént, valamint annak meghatározásában, hogy az adott helyzettől függően mely cselekedetek megfelelőek, vagy fogadhatóak el. (Turner et al., 2018). Az etika fontos elem, amely mind a közösségi, mind a szakmai életben egyaránt befolyásolja az egyének viselkedését és döntéshozatali folyamatait. Az etikai elvekkel kapcsolatos néhány alapvető tárgykört a következőképpen foglalhatjuk össze:

- Tiszteletben kell tartani az egyének önálló döntéshozatalhoz és választásokhoz való jogát.
- A cselekvés során nemcsak a saját, hanem mások érdekeit is figyelembe kell venni, és az ő jólétüket is mérlegelni kell.
- Minden egyénnek kerülnie kell a másik testi, vagy lelki megsértését.
- Minden egyénnek gondoskodnia kell arról, hogy az erőforrásokat és a lehetőségeket igazságosan és méltányosan osszák el.
- A társas és szakmai életben megbízható kapcsolatokat kell kialakítani, fenn kell tartani az átláthatóságot, a kötelezettségvállalásokat, a kötelezettségeket pedig időre teljesíteni kell.

Tágabb perspektívából nézve a fentiekben felsorolt általános etikai elvek döntő jelentőségűek az egyének jólétéhez mind a társas, mind a szakmai életben. (Turner et al., 2018). A szakmai etika elveit, amelyek ebben a részben még nagyobb hangsúlyt kapnak, szakmai etikának is nevezik. A szakmai etika azokat az etikai normákat és viselkedési elveket határozza meg, amelyek az egyes szakmai csoportokhoz tartozó egyének viselkedését vezérlik (Brauchle és Azam, 2004). Ezeket a követelményeket gyakran szakmai vagy felügyeleti intézmények határozhatják meg. Ami a szakmai etikát illeti, olyan kulcsszavak segítségével sorolhatunk fel általános elveket, mint a szakmai kompetencia, az őszinteség, az elszámoltathatóság, a titoktartás és a titoktartás tiszteletben tartása, valamint a tájékozott beleegyezésről való gondoskodás (Figuerola, 2016; Scott, 1998). Ahhoz, hogy a szakemberek e kulcsszavak fényében le tudjanak bonyolítani egy döntéshozatali folyamatot, előbb azt kell

tudniuk meghatározni, hogy az aktuális helyzetben etikai dilemmáról vagy problémára van-e szó. Majd pedig különböző szempontokat kell figyelembe venniük. Egy esetleges etikai szabálysértési forgatókönyv kapcsán felül kell vizsgálni az alternatív viselkedési lehetőségeket és azok esetleges következményeit. Mielőtt továbblépnének a döntéshozatali szakaszba, figyelembe kell venniük a fentiekben felsorolt általános elveket. Még ha meg is született már a döntés és ennek megfelelő magatartást is tanúsítanak, az aktuális eredményeket értékelni kell, és amennyiben szükséges, a lehetséges jövőbeli forgatókönyvekre vonatkozóan meg kell fontolni néhány lépést.

Az etikai elvekkel kapcsolatos oktatás és képzés döntő jelentőségű annak érdekében, hogy elősegítsük az etikai felelősségtudatot és a kompetenciát az egyének és szervezetek körében. Ahhoz, hogy ezeket a fentiekben felsorolt folyamatokat kezelni tudják, az etikai elveket be kell építeni a tantervbe és a szakképzési programokba. (Gordon, 1992). Ezen integrációs folyamat során a szakemberek számára folyamatos képzési támogatást kell nyújtani annak érdekében, hogy meg tudják oldani a területükön felmerülő összetett etikai problémákat, valamint az esetleges dilemmákat. Összefoglalva, az etika a morális döntéshozatal, valamint a viselkedési folyamatok gyakorlatát és kihívásait öleli fel szakmai és társadalmi összefüggésekben.

Az eddig általánosabb keretek között tárgyalt etikai normák értelmezése a bevándorlókat támogató szolgáltatások tekintetében meglehetősen átfogó. Az etikai normáknak fontos szerepük van azon bevándorlók méltóságának megőrzésében és jogainak biztosításában, akik gyakran kizsákmányolásnak, megkülönböztetésnek és bántalmazásnak vannak kitéve. (Palmer, 2008). Ebben az esetben hangsúlyozni kell azt, hogy a jogi szabályozások önmagukban nem elegendőek, és a szakmai etikának támogatnia kell ezeket a szabályozásokat. Az alábbiakban azokat a kérdéseket soroljuk fel, amelyeket figyelembe kell venni a bevándorlók számára nyújtott támogató szolgáltatási folyamatok során:

- **Emberi jogok:** A bevándorlókat támogató szolgáltatásokat elsősorban úgy kell megszervezni, hogy azok megfeleljenek az általános emberi jogi keretrendszernek. Ennek megfelelően mindig szem előtt kell tartani, hogy az emberi jogok egyetemesek. Különösen a migráns gyermekek jólétét negatívan befolyásoló helyzetek (pl. kizsákmányolás, bántalmazás, emberkereskedelem) esetében kell speciális megelőző intézkedéseket tenni.
- **Egyenlő bánásmód és a hátrányos megkülönböztetés kerülése:** a diszkrimináció minden formáját azonnal és hatékonyan meg kell akadályozni. Gondoskodni kell arról, hogy a bevándorlókkal a demográfiai jellemzőikre (pl. nemzetiség, etnikai hovatartozás, faj, vallás, nem és életkor) való tekintet nélkül méltósággal és tisztelettel bánjanak. Ezenkívül az olyan eljárásoknak, mint a bevándorlókat segítő tevékenységek, a migráció és a menekültügy, meg kell felelniük a nemzeti és nemzetközi jogszabályoknak és megállapodásoknak.
- **Tájékozott beleegyezés:** Az embereket a támogató szolgáltatások nyújtása előtt egyértelműen és pontosan tájékoztatni kell a bevándorlók jogairól, a rendelkezésre álló szolgáltatásokról, valamint az esetleges kockázatokról. A tájékozott beleegyezésnek köszönhetően a bevándorlók önállóbb döntéseket hozhatnak aktuális helyzetükről és arról a segítségnyújtásról, amelyet kapnak majd. Az ilyen önrendelkezéssel kapcsolatos attitűdök az emberek lelki jóléte szempontjából fontosak.
- **A magánélet védelme és titoktartás:** A támogató szolgáltatásokat igénybe vevő bevándorlók személyes adatainak bizalmas kezelését egyértelműen védeni kell. Ezeket az adatokat nem szabad felelőtlen és ellenőrizetlen módon kívülállókval vagy intézményekkel megosztani. Az esetlegesen érzékeny információkat csak

körültekintően és csak az arra jogosult olyan személyekkel vagy intézményekkel szabad megosztani, akiket értesíteni kell.

- Szakmai kompetencia és hitelesség: A bevándorlókat segítő szervezeteknek olyan szakemberekből kell állniuk, akik rendelkeznek a feladataik hatékony ellátásához szükséges ismeretekkel, készségekkel és képzettséggel. Végzettségükön kívül az egyéneknek be kell tartaniuk a szakmai etikát, és továbbra is pártatlanul és a bevándorlók érdekeinek megfelelően kell nyújtaniuk a szolgáltatásokat.
- A kulturális sokszínűség tiszteletben tartása: A bevándorlóknak szolgáltatásokat nyújtó szakembereknek tisztában kell lenniük a kulturális sokszínűséggel. Érzékenyen kell viszonyulniuk az egyének háttéréhez, meggyőződéséhez és értékrendjéhez. Kerülni kell az olyan intézkedéseket vagy beavatkozásokat, amelyek lelkiileg ártalmasak lehetnek az emberekre, vagy fokozzák a kulturális érzékenységet. Egy ilyen tiszteletteljes környezet bizalomhoz és hatékony kommunikációhoz vezethet.
- Transzparencia: A döntésekért és intézkedésekért elsősorban az érintett szervezetek és az ott dolgozó szakemberek felelősek. A felelősség tudatában átlátható folyamatokat és hatékony mechanizmusokat kell kialakítani a visszajelzések és panaszok rendezése érdekében.
- Együttműködés: Egy hatékony bevándorlástámogatási rendszer nem valósítható meg egyetlen érdekelt fél erőfeszítéseivel. Gyakran hatékony együttműködésre és koordinációra van szükség az érdekelt felek között, beleértve a kormányzati szerveket, a nem kormányzati szervezeteket, a nemzetközi szervezeteket és a helyi közösségeket. Az ilyen együttműködések növelhetik az intézkedések és beavatkozások fenntarthatóságát és tartósságát.

Összességében elmondható, hogy etikus magatartás szükséges a bizalom, az integritás és a társadalmi kohézió előmozdításához, és ehhez folyamatos mérlegelésre, párbeszédre, valamint a közös értékek és normák betartása iránti elkötelezettségre van szükség. Ennek tudatában a bevándorlókat támogató szolgáltatásokban aktívan részt vevő érintettek ezen etikai elvek betartása által hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a bevándorlók igazságosabb, emberségesebb és méltóságteljesebb eljárásban részesüljenek. Ennek következtében pedig biztosítható a bevándorlók jólétének és jogainak védelme.

3.2. Etikai dilemmák felismerése és megoldása a különböző kultúrákkal és értékrendekkel való munkavégzés során

Az előző részben tágabb értelemben definiáltuk az etika fogalmát, majd a bevándorlást támogató szolgáltatások etikai folyamatairól esett szó. Ebben a részben az etikával kapcsolatos néhány konkrét kérdést tárgyalunk a migrációval összefüggésben, amelynek során a különböző kultúrák és értékrendek gyakran nyilvánvalóvá válnak.

A bevándorlóknak szolgáltatásokat nyújtó szakembereknek magas szintű kulturális tudatossággal és érzékenységgel kell rendelkezniük. A szakembereknek fejleszteniük kell kulturális kompetenciájukat, hogy megfeleljenek ennek a követelménynek. (Blanter és Page, 1995). A képzési témák közé, amelyek hozzájárulhatnak ehhez a fejlődéshez, olyan témák tartozhatnak, mint a hatékony kommunikációs stratégiák, konfliktuskezelési technikák és kulturális tárgyalási készségek. E képzések révén a szakembereknek először is lehetőségük lenne arra, hogy átgondolják saját kulturális előítéleteiket, feltételezéseiket és etikai felfogásukat. Ezután pedig arra, hogy különböző nézőpontokból foglalkozzanak velük.

Ezenkívül az ilyen képzésben gyakran hangsúlyozott négy alapelvnek az autonómiának, a jótékonyásnak, a rosszindulat-mentességnek és az igazságosságnak kell lennie (Figueroa, 2016). Széles körben meghatározott keretek mellett az ilyen stratégiák képezik a strukturált megelőzési folyamatok alapját. Emellett a folyamat során sokoldalú szemléletre van szükség annak érdekében, hogy kezelni lehessen a esetleges etikai dilemmákat. A szakemberek képesek a társadalmi, kulturális, gazdasági és politikai összefüggéseket sokoldalú szemlélettel áttekinteni, miközben értékelik a cselekvések fő okait és esetleges következményeit. Röviden, a sokoldalú szemléletmód hasznos lenne a kulturálisan érzékeny helyzetekben a kontextuális megoldások létrehozásában (Grosskopf és Barmeyer, 2021). Ezért a szakemberektől elvárják, hogy részletesen ismerjék azoknak a bevándorlóknak a kultúráját, értékeit és társadalmi normáit, akikkel együtt dolgoznak, és tiszteletben tartásuk ezeket a különbségeket. Például helytelen lenne, ha az egyének ráerőltetnék másokra kulturális értékeiket vagy ítéleteiket.

Etikai dilemmák merülhetnek fel, amikor a kulturálisan eltérő meggyőződések vagy gyakorlatok összeütközésbe kerülnek az egyetemes emberi jogi normákkal. (Melé és Sánchez-Runde, 2013). Felsorolhatjuk azokat a kérdéseket, amelyek példaként szolgálhatnak az olyan konfliktusokra, mint a nemek közötti egyenlőség, a gyermekházasság és az orvosi kezeléshez való hozzájárulás. Ilyen helyzetekben dilemma merülhet fel a személyes önrendelkezés tiszteletben tartása és a mások érdekében való fellépés között. Például, miközben tiszteletben kell tartani annak a személynek a véleményét, aki egy bizonyos meggyőződése miatt elutasítja az orvosi kezelést, gondoskodni kell arról is, hogy az esetleges károsodás megelőzése érdekében megfelelő ellátást kapjon. Az ilyen dilemmáknál döntő jelentőségű, hogy egyensúlyt teremtsünk. A szakembereknek törekedniük kell arra, hogy megismerjék a különböző nézőpontokat, amikor hasonló helyzetekkel találják szembe magukat.

A különböző nézőpontok által elemezni lehet és meg lehet oldani a jelenlegi helyzetet a jelenlegi tapasztalatok alapján. A munkatársaktól, az ellenőröktől vagy az etikai bizottságoktól tehát eltérő véleményeket kaphatunk. Nem mondhatjuk, hogy a folyamat befejeződik azzal, hogy az itt említett folyamatok révén cselekszünk és eredményt érünk el. Utolsó lépésként a döntések és intézkedések dokumentálása és egyértelmű nyilvántartása hasznos az elszámoltathatóság és az átláthatóság szempontjából.

Összefoglalva, a különböző kultúrákból érkező egyénnel való munkavégzés különböző okokból (pl. ellentétes kulturális normák, meggyőződések és elvárások) etikai dilemmákat okozhat. Az esetleges kulturális különbségek ismerete megkönnyítené a lehetséges etikai dilemmák felismerését és feloldását. Ebben az összefüggésben a lehetséges etikai dilemmák felismerése és megoldása növelheti a célzott hatás szintjét és állandóságát.

3.3. A szakmai továbbfejlődés területeinek meghatározása, az élethosszig tartó személyes tanulás megtervezése

Az egyéneket migrációra kényszerítő helyzetek különböző (pl. gazdasági és politikai) okok miatt alakulhatnak ki (Arif, 2020). E folyamat során a bevándorlók hátrányos megkülönböztetéssel (pl. alacsonyabb bérért dolgoznak) vagy esélyegyenlőtlenséggel találhatják szembe magukat. Annak érdekében, hogy minimálisra csökkentsük annak lehetőségét, hogy az emberek a társadalmi és szakmai életben ilyen negatív következményekkel szembesüljenek, a társadalmi beilleszkedési folyamatot könnyebbé tehetjük, ha olyan területek felé irányítjuk őket, amelyek hozzájárulhatnak szakmai és

személyes fejlődésükhöz. (Mayes és McAreavey, 2017). Azoknak a bevándorlóknak az életelégedettsége és önhatékonyasága is növekedne, akik több területen is alkalmasabbnak és képzetebbnak tartják magukat. (Kok et al., 2011). Felsorolunk néhány fontos kérdést, amelyet figyelembe kell venni a bevándorlóknak nyújtott szolgáltatások során annak érdekében, hogy meghatározzuk a szakmai fejlődési területeket és hatékonyan tervezzük meg az egész életen át tartó tanulást:

- **Önértékelés:** Az egyének a tudásukról és a készségeikről alkotják a legpontosabb értékelést. Ebben az esetben az első lépés az lenne, hogy a bevándorló felmérje jelenlegi tudását és készségeit, és megfogalmazza erősségeit és gyengeségeit. Ennek megfelelően könnyebben meghatározhatók azok a területek, amelyekben az emberek erősek és fejlődni akarnak. Az értékelési folyamat során figyelembe kell venni a szakemberek által a megfigyeléseik alapján adott visszajelzéseket és teljesítményértékeléseket is.
- **Célkitűzés:** Világos és elérhető célokat kell meghatározni annak érdekében, hogy a szakmai fejlődési folyamat során érdemi előrelépést lehessen elérni. A célkitűzési folyamat során a személyes érdeklődési köröknek és készségeknek megfelelő útvonaltervet kell készíteni. A legnyilvánvalóbb kritériuma annak, hogy a haladás reális-e, annak mérhetőségétől függ. Azt mondhatjuk, hogy minél jobban összehasonlítható a folyamat kiindulópontja és a jelenlegi helyzet, annál inkább elérhetőek a célok.
- **Aktuális trendek és szükségletek:** Az egyéneknek folyamatosan tájékozódniuk kell az érdeklődési körük és készségük területeinek legújabb fejleményeiről. Az aktuális igények felé vezető helyes lépés lenne azon terület technológiai és módszertani fejlődésének meghatározása, ahol a szakmai fejlesztési célt kitűzték, valamint annak meghatározása, hogy hogyan lehet ezeket a legmegfelelőbben felhasználni.
- **Új ismeretek és készségek felfedezésének ösztönzése:** Az egyik legjobb tanács, amit a bevándorlást támogató szolgálatok szakemberei adhatnak, az az, hogy arra biztatják az egyéneket, hogy vegyék igénybe a továbbképzéssel kapcsolatos támogató szolgáltatásokat. Így az embereknek lehetőségük nyílik arra, hogy meghatározzák azokat a területeket, amelyeken nem megfelelőek, vagy amelyeken javítani lehet. A hivatalos vagy nyilvános oktatótanfolyamok, valamint az online tanfolyamok hasznos források lehetnek a termelési lehetőségek megszerzéséhez. A fejlesztésre szoruló területek meghatározásakor előnyös lenne olyan témákra összpontosítani, amelyek kiegészítik a meglévő készségeket és területeket olyanokkal, amelyeken több lehetőség van.
- **Visszajelzésadás és mentorálás:** A teljesítményértékelési és fejlesztési folyamat során szükség van a visszajelzésre. A szakmai fejlesztési folyamat során utánkövetési és mentori szolgáltatásokat kell nyújtani a bevándorlók számára. A mentorok által biztosított visszajelzési rendszereken keresztül az egyének a változó körülményeknek vagy az esetlegesen felmerülő prioritásoknak megfelelően kalibrálhatják fejlesztési

terveiket. Ezután rendszeresen figyelemmel lehetne kísérni, hogy vajon a megfelelő lépéseket teszik-e meg annak érdekében, hogy a célok felé haladjanak. Más szóval, az eredményekről és az elsajátított készségekről rendszeresen nyilvántartást lehet vezetni. Ily módon, miközben megmutatkozik a folyamatos fejlődés iránti hozzáállás, az egyéneknek az esetleges visszaesésekkel szembeni ellenállóképessége is fejleszthető. A mentornak tekintett szakembereknek olyan tapasztalt csapatot kell alkotniuk, akik irányítani tudják a bevándorlókat a karriertervezésben, és hasznos tanácsokkal tudnak szolgálni.

- Az eredmények megünneplése: Az elért cél vagy siker miatt az egyéneknek nyújtott ösztönző eszközök vagy jutalmak pozitívan folyósolnák be az emberek elszántságát és motivációját. Legalábbis az ilyen pozitív fejlemények szóbeli elismerése növelheti a jelenlegi képességekbe vetett bizalmat. Ilyen stratégiák révén meghatározhatók a szakmai fejlődési területek, és hatékony tervek készíthetők a karrierfejlesztésre.

3.4. Hálózatépítés, valamint más tanácsadókkal és szervezetekkel való együttműködés

Annak érdekében, hogy a bevándorlók számára hatékonyabb támogatási rendszereket alakítsanak ki, hálózatot és együttműködést lehet kiépíteni más tanácsadó cégekkel és szervezetekkel (Wilson, 2013). Ezt követően a meglévő szempontok bővíthetők. Ez annak érdekében hasznosítja a kollektív szakértelmet és az erőforrásokat, hogy hatékonyan elégítse ki a különböző szükségleteket. Az együttműködések fontosságát a alábbiak szerint sorolhatjuk fel:

Tapasztalt szakemberekhez és hatékony erőforrásokhoz való hozzájutás

Más tanácsadó cégekkel és szervezetekkel együttműködve a finanszírozás és a felszerelés tekintetében szélesebb erőforrás-bázishoz lehetne jutni. Ráadásul ez az együttműködési folyamat különböző tapasztalatokkal, ismeretekkel és készségekkel vértézheti fel a szakértőket. A kialakított hálózatokon keresztül könnyebb lenne következetesebb és szisztematikusabb válaszokat adni a bevándorlók szükségleteire nemzeti és nemzetközi szinten.

Átfogóbb szolgáltatásokhoz való hozzájutás

Az együttműködések egyesítenék a kormányzati intézményeket, a nem kormányzati szervezeteket és az oktatási intézményeket. Az olyan érintettekkel való együttműködés, akik már igyekeznek hatékony szolgáltatást nyújtani, szintén befolyásolná a nyújtott szolgáltatás körét. Röviden szólva, az erőforrások és lehetőségek gazdagsága révén bővülne a nyújtott szolgáltatások körének sokfélesége. A bevándorlókat támogató rendszerek számos területre kiterjedhetnek, mint például a mentális egészségre, az oktatásra, a foglalkoztatási segítségnyújtásra, valamint a jogsegélyre.

Az erőforrások hatékonyabb kihasználása

Az aktív együttműködések révén a meglévő erőforrások egyetlen poolba, egyetlen állományba csoportosíthatók. A megosztott felelősségi körök révén az erőforrások hatékonyabban és igazságosabban oszthatók el. Ahogy több szempont kerül terítékre és válik felelőssé, a bizonyítékokon alapuló beavatkozások és az innovatív perspektívák száma is

növekedni fog. Így több közönséget lehet egyszerre elérni. Elkerülhető ugyanakkor a hasonló erőfeszítések megkettőzése, és maximalizálható a jelenlegi hatás. Például egy olyan szervezet, amely tapasztalatot szerzett a kultúrák közötti különbségekből adódó problémák megoldásában, megoszthatja ezeket a tapasztalatokat egy másikkal, és megelőzheti ugyanazon hibák megismétlését és az erőforrások pazarlását. Az ilyen tapasztalatmegosztás a kulturálisan érzékeny szolgáltatások bővítését is ösztönözné.

Az együttműködés hatása az általános irányelvekre

A bevándorlók jogainak védelmét és az alapvető szolgáltatásokhoz való hozzáférést szorgalmazó csoportok hangja nemzeti és nemzetközi szinten létrehozott együttműködések révén erősebb lenne. Így a politikai döntéshozók számára széles körű felelősségtudatot, több finanszírozást és jobb bevándorlótámogatási rendszereket lehet kialakítani. A bevándorlók számára nyújtott oktatási szolgáltatásokra és szakmai fejlődési lehetőségekre fordított források növekedése például növekvő felelősségtudatot jelez. A bevándorlói közösségekkel való párbeszéd az általános politikákra gyakorolt várható hatás miatt fokozódna. Ennek eredményeképpen erősödhet a társadalom bizalmi környezete, és a menekültek aktív szerepet vállalhatnak az életüket érintő döntések meghozatalában. Ha a bevándorlók aktív szerepet játszanak a saját magukat érintő döntéshozatali folyamatokban, az megkönnyítené a fent említett kulturálisan érzékeny értelmezések gyakorlatba történő átültetését is.

Ennek eredményeképpen a más szakértőkkel és intézményekkel való együttműködés javítaná a bevándorlókat támogató szolgáltatások minőségét és hozzáférhetőségét. Ennek eredményeképpen jó gyakorlati példák születhetnek, és maximalizálható a várt hatás. Végül soron a bevándorlók jóléte és lelki ellenálló képessége növekedne, és a befogadó társadalmakban sikeresebb integrációs folyamatok lennének lehetségesek.

Teszt

1. Az etikával kapcsolatos alábbi állítások közül melyik igaz?

- a. Etikai problémák az élet sok területén előfordulhatnak.
- b. Az etika azokra a morális elvekre és értékekre utal, amelyek a helyesnek a helytelentől való megkülönböztetése terén vezérlik az egyént.
- c. Az etika mind a közösségi, mind a szakmai életben egyaránt befolyásolja az egyének döntéshozatali folyamatait.

d. Mindegyik

2. Az alábbiak közül melyik nem egy olyan etikai elv, aminek elsőbbséget kell adni a bevándorlótámogató rendszerekben?

- a. Az egyének önálló döntéshozatalhoz való joga korlátozható
- b. A támogatás során elsődleges prioritásként kell kezelni az egyének sérülésének elkerülését.
- c. Az erőforrásokat és lehetőségeket méltányosan kell elosztani az összes egyén között.
- d. A támogatási folyamatnak transzparensnek, átláthatónak kell lennie.

3. Az alábbiak közül melyik az egyik kulcsszó, amely meghatározhatja a szakmai etikát?

- a. Kompetencia

- b. Öszinteség
- c. Adatvédelem és titoktartás

d. Mindegyik

4. Az alábbiak közül melyik nem tartozik azon kérdések közé, amelyeket figyelembe kell venni a bevándorlóknak nyújtott támogatási folyamatok során?

- a. Emberi jogok
- b. Egyenlő bánásmód

c. Kulturális sokszínűség figyelmen kívül hagyása

- d. A magánélet védelme és titoktartás

5. Az alábbiak közül melyik az egyik olyan kérdés, amelyet figyelembe kell venni a bevándorlóknak nyújtott szolgáltatások során a szakmai fejlődési területek meghatározása és az egész életen át tartó tanulás helyes megtervezése érdekében?

- a. Az egyének önértékelése
- b. Célkitűzés
- c. Új ismeretek és készségek elsajátításának ösztönzése

d. Mindegyik

Hivatkozások

- Arif, I. (2020). The determinants of international migration: Unbundling the role of economic, political and social institutions. *The World Economy*, 43(6), 1699-1729.
- Blanter, R., & Page, P. M. (1995). Creating a successful culturally sensitive home care program. *Caring: National Association for Home Care Magazine*, 14(12), 12-14.
- Brauchle, P. E., & Azam, M. S. (2004). Relationships between selected demographic variables and employee work ethics as perceived by supervisors. *Journal of Industrial Teacher Education*, 41(1), 1-12.
- Figueroa, M. A. (2016). Citizenship, beneficence, and informed consent: The ethics of working in mixed-status families. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 29(1), 66-85.
- Gordon, D. R. (1992). The need to incorporate professional principles, attitudes and ethics in optometric education. *Journal of the American Optometric Association*, 63(11), 792-794.
- Grosskopf, S., & Barmeyer, C. (2021). Learning from multi-paradigmatic sensitivity in cross cultural management? Empirical and theoretical considerations. *International Journal of Cross Cultural Management*, 21(2), 181-202.

- Kok, S., Bosch, N., Deelen, A., & Euwals, R. (2011). Migrant women in the labour market: On the role of home-and host-country participation. *IZA Discussion Papers*, No. 5817, 1-23.
- Mayes R., & McAreavey R. (2017). Encountering education in the rural: migrant women's perspectives. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 38(3), 416-428.
- Melé, D., & Sánchez-Runde, C. (2013). Cultural diversity and universal ethics in a global world. *Journal of Business Ethics*, 116, 681-687.
- Palmer, D. (2008). Ethical issues and their practical application in researching mental health and social care needs with forced migrants. *Research Ethics Review*, 4(1), 20-25.
- Scott, R. W. (1998). *Professional ethics: A guide for rehabilitation professionals*. Mosby Publishing.
- Turner, T. R., Wagner, J. K., & Cabana, G. S. (2018). Ethics in biological anthropology. *American Journal of Physical Anthropology*, 165(4), 939-951.
- Wilson, C. E. (2013). Collaboration of nonprofit organizations with local government for immigrant language acquisition. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 42(5), 963-984.

Modul 4

A rasszizmus és a diszkrimináció megelőzése a migráció vonatkozásában

1. A bevándorlók rasszizmusa és diszkriminációja.

A migráció jelensége, amelynek története egyidős az emberiség történetével, a modern korban a „rasszizmus” szemszögéből tárgyalt fogalommal vált. Alapvetően le kell szögezni, hogy míg az emberek közötti különbségek kimutatásának tudományos dimenziója nem jelent problémát sem a biológiai összetevők szempontjából, sem pedig antropológiai szemszögből, addig a „rasszizmus” paradigmájának továbbra is irányító szerepe van a különbségek egyenlőtlenségének alakításában. Az így kialakított felsőbbrendűség hangsúlyozása bizonyos értelemben továbbviszi a „mi” és a „mások” közötti különbségtételt az identitás megőrzése során. A „veszély” észlelése a komplexitás pszichológiai, gazdasági, politikai vagy biztonsági összefüggéseiben a rasszizmus marginális és elpusztíthatatlan példáit tárta fel a történelmi színtéren.

A rasszizmus alapvetően egy vagy több faji csoport által kialakított ideológia, amely egy másik faji csoporttal szembeni feltételezett biológiai vagy kulturális felsőbbrendűségüket igazolja. Természetesen a fizikai különbségek észlelt mintázatait - mint például a bőrszín vagy a szem formáját - használják az embercsoportok megkülönböztetésére, hogy „rasszokba” lehessen sorolni őket. A rasszizmus azonban az egyenlőtlenség hangsúlyozása miatt hierarchikus dimenzióvá alakítja a faji csoportokat (Clair és Denis, 2015). Ezért az emberek sokfélesége a különbözőség horizontális tartományából a hierarchia vertikális tartományává alakul át. Itt egyértelműen arról van szó, hogy az embereket számos tekintetben diszkriminálják, különösen az üzleti életben és a szociális területeken. Ennek a helyzetnek gazdasági, politikai és társadalmi-kulturális vonatkozásai vannak.

A gazdaság területén például a rasszista szemléletű szervezetek vagy pártok gyakran hangoztatják, hogy a bevándorlók elveszik a helybeli lakosok munkáját. Hasonlóképpen, a politikai színtéren a bevándorlók körül kialakult kirekesztő diskurzusok a legitimitás eszközeként értékelhetők. Társadalmi-kulturális értelemben a kirekesztő megközelítések különösen a mindennapi életben és a nyilvános terekben figyelhetők meg a diskurzus tengelyén.

A bevándorlás és a rasszizmus témái történelmileg kapcsolódnak egymáshoz. Mivel általában az amerikai indiánokkal szemben alkalmazott politikákat és magatartásformákat hozzák fel, mint példákat a bevándorlásra és a rasszizmusra összpontosító viták kiindulópontjaként. Sőt, a rasszizmus legkorábbi használata az Oxford English Dictionary 1902-es kiadásában szerepel annak leírására, hogy az Egyesült Államok milyen politikát folytatott az amerikai őslakos népcsoportokkal szemben (Bowser, 2017). Itt arról a problémáról van szó, hogy „mi” a migráció révén találjuk szembe magunkat „azokkal, akik nem olyanok, mint mi”, szembesülünk velük, és bizonyos értelemben kihívást jelentenek számunkra. Úgy gondoljuk, hogy a 2011 óta a Közel-Keleten és Észak-Afrikában összpontosuló globális fejlemények fontos fordulópontot jelentenek ebben a tekintetben. A második szakasz a pandémias folyamat során volt megfigyelhető.

A 2022-es IOM migrációs jelentés adatai szerint 281 millió bevándorló van a világon, ez a szám a világnépesség mintegy 3.6%-ának felel meg. A jelentésben szintén a bevándorlásra és a rasszizmusra összpontosító szempontokat ismertetik. Ennek megfelelően a migráns munkavállalóknak gyakran komoly gazdasági nehézségekkel kellett szembenézniük az általuk felkeresett országban, különösen az alacsony bérű munkavállalóknak, akik az informális gazdaságban és a karantén által a COVID-időszakban fokozottan sújtott gazdasági

ágazatokban dolgoznak. Ez különösen nyilvánvaló volt azokban az országokban, ahol nincs vagy rossz a szociális jóléti rendszer, például az Öböl-menti térségben, valamint Délkelet-Ázsia egyes részein. A jövedelem elvesztése közvetlenül vagy közvetve befolyásolja a bevándorló népesség életminőségét, a lakhatáshoz való hozzájutását. Emellett a bevándorlók (különösen az illegális bevándorlók) gyakran nem részesülhetnek olyan állami ellátásokban, mint az egészségbiztosítás vagy a munkanélküli ellátás. Úgy vélik, hogy ez a kérdés egyértelmű hatással van a bevándorlásra és a diszkriminációra. Olyannyira, hogy az illegális bevándorlókat kifejezetten kizárják az egészségügyi szolgáltatásokból. Ezenkívül féltek attól, hogy kórházba menjenek vagy egészségügyi intézményekhez forduljanak, mert attól féltek, hogy elhurcolják őket. Ráadásul világszerte erősödik az idegengyűlölet és a rasszizmus. Egyes médiák, közszereplők és politikai csoportok a COVID idején tévesen a bevándorlókat hozták összefüggésbe a vírus terjedésével. Világszerte számos országban a bevándorlókkal szembeni gyűlöletet és megkülönböztetést tovább súlyosította a COVID-19 világjárvánnyal kapcsolatos félretájékoztatás és félelmek. A világjárvány kezdete óta számos olyan esetről számoltak be, amikor a valós vagy vélt nemzeti hovatartozáson alapuló idegengyűlöletet tapasztaltak. 2020 májusában az ENSZ főtitkár a COVID-19-hez kapcsolódó eseményeket „a gyűlölet és az idegengyűlölet cunamijának” nevezte. (McAuliffe és Triandafyllidou, 2021).

2. A rasszizmus és a diszkrimináció konkrét formáinak meghatározása, amelyekkel a bevándorlók szembesülhetnek.

A vonatkozó általános keretrendszer figyelembe véve úgy gondoljuk, hogy ki kell fejteni a megkülönböztetés és a rasszizmus azon formáinak fogalmi vonatkozásait, amelyekkel a bevándorlók találkoznak/ amelyeknek a bevándorlók ki vannak téve.

Zeonofóbia: A görög eredetű „xenofóbia” kifejezés az idegenektől (xeno) való irracionális félelemre (fóbia) utal. Az idegengyűlöletet a másságtól való általános félelemként, a más kultúrából származó emberekkel szembeni intenzív diszkomfortérzetként, illetve a másként kinéző, beszélő, öltözködő és viselkedő emberekkel szembeni ellenségeségként és intoleranciaként határozzák meg. A modern multikulturális társadalmakban az idegengyűlölet alapvetően magában foglalja a bevándorló csoportok eltérő életmódjának és/vagy kulturális vagy vallási értékrendjeinek elutasítását, a társadalom bevándorlókval való „benépesítésétől” való félelmet, valamint a növekvő gazdasági versenynek a jólétet fenyegető veszélyként való felfogását (Adler, 2008). Valójában ez a félelem egyértelműen annak a viselkedésnek a pszichológiai vonatkozását fejezi ki, amellyel a bevándorlók az élet számos területén találkoznak és amelynek ki vannak téve.

Intézményesített rasszizmus: Az intézményesített rasszizmus azt jelenti, hogy az egyének színük, kultúrájuk vagy etnikai származásuk miatt nem kapnak megfelelő és szakszerű szolgáltatást egy szervezet keretein belül. Az intézményes rasszizmus olyan emberekkel, különösen a kisebbségekkel szemben alakul ki, akik etnikai jellemzőik miatt hátrányos helyzetben vannak vagy különböznek. Tudatosan vagy tudattalanul az állami struktúrában dolgozó embereknél meglévő előítéleteket, tudatlanságot és rasszista sztereotípiákat alkalmazzák ezekre a hátrányos helyzetű vagy eltérő etnikai identitású, eltérő megjelenésű emberekre (Dilbirliği és Kızılcı, 2021). Ez a fogalmi dimenzió kifejezetten azt a közeget jeleníti meg, amellyel a bevándorlók az intézményi struktúrákkal való kapcsolataik során találkoznak.

Rendszerszintű rasszizmus: Azt mondják, hogy akkor fordul elő, amikor a faji esélyegyenlőtlenség és ennek a helyzetnek a következményei befolyásolják egy társadalom struktúrájának működését. Konkrétabban fogalmazva: a rendszerszintű rasszizmus a faji egyenlőtlenség és igazságtalanság folyamataira és következményeire utal az életlehetőségek és a megtapasztalt viselkedés terén. Egy társadalom szisztematikus rasszizmusa; (a) az intézményi struktúráktól (gyakorlatok, politikák, klíma), (b) a társadalmi struktúráktól (állami/szövetségi programok, törvények, kultúra), (c) az egyéni mentális struktúráktól (pl. tanulás, emlékezet, attitűdök, hitek, értékek) függenek, és (d) áthatják őket a mindennapi interakciós minták (normák, szkriptek, szokások) (Banaji et al., 2021).

Új rasszizmus: Mindezen fogalmakon kívül a rasszizmus egy másik formáját, amellyel az utóbbi időben gyakran találkozunk a szakirodalomban, és amely a bevándorlásra és a rasszizmusra helyezi a hangsúlyt, az "új rasszizmus" fogalma alakította ki. Ezt a fogalmat "a rasszizmus kulturális formáinak" is nevezik. Ezért alapvetően a kulturális különbségeket hangsúlyozza. Ez a fogalom/jelenség nem faji sztereotípiáktól vagy tipológiáktól függ, hanem a kulturális és etnikai különbözőség fogalmain alapul. Úgy gondolják azonban, hogy itt nincs jelentős változás vagy új megközelítés. Mert a biológiai rasszizmusban, kultúrától függetlenül, nemcsak az alanyt, hanem annak kultúráját is a megmásítás eszközeként használják. Nyilvánosan és politikailag emberek biológiai alsóbbrendűségéről beszélni elfogadhatatlan. Emiatt a hangsúly, a huszadik század végére a kulturális másság diskurzusában, amelyben a másságot diszkriminálják, viszonyítási alappá vált (Clarke, 2003). Bár ez az átalakulás fogalmi szinten látható, úgy értékelik, hogy a diszkriminációra/kirekesztésre összpontosító attitűdök és magatartások hasonlóak, és ebben az összefüggésben nincs változás.

Ami azt illeti, ezen fogalmi vetület mellett egy vizsgálat, amely a bevándorló családok diszkriminációval kapcsolatos problémáit elemezte (lásd Baş et al., 2017), számos vetületet érintett. Ha ezeket a vetületeket tételesen fel kell sorolni, akkor az alábbiak szerint adhatunk néhány példát: (a) Az egészségügyi intézmények igénybe vételével kapcsolatos problémák, (b) Társadalmi kirekesztés, (c) Gyermekmunka és gyermekelhanyagolás, (d) Oktatási folyamatokkal kapcsolatos problémák. Természetesen ezen témák mellett számos különböző, a munkahelyi vagy a nyilvános térben történő megkülönböztetésre összpontosító összefüggést is be lehet mutatni. Egy másik kutatás azt hangsúlyozza, hogy a bevándorlókat a nem létező helyzetek által keltett félelmek marginalizálják (Yardı, 2017). Azon mítosz révén, hogy "Európa példátlan menekültáradatot él át", minden politikai, gazdasági és társadalmi-kulturális problémát a bevándorlóknak tulajdonítanak. Ez a helyzet elmélyíti a társadalmi törésvonalakat.

A végleges keretrendszerben a bevándorlókat gyakran továbbra is a "válsággal" kapcsolják össze a nemzetközi viszonylatokban és globálisan. Ezért még mindig világszerte vannak olyan problémák a menekültekkel kapcsolatban, amelyek megoldásra várnak. Mivel a bevándorlókat negatívan megbélyegzik, elszenvedői a faji és etnikai hovatartozásukon alapuló diszkriminációs folyamatoknak. (Ökten Sipahioğlu, 2023).

3. A konfliktusrendezés és a konstruktív interkulturális kommunikáció eszközei

3.1 Konfliktusrendezés: Azáltal, hogy a migráció jelensége egyre inkább napirendre került a világban, egyre több tanulmány foglalkozik a migráció okozta problémákkal és a szeparatista attitűdökkel, amelyeknek a bevándorlók ki vannak téve. Minden regionális vagy globális probléma olyan kiváltó okként jelenik meg, amely növeli a migrációs számokat. A bevándorlók számának növekedése súlyosbítja a bevándorlók által okozott problémákat,

különösen a befogadó országok számára. A bevándorlókra ráadásul úgy tekintenek, mint a befogadó országokban felmerülő összes probléma okozójára, ez pedig teret enged a szeparatista attitűdöknek, viselkedésmódoknak, és néha a bevándorlókat érintő politikáknak is. Ekkor a konfliktusmegoldásra irányuló politikák kidolgozása is felmerül, mint későbbi fejlemény.

Konfliktus; A konfliktus azt a helyzetet jelenti, amikor két vagy több fél (személy, csoport, állam stb.), akinek érdekei, elképzelései és céljai eltérnek egymástól, felismerik, hogy nem tudják megvalósítani az egymással összeférhetetlen vágyaikat. (Dizdaroğlu, 2019:1). Minden társadalomban vannak egymással szembenálló csoportok. Minden olyan közeg, amelyben emberek élnek, magában hordozza a konfliktust. Elkerülhetetlen, hogy konfliktusok legyenek az olyan folyamatok során, mint a migráció, ahol különböző társadalmakból jött embereknek kell együtt élniük. Ilyenkor az a fontos, hogy felismerjék azokat a helyzeteket, amelyek feltárják a konfliktus jelenségét, és a kellő időben avatkozzanak be. A migrációval összefüggésben értékelve, a bevándorlók által megélt szeparatista és kirekesztő attitűdök, amelyek a konfliktusok okaként jelennek meg, általában a kulturális különbségekből, a nyelvi akadályokból, a gazdasági helyzetből és a társadalmi előítéletekből fakadhatnak. Minden konfliktus oka és tárgya sajátos megoldással jár. A konfliktusrendezés területével szemben támasztott elvárás, amely azt állítja, hogy "nincs megoldhatatlan konfliktus", az elvárás az, hogy a konfliktusokat megoldják. Manapság ráadásul egyre több a kényes konfliktus. Ezért elméleti és gyakorlati szinteken a konfliktusmegoldás lehetőségeinek és képességeinek vizsgálatára is szolgál. (Saylan, 2019: 1744).

A bevándorlókat szinte minden téren hátrányos megkülönböztetés éri és rasszista megnyilvánulásokkal néznek szembe azokban az országokban, ahová bevándorolnak. Itt a projekt témája miatt a bevándorlókkal foglalkozó intézményekben dolgozó szakembereket fogják értékelné. A bevándorlókat érő hátrányos megkülönböztetés és rasszizmus következtében kialakuló konfliktusok megoldásának fontos lépései a következők:

Érzékenység és empátia: Fontos, hogy a bevándorlókkal közvetlen kapcsolatban álló munkatársak a különböző kultúrákból jött egyénekké való érintkezés során érzékenységet és empátiát tanúsítsanak. Ez fontos alapot teremt a felmerülő problémák megértéséhez és megoldásához. Bhawuk (2023:27-44), akinek vannak ilyen tárgyú tanulmányai, azt állítja, hogy az interkulturális érzékenység javító hatással van a bevándorlók azon képességére, hogy megfigyeljék a kulturális különbségeket, és magatartásukat a befogadó kultúrának megfelelően alakítsák.

Képzés és figyelemfelhívás: Az alkalmazottaknak a bevándorlókkal való munkavégzéssel kapcsolatos kulturális képzésen kell részt venniük. Ez megelőzheti az esetleges konfliktusokat, és az interkulturális érzékenység növelésével hatékonyabb együttműködést tehet lehetővé. (Bäärnhielm és Schouler-Ocak, 2022: 111-115).

Multikulturális csapatstruktúrák: A különböző kultúrákból származó egyénekből álló multikulturális csapatok kialakítása színesebbé teheti a megoldásokat és csökkentheti a konfliktusokat azáltal, hogy figyelembe veszi a különböző szempontokat. Az interkulturális kommunikációs vizsgálatok hozzájárulhatnak a demokrácia kultúrájához és az emberi jogok tudatosításához. (Özdemir, 2011:35).

3. 2. Konstruktív interkulturális kommunikációs eszközök: A nemzetközi migrációnak a globalizációval összhangban lévő jelenlegi mértéke felértékeli a kultúrák közötti kommunikáció fontosságát mind a fogadó országokban élő polgárok, mind a bevándorlók számára. (Aksoy, 2012:293).

Kommunikációs képzés: A nyelvi akadályok leküzdése és a kulturális különbségek megértése érdekében fontos a bevándorlókkal dolgozók hatékony kommunikációs képzése.

Fordítás és nyelvi szolgáltatások: A nyelvi akadály az egyik legfontosabb gát, amellyel a bevándorlók elsőként szembesülnek. A nyelvi akadályok leküzdése érdekében fordítási és nyelvi szolgáltatásokat vehetnek igénybe. A kommunikációt olyan különböző erőforrásokkal lehet elősegíteni, mint online fordítási eszközökkel, profi fordítókkal vagy nyelvi képzési programokkal.

Interkulturális interakciós programok: A munkavállalók közötti interkulturális interakció növelése érdekében szervezett események és programok segíthetnek az embereknek abban, hogy jobban megértsék egymást, és összehozzák a közösségeket.

A bevándorlás területén dolgozók számára a konfliktusrendezés és a hatékony kommunikáció fontos ahhoz, hogy befogadóbb és támogatóbb közösségeket alakítsanak ki. A folyamatos képzés és a téma megértése segítheti a kultúrák közötti interakció pozitív módon történő irányítását. Az interkulturális tanulással foglalkozó tanulmányok fő céljai, hogy az egyének megértsék a kultúrák közötti különbségek kommunikációra gyakorolt hatását, ugyanakkor az interkulturális tanulással kapcsolatos tanulmányok fő célkitűzése, hogy az etnocentrikus gondolkodásmódtól, előítéletektől és sztereotip értékrendtől való eltávolodás révén kommunikációs kompetenciával vértessék fel őket a különböző kultúrákkal való kommunikáció során. (Özdemir, 2011:34).

4. Befogadó megközelítések és programok, amelyek tiszteletben tartják a bevándorlók kulturális sokszínűségét

Az egyik fontos kérdés, amit a bevándorlókkal kapcsolatos vizsgálatok során szem előtt kell tartani, az, hogy a migráció, különösen a tömeges migráció szükségszerűséből fakad. Ezért fontos, hogy a szervezeteknél, a munkavállalóknál és a társadalomban különböző stratégiákat valósítsanak meg annak érdekében, hogy megakadályozzák a kirekesztő és rasszista attitűdöket azokkal az emberekkel szemben, akik kényszerűséből váltanak hazát és rendszert. Jelen pillanatban az idegengyűlölettel kapcsolatos attitűd az, amin változtatni kellene. Az xenofób attitűdöt tanúsító személy elutasító és ellenséges magatartást alakít ki azokkal szemben, akiket szubjektív élettapasztalata alapján idegennek és ezért fenyegetőnek tart. Ez az ellenségesség általában azok ellen irányul, akikről úgy véli, hogy nemzeti-etnikai származásuk, vallásuk és faji jellemzőik, hovatartozásuk tekintetében különböznek a többségi társadalomtól. (Aslan, 2020). Az alábbiakban néhány óvintézkedés következik, amelyek segíthetnek az ilyen attitűdök megelőzésében:

Képzési és figyelemfelhívó programok: A kifejezetten közvetlenül a bevándorlókkal foglalkozó munkavállalóknak szóló interkulturális képzés és érzékenyítő programok segíthetnek nekik abban, hogy bővítsék a sokszínűséggel és a befogadással kapcsolatos ismereteiket. Amint arra a kutatók rámutatnak, minden bevándorló társadalomnak megvannak a maga sajátosságai, és megvannak e sajátosságokhoz kapcsolódó szükségletei. A bevándorlókkal közvetlenül foglalkozó alkalmazottaknak rendelkezniük kell azzal a tudással és tapasztalattal, hogy a bevándorló kérelmezők helyzetének minden aspektusát kezelni tudják, mielőtt találkoznak velük. Így a szakmai beavatkozás megkönnyíti a folyamatot azáltal, hogy ismeri mind annak a társadalomnak a jellemzőit, ahonnan a bevándorló származik, mind pedig annak a társadalomnak a jellemzőit, ahová kivándorol. (Aykut és Kahraman Güloğlu, 2023:403).

A sokféleséget és befogadást szem előtt tartó megközelítések: “A sokféleség szó mindazokra a tulajdonságokra vonatkozik, amelyekben az emberek különbözőek. Ez az

egyéni, a csoportos és a kulturális különbségeket foglalja magában. Ez az angol "diversity" szóból származik, törekül pedig néha diversity-ként (sokféleséggént) és difference-ként (különbséggént) fordul elő. A sokféleség fogalmának általános jelentése magában foglalja a fajt/etnikumot, nemzetiséget, nemet, szexuális irányultságot, társadalmi osztályt, fogyatékossgot, életkort, bőrszínt, nyelvet, vallást, politikai/filozófiai nézetet" (Nalbantoğlu, 2020:20). A befogadást úgy lehet elérni, hogy olyan környezetet teremtünk, ahol mindenki úgy érzi, hogy szívesen látják, tisztelik, támogatják és értékelik. Azt mondhatjuk, hogy a befogadó társadalmakban könnyebben elfogadják a sokféleséget. A sokféleséget elfogadó és befogadó társadalmak megteremtése mellett az integrációról is beszélni kell. Az integrációs folyamat, amelyet Berry kulturális orientációként tárgyal, gyakori azoknál a multikulturális társadalmi szervezeteknél, amelyeknél olyan multikulturális irányelveket hajt végre vagy fogad el a politikai hatalom, amelyek megkönnyítik a bevándorló csoportoknak a domináns társadalomba történő adaptációs és integrációs folyamatát. A mai multikulturális társadalmakban, mivel a társadalmi változások mentén bekövetkező eltéréseket már nem lehet figyelmen kívül hagyni, egyre szélesebb körben elterjedt egy olyan értelmezés, amely a kulturális különbségeket öleli fel, és értékeli azokat anélkül, hogy figyelembe venne olyan különbségeket, mint a nyelv, a vallás, bőrszín, etnikai hovatartozás, a nem, a szexuális orientáció, mindez pedig hasznos lehet a társadalmi konfliktus megelőzésében. (Çağırkan, 2020:36).

Kommunikációs és nyelvi szolgáltatások: A kisebbségi csoportok tagjainak ismerniük kell és el kell sajátítaniuk a többségi társadalom értékeit, hogy beilleszkedhessenek a többségi társadalomba, és gyorsan végbemehessenek az akkulturációs és adaptációs folyamatok. Ehhez kapcsolatot kell teremteni a többségi társadalommal, és figyelemmel kell kísérni a televízió, a rádió és az újságok műsorszóró elemeit; mindezekhez pedig elengedhetetlen az adott társadalom nyelvének ismerete. Ezen információknak megfelelően elmondható, hogy a kívülről bevándorlókat befogadó társadalmakban a bevándorlók akkulturációs és alkalmazkodási folyamatainak felgyorsítása és javítása érdekében az egyik szükséges lépés az, hogy ösztönözzék őket a többségi társadalom nyelvének elsajátítására, és ehhez megfelelő feltételeket teremtsenek (nyelviskolákat nyissanak). (Saygın és Hasta, 2018: 330).

Ezen stratégiák együttes alkalmazása által megelőzhetők a kirekesztő és rasszista attitűdök az intézményekben és a társadalomban. Ebben a folyamatos erőfeszítéseket igénylő folyamatban azonban fontos, hogy a szervezetek hosszútávon elkötelezettek legyenek a sokféleség támogatása és a befogadó kultúra megteremtése mellett. Különböző szervezetek, civil szervezetek, államok és a magánszektor szereplői kutatások és programok sorát végezték el a sokszínűség, a befogadás és a diszkrimináció visszaszorítása érdekében.

Ezek az erőfeszítések a sokszínűség és a befogadás tudatosítása, a diszkrimináció enyhítése és egy igazságosabb környezet megteremtése érdekében tett lépéseket jelentenek az egész társadalomban. Az ezen a területen tett erőfeszítéseknek azonban folyamatosaknak kell lenniük, a társadalmi változáshoz pedig széles körű részvételre van szükség. A sokféleséggel és a befogadással kapcsolatos törekvéseket gyakran kezdeményezik és a támogatják:

Nem kormányzati szervezetek: Vannak olyan emberi jogi szervezetek, amelyek a diszkrimináció elleni küzdelmet az emberi jogi harc fontos vetületének tekintik, és együttesen küzdenek a sokféle alapon és összefüggésben történő megkülönböztetés ellen. (Beyazova, 2018:3). Számos, a rasszizmus és a megkülönböztetés ellen küzdő nem kormányzati szervezet szervez kampányokat, folytat képzési programokat, és irányítja a társadalmi figyelfelhívás érdekében tett erőfeszítéseket.

Kormányzati és állami szervezetek: Sok országban a kormány és az állami szervezetek vezetésével sokszínűségi és befogadási politikát folytatnak. Törökországban ezeket a politikákat a kormányzat, a Belügyminisztérium, a Migrációkezelési Főigazgatóság, a Katasztrófa- és Vészhelyzetkezelési Hatóság (AFAD), a Nemzeti Oktatási Minisztérium, a Családügyi, Munkaügyi és Szociális Biztonsági Minisztérium, az Ifjúsági és Sportminisztérium és az Egészségügyi Minisztérium irányítása alatt hajtják végre. Vannak olyan irányelvek is, amelyeket a helyi önkormányzatok valósítanak meg azokon a településeken, ahol a menekültek nagy számban vannak jelen. (Taş, 2021: 92-110). Ezen irányelvek célja a közszolgáltatások sokoldalúságának növelése, az esélyegyenlőség előmozdítása és a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem.

Nemzetközi szervezetek: Számos nemzetközi szervezet játszik vezető szerepet a globális sokszínűség és befogadás kérdésében. Ezek a szervezetek az oktatás, a tudásmegosztás és a szakpolitikai ajánlások révén globális szinten támogatják a sokszínűséget. Az ENSZ Főbiztosa (UNHCR) és a Nemzetközi Migrációs Szervezet azon nemzetközi szervezetek közé tartoznak, amelyek a menekültek számára végleges megoldások megteremtésén dolgoznak, és számos intézménnyel és szervezettel működnek együtt országunkban. (Taş, 2021: 119-121).

Országos szervezetek: Törökországban vannak olyan nemzeti szervezetek is, amelyek védik a menekültek jogait, és olyan projekteket dolgoznak ki, amelyek támogatják a menekültek beilleszkedését. A főbb szervezetek közül a fontosabbak az Egyesület a Menedékkérőkkel és a Bevándorlókkal való Szolidaritásért, a török Vöröskereszt, valamint a Szíriai Barátság Szövetség. (Stone, 2021:122-129). Mivel az ilyen szervezeteknél való munkavégzés önkéntes, ezért azt mondhatjuk, hogy a menekültek iránti attitűd általában toleránsabb.

Ezek a szereplők gyakran összehangolják a sokszínűség és a befogadás terén tett erőfeszítéseiket, és arra töreksenek, hogy a társadalom egésze számára méltányosabb környezetet teremtsenek. Az együttműködés és a kollektív fellépés hozzájárulhat a sokféleséggel kapcsolatos kérdések hatékonyabb megoldásához.

BIBLIOGRÁFIA

- Adler, M. A. (2008). Xenophobia. *Encyclopedia of Race, Ethnicity, and Society*, (ed. R. T. Schaefer). Sage: Thousand Oaks, 1419-1420.
- Aksoy, Z. (2012). Uluslararası Göç Ve Kültürlerarası İletişim. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(20), 292-303.
- Aslan, A. (2020, Şubat 15). “Yabancı Düşmanlığı Nedir?”, <https://perspektif.eu/2020/02/15/yabanci-dusmanligi-nedir/>, (Erişim Tarihi: 31.01.2024)
- Aykut N. & Kahraman Güloğlu F., (2023), “Göçmenlerin Sosyal Uyumlarının Ayrımcılığa Dönüşmesine Karşı Çokkültürcü Sosyal Hizmet”, *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 13, Sayı 2, 397-412
- Banaji, M. R., Fiske, S. T. & Massey, D. S. (2021). Systemic racism: individuals and interactions, institutions and society. *Cognitive Research: Principles and Implications* 6(82), 1-21.
- Bäärnhielm, S., Schouler-Ocak, M. (2022). Training In Cultural Psychiatry: Translating Research Into Improvements In Mental Health Care For Migrants. *Transcultural Psychiatry*, 59(2):111-115. doi: 10.1177/13634615221089384
- Baş, M., Molu, B., Tuna, H. İ., Baş, İ. (2017). Göç eden ailelerin sosyo-kültürel ve ekonomik değişiminin kadın ve çocuk yaşamına etkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 1680-1693.

- Beyazova, A. (2018). “Ayrımcılıkla Mücadelede Sivil Toplum Örgütlerinin Rolü”. Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar (Der.: Çayır, Kenan; Ayan, Müge).İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları. ISBN / SKU: 978-605-399-249-3
- Bhawuk, Dharm, P., S., (2023). Philosophy And Theory Of İntercultural Sensitivity: A Review. 27-44. doi: 10.4337/9781800887169.00011
- Bowser, B. P. (2017). Racism: origin and theory. Journal of Black Studies, 48(6), 572-590.
- Clair, M. ve Denis, J. S. (2015). Racism, sociology of, International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences, (19), 857-863.
- Çağırkan, B. (2020). Çokkültürlülük Tartışmaları Ekseninde Göçmenlerin Hâkim Topluma Uyum. AHBV Edebiyat Fakültesi Dergisi, (2) 29-41.
- Dilbirliği, M. & Kırıyıcı, H. (2021). Kurumsal ırkçılık ve terörist radikalleşme: nasyonal sosyalist yeraltı örgütü. İnsan Hakları Yıllığı, (39), 1-34.
- Dizdaroğlu, C. (2019, Ekim). Çatışma Çözümü, Güvenlik Yazıları Serisi, No.19, https://trguvenlikportali.com/wpcontent/uploads/2019/11/CatismaCozumu_CihanDizdaroglu_v.1.pdf DOI: 10.13140/RG.2.2.35019.75042
- McAuliffe, M. and Triandafyllidou, A. (eds.). (2021). World migration report 2022. International Organization for Migration (IOM), Geneva.
- Nalbantoğlu, E. (2020). Türkiye’deki Çeşitlilik Yönetimine Örnek Model Araştırma: Türkiye Enerji Sektöründen Bir Çalışma Örneği. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Ökten Sipahioğlu, B. (2023). A Review of Discrimination and Labeling of Refugees Using the Example of Syrian and Ukrainian Refugees. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi. (84), 191-198.
- Özdemir, İ. (2011). Kùltürlerarası İletişimin Önemi. Folklor/Edebiyat, 17(66), 29-38.
- Saylan, İ. (2019). Uluslararası Çatışma Çözümü Ve Bir Zorlu Çatışma Örneği Olarak Kıbrıs Sorunu. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 18(72), 1742-1756. <https://doi.org/10.17755/esosder.550858>
- Saygın, S., Hasta, D. (2018). Göç, Kùltürleşme Ve Uyum. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar-Current Approaches in Psychiatry.2018;10(3):312-333 doi:10.18863/pgy.364115
- Yardım, M. (2017). Aşırı sağ ve çokkùltürlülük: Avrupa’da ötekileştirilen göçmenler. Akademik İncelemeler Dergisi, 12(2), 217-234.
- Taş, P. (2021). Türkiye’de Suriyeli Göçmenlerin Toplumsal Uyumuna Yönelik Yapılan Çalışmaların Değerlendirilmesi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Modul 5

5. Pszichoszociális támogatás migránsoknak

5. 1. A migránsok érzelmi szükségleteinek meghatározása

A migrációs ciklus egésze változást hoz a migránsok érzelmeiben, érzéseiben, gondolataiban, emlékeiben, hitében és másokkal való kapcsolataiban, valamint abban, ahogyan a világot és kultúrájukat megélik, a viselkedésükben és abban, ahogy a környezetükben működnek, kezdve attól, hogy miért dönt valaki úgy, hogy elhagyja saját országát, az utazás és az átutazás során szerzett tapasztalatain, az új országban való fogadtatásán, az alkalmazkodás és beilleszkedés módján át a visszatérésig és az ismételt beilleszkedésig. Ezek a változások lehetnek pozitívok vagy negatívok, nagyobbak és kisebbek, tudatosak vagy öntudatlanok, és időnként felkavaróak is lehetnek, különösen akkor, ha a migráció kényszerű, és az utazás során a kizsákmányolás veszélyével jár.

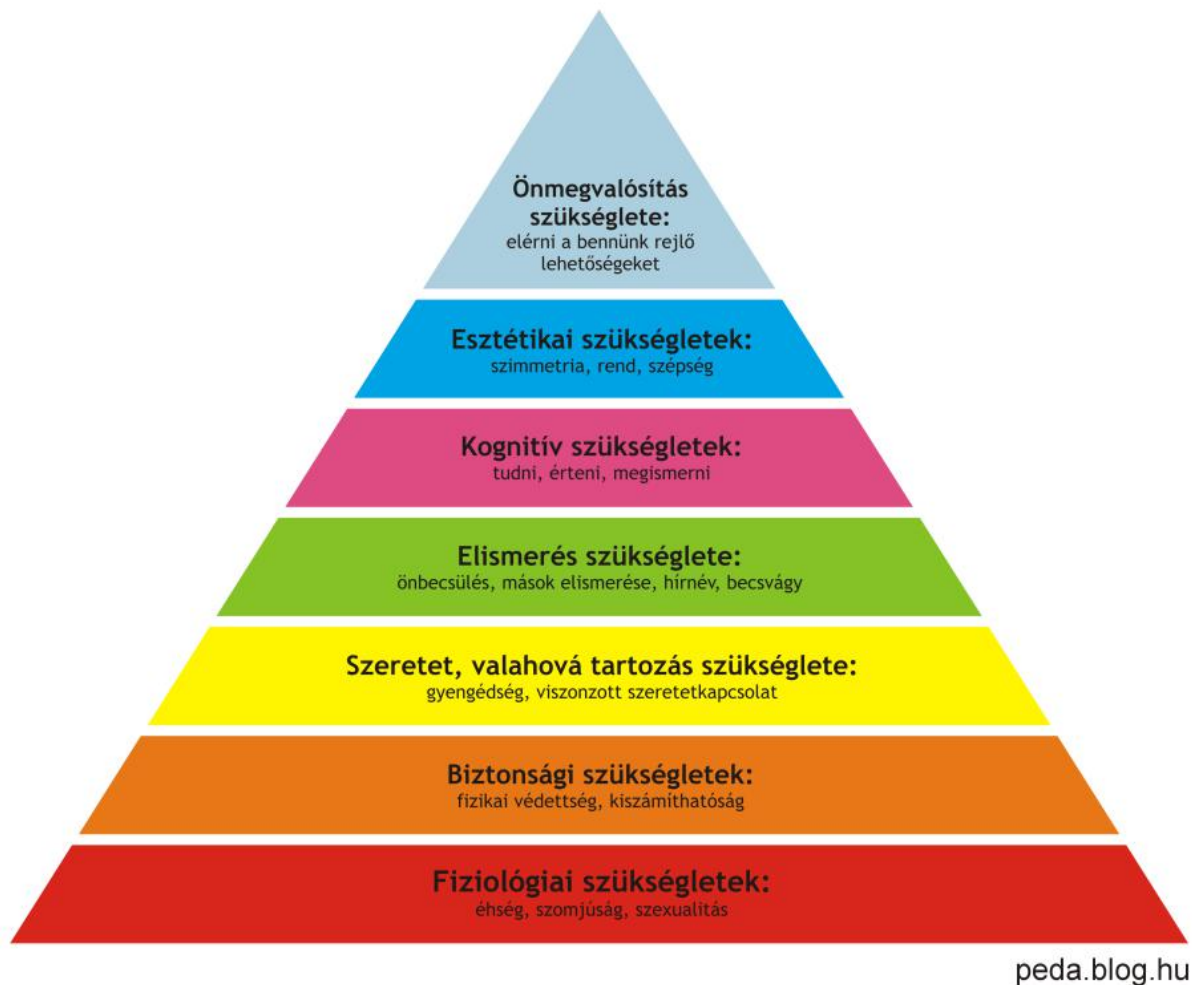
A migráció az identitástudatukat is próbára teszi, mivel az identitás központi szerepet játszik a lelki jólétben. Mivel az identitás egy kultúrán belül alakul ki és olyan emberekhez kapcsolódóan, akik fontosak számukra, és a migráció legtöbb formája az egyéneket a saját kultúrájuktól alapvetően eltérő, többségi kultúrába helyezi, és elválasztja őket a fontos emberektől, így a migránsok a nyelv, a társadalmi normák, a humorérzék és a szokások nem értéséből eredő zavarodottságon és zűrzavaron túlmenően bizonytalannak érezhetik alapvető identitásukat és hovatartozásukat.

A bevándorlási folyamat különböző olyan lelki problémákat okozhat, amelyek az alábbiakkal kapcsolatosak:

- a származási országtól és családtagoktól, valamint a megszokott szokásoktól és hagyományoktól való elszakadás és a veszteség feldolgozásával;
- az új fizikai környezetnek való megfeleléssel; és
- az ismeretlen kulturális tapasztalatok között való eligazodás szükségességével.

Az érzelmi szükségletek olyan érzések vagy állapotok, amelyekre szükségünk van ahhoz, hogy boldognak, kiteljesedettnek vagy nyugodtnak érezzük magunkat. Ezek hiányában frusztráltnak, megbántottnak, vagy elégedetlennek érezhetjük magunkat. Az érzelmi szükségletek közé tartozhat például az elismerés érzése, a sikerélmény, a biztonságérzet vagy a közösséghez tartozás érzése. Ember lévén éppúgy vágyunk az érzelmi töltekezésre, mint az ételre és a vízre. Vele született jogunk van ahhoz, hogy érzelmileg töltekezhessünk.

Mindenkinek megvannak a maga egyedi érzelmi szükségletei, amelyek a neveltetésünk, a genetikai hajlamunk, az identitásunk és más egyéni tényezők eredményei lehetnek. A legalapvetőbb emberi érzelmi szükségletekkel kapcsolatban azonban sokan hivatkoznak a Maslow-féle szükségletek hierarchiájára, amely egy olyan pszichológiai elmélet, amit Abraham Maslow dolgozott ki 1943-ban. Maslow hierarchiája piramisszerkezetként ábrázolva mutatja be az emberi szükségletek fejlődését a piramis alján lévő alapvető szükségletektől, mint az élelem és a víz, a csúcsán lévő önmegvalósításig. Maslow kutatásai alapján a pszichológusok kilenc specifikus érzelmi szükségletet azonosítottak, amelyek minden emberben, valamennyi kultúrában közősek.



Maslow szükségletpiramisa

Maslow szükséglethierarchiája kétségtávol értékes keretet biztosít a migránsok érzelmi szükségleteinek megértéséhez.

A piramis alapja: Fiziológiai szükségletek

- **Élelem, víz, menedék:** Ezeket az alapvető szükségleteket kell kielégíteni, mielőtt a migránsok a magasabb szintű szükségletekre összpontosíthatnának. Az alapvető szükségletekhez való hozzájutás döntő jelentőségű a fizikai és mentális jólét szempontjából.

Biztonsági és védelmi szükségletek

- **Fizikai biztonság:** erőszakkal, hátrányos megkülönböztetéssel és kizsákmányolással szembeni védelem
- **Anyagi biztonság:** Az, hogy az ember stabil jövedelemmel rendelkezzen ahhoz, hogy megengedhesse magának a lakhatást, az enniivalót és az egészségügyi ellátást.
- **Politikai stabilitás:** Az, hogy az ember olyan környezetben éljen, ahol nincs háború, üldöztetés vagy politikai zavargás.

Szeretet, - és összetartozási szükségletek

- **Egy közösség részének lenni:** Ha felveszi a kapcsolatot olyanokkal, akik hasonló tapasztalatokkal vagy kulturális háttérrel rendelkeznek, azzal leküzdheti az elszigeteltséget és a magányt.
- **Közösségi hálózatok kialakítása:** A barátságok és kapcsolatok kialakítása érzelmi támogatást biztosít, és az összetartozás érzését nyújtja.

Önérettel kapcsolatos szükségletek

- **Önbecsülés:** Elismerik és tisztelik őket a képességeik, teljesítményük és kulturális örökségük miatt.
- **Elismerés:** Az általuk leküzdött kihívások és a társadalom számára nyújtott hozzájárulások elismerése.

Önmegvalósítással kapcsolatos szükségletek

- **Kihozni magukból a maximumot:** Lehetőséget kapnak arra, hogy céljaikat, álmaikat elérjék, és érdemben hozzájáruljanak új közösségükhöz.

Hogyan működik a ranglétra a migránsoknál:

- A migránsok gyakran lépnek be úgy egy új országba, hogy még az alapvető szükségleteiket sem elégítik ki. Kulcsfontosságú az élelemhez, menedékhez és egészségügyi ellátáshoz való hozzáférés biztosítása.
- Mind a fizikai, mind az anyagi biztonsággal kapcsolatos aggályok egyaránt jelentős akadályok lehetnek.
- Az összetartozás érzésének megteremtése és a társas kapcsolatok kialakítása segít abban, hogy kielégítsék a szeretet és az összetartozás iránti igényt.
- A migránsok alkalmazkodása és beilleszkedése során az elismerés és az önmegvalósítás lehetőségei egyre fontosabbá válnak.

5. 2. A stresszkezelést és az érzelmi stabilitást elősegítő technikák alkalmazása az új környezetben

A migránsok számos kihívással néznek szembe, amelyek stresszhez és érzelmi instabilitáshoz vezethetnek. A migránsok új környezetében számos technika áll rendelkezésre a stresszkezeléshez és az érzelmi stabilitás érdekében:

Egyéni technikák

- **Mindfulness és relaxációs technikák:** meditáció, mély légzőgyakorlatok és progresszív izomlazítás segíti a pillanatnyi stresszkezelést.
- **Naplóírás:** a migránsok számára egy módja annak, hogy feldolgozzák érzelmeiket, szabadon kifejezhessék magukat, és az idő múlásával nyomon követhessék fejlődésüket.
- **Testmozgás:** a rendszeres testmozgás, mint a stressz kezelésének, a hangulat javításának és az általános jólét növelése érdekében történő népszerűsítése. Ez lehet csoportos, szervezett fitnessztevékenység, vagy forrás biztosítása arra, hogy megfizethető tortatermeket találjanak vagy fitnessztanfolyamokra járjanak.

Pozitív belső beszéd: pozitív belső beszédstratégiák kialakítása annak érdekében, hogy ellensúlyozzák a negatív gondolatokat és az önbizalomhiányt; kognitív áttervezési technikákkal kapcsolatos workshopok segítik őket a negatív gondolkodási mintázatokkal szembeni küzdelemben.

- **Ellenállóképesség fejlesztése:** a problémamegoldó készségekre, a megküzdési mechanizmusokra és a pozitív szemlélet erősítésére összpontosító, ellenálló képességet fejlesztő tevékenységek népszerűsítése; olyan workshopok vagy csoportos megbeszélések, amelyek az ellenálló képességet növelő stratégiákat veszik górcső alá.

Társas és közösségi támogatás:

- **Társas kapcsolat:** a társas kapcsolattartás lehetőségei kulturális rendezvények, nyelvi csereprogramok vagy a migránsokat támogató csoportok szervezése révén. A migránsok ösztönözhetők arra, hogy részt vegyenek a helyi közösségi tevékenységekben annak érdekében, hogy erősítsék az összetartozás érzését.
- **Mentorprogramok:** A migránsoknak fel kell venniük a kapcsolatot a már letelepedett lakosokkal, akik útmutatást, támogatást és gyakorlati tanácsokat tudnak nyújtani.
- **Kulturálisan megfelelő támogató szolgáltatások:** az, hogy eljussanak olyan mentálhigiénés szakemberekhez, akik megértik a migránsok kulturális háttérét és tapasztalatait. Ez kulturálisan érzékeny támogatást nyújthat az érzelmi kihívások kezeléséhez.
- **Nyelvtanulás:** a nyelvtanfolyamok vagy források segíthetnek a migránsoknak abban, hogy hatékonyan kommunikáljanak. Ez enyhítheti a nyelvi akadályokkal kapcsolatos stresszt, és növelheti az önállóságérzetüket.

Ezen technikák alkalmazásával olyan támogató környezetet alakíthat ki, amely segít a migránsoknak abban, hogy kezelni tudják a stresszt, elősegíti az érzelmi stabilitást, és azt, hogy hatékonyabban beilleszkedjenek új életükbe.

5. 3. Tájékoztatásnyújtás a migránsok számára rendelkezésre álló pszichoszociális erőforrásokról és szolgáltatásokról

A pszichoszociális erőforrások és szolgáltatások alapvető fontosságúak a migránsok mentális és érzelmi jólétének támogatása érdekében, miközben beilleszkednek az új környezetbe. Különböző erőforrások állnak rendelkezésre:

Kormányzati és nemzetközi szervezetek:

- **Országos Népegészségügyi Szolgálatok:** sok ország az állami egészségügyi rendszerén keresztül kínál mentális egészségügyi szolgáltatásokat. A migránsokat tájékoztatni kell a jogosultságról és arról, hogyan vehetik igénybe ezeket a szolgáltatásokat.
- **Bevándorlási hatóságok:** Egyes bevándorlási hatóságok felajánlhatják vagy összeköthetik a migránsokat mentálhigiénés szolgáltatásokkal, vagy azokkal az erőforrásokkal, amelyeket kifejezetten az újonnan érkezők számára alakítottak ki.
- **Az ENSZ Menekültügyi Főbiztosa (UNHCR) (ENSZ Menekültügyi Főbiztosság):** Az UNHCR mentális egészségügyi és pszichoszociális támogatási programokat (MHPSS) nyújt menekülteknek és menedékkérőknek, beleértve ebbe a tanácsadást, a csoportos támogatást és a közösségi tájékoztató tevékenységeket.

- **IOM (International Organization for Migration -Nemzetközi Migrációs Szervezet):** Az IOM is kínál olyan MHPSS programokat a menekültek és a menedékkérők számára, amelyek a migráció indulás előtti, érkezési és beilleszkedési szakaszára összpontosítanak. Forrásokat és képzést biztosítanak a migránsokkal foglalkozó szolgáltatók számára.

Közösségi alapú szervezetek (CBO-k):

- **Kulturálisan specifikus szervezetek:** Sok közösségnek vannak olyan szervezetei, amelyek bizonyos etnikumokat vagy nemzetiségeket látnak el. Ezek a szervezetek szociális támogatást, nyelvi segítséget nyújthatnak, és mentális egészségügyi szolgáltatókhoz irányíthatnak.
- **Vallási szervezetek:** A vallási intézmények tanácsadási szolgáltatásokat, támogató csoportokat és közösségi érzést nyújthatnak a migránsok számára.
- **Nonprofit szervezetek:** Számos nem kormányzati szervezet foglalkozik a migránsok segítésével. Olyan szolgáltatásokat nyújthatnak, mint a jogi segítségnyújtás, fordítási segítség és mentális egészségügyi erőforrások.

Online erőforrások:

- **Mentális egészségügyi forródrót:** Számos országban működnek nemzeti forródrótok, amelyek krízistanácsadást és mentális egészségügyi támogatást nyújtanak.
- **Online támogató csoportok:** Az online platformok sorstárs segítőcsoportokat kínálnak a hasonló nehézségekkel küzdő migránsok számára.
- **Mentálhigiénés tájékoztató weboldalak:** Az olyan weboldalak, mint az Egyesült Államokban a MentalHealth.gov tájékoztatást nyújtanak a különböző mentális egészségügyi állapotokról, kezelési mechanizmusokról, valamint a mentális egészségügyi szakemberek felkutatásáról.

A kínált szolgáltatások típusai:

- **Egyéni tanácsadás:** A mentálhigiénés szakemberrel folytatott terápiás foglalkozások segíthetnek a migránsoknak az olyan konkrét érzelmi kihívások kezelésében, mint a szorongás, a depresszió vagy a trauma.
- **Csoportterápia:** A támogató csoportok biztonságos teret nyújthatnak a migránsoknak ahhoz, hogy megoszthassák tapasztalataikat, kapcsolatba léphessenek másokkal és megküzdési mechanizmusokat sajátíthassanak el.
- **Pszicho-edukációs workshopok:** A workshopok megtaníthatják a migránsokat a mentális egészségre, a stresszkezelési technikákra és az ellenállóképesség fejlesztésére.
- **Kulturális kompetencia képzés:** A képzési programok olyan készségekkel vétezhetik fel a szolgáltatókat, amelyekkel megérthetik és kielégíthetik a különböző háttérű migránsok egyedi szükségleteit.

Akadálymentességgel kapcsolatos megfontolások:

- **Nyelvi akadálymentesség:** Alapvető fontosságú, hogy a szolgáltatásokat a migráns népesség által beszélt nyelveken nyújtsák. A tolmácsszolgáltatók a terápiás foglalkozások vagy a támogató csoportok során áthidalhatják a nyelvi hiányosságokat.

- **Kulturális érzékenység:** A szolgáltatókat ki kell képezni a kulturális kompetencia terén, hogy megértsék és tiszteletben tartsák a migránsok eltérő kulturális háttérét és meggyőződéseit.
- **Pénzügyi akadálymentesség:** Sok migránsnak nehézséget okozhat az, hogy meg tudja fizetni a mentális egészségügyi szolgáltatásokat. Járjon utána a támogatott vagy ingyenes szolgáltatások lehetőségeinek, vagy adjon tájékoztatást a pénzügyi támogatási programokról!

4. A migráció lelki aspektusai és a migránsok életében bekövetkező változásokkal való megbirkózáshoz szükséges eszközök biztosítása.

A stressz, a jelentős társadalmi változások, az elszakadás attól a földtől, ahol felnőttek, a kultúrájuk veszélyeztetettsége és a beilleszkedési problémák mind lelki nehézségeket jelentenek a migránsok számára. A migráció lényegében egy erős veszteségérzetet okoz. Annak a földnek az elvesztése, ahol megszülettek és felnőttek, az a tény, hogy az más irányítása alatt áll, és a bizonytalanság, hogy nem tudják, hogy mikor (vagy hogy egyáltalán visszatérhetnek-e oda) nagy stresszforrás. Az ember egóját az a föld alakítja, ahol született, és azzal a földdel és annak kultúrájával azonosul.

Azokban a helyzetekben, amikor az emberek migrációra kényszerülnek, például a terrorizmus és a háború miatt, úgy érzik, hogy kultúrájuk veszélyben van, és elveszítik azt az érzésüket, hogy ők egy nagyobb csoporthoz tartoznak. Gyakran szenvednek az elszigeteltségtől és a magánytól. Továbbá az identitás részét képező szokások és hagyományok elvesztése azzal fenyeget, hogy veszélybe kerül az egyén sérthetatlensége.

Mivel migrációjuk oka rajtuk kívülálló eseményekhez kapcsolódik, a migránsok egyre több pszichoszociális problémát élnek át, amikor új környezetükben szembesülnek a társadalmi és kulturális különbségekkel. Ha az új környezet, amelyben az egyének találják magukat, hasonlít a saját kultúrájukhoz, akkor várhatóan kevesebb beilleszkedési problémát tapasztalnak, ellenkező esetben valószínűleg több problémájuk lesz.

A kivándorlás utáni tapasztalatok szerint az egyén kulturális integrációjában kulcsszerepet játszik annak az új társadalomnak a nyelvi dominanciája, amelyben él. Ez azért van, mert a nyelv egy olyan ajtó, amely átvezet egy másik kultúrába. A nyelvtanulás mellett a nyelv társas közegben való hatékony használatának képessége is közelebb hozza az egyént a társadalomhoz.

Ha valaki nem tud alkalmazkodni a befogadó társadalom kultúrájához és nyelvéhez, miközben elszakadt a megszokott környezetétől, az a kirekesztettség, az elidegenedés és a saját élete feletti önrendelkezés hiánya miatti szorongás érzéséhez vezethet.

Ráadásul a migráció után a munkahely és a társadalmi státusz elvesztése erős értéktelenség, - és kétségbeesettség-érzetet vált ki.

Azok a bevándorlók, akiknek hátra kell hagyniuk hozzátartozóikat, vagy akik konfliktusban veszítették el szeretteiket, büntudatot éreznek csak azért, mert túléltek. Ezt a túlélő büntudatának nevezik a pszichológiában. Ez az érzés gátolhatja a migránsokat a befogadó országhoz való alkalmazkodásban és azokban a lépésekben, amelyeket annak érdekében tesznek, hogy jobbá tegyék életminőségüket. Ennek az oka, hogy a migránsok mélyen legbelül szégyellik és büntudatot éreznek, amiért képesek továbblépni, amikor a rokonaik meghaltak vagy hátrahagyták őket.

Lehet, hogy nem is tudatosul bennük, hogy az előbb említett problémák közül egyet vagy többet is átéltek. Belső szorongásuk azonban depresszióban, poszttraumás stresszbetegségben, pszichoszomatikus panaszokban, szorongásban, alvászavarokban, családon belüli erőszakban

vagy dühkezelési problémákban nyilvánulhat meg. Még évtizedekkel a migráció után is látható az egyénekre gyakorolt hatása. A szakmai segítségnyújtás minden esetben elengedhetetlen.

A fogadó országhoz való alkalmazkodási folyamat több szempontból is stresszes lehet. Ennek a stressznek az egyik oka az akkulturatív stressz. Ez azokra a nehézségekre utal, amelyekkel a bevándorlóknak a befogadó országhoz való alkalmazkodásuk során kell szembenézniük.

A nyugati életmódhoz való alkalmazkodás jelentős hatással van számos különböző bevándorlócsoporthoz mentális egészségére.

Megállapították, hogy a társadalmi támogatás hiánya, amely gyakori velejárója a migrációs és letelepedési folyamatnak, valamint az, hogy nem képesek elérni a vágyott anyagi helyzetet, negatívan hat a pszichológiai állapotra. Az akkulturációs folyamat része, hogy a bevándorlás utáni korlátozott szociális támogatás mellett megtanulják, hogyan boldoguljanak ebben az új országban, mivel a bevándorlás számos olyan hagyományos támogatást megszüntetett, amelyet a bevándorlók hazájukban igénybe vesznek.

A bevándorlók kevésbé juthatnak szociális támogatáshoz, és a nyelvi akadályok, a közlekedési problémák, valamint a nyelvi és kulturális szempontból nem megfelelő szolgáltatások miatt előfordulhat, hogy nem tudják megfelelően igénybe venni a mentális egészségügyi szolgáltatásokat az új országban.

A migránsok és az őslakos közösségek mentális egészségének védelme és javítása érdekében a hatóságoknak és az egészségügyi szakembereknek fel kell mérniük életmódjukat és az előttük álló kihívásokat, és azon kell dolgozniuk, hogy javítsák boldogulási képességüket.

Miután kielégítették az olyan alapvető szükségleteket, mint a lakhatás, az élelmezés és a biztonság, az első lépések között kell szerepelnie a kormányzati szervek és a nem kormányzati szervezetek (NGO-k) által kínált pszichológiai szolgáltatások megerősítésének, valamint az ezekhez a szolgáltatásokhoz való hozzájutás megkönnyítésének mind a migránsok, mind a befogadó társadalom tagjai számára.

A hatóságoknak mindkét felet el kell fogadniuk, és ahelyett, hogy megpróbálnák elnyomni bármelyik oldal negatív érzéseit, vagy meggyőzni őket az ellenkezőjéről, együtt kell érezniük velük. Ez a hozzáállás anélkül kínál kiutat a negatív érzelmeknek, hogy felerősítene azokat, és bizalomérzetet teremt.

Azoknak, akik életútjuk különböző pontjain elvesztették gyermekeiket, munkahelyüket, társadalmi státuszukat, háziállataikat vagy értékes családi örökségüket, szembe kell nézniük az ezekkel a veszteségekkel kapcsolatos érzésekkel, és meg kell birkózniuk velük. A fájdalom csak akkor szűnhet meg, ha egyszer átéli az ember, mint minden más érzelmet. Ellenkező esetben ezek a traumák a jövő nemzedékekre is átragadnak.

A globalizáció integrációhoz és konvergenciához vezethet, fordítva azonban, a reflex kialakulásával az emberek hajlamosabbnak érezhetik magukat arra, hogy egyedi értékeiket védelmezzék és hangsúlyozzák, és szegregációra kerülhet sor. Ez normális állapot. Az integráció nem feltétlenül jelenti az identitás elvesztését. Azok a migránsok, akik megőrzik saját értékeiket, és megismerkednek a befogadó kultúra alapvető elemeivel - mint az anyanyelvvel, az illemszabályokkal, a szokásokkal és a hagyományokkal -, és ezt a tudást közösségi életükben is alkalmazzák, közelebb kerülhetnek a befogadó közösséghez. Az emberek félnek az ismeretlentől, és a félelem elhomályosítja racionális gondolkodásunkat.

Ha vannak olyan közös kulturális elemek, amelyek közősek a migránsok és a befogadó közösség számára - például az étkezés, a vallás vagy akár az anyanyelvük hasonló szavai -, akkor ezek használata erősíti a kötődést és bizalmi légkört teremt.

A bevándorlók és a befogadó társadalom tagjai sokféleképpen hasznát vehetik annak, ha megosztják egymással történelmi tapasztalataikat és kultúrájukat, mint egy társadalom, beleértve a viselkedési mintákat, a kommunikációs és érzelmi készségeket, a tisztelethez és empátiához való hozzáállásukat, a vállalati és társadalmi életben betöltött szerepüket,

valamint a sokszínűséggel és bizonytalansággal szembeni toleranciájukat. A migránsok és a befogadó társadalom számára fontos és szükséges, hogy hajlandóak legyenek arra, hogy fejlesszék ezeket az aspektusokat, és egyéni, társadalmi és intézményi lépéseket tegyenek ebbe az irányba, hogy enyhítsék az etnikai konfliktusokat és szorosabbra fűzzék kötelékeiket. A pozitív kötődés és az egészséges kapcsolat kialakítása pedig begyógyítja majd a sebeket és a traumákat.

Teszt

1. Fontos-e a Maslow-féle szükséglet-hierarchia a migránsok érzelmi szükségleteinek meghatározásához?

- a. Igen
- b. Nem

2. Az alábbiak közül melyik helyes? Hogyan érvényesül a hierarchia a migránsoknál:

- a. A migránsok gyakran lépnek be úgy egy új országba, hogy még az alapvető szükségleteiket sem elégítik ki.
- b. Az összetartozás érzésének megteremtése és a társas kapcsolatok kialakítása segít abban, hogy kielégítsék a szeretet és az összetartozás iránti igényt.
- c. A migránsok alkalmazkodása és beilleszkedése során az elismerés és az önmegvalósítás lehetőségei egyre fontosabbá válnak.
- d. Mindegyik

3. Melyek azok a technikák, amelyek elősegítik a stresszkezelést és az érzelmi stabilitást az új környezetben?

- a. Egyéni technikák
- b. Szociális támogatás
- c. Közösségi támogatás
- d. Mindegyik

4. Mi nyújt tájékoztatást a migránsok számára elérhető pszichoszociális erőforrásokról és szolgáltatásokról?

- a. Kormányzati és nemzetközi szervezetek
- b. Közösségi, közösségen alapuló szervezetek (CBO-k)
- c. Online források
- d. Mindegyik

5. Az alábbiak közül melyik helyes?

- a. A kivándorlás utáni tapasztalatok szerint az egyének kulturális integrációjában kulcsszerepet játszik annak az új társadalomnak a nyelvi dominanciája, amelyben élnek.
- b. A nyelv nem fontos a migráns számára.
- c. A migránsoknak nincs problémájuk a befogadó országban.
- d. A migránsoknak nincs szükségük segítségre a befogadó országban.

Helyes válaszok: 1a, 2d, 3d, 4d, 5a

Hivatkozások

- Baker, Ellie (2014) The Emotional Challenges of Immigration– Strategies and Stories of Those who Stayed, Smeaton Publishing
- Kocak, S, (2023) Forced migration and its psychological effects. Available at <https://www.dailysabah.com/opinion/op-ed/forced-migration-and-its-psychological-effects>
- Khorana, S (2022) Mediated Emotions of Migration. Bristol University Press
- Mental Health and Psychosocial support for Migrants at Crossing Points/Ports of Entry (2022) Available at https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd1486/files/documents/2023-07/231923_iom-mhpss-poe-toolkit.pdf
- Pedersen, P. B. (2017). The multicultural counseling and psychotherapy casebook. John Wiley & Sons.
- Shea, M., Wong, J.Y, (2022) A two-way street: Immigrants' mental health challenges, resilience, and contributions.
- Tyminski, R. (2023) The Psychological Effects of Immigrating A Depth Psychology Perspective on Relocating to a New Place
- United Nations. (2020). International migration report 2020. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division.

Modul 6

6. Emberi jogok és nemek közötti egyenlőség a migráció vonatkozásában

6.1. A migránsok számára releváns főbb nemzetközi emberi jogi eszközök áttekintése

Ebben a modulban az emberi jogok és a nemek közötti egyenlőség fogalmait vitatjuk meg a migrációval összefüggésben. Az első részben a bevándorlókkal kapcsolatos alapvető nemzetközi emberi jogi megállapodásokról lesz szó. A második részben a nemzetközi jog által a bevándorlóknak biztosított jogokat foglalkoztatjuk röviden össze. A harmadik és negyedik szakaszban pedig azokat a stratégiákat és kezdeményezéseket tárgyaljuk, amelyek figyelembe veszik a bevándorlóknál a nemek közötti egyenlőséget.

A bevándorlókkal kapcsolatos nemzetközi emberi jogi dokumentumok nagy jelentőséggel bírnak azoknak az egyéneknek a számára, akinek egy másik országba kell vándorolniuk. Az emberi jogokról szóló egyetemes egyezmények keretét biztosítanak a bevándorlók jogainak védelméhez. E megállapodások révén prioritásnak tekintik azt, hogy az egyéneket méltósággal és tisztelettel kezeljék, tekintet nélkül azok migrációs jogállására. Az alábbiakban néhány, a bevándorlókra vonatkozó emberi jogi cikket sorolunk fel:

1. Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata (1948): Ez az ENSZ Közgyűlés által elfogadott nyilatkozat az emberi jogok alapjait rögzíti, és minden egyénre kiterjedően, állampolgárságtól és bevándorlási státusztól függetlenül. A bevándorlókat érintő cikkek az élethez, a személyes szabadsághoz és biztonsághoz való joggal, az üldöztetés elleni menedéjjel és a szabad mozgáshoz való joggal foglalkoznak.
2. A Menekültek Jogállásáról szóló Egyezmény (1951): Ez az egyezmény határozza meg azt, hogy ki minősül menekültnek, milyen jogok illetik meg ezeket az embereket, és milyen jogi kötelezettségei vannak az államnak velük szemben. Ebben az egyezményben az államoknak megtiltják, hogy a menekülteket olyan országokba küldjék vissza, ahol üldöztetés vár rájuk. Ebben az összefüggésben hangsúlyozzák a "visszaküldés tilalmának" elvét.
3. A Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya: Az 1976 óta hatályban lévő megállapodás cikkei szerint az egyének, köztük a bevándorlók polgári és politikai jogai védelmet élveznek. Ennek megfelelően elsőbbséget élvez az élethez való jog. Tilos a kínzás, a kegyetlen, embertelen, vagy lekezelő bánásmód, vagy a büntetés. A személyes szabadsághoz és biztonsághoz való jog pedig biztosított.
4. Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya: Ez az 1976 óta hatályos megállapodás oltalmazza a bevándorlók társadalmi, gazdasági és kulturális jogait. Ezek az oltalmazott jogok a munkához való jog, a megfelelő életkörülményekhez való jog, valamint a legmagasabb szintű testi és lelki egészséghez való jog.
5. A migráns munkavállalók és családtagjaik jogainak védelméről szóló nemzetközi egyezmény: Az egyezményt az Egyesült Nemzetek Szervezetének Közgyűlése fogadta el 1990-ben. Ez a legátfogóbb nemzetközi megállapodás, amely kifejezetten a bevándorlók jogaival foglalkozik. Az ezen egyezmény által oltalmazott jogok a személy

élethez és biztonsághoz való joga, a gondolat, a lelkiismeret, a vallás szabadságának joga, valamint az egészségügyi ellátáshoz való jog.

6. A gyermekek jogairól szóló egyezmény: Az egyezményt 1989-ben fogadták el. Ez az egyezmény szabályozza a gyermekek polgári, politikai, gazdasági, társadalmi, egészségügyi és kulturális jogait. Mivel a legtöbb bevándorló fiatal vagy gyermek kíséretében érkezik, ez az egyezmény nagy jelentőséggel bír jogaik és védelmük szempontjából.

Mint látható, ezek a dokumentumok átfogó képet nyújtanak az egyének jogainak védelméről, beleértve a menekülteket, a menedékkérőket, a migráns munkavállalókat és azok családját is. Ezek a dokumentumok alapvetően a megkülönböztetés tilalmának elvét hangsúlyozzák, valamint azt, hogy minden egyén a bevándorló státuszától függetlenül egyenlő jogokat és szabadságokat élvezzen. Ezen túlmenően pedig az államoknak az ezen jogok védelmére, valamint a megfelelő feltételek teljesítésére vonatkozó kötelezettségeit hangsúlyozzák.

6.2. A migránsok nemzetközi jog által biztosított jogainak és védelmének elemzése

Az előző rész a nemzetközi jog által védett különböző jogokról tett említést, amelyek az egyénekre, köztük menekültekre, menedékkérőkre és a migráns munkavállalókra vonatkoznak. E jogok részletesebb elemzése az alábbiakban felsorolt címszavak mentén lehetséges:

1. Élethez és biztonsághoz való jog

A bevándorlók élethez és személyi biztonsághoz való jogát az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata (1948), valamint a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya (1976) szavatolja. Az államok kötelesek biztosítani a joghatóságuk alá tartozó migránsok biztonságát (pl. védelem az erőszakkal, kizsákmányolással, önkényes fogva tartással szemben).

2. Szabad mozgás

A migránsoknak joguk van az egyes államhatárokon belüli szabad mozgáshoz, valamint ahhoz, hogy bármely államot elhagyjanak, a sajátjukat is beleértve (ld. Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata). Ilyenkor az államok felelőssége az, hogy elkerüljék a bevándorlók mozgásának önkényes korlátozását, és megkönnyítsék legális be- és kilépésüket.

3. Családújraegyesítés

A bevándorlóknak a család egységéhez való jog keretében joguk van a családtagjaikkal való egyesüléshez. Ezt a jogot egyértelműen elismeri az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata (1948), valamint A Gyermekek Jogairól szóló Egyezmény (1989). Ezzel összefüggésben az államoknak elő kell segíteniük az családújraegyesítési folyamatokat. Ezenkívül az államok által megvalósítandó politikákat úgy kell kialakítani, hogy azok ne korlátozzák a bevándorlók családi kötődéseit.

4. Társadalmi és gazdasági jogok

A bevándorlóknak társadalmi és gazdasági jogaik vannak (pl. megfelelő életszínvonalhoz, lakhatáshoz, egészséghez és oktatáshoz való jog.) Ezeket a jogokat emberi

jogi okmányok szavatolják. (Isd. Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya). Az államok kötelesek megkönnyíteni a migránsok alapvető szolgáltatásokhoz és támogatási rendszerekhez való hozzáférését, és gondoskodni arról, hogy méltóságteljes életet élhessenek.

5. Munkavállalói jogok

Az alapvető munkavállalói jogok azt hangsúlyozzák, hogy a bevándorlók ugyanolyan foglalkoztatási jogokkal és védelemmel rendelkeznek, mint a befogadó ország állampolgárai. Ebben az összefüggésben kell értékelni az olyan jogokat, mint az elvégzett munkáért járó méltányos bérpolitika, a biztonságos munkakörülmények és az gyülekezési szabadság. A migráns munkavállalók és családtagjaik védelméről szóló nemzetközi egyezmény értelmében például alapvető kérdés az, hogy migráns munkavállalók és azok családja foglalkoztatás és munkakörülmények tekintetében más állampolgárokkal egyenlő jogokkal rendelkezzenek.

6. Menedékhez és menekültügyi védelemhez való jog

A menekültügyi egyezmény (1951) vonatkozó jegyzőkönyvének (1967) hatálya alá tartoznak azok a törvénycikkek, amelyek tiltják a menekültek és menedékkérők visszaküldését olyan országokba, ahol üldöztetésnek vannak kitéve, és hangsúlyozzák, hogy védelmet kell biztosítani számukra. Ezzel összefüggésben az államoknak garantálniuk kell az üldöztetés elől menekülő emberek menedékjogát, és biztosítaniuk kell a méltányos és eredményes menekültügyi eljáráshoz való jogot.

7. Megkülönböztetésmentesség

Amint azt a különböző emberi jogi okmányok (lásd az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya) kimondják, az egyéneknek állampolgárságuktól vagy migrációs státuszuktól függetlenül joguk van a megkülönböztetésmentességhez és az egyenlő védelemhez. Az államoknak kerülniük kell a bevándorlókkal szembeni diszkriminatív gyakorlatokat és politikákat, és gondoskodniuk kell arról, hogy a bevándorlók egyformán vehessék igénybe a jogokat és szolgáltatásokat.

8. Gyermek védelme

Az emberi jogi eszközök hangsúlyozzák a gyermekek különleges védelemhez és bánásmódhoz való jogát. Itt nem számít, hogy a gyermekek bevándorlók-e vagy sem. Röviden, ezek a cikkek minden gyermekre vonatkoznak (Egyezmény a gyermekek jogairól, 1989). A bevándorló gyermekekkel kapcsolatos valamennyi döntés és cselekvési terv (pl. őrizetbe vétel, menedékjog, családegyesítés) során az államoknak olyan stratégiát kell meghatározniuk, amely a lehető legtöbb előnyt biztosítja számukra.

9. Igazságszolgáltatáshoz való hozzáférés

A bevándorlóknak joguk van az igazságszolgáltatáshoz való joghoz és hatékony jogorvoslathoz, amennyiben jogaik sérülnek. Ezeket a jogokat az emberi jogi eszközök garantálják (A Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, 1976). Ilyenkor az államoknak lehetővé kell tenniük a hatékony mechanizmusok (pl. jogi segítség igénybevétele,

panaszhatóságok elérése, bírósági felülvizsgálat kérése) igénybe vételét a bevándorlók emberi jogainak megsértése elleni küzdelemben.

Ennek eredményeképpen a nemzetközi jog szigorúan védi a bevándorlók polgári, politikai, gazdasági, szociális és kulturális jogait. Az ilyen nemzetközi biztosítékok önmagukban véve nem elegendők. A hatékony és igazságos állami intézkedéseknek támogatniuk kell ezeket a döntéseket. Ebben az összefüggésben az államoknak tiszteletben kell tartaniuk és védeniük kell a bevándorlók jogrendszerükön belüli jogait, függetlenül azok bevándorlási státuszától. A szolgáltatások és szakpolitikák kidolgozása során megkülönböztetés tilalmának, az egyenlőségnek és az emberi méltóságnak az elvei szintén az államok alapvető etikai és jogszabályi kötelezettségei közé tartoznak.

6.3. A migránsok helyzetének javítását célzó, a nemek közötti egyenlőséget előtérbe helyező stratégiák

A migráció sokrétű jelenség, amelyet számos tényező alakít (pl. a gazdasági lehetőségek, a politikai események, a konfliktusok és a környezetkárosodás). Ebben az értelemben a bevándorlók gyakran néznek szembe olyan kihívásokkal, mint a diszkrimináció és az, hogy korlátozottan jutnak hozzá az erőforrásokhoz/lehetőségekhez. A bevándorló nők számára ezeket a kihívásokat tovább tetézi az, hogy a megkülönböztetés különféle formáit élik át, különösen nemük, etnikai hovatartozásuk és társadalmi-gazdasági helyzetük alapján. A bevándorlók, különösen a bevándorló nők helyzetének javítása kulcsfontosságú jólétük, beilleszkedésük és a társadalomhoz való hozzájárulásuk előmozdítása szempontjából. Létfontosságú, hogy olyan környezetet teremtsünk, amely támogatja valamennyi bevándorló szerepvállalását azáltal, hogy olyan stratégiákat valósítunk meg, amelyek a nemek közötti egyenlőséget és az emberi jogokat helyezik előtérbe. Ebben a szakaszban a nemek közötti egyenlőségre összpontosító, a bevándorlókra vonatkozó esélyegyenlőségi stratégiákat vizsgáljuk meg.

A nemek közötti egyenlőségre irányuló megközelítések a beavatkozási programokba történő beépítése elengedhetetlen annak érdekében, hogy megoldjuk a bevándorló nők előtt álló sokrétű kihívásokat. Ezek a megközelítések magukban foglalják a nemen, etnikai hovatartozáson, társadalmi osztályon és más identitásjegyeken alapuló diszkrimináció felismerését és kezelését. A nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő szemléletmóddal kialakított szakpolitikák hozzájárulnak a bevándorlók helyzetének javítását és a nemek közötti egyenlőség előmozdítását célzó befogadóbb és hatékonyabb stratégiák kidolgozásához.

Oktatásban való részvétel

Az oktatás fontos annak érdekében, hogy a bevándorlók elsajátítsák a céljaik eléréséhez szükséges ismereteket, készségeket és képességeket új környezetükben. Az oktatás segíthet a bevándorlóknak abban, hogy fejlesszék azokat a készségeket és ismereteket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy jobb munkalehetőségekhez jussanak, harcoljanak a jogaikért, és aktívan részt vegyenek a társadalomban. (Mayes és McAreavey, 2017). Az államoknak és az érintett intézményeknek prioritásként kell kezelniük a bevándorlók számára hozzáférhető és nyitott oktatási lehetőségeket. Hasznosak lehetnek például a nyelvtanfolyamok, a szakmai képzések, valamint a mentoráló tanfolyamok. A női bevándorlók sajátos szükségleteihez igazított képzési programok segíthetnek nekik abban, hogy leküzdjék az akadályokat és bízzanak saját képességeikben. Az oktatáshoz és a készségfejlesztéshez való hozzáférés bővítése által támogathatjuk a bevándorló nőket abban, hogy olyan munkahelyeken helyezkedjenek el, ahol magasabbak a bérek és jobbak a

munkakörülmények. Annak érdekében, hogy a bevándorló nők nagyobb arányban vegyenek részt az üzleti életben, olyan támogató szolgáltatásokat is kell nyújtani, mint a gyermeknevelési lehetőségek, a rugalmas munkavégzés és a tanfolyami órák.

A szolgáltatók képzése

Fontos, hogy a bevándorlókat kiszolgáló intézmények rendelkezzenek a bevándorló nők speciális szükségleteinek kielégítéséhez szükséges ismeretekkel és készségekkel. A szolgáltatók számára nyújtott képzési és készségfejlesztési lehetőségek segíthetnek a bevándorlók támogatására irányuló, kulturálisan érzékeny és nemi szempontokat figyelembe vevő megközelítések kialakításában. Ezek a megközelítések fontosak a bevándorló nők sajátos szükségleteinek kielégítését célzó célzott stratégiák kidolgozásához, beleértve az olyan kérdések kezelését, mint a diszkrimináció, a rasszizmus és a nemi alapú erőszak, valamint a szolgáltatásnyújtás jogokon alapuló megközelítésének előmozdítását.

Gazdasági szerepvállalás

A gazdasági szerepvállalás elengedhetetlen a bevándorlók számára ahhoz, hogy anyagilag függetlenek és stabilak legyenek. A foglalkoztatási lehetőségek növelését, valamint a vállalkozási lehetőségekhez és pénzügyi forrásokhoz való hozzájutás megkönnyítését célzó kezdeményezések lehetővé teszik a bevándorlók számára, hogy fenntartható megélhetést tudjanak kialakítani. Az államoknak olyan irányelveket kell végrehajtaniuk, amelyek elősegítik a befogadó munkaerőpiacokat, és megakadályozzák a diszkriminációt a felvételi gyakorlatban. Emellett azáltal, hogy a bevándorlók, különösen a nők számára hozzáférést biztosítanak a finanszírozáshoz, az üzleti képzéshez és a mentorprogramokhoz, támogathatják a vállalkozói készséget és a gazdasági önellátást. (Kok et al., 2011).

A bevándorló nők gyakran alacsony munkabérű és alacsony képzettséget igénylő munkakörökben dolgoznak. Ez a helyzet a nemi és bevándorlási státuszon alapuló megkülönböztetés eredménye. Az egyenlő bérezésre vonatkozó irányelvek megvalósítása által csökkenthetők az azonos munkát végző férfiak és nők közötti nemi alapú bérkülönbségek, és méltányos bérezés biztosítható a bevándorló nők számára. A nemek közötti egyenlőség elvét a felvételi toborzási és előléptetési folyamatok során is be kell tartani. A bevándorló nőket a felvételi és előléptetési eljárások során nem szabad hátrányos megkülönböztetésben részesíteni, képességeiket és lehetőségeiket figyelembe véve kell őket értékelni. Ebben az összefüggésben fontos, hogy olyan politikákat fogadjunk el, amelyek elősegítik a nemek közötti egyenlőség elvét a munkahelyeken. A nők karrierjének előmenetelét támogató gyakorlatok, mint például a rugalmas munkaidő, a bölcsődei szolgáltatások és a szülői szabadság, lehetővé tehetik a bevándorló nők számára, hogy sikeresebbek legyenek az üzleti életben.

Törvényes jogok

A migránsoknak jólétük megóvása és a kizsákmányolás elkerülése érdekében tisztában kell lenniük törvényes jogaikkal. Különösen a migráns nők szembesülhetnek a bevándorlási státuszukkal, az igazságszolgáltatáshoz való hozzáféréssel, az erőszakkal és a kizsákmányolással kapcsolatos jogi nehézségekkel. A nyelvi akadályok, a kulturális különbségek és a jogi eljárások összetettsége fokozhatja ezeket a hozzáférési nehézségeket. Az intézményeknek gondoskodniuk kell arról, hogy a bevándorlók jogsegélyhez jussanak. Az

államoknak olyan törvényeket kell alkotniuk és végrehajtaniuk, amelyek megvédik a bevándorlókat a diszkriminációtól és a munkaerő kizsákmányolásától. A bevándorlók számára tájékoztató szolgáltatásokat kell nyújtani a bevándorlási eljárásokról, a tartózkodási jogokról és a kérelmezési mechanizmusokról. Ezeknek a jogsegély-szolgáltatásoknak könnyen hozzáférhetőeknek kell lenniük. A jogi segítségnyújtási szolgáltatásokat különböző nyelveken és kulturálisan érzékeny módon kell biztosítani. Ezenkívül támogatni kell a nemek szempontjából érzékeny jogi kérdéseket, amelyek a bevándorló nők egészségügyi ellátáshoz való hozzájutásának további akadályait foglalkoznak. A bevándorlóknak nyújtott jogi támogatás és érdekérvényesítő szolgáltatások segítik az embereket azzal kapcsolatban, hogy eligazodjanak a bonyolult jogi rendszerekben.

Egészség és jólét

A minőségi egészségügyi ellátáshoz való hozzájutás nagy jelentőséggel bír a bevándorlók fizikai és mentális jólétének védelme szempontjából. Az egészségügyi szolgáltatóknak olyan egészségügyi politikákat kell végrehajtaniuk, amelyek figyelembe veszik a bevándorló népesség különféle igényeit, beleértve a kulturálisan érzékeny egészségügyi gyakorlatokat és a nyelvi fordítási szolgáltatásokat. Ezenkívül támogatni kell a reprodukív egészséggel, a nemi erőszak megelőzésével és a mentális egészséggel kapcsolatos figyelemfelhívó kezdeményezéseket. Különösen az egészségügyi ellátáshoz való hozzáférésnek kell prioritást élveznie a bevándorló nők számára, akiknek akadályokkal kell szembenéznük. (Meyer et al., 2003).

Társadalmi beilleszkedés

A társadalmi beilleszkedés célja az összetartozás érzésének kialakítása, valamint annak lehetővé tétele, hogy a bevándorlók teljes körűen részt vehessenek a társadalomban és igénybe vehessék a támogató hálózatokat. A bevándorló nők közösségekben való aktív részvételének ösztönzése hozzájárul a nők szerepvállalásának erősítéséhez. A bevándorló nők számára nyelvi és kulturális képzéseket lehet szervezni, hogy könnyebben beilleszkedjenek a társadalomba. Ezeket a képzéseket úgy lehet kialakítani, hogy megtanítsák az ország kultúráját és társadalmi normáit, valamint a helyi nyelvet. Így a nők fejleszthetik kommunikációs és társas interakciós készségeiket. Emellett a bevándorló nők körében támogató csoportok és szolidaritási hálózatok alakíthatók ki annak érdekében, hogy támogassák társadalmi beilleszkedésüket. Ezek a csoportok lehetővé tehetik a hasonló tapasztalatokkal rendelkező nők számára, hogy találkozhassanak, támogassák egymást, és megelőzzék a társadalmi elszigetelődést. A nőket ösztönözni lehet arra, hogy vegyenek részt helyi rendezvényeken, egyesületekben vagy civil szervezetekben. Ily módon a nők felmérhetik szükségleteiket, és hallatni tudják hangjukat a társadalomban.

6.4. A migrációs politikák terén a befogadást és a nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő megközelítéseket támogató programok és kezdeményezések

A bevándorlási politikák döntő szerepet játszanak a bevándorlók tapasztalatainak és lehetőségeinek alakításában a befogadó országokban. A politikákat úgy kell kidolgozni, hogy kielégítsék a befogadás és a nemek közötti egyenlőség tekintetében felmerülő különböző szükségleteket oly módon, hogy megfelelően kezelik a bevándorlók előtt álló kihívásokat. A férfiak és a nők egyaránt számos nehézséggel szembesülnek a bevándorló státuszban, de a nők problémái és stressze sokkal nagyobb (Thara és Raman, 2021). Különböző programokat és kezdeményezéseket alakíthatók ki annak érdekében, hogy a migrációs politika keretein belül elősegítsék a befogadást és olyan megközelítéseket valósítsanak meg, amelyek figyelembe veszik a nemek közötti esélyegyenlőséget.

Oktatási és nyelvi támogató programok

E programok célja, hogy oktatással és nyelvi támogatással segítsék a bevándorlókat, különösen a nők társadalmi beilleszkedését. Nyelvtanfolyamokat, kulturális sokszínűséggel kapcsolatos foglalkozásokat, valamint oktatási erőforrásokhoz való hozzáférést kínálnak. A bevándorló nőknek szóló nyelvi és integrációs tanfolyamok például a bevándorló nők igényeihez igazított nyelvtanfolyamokat kínálnak, amelyek lehetővé teszik számukra, hogy hatékonyan kommunikáljanak és kapcsolatba lépjenek közösségeikkel (Mayes és McAreavey, 2017).

Foglalkoztatási és vállalkozástámogató kezdeményezések

Ezek a kezdeményezések a bevándorlók foglalkoztatási lehetőségeinek növelésére és a vállalkozói kedv ösztönzésére fektetik a hangsúlyt, különös tekintettel a nemek közötti egyenlőségre. A bevándorló vállalkozó nők számára munkaközvetítési szolgáltatásokat, munkahelyi készségfejlesztő képzést és finanszírozáshoz való hozzáférést biztosítanak. (Kok et al., 2011). Ebben az összefüggésben értékelhető például a bevándorló nők szerepvállalásának növelését segítő alap, amely támogatást és kölcsönt nyújt olyan bevándorló nők számára, akik vállalkozást kívánnak indítani vagy bővíteni. A mentorálási és közösségi hálózatépítési programok mellett a munkavállalási lehetőségeket is megkönnyítik.

Jogsegély és bevándorlói jogtudatossági kampányok

A jogi eljárásokkal kapcsolatos kampányok célja, hogy jobba tegye a bevándorlók, különösen a nők helyzetét azáltal, hogy tájékoztatja őket törvényes jogaikról és hozzáférést biztosít az igazságszolgáltatáshoz. A jogi tanácsadó cégek figyelemfelhívó kampányokat folytathatnak a bevándorlási törvényekről és eljárásokról szóló műhelymunkák és tájékoztató anyagok felajánlásával (Mayes és McAreavey, 2017). Például a bevándorlók jogairól szóló kampányok révén workshopokat szervezhetnek annak érdekében, hogy megvédjék a bevándorló nőket a diszkriminációtól, az erőszaktól és a kizsákmányolástól mind a közösségi, mind pedig az üzleti életben. Ezzel összefüggésben a kampányokról videók készíthetők, vagy broszúrákat lehet eljuttatni azoknak, akik nem tudnak részt venni a workshopon, hogy jobban hozzáférhetővé tegyék az információkat.

Egészségügyi ellátáshoz és nemi szempontokat figyelembe vevő szolgáltatásokhoz való hozzáférés

E programok középpontjában a bevándorlók egészségügyi ellátáshoz való hozzáféréseinek javítása és az egészségügyi ellátások nemek közötti érzékenységeinek biztosítása áll. Ezek a programok a bevándorló nők igényeihez igazodó orvosi szűrővizsgálatokat, reprodukív egészségügyi szolgáltatásokat és mentális egészségügyi támogatást nyújtanak (Meyer et al., 2003). A bevándorló nőknek nehézséget okozhat a közlekedés, mert nem ismerik a régiót, ahol élnek, nehézséget okozhat számukra, hogy munkaidőben elmenjenek otthonról olyan kötelezettségek miatt, mint a gyermeknevelés, vagy idősgondozás, az egészségügyi ellátáshoz való hozzáférésük pedig akadályozott lehet, mert a nyelvi és kulturális akadályok miatt nehezen tudják kifejezni magukat. E problémák megoldására különböző ötletek születhetnek. A mobil egészségügyi klinikák például közvetlenül nyújthatnak egészségügyi ellátást a bevándorló közösségeknek, különösen a nőknek, mivel számos akadálya lehet annak, hogy a hagyományos egészségügyi ellátást vegyék igénybe.

Társadalmi integrációs projektek

A közösségi szerepvállalási projektek célja, hogy elősegítsék a társadalmi kohéziót és különösképpen a női migránsok beilleszkedését a befogadó közösségekbe. Kulturális rendezvényeket, közösségi szolgálati projekteket és kultúrák közötti párbeszédet ösztönző kezdeményezéseket szerveznek. Az olyan tevékenységeket, mint a környékbeli találkozókat és a gyermekes családok számára rendezett játékokat például úgy lehet ösztönözni, hogy helyi önkéntesekkel hozzák össze a bevándorló nőket.

Ennek eredményeképpen a migrációs politikában az inkluzivitást és a nemekhez igazodó megközelítéseket előmozdító programok és a nemek közötti esélyegyenlőségi stratégiák létfontosságúak a migráns népesség, különösen a nők változatos szükségleteinek kielégítése érdekében. Ezek a kezdeményezések oktatással, foglalkoztatási támogatással, jogi segítségnyújtással, egészségügyi ellátáshoz való hozzáféréssel és közösségi szerepvállalási lehetőségekkel ösztönzik a bevándorlókat arra, hogy teljes mértékben részt vegyenek a társadalomban, és hozzájáruljanak befogadó közösségük társadalmi és gazdasági fejlődéséhez. Az ilyen programokba való folyamatos beruházás a jövőben is fontos annak biztosítása érdekében, hogy a nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő bevándorlási politika keretein belül megvédjék és megerősítsék valamennyi bevándorló jogait.

Teszt

1. Az alábbiak közül melyik az egyik olyan nemzetközi megállapodás, ami a bevándorlókra is kiterjed?
 - a. Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata
 - b. Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya
 - c. A Migráns Munkavállalók és Családtagjaik Jogainak Védelméről szóló Egyezmény
 - d. **Mindegyik**
2. Az alábbiak közül melyik az egyik olyan jog, amelyet nemzetközi egyezmények garantálnak a bevándorlóknak?
 - a. Az élethez és a biztonsághoz való jog
 - b. A mozgás szabadsága
 - c. Az igazságszolgáltatáshoz való hozzáférés joga
 - d. **Mindegyik**
3. Az alábbiak közül melyik nem tekinthető a nemek közötti esélyegyenlőségre összpontosító stratégiának a bevándorlók esetében?
 - a. Nyelvtanfolyamok
 - b. Rugalmas munkaidő és tanfolyamidőpontok
 - c. **Alacsony munkabérű és alacsony képzettséget igénylő munkakörök**
 - d. Mindegyik
4. Az alábbiak közül melyik helytelen?
 - a. A nyelvi akadályok, a kulturális különbségek és a jogi eljárások összetettsége megnehezítheti a bevándorlók számára, hogy jogi segítségnyújtáshoz juthassanak.
 - b. A munkahelyeken olyan irányelveket kell elfogadni, amelyek elősegítik a nemek közötti egyenlőséget, és a bevándorló nőket nem szabad hátrányos megkülönböztetésben részesíteni a felvételi és előléptetési folyamatok során.
 - c. **A bevándorló nőknek nincs szükségük rugalmas munkaidőre a karrierjük érdekében.**
 - d. Mindegyik
5. Az alábbiak közül melyik helyes?

- a. A szolgáltatók számára nyújtott képzési és készségfejlesztési lehetőségek segíthetnek a bevándorlók támogatására irányuló, kulturálisan érzékeny és nemi szempontokat figyelembe vevő megközelítések kialakításában.
- b. A bevándorlók próbáljanak meg saját megtakarításaikból vállalkozást indítani.
- c. A bevándorló nőknek nincsenek nehézségeik az egészségügyi ellátórendszer termékeinek és szolgáltatásainak igénybevételével kapcsolatban.
- d. Mindegyik

Hivatkozások

- Kok, S., Bosch, N., Deelen, A., & Euwals, R. (2011). Migrant women in the labour market: On the role of home-and host-country participation. *IZA Discussion Papers*, No. 5817, 1-23.
- Mayes R. ve McAreavey R. (2017). Encountering education in the rural: migrant women's perspectives. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 38(3), 416-428.
- Meyer, M. C., Torres, S., Cermeño, N., MacLean, L., & Monzón, R. (2003). Immigrant women implementing participatory research in health promotion. *Western Journal of Nursing Research*, 25(7), 815-834.
- Thara, R. ve Raman, A. (2021). Gender perspectives in migration. D. Bhurga (Ed.), *Oxford Textbook of Migrant Psychiatry* içinde (s. 55-61). Oxford.
- ENSZ Közgyűlése (1948). Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata. New York.
- ENSZ Közgyűlése (1951). A menekültek jogállásáról szóló egyezmény. New York.
- ENSZ Közgyűlése (1976). A Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya. New York.
- ENSZ Közgyűlése (1976). A Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya. New York.
- ENSZ Közgyűlése (1989). Egyezmény a gyermek jogairól. New York.
- ENSZ Közgyűlése (1990). a migráns munkavállalók és családtagjaik jogainak védelméről szóló nemzetközi ENSZ-egyezmény. New York.

Modul 7

7. Integráció és társadalmi beilleszkedés

7.1. A helyi közösségben és társasági életben való szerepvállalás támogatása, a migránsokkal és a közösségekkel való hosszútávú kapcsolatok kialakításának fontossága

Az egyre inkább összekapcsolt világban a migránsok helyi közösségekbe való integrálása a társadalmi kohézió és fejlődés döntő tényezőjévé vált. A helyi közösségben és társasági életben való szerepvállalás támogatása nemcsak a migránsok jóléte, hanem a vendéglátó közösség gazdagítása érdekében is kulcsfontosságú.

A helyi közösségben és társasági életben való szerepvállalás támogatása elengedhetetlen az olyan befogadó társadalmak elősegítéséhez, ahol a migránsok úgy érzik, hogy szívesen látják őket, megbecsülik őket, és lehetőségük van arra, hogy hozzájárulhassanak mindehhez. A megértésen és szolidaritáson alapuló tartós kapcsolatok kialakítása által a közösségek nemcsak, hogy gazdagítják a társadalmi szerkezetet, hanem az összetett kihívásoknak való megfelelés érdekében ki is aknázzák a különböző adottságokat. A sokszínűség elfogadása és a társadalmi beilleszkedés előmozdítása nemcsak erkölcsi követelmény, hanem stratégiai befektetés is a társadalmak egészének jólétébe és sikerességébe.

A társadalmi beilleszkedés legfontosabb vonatkozásai a következők: befogadó közösségek kialakítása, kulturális csere elősegítése, társadalmi kohézió, gazdasági és társadalmi előnyök ösztönzése, tartós kapcsolatok kialakítása.

Befogadó közösségek kialakítása

Az összetartó társadalom alapja az, hogy képes elfogadni a sokszínűséget és elősegíteni a befogadást. Ha a migránsokat támogatják abban, hogy aktívan részt vegyenek a helyi közösségi tevékenységekben és a társadalmi életben, az hozzájárul ahhoz, hogy úgy érezzék, tartoznak valahová és elfogadják őket. Azáltal, hogy olyan elfoglaltságokra biztosítanak lehetőségeket, mint a nyelvórák, a kulturális összejövetelek, ledöntik a korlátokat, és közös élményeken és kölcsönös tiszteleten alapuló kapcsolatokat alakítanak ki.

Kulturális csere elősegítése

A migránsok jelenléte gazdagítja egy közösség kulturális szövetét, egyedi megközelítéseket, hagyományokat és tapasztalatokat kínál. E sokszínűség elfogadása nemcsak a befogadó népesség látókörét szélesíti, hanem megkönnyíti a kultúrák közötti megértést elősegítő, tartalmas eszmecserét is. A közösségi tereken, munkahelyeken és társadalmi eseményeken megvalósuló interakciók révén a különböző háttérű egyéneknek lehetőségük nyílik arra, hogy tanuljanak egymástól, megkérdőjelezzék a sztereotípiákat, és empátiát gyakoroljanak.

Társadalmi kohézió előmozdítása

Az ellenállóképes közösségek gerincét az erős társadalmi kötelékek jelentik. A migránsok támogatása során a helyi közösségen belül olyan kapcsolatok kovacsolódnak, olyan hidak épülnek, amelyek túlmutatnak a kulturális és nyelvi különbségeken. Hosszú távú, bizalmon és szolidaritáson alapuló kapcsolatok alakulnak ki, amelyek olyan támogató hálózatot alkotnak, amelyben az egyének szükség esetén számíthatnak egymásra. Ez az egységtudat elősegíti a társadalmi összetartozást, enyhíti az elszigeteltséget, és lefekteti a közös kihívások kezelésére irányuló együttműködési erőfeszítések alapjait.

Gazdasági és társadalmi előnyök

A migránsok helyi közösségekbe való integrálása olyan érzékelhető előnyökkel jár, amelyek túlmutatnak a kulturális gyarapodáson. Azáltal, hogy elősegítik részvételüket a közösségi és gazdasági életben, a közösségek a tehetség, a készségek és a látásmódok sokszínű tárházából merítenek. A migránsok a vállalkozói tevékenység, a foglalkoztatás és a fogyasztás révén járulnak hozzá a helyi gazdasághoz, elősegítve az innovációt és a növekedést. A társadalmi integrációt előtérbe helyező, befogadó közösségekben ráadásul alacsonyabb a bűnözés, javul az egészségi állapot, és fokozódik a polgári szerepvállalás.

Tartós kapcsolatok kialakítása

A sikeres integráció kulcsa a bizalomra, kölcsönösségre és kölcsönös támogatásra épülő hosszú távú kapcsolatok kialakításában rejlik. Ez mind a migránsok, mind a befogadó közösség részéről folyamatos elkötelezettséget igényel a kulturális szakadékok áthidalása és a tartalmas kapcsolatok ápolása érdekében. Azzal, hogy a közösségek olyan kezdeményezésekbe fektetnek be, amelyek elősegítik az interakciót, a párbeszédet és az együttműködést, megteremtik egy összetartóbb és rugalmasabb társadalom alapjait, ahol mindenkinek lehetősége van arra, hogy boldoguljon.

7.2. A migránsok bevonása az élethosszig tartó tanácsadási folyamatba

Az élethosszig tartó tanácsadás az a folyamat, amelynek során az egyének egész életük során támogatást, forrásokat és információkat kapnak annak érdekében, hogy segítsék őket abban, hogy megalapozott döntéseket hozhassanak tanulmányaikkal, karrierjükkel és személyes fejlődésükkel kapcsolatban. Az egész életen át tartó tanácsadás különböző tevékenységeket és szolgáltatásokat foglal magában, beleértve a karriertanácsadást, az oktatási tanácsadást, a készségfelmérést, a célkitűzést, valamint a folyamatos tanulási lehetőségeket. A cél az, hogy segítsük az egyéneket abban, hogy megismerjék érdeklődési köreiket, erősségeiket, értékeiket és törekvéseiket, és segítsük őket abban, hogy olyan döntéseket hozhassanak, amelyek összhangban vannak személyes és szakmai céljaikkal az élet különböző szakaszaiban.

Fontos, hogy a migránsokkal együttműködő állami és nem állami szervezetek oktatói (előadók, tanácsadók, tanácsnokok, coachok, mentorok, szociális munkások) tisztában legyenek azokkal az egyedi kihívásokkal és lehetőségekkel, amelyekkel a migránsok az élethosszig tartó tanácsadási szolgáltatások igénybevétele során szembesülnek.

A migránsok gyakran különféle akadályokba ütköznek, ideértve a nyelvi akadályokat, a kulturális különbségeket, valamint azt, hogy nincsenek tisztában a fogadó ország oktatási és karrierrendszerével. A migránsoknak az egész életen át tartó tanácsadási folyamatokba való aktív bevonásával azonban az oktatók döntő szerepet játszhatnak a sikeres beilleszkedésük és az egész életen át tartó tanulásuk elősegítésében. Az, hogy a migránsokat bevonják az egész életen át tartó tanácsadási folyamatokba, alapvető fontosságú a sikeres integráció, az egész életen át tartó tanulás, valamint a karrierépítés elősegítése szempontjából. A szakemberek számára kulcsfontosságú, hogy megértsék a migránsok egyedi szükségleteit és az előttük álló kihívásokat, és kulturálisan érzékeny és akadálymentes tanácsadási szolgáltatásokat nyújtsanak. Azáltal, hogy a szakemberek megalapozzák a bizalmat, leküzdik a nyelvi és műveltségi akadályokat, eligazodnak az oktatási és pályaválasztási rendszerekben, és támogatják az egész életen át tartó tanulást, képessé tehetik a migránsokat arra, hogy elérjék oktatási és karriercéljaikat, hozzájárulva ezzel általános jólétükhöz és társadalmi befogadásukhoz.

A menekültek, migránsok, bevándorlók és migráns háttérű állampolgárok élethosszig tartó tanácsadási folyamatának legfontosabb elemei a következők:

1. A migránsok szükségleteinek megértése
2. Bizalom és összhang kialakítása
3. Kulturálisan igazodó tanácsadás-nyújtás
4. Nyelvi és műveltségi akadályok leküzdése
5. Oktatási és pályaválasztási rendszerekben való eligazodás
6. Az egész életen át tartó tanulás és készségfejlesztés népszerűsítése

1. A migránsok szükségleteinek megértése - Mielőtt a migránsokat bevonják az egész életen át tartó tanácsadási folyamatokba, elengedhetetlen, hogy megértsék sajátos szükségleteiket, törekvéseiket és nehézségeiket. A migránsok eltérő oktatási hátterekkel, karriercélokkal és személyes körülményekkel rendelkezhetnek. Sőt, olyan további akadályokkal szembesülhetnek, mint a megkülönböztetés, a jogszabályi korlátozások, vagy a migrációs élményekhez kapcsolódó trauma. A tanácsadók azáltal, hogy kulturálisan érzékeny és holisztikus megközelítést alkalmaznak, támogató és befogadó környezetet teremthetnek a migránsok számára annak érdekében, hogy felfedezzék oktatási és karrierútjaikat.

2. Bizalomépítés és összhang kialakítása – A bizalomépítés és az összhang kialakítása alapvető fontosságú a migránsoknak való hatékony tanácsadásnyújtáshoz. Sok migráns a múltbeli negatív tapasztalatok, vagy a hatósági személyekkel szembeni bizalmatlanság miatt nem szívesen kér tanácsot. A szakemberek úgy alakíthatják ki a bizalmat, ha empátiát, tiszteletet és tanúbizonyságot tesznek a kulturális kompetenciájukról. Elengedhetetlen, hogy olyan biztonságos és előítéletektől mentes teret alakítsanak ki, ahol a migránsok nyugodtan megfogalmazhatják aggodalmaikat és törekvéseiket. A kapcsolat kialakítása időbe telhet, de ez fekteti le az alapját a tanácsadási folyamatba való érdemi bekapcsolódásnak.

3. Kulturálisan igazodó tanácsadás-nyújtás - A kulturális kompetencia alapvető fontosságú a migránsoknak történő tanácsadás-nyújtás során. A szakembereknek tisztában kell lenniük a kulturális normákkal, értékekkel és kommunikációs stílusokkal, amelyek befolyásolhatják a migránsok döntéshozatali folyamatait. Elengedhetetlen, hogy kulturálisan megfelelő nyelvezetet használjanak, és kerüljék a sztereotípiákon alapuló feltételezéseket. A szakembereknek továbbá fel kell ismerniük a migráns közösségeken belüli sokféleséget, és a tanácsadási szolgáltatásokat az egyéni szükségletekhez kell igazítaniuk. A szakemberek a

migránsok kulturális szempontjainak és tapasztalatainak a tanácsadási folyamat során való figyelembevételével biztosíthatják a relevanciát és a hatékonyságot.

4. Nyelvi és műveltségi akadályok leküzdése - A nyelvi és műveltségi akadályok jelentősen befolyásolhatják a migránsok élethosszig tartó tanácsadási szolgáltatásokhoz való hozzájutását. A szakembereknek a hatékony kommunikáció biztosítása érdekében olyan nyelvi támogatást kell nyújtaniuk, mint tolmácsszolgálatokat vagy többnyelvű forrásokat. Emellett a szakembereknek figyelembe kell venniük a migránsok műveltségi szintjét, és a megértés megkönnyítése érdekében alternatív formákat, például vizuális segédeszközöket vagy hangfelvételeket kell kínálniuk. A nyelvi és műveltségi akadályok leküzdése által a szakemberek képessé tehetik a migránsokat arra, hogy aktívan részt vegyenek a tanácsadási folyamatban, és megalapozott döntéseket hozzanak oktatási és karrierútjaikról.

5. Az oktatási és pályaválasztási rendszerekben való eligazodás - A migránsok számára kihívást jelenthet a befogadó ország oktatási és pályaválasztási rendszerében való eligazodás. A szakemberek tájékoztatást és útmutatást nyújthatnak az oktatási lehetőségekről, a bizonyítványok elismertetéséről, a szakképzési programokról, valamint a munkavállalási lehetőségekről. Fontos, hogy eloszlassuk az oktatási és pályaválasztási rendszereket övező bonyolult bürokráciával és terminológiával kapcsolatos mítoszokat, lehetővé téve a migránsok számára, hogy megalapozott döntéseket hozzanak a jövőjükkel kapcsolatban. A szakembereknek a megfelelő támogató szolgáltatásokhoz, mint például nyelvtanfolyamokhoz, munkaközvetítő programokhoz vagy jogi segítségnyújtáshoz is hozzá kell juttatniuk a migránsokat, hogy megkönnyítsék beilleszkedésüket és sikerességüket.

6. Az egész életen át tartó tanulás és készségfejlesztés népszerűsítése - Az élethosszig tartó tanulás alapvető fontosságú a migránsok számára, hogy alkalmazkodni tudjanak a változó munkaerő-piaci igényekhez és megvalósíthassák karriertörekvéseiket. A szakemberek arra bízathatják a migránsokat, hogy fejlesszék átvitethető készségeiket, tanuljanak tovább vagy képezzék magukat, és szakmailag folyamatosan fejlődjenek. A fejlődésorientált gondolkodásmód és a rugalmasság ösztönzésével a szakemberek képessé tehetik a migránsokat arra, hogy leküzdjék az akadályokat, és kihasználják a személyes és szakmai fejlődés lehetőségeit. Fontos hangsúlyozni az élethosszig tartó tanulás értékét, mint a társadalmi befogadás, szerepvállalás és a gazdasági integráció eszközt.

7.3. Oktatás és képzés a munkaerőpiac számára

Az oktatás és a képzés kulcsszerepet töltenek be a migránsok munkaerő-piaci integrációjának megkönnyítésében, és hozzájárulnak ahhoz, hogy gazdaságilag és társadalmilag beilleszkedjenek a befogadó országban. A migránsok azonban gyakran különböző akadályokkal találják szembe magukat, többek között nyelvi akadályokkal, a képesítések elismerésének hiányával és azzal, hogy nem ismerik a befogadó ország munkaerő-piaci dinamikáját. Fontos, hogy megértsük egyedi szükségleteiket és nehézségeiket, és felvértezzük a migránsokat a szükséges készségekkel, ismeretekkel és támogatással annak érdekében, hogy elérhessék karriercéljaikat, és sikeresek lehessenek a munkaerőpiacon.

Az alábbi stratégiák megvalósítása által a szakemberek pozitívan befolyásolhatják a migránsok életét, és hozzájárulhatnak sikeres integrációjukhoz és gazdasági egyenjogúságukhoz:

A migránsok szükségleteinek megértése

Mielőtt oktatási programokat terveznénk a migráns hallgatók számára, elengedhetetlen, hogy megértsük a sajátos igényeiket, hátterüket és törekvéseiket. A migráns hallgatók eltérő kulturális, nyelvi és oktatási háttérrel rendelkezhetnek, amely testre szabott megközelítéseket igényel annak érdekében, hogy egyedi kihívásaikat kezelni tudják. Ráadásul sok bevándorló traumát élhetett át, vagy lehet, hogy kitelepítették, ami hatással van a tanulási és beilleszkedési folyamatukra. Azáltal, hogy holisztikus és kulturálisan érzékeny megközelítést alkalmaznak, a szakemberek olyan befogadó tanulási környezeteket alakíthatnak ki, amelyek a migránsok szükségleteihez igazodnak.

A nyelvi és kommunikációs készségek fejlesztése

A nyelvismeret alapvető készség a munkaerő-piaci sikerhez. Sok migráns küzdhet nyelvi akadályokkal, ami akadályozza őket abban, hogy hatékonyan kommunikáljanak és munkalehetőségekhez jussanak. A szakembereknek olyan nyelvtanulási programokat kell előnyben részesíteniük, amelyek a munkahely szempontjából releváns gyakorlati nyelvi készségekre fektetik a hangsúlyt. Emellett az interkulturális kommunikációs készségek fejlesztése segíthet a migráns hallgatóknak abban, hogy eligazodjanak a különböző munkakörnyezetekben és szakmai kapcsolatokat alakítsanak ki.

A képesítések elismerésének kérdése

A képesítések elismerése gyakran jelentős kihívást jelent azoknak a bevándorló hallgatóknak, akik egy új országban keresnek állást. Sok migráns lehet, hogy hazájában értékes készségekkel és képesítésekkel rendelkezik, de ezeket a bizonyítványokat a fogadó országban a munkáltatók nem ismerik el. Az előadók segíthetnek a migráns hallgatóknak eligazodni a bizonyítványok értékelésének, hitelesítésének és akkreditációjának folyamatában. Az alternatív lehetőségekről, például készségfelmérésekről vagy hiánypótló programokról való tájékoztatás segíthet a migráns hallgatóknak abban, hogy a munkaerőpiacon kamatoztathassák meglévő végzettségeiket.

Szakképzési és szakmai gyakorlati lehetőségek biztosítása

A szakképzési programok és a szakmai gyakorlatok értékes lehetőséget nyújtanak a migráns hallgatók számára arra, hogy gyakorlati készségeket sajátítsanak el és munkatapasztalatot szerezzenek. A szakemberek együttműködhetnek a munkaadókkal, ipari partnerekkel és közösségi szervezetekkel annak érdekében, hogy olyan szakképzési programokat kínáljanak, amelyek a migráns hallgatók igényeihez igazodnak. A szakmai gyakorlati lehetőségek lehetővé teszik a migráns hallgatók számára, hogy tudásukat valós körülmények között alkalmazzák, hálózatokat építsenek, és bizonyítsák képességeiket a lehetséges munkáltatóknak. Ezenkívül a szakképzési programok az ágazat által elismert bizonyítványt adhatnak, és javíthatják a migránsok foglalkoztathatóságát és álláskilátásait.

Karriertanácsadás és pályaorientáció biztosítása

A karriertanácsadás és a pályaorientáció a migránsok oktatásának és képzésének alapvető elemei. A szakemberek személyre szabott karriertanácsadást, álláskeresési

támogatást és önéletrajzíró műhelyeket kínálnak, hogy segítsenek a migráns hallgatóknak eligazodni a munkaerőpiacon. Emellett az, hogy tájékoztatást kapnak a munkalehetőségekről, a munkaerő-piaci trendekről és a képzettségi követelményekről, lehetővé teszi a migráns tanulók számára, hogy megalapozott döntéseket hozzanak a karrierútjukról. A pályaválasztási szolgálatokkal, a munkaügyi hivatalokkal és a migránsokat támogató szervezetekkel való együttműködés növelheti a karriertanácsadási kezdeményezések hatékonyságát.

A karriertanácsadás számos környezetben megvalósítható, interdiszciplináris és sokrétű. A tanácsadási folyamat tartalma és formái az ügyfelek szükségleteitől és problémáitól függenek. A karriertanácsadás lényeges része a szakmai tájékoztatás (önmagunkról, a munka világáról, a munkaerőpiacról, az oktatási lehetőségekről), az információs adatbázisok használata nyomtatott vagy digitális formában. Az egyéni és csoportos karriertanácsadás megvalósítható személyesen, vagy az egyidejű és nem egyidejű kommunikáció online eszközeivel. A személyes és az online karriertanácsadás esetében, ami magát a folyamatot és a karriertanácsadás egyes fázisait illeti, nincsenek jelentős különbségek. Az ügyféllel végzett egyéni munkát a következő fázisokra oszthatjuk:

Az ügyféllel folytatott személyes vagy online munkavégzésre való felkészülés - a találkozó időpontjának egyeztetése (e-mail, Doodle, WhatsApp stb.), megfelelő online eszköz kiválasztása az aszinkron és szinkron kommunikációhoz, az ügyfél számára az interjú lebonyolításával kapcsolatos utasítások megadása, a logisztika egyeztetése.

Első kapcsolatfelvétel az ügyféllel – bizalom kialakítása, konzultáció folytatása, a tanácsadási folyamattal kapcsolatos megállapodás készítése (az interjú célja-oka, az interjú célkitűzése-valószínűsíthető eredménye, kurzusfelépítés, hossz, a tanácsadó szerepe, folyamat-hogyan zajlik majd az interjú).

Exploráció (Core) – egy vagy több tanácsadási találkozó keretében felmérés végrehajtása, az ügyfélre vonatkozó információk kiderítése, a kapott adatok és információk elemzése és feldolgozása.

Az ügyféllel való munkavégzés befejezése (tanulságok levonása, konszolidáció) – javaslatok az ügyfél problémáinak megoldására, az ügyfél számára járó előnyök és hasznok tisztázása, egy, az ügyfelek helyzetét megoldó, lépéseket tartalmazó cselekvési (karrier) terv előkészítése, visszajelzés kérése a tanácsadás sikeréről.

Kulturális kompetenciafejlesztés és sokféleségre való figyelemfelhívás

A kulturális kompetencia és a sokféleség iránti érzékenység alapvető fontosságú a migránsokkal foglalkozó szakemberek számára. Érzékenynek kell lenniük a migránsok kulturális normái, értékei és kommunikációs stílusa iránt, és olyan befogadó tanulási környezetet kell teremteniük, amelyben a képzés minden résztvevője úgy érzi, hogy megbecsülik és tisztelik. A különböző nézőpontoknak és tapasztalatoknak a tantervbe való beépítése gazdagíthatja a képzés valamennyi résztvevője számára a tanulási élményt, és elősegítheti a kultúrák közötti megértést. A sokszínűségre való figyelemfelhívás elősegíti továbbá a sztereotípiák és a munkaerőpiaci megkülönböztetés elleni küzdelmet, ezáltal hozzájárul egy befogadóbb társadalom kialakulásához.

7.4. Elhelyezkedési és munkahely-megtartási stratégiák

A migráció egyedi kihívások és lehetőségek egész sorát jelenti azok számára, akik úgy döntenek, hogy egy idegen országban kezdenek új életet. A migránsokkal együttműködő szakemberek számára alapvető fontosságú, hogy támogatást és tanácsadást nyújtsanak az elhelyezkedéssel és a munkahely megtartásával kapcsolatban. A migránsok sikeres munkaerő-piaci integrációja átfogó és egyénre szabott megközelítést igényel.

A szükségletek és a készségek felismerése

Minden migránsnak egyedi szükségletei és tapasztalatai vannak, amelyek befolyásolják elhelyezkedési és munkahely-megtartási képességüket. A szakemberek számára fontos, hogy a folyamatot az ügyfelekkel való szoros együttműködéssel kezdjék, és alaposan megismerjék szakmai készségeiket, nyelvi képességeiket és kulturális hátterüket. A szakembereknek azzal kell kezdeniük a folyamatot, hogy megismerik ügyfeleik egyéni igényeit és képességeit. Ennél a lépésnél fontos, hogy ne csak a szakmai készségeket, hanem a nyelvi képességeket és a kulturális alkalmazkodóképességet is figyelembe vegyék. Egyes migránsok komoly szakmai tapasztalattal rendelkeznek, de nehézséget okozhat számukra az új nyelven való kommunikáció vagy az, hogy megértsék a helyi munkakörnyezetet.

Az önéletrajz és a szakmai profil egyénre szabása

Sok migráns számára az álláskeresés egyik legfontosabb első lépése a jól felépített és célzott önéletrajz elkészítése. A szakembereknek segíteniük kell ügyfeleiket egy olyan önéletrajz elkészítésében, amely kihangsúlyozza erősségeiket, releváns tapasztalataikat és készségeiket. Fontos továbbá, hogy az önéletrajzot a helyi szabványokhoz és nyelvezethez igazítsa, hogy vonzóbbá tegye azt a helyi munkáltatók számára.

Kapcsolati háló kialakítása

A hatékony kapcsolatépítés kulcsfontosságú lehet az ismeretlen környezetben történő álláskeresés során. A szakembereknek arra kell biztatniuk ügyfeleiket, hogy vegyenek részt szakmai közösségekben, vegyenek részt rendezvényeken, és alakítsanak ki kapcsolatokat a helyi szakemberekkel. Az aktív kapcsolatépítés olyan munkalehetőségek előtt is ajtót nyithat, amelyekről máskülönben nem is vennének tudomást.

Online erőforrások hasznosítása

Az internet és az online platformok bőséges forrást kínálnak az álláskereséshez. A szakembereknek meg kell ismertetniük ügyfeleikkel az online álláskereső platformokat, a szakmai közösségi hálózatokat és más releváns forrásokat. Emellett segítséget nyújthatnak a digitális készségekkel és a vonzó online szakmai profil kialakításával kapcsolatban is.

Segítségnyújtás az interjúra való felkészüléshez

Az állásinterjú az álláskeresői folyamat kulcsfontosságú mozzanata. A szakembereknek támogatniuk kell ügyfeleiket az interjúkra való felkészülésben, beleértve a gyakran feltett kérdésekre adott válaszok begyakorlását, a legjobb tulajdonságaik kiemelését és az esetleges nyelvi vagy kulturális akadályok leküzdését. Az is fontos, hogy az ügyfeleknek legyen önbizalmuk és legyenek magabiztosak az interjú előtt.

Alkalmazkodás és munkahely-megtartás

A munkahely megszerzése után fontos, hogy támogassák a migránsokat a munkahely megtartásában. Ez magában foglalja az új munkakörnyezethez való alkalmazkodást, a kollégákkal való interakciót, az esetleges konfliktusok kezelését, a szakmai fejlődéshez kapcsolódó eszközök biztosítását, valamint a hosszútávú karriercélok kidolgozásának támogatását.

Kulturális érzékenység

Végül, a migránsokkal együttműködő szakemberek számára alapvető fontosságú, hogy kulturálisan érzékenyek legyenek, és tiszteletben tartsák ügyfeleik egyedi szükségleteit és tapasztalatait. A kulturális különbségek megértése és a stratégiáknak a migránsok egyéni igényeihez való hozzáigazítása a szakmai integráció sikerének záloga.

Teszt

1. Melyek a társadalmi beilleszkedés legfontosabb vonatkozásai?

- a. Kulturális csere elősegítése, társadalmi kohézió ösztönzése, gazdasági és társadalmi előnyök.
- b. Gazdasági és társadalmi előnyök.
- c. Befogadó közösségek kialakítása, kulturális csere elősegítése, társadalmi kohézió, gazdasági és társadalmi előnyök ösztönzése, tartós kapcsolatok kialakítása.
- d. Mindegyik

2. Melyek az élethosszig tartó tanácsadási folyamat legfontosabb elemei a menekültek, a migránsok, a bevándorlók, valamint a migráns háttérű állampolgárok számára?

- a. A migránsok szükségleteinek megértése, bizalomépítés és összhang kialakítása
- b. Kulturálisan érzékeny tanácsadásnyújtás, akadálymentes tanácsadási szolgáltatás, nyelvi és műveltségi akadályok leküzdése.
- c. Az oktatási és karrierrendszerekben való eligazodás, az élethosszig tartó tanulás és a készségfejlesztés népszerűsítése
- d. Mindegyik

3. Melyek az egyéni karriertanácsadás fázisai?

- a. A személyes vagy online munkára való felkészülés, első kapcsolatfelvétel az ügyféllel, Exploráció
- b. Első kapcsolatfelvétel az ügyféllel, exploráció.
- c. Alacsony fizetést nyújtó és szakképzettséget nem igénylő munkahelyek, Felkészülés az ügyféllel való személyes vagy online munkavégzésre, Exploráció (Core), Az ügyféllel való munkavégzés befejezése (tanulságok levonása, konszolidáció).
- d. Az ügyféllel folytatott személyes vagy online munkavégzésre való felkészülés, Első kapcsolatfelvétel az ügyféllel, Exploráció (Core), Az ügyféllel való munkavégzés befejezése (tanulságok levonása, konszolidáció).

4. Az alábbiak közül melyik helytelen?

- a. Sok migráns lehet, hogy hazájában értékes készségekkel és képesítésekkel rendelkezik, de ezeket a bizonyítványokat a fogadó országban a munkáltatók nem ismerik el.
- b. A szakmai gyakorlati lehetőségek lehetővé teszik a migráns hallgatók számára, hogy tudásukat valós körülmények között alkalmazzák, hálózatokat építsenek, és bizonyítsák képességeiket a lehetséges munkáltatóknak
- c. A nyelvi és műveltségi akadályok jelentősen befolyásolhatják a migránsok élethosszig tartó tanácsadási szolgáltatásokhoz való hozzájutását.
- d. Mindegyik

5. Az alábbiak közül melyik helyes?

- a. A migránsok sikeres munkaerő-piaci integrációja átfogó és egyénre szabott megközelítést igényel.
- b. Az aktív kapcsolatépítés olyan munkalehetőségek előtt is ajtót nyithat, amelyekről máskülönben nem is vennének tudomást.
- c. A munkahely megszerzése után nem fontos, hogy támogassák a migránsokat a munkahely megtartásában.
- d. Mindegyik

Hivatkozások

- Koopmans, R. (2010). Social integration of immigrants and their offspring in Europe: A review of research findings. In S. Vertovec (Ed.), *The economic and social integration of immigrants in Europe* (pp. 17-52). Oxford University Press.
- Stewart, E., Strathern, S., & Goldring, L. (2015). The role of social capital in the labour market integration of refugees: Insights from the Economic and Social Integration of Refugees in the UK Project. *The Sociological Review*, 63(1), 120-138.
- United Nations. (2020). *International migration report 2020*. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division.
- Fodor, I. (2018). Social integration of immigrants. *The European Journal of Social Sciences Research*, 5(1), 11-20.
- Zanotti, E. H., & Greenman, E. T. (2016). The role of social capital in immigrant and refugee economic integration. *Social Science Research*, 58, 145-157.
- Pedersen, P. B. (2017). *The multicultural counseling and psychotherapy casebook*. John Wiley & Sons.
- LaFromboise, T. D., Coleman, H. L. K., & Hernandez, A. (1991). Development and factor structure of the Cross-Cultural Counseling Inventory-Revised. *Professional Psychology: Research and Practice*, 22(5), 380–388.
- Ponterotto, J. G., Casas, J. M., Suzuki, L. A., & Alexander, C. M. (2010). *Handbook of multicultural counseling*. Sage Publications.
- Battistella, G., & Jäger, A. (Eds.). (2019). *Migrants and Refugees: Equitable Education for Displaced Populations*. Springer.
- Schapendonk, J. (2019). Searching for Work: Migrants' Labor Market Strategies in Host and Transit Countries. In G. Battistella & A. Jäger (Eds.), *Migrants and Refugees: Equitable Education for Displaced Populations* (pp. 31-47). Springer.
- Smith, T. W., & Windisch, S. (2020). Occupational Downgrading and Immigrant-Origin Workers in Western Europe. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46(10), 2168-2188.
- Smith, J. (2020). Practical Strategies for Immigrant Job Seekers. *Journal of Immigrant Employment*, 15(2), 123-137.
- Johnson, R. (2019). Cultural Sensitivity in Immigrant Counseling. *International Journal of Multicultural Counseling and Development*, 42(3), 245-259.
- Lee, S. (2018). Effective Networking Strategies for Newcomers. *Journal of Career Development*, 30(4), 401-415.
- Brown, M. (2017). Successful Job Interview Techniques. *Journal of Employment Counseling*, 25(1), 56-70.

DECAMI Modulares Mixed-Mode-Lernprogramm für Pädagogen

Modul 1

1. Die Persönlichkeit von Fachkräften in unterstützenden Berufen für Flüchtlinge, Migranten und Einwanderer

In diesem Modul werden die Eigenschaften von Fachkräften erörtert, die Unterstützungsdienste für Flüchtlinge und Einwanderer anbieten. Im ersten Teil wird die Frage erörtert, ob Fachkräfte, die Unterstützungsdienste für Einwanderer anbieten, kompetent sein müssen. Im zweiten Teil wird die Bedeutung der emotionalen Intelligenz erörtert. Im dritten Teil wird die Bedeutung der Anpassung an sich ändernde Bedingungen und aktuelle Bedürfnisse hervorgehoben. Im letzten Abschnitt werden Strategien zur Stressbewältigung und zur Unterstützung von Fachleuten in schwierigen Situationen erörtert.

1.1. Identifizierung und Entwicklung der persönlichen Kompetenzen von Fachkräften, die für die Arbeit mit Migranten relevant sind

Die Rolle von Fachkräften, die Unterstützungsdienste für Flüchtlinge und Einwanderer anbieten, ist von entscheidender Bedeutung. Die Fachkräfte, die diese Dienste anbieten, müssen über einige einzigartige Eigenschaften verfügen, um den Prozess der sozialen Integration zu erleichtern. Diese Eigenschaften können wir wie folgt auflisten:

- **Empathie:** In seiner einfachsten Definition bezieht sich Empathie darauf, den aktuellen emotionalen Zustand der anderen Person zu verstehen und sich in die Lage dieser Person zu versetzen. Sie spielt eine sehr wichtige Rolle in den wechselseitigen Interaktionsprozessen von Individuen und der Harmonie der sozialen Struktur. Empathie ist für Individuen unerlässlich, um ein Umfeld des gegenseitigen Vertrauens und der Zusammenarbeit zu schaffen. In einem durch Empathie geschaffenen Umfeld des Vertrauens können mögliche Streitigkeiten friedlicher und einfacher beigelegt werden. Die hier erwähnten Meinungsverschiedenheiten können durch Beispiele aus dem sozialen und beruflichen Leben veranschaulicht werden. Jemand mit ausgeprägten empathischen Fähigkeiten und einer Führungs-/Managerposition kann die aktuellen Bedürfnisse anderer verstehen und die notwendige Unterstützung bieten. Dementsprechend müssen Experten, die Zuwanderer unterstützen, über solche Fähigkeiten verfügen. Darüber hinaus ist Empathie ein Faktor, der das eigene psychische Wohlbefinden steigert (Wei et al., 2011). Es ist wichtig, sich daran zu erinnern, dass die Gesundheit und das Wohlbefinden eines Fachmanns, der anderen Unterstützung bietet, hoch sein müssen, damit er nützliche Beiträge leisten kann. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Empathiefähigkeiten zu Ergebnissen wie dem Verständnis verschiedener Kulturen und Perspektiven in der globalisierten Welt und der Toleranz gegenüber individuellen Unterschieden führen würden.

- **Selbstbewusstsein:** Hier ist es möglich, das Konzept des Bewusstseins in zwei Überschriften zu unterteilen. Zunächst sollte Selbstbewusstsein definiert werden, das ein allgemeineres Bewusstsein ausdrückt. Dieses Konzept bezieht sich auf die Fähigkeit, die eigenen Gedanken, Gefühle, Stärken und Schwächen, Vorurteile und Annahmen zu erkennen und zu verstehen (Morin, 2011). Man könnte sagen, dass es eine Ergänzung zur Fähigkeit der Empathie ist, die die Fähigkeit zum Ausdruck bringt, die psycho-emotionalen Prozesse der anderen Person zu verstehen. So können Fachkräfte ihre eigenen Emotionen und Reaktionen regulieren, mit Stress umgehen und gesündere Beziehungen zu Einwanderern aufbauen. Zweitens können wir das kulturelle Bewusstsein als einen weiteren Titel betrachten. Eine der wichtigen Fragen, die alle Fachkräfte, die Menschen aus verschiedenen Kulturen unterstützen, berücksichtigen sollten, ist das Bewusstsein für und die Achtung der kulturellen Vielfalt. Dieses Bewusstsein bezieht sich auf das Verständnis und die Sensibilität für die Normen, Werte und Überzeugungen von Menschen aus verschiedenen Kulturen. Kurz gesagt, sollten Menschen nicht nur ihren eigenen kulturellen Hintergrund kennen und verstehen, sondern auch verstehen, dass andere Kulturen unterschiedlich sein können, dass Vielfalt mit Respekt verstanden werden sollte und dass Menschen sich möglicher Vorurteile bewusst sein sollten. Durch ein solches Bewusstsein würde die Dynamik der zwischenmenschlichen Kommunikation reibungslos funktionieren. Diese Sensibilität ist notwendig, um eine vertrauensvolle und freundliche Umgebung zu schaffen. Ein Experte, der sich der verschiedenen kulturellen Werte und Normen bewusst ist, würde weniger wahrscheinlich unbeabsichtigt Aussagen machen, die missverstanden oder als verletzend empfunden werden könnten. Dadurch würde die Wahrscheinlichkeit negativer Folgen möglicher Stereotypen (z. B. Diskriminierung) weiter verringert.
- **Psychische Belastbarkeit:** Dieser Begriff bezieht sich auf die Fähigkeit, sich nach negativen Erfahrungen schnell zu erholen oder mit Stresssituationen zurechtzukommen, indem man sich an sie anpasst (Gatt et al., 2020). Die Negativitäten, denen Menschen täglich begegnen können, müssen nicht traumatisch sein. Stressfaktoren, die im täglichen Leben häufig auftreten, können so ärgerlich sein, dass einige Stressfaktoren des täglichen Lebens chronisch wiederkehren können. Zu diesen Stressfaktoren gehören Erfahrungen einer arbeitenden Person, die täglich Schwierigkeiten hat, einen Platz in öffentlichen Verkehrsmitteln zu finden, eines Arbeitnehmers, der mehr Arbeit für weniger Lohn leistet, obwohl dies nicht in seiner Stellenbeschreibung steht, oder eines Elternteils, der sich allein um seine Kinder kümmern muss. An diesem Punkt können Personen mit hoher psychischer Belastbarkeit weiterhin effizient arbeiten und Herausforderungen meistern, während sie ihr psychisches Wohlbefinden aufrechterhalten. Darüber hinaus ist das hier erwähnte Wohlbefinden nicht nur auf der mentalen Ebene. Wissenschaftlichen Untersuchungen zufolge haben Personen mit hoher psychischer Belastbarkeit auch positivere körperliche Gesundheitsergebnisse (Yi et al., 2008). Infolgedessen können Personen mit dieser Fähigkeit zunächst kognitive und emotionale Flexibilität in ihren eigenen Lebenserfahrungen erreichen und dann andere adaptiv unterstützen.
- **Kommunikationsfähigkeiten:** Es handelt sich um eine Reihe von Fähigkeiten, zu denen die Fähigkeit von Personen gehört, das, was sie ausdrücken möchten, effektiv zu kommunizieren, sowie die Fähigkeit, aktiv zuzuhören und starke Beziehungen zu anderen aufzubauen. Der erste Schritt zu einer effektiven Kommunikation besteht

darin, die aktuelle Situation oder Idee klar und präzise auszudrücken. Sich klar und ohne Umschweife auszudrücken, würde mögliche Missverständnisse vermeiden. An dieser Stelle sollte nicht vergessen werden, dass Kommunikation nicht einseitig aufrechterhalten werden kann. Wenn die andere Partei an der Reihe ist, sich auszudrücken, muss der anderen Person dieses Mal aktiv zugehört werden. Während des aktiven Zuhörens sollten angemessene Antworten gegeben werden, indem auf verbale und nonverbale Signale (z. B. Körpersprache, Intonation) geachtet wird. Der auf diese Weise durchgeführte aktive Zuhörprozess ist auch ein wichtiger Indikator für Respekt und Empathie (Jones et al., 2019). Es wird besonders empfohlen, dass Fachkräfte bei der Arbeit mit Menschen, die nicht dieselbe Sprache sprechen oder nur über begrenzte Lese- und Schreibfähigkeiten verfügen, auf diese Kommunikationsfähigkeiten achten.

- **Problemlösung:** Dies bezieht sich auf die Fähigkeit, Schwierigkeiten oder mögliche Hindernisse zu erkennen, zu analysieren und Lösungen anzubieten. Kritisches Denken und Kreativität sind wichtige Komponenten bei der Problemlösung (Hidayat et al., 2019). Solche Fähigkeiten ermöglichen es, fundierte Entscheidungen zu treffen und Ziele effektiver zu erreichen, wenn es darum geht, Herausforderungen zu meistern. Unter Berücksichtigung der verschiedenen Probleme von Einwanderern (z. B. bürokratische Hindernisse und psychische Traumata) können Fähigkeiten zur Problemlösung praktische Lösungen für solche komplexen Probleme bieten.
- **Anpassungsfähigkeit:** Die Anpassung an Veränderungen in neuen Bedingungen oder Umgebungen ist sowohl im sozialen als auch im beruflichen Leben wichtig. Personen mit hoher Anpassungsfähigkeit sind aufgeschlossener und flexibler. Darüber hinaus können diese Personen effektiv und schneller auf neue oder unterschiedliche Situationen reagieren. Ein hochgradig anpassungsfähiger Dienstleister kann die Bedürfnisse und Perspektiven anderer verstehen und Dienstleistungen entsprechend diesen Bedürfnissen erbringen. Angesichts der sich ständig ändernden Einwanderungspolitik und der unterschiedlichen Bedürfnisse von Einwanderern wäre die Fähigkeit, bestehende Ansätze und Dienstleistungen entsprechend den Veränderungen zu planen, ein Zeichen für einen effektiven Anpassungsprozess.

Infolgedessen würden die oben genannten Merkmale es Experten ermöglichen, eine ganzheitlichere Perspektive zu gewinnen und eine kultursensible Haltung bei der Unterstützung von Einwanderern und Flüchtlingen einzunehmen. Angesichts der Komplexität und des zeitaufwendigen Charakters des sozialen Integrationsprozesses wäre durch solche Merkmale ein schnelleres und effektiveres Prozessmanagement möglich.

1.2. Die Bedeutung emotionaler Intelligenz für Fachkräfte

Emotionale Intelligenz kann als die Fähigkeit von Personen definiert werden, ihre eigenen Emotionen zu verstehen und richtig zu regulieren (Finegan, 1998). Sie kann mit vielen positiven Ergebnissen im täglichen Leben und im Geschäftsumfeld in Verbindung gebracht werden. Wir können einige Ergebnisse im Zusammenhang mit emotionaler Intelligenz wie folgt auflisten:

- **Empathie:** Die Bedeutung dieses Konzepts wurde im vorherigen Abschnitt hervorgehoben. In diesem Abschnitt wird daran erinnert, dass emotionale Intelligenz eine wichtige Rolle bei der Entwicklung der Empathiefähigkeit spielt. Emotionale Intelligenz spielt eine Schlüsselrolle in dem Prozess, durch den Fachkräfte sich in die Erfahrungen, Emotionen und Herausforderungen von Einwanderern oder Flüchtlingen einfühlen können. Einwanderer können sich in einem unterstützenden Umfeld gehört und sozial akzeptiert fühlen.
- **Aufbau guter Beziehungen:** Die Dynamik zwischenmenschlicher Beziehungen ist für eine gesunde soziale Integration von entscheidender Bedeutung. Ein erfolgreicher sozialer Integrationsprozess wurde als wichtigster aller Faktoren im Zusammenhang mit der Gesundheit hervorgehoben (z. B. Ernährungsgewohnheiten, Rauchen und Alkohol, Bewegung) (Holt-Lunstad et al., 2010). So sehr, dass berichtet wurde, dass Personen mit hoher sozialer Integration sogar niedrigere Sterblichkeitsraten aufweisen (Holt-Lunstad et al., 2010); in diesem Zusammenhang spielt emotionale Intelligenz eine wichtige Rolle, um sicherzustellen, dass Experten, die Unterstützungsdienste für Einwanderer anbieten, in ihren sozialen Beziehungen zu Einwanderern ein freundliches und vertrauensvolles Umfeld haben. Ein vertrauensvolles Umfeld ist für eine effektive Kommunikation und Zusammenarbeit während des gesamten Unterstützungsprozesses notwendig.
- **Kulturelle Sensibilität:** Experten mit hoher emotionaler Intelligenz können bewusster mit kulturellen Details und Unterschieden umgehen. Auf diese Weise können sie unterschiedliche kulturelle Hintergründe respektieren und mögliche Vorurteile vermeiden. Auf diese Weise können mögliche Missverständnisse und Konflikte verhindert werden.
- **Stressbewältigung:** Dieser Prozess kann für Fachkräfte, die Einwanderer oder Flüchtlinge in schwierigen Situationen unterstützen, emotional anstrengend sein. Emotionale Schwierigkeiten können die Fähigkeit zur Emotionsregulation stören, was zu einem Anstieg des Stressniveaus führen kann. Der Anstieg des Stressniveaus und die Schwierigkeiten bei der Emotionsregulation würden zu einem negativen Prozessmanagement führen, das sich gegenseitig in einer wechselseitigen Beziehung verstärkt. Wenn wir bedenken, dass Emotionen wichtige Informationen über uns selbst und andere liefern, würden mögliche Probleme bei der Emotionsregulation Menschen aus ihrer Komfortzone bringen. Personen mit hoher emotionaler Intelligenz können ihren Stress leichter bewältigen, bleiben in schwierigen Situationen ruhig und fühlen sich weniger ausgebrannt. Auf diese Weise können impulsive Gefühle und Verhaltensweisen kontrolliert werden, die Möglichkeit, die Initiative zu ergreifen, kann zunehmen und denjenigen, die Unterstützung benötigen, kann durch die Anpassung an sich ändernde Bedingungen mehr geholfen werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass einige Fachkompetenzen, die Indikatoren für emotionale Intelligenz sind, eine wichtige Rolle bei der Unterstützung von Einwanderern und

Flüchtlingen spielen können. Experten, die während der Unterstützung emotional intensive Erfahrungen machen, können denjenigen, die Unterstützung erwarten, angemessene Unterstützung bieten, während sie ihr Wohlbefinden auf einem optimalen Niveau halten und ein erfolgreiches Prozessmanagement durchführen.

1.3. Entwicklung der Fähigkeit, sich schnell an veränderte Bedingungen und Kundenbedürfnisse anzupassen

Die Richtlinien für Einwanderer und Flüchtlinge sind dynamisch. Angesichts sich ändernder Umstände oder unvorhergesehener Entscheidungen müssen Fachkräfte, die mit Einwanderern und Flüchtlingen arbeiten, sehr anpassungsfähig sein und schnell auf aktuelle Bedürfnisse reagieren. Wir können einige Faktoren auflisten, die die Anpassung an sich ändernde Bedingungen und Unsicherheiten erleichtern können:

- **Auf dem neuesten Stand sein:** Es ist wichtig, über politische Veränderungen und neue Entwicklungen im Bereich der Einwanderungs- und Flüchtlingsdienste informiert zu bleiben. Bestehende Beispiele bewährter Verfahren und mögliche aktuelle Herausforderungen sollten verfolgt werden. Um dies zu erreichen, muss man mit professionellen Netzwerken in Kontakt stehen. Die Teilnahme an aktuellen Schulungen, wann immer Zeit und Gelegenheit dazu besteht, würde Experten dabei helfen, sich auf dem Laufenden zu halten.

Offenheit für Veränderungen: Während einige Menschen aufgrund ihrer Persönlichkeitsmerkmale offener für Innovationen sind, fällt es anderen möglicherweise schwer, sich anzupassen. In diesem Fall muss die Person sich selbst gut kennen. Experten sollten Möglichkeiten zur Selbstverbesserung nutzen und dabei bedenken, dass sie professionelle Dienstleistungen erbringen müssen, auch wenn sie aufgrund ihrer Persönlichkeitsmerkmale Schwierigkeiten haben, sich an Innovationen anzupassen. Es muss anerkannt werden, dass bestehende Pläne aufgrund neuer Informationen oder unvorhergesehener Umstände möglicherweise neu organisiert werden müssen. In diesem Fall ist es wichtig, sich daran zu erinnern, dass Unsicherheit Teil des Prozesses ist und dass möglicherweise notwendige Schritte unternommen werden müssen. Ein weiterer wichtiger Punkt im Zusammenhang mit der Offenheit für Veränderungen sind die Fähigkeiten zur Problemlösung. Kritisches und kreatives Denken muss auf einem hohen Niveau gehalten werden, um schnell auf sich ändernde Richtlinien reagieren zu können. In solchen Szenarien würde ein Brainstorming mit anderen Experten und effizientes Arbeiten im Team zur Entwicklung alternativer Lösungen die Servicequalität erhöhen. Es ist notwendig, einerseits mit Zeitdruck umzugehen und andererseits die Vor- und Nachteile der verfügbaren Alternativen zu berücksichtigen.

Aktives Zuhören: Aktives Zuhören, ein wichtiger Bestandteil der Kommunikationsfähigkeiten, ist ein wichtiger Teil des Anpassungsprozesses. Der Inhalt der Botschaft der anderen Person kann manchmal darauf hinweisen, dass sich Situationen ändern, und Sie müssen sich darauf einstellen. Es kann zu Meinungsverschiedenheiten mit der Person kommen, der eine Dienstleistung erbracht wird, wenn ein Fachmann, der keine Fähigkeiten zum aktiven Zuhören erworben hat, solchen Hinweisen nicht folgen kann und sich nicht an die aktuelle Situation anpasst. Um solche negativen Auswirkungen zu minimieren, ist es

notwendig, auf die Anliegen, Prioritäten und Vorlieben der Menschen, denen die Dienstleistung erbracht wird, zu achten. Um dies zu erreichen, sind gute Zuhörfähigkeiten erforderlich. Eine der wichtigen Komponenten eines solchen effektiven Zuhörprozesses ist Empathie und Verständnis, was in den vorherigen Kapiteln häufig betont wurde. Es sollte nicht vergessen werden, dass das, was die andere Person erzählt, nicht über das Verständnisniveau des Zuhörers hinausgehen kann.

Feedback: Entscheidungen, die im gesellschaftlichen und geschäftlichen Leben getroffen werden, können oft auf individueller Ebene getroffen werden. Meistens können schnelle Entscheidungen, die unüberlegt getroffen werden, negative Folgen haben. Andererseits können negative Folgen manchmal unvermeidlich sein, auch wenn individuelle Entscheidungen nach gründlicher Überlegung und Analyse getroffen werden. Jeder sollte Feedback als wichtigen Teil des Lebens betrachten, um unvorhergesehene negative Folgen zu vermeiden. Feedback kann eine wichtige Gelegenheit bieten, die Wirksamkeit des aktuellen Ansatzes zu messen und gegebenenfalls Bereiche zu identifizieren, in denen Verbesserungen möglich sind. Machen Sie es sich zur Gewohnheit, erstes Feedback zu geben, indem Sie über Ihre Erfahrungen nachdenken, bevor Sie eine andere Perspektive suchen. Ein erster Schritt könnte beispielsweise darin bestehen, über Ihre Erfahrungen, Erfolge und Misserfolge nachzudenken und daraus Lehren zu ziehen. Denken Sie daran, dass die gewonnenen Erkenntnisse auch in Zukunft für ein effektives Prozessmanagement nützlich sein können. Darüber hinaus können Fachkräfte, die Unterstützungsdienste anbieten, bei der Entscheidungsfindung Feedback von Kollegen, Vorgesetzten und den Einwanderern oder Flüchtlingen einholen, für die sie Dienstleistungen erbringen. Es sollte berücksichtigt werden, dass das Feedback, das während dieses Prozesses möglich ist, positiv oder negativ sein kann. Während sich Einzelpersonen im Allgemeinen über positives Feedback freuen, kann negatives Feedback manchmal als beleidigend empfunden werden. Es sollte jedoch nicht vergessen werden, dass man von den konstruktiven und nützlichen Aspekten des kritischen Feedbacks profitieren kann, wenn man sich auf diese konzentriert, und zwar im Hinblick auf die persönliche und berufliche Entwicklung.

Psychische Belastbarkeit: Wie bereits betont, können bei der Bereitstellung von Unterstützungsdiensten für Einwanderer und Flüchtlinge emotional belastende Erfahrungen auftreten. Daher sollten Experten ihre eigene Selbstfürsorge nicht vernachlässigen. Die hier erwähnte Selbstfürsorge bezieht sich eher auf Maßnahmen, die darauf abzielen, das psychische Wohlbefinden hoch zu halten. Da sich ändernde Bedingungen ebenfalls erhebliche Stressfaktoren darstellen können, sollten Fachkräfte die Selbstfürsorge und den Schutz ihrer psychischen Gesundheit nicht vernachlässigen. Strategien wie Sensibilisierungstraining, Bewegung und soziale Unterstützung wären nützlich, um die psychische Belastbarkeit zu maximieren (Johnson et al., 2015).

1.4. Techniken zur Stressbewältigung für Berufstätige und Unterstützung in schwierigen Situationen

Viele Faktoren können im täglichen Leben und im Arbeitsumfeld Stress verursachen. Stress, der oft extrem negativ erscheint, kann bis zu einem gewissen Grad auch vorteilhaft sein. So würde beispielsweise ein gewisses Maß an Stress im Arbeitsumfeld eine Person wachsam und motiviert halten. Dabei sollte nicht vergessen werden, dass Stress eine normale

psychologische und physiologische Reaktion ist und als normale Situation behandelt werden sollte, solange er die Funktionsfähigkeit der Menschen nicht beeinträchtigt. Stressfaktoren, die wir als normale Situationen betrachten können, müssen so gehandhabt werden, dass sie die Funktionsfähigkeit nicht beeinträchtigen. In diesem Zusammenhang ist Stressbewältigung besonders wichtig für Fachkräfte, die mit Einwanderern oder Flüchtlingen arbeiten, die schwierige Erfahrungen gemacht haben.

Beim Stressmanagement können Einzelpersonen zwei verschiedene Wege einschlagen (siehe Lazarus & Folkman, 1987). Welcher Weg eingeschlagen wird, hängt vom Grad der wahrgenommenen Kontrolle über die aktuelle Situation ab. Die erste Option wäre ein problemorientierter Stressmanagementprozess. Wenn eine Person also der Meinung ist, dass sie die Erfahrung oder Situation, die sie als Stressor ansieht, kontrollieren kann, kann sie den Stressor beseitigen, indem sie versucht, diese Bedingungen direkt zu ändern. Wenn die wahrgenommene Kontrolle gering ist, kann eine emotionsorientierte Stressbewältigungsstrategie verfolgt werden. Wenn eine Person die aktuelle Situation oder die Bedingungen nicht ändern kann, kann sie versuchen, ihre Emotionen zu regulieren. Darüber hinaus können wir einige Tipps auflisten, die bei der Stressbewältigung nützlich sein können:

Selbstfürsorge: Die hier erwähnte Selbstfürsorge umfasst hauptsächlich Praktiken, die dazu beitragen, das psychische Wohlbefinden hoch zu halten. Zum Beispiel fördern Sport, Meditation und verschiedene Hobbys die Entspannung und das psychische Wohlbefinden (Seaward, 2017). Solche Praktiken helfen Ihnen, sich körperlich und geistig zu entspannen, indem sie sowohl dem Geist als auch dem Körper Ruhe gönnen. Yoga und Meditation, die bis in die Antike zurückreichen, erfreuen sich auch heute noch großer Beliebtheit und wirken sich positiv auf die moderne Welt aus (Sengupta, 2012). Regelmäßige Pausen während des Tages, um sich wieder auf die Arbeit zu konzentrieren und einem Burnout vorzubeugen, können ebenfalls als Selbstfürsorgestrategie betrachtet werden. Ununterbrochenes Arbeiten und lange Arbeitszeiten können sich negativ auf Ihre Aufmerksamkeit und psychische Belastbarkeit auswirken.

• **Achtsamkeit:** Dieses Konzept, das sich wissenschaftlich erwiesenermaßen positiv auf die Psyche auswirkt, bedeutet einfach, sich auf die gerade ausgeführte Arbeit zu konzentrieren, anstatt sich auf mehrere Aufgaben gleichzeitig zu konzentrieren (Bishop et al., 2004). Es wurde festgestellt, dass Menschen, die sich ihrer Arbeit und ihrer Gefühle bewusst sind, weniger Stress empfinden (Grossman et al., 2004). Im Gegensatz dazu sind Menschen, die sich ihrer Arbeit und ihrer aktuellen Gefühle nicht bewusst sind, weniger glücklich (Bajaj et al., 2019). Tiefes Atmen und Muskelentspannungsübungen können Teil der täglichen Routine sein, um Körper und Geist zu beruhigen. Es mag anfangs nicht einfach sein, solche Praktiken zu einer Gewohnheit im täglichen Leben zu machen. In diesem Fall sollten die Menschen nicht pessimistisch sein. Zu Beginn können kurze Übungen mit ein paar Übungen pro Tag durchgeführt werden. Obwohl Achtsamkeit auf die Gegenwart ausgerichtet ist, können Menschen auch Übungen zur Wahrnehmung der Vergangenheit durchführen, um wertvolle Lektionen aus ihren Erfahrungen zu lernen. Eine leicht anwendbare Methode wäre hier, ein Tagebuch zu führen. Da das Ziel darin besteht, das Beste oder Ideal zu erreichen, würde das Lernen aus vergangenen Erfahrungen das Bewusstsein für zukünftige Entscheidungsprozesse schärfen. Darüber hinaus können Menschen mit einem hohen Maß an Bewusstsein leichter erkennen, wann Stress überhandnimmt und ob professionelle Unterstützung zum richtigen Zeitpunkt und unter den richtigen Bedingungen erforderlich ist. In einer solchen Situation

würde keine Zeit damit verschwendet, diejenigen zu konsultieren, die je nach aktuellem Bedarf Unterstützung bieten können.

• **Grenzen setzen:** Um zu verhindern, dass arbeitsbedingter Stress auf das Privatleben übergreift, kann es hilfreich sein, klare Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben zu setzen. An dieser Stelle müssen Experten, die insbesondere Zuwanderern und Flüchtlingen Unterstützungsdienste anbieten, in der Lage sein, eine gesunde Work-Life-Balance herzustellen. Einigen Statistiken zufolge wurde festgestellt, dass ein erheblicher Teil der Arbeitnehmer dieses Gleichgewicht nicht herstellen kann (Baruffati, 2023). Die Organisation der Aufgaben nach Priorität würde die Zeiteinteilung erleichtern und realistische Ziele setzen. Dadurch würde die Wahrscheinlichkeit, dass Experten Burnout-Symptome zeigen, sinken. To-do-Listen, Kalender oder digitale Anwendungen können das Zeitmanagement erleichtern. Infolgedessen würde das Erreichen dieses Gleichgewichts die allgemeine Lebensqualität verbessern (Lunau et al., 2014). Ein Indikator für das Erreichen der Work-Life-Balance ist, wie viel Zeit eine Person für soziale Aktivitäten in der Zeit übrig hat, die ihr neben der Arbeit bleibt (z. B. Zeit mit Freunden oder Familienmitgliedern verbringen, ein Hobby aufnehmen und es regelmäßig ausüben).

Im Gegenteil: Wenn die Person auch außerhalb der Arbeitszeit nicht aufhören kann, an ihre Arbeit zu denken, wenn sich ihre sozialen Beziehungen verschlechtern und wenn sie bei der Arbeit unter Energiemangel oder Konzentrationsproblemen leidet, kann man sagen, dass das Gleichgewicht gestört ist. In diesem Fall würde das Setzen von Grenzen sowohl den Dienstleister als auch den Kunden negativ beeinflussen, und es würde zu einem ineffizienten Prozessmanagement kommen. In diesem Zusammenhang sind Experten dafür verantwortlich, die Grenzen zwischen der Work-Life-Balance zu bestimmen und aufrechtzuerhalten.

Soziale Unterstützung: Soziale Beziehungen sind für das psychische Wohlbefinden unerlässlich. Wenn Sie einfühlsame Menschen um sich haben, die Sie verstehen, wertschätzen und anerkennen, hat dies verschiedene positive Auswirkungen. Es ist hilfreich, ein soziales Unterstützungsnetzwerk aus Kollegen und Familienmitgliedern aufzubauen und regelmäßig mit ihnen zu interagieren, die die Herausforderungen Ihres Jobs verstehen und emotionale Unterstützung bieten können. Sie können Ihre Erfahrungen mit Menschen teilen, denen Sie vertrauen, und deren Perspektiven und Feedback einholen.

Fachkräfte, die mit Einwanderern und Flüchtlingen arbeiten, können einen effektiven Unterstützungsprozess durchführen, indem sie die oben aufgeführten Stressbewältigungstechniken erfolgreich anwenden, während sie ihr eigenes psychisches Wohlbefinden schützen und schwierige Situationen bewältigen. In Anbetracht der Bedeutung des Integrationsprozesses wäre es nicht falsch zu sagen, dass eine solche Verantwortung sich positiv auf die gesamte Gesellschaft auswirken kann.

Test

1. Welche der folgenden Fähigkeiten sollten Fachkräfte, die mit Einwanderern arbeiten, besitzen?

- a. Empathie
- b. Selbstbewusstsein

c. Psychologische Belastbarkeit

d. Alle

2. Welche der folgenden Fähigkeiten bezieht sich darauf, den aktuellen emotionalen Zustand der anderen Person zu verstehen und sich in die Lage dieser Person zu versetzen?

a. Psychologische Belastbarkeit

b. Empathie

c. Problemlösung

d. Optimismus

3. Welche der folgenden Aussagen könnte auf ein hohes Maß an emotionaler Intelligenz zurückzuführen sein?

a. Aufbau guter Beziehungen

b. Kulturelle Sensibilität

c. Stressbewältigung

d. Alle

4. Welche der folgenden Aussagen gehört nicht zu den Strategien, die bei der Anpassung an sich ändernde Bedingungen und Kundenbedürfnisse nützlich sein können?

a. Auf dem neuesten Stand sein

b. Aktives Zuhören

c. Kritisches Feedback ablehnen

d. Alle

5. Welche der folgenden Stressbewältigungsstrategien kann für Fachkräfte, die Unterstützungsdienste für Einwanderer oder Flüchtlinge anbieten, hilfreich sein?

a. Selbstfürsorge

b. Work-Life-Balance

c. Achtsamkeit

d. Alle

Referenzen

- Bajaj, B., Gupta, R., & Sengupta, S. (2019). Emotional stability and self-esteem as mediators between mindfulness and happiness. *Journal of Happiness Studies*, 20, 2211-2226.
- Baruffati, A. (2023). Work-life balance statistics 2023: The big picture. *Gitnux*. <https://blog.gitnux.com/work-life-balance-statistics/>
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., ... & Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 230-241.
- Finegan, J. E. (1998). *Measuring Emotional Intelligence: Where We Are Today*.

- Gatt, J. M., Alexander, R., Emond, A., Foster, K., Hadfield, K., Mason-Jones, A., ... & Wu, Q. (2020). Trauma, resilience, and mental health in migrant and non-migrant youth: an international cross-sectional study across six countries. *Frontiers In Psychiatry*, 10, 344024.
- Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S., & Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits: A meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research*, 57(1), 35-43.
- Hidayat, R. N., Rukmini, D., & Bharati, D. A. L. (2019). Developing Problem-Solving Based Assessment to Stimulate Critical Thinking and Creativity of Students' Writing Skill. *English Education Journal*, 9(2), 164-171.
- Holt-Lunstad, J., Smith, T. B., & Layton, J. B. (2010). Social relationships and mortality risk: a meta-analytic review. *PLoS Medicine*, 7(7), e1000316.
- Johnson, J. R., Emmons, H. C., Rivard, R. L., Griffin, K. H., & Dusek, J. A. (2015). Resilience training: a pilot study of a mindfulness-based program with depressed healthcare professionals. *Explore*, 11(6), 433-444.
- Jones, S. M., Bodie, G. D., & Hughes, S. D. (2019). The impact of mindfulness on empathy, active listening, and perceived provisions of emotional support. *Communication Research*, 46(6), 838-865.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of Personality*, 1(3), 141-169.
- Lunau, T., Bambra, C., Eikemo, T. A., van Der Wel, K. A., & Dragano, N. (2014). A balancing act? Work-life balance, health and well-being in European welfare states. *The European Journal of Public Health*, 24(3), 422-427.
- Morin, A. (2011). Self-awareness part 1: Definition, measures, effects, functions, and antecedents. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(10), 807-823.
- Seaward, B. L. (2017). *Managing stress*. Jones & Bartlett Learning.
- Sengupta, P. (2012). Health impacts of yoga and pranayama: A state-of-the-art review. *International Journal of Preventive Medicine*, 3(7), 444-458.
- Wei, M., Liao, K. Y. H., Ku, T. Y., & Shaffer, P. A. (2011). Attachment, self-compassion, empathy, and subjective well-being among college students and community adults. *Journal of Personality*, 79(1), 191-221.
- Yi, J. P., Vitaliano, P. P., Smith, R. E., Yi, J. C., & Weinger, K. (2008). The role of resilience on psychological adjustment and physical health in patients with diabetes. *British Journal of Health Psychology*, 13(2), 311-325.

Modul 2

2. Kulturbewusstsein und Beziehungsaufbau

2. 1. Verständnis für die Vielfalt der Kulturen und deren Auswirkungen auf das persönliche und berufliche Leben von Migranten

Wir können die Vorteile der kulturellen Vielfalt nutzen, wenn wir uns der kulturellen Unterschiede bewusst sind. Diese Fähigkeit kann entwickelt werden. **Kulturelles Bewusstsein** bedeutet, dass wir sensibel für die Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen zwei oder mehr Kulturen sind, wenn wir mit Mitgliedern anderer kultureller Gruppen kommunizieren oder interagieren. Kulturelle Sensibilität umfasst die Übernahme von Werten, Einstellungen und Wissen. Dies ist nur möglich, wenn wir Offenheit und Respekt gegenüber verschiedenen Kulturen, Religionen, Sprachen, Lebensweisen und Kommunikationsstilen zeigen.

Kulturelles Bewusstsein erhöht das Verständnis der Menschen dafür, wie unsere Kultur die Art und Weise beeinflusst, wie wir Dinge tun, einschließlich der Art und Weise, wie wir kommunizieren, welche Art von Essen wir essen oder wie wir unsere Arbeit erledigen. Kulturelles Bewusstsein bedeutet, dass wir verstehen, warum kulturelle Vielfalt wichtig ist, und erkennen, dass nicht jeder die Dinge auf die gleiche Weise tut wie wir. Die Berücksichtigung dieser Vielfalt ermöglicht es uns, die Arbeitsweise anderer Menschen zu respektieren und zu verstehen.

Tatsächlich ist Kulturbewusstsein eine Kompetenz. Die Kompetenz des Kulturbewusstseins und der Ausdrucksfähigkeit umfasst das Verständnis und die Achtung der Art und Weise, wie Ideen und Bedeutungen in den verschiedenen Kulturen auf kreative Weise durch andere Formen der Kunst und Kultur ausgedrückt und kommuniziert werden. Dazu gehört auch die Fähigkeit, die eigenen Ideen zu durchschauen, zu etablieren oder auszudrücken, sowie den eigenen Platz oder die eigene Rolle innerhalb der Gesellschaft in vielen verschiedenen Arten und Situationen zu erkennen.

Warum ist kulturelles Bewusstsein wichtig? Die Welt um uns herum hat sich kontinuierlich erweitert und vergrößert, die Globalisierung hat an Boden gewonnen. Technologische Entwicklung, Reisen und Kommunikation haben uns einander näher gebracht als je zuvor, sowohl kulturell als auch geografisch. Neben den Möglichkeiten, mit Menschen aus allen Lebensbereichen in Kontakt zu treten, ist kulturelles Bewusstsein wichtiger denn je geworden. Mit kulturellem Bewusstsein können wir Beziehungen zu Menschen aus der ganzen Welt aufbauen und uns gleichzeitig weiterentwickeln.

Das Verständnis für die Vielfalt der Kulturen und ihre Auswirkungen auf das persönliche und berufliche Leben von Migranten ist von entscheidender Bedeutung für die Inklusion, Empathie und die Förderung effizienter Unterstützungssysteme.

Wie kann sich kulturelle Vielfalt auf Migranten sowohl persönlich als auch beruflich auswirken?

Identität und Zugehörigkeit: Kulturelle Vielfalt prägt das Identitäts- und Zugehörigkeitsgefühl von Migranten. Migranten halten die Balance zwischen mehreren verschiedenen kulturellen Identitäten und zwischen der Kultur, die sie geerbt haben, und der Kultur ihres Aufnahmelandes. Das Verständnis und die Achtung dieser kulturellen Identitäten sind unerlässlich, um das Selbstwertgefühl, das Selbstvertrauen und die Zugehörigkeit der Migranten zu fördern.

Kommunikation und Sprache: Migranten können aufgrund von Sprachbarrieren oder kulturellen Unterschieden in der Kommunikation Schwierigkeiten haben, sich auszudrücken oder andere zu verstehen. Fachkräfte, die mit Migranten zu tun haben, müssen sich dieser Unterschiede bewusst sein und ihre Kommunikationsansätze entsprechend anpassen, um eine effiziente Interaktion zu ermöglichen.

Soziale Integration und Beziehungen: Kulturelle Vielfalt wirkt sich auf die soziale Integration und die Beziehungen von Migranten in den Aufnahmegemeinschaften aus. Aufgrund kultureller Unterschiede oder Vorurteile können sie soziale Isolation, Diskriminierung oder Marginalisierung erfahren. Eine positive Einstellung integrativer Gemeinschaften und die Förderung des Verständnisses zwischen den Kulturen können dazu beitragen, diese Herausforderungen zu mildern und positive Beziehungen zwischen Migranten und der aufnehmenden Bevölkerung zu fördern.

Familiendynamik und Werte: Kulturelle Vielfalt wirkt sich auf die Dynamik, die Werte und die Rollen der Familie innerhalb von Migrantengemeinschaften aus. Migranten können traditionelle Familienstrukturen und -werte beibehalten und sich gleichzeitig an neue kulturelle Normen und Praktiken im Aufnahmeland anpassen. Das Verständnis dieser Dynamik ist von grundlegender Bedeutung, um kulturell sensible Unterstützung und Dienstleistungen bereitzustellen, die die familiären Beziehungen von Migranten und ihre Funktionsweise innerhalb der Familie respektieren.

Bildung und Beschäftigung: Kulturelle Vielfalt kann den Zugang von Migranten zu Bildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten beeinträchtigen. Migranten können mit Hindernissen wie der Anforderung von Sprachkenntnissen, Problemen im Zusammenhang mit der Anerkennung von Zeugnissen oder der Diskriminierung, die sie auf dem Arbeitsmarkt erfahren können, konfrontiert sein. Kultursensible Bildungs- und Arbeitsvermittlungsdienste tragen zur Förderung der Chancengleichheit bei. Empathie und Verständnis können dazu beitragen, ein integratives Umfeld zu schaffen, das Kreativität und Innovation fördert und gleichzeitig die Effizienz und den finanziellen Nutzen verbessert.

Gesundheit und Wohlergehen: Kulturelle Vielfalt wirkt sich auf die Gesundheitsüberzeugungen, die Gesundheitspraktiken von Migranten und ihren Zugang zu Gesundheitsdiensten aus. Migranten können unterschiedliche Auffassungen von Gesundheit und Krankheit haben und kulturelle Vorlieben in Bezug auf Gesundheitsdienstleistungen und Behandlungen. Kulturell kompetente Gesundheitsdienste berücksichtigen ihre einzigartigen kulturellen Bedürfnisse und Vorlieben.

2.2. Identifizierung eigener Vorurteile und aktives Engagement für die Beseitigung diskriminierenden Verhaltens

Vorurteile gehören zu den häufigsten und beunruhigendsten Phänomenen, die in der Welt der Menschen auftreten können. Ebenso wie Aggressionen sind auch Vorurteile ein fester Bestandteil der menschlichen Natur: Mit dem Wandel sozialer Beziehungen nehmen sie manchmal zu, manchmal ab, und auch im Laufe der Zeit verändern sie sich. Ihre äußeren Erscheinungsformen können durch kulturelle Normen und Antidiskriminierungsgesetze eingeschränkt werden, aber sie werden nie ganz verschwinden. Je besser wir seine Natur verstehen, desto größer ist die Chance, dass wir unsere Vorurteile, die sehr menschlich sind, abbauen können.

Die kognitive Komponente von Vorurteilen – Stereotypen

Das Stereotyp (in der Umgangssprache ein Synonym für Vorurteil) ist an sich nur eine Aussage ohne Ansatz oder Einstellung, d. h. es besagt nur, dass „alle diese Menschen so sind“. **Ein Stereotyp** ist also nichts anderes als die Zuschreibung einer bestimmten Eigenschaft an eine Gruppe, eine Klasse und gleichzeitig an jedes ihrer Mitglieder. In den meisten Fällen ist es jedoch immer noch so, dass wir mit unseren Vorurteilen negative oder positive Einstellungen verbinden (z. B. Gruppe x,y arbeitet nicht gern, Frauen sind keine guten Führungskräfte usw.), was bereits als Vorurteil gelten kann. **Vorurteile** sind keine auf Erfahrung basierenden Urteile, sondern Urteile, Annahmen, die auf Voreingenommenheit basieren und in der Regel zu unbegründeten und falschen Schlussfolgerungen führen. Vorurteile berücksichtigen keine faktischen Beweise. Die häufigsten Arten von Vorurteilen sind negative **rassistische, ethnische und sexuelle Vorurteile**.

Die Manifestationsskala der Vorurteile von Gordon Allport lautet:

1. Antilocution, verbaler Missbrauch
2. Vermeidung
3. Diskriminierung
4. Körperlicher Angriff
5. Vernichtung

Leider finden wir auf der ganzen Welt Beispiele für jede Stufe der Skala.

Im Fall von Vorurteilen lohnt es sich, die Emotionen zu untersuchen, die nur negative Inhalte zulassen. Es gibt auch eine positive mentale Herangehensweise, die als Voreingenommenheit bezeichnet wird.

Vorurteile, ob positiv oder negativ, basieren auf Emotionen, aber es fehlen ihnen immer Fakten und Beweise.

In Bezug auf das Vorhandensein und die Auswirkungen von Emotionen gibt es zwei Gedanken, die es wert sind, beachtet zu werden:

- Man kann nicht mit emotionalen Auswirkungen oder sogar mit Emotionen selbst argumentieren.
- Das Vorhandensein und die Auswirkungen von Emotionen müssen berücksichtigt werden; man muss sich bewusst sein, dass Emotionen in der Situation vorhanden sind und die Lösung und die Behandlung der Situation beeinflussen und die Art und Weise beeinflussen können, wie die Teilnehmer interagieren. So kann beispielsweise ein Helfer die Emotionen vom Inhalt und der Substanz der Situation trennen.

Die effizienteste Methode, Diskriminierung zu bekämpfen, scheint darin zu bestehen, Menschen neues Wissen zu vermitteln, auf dessen Grundlage sie neue Werte entwickeln, ihr Verhalten auf der Grundlage dieser Werte strukturieren, neue Fähigkeiten erwerben und Routine entwickeln und beim Üben neue Erfahrungen sammeln.

Anhand ihrer Beziehung zu ihren eigenen Vorurteilen können wir vier Typen auf dem Kontinuum der Vorurteile unterscheiden (Devine, 1989):

1. die Vorurteilsfreien,

2. die Ambivalenten (die bereits traditionelle Vorurteile ablehnen, aber dennoch ambivalent gegenüber Minderheiten sind)

3. die Durchschnittlich-Voreingenommenen (sie sind ohne Kritik gegenüber ihrer eigenen Gruppe voreingenommen und ziehen eine scharfe Grenze zwischen der Mehrheit und der Minderheit: Sie teilen die Gesellschaft scharf in zwei Teile: in „wir“ und „sie“, und sie streben danach, die günstige Situation ihrer eigenen Gruppe aufrechtzuerhalten)

4. die Gruppen mit extremen Vorurteilen (Hierzu gehören diejenigen, deren Hauptmotivation darin besteht, die Dominanz ihrer eigenen Gruppe zu erreichen und aufrechtzuerhalten), und dahinter stehen Persönlichkeitsmerkmale wie Rechtsautoritarismus und/oder soziale Dominanzorientierung. Darüber hinaus sind sie durch das Bedürfnis nach Sündenbock-Figuren gekennzeichnet und anfällig für ausgrenzende politische Ideologien.)

Der wichtigste psychologische Faktor bei der Überwindung von Vorurteilen ist Empathie und Sensibilität gegenüber der Situation und den Erfahrungen von Mitgliedern der anderen Gruppe.

Vorurteile können langfristig abgebaut werden – durch Bildung, Ausbildung, Sensibilisierung und, falls erforderlich, sogar durch gesetzliche Mittel und gesetzliche Sanktionen. Auch wenn sie nicht vollständig aus dem gesellschaftlichen Leben verbannt werden können (es gibt tief verwurzelte, hartnäckig wiederkehrende Vorurteile), können sie langfristig abgebaut werden. Kontakt und Zusammenarbeit zwischen Gruppen, die einander feindlich gesinnt sind, können Vorurteile mildern. Dies kann die Vermittlung und Einübung von Fähigkeiten zur Perspektivenverschiebung (kognitive Empathie) und/oder die Fähigkeit zum Mitgefühl beinhalten. Während Vorurteile durch psychologische – und oft auch physische – Distanz zur anderen Gruppe genährt werden, macht Empathie Ähnlichkeiten erkennbar und das Unbekannte wird verständlicher.

Die Überwindung unserer eigenen Vorurteile kann eine große Herausforderung sein, aber ein paar Schritte können uns dabei helfen:

1. Selbsterkenntnis: Identifizieren und verstehen Sie Ihre eigenen Vorurteile! Selbsterkenntnis ist der erste Schritt zur Veränderung. Denken Sie darüber nach, welche Vorurteile Sie haben und wo diese wurzeln! Fragen Sie sich, warum Sie so denken und welche Erfahrungen oder Überzeugungen diese Vorurteile prägen!

2. Entwicklung eines kulturellen Bewusstseins: Lernen Sie andere Kulturen und Traditionen kennen! Lernen Sie die Perspektiven und Lebensstile anderer Menschen kennen! Kulturelles Bewusstsein erleichtert das Verständnis und die Achtung der Unterschiede anderer Menschen und baut Vorurteile ab.

3. Zweifel und kritisches Denken: Hinterfragen Sie Ihre eigenen Vorurteile und Gedanken! Denken Sie kritisch über Ihre vorgefassten Meinungen nach und untersuchen Sie die Beweise oder Erfahrungen, die zu diesen geführt haben! Glauben Sie nicht alles, was Sie denken, und seien Sie offen für andere Sichtweisen!

4. Empathie üben: Versuchen Sie, sich in die Lage der anderen zu versetzen und zu verstehen, wie sie sich fühlen! Üben Sie Empathie im Alltag und in der Kommunikation!

Empathie für andere hilft, die Kluft zwischen Vorurteilen und feindseligen Einstellungen zu überbrücken.

5. Offen sein für neue Erfahrungen und den Kontakt mit Menschen: Seien Sie offen für neue Erfahrungen und Beziehungen zu Menschen! Treffen Sie Menschen, die sich in Bezug auf ihre Traditionen, Religion oder ihren Lebensstil unterscheiden! Solche Beziehungen können dazu beitragen, Unterschiede im Zusammenhang mit Vorurteilen zu überwinden, und sie schaffen Verständnis.

6. Kontinuierliches Lernen und Weiterentwicklung: Die Überwindung von Vorurteilen ist ein fortlaufender Prozess. Engagieren Sie sich für kontinuierliches Lernen und Weiterentwicklung in diesem Bereich! Scheuen Sie sich nicht, Fragen zu stellen und von anderen zu lernen, und seien Sie bereit, sich auf der Grundlage neuer Informationen und Erfahrungen zu verändern und weiterzuentwickeln!

Diese Schritte können Ihnen helfen, Ihre eigenen Vorurteile zu überwinden, und Sie dazu bringen, andere Menschen zu akzeptieren und zu verstehen. Dadurch tragen sie zur Schaffung einer integrativeren, respektvolleren und harmonischeren Gesellschaft bei.

2.3. Effektive Kommunikation in einem multikulturellen Umfeld

Sie können zwar kontrollieren, was Sie sagen und wie Sie es sagen, aber nicht, wie andere Ihre Worte interpretieren. Missverständnisse in der Kommunikation sind selbst unter Menschen mit derselben Muttersprache und Kultur weit verbreitet.

Stellen Sie sich vor, wie viel häufiger diese Missverständnisse bei zwei Menschen aus unterschiedlichen Kulturen auftreten, insbesondere wenn eine Person nicht in ihrer Muttersprache mit Ihnen kommuniziert oder Sie beide eine Vermittlungssprache verwenden.

Wenn Sie wissen, wie andere Ihre Worte interpretieren könnten, können Sie Wege finden, einfühlsam und effektiv zu kommunizieren und Missverständnisse zu minimieren.

Wenn Sie sich umschaun, werden Sie vielleicht feststellen, dass viele Menschen am Arbeitsplatz, in der Schule oder in Ihrer Gemeinde unterschiedlichen Kulturen angehören. Es gibt Menschen, die ihre kulturelle Identität offen zur Schau stellen, während andere ihr kulturelles Erbe als Privatpersonen schützen. Da Subkulturen und Kulturen innerhalb der Bevölkerung wachsen, muss unsere Gesellschaft kulturell bewusster werden, indem sie Menschen aus verschiedenen Kulturen ermutigt, sich zu einer Gemeinschaft zusammenzuschließen und ihre Unterschiede und Gemeinsamkeiten zu akzeptieren.

Weltbürgerschaft und interkulturelles Verständnis sind die Schnittmenge grundlegender Werte, Einstellungen, Konzepte und Kompetenzen, die uns dazu befähigen, zu unserem sozialen und globalen Wohlergehen, zu Nachhaltigkeit, zu Fairness und zu Frieden beizutragen.

Verschiedene Menschen gehören verschiedenen Kategorien an, was das Verständnis und die Akzeptanz anderer Menschen betrifft. Zu den Kategorien gehören kulturelle Destruktivität, kulturelle Unfähigkeit, kulturelle Blindheit, kulturelle Vorkompetenz, kulturelle Kompetenz und kulturelle Alphabetisierung.

Wir alle haben unsere eigenen Vorurteile im Bereich des kulturellen Bewusstseins, weil wir alle damit beginnen, die Welt und andere durch unsere eigene kulturelle Brille zu betrachten.

Menschen wollen sich oft nicht mit Themen befassen, die mit Kultur oder Rasse zu tun haben, weil sie Angst haben, etwas Falsches zu sagen oder im Gespräch mit jemandem einen Fehler zu begehen.

Die Wahrheit ist, dass die meisten Menschen auf dem Weg zum kulturellen Bewusstsein Kommunikationsfehler machen, und das ist verständlich.

Wenn wir einen Fehler machen, sollten wir uns einfach entschuldigen und die andere Person, die wir möglicherweise beleidigt haben, wissen lassen, dass wir dazulernen wollen. Seien Sie offen für ihre eventuellen Vorschläge.

Manchmal ist es sinnvoll, sich im Voraus zu entschuldigen, wenn wir etwas sagen, bei dem wir uns nicht sicher sind. Zum Beispiel könnten wir sagen: „Ich könnte mich irren, also entschuldige ich mich im Voraus, aber ...“

Der Schlüssel ist, in unseren Gesprächen ehrlich zu sein und immer offen dafür zu sein, von anderen Menschen zu lernen. Fehler zu begehen ist ein unverzichtbarer Teil des Lernprozesses, und es ist wichtig, dass wir diese Themen und Gespräche mit gegenseitigem Respekt, Mitgefühl und Verständnis angehen.

Fragen, die wir stellen können, um die Kultur der anderen Person kennenzulernen:

- Es mag unangenehm sein, mit jemandem über seine Unterschiede zu sprechen, und es kann nützlich sein, das Gespräch mit einigen offenen Fragen zu beginnen.
- Würden Sie über Ihre Kultur sprechen?
- Erzählen Sie uns bitte etwas über sich selbst, wie Sie aufgewachsen sind?
- Spielt Religion in Ihrem Leben, in Ihrer Kultur eine wichtige Rolle? Wenn ja, welche Religion praktizieren Sie?

Hier sind einige weitere Fragen, die Sie anderen (und auch sich selbst) respektvoll stellen können:

- Welche Feiertage sind in Ihrer Kultur wichtig?
- Würden Sie solche bedeutenden Feiertage oder Feste beschreiben, die in Ihrer Kultur einzigartig sind?
- Welche Gewohnheiten und Umgangsformen sind in Ihrer Kultur wichtig?
- Welche traditionellen Gerichte sind in Ihrer Kultur beliebt? Gibt es bestimmte Zutaten oder Kochmethoden, die einzigartig sind?
- Wie drücken Sie Ihre kulturelle Identität aus?
- Mit welchen Stereotypen oder Missverständnissen werden Menschen in Ihrer Kultur häufig konfrontiert? Was sollten wir mehr wissen?
- Gibt es etwas in Ihrer Kultur, das Sie als Herausforderung empfinden?
- Wie hat sich Ihre Kultur im Laufe der Zeit verändert?
- Wie hat Ihre Kultur Ihrer Meinung nach Ihre persönlichen Werte und Überzeugungen beeinflusst?
- Welche Bedeutung hat die Familie für Sie?

- Gibt es traditionelle Kleidungsstile oder -stücke, die mit Ihrer Kultur in Verbindung stehen? Wie tragen Sie diese, und wann tragen Sie sie normalerweise?
- Können Sie traditionelle Musik, Tänze oder Darbietungen nennen, die in Ihrer Kultur wichtig sind?
- Gibt es traditionelle Sportarten oder Spiele, die in Ihrer Kultur beliebt sind?

Es ist sehr wichtig, diese Fragen auf neugierige, respektvolle und offene Weise zu stellen. Es hilft auch der Kommunikation, wenn wir auch über unsere eigenen Traditionen, Werte und Bräuche sprechen.

2.4. Methoden zum Aufbau von Vertrauen zwischen Fachkraft und Klient

Die Vielfalt der Traumata, die Migranten betreffen

Viele Migranten tragen Traumata mit sich, die sie in dem Land, das sie verlassen haben, oder während ihrer Migrationsreise erlebt haben. Diese Traumata können physischer, emotionaler oder psychischer Natur sein und schwerwiegende Auswirkungen auf die betroffenen Menschen haben. Fachkräfte müssen diese Auswirkungen immer berücksichtigen, da diese Traumata den Aufbau von Vertrauen beeinträchtigen. In der Regel in negativer Richtung, d. h. der Prozess wird viel langsamer voranschreiten.

Welche traumatisierenden Erfahrungen können auftreten? Viele Migranten kommen aus Ländern, in denen Krieg oder bewaffnete Konflikte herrschen. In diesen Ländern können sie Verluste erleiden, darunter den Tod ihrer Angehörigen und den Verlust eines sicheren Zuhauses. Manche Menschen sind aufgrund politischer Verfolgung oder Gewalt gezwungen, ihr Land zu verlassen. Sie erleben das Gefühl des Verlusts der Freiheit, der Bedrohung und der ständigen Angst vor Verfolgung.

Viele Migranten wurden Opfer von Gewalt, Missbrauch oder anderen Gräueltaten in dem Land, das sie verlassen haben, oder auf ihrem Weg in die Migration. Diese traumatischen Erfahrungen können das psychische und emotionale Wohlbefinden von Menschen beeinträchtigen und haben oft langfristige Folgen.

Auch der Aufenthalt in Flüchtlingslagern oder Transitzone kann traumatisch sein. Diese Orte sind oft überfüllt, es mangelt an Grundnahrungsmitteln und medizinischer Versorgung, und sie können Gewalt und Ausbeutung hilflos ausgeliefert sein.

Sie müssen sich von ihrer Familie und ihren Freunden trennen, wenn sie in einem neuen Land Fuß fassen wollen. Auch das Gefühl der Einsamkeit kann ein schwerwiegendes Trauma sein.

Migranten benötigen oft professionelle Hilfe, um das Erlebte zu verarbeiten und damit fertig zu werden. Dies kann psychologische Unterstützung, Therapie, Mediation, Rechtsbeistand und andere Unterstützungsleistungen umfassen, die ihnen helfen können, mit vergangenen Traumata fertig zu werden und sich erfolgreich in die neue Umgebung zu integrieren.

Der Aufbau von Vertrauen zwischen Fachleuten und Klienten ist unerlässlich, um positive Beziehungen aufzubauen und positive Ergebnisse zu erzielen.

Hier sind einige Techniken und Methoden zum Aufbau von Vertrauen:

- **Aktives Zuhören:** Der Fachmann sollte echtes Interesse und Einfühlungsvermögen zeigen, indem er seinen Klienten aktiv zuhört. Achten Sie auf verbale und nonverbale Zeichen, bestätigen Sie ihre Gefühle und zeigen Sie Verständnis für ihre Anliegen. Denken Sie über das Gesagte nach, um sicherzustellen, dass Sie Ihren Klienten richtig verstanden haben.

- **Offene Kommunikation:** Der Fachmann sollte eine offene Kommunikationsumgebung schaffen, in der Kunden ihre Gedanken, Gefühle und Bedürfnisse frei äußern können, ohne Angst vor einer Verurteilung haben zu müssen. Ermutigen Sie die Kunden, Fragen zu stellen und ihre Bedenken zu äußern sowie Feedback zu geben!
 - **Transparenz:** Die Absicht und das Ziel des Fachmanns sollten klar und transparent sein. Der Kunde sollte die Gründe für die Handlungen kennen. Erklären Sie Ihre Rolle, die von Ihnen erbrachten Dienstleistungen und die Grenzen klar! Besprechen Sie Vertraulichkeits- und Datenschutzrichtlinien und versichern Sie den Kunden, dass vertrauliche Informationen sicher sind!
 - **Beständigkeit und Zuverlässigkeit:** Zeigen Sie Beständigkeit und Zuverlässigkeit, während Sie mit Kunden in Kontakt bleiben! Seien Sie konkret, zuverlässig und verfügbar, wenn die Kunden Unterstützung oder Hilfe benötigen!
 - **Grenzen und Professionalität wahren:** Setzen Sie klare Grenzen und verhalten Sie sich im Umgang mit Kunden professionell! Respektieren Sie ihre Privatsphäre, ihre Privatsphäre und ihre Geheimnisse! Vermeiden Sie Situationen, die das aufgebaute Vertrauen gefährden könnten!
 - **Empathie und Verständnis:** Zeigen Sie Empathie und Verständnis gegenüber den Klienten! Versetzen Sie sich in ihre Lage und versuchen Sie, die Dinge aus ihrer Sicht zu sehen! Bieten Sie Unterstützung, Ermutigung und Bestätigung!
 - **Feedback und Bewertung:** Bitten Sie die Klienten um Feedback zu ihren Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Ihnen und seien Sie offen für konstruktive Kritik! Bewerten Sie die Wirksamkeit von Interventionen und Dienstleistungen, damit Sie die verbesserungsbedürftigen Bereiche identifizieren können!
- Einige Richtlinien für den Aufbau von Vertrauen:**
- **Autorisierung:** Autorisieren Sie Ihre Kunden, indem Sie sie in den Entscheidungsprozess einbeziehen und ihre Autonomie und Entscheidungen respektieren. Stellen Sie ihnen genügend Informationen, Ressourcen und Möglichkeiten zur Verfügung, damit sie fundierte Entscheidungen über ihr eigenes Leben treffen können. Unterstützen Sie sie mit ihren Stärken und Fähigkeiten, um Selbstvertrauen und Selbstwirksamkeit zu fördern.
 - **Respekt und Nicht-Verurteilung:** Behandeln Sie Ihre Kunden mit Respekt, Würde und ohne sie zu verurteilen! Vermeiden Sie es, Annahmen zu treffen und ihnen Werte und Überzeugungen aufzuzwingen. Anerkennen Sie ihre Erfahrungen, Perspektiven und kulturellen Hintergründe, auch wenn sie sich von Ihren unterscheiden!
 - **Kulturelle Kompetenz:** Bemühen Sie sich, den kulturellen Hintergrund, die Werte und Überzeugungen Ihrer Kunden zu verstehen und zu respektieren!
- Wenn Sie diese Techniken, Methoden und Richtlinien befolgen, können Sie das richtige Vertrauen zu Ihren Kunden aufbauen und ein unterstützendes Umfeld schaffen, das eine erfolgreiche Arbeit ermöglicht.

Quiz

1) Ist die folgende Aussage wahr oder falsch? **Kulturelle Sensibilität bedeutet, dass wir verstehen, warum kulturelle Vielfalt wichtig ist, und anerkennen, dass nicht jeder die Dinge auf die gleiche Weise tut wie wir.**

- a) ja
- b) nein

2) Was sind die Manifestationselemente von Vorurteilen nach Gordon Allports Skala?
Wählen Sie die richtige Antwort!

- a) mündliche, schriftliche, physische Vorurteile
- b) Antilokution, verbaler Missbrauch, Vermeidung, Diskriminierung, tätlicher Angriff, Ausrottung
- c) Arbeit, Privatleben, Missbrauch in der Gemeinschaft
- d) Vertrauensbildung, Kommunikation, Verhalten

3) Ist die folgende Aussage wahr oder falsch? Anhand ihrer Beziehung zu ihren eigenen Vorurteilen können wir vier Typen auf dem Kontinuum der Vorurteile unterscheiden: 1. die Vorurteilsfreien, 2. die Ambivalenten, 3. die Durchschnittlich-Vorurteilsbeladenen, 4. die Gruppen der Extrem-Vorurteilsbeladenen.

- a) Richtig
- b) Falsch

4) Was bedeutet aktives Zuhören? Wählen Sie die richtige Antwort aus!

- a) Der Experte konzentriert sich stark auf die Probleme.
- b) Der Experte achtet auf verbale und nonverbale Zeichen des Klienten, bestätigt dessen Gefühle und zeigt Verständnis für dessen Anliegen.
- c) Der Experte macht, falls nötig, kritische Anmerkungen.
- d) Der Experte hört kontinuierlich zu, wenn der Kunde spricht.

5) Ist die folgende Aussage wahr oder falsch? Kulturelle Kompetenz bedeutet, dass der Fachmann den kulturellen Hintergrund, die Werte und die Überzeugungen seiner Kunden versteht und respektiert.

- a) Richtig
- b) Falsch

Richtige Antworten: 1a/2b/3a/4b/5a

Literatur:

Aronson, J., & Aronson, E. (Ed.). (2011). Readings about the social animal (11th ed.). New York: Worth/Freeman.

Allport, G. (1954) The Nature of Prejudice. Addison-Wesley

Crowley, N. (2020) Identifying and Preventing Systemic Discrimination at the Local Level, Policy Study <https://rm.coe.int/policy-study-identifying-and-preventing-systemic-discrimination-at-the/1680a00ef4>

DEVINE, P. G. (1989/1999): Sztereotípiák és előítélet: automatikus és kontrollált komponensek. In: Hunyady, Gy. és mtsai (szerk.): A csoportok percepciója. Akadémia Kiadó, Budapest, 379–407.

Spencer-Oatey, Helen, Franklin, Peter, (2009) Intercultural Interaction: A Multidisciplinary Approach to Intercultural Communication (Research and Practice in Applied Linguistics)

Ting-Toomey, S. (1999). Communicating Across Cultures. The Guilford Press; First Edition

Modul 3

3. Ethische Normen und berufliche Weiterbildung

In diesem Modul werden ethische Normen und Schritte der beruflichen Weiterbildung im Kontext von Unterstützungsdiensten für Zuwanderer erörtert. Im ersten Teil werden die ethischen Grundsätze behandelt, die bei der Bereitstellung von Unterstützungsdiensten für Zuwanderer befolgt werden sollten. Im zweiten Teil werden ethische Dilemmata, die bei der Arbeit mit unterschiedlichen Kulturen und Wertesystemen berücksichtigt werden müssen, und die Lösungen für solche Dilemmata erörtert. Im dritten Abschnitt werden Planungsprozesse für die berufliche Weiterbildung und lebenslanges Lernen besprochen. Im letzten Abschnitt wird die Bedeutung der Vernetzung und Zusammenarbeit mit anderen Beratern und Organisationen, die Migranten unterstützen, hervorgehoben.

3.1. Ethische Normen im Bereich der Migrantenhilfe verstehen

Um einen umfassenderen Überblick über ethische Normen in Bezug auf die Unterstützung von Migranten zu erhalten, ist es zunächst erforderlich zu verstehen, worauf sich Ethik bezieht. Diese Anforderung ist von entscheidender Bedeutung, da ethische Probleme in verschiedenen Bereichen auftreten (z. B. Gesundheitswesen, Wirtschaft, Forschung, Bildung, technologische Entwicklungen, Politik und soziale Praktiken). Ethik bezieht sich auf die moralischen Grundsätze und Werte, die den Einzelnen dabei leiten, richtig von falsch zu unterscheiden und zu bestimmen, welche Handlungen je nach Situation angemessen oder akzeptabel sind (Turner et al., 2018). Ethik ist ein wichtiges Element, das das Verhalten und die Entscheidungsprozesse von Menschen sowohl im sozialen als auch im beruflichen Leben beeinflusst. Einige grundlegende Punkte zu ethischen Grundsätzen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Das Recht des Einzelnen, eigene Entscheidungen zu treffen, muss respektiert werden.
- Es ist notwendig, nicht nur die eigenen Interessen, sondern auch die Interessen anderer zu berücksichtigen und ihr Wohlergehen zu bedenken.
- Jeder Einzelne muss es vermeiden, einem anderen physischen oder psychischen Schaden zuzufügen.
- Jeder Einzelne muss sicherstellen, dass Ressourcen und Möglichkeiten fair und gerecht verteilt werden.
- Im gesellschaftlichen und beruflichen Leben sollten vertrauenswürdige Beziehungen aufgebaut, Transparenz gewahrt und Verpflichtungen und Verbindlichkeiten rechtzeitig erfüllt werden.

Aus einer breiteren Perspektive sind die oben aufgeführten allgemeinen ethischen Grundsätze für das Wohlergehen des Einzelnen im sozialen und beruflichen Leben von entscheidender Bedeutung (Turner et al., 2018). Die Grundsätze der Berufsethik, auf die in diesem Abschnitt näher eingegangen wird, werden auch als Berufsethik bezeichnet. Die Berufsethik definiert die ethischen Standards und Verhaltensgrundsätze, die das Verhalten von Personen aus bestimmten Berufsgruppen leiten (Brauchle & Azam, 2004). Diese Standards werden oft von Berufsverbänden oder Aufsichtsbehörden festgelegt. Im Hinblick auf die Berufsethik lassen sich allgemeine Grundsätze anhand von Schlüsselwörtern wie Fachkompetenz, Ehrlichkeit, Verantwortlichkeit, Respekt für Vertraulichkeit und Verschwiegenheit sowie Sorgfalt bei der Einwilligung nach Aufklärung auflisten (Figueroa, 2016; Scott, 1998). Um einen ethischen Entscheidungsprozess im Lichte dieser Schlüsselwörter zu bewältigen, müssen Fachkräfte

zunächst feststellen können, ob in der aktuellen Situation ein ethisches Dilemma oder Problem vorliegt. Anschließend sollten verschiedene Perspektiven berücksichtigt werden. Alternative Verhaltensoptionen und ihre möglichen Folgen sollten in einem möglichen Szenario für einen ethischen Verstoß überprüft werden. Bevor man zur Entscheidungsphase übergeht, sollten die oben aufgeführten allgemeinen Grundsätze berücksichtigt werden. Selbst wenn die Entscheidung getroffen wurde und das Verhalten ausgeführt wird, sollten die aktuellen Ergebnisse bewertet werden, und bei Bedarf sollten einige Vorkehrungen für mögliche zukünftige Szenarien in Betracht gezogen werden.

Bildung und Ausbildung in ethischen Grundsätzen sind entscheidend für die Förderung des ethischen Bewusstseins und der ethischen Kompetenz von Einzelpersonen und Organisationen. Um die oben genannten Prozesse zu bewältigen, sollten ethische Grundsätze in Lehrpläne und Berufsausbildungsprogramme integriert werden (Gordon, 1992). Während dieses Integrationsprozesses sollten Fachkräfte kontinuierlich bei der Lösung komplexer ethischer Probleme und möglicher Dilemmata in ihrem Bereich unterstützt werden. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Ethik die Praktiken und Herausforderungen bei moralischen Entscheidungen und Verhaltensprozessen in beruflichen und sozialen Kontexten umfasst.

Das Verständnis ethischer Standards, das bisher in einem allgemeineren Rahmen diskutiert wurde, ist im Hinblick auf Unterstützungsdienste für Einwanderer recht umfassend. Ethische Standards spielen eine wichtige Rolle beim Schutz der Würde und der Sicherung der Rechte von Einwanderern, die häufig anfällig für Ausbeutung, Diskriminierung und Missbrauch sind (Palmer, 2008). In diesem Fall sollte betont werden, dass gesetzliche Regelungen allein nicht ausreichen und die Berufsethik diese Regelungen unterstützen muss. Die folgenden Punkte sollten bei der Bereitstellung von Unterstützungsdiensten für Einwanderer berücksichtigt werden:

- Menschenrechte: Unterstützungsdienste für Einwanderer sollten in erster Linie so organisiert werden, dass sie den allgemeinen Menschenrechtsrahmen einhalten. Dementsprechend sollte immer daran gedacht werden, dass die Menschenrechte universell sind. Insbesondere sollten besondere Präventionsmaßnahmen für Situationen durchgeführt werden, die sich negativ auf das Wohlergehen von Migrantenkindern auswirken (z. B. Ausbeutung, Missbrauch, Menschenhandel).
- Gleichbehandlung und Vermeidung von Diskriminierung: Alle Formen von Diskriminierung müssen sofort und wirksam verhindert werden. Es muss sichergestellt werden, dass Einwanderer mit Würde und Respekt behandelt werden, unabhängig von ihren demografischen Merkmalen (z. B. Nationalität, ethnische Zugehörigkeit, Rasse, Religion, Geschlecht und Alter). Darüber hinaus müssen Prozesse wie Hilfsmaßnahmen für Einwanderer, Migration und Asyl den nationalen und internationalen Gesetzen und Vereinbarungen entsprechen.
- Einverständniserklärung: Personen müssen vor der Bereitstellung von Unterstützungsdiensten klare und genaue Informationen über die Rechte von Einwanderern, verfügbare Dienste und potenzielle Risiken erhalten. Dank der Einverständniserklärung können Einwanderer autonomere Entscheidungen über ihre aktuelle Situation und die Unterstützung, die sie erhalten, treffen. Solche auf Autonomie ausgerichteten Einstellungen sind wichtig für das psychische Wohlbefinden der Menschen.
- Schutz der Privatsphäre und Vertraulichkeit: Die Vertraulichkeit der persönlichen Informationen von Einwanderern, die Unterstützungsleistungen in Anspruch nehmen, muss eindeutig geschützt werden. Solche Informationen sollten nicht auf

unverantwortliche und unkontrollierte Weise an Dritte oder Institutionen weitergegeben werden. Möglicherweise sensible Informationen sollten nur mit Vorsicht und nur an autorisierte Personen oder Institutionen weitergegeben werden, die benachrichtigt werden müssen.

- **Fachkompetenz und Integrität:** Organisationen, die Einwanderern helfen, sollten aus Fachleuten bestehen, die über die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Schulungen verfügen, um ihre Aufgaben effektiv zu erfüllen. Zusätzlich zu ihren Qualifikationen müssen sich die Mitarbeiter an die Berufsethik halten und weiterhin unparteiisch und im Einklang mit den Interessen der Einwanderer Dienstleistungen erbringen.
- **Respekt für kulturelle Vielfalt:** Fachkräfte, die Dienstleistungen für Einwanderer erbringen, sollten sich der kulturellen Vielfalt bewusst sein. Sie sollten sensibel mit dem Hintergrund, den Überzeugungen und den Wertesystemen der Menschen umgehen. Handlungen oder Eingriffe, die Menschen psychisch schaden oder kulturelle Empfindlichkeiten verstärken könnten, sollten vermieden werden. Ein solches respektvolles Umfeld würde Vertrauen und eine effektive Kommunikation schaffen.
- **Transparenz:** Die Verantwortung für Entscheidungen und Handlungen liegt in erster Linie bei den zuständigen Organisationen und den in diesen Organisationen tätigen Fachkräften. Mit diesem Verantwortungsbewusstsein sollten transparente Prozesse und wirksame Mechanismen zur Bearbeitung von Feedback und Beschwerden eingerichtet werden.
- **Zusammenarbeit:** Ein wirksames System zur Unterstützung von Einwanderern kann nicht von einem einzelnen Akteur allein geschaffen werden. Oftmals ist eine wirksame Zusammenarbeit und Koordination zwischen den Akteuren erforderlich, darunter Regierungsbehörden, Nichtregierungsorganisationen, internationale Organisationen und lokale Gemeinschaften. Eine solche Zusammenarbeit kann die Nachhaltigkeit und Dauerhaftigkeit von Maßnahmen und Interventionen erhöhen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass ethisches Verhalten notwendig ist, um Vertrauen, Integrität und sozialen Zusammenhalt zu fördern, und dass es ständige Reflexion, Dialog und die Verpflichtung zur Wahrung gemeinsamer Werte und Standards erfordert. Mit diesem Bewusstsein können Akteure, die aktiv an Unterstützungsdiensten für Einwanderer teilnehmen, dazu beitragen, dass Einwanderer einen gerechteren, humaneren und würdevolleren Prozess durchlaufen, indem sie diese ethischen Grundsätze befolgen. Auf diese Weise kann sichergestellt werden, dass das Wohlergehen und die Rechte von Einwanderern geschützt werden.

3.2. Identifizierung und Lösung ethischer Dilemmas bei der Arbeit mit verschiedenen Kulturen und Wertesystemen

Das Konzept der Ethik wurde im vorherigen Abschnitt aus einer breiteren Perspektive definiert und anschließend wurden die ethischen Prozesse in Unterstützungsdiensten für Zuwanderer erwähnt. In diesem Abschnitt werden einige spezifische ethische Fragen im Zusammenhang mit Migration erörtert, bei der unterschiedliche Kulturen und Wertesysteme häufig deutlich werden.

Fachkräfte, die Dienstleistungen für Einwanderer erbringen, müssen über ein hohes Maß an kulturellem Bewusstsein und Sensibilität verfügen. Fachkräfte müssen ihre kulturelle Kompetenz verbessern, um diese Anforderung zu erfüllen (Blanter & Page, 1995). Schulungsthemen, die zu dieser Entwicklung beitragen können, können Themen wie effektive Kommunikationsstrategien, Konfliktlösungstechniken und kulturelle

Verhandlungsfähigkeiten umfassen. Durch diese Schulungen hätten Fachkräfte zunächst die Möglichkeit, über ihre eigenen kulturellen Vorurteile, Annahmen und ihr ethisches Verständnis nachzudenken. Anschließend würden sie diese aus verschiedenen Perspektiven angehen.

Darüber hinaus sollten die vier Prinzipien, die in solchen Schulungen üblicherweise hervorgehoben werden, Autonomie, Wohltätigkeit, Nichtschädigung und Gerechtigkeit sein (Figueroa, 2016). Mit weit gefassten Grenzen bilden solche Strategien die Grundlage für strukturierte Präventionsprozesse. Darüber hinaus ist es notwendig, während dieses Prozesses eine facettenreiche Perspektive einzunehmen, um mögliche ethische Dilemmata anzugehen. Fachkräfte können die sozialen, kulturellen, wirtschaftlichen und politischen Kontexte aus einer vielschichtigen Perspektive betrachten und gleichzeitig die Hauptursachen und möglichen Folgen von Handlungen bewerten. Kurz gesagt wäre eine vielschichtige Perspektive nützlich, um kontextbezogene Lösungen in kulturell sensiblen Situationen zu finden (Grosskopf & Barmeyer, 2021). Daher wird von Fachkräften erwartet, dass sie über detaillierte Kenntnisse der Kulturen, Werte und sozialen Normen der Einwanderer verfügen, mit denen sie arbeiten, und diese Unterschiede respektieren. Es wäre beispielsweise falsch, wenn Einzelpersonen ihre kulturellen Werte oder Urteile anderen aufzwingen würden.

Ethische Dilemmata können entstehen, wenn kulturell unterschiedliche Überzeugungen oder Praktiken mit universellen Menschenrechtsstandards in Konflikt stehen (Melé & Sánchez-Runde, 2013). Zu den Themen, die Beispiele für solche Konflikte sein können, gehören die Gleichstellung der Geschlechter, die Kinderehe und die Zustimmung zu medizinischen Behandlungen. In solchen Situationen kann es zu einem Dilemma zwischen der Achtung der persönlichen Autonomie und dem Versuch, im besten Interesse anderer zu handeln, kommen. So ist es beispielsweise notwendig, die Meinung einer Person zu respektieren, die aufgrund einer bestimmten Überzeugung eine medizinische Behandlung ablehnt, aber auch sicherzustellen, dass die richtige Pflege geleistet wird, um mögliche Schäden zu verhindern. Es ist von entscheidender Bedeutung, in solchen Dilemmata ein Gleichgewicht herzustellen. Fachleute sollten versuchen, unterschiedliche Perspektiven einzunehmen, wenn sie mit ähnlichen Situationen konfrontiert sind.

Durch unterschiedliche Perspektiven kann die aktuelle Situation analysiert und auf der Grundlage der aktuellen Erfahrung gelöst werden. Daher können unterschiedliche Meinungen von Kollegen, Prüfern oder Ethikausschüssen eingeholt werden. Wir können nicht sagen, dass der Prozess abgeschlossen ist, indem wir Maßnahmen ergreifen und ein Ergebnis durch die hier genannten Prozesse erzielen. Als letzter Schritt ist es für die Rechenschaftspflicht und Transparenz von Vorteil, Entscheidungen und Maßnahmen zu dokumentieren und klare Aufzeichnungen darüber zu führen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Zusammenarbeit mit Personen aus verschiedenen Kulturen aus verschiedenen Gründen (z. B. widersprüchliche kulturelle Normen, Überzeugungen und Erwartungen) zu ethischen Dilemmata führen kann. Wenn man sich möglicher kultureller Unterschiede bewusst ist, kann man potenzielle ethische Dilemmata leichter erkennen und lösen. In diesem Zusammenhang kann die Identifizierung und Lösung möglicher ethischer Dilemmata das Niveau und die Dauerhaftigkeit der angestrebten Wirkung erhöhen.

3.3. Identifizierung von Bereichen für die weitere berufliche Entwicklung, Planung für das persönliche lebenslange Lernen

Situationen, die Menschen zur Migration zwingen, können aus verschiedenen Gründen (z. B. wirtschaftlicher und politischer Natur) entstehen (Arif, 2020). In diesem Prozess können Einwanderer mit Diskriminierung (z. B. Arbeit zu niedrigeren Löhnen) oder Chancenungleichheit konfrontiert sein. Um die Wahrscheinlichkeit zu minimieren, dass Menschen im sozialen und beruflichen Leben mit solchen negativen Folgen konfrontiert werden, kann es den sozialen Integrationsprozess erleichtern, sie in Gebiete zu leiten, die zu ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung beitragen können (Mayes & McAreavey, 2017). Die Lebenszufriedenheit und Selbstwirksamkeit von Einwanderern, die sich in mehr als einem Bereich als kompetenter und fähiger einschätzen, würde ebenfalls zunehmen (Kok et al., 2011). Wir können einige wichtige Punkte auflisten, die bei der Bereitstellung von Dienstleistungen für Einwanderer berücksichtigt werden sollten, um Bereiche der beruflichen Entwicklung zu bestimmen und lebenslanges Lernen effizient zu planen:

- · Selbsteinschätzung: Die genaueste Einschätzung ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten können die Betroffenen selbst vornehmen. In diesem Fall wäre der erste Schritt für einen Einwanderer, seine aktuellen Kenntnisse und Fähigkeiten zu bewerten und seine Stärken und Schwächen zu benennen. Dementsprechend können die Bereiche, in denen die Menschen stark sind und sich verbessern wollen, leichter bestimmt werden. Das Feedback und die Leistungsbewertungen, die von Fachleuten auf der Grundlage ihrer Beobachtungen gegeben werden, sollten bei diesem Bewertungsprozess ebenfalls berücksichtigt werden.
- Zielsetzung: Es sollten klare und erreichbare Ziele festgelegt werden, um im beruflichen Entwicklungsprozess einen sinnvollen Fortschritt zu erzielen. Während des Zielsetzungsprozesses sollte ein Fahrplan erstellt werden, der den persönlichen Interessen und Fähigkeiten entspricht. Das offensichtlichste Kriterium dafür, ob ein Fortschritt realistisch ist, hängt von seiner Messbarkeit ab. Man kann sagen, dass die Ziele umso erreichbarer sind, je vergleichbarer der Ausgangspunkt des Prozesses und die aktuelle Situation sind.
- Aktuelle Trends und Bedürfnisse: Einzelpersonen sollten sich über die neuesten Entwicklungen in ihren Interessens- und Kompetenzbereichen auf dem Laufenden halten. Die Bestimmung der technologischen und methodischen Entwicklungen in dem Bereich, in dem das berufliche Entwicklungsziel festgelegt wird, und die Frage, wie diese am besten genutzt werden können, wären die richtigen Schritte in Richtung aktueller Bedürfnisse.
- Ermutigung zur Entdeckung neuer Kenntnisse und Fähigkeiten: Eine der besten Ratschläge, die Fachkräfte in der Migrationsberatung geben können, ist, Einzelpersonen zu ermutigen, Weiterbildungsangebote zu nutzen. So können Menschen die Möglichkeit erhalten, Bereiche zu identifizieren, in denen sie unzureichend sind oder in denen sie sich verbessern können. Formale oder öffentliche Bildungskurse und Online-Kurse können hilfreiche Ressourcen sein, um produktive Möglichkeiten zu erhalten. Bei der Identifizierung von Bereichen, in denen

Verbesserungsbedarf besteht, wäre es von Vorteil, sich auf Themen zu konzentrieren, die vorhandene Fähigkeiten ergänzen, und auf Bereiche mit mehr Möglichkeiten.

- **Feedback und Mentoring:** Feedback im Leistungsbewertungs- und Entwicklungsprozess ist unerlässlich. Während des beruflichen Entwicklungsprozesses müssen Nachverfolgungs- und Mentoring-Dienste für Einwanderer bereitgestellt werden. Durch Feedback-Systeme, die von Mentoren bereitgestellt werden, können Einzelpersonen ihre Entwicklungspläne an sich ändernde Bedingungen oder Prioritäten anpassen. Dann wäre es möglich, regelmäßig zu beobachten, ob die richtigen Schritte unternommen werden, um die Ziele zu erreichen. Mit anderen Worten: Es können regelmäßig Aufzeichnungen über Erfolge und erworbene Fähigkeiten geführt werden. Auf diese Weise kann nicht nur eine Einstellung zur kontinuierlichen Weiterentwicklung demonstriert werden, sondern es kann auch die Fähigkeit des Einzelnen entwickelt werden, mögliche Rückschläge zu überwinden. Als Mentoren in Frage kommende Fachkräfte müssen aus erfahrenen Teams bestehen, die Zuwanderer bei ihrer Karriereplanung anleiten und nützliche Ratschläge erteilen können.
- **Erfolge feiern:** Anreize oder Belohnungen für Einzelpersonen aufgrund eines erreichten Ziels oder Erfolgs würden sich positiv auf die Entschlossenheit und Motivation der Menschen auswirken. Zumindest kann die verbale Anerkennung solcher positiven Entwicklungen das Vertrauen in die aktuellen Fähigkeiten stärken. Durch solche Strategien können Bereiche für die berufliche Weiterentwicklung identifiziert und effiziente Pläne für die Karriereentwicklung erstellt werden.

3.4. Vernetzung und Zusammenarbeit mit anderen Beratern und Organisationen

Um effektivere Unterstützungssysteme für Einwanderer zu schaffen, kann ein Netzwerk und eine Zusammenarbeit mit anderen Beratungsstellen und Organisationen aufgebaut werden (Wilson, 2013). Dadurch können bestehende Perspektiven erweitert werden. Dies nutzt kollektives Fachwissen und Ressourcen, um unterschiedliche Bedürfnisse effektiv zu erfüllen. Wir können die Bedeutung der Zusammenarbeit wie folgt auflisten:

Zugang zu erfahrenen Fachleuten und effizienten Ressourcen

Durch die Zusammenarbeit mit anderen Beratungsunternehmen und Organisationen wäre es möglich, einen größeren Ressourcenpool in Bezug auf Finanzierung und Ausrüstung zu erreichen. Darüber hinaus kann dieser Kooperationsprozess Experten mit unterschiedlichen Erfahrungen, Kenntnissen und Fähigkeiten zusammenbringen. Durch die etablierten Netzwerke wäre es einfacher, auf nationaler und internationaler Ebene einheitlichere und systematischere Antworten auf die Bedürfnisse von Einwanderern zu geben.

Zugang zu umfassenderen Dienstleistungen

Die Zusammenarbeit würde Regierungsinstitutionen, Nichtregierungsorganisationen und Bildungseinrichtungen vereinen. Die Zusammenarbeit mit Interessengruppen, die bereits versuchen, effektive Dienstleistungen anzubieten, würde sich auch auf den Umfang der angebotenen Dienstleistungen auswirken. Kurz gesagt würde die Vielfalt des

Dienstleistungsangebots durch die Fülle an Ressourcen und Möglichkeiten zunehmen. Beispielsweise können Unterstützungssysteme für Einwanderer eine Vielzahl von Bereichen abdecken, wie z. B. psychische Gesundheit, Bildung, Beschäftigungsförderung und Rechtsbeistand.

Effizientere Nutzung von Ressourcen

Durch aktive Zusammenarbeit können vorhandene Ressourcen in einem einzigen Pool gebündelt werden. Durch geteilte Verantwortlichkeiten können die Ressourcen effizienter und gerechter verteilt werden. Je mehr Perspektiven zusammenkommen und Verantwortung übernehmen, desto mehr evidenzbasierte Interventionen und innovative Perspektiven werden entstehen. So wäre es möglich, mehr Zielgruppen gleichzeitig zu erreichen. Gleichzeitig können Doppelungen ähnlicher Bemühungen vermieden und die aktuelle Wirkung maximiert werden. Beispielsweise kann eine Organisation, die Erfahrung in der Lösung von Problemen gesammelt hat, die sich aus interkulturellen Unterschieden ergeben können, diese Erfahrung mit einer anderen Organisation teilen und so verhindern, dass dieselben Fehler wiederholt und Ressourcen verschwendet werden. Ein solcher Erfahrungsaustausch würde auch die Ausweitung kultursensibler Dienstleistungen fördern.

Auswirkungen der Zusammenarbeit auf allgemeine Richtlinien

Die Stimmen von Gruppen, die sich für den Schutz der Rechte von Einwanderern und den Zugang zu grundlegenden Dienstleistungen einsetzen, würden durch Kooperationen auf nationaler und internationaler Ebene stärker werden. So kann ein weit verbreitetes Verantwortungsbewusstsein für politische Entscheidungsträger, mehr Finanzierung und verbesserte Unterstützungssysteme für Einwanderer entwickelt werden. Ein wachsendes Verantwortungsbewusstsein zeigt sich beispielsweise in der Aufstockung der Mittel für Bildungsangebote und berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten für Einwanderer. Die Interaktion mit Einwanderergemeinschaften würde mit dieser erwarteten Auswirkung auf die allgemeine Politik zunehmen. Dadurch kann das Vertrauen in die Gesellschaft gestärkt werden und Flüchtlinge können eine aktive Rolle bei Entscheidungen übernehmen, die ihr Leben beeinflussen. Wenn Einwanderer eine aktive Rolle in Entscheidungsprozessen spielen, die sie selbst betreffen, würde dies auch die Umsetzung der oben erwähnten kultursensiblen Verständnisse erleichtern.

Infolgedessen würde die Zusammenarbeit mit anderen Experten und Institutionen die Qualität und Zugänglichkeit von Unterstützungsdiensten für Einwanderer verbessern. Dadurch können Beispiele für bewährte Verfahren geschaffen und die erwartete Wirkung maximiert werden. Letztendlich würden das Wohlergehen und die psychische Widerstandsfähigkeit der Einwanderer zunehmen und erfolgreichere Integrationsprozesse in den Aufnahmegesellschaften wären möglich.

Test

1. Welche der folgenden Aussagen über Ethik ist richtig?

- a. Ethische Probleme können in vielen Lebensbereichen auftreten.
- b. Ethik ist eine Reihe moralischer Grundsätze und Werte, die Einzelpersonen dabei helfen, richtig von falsch zu unterscheiden.
- c. Ethik beeinflusst die Entscheidungsprozesse von Einzelpersonen sowohl im sozialen als auch im beruflichen Leben.

d. Alle

2. Welche der folgenden ethischen Grundsätze sollte bei Unterstützungssystemen für Einwanderer nicht Vorrang haben?

a. Das Recht des Einzelnen, eigene Entscheidungen zu treffen, kann eingeschränkt werden

b. Die Vermeidung von Schäden für Einzelpersonen sollte bei der Unterstützung oberste Priorität haben.

c. Ressourcen und Möglichkeiten müssen für jeden Einzelnen gerecht verteilt werden.

d. Der Unterstützungsprozess sollte transparent sein.

3. Welches der folgenden Schlagwörter kann als Definition für Berufsethik dienen?

a. Kompetenz

b. Ehrlichkeit

c. Respekt für Privatsphäre und Vertraulichkeit

d. Alle

4. Welcher der folgenden Punkte sollte bei der Unterstützung von Einwanderern nicht berücksichtigt werden?

a. Menschenrechte

b. Gleichbehandlung

c. Ignorieren kultureller Vielfalt

d. Schutz der Privatsphäre

5. Welche der folgenden Punkte sollte bei der Bereitstellung von Dienstleistungen für Einwanderer berücksichtigt werden, um Bereiche für die berufliche Weiterentwicklung zu bestimmen und lebenslanges Lernen richtig zu planen?

a. Selbstbewertung von Einzelpersonen

b. Zielsetzung

c. Ermutigung zum Erwerb neuer Kenntnisse und Fähigkeiten

d. Alle

Referenzen

Arif, I. (2020). The determinants of international migration: Unbundling the role of economic, political and social institutions. *The World Economy*, 43(6), 1699-1729.

Blanter, R., & Page, P. M. (1995). Creating a successful culturally sensitive home care program. *Caring: National Association for Home Care Magazine*, 14(12), 12-14.

Brauchle, P. E., & Azam, M. S. (2004). Relationships between selected demographic variables and employee work ethics as perceived by supervisors. *Journal of Industrial Teacher Education*, 41(1), 1-12.

- Figueroa, M. A. (2016). Citizenship, beneficence, and informed consent: The ethics of working in mixed-status families. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 29(1), 66-85.
- Gordon, D. R. (1992). The need to incorporate professional principles, attitudes and ethics in optometric education. *Journal of the American Optometric Association*, 63(11), 792-794.
- Grosskopf, S., & Barmeyer, C. (2021). Learning from multi-paradigmatic sensitivity in cross cultural management? Empirical and theoretical considerations. *International Journal of Cross Cultural Management*, 21(2), 181-202.
- Kok, S., Bosch, N., Deelen, A., & Euwals, R. (2011). Migrant women in the labour market: On the role of home-and host-country participation. *IZA Discussion Papers*, No. 5817, 1-23.
- Mayes R., & McAreavey R. (2017). Encountering education in the rural: migrant women's perspectives. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 38(3), 416-428.
- Melé, D., & Sánchez-Runde, C. (2013). Cultural diversity and universal ethics in a global world. *Journal of Business Ethics*, 116, 681-687.
- Palmer, D. (2008). Ethical issues and their practical application in researching mental health and social care needs with forced migrants. *Research Ethics Review*, 4(1), 20-25.
- Scott, R. W. (1998). *Professional ethics: A guide for rehabilitation professionals*. Mosby Publishing.
- Turner, T. R., Wagner, J. K., & Cabana, G. S. (2018). Ethics in biological anthropology. *American Journal of Physical Anthropology*, 165(4), 939-951.
- Wilson, C. E. (2013). Collaboration of nonprofit organizations with local government for immigrant language acquisition. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 42(5), 963-984.

Modul 4

Modul 4: Prävention von Rassismus und Diskriminierung im Migrationskontext

1. Rassismus und Diskriminierung von Einwanderern.

Das Phänomen der Migration, dessen Geschichte so alt ist wie die Menschheitsgeschichte, ist in der Moderne zu einem Konzept geworden, das im Kontext des Rassismus diskutiert wird. Im Wesentlichen ist festzustellen, dass die wissenschaftliche Dimension der Feststellung menschlicher Unterschiede weder aus biologischer noch aus anthropologischer Sicht ein Problem darstellt, das Rassismus-Paradigma jedoch weiterhin die Ungleichheit dieser Unterschiede lenkt. Die hier angelegte Betonung der Überlegenheit führt gewissermaßen die Unterscheidung zwischen „uns“ und „anderen“ zur Wahrung der Identität fort. Die Wahrnehmung von „Bedrohung“ in komplexen psychologischen, wirtschaftlichen, politischen oder sicherheitspolitischen Kontexten hat marginale und unausrottbare Beispiele für Rassismus in der Geschichte offenbart.

Rassismus ist im Wesentlichen eine von einer oder mehreren ethnischen Gruppen konstruierte Ideologie, um ihre vermeintliche biologische oder kulturelle Überlegenheit gegenüber anderen ethnischen Gruppen zu rechtfertigen. Wahrgenommene Muster körperlicher Unterschiede – wie Hautfarbe oder Augenform – werden zwar genutzt, um Gruppen von Menschen zu unterscheiden und sie als „Rassen“ zu klassifizieren. Rassismus transformiert ethnische Gruppen jedoch durch seine Betonung von Ungleichheit in eine hierarchische Dimension (Clair und Denis, 2015). Dadurch wandelt sich die Vielfalt der Menschen von einem horizontalen Bereich der Verschiedenheit zu einem vertikalen Bereich der Hierarchie. Es wird deutlich, dass Menschen in vielen Bereichen diskriminiert werden, insbesondere im Geschäftsleben und im sozialen Bereich. Dieser Kontext hat wirtschaftliche, politische und soziokulturelle Dimensionen.

Im wirtschaftlichen Bereich beispielsweise wird der Diskurs, dass Einwanderer die Arbeitsplätze der einheimischen Bevölkerung übernehmen, häufig von Organisationen oder Parteien mit rassistischer Perspektive thematisiert. Auch im politischen Bereich können marginalisierende Diskurse rund um Einwanderer als Legitimationsinstrument gewertet werden. Im soziokulturellen Sinne lassen sich ausgrenzende Ansätze insbesondere im Alltag und im öffentlichen Raum beobachten.

Die Themen Einwanderung und Rassismus stehen in einem historischen Zusammenhang. Die Politik und das Verhalten gegenüber amerikanischen Ureinwohnern werden in der Regel als Beispiele für Diskussionen zu Einwanderung und Rassismus herangezogen. Der Begriff „Rassismus“ wird zudem erstmals im Oxford English Dictionary von 1902 verwendet, um die US-Politik gegenüber indigenen Gruppen zu beschreiben (Bowser, 2017). Gemeint ist damit das Problem, dass wir durch Migration auf „diejenigen, die nicht wie wir sind“, treffen, uns ihnen stellen und sie gewissermaßen sogar herausfordern. Die globalen Entwicklungen seit 2011, insbesondere im Nahen Osten und Nordafrika, stellen in dieser Hinsicht einen wichtigen Wendepunkt dar. Die zweite Phase wurde mit der Pandemie eingeleitet.

Laut dem IOM-Migrationsbericht 2022 gibt es weltweit 281 Millionen Einwanderer, was etwa 3,6 % der Weltbevölkerung entspricht. Der Bericht beleuchtet erneut Perspektiven auf Einwanderung und Rassismus. Demnach sind Arbeitsmigranten in ihren Reiseländern oft mit erheblichen wirtschaftlichen Schwierigkeiten konfrontiert, insbesondere Niedriglohnarbeiter in der informellen Wirtschaft und in Wirtschaftssektoren, die während der COVID-Pandemie stark von der Quarantäne betroffen waren. Dies zeigt sich besonders deutlich in Ländern ohne oder mit schwach ausgeprägten Sozialsystemen, wie der Golfregion und Teilen Südasiens.

Einkommensverluste beeinträchtigen direkt oder indirekt die Lebensqualität, den Zugang und die Wohnsituation der Einwanderer. Zudem werden Einwanderern (insbesondere irregulären Einwanderern) oft staatliche Leistungen wie Kranken- oder Arbeitslosenversicherung verweigert. Es wird angenommen, dass dieses Problem deutliche Auswirkungen auf Einwanderung und Diskriminierung hat. So werden irreguläre Einwanderer insbesondere von Gesundheitsdiensten ausgeschlossen. Darüber hinaus trauen sie sich aus Angst vor Abschiebung nicht, Krankenhäuser oder Gesundheitseinrichtungen aufzusuchen. Zudem nehmen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus weltweit zu. Einige Massenmedien, Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens und politische Gruppen haben Einwanderer fälschlicherweise mit der Verbreitung des Virus während der COVID-19-Pandemie in Verbindung gebracht. In vielen Ländern weltweit wurden Hass und Diskriminierung gegenüber Einwanderern durch Fehlinformationen und Ängste im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie weiter verschärft. Seit Beginn der Pandemie wurden zahlreiche Fälle von Fremdenfeindlichkeit aufgrund der tatsächlichen oder vermeintlichen nationalen Herkunft gemeldet. Im Mai 2020 bezeichnete der Generalsekretär der Vereinten Nationen die Ereignisse im Zusammenhang mit COVID-19 als „Tsunami des Hasses und der Fremdenfeindlichkeit“ (McAuliffe & Triandafyllidou, 2021).

2. Identifizierung spezifischer Formen von Rassismus und Diskriminierung, denen Einwanderer ausgesetzt sein können.

Gemäß dem entsprechenden allgemeinen Rahmen sollten die konzeptionellen Dimensionen der Formen von Diskriminierung und Rassismus, denen Einwanderer ausgesetzt sind, zum Ausdruck gebracht werden.

Xenophobie: Der Begriff „Xenophobie“ stammt aus dem Griechischen und bezeichnet die irrationale Angst (Phobie) vor Fremden (xeno). Xenophobie wird definiert als allgemeine Angst vor Andersartigkeit, intensives Unbehagen gegenüber Menschen aus anderen Kulturen oder Feindseligkeit und Intoleranz gegenüber Menschen, die anders aussehen, sprechen, sich anders kleiden und anders handeln. In modernen multikulturellen Gesellschaften umfasst Xenophobie im Wesentlichen die Ablehnung anderer Lebensstile und/oder kultureller oder religiöser Wertesysteme von Einwanderergruppen, die Angst vor einer „Bevölkerung“ der Gesellschaft durch Einwanderer und die Wahrnehmung zunehmender wirtschaftlicher Konkurrenz als Bedrohung für den Wohlstand (Adler, 2008). Tatsächlich drückt diese Angst deutlich die psychologische Dimension des Verhaltens aus, dem Einwanderer in vielen Lebensbereichen ausgesetzt sind.

Institutioneller Rassismus : Institutioneller Rassismus beschreibt das Versäumnis von Personen, aufgrund ihrer Hautfarbe, Kultur oder ethnischen Herkunft angemessene und professionelle Leistungen innerhalb einer Organisation zu erhalten. Institutioneller Rassismus richtet sich gegen Menschen, die aufgrund ihrer ethnischen Merkmale benachteiligt oder andersartig sind, insbesondere gegen Minderheiten. Bewusst oder unbewusst werden die bestehenden Vorurteile, die Unwissenheit und die rassistischen Stereotypen, die gegenüber Menschen innerhalb staatlicher Strukturen bestehen, auf diese benachteiligten Menschen oder Menschen mit anderer ethnischer Identität und anderem Erscheinungsbild übertragen (Dilbirliği & Kıyıcı, 2021). Diese konzeptionelle Dimension stellt insbesondere einen Kontext dar, dem Einwanderer in ihren Beziehungen zu institutionellen Strukturen begegnen.

Systemischer Rassismus : Er tritt auf, wenn rassistisch ungleiche Chancen und die Folgen dieser Situation die Funktionsweise der Gesellschaftsstruktur beeinträchtigen. Genauer gesagt: Systemischer Rassismus bezieht sich auf die Prozesse und Folgen rassistischer Ungleichheit und Ungerechtigkeit in Bezug auf die erlebten Lebenschancen und

Verhaltensweisen. Systematischer Rassismus einer Gesellschaft; er hängt ab von (a) institutionellen Strukturen (Praktiken, Politik, Klima), (b) sozialen Strukturen (staatliche/bundesstaatliche Programme, Gesetze, Kultur), (c) individuellen mentalen Strukturen (z. B. Lernen, Gedächtnis, Einstellungen, Überzeugungen, Werte) und (d) durchdringt alltägliche Interaktionsmuster (Normen, Skripte, Gewohnheiten) (Banaji et al., 2021).

Neuer Rassismus : Neben all diesen Konzepten ist eine weitere Form des Rassismus, die in der Literatur in letzter Zeit häufig aufgetaucht ist und sich auf Einwanderung und Rassismus konzentriert, vom Konzept des „neuen Rassismus“ geprägt. Dieses Konzept wird auch als „kulturelle Form des Rassismus“ bezeichnet. Es betont im Wesentlichen kulturelle Unterschiede. Dieses Konzept/Phänomen basiert nicht auf rassistischen Stereotypen oder Typologien, sondern auf Konzepten kultureller und ethnischer Differenz. Es wird jedoch angenommen, dass hier keine wesentlichen Veränderungen oder neuen Ansätze vorliegen. Denn unabhängig von der Kultur wird beim biologischen Rassismus nicht nur das Subjekt, sondern auch dessen Kultur als Mittel zur Ausgrenzung missbraucht. Die Rede von der biologischen Minderwertigkeit des Menschen ist nicht nur öffentlich und politisch inakzeptabel; daher wurde diese Betonung Ende des 20. Jahrhunderts zu einem Bezugspunkt im Diskurs über kulturelle Differenz, in dem das Andere diskriminiert wird (Clarke, 2003). Angesichts der zunehmenden Auseinandersetzung mit Differenzen im kulturellen Kontext und der damit verbundenen Integrations- und Harmoniediskussionen ist ein Wandel der Konzepte heute deutlicher zu beobachten. Obwohl dieser Wandel auf konzeptioneller Ebene sichtbar wird, ist davon auszugehen, dass Einstellungen und Verhaltensweisen im Hinblick auf Diskriminierung und Ausgrenzung ähnlich sind und sich in diesem Kontext nichts ändert.

Tatsächlich umfasste eine Studie, die die Diskriminierungsprobleme von Einwandererfamilien analysierte (siehe Baş et al., 2017), neben dieser konzeptionellen Dimension viele weitere Dimensionen. Um diese Dimensionen aufzuschlüsseln, können einige Beispiele wie folgt genannt werden: (a) Probleme bei der Inanspruchnahme von Gesundheitseinrichtungen, (b) soziale Ausgrenzung, (c) Kinderarbeit und Kindesvernachlässigung, (d) Probleme im Zusammenhang mit Bildungsprozessen. Selbstverständlich lassen sich neben diesen Themen auch viele andere Kontexte anführen, die sich auf Diskriminierung am Arbeitsplatz oder im öffentlichen Raum konzentrieren. Eine andere Studie betont, dass Einwanderer durch Ängste ausgegrenzt werden, die durch nicht vorhandene Situationen geschaffen werden (Yardımlı, 2017). Alle politischen, wirtschaftlichen und soziokulturellen Probleme werden Einwanderern zugeschrieben, basierend auf dem Mythos, dass „Europa einen beispiellosen Zustrom von Flüchtlingen erlebt“. Diese Situation vertieft die sozialen Gräben.

Im Kontext internationaler Beziehungen und weltweit werden Einwanderer weiterhin häufig mit „Krisen“ assoziiert. Daher gibt es weltweit weiterhin Probleme im Zusammenhang mit Flüchtlingen, die einer Lösung bedürfen. Denn Einwanderer werden negativ etikettiert und sind weiterhin Diskriminierungsprozessen aufgrund ihrer Rasse und ethnischen Zugehörigkeit ausgesetzt (Ökten Sipahioğlu, 2023).

3. Werkzeuge zur Konfliktlösung und konstruktiven interkulturellen Kommunikation

3.1 Konfliktlösung: Die zunehmende Bedeutung des Migrationsphänomens auf der globalen Agenda hat zu vermehrten Studien über die durch Migration verursachten Probleme und die separatistischen Haltungen, denen Einwanderer ausgesetzt sind, geführt. Jedes regionale oder globale Problem gilt als Ursache für steigende Migrationszahlen. Steigende Einwanderungszahlen verschärfen die durch Einwanderer verursachten Probleme,

insbesondere für die Aufnahmeländer. Zudem werden Einwanderer als Ursache aller Probleme in den Aufnahmeländern angesehen, was separatistische Haltungen, Verhaltensweisen und manchmal auch politische Maßnahmen gegenüber Einwanderern begünstigt. An diesem Punkt zeichnet sich auch die Entwicklung von Strategien zur Konfliktlösung als Folgeentwicklung ab.

Konflikt; bezeichnet die Situation, die entsteht, wenn zwei oder mehr Parteien (Person, Gruppe, Staat usw.) mit unterschiedlichen Interessen, Vorstellungen und Zielen feststellen, dass sie ihre unvereinbaren Wünsche nicht verwirklichen können (Dizdaroğlu, 2019:1). Jede Gesellschaft enthält widerstrebende Gruppen. Jedes Umfeld, in dem Menschen leben, bringt Konflikte mit sich. Konflikte sind beispielsweise bei Migrationsprozessen, bei denen Menschen aus verschiedenen Gesellschaften zusammenleben, unvermeidlich. Wichtig ist, Konfliktsituationen zu erkennen und rechtzeitig einzugreifen. Im Kontext von Migration können die separatistischen und ausgrenzenden Einstellungen von Einwanderern, die als Konfliktursache auftreten, im Allgemeinen auf kulturelle Unterschiede, Sprachbarrieren, wirtschaftliche Situationen und soziale Vorurteile zurückzuführen sein. Die Ursache und der Bereich jedes Konflikts bringen ihre eigene, individuelle Lösung mit sich. Die Erwartung an die Konfliktlösung, die besagt, dass „kein Konflikt unlösbar ist“, besteht darin, Konflikte zu lösen. Darüber hinaus nimmt die Zahl schwieriger Konflikte heutzutage zu. Daher dient es auch als Prüfung der Kapazitäten und Fähigkeiten im Bereich der Konfliktlösung auf theoretischer und praktischer Ebene (Saylan, 2019: 1744).

Einwanderer sind in ihren Einwanderungsländern in nahezu allen Bereichen Diskriminierung und rassistischen Diskursen ausgesetzt. Im Rahmen des Projekts wird das Personal in den Institutionen, mit denen Einwanderer zu tun haben, evaluiert. Wichtige Schritte zur Lösung von Konflikten, die aufgrund von Diskriminierung und Rassismus gegenüber Einwanderern entstehen, sind:

Sensibilität und Empathie: Für Personal, das in direktem Kontakt mit Einwanderern steht, ist es wichtig, im Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen Sensibilität und Empathie zu zeigen. Dies bildet eine wichtige Grundlage für das Verständnis und die Lösung der auftretenden Probleme. Bhawuk (2023:27-44), der Studien zu diesem Thema durchgeführt hat, weist darauf hin, dass interkulturelle Sensibilität die Fähigkeit von Einwanderern verbessert, kulturelle Unterschiede zu erkennen und ihr Verhalten im Einklang mit der Gastkultur zu ändern.

Schulung und Sensibilisierung : Mitarbeiter sollten eine kulturelle Schulung zur Arbeit mit Einwanderern erhalten. Dies kann möglichen Konflikten vorbeugen und durch die Stärkung des interkulturellen Bewusstseins eine effektivere Zusammenarbeit gewährleisten (Bärnhielm und Schouler-Ocak, 2022: 111-115).

Multikulturelle Teamstrukturen : Die Bildung multikultureller Teams mit Menschen aus verschiedenen Kulturen kann durch die Nutzung unterschiedlicher Perspektiven Lösungen bereichern und Konflikte reduzieren. Interkulturelle Kommunikationsstudien haben das Potenzial, zur Demokratiekultur und zum Menschenrechtsbewusstsein beizutragen (Özdemir, 2011:35).

3. 2. Konstruktive Instrumente der interkulturellen Kommunikation : Das aktuelle Ausmaß der internationalen Migration im Zuge der Globalisierung erhöht die Bedeutung der interkulturellen Kommunikation sowohl für die in den Aufnahmeländern lebenden Bürger als auch für die Einwanderer (Aksoy, 2012:293).

Kommunikationstraining : Ein effektives Kommunikationstraining ist für diejenigen, die mit Einwanderern arbeiten, wichtig, um Sprachbarrieren zu überwinden und kulturelle Unterschiede zu verstehen.

Übersetzungs- und Sprachdienste : Die Sprachbarriere ist eines der größten Hindernisse für Einwanderer. Übersetzungs- und Sprachdienste können helfen, Sprachbarrieren zu überwinden. Verschiedene Ressourcen wie Online-Übersetzungstools, professionelle Übersetzer oder Sprachtrainingsprogramme können die Kommunikation erleichtern.

Programme zur interkulturellen Interaktion: Veranstaltungen und Programme zur Förderung der interkulturellen Interaktion zwischen Mitarbeitern können dazu beitragen, dass die Menschen einander besser verstehen und Gemeinschaften zusammenwachsen.

Für Einwanderungshelfer sind Konfliktlösung und effektive Kommunikation wichtig, um integrativere und unterstützendere Gemeinschaften zu schaffen. Weiterbildung und ein tieferes Verständnis in diesem Bereich können dazu beitragen, interkulturelle Interaktionen positiv zu gestalten. Die Hauptziele der Studien zum interkulturellen Lernen bestehen darin, die Auswirkungen interkultureller Unterschiede auf die Kommunikation zu verstehen und die Studierenden durch die Abkehr von ethnozentrischen Denkweisen, Vorurteilen und stereotypen Werten zu kommunikativer Kompetenz im Umgang mit verschiedenen Kulturen zu befähigen (Özdemir, 2011:34).

4. Inklusive Ansätze und Programme, die die kulturelle Vielfalt der Einwanderer respektieren

Ein wichtiger Aspekt der Einwanderungsforschung ist die Tatsache, dass Massenmigrationen, insbesondere Massenauswanderungen, aus der Not heraus entstehen. Daher ist es unerlässlich, verschiedene Strategien in Organisationen, bei Mitarbeitern und in der Gesellschaft zu implementieren, um ausgrenzende und rassistische Einstellungen gegenüber Menschen zu verhindern, die ihre Heimat und ihre Lebensumstände aus der Not heraus verändern. An dieser Stelle sollte insbesondere die Einstellung gegenüber Fremdenfeindlichkeit verändert werden. Eine Person mit einer fremdenfeindlichen Haltung entwickelt eine ablehnende und feindselige Haltung gegenüber Personen, die sie aufgrund ihrer subjektiven Lebenserfahrung als fremd und damit bedrohlich empfindet. Diese Feindseligkeit richtet sich im Allgemeinen gegen Personen, die hinsichtlich national-ethnischer Herkunft, Religion und rassistischer Merkmale als von der Mehrheitsgesellschaft verschieden wahrgenommen werden (Aslan, 2020). Im Folgenden finden Sie einige Vorsichtsmaßnahmen, die dazu beitragen können, solche Einstellungen zu verhindern:

Schulungs- und Sensibilisierungsprogramme : Die Organisation interkultureller Schulungs- und Sensibilisierungsprogramme, insbesondere für Mitarbeiter, die direkt mit Einwanderern zu tun haben, kann deren Wissen und Verständnis für Diversität und Inklusion erweitern. Wie Forscher betonen, hat jede Einwanderungsgesellschaft ihre eigenen Besonderheiten und Bedürfnisse, die mit diesen Besonderheiten der Herkunftsgesellschaft zusammenhängen. Mitarbeiter, die direkt mit Einwanderern zu tun haben, müssen über das Wissen und die Erfahrung verfügen, um alle Aspekte der Situation eines Einwanderungsbewerbers zu berücksichtigen, bevor sie mit ihm zusammentreffen. Daher erleichtert professionelles Eingreifen, das die Besonderheiten sowohl der Herkunftsgesellschaft des Einwanderers als auch der Migrationsgesellschaft kennt, den Prozess (Aykut und Kahraman Güloğlu, 2023:403).

Ansätze, die Vielfalt und Inklusion einbeziehen : „Der Begriff Vielfalt bezieht sich auf alle Unterschiede zwischen Menschen. Er umfasst individuelle, gruppenbezogene und kulturelle

Unterschiede. Er leitet sich vom englischen Wort „diversity“ ab und wird im Türkischen manchmal als „Diversität“ und „Differenz“ bezeichnet. Die allgemeine Bedeutung des Begriffs Vielfalt umfasst Rasse/Ethnie, Nationalität, Geschlecht, sexuelle Orientierung, soziale Schicht, Behinderung, Alter, Hautfarbe, Sprache, Religion und politische/philosophische Ansichten“ (Nalbantoğlu, 2020:20). Inklusion lässt sich durch die Schaffung eines Umfelds erklären, in dem sich jeder willkommen, respektiert, unterstützt und wertgeschätzt fühlt. Man kann sagen, dass Vielfalt in inklusiven Gesellschaften leichter akzeptiert wird. Bei der Schaffung von Gesellschaften, die Vielfalt akzeptieren und inklusiv sind, ist es auch notwendig, über Integration zu sprechen. Der Integrationsprozess, den Berry als kulturelle Orientierung bezeichnet, ist in multikulturellen sozialen Organisationen weit verbreitet, in denen multikulturelle Strategien, die die Anpassung und Integration von Einwanderergruppen in die dominante Gesellschaft erleichtern, von der politischen Macht umgesetzt oder übernommen werden. Da es in den heutigen multikulturellen Gesellschaften nicht mehr möglich ist, Unterschiede im sozialen Wandel zu ignorieren, setzt sich die Annahme eines Verständnisses, das kulturelle Unterschiede akzeptiert und bewertet, ohne Unterschiede wie Sprache, Religion, Hautfarbe, ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht und sexuelle Orientierung zu berücksichtigen, zunehmend durch, was zur Vermeidung sozialer Konflikte beitragen kann (Çağırkan, 2020:36).

Kommunikations- und Sprachdienste : Angehörige von Minderheitengruppen müssen die Werte der Mehrheitsgesellschaft kennen und erlernen, um sich in diese integrieren und Akkulturations- und Anpassungsprozesse schnell durchführen zu können. Dies erfordert den Kontakt zur Mehrheitsgesellschaft und die Nutzung ihrer Medien wie Fernsehen, Radio und Zeitungen. Die Kenntnis der jeweiligen Sprache ist hierfür unerlässlich. In Übereinstimmung mit diesen Informationen lässt sich sagen, dass ein wichtiger Schritt zur Beschleunigung und Verbesserung der Akkulturations- und Anpassungsprozesse von Einwanderern in Gesellschaften, die von außen Zuwanderung aufnehmen, darin besteht, sie zum Erlernen der Sprache der Mehrheitsgesellschaft zu ermutigen und geeignete Bedingungen dafür zu schaffen (z. B. durch die Eröffnung von Sprachschulen) (Saygın und Hasta, 2018: 330).

Durch die kombinierte Anwendung dieser Strategien können ausgrenzende und rassistische Einstellungen in Institutionen und der Gesellschaft verhindert werden. In diesem Prozess, der kontinuierliche Anstrengungen erfordert, ist jedoch das langfristige Engagement von Organisationen zur Förderung von Vielfalt und zur Schaffung einer integrativen Kultur wichtig. Verschiedene Organisationen, Nichtregierungsorganisationen, Staaten und Akteure des privaten Sektors haben eine Reihe von Studien und Programmen zur Förderung von Vielfalt, Inklusion und zur Bekämpfung von Diskriminierung durchgeführt.

Diese Bemühungen dienen dazu, das Bewusstsein für Vielfalt und Inklusion zu stärken, Diskriminierung abzubauen und ein gerechteres gesellschaftliches Umfeld zu schaffen. Die Bemühungen in diesem Bereich müssen jedoch kontinuierlich fortgesetzt werden, und für gesellschaftlichen Wandel ist eine breite Beteiligung erforderlich. Initiativen für Vielfalt und Inklusion werden häufig initiiert und unterstützt von:

Nichtregierungsorganisationen: Es gibt Menschenrechtsorganisationen, die den Kampf gegen Diskriminierung als wichtige Dimension des Menschenrechtskampfes betrachten und gemeinsam gegen Diskriminierung aus vielen Gründen und in vielen Kontexten kämpfen (Beyazova, 2018:3). Viele Nichtregierungsorganisationen, die gegen Rassismus und Diskriminierung kämpfen, organisieren Kampagnen, führen Schulungsprogramme durch und setzen sich für die Sensibilisierung der Gesellschaft ein.

Staatliche und öffentliche Organisationen: Viele Länder verfügen über Strategien zur Förderung von Vielfalt und Inklusion, die von staatlichen und öffentlichen Organisationen geleitet werden. In der Türkei werden diese Strategien unter der Führung der Zentralregierung, des Innenministeriums, der Generaldirektion für Migrationsmanagement, der Katastrophen- und Notfallmanagementbehörde (AFAD), des Bildungsministeriums, des Ministeriums für Familie, Arbeit und soziale Sicherheit, des Ministeriums für Jugend und Sport sowie des Gesundheitsministeriums umgesetzt. Auch in Provinzen, in denen Flüchtlinge konzentriert sind, gibt es Strategien, die von lokalen Regierungen umgesetzt werden (Taş, 2021: 92-110). Diese Strategien zielen darauf ab, die Vielfalt im öffentlichen Dienst zu erhöhen, Chancengleichheit zu fördern und Diskriminierung zu bekämpfen.

Internationale Organisationen: Viele internationale Organisationen engagieren sich federführend für globale Diversität und Inklusion. Diese Organisationen fördern Diversität durch Bildung, Wissensaustausch und politische Empfehlungen auf globaler Ebene. Das Hohe Kommissar der Vereinten Nationen (UNHCR) und die Internationale Organisation für Migration gehören zu den internationalen Organisationen, die sich für die Schaffung dauerhafter Lösungen für Flüchtlinge einsetzen und mit zahlreichen Institutionen und Organisationen in unserem Land zusammenarbeiten (Taş, 2021: 119-121).

Nationale Organisationen : Auch in der Türkei gibt es nationale Organisationen, die sich für die Rechte von Flüchtlingen einsetzen und Projekte zu ihrer Anpassung durchführen. Zu den wichtigsten gehören der Verein für Solidarität mit Asylsuchenden und Einwanderern, der Türkische Rote Halbmond und der Syrische Freundschaftsverein. (Stone, 2021:122-129). Da die Arbeit in solchen Organisationen ehrenamtlich erfolgt, ist die Haltung gegenüber Flüchtlingen im Allgemeinen toleranter.

Diese Akteure koordinieren ihre Bemühungen um Vielfalt und Inklusion häufig mit dem Ziel, ein gerechteres gesellschaftliches Umfeld zu schaffen. Zusammenarbeit und gemeinsames Handeln können zu wirksameren Lösungen für Diversitätsprobleme beitragen.

BIBLIOGRAPHIE

- Adler, MA (2008). Fremdenfeindlichkeit. Enzyklopädie der Rasse, Ethnizität und Gesellschaft, (hrsg. RT Schaefer). Sage: Thousand Oaks, 1419-1420.
- Aksoy, Z. (2012). Uluslararası Göç Ve Kültürlerarası İletişim. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 5(20), 292-303.
- Aslan, A. (2020, 15. September). "Yabancı Düşmanlığı Nedir?", <https://perspektif.eu/2020/02/15/yabanci-dusmanligi-nedir/>, (Erişim Tarihi: 31.01.2024)
- Aykut N. & Kahraman Güloğlu F., (2023), „Göçmenlerin Sosyal Uyumlarının Ayrımcılığa Dönüşmesine Karşı Çokkültürcü Sosyal Hizmet“, Yalova Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 13, Sayı 2, 397-412
- Banaji, MR, Fiske, ST & Massey, DS (2021). Systemischer Rassismus: Individuen und Interaktionen, Institutionen und Gesellschaft. Kognitive Forschung: Prinzipien und Implikationen 6(82), 1-21.
- Bäärnhielm, S., Schouler-Ocak, M. (2022). Ausbildung in Kulturpsychiatrie: Umsetzung von Forschungsergebnissen in Verbesserungen der psychiatrischen Versorgung

- von Migranten. Transkulturelle Psychiatrie, 59(2):111-115. doi: 10.1177/13634615221089384
- Baş, M., Molu, B., Tuna, H. İ., Baş, İ. (2017). Ich habe mich mit der Wirtschafts- und Wirtschaftspolitik beschäftigt und bin damit zufrieden. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 6(3), 1680-1693.
- Beyazova, A. (2018). „Ayrımcılıkla Mücadelede Sivil Toplum Örgütlerinin Rolü“. Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar (Der.: Çayır, Kenan; Ayan, Müge).İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları. ISBN/SKU: 978-605-399-249-3
- Bhawuk, Dharm, P., S. (2023). Philosophie und Theorie interkultureller Sensibilität: Eine Rezension. 27-44. doi: 10.4337/9781800887169.00011
- Bowser, BP (2017). Rassismus: Ursprung und Theorie. Journal of Black Studies, 48(6), 572-590.
- Clair, M. ve Denis, JS (2015). Rassismus, Soziologie des Rassismus, International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences, (19), 857-863.
- Çağırkan, B. (2020). Çokkültürlülük Tartışmaları Ekseninde Göçmenlerin Hâkim Topluma Uyumu. AHBV Edebiyat Fakültesi Dergisi, (2) 29-41.
- Dilbirliği, M. & Kıyıcı, H. (2021). Kurumsal ırkçılık ve terörist radikalleşme: nasyonal sosyalist yeraltı örgütü. İnsan Hakları Yıllığı, (39), 1-34.
- Dizdaroğlu, C. (2019, Ekim). Çatışma Çözümü, Güvenlik Yazıları Serisi, Nr. 19, https://trguvenlikportali.com/wpcontent/uploads/2019/11/CatismaCozumu_CihanDizdaroglu_v.1.pdf DOI: 10.13140/RG.2.2.35019.75042
- McAuliffe, M. und Triandafyllidou, A. (Hrsg.). (2021). Weltmigrationsbericht 2022. Internationale Organisation für Migration (IOM), Genf.
- Nalbantoğlu, E. (2020). Türkiye'deki Çeşitlilik Yönetimine Örnek Model Araştırma: Türkiye Enerji Sektöründen Bir Çalışma Örneği. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Ökten Sipahioğlu, B. (2023). Ein Überblick über Diskriminierung und Etikettierung von Flüchtlingen am Beispiel syrischer und ukrainischer Flüchtlinge. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi. (84), 191-198.
- Özdemir, İ. (2011). Kültürlerarası İletişimin Önemi. Folklor/Edebiyat, 17(66), 29-38.
- Saylan, İ. (2019). Uluslararası Çatışma Çözümü Ve Bir Zorlu Çatışma Örneği Olarak Kıbrıs Sorunu. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 18(72), 1742-1756. <https://doi.org/10.17755/esosder.550858>
- Saygın, S., Hasta, D. (2018). Göç, Kültürleşme Ve Uyum. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar-Aktuelle Ansätze in der Psychiatrie.2018;10(3):312-333 doi:10.18863/pgy.364115
- Yardım, M. (2017). Aşırı sağ ve çokkültürlülük: Avrupa'da ötekileştirilen göçmenler. Akademik İncelemeler Dergisi, 12(2), 217-234.
- Taş, P. (2021). Türkiye'de Suriyeli Göçmenlerin Toplumsal Uyumuna Yönelik Yapılan Çalışmaların Değerlendirilmesi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Modul 5

5. Pszichoszociális támogatás migránsoknak

5. 1. A migránsok érzelmi szükségleteinek meghatározása

A migrációs ciklus egésze változást hoz a migránsok érzelmeiben, érzéseiben, gondolataiban, emlékeiben, hitében és másokkal való kapcsolataiban, valamint abban, ahogyan a világot és kultúrájukat megélik, a viselkedésükben és abban, ahogy a környezetükben működnek, kezdve attól, hogy miért dönt valaki úgy, hogy elhagyja saját országát, az utazás és az átutazás során szerzett tapasztalatain, az új országban való fogadtatásán, az alkalmazkodás és beilleszkedés módján át a visszatérésig és az ismételt beilleszkedésig. Ezek a változások lehetnek pozitívok vagy negatívok, nagyobbak és kisebbek, tudatosak vagy öntudatlanok, és időnként felkavaróak is lehetnek, különösen akkor, ha a migráció kényszerű, és az utazás során a kizsákmányolás veszélyével jár.

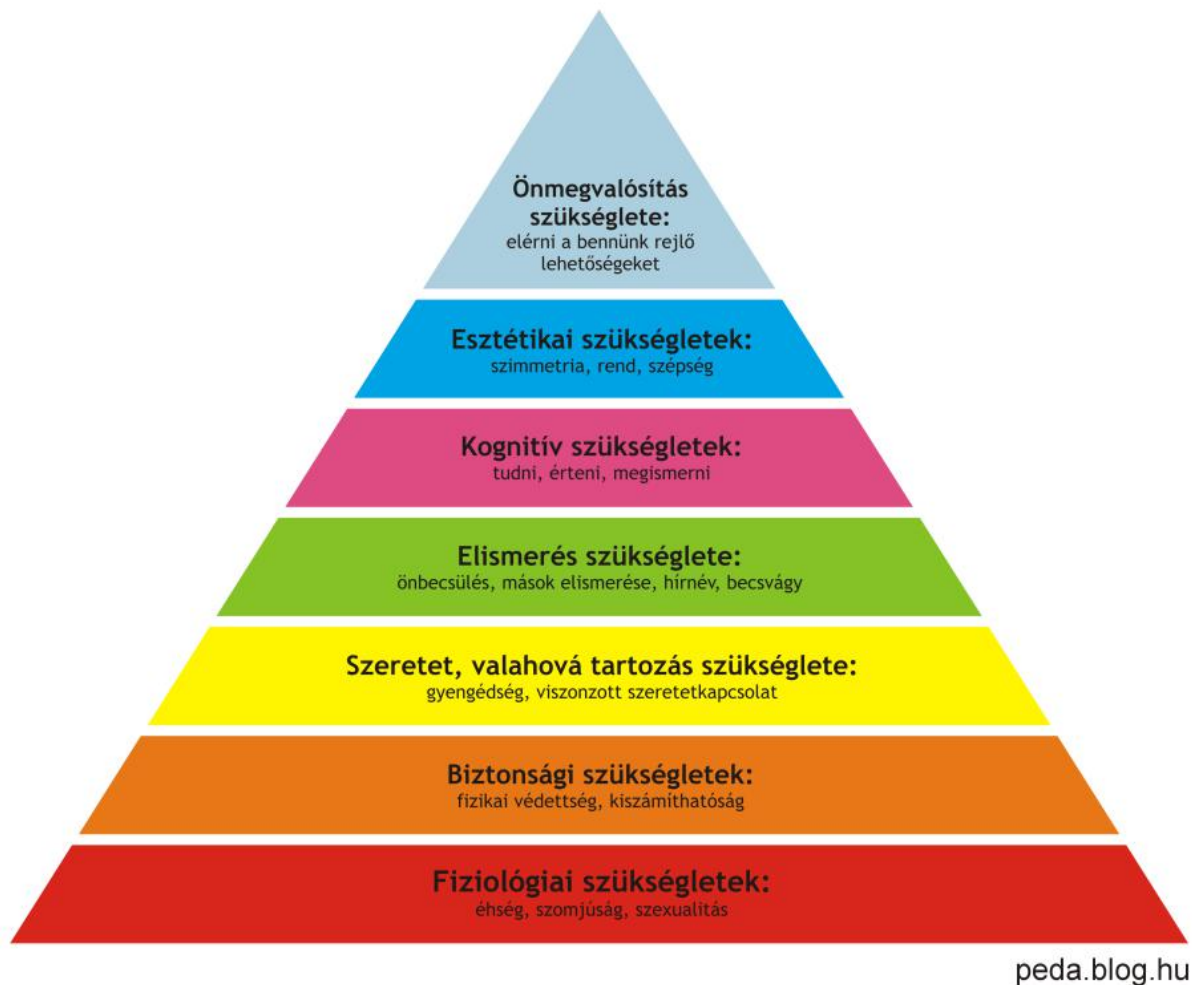
A migráció az identitástudatukat is próbára teszi, mivel az identitás központi szerepet játszik a lelki jólétben. Mivel az identitás egy kultúrán belül alakul ki és olyan emberekhez kapcsolódóan, akik fontosak számukra, és a migráció legtöbb formája az egyéneket a saját kultúrájuktól alapvetően eltérő, többségi kultúrába helyezi, és elválasztja őket a fontos emberektől, így a migránsok a nyelv, a társadalmi normák, a humorérzék és a szokások nem értéséből eredő zavarodottságon és zűrzavaron túlmenően bizonytalannak érezhetik alapvető identitásukat és hovatartozásukat.

A bevándorlási folyamat különböző olyan lelki problémákat okozhat, amelyek az alábbiakkal kapcsolatosak:

- a származási országtól és családtagoktól, valamint a megszokott szokásoktól és hagyományoktól való elszakadás és a veszteség feldolgozásával;
- az új fizikai környezetnek való megfeleléssel; és
- az ismeretlen kulturális tapasztalatok között való eligazodás szükségességével.

Az érzelmi szükségletek olyan érzések vagy állapotok, amelyekre szükségünk van ahhoz, hogy boldognak, kiteljesedettnek vagy nyugodtnak érezzük magunkat. Ezek hiányában frusztráltnak, megbántottnak, vagy elégedetlennek érezhetjük magunkat. Az érzelmi szükségletek közé tartozhat például az elismerés érzése, a sikerélmény, a biztonságérzet vagy a közösséghez tartozás érzése. Ember lévén éppúgy vágyunk az érzelmi töltekezésre, mint az ételre és a vízre. Vele született jogunk van ahhoz, hogy érzelmileg töltekezhessünk.

Mindenkinek megvannak a maga egyedi érzelmi szükségletei, amelyek a neveltetésünk, a genetikai hajlamunk, az identitásunk és más egyéni tényezők eredményei lehetnek. A legalapvetőbb emberi érzelmi szükségletekkel kapcsolatban azonban sokan hivatkoznak a Maslow-féle szükségletek hierarchiájára, amely egy olyan pszichológiai elmélet, amit Abraham Maslow dolgozott ki 1943-ban. Maslow hierarchiája piramisszerkezetként ábrázolva mutatja be az emberi szükségletek fejlődését a piramis alján lévő alapvető szükségletektől, mint az élelem és a víz, a csúcán lévő önmegvalósításig. Maslow kutatásai alapján a pszichológusok kilenc specifikus érzelmi szükségletet azonosítottak, amelyek minden emberben, valamennyi kultúrában közősek.



Maslow szükségletpiramisa

Maslow szükséglethierarchiája kétségtől értékes keretet biztosít a migránsok érzelmi szükségleteinek megértéséhez.

A piramis alapja: Fiziológiai szükségletek

- **Élelem, víz, menedék:** Ezeket az alapvető szükségleteket kell kielégíteni, mielőtt a migránsok a magasabb szintű szükségletekre összpontosíthatnának. Az alapvető szükségletekhez való hozzájutás döntő jelentőségű a fizikai és mentális jólét szempontjából.

Biztonsági és védelmi szükségletek

- **Fizikai biztonság:** erőszakkal, hátrányos megkülönböztetéssel és kizsákmányolással szembeni védelem
- **Anyagi biztonság:** Az, hogy az ember stabil jövedelemmel rendelkezzen ahhoz, hogy megengedhesse magának a lakhatást, az enniivalót és az egészségügyi ellátást.
- **Politikai stabilitás:** Az, hogy az ember olyan környezetben éljen, ahol nincs háború, üldöztetés vagy politikai zavargás.

Szeretet, - és összetartozási szükségletek

- **Egy közösség részének lenni:** Ha felveszi a kapcsolatot olyanokkal, akik hasonló tapasztalatokkal vagy kulturális háttérrel rendelkeznek, azzal leküzdheti az elszigeteltséget és a magányt.
- **Közösségi hálózatok kialakítása:** A barátságok és kapcsolatok kialakítása érzelmi támogatást biztosít, és az összetartozás érzését nyújtja.

Önérettel kapcsolatos szükségletek

- **Önérettés:** Elismerik és tisztelik őket a képességeik, teljesítményük és kulturális örökségük miatt.
- **Elismerés:** Az általuk leküzdött kihívások és a társadalom számára nyújtott hozzájárulások elismerése.

Önértékeléssel kapcsolatos szükségletek

- **Kihozni magukból a maximumot:** Lehetőséget kapnak arra, hogy céljaikat, álmaikat elérjék, és érdemben hozzájáruljanak új közösségükhöz.

Hogyan működik a ranglétra a migránsoknál:

- A migránsok gyakran lépnek be úgy egy új országba, hogy még az alapvető szükségleteiket sem elégítik ki. Kulcsfontosságú az élelemhez, menedékhez és egészségügyi ellátáshoz való hozzáférés biztosítása.
- Mind a fizikai, mind az anyagi biztonsággal kapcsolatos aggályok egyaránt jelentős akadályok lehetnek.
- Az összetartozás érzésének megteremtése és a társas kapcsolatok kialakítása segít abban, hogy kielégítsék a szeretet és az összetartozás iránti igényt.
- A migránsok alkalmazkodása és beilleszkedése során az elismerés és az önértékelés lehetőségei egyre fontosabbá válnak.

5. 2. A stresszkezelést és az érzelmi stabilitást elősegítő technikák alkalmazása az új környezetben

A migránsok számos kihívással néznek szembe, amelyek stresszhez és érzelmi instabilitáshoz vezethetnek. A migránsok új környezetében számos technika áll rendelkezésre a stresszkezeléshez és az érzelmi stabilitás érdekében:

Egyéni technikák

- **Mindfulness és relaxációs technikák:** meditáció, mély légzőgyakorlatok és progresszív izomlazítás segíti a pillanatnyi stresszkezelést.
- **Naplóírás:** a migránsok számára egy módja annak, hogy feldolgozzák érzelmeiket, szabadon kifejezhessék magukat, és az idő múlásával nyomon követhessék fejlődésüket.
- **Testmozgás:** a rendszeres testmozgás, mint a stressz kezelésének, a hangulat javításának és az általános jólét növelése érdekében történő népszerűsítése. Ez lehet csoportos, szervezett fitnessztevékenység, vagy forrás biztosítása arra, hogy megfizethető tortatermeket találjanak vagy fitnessztanfolyamokra járjanak.

Pozitív belső beszéd: pozitív belső beszédstratégiák kialakítása annak érdekében, hogy ellensúlyozzák a negatív gondolatokat és az önbizalomhiányt; kognitív áttervezési technikákkal kapcsolatos workshopok segítik őket a negatív gondolkodási mintázatokkal szembeni küzdelemben.

- **Ellenállóképesség fejlesztése:** a problémamegoldó készségekre, a megküzdési mechanizmusokra és a pozitív szemlélet erősítésére összpontosító, ellenálló képességet fejlesztő tevékenységek népszerűsítése; olyan workshopok vagy csoportos megbeszélések, amelyek az ellenálló képességet növelő stratégiákat veszik górcső alá.

Társas és közösségi támogatás:

- **Társas kapcsolat:** a társas kapcsolattartás lehetőségei kulturális rendezvények, nyelvi csereprogramok vagy a migránsokat támogató csoportok szervezése révén. A migránsok ösztönözhetők arra, hogy részt vegyenek a helyi közösségi tevékenységekben annak érdekében, hogy erősítsék az összetartozás érzését.
- **Mentorprogramok:** A migránsoknak fel kell venniük a kapcsolatot a már letelepedett lakosokkal, akik útmutatást, támogatást és gyakorlati tanácsokat tudnak nyújtani.
- **Kulturálisan megfelelő támogató szolgáltatások:** az, hogy eljussanak olyan mentálhigiénés szakemberekhez, akik megértik a migránsok kulturális háttérét és tapasztalatait. Ez kulturálisan érzékeny támogatást nyújthat az érzelmi kihívások kezeléséhez.
- **Nyelvtanulás:** a nyelvtanfolyamok vagy források segíthetnek a migránsoknak abban, hogy hatékonyan kommunikáljanak. Ez enyhítheti a nyelvi akadályokkal kapcsolatos stresszt, és növelheti az önállóságérzetüket.

Ezen technikák alkalmazásával olyan támogató környezetet alakíthat ki, amely segít a migránsoknak abban, hogy kezelni tudják a stresszt, elősegíti az érzelmi stabilitást, és azt, hogy hatékonyabban beilleszkedjenek új életükbe.

5. 3. Tájékoztatásnyújtás a migránsok számára rendelkezésre álló pszichoszociális erőforrásokról és szolgáltatásokról

A pszichoszociális erőforrások és szolgáltatások alapvető fontosságúak a migránsok mentális és érzelmi jólétének támogatása érdekében, miközben beilleszkednek az új környezetbe. Különböző erőforrások állnak rendelkezésre:

Kormányzati és nemzetközi szervezetek:

- **Országos Népegészségügyi Szolgálatok:** sok ország az állami egészségügyi rendszerén keresztül kínál mentális egészségügyi szolgáltatásokat. A migránsokat tájékoztatni kell a jogosultságról és arról, hogyan vehetik igénybe ezeket a szolgáltatásokat.
- **Bevándorlási hatóságok:** Egyes bevándorlási hatóságok felajánlhatják vagy összeköthetik a migránsokat mentálhigiénés szolgáltatásokkal, vagy azokkal az erőforrásokkal, amelyeket kifejezetten az újonnan érkezők számára alakítottak ki.
- **Az ENSZ Menekültügyi Főbiztosa (UNHCR) (ENSZ Menekültügyi Főbiztosság):** Az UNHCR mentális egészségügyi és pszichoszociális támogatási programokat (MHPSS) nyújt menekülteknek és menedékkérőknek, beleértve ebbe a tanácsadást, a csoportos támogatást és a közösségi tájékoztató tevékenységeket.

- **IOM (International Organization for Migration -Nemzetközi Migrációs Szervezet):** Az IOM is kínál olyan MHPSS programokat a menekültek és a menedékkérők számára, amelyek a migráció indulás előtti, érkezési és beilleszkedési szakaszára összpontosítanak. Forrásokat és képzést biztosítanak a migránsokkal foglalkozó szolgáltatók számára.

Közösségi alapú szervezetek (CBO-k):

- **Kulturálisan specifikus szervezetek:** Sok közösségnek vannak olyan szervezetei, amelyek bizonyos etnikumokat vagy nemzetiségeket látnak el. Ezek a szervezetek szociális támogatást, nyelvi segítséget nyújthatnak, és mentális egészségügyi szolgálatokhoz irányíthatnak.
- **Vallási szervezetek:** A vallási intézmények tanácsadási szolgáltatásokat, támogató csoportokat és közösségi érzést nyújthatnak a migránsok számára.
- **Nonprofit szervezetek:** Számos nem kormányzati szervezet foglalkozik a migránsok segítésével. Olyan szolgáltatásokat nyújthatnak, mint a jogi segítségnyújtás, fordítási segítség és mentális egészségügyi erőforrások.

Online erőforrások:

- **Mentális egészségügyi forródrót:** Számos országban működnek nemzeti forródrótok, amelyek krízistanácsadást és mentális egészségügyi támogatást nyújtanak.
- **Online támogató csoportok:** Az online platformok sorstárs segítőcsoportokat kínálnak a hasonló nehézségekkel küzdő migránsok számára.
- **Mentálhigiénés tájékoztató weboldalak:** Az olyan weboldalak, mint az Egyesült Államokban a MentalHealth.gov tájékoztatást nyújtanak a különböző mentális egészségügyi állapotokról, kezelési mechanizmusokról, valamint a mentális egészségügyi szakemberek felkutatásáról.

A kínált szolgáltatások típusai:

- **Egyéni tanácsadás:** A mentálhigiénés szakemberrel folytatott terápiás foglalkozások segíthetnek a migránsoknak az olyan konkrét érzelmi kihívások kezelésében, mint a szorongás, a depresszió vagy a trauma.
- **Csoportterápia:** A támogató csoportok biztonságos teret nyújthatnak a migránsoknak ahhoz, hogy megoszthassák tapasztalataikat, kapcsolatba léphessenek másokkal és megküzdési mechanizmusokat sajátíthassanak el.
- **Pszicho-edukációs workshopok:** A workshopok megtaníthatják a migránsokat a mentális egészségre, a stresszkezelési technikákra és az ellenállóképesség fejlesztésére.
- **Kulturális kompetencia képzés:** A képzési programok olyan készségekkel vétezhetik fel a szolgáltatókat, amelyekkel megérthetik és kielégíthetik a különböző háttérű migránsok egyedi szükségleteit.

Akadálymentességgel kapcsolatos megfontolások:

- **Nyelvi akadálymentesség:** Alapvető fontosságú, hogy a szolgáltatásokat a migráns népesség által beszélt nyelveken nyújtsák. A tolmácsszolgálatok a terápiás foglalkozások vagy a támogató csoportok során áthidalhatják a nyelvi hiányosságokat.

- **Kulturális érzékenység:** A szolgáltatókat ki kell képezni a kulturális kompetencia terén, hogy megértsék és tiszteletben tartsák a migránsok eltérő kulturális háttérét és meggyőződéseit.
- **Pénzügyi akadálymentesség:** Sok migránsnak nehézséget okozhat az, hogy meg tudja fizetni a mentális egészségügyi szolgáltatásokat. Járjon utána a támogatott vagy ingyenes szolgáltatások lehetőségeinek, vagy adjon tájékoztatást a pénzügyi támogatási programokról!

4. A migráció lelki aspektusai és a migránsok életében bekövetkező változásokkal való megbirkózáshoz szükséges eszközök biztosítása.

A stressz, a jelentős társadalmi változások, az elszakadás attól a földtől, ahol felnőttek, a kultúrájuk veszélyeztetettsége és a beilleszkedési problémák mind lelki nehézségeket jelentenek a migránsok számára. A migráció lényegében egy erős veszteségérzetet okoz. Annak a földnek az elvesztése, ahol megszülettek és felnőttek, az a tény, hogy az más irányítása alatt áll, és a bizonytalanság, hogy nem tudják, hogy mikor (vagy hogy egyáltalán visszatérhetnek-e oda) nagy stresszforrás. Az ember egóját az a föld alakítja, ahol született, és azzal a földdel és annak kultúrájával azonosul.

Azokban a helyzetekben, amikor az emberek migrációra kényszerülnek, például a terrorizmus és a háború miatt, úgy érzik, hogy kultúrájuk veszélyben van, és elveszítik azt az érzésüket, hogy ők egy nagyobb csoporthoz tartoznak. Gyakran szenvednek az elszigeteltségtől és a magánytól. Továbbá az identitás részét képező szokások és hagyományok elvesztése azzal fenyeget, hogy veszélybe kerül az egyén sérthetatlensége.

Mivel migrációjuk oka rajtuk kívülálló eseményekhez kapcsolódik, a migránsok egyre több pszichoszociális problémát élnek át, amikor új környezetükben szembesülnek a társadalmi és kulturális különbségekkel. Ha az új környezet, amelyben az egyének találják magukat, hasonlít a saját kultúrájukhoz, akkor várhatóan kevesebb beilleszkedési problémát tapasztalnak, ellenkező esetben valószínűleg több problémájuk lesz.

A kivándorlás utáni tapasztalatok szerint az egyén kulturális integrációjában kulcsszerepet játszik annak az új társadalomnak a nyelvi dominanciája, amelyben él. Ez azért van, mert a nyelv egy olyan ajtó, amely átvezet egy másik kultúrába. A nyelvtanulás mellett a nyelv társas közegben való hatékony használatának képessége is közelebb hozza az egyént a társadalomhoz.

Ha valaki nem tud alkalmazkodni a befogadó társadalom kultúrájához és nyelvéhez, miközben elszakadt a megszokott környezetétől, az a kirekesztettség, az elidegenedés és a saját élete feletti önrendelkezés hiánya miatti szorongás érzéséhez vezethet.

Ráadásul a migráció után a munkahely és a társadalmi státusz elvesztése erős értéktelenség, - és kétségbeesettség-érzetet vált ki.

Azok a bevándorlók, akiknek hátra kell hagyniuk hozzátartozóikat, vagy akik konfliktusban veszítették el szeretteiket, büntudatot éreznek csak azért, mert túléltek. Ezt a túlélő büntudatának nevezik a pszichológiában. Ez az érzés gátolhatja a migránsokat a befogadó országhoz való alkalmazkodásban és azokban a lépésekben, amelyeket annak érdekében tesznek, hogy jobbá tegyék életminőségüket. Ennek az oka, hogy a migránsok mélyen legbelül szégyellik és büntudatot éreznek, amiért képesek továbblépni, amikor a rokonaik meghaltak vagy hátrahagyták őket.

Lehet, hogy nem is tudatosul bennük, hogy az előbb említett problémák közül egyet vagy többet is átéltek. Belső szorongásuk azonban depresszióban, poszttraumás stresszbetegségben, pszichoszomatikus panaszokban, szorongásban, alvászavarokban, családon belüli erőszakban

vagy dühkezelési problémákban nyilvánulhat meg. Még évtizedekkel a migráció után is látható az egyénekre gyakorolt hatása. A szakmai segítségnyújtás minden esetben elengedhetetlen.

A fogadó országhoz való alkalmazkodási folyamat több szempontból is stresszes lehet. Ennek a stressznek az egyik oka az akkulturatív stressz. Ez azokra a nehézségekre utal, amelyekkel a bevándorlóknak a befogadó országhoz való alkalmazkodásuk során kell szembenézniük.

A nyugati életmódhoz való alkalmazkodás jelentős hatással van számos különböző bevándorlócsoporthoz mentális egészségére.

Megállapították, hogy a társadalmi támogatás hiánya, amely gyakori velejárója a migrációs és letelepedési folyamatnak, valamint az, hogy nem képesek elérni a vágyott anyagi helyzetet, negatívan hat a pszichológiai állapotra. Az akkulturációs folyamat része, hogy a bevándorlás utáni korlátozott szociális támogatás mellett megtanulják, hogyan boldoguljanak ebben az új országban, mivel a bevándorlás számos olyan hagyományos támogatást megszüntetett, amelyet a bevándorlók hazájukban igénybe vesznek.

A bevándorlók kevésbé juthatnak szociális támogatáshoz, és a nyelvi akadályok, a közlekedési problémák, valamint a nyelvi és kulturális szempontból nem megfelelő szolgáltatások miatt előfordulhat, hogy nem tudják megfelelően igénybe venni a mentális egészségügyi szolgáltatásokat az új országban.

A migránsok és az őslakos közösségek mentális egészségének védelme és javítása érdekében a hatóságoknak és az egészségügyi szakembereknek fel kell mérniük életmódjukat és az előttük álló kihívásokat, és azon kell dolgozniuk, hogy javítsák boldogulási képességüket.

Miután kielégítették az olyan alapvető szükségleteket, mint a lakhatás, az élelmezés és a biztonság, az első lépések között kell szerepelnie a kormányzati szervek és a nem kormányzati szervezetek (NGO-k) által kínált pszichológiai szolgáltatások megerősítésének, valamint az ezekhez a szolgáltatásokhoz való hozzájutás megkönnyítésének mind a migránsok, mind a befogadó társadalom tagjai számára.

A hatóságoknak mindkét felet el kell fogadniuk, és ahelyett, hogy megpróbálnák elnyomni bármelyik oldal negatív érzéseit, vagy meggyőzni őket az ellenkezőjéről, együtt kell érezniük velük. Ez a hozzáállás anélkül kínál kiutat a negatív érzelmeknek, hogy felerősítene azokat, és bizalomérzetet teremt.

Azoknak, akik életútjuk különböző pontjain elvesztették gyermekeiket, munkahelyüket, társadalmi státuszukat, háziállataikat vagy értékes családi örökségüket, szembe kell nézniük az ezekkel a veszteségekkel kapcsolatos érzésekkel, és meg kell birkózniuk velük. A fájdalom csak akkor szűnhet meg, ha egyszer átéli az ember, mint minden más érzelmet. Ellenkező esetben ezek a traumák a jövő nemzedékekre is átragadnak.

A globalizáció integrációhoz és konvergenciához vezethet, fordítva azonban, a reflex kialakulásával az emberek hajlamosabbnak érezhetik magukat arra, hogy egyedi értékeiket védelmezzék és hangsúlyozzák, és szegregációra kerülhet sor. Ez normális állapot. Az integráció nem feltétlenül jelenti az identitás elvesztését. Azok a migránsok, akik megőrzik saját értékeiket, és megismerkednek a befogadó kultúra alapvető elemeivel - mint az anyanyelvvel, az illemszabályokkal, a szokásokkal és a hagyományokkal -, és ezt a tudást közösségi életükben is alkalmazzák, közelebb kerülhetnek a befogadó közösséghez. Az emberek félnek az ismeretlentől, és a félelem elhomályosítja racionális gondolkodásunkat.

Ha vannak olyan közös kulturális elemek, amelyek közösek a migránsok és a befogadó közösség számára - például az étkezés, a vallás vagy akár az anyanyelvük hasonló szavai -, akkor ezek használata erősíti a kötődést és bizalmi légkört teremt.

A bevándorlók és a befogadó társadalom tagjai sokféleképpen hasznát vehetik annak, ha megosztják egymással történelmi tapasztalataikat és kultúrájukat, mint egy társadalom, beleértve a viselkedési mintákat, a kommunikációs és érzelmi készségeket, a tisztelethez és empátiához való hozzáállásukat, a vállalati és társadalmi életben betöltött szerepüket,

valamint a sokszínűséggel és bizonytalansággal szembeni toleranciájukat. A migránsok és a befogadó társadalom számára fontos és szükséges, hogy hajlandóak legyenek arra, hogy fejlesszék ezeket az aspektusokat, és egyéni, társadalmi és intézményi lépéseket tegyenek ebbe az irányba, hogy enyhítsék az etnikai konfliktusokat és szorosabbra fűzzék kötelékeiket. A pozitív kötődés és az egészséges kapcsolat kialakítása pedig begyógyítja majd a sebeket és a traumákat.

Teszt

1. Fontos-e a Maslow-féle szükséglet-hierarchia a migránsok érzelmi szükségleteinek meghatározásához?

- a. Igen
- b. Nem

2. Az alábbiak közül melyik helyes? Hogyan érvényesül a hierarchia a migránsoknál:

- a. A migránsok gyakran lépnek be úgy egy új országba, hogy még az alapvető szükségleteiket sem elégítik ki.
- b. Az összetartozás érzésének megteremtése és a társas kapcsolatok kialakítása segít abban, hogy kielégítsék a szeretet és az összetartozás iránti igényt.
- c. A migránsok alkalmazkodása és beilleszkedése során az elismerés és az önmegvalósítás lehetőségei egyre fontosabbá válnak.
- d. Mindegyik

3. Melyek azok a technikák, amelyek elősegítik a stresszkezelést és az érzelmi stabilitást az új környezetben?

- a. Egyéni technikák
- b. Szociális támogatás
- c. Közösségi támogatás
- d. Mindegyik

4. Mi nyújt tájékoztatást a migránsok számára elérhető pszichoszociális erőforrásokról és szolgáltatásokról?

- a. Kormányzati és nemzetközi szervezetek
- b. Közösségi, közösségen alapuló szervezetek (CBO-k)
- c. Online források
- d. Mindegyik

5. Az alábbiak közül melyik helyes?

- a. A kivándorlás utáni tapasztalatok szerint az egyének kulturális integrációjában kulcsszerepet játszik annak az új társadalomnak a nyelvi dominanciája, amelyben élnek.
- b. A nyelv nem fontos a migráns számára.
- c. A migránsoknak nincs problémájuk a befogadó országban.
- d. A migránsoknak nincs szükségük segítségre a befogadó országban.

Helyes válaszok: 1a, 2d, 3d, 4d, 5a

Hivatkozások

Baker, Ellie (2014) The Emotional Challenges of Immigration– Strategies and Stories of Those who Stayed, Smeaton Publishing

Kocak, S, (2023) Forced migration and its psychological effects. Available at <https://www.dailysabah.com/opinion/op-ed/forced-migration-and-its-psychological-effects>

Khorana, S (2022) Mediated Emotions of Migration. Bristol University Press

Mental Health and Psychosocial support for Migrants at Crossing Points/Ports of Entry (2022) Available at https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd1486/files/documents/2023-07/231923_iom-mhpss-poe-toolkit.pdf

Pedersen, P. B. (2017). The multicultural counseling and psychotherapy casebook. John Wiley & Sons.

Shea, M., Wong, J.Y, (2022) A two-way street: Immigrants' mental health challenges, resilience, and contributions.

Tyminski, R. (2023) The Psychological Effects of Immigrating A Depth Psychology Perspective on Relocating to a New Place

United Nations. (2020). International migration report 2020. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division.

Modul 6

Fenntartható élet a 21. században

6A. almodul: környezetvédelem a magánéletben, háztartásban

6B. almodul: munkahely, társadalom

A környezetvédelmi készségek közé tartozik a mindennapi tevékenységeink környezetre gyakorolt hatásának megértése, valamint a környezetbarát magatartás olyan területeken, mint az élelmiszer- és energiatermelés és -fogyasztás, az újrahasznosítás és a hulladékcsökkentés (SAZP, 2020). Ezek a készségek magukban foglalják a fenntartható fejlődés környezeti, társadalmi és gazdasági összetevői közötti kapcsolatok megértését is. A kompetencia magában foglalja a kritikai tudatosságon és a kíváncsiságon alapuló magatartást, az etikai kérdések iránti érdeklődést, valamint a biztonság és a környezetvédelmi fenntarthatóság előmozdítását, különös tekintettel az egyéni, családi, közösségi és globális problémákkal kapcsolatos tudományos és technológiai fejlesztésekre (ŠIOV, 2023).

Több mint 10 000 generációra volt szükség ahhoz, hogy az emberi népesség elérje az 1 milliárdot, és míg a 2 milliárdhoz 130 évre volt szükség, végül a 6 és 7 milliárd között mindössze 12 év telt el (2011). Napjainkban bolygónk lakossága már eléri a 8 milliárdot, ami több mint két és félszerese az 1960-ban regisztrált számnak - akkor még csak 3 milliárdan éltünk a Földön. Az ENSZ legfrissebb előrejelzései szerint a világ népessége 2050-re 9 milliárdra nő. A robbanásszerű népességnövekedés alapja a technológiai fejlődés és a jobb egészségügyi ellátás.

Az emberi tevékenység nagymértékben befolyásolja a Föld éghajlatát, és leggyakrabban a következő káros hatásokkal jár:

- Üvegházhatás
- Az ózonréteg elvékonyodása
- Légszennyezés
- Vízszennyezés és vízhiány
- A talaj romlása
- Az erdők kiirtása
- Hulladéktermelés

- Zaj
- Fényszennyezés

Az emberi társadalom nem valószínű, hogy túlélheti a népességnövekedést, a bioszféra átalakulását (a természeti környezet pusztulását), ha a századunk második felében is folytatja a természeti erőforrások fokozódó kizsákmányolását, növeli termelést, a fogyasztást és a hulladéktermelést. A fenntartható társadalom tiszteletben tartja a biológiai sokféleséget, folyamatosan és tudatosan dolgozik azon, hogy az emberi fogyasztás egyensúlyban maradjon más élőlények igényeivel, valamint az ökoszisztémák regenerációs képességével, és megőrizze a természeti tőkét.

Az ökológiai lábnyom

Az ökológiai lábnyom azt fejezi ki, hogy milyen mértékben használjuk fel vagy használjuk ki túlzott mértékben bolygónk erőforrásait. Megmutatja, hogy mennyi földre, vízre, levegőre és egyéb erőforrásra van szükségünk a túléléshez. Ide tartoznak az ipari termékek, az élelmiszertermelés és a hulladékgazdálkodás. Az ökológiai lábnyom az emberi tevékenység környezetre gyakorolt hatását méri hat területen (a szén-dioxidot elnyelő erdők, a szántóföldek, a legelők, a kereskedelmi célú erdőterületek, a vízterületek és a beépített területek lábnyoma).

Az emberi ökológiai lábnyomnak számos összetevője van. Ezek közül a legfontosabbak a háztartások energiafogyasztása, a villamos energia, a földgáz és más tüzelőanyagok használata, a közlekedési és üdülési szokások, valamint az étkezési szokások. Ez magában foglalja, hogy ki mennyi hulladékot termel, mennyi csomagolást használ, milyen termékeket vásárol.

Az ökológiai lábnyomot globális hektárban (gha) mérik, ami egy hektár biológiailag termékeny földterületnek felel meg a Földön. A Föld felszínének nagy része megközelíthetetlen az ember számára. Világunkat óceánok, sivatagok, sziklák és jég is borítja. Világszerte mindössze 11,9 milliárd hektár biológiailag termőföld áll rendelkezésünkre. Ez a terület biztosítja számunkra az összes szükséges erőforrást és szolgáltatást.

2019-ben a világ ökológiai lábnyomának mérete 1,75 globális hektár volt. Ez azt jelenti, hogy a Föld lakossága úgy él, mintha 1,75 Föld állna rendelkezésére. Tehát a jelenlegi fogyasztási ütem mellett majdnem két bolygóra lenne szükségünk ahhoz, hogy életünket fenntartsuk.

Az ökológiai lábnyom csökkentése fontos feladat. Ez a fogyasztási szokásaink megváltoztatását jelenti. Ez az egész társadalom és a kisebb közösségek, de az egyes emberek felelőssége is.

Napjainkban az emberiségnek a következő globális környezeti problémákkal kell megküzdenie:

- növekvő energiaigény;
- népesedési problémák és következményeik;
- légköri problémák;
- talajproblémák;
- a természeti erőforrások korlátozottsága;
- vízproblémák;
- a környezeti problémák felismerése;
- erdőirtások és következményeik;
- hulladékgazdálkodás.

Manapság nagyon fontos a környezethez való pozitív hozzáállás, mert a természetben és saját életterünkben gyakran szembesülünk az egyének nem megfelelő viselkedésével, valamint a felelőtlen emberi tevékenységekkel. Ez a társadalmi probléma nemcsak regionális és nemzeti, hanem páneurópai, sőt globális dimenzióval is rendelkezik.

A környezetvédelmi készségek a következő elvek alkalmazásával fejleszthetők

1. Csökkentse a szükségtelen fogyasztást!

Csökkentse a fogyasztást az élelmiszerek és egyéb fogyasztási cikkek terén! Ne hagyja, hogy a média elvarázsolja, a tudatosság nagyon fontos, és még pénzt is spórolhat ezzel a hozzáállással!

2. Ne használjon egyszer használatos termékeket!

Ezzel az apró lépéssel sikeresen csökkentheti az otthonában felhalmozódó hulladék mennyiségét, hiszen ma már rengeteg alternatíva áll rendelkezésre az egyszer használatos csomagolások, bevásárlószatyrok és egyéb termékek helyettesítésére.

3. Ne dobja ki a felesleges tárgyait!

Találjon új gazdát a használt és feleslegessé vált tárgyaknak, például a közösségi médiában, ahol ingyenesen elajándékozható tárgyakat, ruhákat, technikai eszközöket hirdethet meg. A régi tárgyak újrafelhasználása, újragondolása és átalakítása kreatív program lehet, akár az egész család számára. Számos weboldalon találhatunk új ötleteket régi tárgyaink felhasználására

4. Vásároljon minőségi, javítható, többször is használható termékeket!

A hulladékmentes életmód fontos része a jobb minőségű, újrafelhasználható termékek vásárlása, amelyek probléma esetén javíthatók.

5. Vásároljon ésszerűen, keresse az újrahasznosítási lehetőségeket!

Mielőtt bármit megvenne, ellenőrizze a címkén, hogy a csomagolás újrahasznosítható-e. Ezáltal elkerülhető, hogy a termékek a hulladéklerakókba kerüljenek.

6. Legyen környezetbarát háztartása!

Ne készítsen több ételt, mint amennyit meg tud enni! Osztyalozza az otthonában felhalmozódott hulladékot és használjon környezetbarát tisztítószereket! Válasszon olyan háztartási készülékeket, amelyek kevesebb vizet és energiát fogyasztanak!

7. Termelj otthon környezetbarát módon!

Egy kertes házban remek lehetőség a zöldség- és gyümölcstermesztésre, főleg, ha komposztot is használ! A növényi hulladékból néhány hónap alatt tápanyagokban és humuszban gazdag közeget lehet kinyerni. Tökéletesen alkalmas virágok, növények ültetésére vagy egyszerűen csak a talaj szerkezetének javítására.

8. Gondoljon az állatok és növények védelmére!

Vásároljon helyi virágokat, vagy ültessen sajátot! Nemcsak díszítik a kertet, hanem odavonzzák a méheket és a pillangókat is. Fogyasszon helyben termesztett, szezonális gyümölcsöket és zöldségeket!

9. Utazzon környezetbarát módon!

Autó helyett rövidebb távolságokra menjen kerékpárral vagy gyalog! Ha nagyobb távolságokat kell megtennie, akkor használja a tömegközlekedést!

10. Nézzon körül alaposan, hogy megtalálja a zöld lehetőségeket!

A mindennapi élet újragondolásához hasonlóan a nulla hulladék elérése is tudatos erőfeszítést igényel! Sokkal könnyebb az új szokásokat életünk természetes részévé tenni, ha fokozatosan építjük be őket a napi rutinunkba.

Az egyén felelős fogyasztása alapvető tényező a társadalom számára. Ez tudatos és kritikus fogyasztást jelent. Két elvárás alapul:

A fogyasztás csökkentéséről és a fogyasztás fenntarthatóvá tételéről.

Amikor a felelős fogyasztásról van szó, fontos az azt megelőző felelős vásárlás: a tudatosság - az előzetesen átgondolt vásárlás.

A kevesebb fogyasztást néhány ajánlott vásárlási forma előzi meg:

- feladatorientált vásárlás, amelynek célja a feladat mielőbbi elvégzése. Ilyen esetekben az egyén vagy a család számára fontos termékeket kell megvásárolni.
- okos vásárlás: ebben az esetben a vásárló a neki megfelelő ár-érték arányú terméket választja.
- akciós termékek vásárlása: ebben az esetben a vásárló olcsóbban vásárolhatja meg a terméket; ilyenkor ajánlott, hogy a vásárló ne vásároljon túl olcsó terméket és túlzott mennyiségben a termék minőségét figyelmen kívül hagyva.
- folyamatos vadászat a jó termékekre: ebben az esetben a vásárló folyamatosan figyeli a termék megjelenését és árát.
- egyedi ajánlat bekérése: ebben az esetben a vásárló külön árajánlatot kaphat az adott termékekre.

A kritikus fogyasztás azt jelenti, hogy vásárláskor kritikusan megvizsgáljuk a termék minőségét és azt, hogy megéri-e az árát.

A **fenntarthatóság** feltételezi a környezettudatosságot.

A fenntartható fejlődés a környezetvédelem (környezetközpontúság) elveinek figyelembevételével valósul meg. Ez a gazdasági + környezeti + társadalmi fenntarthatóság összehangolását jelenti.

Az áram-, hő-, víz- és üzemanyag-megtakarítás javítja az életminőséget környezetünkben.

Fontos, hogy megismerje a termék előállításának ökológiai körülményeit, és egészséges, minőségi termékeket vásároljon.

A **"zöld" fogyasztó** még a vásárlás előtt érdeklődik arról, hogyan készült a termék, és mennyire környezetbarát az előállítása. A zöld jelzéssel ellátott termékek garanciát jelentenek a környezettudatos vásárlásra. A legismertebb zöld (környezetvédelmi) jelölés a termékeken az "EU - Jour Europe". A "Környezetbarát EU-címkével ellátott zöld termékek katalógusa" listája a vásárlók eligazítására szolgál.

A **környezetbarát háztartás** az első lépés a környezet aktív védelme felé. Az otthon az a hely, ahol nap mint nap élünk és dolgozunk, és ez a legegyszerűbben elérhető hely, ahol elkezdhetünk környezetbarát módon gondolkodni. A környezetvédelem manapság sokat vitatott téma, különösen a fenntartható fejlődés szükségességével kapcsolatban. A globális felmelegedés, az üvegházhatás, az esőerdők kiirtása és az ember által okozott általános károk és zavarok a környezet fokozatos pusztulásához, sőt teljes kihalásához vezetnek. Az emberiség környezetre gyakorolt negatív hatásának megszüntetése érdekében fontos, hogy mindannyian környezetbarát módon gondolkodjunk és cselekedjünk, és ezt beépítsük mindennapi gyakorlatunkba. Csak így biztosíthatjuk a társadalom fenntartható fejlődését, és csak így adhatunk lehetőséget a jövő generációinak arra, hogy biztonságban és a természettel harmóniában élhessenek.

Átgondolt vásárlás

A hulladékmentes háztartás elérése érdekében számos lehetőségünk van a hulladék mennyiségének csökkentésére. Akkor lehetünk a legsikeresebbek, ha ezeket együttesen alkalmazzuk a mindennapi életünkben.

Csökkentés: A hulladékmentesség kulcsa magának a hulladéktermelésnek a megelőzése és csökkentése (Reduce). A környezettudatos terméktervezés (ökotervezés) keretében a felelős gyártók a termék életciklusának különböző szakaszaiban figyelembe veszik a környezeti

hatásokat, hogy az adott termék végső soron a lehető legkisebb ökológiai lábnyommal rendelkezzen. Vásárláskor érdemes megnézni a terméket, hogy felmérjük annak tényleges környezeti hatását, az úgynevezett ökológiai lábnyomát. Csak azt vegyük meg, amire valóban szükségünk van, és ne dobjuk ki a régi, de hasznos tárgyakat.

Újrafelhasználás: A termékek újrafelhasználása hatékony módja lehet az élettartam meghosszabbításának, mivel egyre több terméket és csomagolást úgy terveznek és gyártanak, hogy újra és újra felhasználható legyen. A csomagolás újrafelhasználásának egyik formája, amikor a csomagolást a fogyasztótól visszaveszik; például a színes palackok visszavétele betétdíj ellenében. De természetesen az is újrafelhasználásnak minősül, ha az üvegeket otthon, lekvárkészítéskor újra felhasználják.

Újrahasznosítás: Az újrahasznosítás a hulladék anyagának újrafelhasználása. Az ilyen folyamatokban a hulladékot másodlagos nyersanyagként dolgozzák fel, anyag szerint válogatják, és ebből készítenek - azonos vagy teljesen új funkciójú - terméket. A szelektíven gyűjtött PET-palackokat például így hasznosítják újra: a műanyagot ledarálják, és az így keletkező kis golyókat új PET-palackok gyártásához használják fel. Az újrahasznosítás növeli a műanyag élettartamát, és mivel másodlagos nyersanyagokat használ, csökkenti a szükséges elsődleges nyersanyagok mennyiségét, így csökkenti a hulladéktermelést. A kiváló minőségű PET-palackokból ismét palackok, fólia vagy virágtartók, illetve ruházathoz és szőnyegekhez használt poliészterszálak készíthetők. Az élelmiszerekkel érintkezésbe kerülő csomagolások vagy termékek csak megfelelő minőségi jellemzőkkel rendelkező hulladékból készülhetnek. A PET-ből készült termékek többségét még mindig a textiliparban használják.

Vásárlás

Európa kevésbé környezettudatos országaiban a hulladék mintegy fele csomagolóanyag. Túl sok csomagolt terméket vásárolunk, és túl sok réteg csomagolást használunk. Vannak azonban olyan termékek is, amelyeket egyáltalán nem kell becsomagolni. Például a gyümölcsöket és zöldségeket jobb darabonként vásárolni, mint kilogrammonként. Általánosságban a műanyag csomagolás a legrosszabb, mivel a legkevésbé újrafelhasználható, a leglassabban bomlik le a környezetben, és előállítás a legtöbb energiába és környezetszennyezésbe kerül. Ezért a csomagolásnál fontos, hogy minél kevesebb réteget használjunk, minél többször használjuk újra, és kerüljük a műanyagot.

Mosás, mosogatás, higiénia

Azzal, hogy zöld háztartást vezetünk, a természet iránti legnagyobb tiszteletünket fejezzük ki. A cél az, hogy a fogyasztás során és azt követően a lehető legkisebbre csökkentsük a környezetre gyakorolt hatást. Ezért fontos, hogy a mosás, mosogatás és tisztítás során felhasznált vízmennyiség mellett a felhasznált anyagok többsége tisztán természetes alapanyagokból készüljön, és csomagolásuk általában 100%-ban újrahasznosítható legyen. A környezetbarát termékek használata tehát kevesebb mérgező vegyi anyagot, kevesebb műanyagot és kevesebb hulladékot jelent.

Vásárlás előtt érdemes tájékozódni a vizet használó háztartási gépek (mosó- és mosogatógépek) vízfelhasználásáról. Egy víztakarékos mosógép mosásonként 35-60 liter vizet használ fel, míg egy régebbi mosógép 70-120 litert. A mosógépben lágyító helyett ecetet is használhat. Az ecet a mosógépet is vízkömentesíti, és a ruhák színét is feldobja.

A "bio drogéria" kifejezés gyakran felmerül a környezetvédelemmel összefüggésben. A bio drogéria olyan bio- és natúrkozmetikumokat jelent, amelyek környezetbarátok és kíméletesek a bőrhez és a hajhoz is. Az ORGANIKUS kozmetikumok ORGANIKUS minőségű természetes anyagokból készülnek. A termeléshez a biogazdálkodás elvei szerint (gyomirtó szerek, növényvédő szerek és műtrágyák használata nélkül) termesztett nyersanyagokat használnak.

6B. almodul: munkahely, társadalom

Környezetvédelem a munkahelyen

A munkahelyi környezetünket is védenünk kell, hiszen felnőttként itt töltjük a legtöbb időt a mindennapokban. A fenntarthatóság az egész munkaközösség közös erőfeszítése kell, hogy legyen.

Nem kell milliókat költenünk arra, hogy zöldebbé tegyük a munkahelyeinket. Ma már a biológiailag lebomló kávéscsészéktől kezdve az újrahasznosított anyagokból készült irodabútorokig széles a kínálat. Válassza az újrahasznosítottat! Ezek legfeljebb minimális kiadásnövekedést jelentenek, de hosszú távon jelentősen csökkenthetik a munkahelyünk ökológiai lábnyomát.

Az irodák nyáron gyakran túlklímázottak, a téli hónapokban túlfűtöttek. Nem kell 18 fokra hűteni az irodát, vagy 26 fokra fűteni, mert az nem egészséges, és nem környezetbarát!

A megfelelő mennyiségű természetes fénnel javulhat a dolgozók hangulata, és ezáltal a termelékenységük is - emellett az áramszámlánkat is csökkenthetjük, hiszen minél több fény jut az irodánkba, annál kevesebb lámpát kell bekapcsolnunk. És ha már a lámpáknál tartunk: használjon energiatakarékos (LED) izzókat az egész irodában! Kapcsolja le a villanyt, **amikor elhagyja a munkahelyét!**

Dokumentumtartók helyett használjanak irodai szervert vagy felhőalkalmazást! Papír alapú számlák helyett kérjen e-számlát! Papíralapú árajánlat helyett kérje inkább PDF formátumban! A papírmentes iroda már nem a jövő ábrándja. Emellett jegyzeteléskor ne az érintetlen papírt vegyük ki a nyomtatóból, hanem a már nem szükséges dokumentumok hátoldalát használjuk!

Sokat tehetünk környezetünk védelméért, ha autó helyett buszra, villamosra vagy metróra szállunk. De már egy kerékpártároló telepítése is csodákat tehet, ha arra ösztönzi a kollégákat, hogy kerékpárral vagy robogóval járjanak munkába. A modern tömegközlekedés (például a bérelhető elektromos robogók, az alkalmazáson keresztül bármikor felvehető kerékpárok) hajnalán azonban már nem is kell járműparkkal rendelkezünk ahhoz, hogy fenntarthatóbbá tegyük a munkába járást - bár ezek egyelőre általában csak a nagyvárosokban állnak rendelkezésre.

Egy munkahelyen naponta rengeteg hulladék keletkezik, de szerencsére ezek nagy része újrahasznosítható - feltéve, hogy a megfelelő helyen gyűjtik őket! Egy szelektív hulladékgyűjtő megvásárlása nem jelent nagy kiadást. Hozza ki belőle a legtöbbet!

Bármekkora is legyen az épület, egy dolog biztos: sok "energiavámpír" lesz benne. Ezek az eszközök akkor is fogyasztanak áramot, amikor nincsenek használatban. A számítógépek és a hatalmas multifunkciós nyomtatók a nap 24 órájában fogyasztják az áramot, ezért érdemes csírájában elfojtani a jelenséget, kezdve az elosztótáblákkal. Ennek legolcsóbb módja, ha minden nap végén kihúzza az áramelosztókat, vagy kihúzza ezeket az eszközöket a konnektorból. A fejlettebb intelligens konnektorok és aljzatok akár távolról is vezérelhetők egy alkalmazás segítségével!

A **közlekedés** nagymértékben károsítja a környezetet. Az utazás önmagában a globális kibocsátás 14%-áért felelős.

A szén-dioxid-kibocsátás a következők megoldásokkal csökkenthető:

- Használja a tömegközlekedést!
- Repüljön ritkábban!
- Kerékpározzon vagy gyalogoljon, amikor csak lehet!

A mai világban egyre több helyen épülnek ki közlekedési hálózatok. Új utak építésével igyekszünk minél több várossal kapcsolatot kiépíteni, így egyszerűsítve a közlekedésünket. A 21. században a közlekedésünk sok káros anyagot bocsát ki.

Az elmúlt évek technológiai fejlődése továbbá megteremtette számunkra a lehetőséget, hogy kiváltsuk a fosszilis tüzelőanyaggal működő közlekedési eszközöket. A világ apránként áll át az elektromos közlekedési eszközökre. Ez tökéletesen látható az elektromos robogók és kerékpárok elterjedésében. Az elektromos és más nem fosszilis meghajtású járműveknek még mindig vannak hátrányaik, de mostanra egyre nagyobb a verseny ezen a területen, és ezek a problémák előbb-utóbb megoldódnak. Ezen eszközök használatával szebb jövőt építhetünk, hogy kevesebb üvegházhatású gáz kerüljön a légkörbe.

Környezettudatos közlekedés és utazás:

- Ha lehetséges, **válassza a tömegközlekedést!**
- Ha lehetséges, válasszon **kerékpárt, gördeszkát** vagy más, alacsony **ökológiai lábnyomú** járművet az autó helyett!
- Ha teheti, próbálja ki az **elektromos robogókat!** Az e-robogók környezeti hatása alacsonyabb az autókhoz képest.
- Ha elkerülhetetlen az autóval való utazás, próbáljon meg nem egyedül utazni! **Csatlakozzanak önhöz rokonai, barátai és kollégái utasokként**, így csökkenthető az egy főre jutó üzemanyag-fogyasztás.
- Ha új autót vásárol, ha lehet, válasszon elektromos autót! A fosszilis üzemanyaggal működő autók környezeti hatása negatívabb, mint az elektromos autóké!
- Ha fosszilis üzemanyaggal működő autót vásárol, igyekezzen **alacsony fogyasztású** járművet választani!
- **Staycation** - az angol „stay” és „vacation” szavak kombinált kifejezése az otthoni nyaralást jelenti. A mozgalom lényege az élő környezet turistaként való felfedezése.
- Fedezze fel a **belföldi turizmus** örömeit!
- Külföldi útjaink ökológiai lábnyoma is jelentősen csökkenthető. Ha az úti célunk **vonattal** is elérhető, próbáljuk azt választani!

- Ha repülőjegyet vásárol, válassza a **széndioxid-kibocsátási díj megfizetését!** Ezt az összeget a repülés során kibocsátott üvegházhatású gázok által okozott természeti károk hatásának csökkentésére fordítják!
- **Kanapészőrf** - magánszemélyek ingyenesen bocsátják otthonukat idegenek rendelkezésére. Így csökkenthetjük ökológiai lábnyomunkat, hiszen az alacsony károsanyag-kibocsátású magánlakások kis szállodaként működnek. További előnye a jelentős megtakarítás és a helyi kultúrával való szerves kapcsolat!

Közös érdekünk a természet és környezetünk védelme.

A különböző környezetvédelmi napokon felhívjuk a figyelmet értékeink védelmére:

- geológiai értékek
- hidrológiai értékek
- botanikai értékek
- állatok
- tájértékek kulturális-történelmi értékek
- védett területek.

A világon szinte mindenhol megünneplik a környezetvédelmi napokat. Ezekben a napokban leginkább a környezetvédelemre hívják fel a figyelmet, és arra, hogy mennyit tehetünk azért, hogy szebbé tegyük a minket körülvevő környezetet. Ezeken a napokon a különböző társadalmi szervezetek különböző eseményekkel és programokkal ünnepelek. Fontos, hogy megünnepeljük ezeket a napokat, és hogy bevonjuk a helyi közösséget a különböző tevékenységekbe, a gyermekektől a felnőttekig, az óvodásoktól az idősekig.

KVÍZ

Válaszoljon a következő kérdésekre!

1. Melyek az emberi tevékenység által okozott leggyakoribb káros hatások?

- a) üvegházhatás, az ózonréteg elvékonyodása, légszennyezés, vízszennyezés és vízhiány, talajromlás, erdőirtás, hulladéktermelés, zaj, fényszennyezés

üvegházhatás, az ózonréteg csökkenése, légszennyezés, vízszennyezés és vízhiány, talajromlás, erdőirtás, erdőirtás, hulladéktermelés, zaj, fényszennyezés

- b) vízellátás, hulladékmentesítés
- c) minden válasz helyes

2. **Igaz vagy hamis a következő állítás? Az ökológiai lábnyom azt fejezi ki, hogy milyen mértékben használjuk fel vagy használjuk ki túlzott mértékben bolygónk erőforrásait.**

- a) Igaz
- b) Hamis

3. **Hogyan érhető el a fenntartható fejlődés?**

- a) A környezeti és társadalmi fenntarthatóság összehangolásával.
- b) A fenntartható fejlődés a környezetvédelem (környezetközpontúság) elveinek figyelembevételével valósul meg. Ez a gazdasági, környezeti és társadalmi fenntarthatóság összehangolását jelenti.
- c) A környezetvédelmi elvek nem vehetők figyelembe. Csak a gazdasági, környezeti és társadalmi fenntarthatóság összehangolása fontos.

4. **A szén-dioxid-kibocsátás a következők megoldásokkal csökkenthető:**

- a) tömegközlekedés használata
- b) kerékpár használata
- c) tömegközlekedés használata, ritkább repülőhasználat, kerékpározás vagy gyalogolás, amikor csak lehetséges

5. **Mit jelent a „kanapészfő” kifejezés?**

- a) Magánszemélyek ingyenesen bocsátják otthonukat idegenek rendelkezésére.
- b) Magánszemélyek díj ellenében bocsátják otthonukat idegenek rendelkezésére.
- c) Magánszemélyek ingyenesen bocsátják otthonukat a közvetlen hozzátartozók rendelkezésére.

Helyes válaszok: 1a),
2a),3b),4c),5a

HIVATKOZÁSOK

1. Ministerstvo životného prostredia Slovenskej republiky. Enviro magazín Odborno-náučný časopis o životnom prostredí. 2/2017 | XXII. Ročník. Získané dňa: 14.2.2023.
https://www.enviromagazin.sk/enviro2017/02_enviromagazin_2017.pdf
2. Fryková, E. (2012). Environmentálna výchova v edukačnom procese. Metodicko-pedagogické centrum v Bratislave. Vydanie 1., ISBN: 978-80-8052-441-8. 64. s.
3. Láng, I. (2002). Környezet- és természetvédelmi lexikon I., II. Akadémiai Kiadó, 2002, Budapest.
4. Ndulor, Christopher, Chukwuma and Dr. Mbalisi, Onyeka Festus, Environmental adult education (eae) as a tool for promoting environmental stewardship practices in Nigeria. British Journal of Education Vol.7, No.7, pp.111-120, July2019. Published by European Centre for Research Training and Development UK (www.eajournal.org)
5. Ticha, E., Kanianska R. (2003). Waste – Theoretical and methodology handbook for elementary school teachers. Slovak Agency for the Environment in Banská Bystrica.
6. Pado, R. 2002a. Voda pre život. Liptovský Mikuláš : OZ TATRY. 100 s.
7. Fryková, E. 2010. Environmentálna výchova v edukačnom procese. Bratislava : Metodicko-pedagogické centrum, 2012. 64 s. 978-80-8052-441-8
8. Fazekašová, D. et al. 2004. Ekológia. Didaktické materiály. Didaktické hry [online]. 2004. [cit. 13-10-2012]. Prešov : Fakulta prírodných a humanitných vied Prešovskej univerzity. Dostupné na internete: <http://naturescience.fhpfv.unipo.sk/ekologia/> Získané dňa: 14.2.2023.
9. Kvasničková, D. et al. 2002. Životné prostredie. 1. vydanie. Bratislava : Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 2002. ISBN 80-08-03341-X
10. Švolíková, I. (2008). Námet na vyučovaciu hodinu chémie s environmentálnym zameraním: Globálne otepľovanie. In Biológia, ekológia, chémia. 2008, č. 1, s. 24-27.
11. Angyal, Zs. et al. (2017). A környezetvédelem alapjai. Typotex Kiadó. ISBN 978-963-279-547-8 246 s.
12. Jakab, Zs. (2008). A környezetszennyezés formái, hatása az emberre és környezetére. Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet. TÁMOP 2.2.1 08/1-2008-0002. Získané dňa: 14.2.2023

https://www.nive.hu/Downloads/Szakkepzesi_dokumentumok/Bemeneti_kompetenciak_meresi_ertekelesi_eszkozrendszerenek_kialakitasa/1_2326_002_101115.pdf

13. Vasilko, T. (2022). Populačná explózia sa pomaly končí, desať miliárd ľudí na Zemi možno nikdy nebude. 14.11.2022. <https://dennikn.sk/3103012/populacna-explozia-sa-pomaly-konci-desat-miliard-ludi-na-zemi-mozno-nykdy-nebude/> Získané dňa: 20.1.2023
14. Dúll, A. (2022). A környezetpszichológiától az ember-környezet tranzakció tudományig - áttekintés az elmúlt (majdnem) 30 évről. Magyar Pszichológiai Szemle. 76. 727-745. 10.1556/0016.2021.00050. <https://akjournals.com/view/journals/0016/76/3-4/article-p727.xml> Získané dňa: 14.2.2023
15. Hans Bruyninckx. (2018). EEA Newsletter A tisztább levegő kedvező hatással van az emberi egészségre és az éghajlatváltozásra. 2017/4, 15 December 2017 Publikálva / Megjelentetve 2018. 01. 26. Utolsó módosítás 2021. 05. 11 <https://www.eea.europa.eu/hu/articles/a-tisztabb-levego-kedvezo-hatassal> Získané dňa: 14.2.2023
16. Mezőhír Szerkesztőség. A talaj jelentőségéről, szerepéről, a talajt veszélyeztető tényezőkről. 2015 szeptember 28. <https://mezohir.hu/2015/09/28/a-talaj-jelentosegerol-szereperol-a-talajt-veszelyezteteto-tenyezokrol/>
17. A környezetvédelem 10 parancsolata - út egy hasznos és olcsóbb élet felé (2022), <https://kaposvariprogramok.hu/node/10871> Získané dňa: 20.1.2023
18. A tiszta víz fontossága (22.3.2019) <https://www.luxinternational.com/hu/blog/a-tiszta-viz-fontossaga/546> Získané dňa: 14.2.2023
19. Föld napja alapítvány (2022). Népeségrobbanás. <https://fna.hu/vilagfigyelo/nepesegrobbanas> Získané dňa: 20.1.2023
20. Kékedy-Nagy L. A víz a környezetünkben Művelődés. Közművelődési hetilap. LXX. Évfolyam – 2017 <https://muvelodes.net/tudomany/viz-a-kornyezetunkben> Získané dňa: 14.2.2023
21. Magyar Állami Környezetvédelem Hivatalos Honlapja. A környezetvédelem jelentősége, célja és meghatározó eseményei. <https://kornyezetvedelem.hu/kornyezetvedelem-jelentosege-celja-es-meghatarozo-esemenyei> Získané dňa: 14.2.2023
22. BÍOKOM Környezetgazdálkodási Kft. (2004). Ökóváros-ökorégió program koncepciója. EdenScript Bt. Pécs. <https://docplayer.hu/7928854-Okovaros-okoregio-program-koncepcioja.html> Získané dňa: 8.4.2023
23. Európai Unió. (2022) European Climate Pact. Éghajlatváltozás. https://climate-pact.europa.eu/about/climate-change_hu Získané dňa: 14.2.2023

24. Ökológiai túllövés: Románia már július 12-én elhasználta az ország éves erőforrásait (2019)
Forrás: Székelyhon.ro <https://szekelyhon.ro/aktualis/okologiai-tulloves-romania-mar-julius-12-en-elhasznalta-az-orszag-eves-eroforrasait>) Ziskané dňa: 8.4.2023
25. Mi az ökológiai lábnyom és hogyan mérhető? (2020). <https://xforest.hu/okologiai-labnyom/>
Letöltve: 8.4.2023
26. Európai Parlament. (2020). A veszélyeztetett és a kihalás szélén álló fajok Európában (infografika). Frissítve: 2021.6.9.
<https://www.europarl.europa.eu/news/hu/headlines/society/20200519STO79424/a-veszelyeztetett-es-a-kihalas-szelen-allo-fajok-europaban-infografika> Ziskané dňa: 14.2.2023
27. Kurrer, Ch. (2022). Európai Parlament. Környezetpolitika: általános elvek és alapvető keretek.
<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/hu/sheet/71/kornyezetpolitika-altalanos-elvek-es-alapveto-keretek> Ziskané dňa: 14.2.2023.

Modul 7

7. Integráció és társadalmi beilleszkedés

7.1. A helyi közösségben és társasági életben való szerepvállalás támogatása, a migránsokkal és a közösségekkel való hosszútávú kapcsolatok kialakításának fontossága

Az egyre inkább összekapcsolt világban a migránsok helyi közösségekbe való integrálása a társadalmi kohézió és fejlődés döntő tényezőjévé vált. A helyi közösségben és társasági életben való szerepvállalás támogatása nemcsak a migránsok jóléte, hanem a vendéglátó közösség gazdagítása érdekében is kulcsfontosságú.

A helyi közösségben és társasági életben való szerepvállalás támogatása elengedhetetlen az olyan befogadó társadalmak elősegítéséhez, ahol a migránsok úgy érzik, hogy szívesen látják őket, megbecsülik őket, és lehetőségük van arra, hogy hozzájárulhassanak mindehhez. A megértésen és szolidaritáson alapuló tartós kapcsolatok kialakítása által a közösségek nemcsak, hogy gazdagítják a társadalmi szerkezetet, hanem az összetett kihívásoknak való megfelelés érdekében ki is aknázzák a különböző adottságokat. A sokszínűség elfogadása és a társadalmi beilleszkedés előmozdítása nemcsak erkölcsi követelmény, hanem stratégiai befektetés is a társadalmak egészének jólétébe és sikerességébe.

A társadalmi beilleszkedés legfontosabb vonatkozásai a következők: befogadó közösségek kialakítása, kulturális csere elősegítése, társadalmi kohézió, gazdasági és társadalmi előnyök ösztönzése, tartós kapcsolatok kialakítása.

Befogadó közösségek kialakítása

Az összetartó társadalom alapja az, hogy képes elfogadni a sokszínűséget és elősegíteni a befogadást. Ha a migránsokat támogatják abban, hogy aktívan részt vegyenek a helyi közösségi tevékenységekben és a társadalmi életben, az hozzájárul ahhoz, hogy úgy érezzék, tartoznak valahová és elfogadják őket. Azáltal, hogy olyan elfoglaltságokra biztosítanak lehetőségeket, mint a nyelvórák, a kulturális összejövetelek, ledöntik a korlátokat, és közös élményeken és kölcsönös tiszteleten alapuló kapcsolatokat alakítanak ki.

Kulturális csere elősegítése

A migránsok jelenléte gazdagítja egy közösség kulturális szövetét, egyedi megközelítéseket, hagyományokat és tapasztalatokat kínál. E sokszínűség elfogadása nemcsak a befogadó népesség látókörét szélesíti, hanem megkönnyíti a kultúrák közötti megértést elősegítő, tartalmas eszmecserét is. A közösségi tereken, munkahelyeken és társadalmi eseményeken megvalósuló interakciók révén a különböző háttérű egyéneknek lehetőségük nyílik arra, hogy tanuljanak egymástól, megkérdőjelezzék a sztereotípiákat, és empátiát gyakoroljanak.

Társadalmi kohézió előmozdítása

Az ellenállóképes közösségek gerincét az erős társadalmi kötelékek jelentik. A migránsok támogatása során a helyi közösségen belül olyan kapcsolatok kovacsolódnak, olyan hidak épülnek, amelyek túlmutatnak a kulturális és nyelvi különbségeken. Hosszú távú, bizalmon és szolidaritáson alapuló kapcsolatok alakulnak ki, amelyek olyan támogató hálózatot alkotnak, amelyben az egyének szükség esetén számíthatnak egymásra. Ez az egységtudat elősegíti a társadalmi összetartozást, enyhíti az elszigeteltséget, és lefekteti a közös kihívások kezelésére irányuló együttműködési erőfeszítések alapjait.

Gazdasági és társadalmi előnyök

A migránsok helyi közösségekbe való integrálása olyan érzékelhető előnyökkel jár, amelyek túlmutatnak a kulturális gyarapodáson. Azáltal, hogy elősegítik részvételüket a közösségi és gazdasági életben, a közösségek a tehetség, a készségek és a látásmódok sokszínű tárházából merítenek. A migránsok a vállalkozói tevékenység, a foglalkoztatás és a fogyasztás révén járulnak hozzá a helyi gazdasághoz, elősegítve az innovációt és a növekedést. A társadalmi integrációt előtérbe helyező, befogadó közösségekben ráadásul alacsonyabb a bűnözés, javul az egészségi állapot, és fokozódik a polgári szerepvállalás.

Tartós kapcsolatok kialakítása

A sikeres integráció kulcsa a bizalomra, kölcsönösségre és kölcsönös támogatásra épülő hosszú távú kapcsolatok kialakításában rejlik. Ez mind a migránsok, mind a befogadó közösség részéről folyamatos elkötelezettséget igényel a kulturális szakadékok áthidalása és a tartalmas kapcsolatok ápolása érdekében. Azzal, hogy a közösségek olyan kezdeményezésekbe fektetnek be, amelyek elősegítik az interakciót, a párbeszédet és az együttműködést, megteremtik egy összetartóbb és rugalmasabb társadalom alapjait, ahol mindenkinek lehetősége van arra, hogy boldoguljon.

7.2. A migránsok bevonása az élethosszig tartó tanácsadási folyamatba

Az élethosszig tartó tanácsadás az a folyamat, amelynek során az egyének egész életük során támogatást, forrásokat és információkat kapnak annak érdekében, hogy segítsék őket abban, hogy megalapozott döntéseket hozhassanak tanulmányaikkal, karrierjükkel és személyes fejlődésükkel kapcsolatban. Az egész életen át tartó tanácsadás különböző tevékenységeket és szolgáltatásokat foglal magában, beleértve a karriertanácsadást, az oktatási tanácsadást, a készségfelmérést, a célkitűzést, valamint a folyamatos tanulási lehetőségeket. A cél az, hogy segítsük az egyéneket abban, hogy megismerjék érdeklődési köreiket, erősségeiket, értékeiket és törekvéseiket, és segítsük őket abban, hogy olyan döntéseket hozhassanak, amelyek összhangban vannak személyes és szakmai céljaikkal az élet különböző szakaszaiban.

Fontos, hogy a migránsokkal együttműködő állami és nem állami szervezetek oktatói (előadók, tanácsadók, tanácsnokok, coachok, mentorok, szociális munkások) tisztában legyenek azokkal az egyedi kihívásokkal és lehetőségekkel, amelyekkel a migránsok az élethosszig tartó tanácsadási szolgáltatások igénybevétele során szembesülnek.

A migránsok gyakran különféle akadályokba ütköznek, ideértve a nyelvi akadályokat, a kulturális különbségeket, valamint azt, hogy nincsenek tisztában a fogadó ország oktatási és karrierrendszerével. A migránsoknak az egész életen át tartó tanácsadási folyamatokba való aktív bevonásával azonban az oktatók döntő szerepet játszhatnak a sikeres beilleszkedésük és az egész életen át tartó tanulásuk elősegítésében. Az, hogy a migránsokat bevonják az egész életen át tartó tanácsadási folyamatokba, alapvető fontosságú a sikeres integráció, az egész életen át tartó tanulás, valamint a karrierépítés elősegítése szempontjából. A szakemberek számára kulcsfontosságú, hogy megértsék a migránsok egyedi szükségleteit és az előttük álló kihívásokat, és kulturálisan érzékeny és akadálymentes tanácsadási szolgáltatásokat nyújtsanak. Azáltal, hogy a szakemberek megalapozzák a bizalmat, leküzdik a nyelvi és műveltségi akadályokat, eligazodnak az oktatási és pályaválasztási rendszerekben, és támogatják az egész életen át tartó tanulást, képessé tehetik a migránsokat arra, hogy elérjék oktatási és karriercéljaikat, hozzájárulva ezzel általános jólétükhöz és társadalmi befogadásukhoz.

A menekültek, migránsok, bevándorlók és migráns háttérű állampolgárok élethosszig tartó tanácsadási folyamatának legfontosabb elemei a következők:

1. A migránsok szükségleteinek megértése
2. Bizalom és összhang kialakítása
3. Kulturálisan igazodó tanácsadás-nyújtás
4. Nyelvi és műveltségi akadályok leküzdése
5. Oktatási és pályaválasztási rendszerekben való eligazodás
6. Az egész életen át tartó tanulás és készségfejlesztés népszerűsítése

1. A migránsok szükségleteinek megértése - Mielőtt a migránsokat bevonnák az egész életen át tartó tanácsadási folyamatokba, elengedhetetlen, hogy megértsék sajátos szükségleteiket, törekvéseiket és nehézségeiket. A migránsok eltérő oktatási hátterekkel, karriercélokkal és személyes körülményekkel rendelkezhetnek. Sőt, olyan további akadályokkal szembesülhetnek, mint a megkülönböztetés, a jogszabályi korlátozások, vagy a migrációs élményekhez kapcsolódó trauma. A tanácsadók azáltal, hogy kulturálisan érzékeny és holisztikus megközelítést alkalmaznak, támogató és befogadó környezetet teremthetnek a migránsok számára annak érdekében, hogy felfedezzék oktatási és karrierútjaikat.

2. Bizalomépítés és összhang kialakítása – A bizalomépítés és az összhang kialakítása alapvető fontosságú a migránsoknak való hatékony tanácsadásnyújtáshoz. Sok migráns a múltbeli negatív tapasztalatok, vagy a hatósági személyekkel szembeni bizalmatlanság miatt nem szívesen kér tanácsot. A szakemberek úgy alakíthatják ki a bizalmat, ha empátiát, tiszteletet és tanúbizonyságot tesznek a kulturális kompetenciájukról. Elengedhetetlen, hogy olyan biztonságos és előítéletektől mentes teret alakítsanak ki, ahol a migránsok nyugodtan megfogalmazhatják aggodalmaikat és törekvéseiket. A kapcsolat kialakítása időbe telhet, de ez fekteti le az alapját a tanácsadási folyamatba való érdemi bekapcsolódásnak.

3. Kulturálisan igazodó tanácsadás-nyújtás - A kulturális kompetencia alapvető fontosságú a migránsoknak történő tanácsadás-nyújtás során. A szakembereknek tisztában kell lenniük a kulturális normákkal, értékekkel és kommunikációs stílusokkal, amelyek befolyásolhatják a migránsok döntéshozatali folyamatait. Elengedhetetlen, hogy kulturálisan megfelelő nyelvezetet használjanak, és kerüljék a sztereotípiákon alapuló feltételezéseket. A szakembereknek továbbá fel kell ismerniük a migráns közösségeken belüli sokféleséget, és a tanácsadási szolgáltatásokat az egyéni szükségletekhez kell igazítaniuk. A szakemberek a

migránsok kulturális szempontjainak és tapasztalatainak a tanácsadási folyamat során való figyelembevételével biztosíthatják a relevanciát és a hatékonyságot.

4. Nyelvi és műveltségi akadályok leküzdése - A nyelvi és műveltségi akadályok jelentősen befolyásolhatják a migránsok élethosszig tartó tanácsadási szolgáltatásokhoz való hozzájutását. A szakembereknek a hatékony kommunikáció biztosítása érdekében olyan nyelvi támogatást kell nyújtaniuk, mint tolmácsszolgálatokat vagy többnyelvű forrásokat. Emellett a szakembereknek figyelembe kell venniük a migránsok műveltségi szintjét, és a megértés megkönnyítése érdekében alternatív formákat, például vizuális segédeszközöket vagy hangfelvételeket kell kínálniuk. A nyelvi és műveltségi akadályok leküzdése által a szakemberek képessé tehetik a migránsokat arra, hogy aktívan részt vegyenek a tanácsadási folyamatban, és megalapozott döntéseket hozzanak oktatási és karrierútjaikról.

5. Az oktatási és pályaválasztási rendszerekben való eligazodás - A migránsok számára kihívást jelenthet a befogadó ország oktatási és pályaválasztási rendszerében való eligazodás. A szakemberek tájékoztatást és útmutatást nyújthatnak az oktatási lehetőségekről, a bizonyítványok elismertetéséről, a szakképzési programokról, valamint a munkavállalási lehetőségekről. Fontos, hogy eloszlassuk az oktatási és pályaválasztási rendszereket övező bonyolult bürokráciával és terminológiával kapcsolatos mítoszokat, lehetővé téve a migránsok számára, hogy megalapozott döntéseket hozzanak a jövőjükkel kapcsolatban. A szakembereknek a megfelelő támogató szolgáltatásokhoz, mint például nyelvtanfolyamokhoz, munkaközvetítő programokhoz vagy jogi segítségnyújtáshoz is hozzá kell juttatniuk a migránsokat, hogy megkönnyítsék beilleszkedésüket és sikerességüket.

6. Az egész életen át tartó tanulás és készségfejlesztés népszerűsítése - Az élethosszig tartó tanulás alapvető fontosságú a migránsok számára, hogy alkalmazkodni tudjanak a változó munkaerő-piaci igényekhez és megvalósíthassák karriertörekvéseiket. A szakemberek arra bízathatják a migránsokat, hogy fejlesszék átvitethető készségeiket, tanuljanak tovább vagy képezzék magukat, és szakmailag folyamatosan fejlődjenek. A fejlődésorientált gondolkodásmód és a rugalmasság ösztönzésével a szakemberek képessé tehetik a migránsokat arra, hogy leküzdjék az akadályokat, és kihasználják a személyes és szakmai fejlődés lehetőségeit. Fontos hangsúlyozni az élethosszig tartó tanulás értékét, mint a társadalmi befogadás, szerepvállalás és a gazdasági integráció eszközt.

7.3. Oktatás és képzés a munkaerőpiac számára

Az oktatás és a képzés kulcsszerepet töltenek be a migránsok munkaerő-piaci integrációjának megkönnyítésében, és hozzájárulnak ahhoz, hogy gazdaságilag és társadalmilag beilleszkedjenek a befogadó országban. A migránsok azonban gyakran különböző akadályokkal találják szembe magukat, többek között nyelvi akadályokkal, a képesítések elismerésének hiányával és azzal, hogy nem ismerik a befogadó ország munkaerő-piaci dinamikáját. Fontos, hogy megértsük egyedi szükségleteiket és nehézségeiket, és felvértezzük a migránsokat a szükséges készségekkel, ismeretekkel és támogatással annak érdekében, hogy elérhessék karriercéljaikat, és sikeresek lehessenek a munkaerőpiacon.

Az alábbi stratégiák megvalósítása által a szakemberek pozitívan befolyásolhatják a migránsok életét, és hozzájárulhatnak sikeres integrációjukhoz és gazdasági egyenjogúságukhoz:

A migránsok szükségleteinek megértése

Mielőtt oktatási programokat terveznénk a migráns hallgatók számára, elengedhetetlen, hogy megértsük a sajátos igényeiket, háttérüket és törekvéseiket. A migráns hallgatók eltérő kulturális, nyelvi és oktatási háttérrel rendelkezhetnek, amely testre szabott megközelítéseket igényel annak érdekében, hogy egyedi kihívásaikat kezelni tudják. Ráadásul sok bevándorló traumát élhetett át, vagy lehet, hogy kitelepítették, ami hatással van a tanulási és beilleszkedési folyamatukra. Azáltal, hogy holisztikus és kulturálisan érzékeny megközelítést alkalmaznak, a szakemberek olyan befogadó tanulási környezeteket alakíthatnak ki, amelyek a migránsok szükségleteihez igazodnak.

A nyelvi és kommunikációs készségek fejlesztése

A nyelvismeret alapvető készség a munkaerő-piaci sikerhez. Sok migráns küzdhet nyelvi akadályokkal, ami akadályozza őket abban, hogy hatékonyan kommunikáljanak és munkalehetőségekhez jussanak. A szakembereknek olyan nyelvtanulási programokat kell előnyben részesíteniük, amelyek a munkahely szempontjából releváns gyakorlati nyelvi készségekre fektetik a hangsúlyt. Emellett az interkulturális kommunikációs készségek fejlesztése segíthet a migráns hallgatóknak abban, hogy eligazodjanak a különböző munkakörnyezetekben és szakmai kapcsolatokat alakítsanak ki.

A képesítések elismerésének kérdése

A képesítések elismerése gyakran jelentős kihívást jelent azoknak a bevándorló hallgatóknak, akik egy új országban keresnek állást. Sok migráns lehet, hogy hazájában értékes készségekkel és képesitésekkal rendelkezik, de ezeket a bizonyítványokat a fogadó országban a munkáltatók nem ismerik el. Az előadók segíthetnek a migráns hallgatóknak eligazodni a bizonyítványok értékelésének, hitelesítésének és akkreditációjának folyamatában. Az alternatív lehetőségekről, például készségfelmérésekről vagy hiánypótló programokról való tájékoztatás segíthet a migráns hallgatóknak abban, hogy a munkaerőpiacon kamatoztathassák meglévő végzettségeiket.

Szakképzési és szakmai gyakorlati lehetőségek biztosítása

A szakképzési programok és a szakmai gyakorlatok értékes lehetőséget nyújtanak a migráns hallgatók számára arra, hogy gyakorlati készségeket sajátítsanak el és munkatapasztalatot szerezzenek. A szakemberek együttműködhetnek a munkaadókkal, ipari partnerekkel és közösségi szervezetekkel annak érdekében, hogy olyan szakképzési programokat kínáljanak, amelyek a migráns hallgatók igényeihez igazodnak. A szakmai gyakorlati lehetőségek lehetővé teszik a migráns hallgatók számára, hogy tudásukat valós körülmények között alkalmazzák, hálózatokat építsenek, és bizonyítsák képességeiket a lehetséges munkáltatóknak. Ezenkívül a szakképzési programok az ágazat által elismert bizonyítványt adhatnak, és javíthatják a migránsok foglalkoztathatóságát és álláskilátásait.

Karriertanácsadás és pályaeorientáció biztosítása

A karriertanácsadás és a pályaeorientáció a migránsok oktatásának és képzésének alapvető elemei. A szakemberek személyre szabott karriertanácsadást, álláskeresési támogatást és önéletrajzíró műhelyeket kínálnak, hogy segítsenek a migráns hallgatóknak eligazodni a munkaerőpiacon. Emellett az, hogy tájékoztatást kapnak a munkalehetőségekről, a munkaerő-piaci trendekről és a képzettségi követelményekről, lehetővé teszi a migráns tanulók számára, hogy megalapozott döntéseket hozzanak a karrierútjukról. A pályaválasztási szolgáltatásokkal, a munkaügyi hivatalokkal és a migránsokat támogató szervezetekkel való együttműködés növelheti a karriertanácsadási kezdeményezések hatékonyságát.

A karriertanácsadás számos környezetben megvalósítható, interdiszciplináris és sokrétű. A tanácsadási folyamat tartalma és formái az ügyfelek szükségleteitől és problémáitól függenek. A karriertanácsadás lényeges része a szakmai tájékoztatás (önmagunkról, a munka világáról, a munkaerőpiacról, az oktatási lehetőségekről), az információs adatbázisok használata nyomtatott vagy digitális formában. Az egyéni és csoportos karriertanácsadás megvalósítható személyesen, vagy az egyidejű és nem egyidejű kommunikáció online eszközeivel. A személyes és az online karriertanácsadás esetében, ami magát a folyamatot és a karriertanácsadás egyes fázisait illeti, nincsenek jelentős különbségek. Az ügyféllel végzett egyéni munkát a következő fázisokra oszthatjuk:

Az ügyféllel folytatott személyes vagy online munkavégzésre való felkészülés - a találkozó időpontjának egyeztetése (e-mail, Doodle, WhatsApp stb.), megfelelő online eszköz kiválasztása az aszinkron és szinkron kommunikációhoz, az ügyfél számára az interjú lebonyolításával kapcsolatos utasítások megadása, a logisztika egyeztetése.

Első kapcsolatfelvétel az ügyféllel – bizalom kialakítása, konzultáció folytatása, a tanácsadási folyamattal kapcsolatos megállapodás készítése (az interjú célja-okai, az interjú célkitűzése-valószínűsíthető eredménye, kurzusfelépítés, hossz, a tanácsadó szerepe, folyamat-hogyan zajlik majd az interjú).

Exploráció (Core) – egy vagy több tanácsadási találkozó keretében felmérés végrehajtása, az ügyfélre vonatkozó információk kiderítése, a kapott adatok és információk elemzése és feldolgozása.

Az ügyféllel való munkavégzés befejezése (tanulságok levonása, konszolidáció) – javaslatok az ügyfél problémáinak megoldására, az ügyfél számára járó előnyök és hasznok tisztázása, egy, az ügyfelek helyzetét megoldó, lépéseket tartalmazó cselekvési (karrier) terv előkészítése, visszajelzés kérése a tanácsadás sikeréről.

Kulturális kompetenciafejlesztés és sokféleségre való figyelemfelhívás

A kulturális kompetencia és a sokféleség iránti érzékenység alapvető fontosságú a migránsokkal foglalkozó szakemberek számára. Érzékenynek kell lenniük a migránsok kulturális normái, értékei és kommunikációs stílusa iránt, és olyan befogadó tanulási környezetet kell teremteniük, amelyben a képzés minden résztvevője úgy érzi, hogy megbecsülik és tisztelik. A különböző nézőpontoknak és tapasztalatoknak a tantervbe való beépítése gazdagíthatja a képzés valamennyi résztvevője számára a tanulási élményt, és elősegítheti a kultúrák közötti megértést. A sokszínűségre való figyelemfelhívás elősegíti

továbbá a sztereotípiák és a munkaerőpiaci megkülönböztetés elleni küzdelmet, ezáltal hozzájárul egy befogadóbb társadalom kialakulásához.

7.4. Elhelyezkedési és munkahely-megtartási stratégiák

A migráció egyedi kihívások és lehetőségek egész sorát jelenti azok számára, akik úgy döntenek, hogy egy idegen országban kezdenek új életet. A migránsokkal együttműködő szakemberek számára alapvető fontosságú, hogy támogatást és tanácsadást nyújtsanak az elhelyezkedéssel és a munkahely megtartásával kapcsolatban. A migránsok sikeres munkaerőpiaci integrációja átfogó és egyénre szabott megközelítést igényel.

A szükségletek és a készségek felismerése

Minden migránsnak egyedi szükségletei és tapasztalatai vannak, amelyek befolyásolják elhelyezkedési és munkahely-megtartási képességüket. A szakemberek számára fontos, hogy a folyamatot az ügyfelekkel való szoros együttműködéssel kezdjék, és alaposan megismerjék szakmai készségeiket, nyelvi képességeiket és kulturális hátterüket. A szakembereknek azzal kell kezdeniük a folyamatot, hogy megismerik ügyfeleik egyéni igényeit és képességeit. Ennél a lépésnél fontos, hogy ne csak a szakmai készségeket, hanem a nyelvi képességeket és a kulturális alkalmazkodóképességet is figyelembe vegyék. Egyes migránsok komoly szakmai tapasztalattal rendelkeznek, de nehézséget okozhat számukra az új nyelven való kommunikáció vagy az, hogy megértsék a helyi munkakörnyezetet.

Az önéletrajz és a szakmai profil egyénre szabása

Sok migráns számára az álláskeresés egyik legfontosabb első lépése a jól felépített és célzott önéletrajz elkészítése. A szakembereknek segíteniük kell ügyfeleiket egy olyan önéletrajz elkészítésében, amely kihangsúlyozza erősségeiket, releváns tapasztalataikat és készségeiket. Fontos továbbá, hogy az önéletrajzot a helyi szabványokhoz és nyelvezethez igazítsa, hogy vonzóbbá tegye azt a helyi munkáltatók számára.

Kapcsolati háló kialakítása

A hatékony kapcsolatépítés kulcsfontosságú lehet az ismeretlen környezetben történő álláskeresés során. A szakembereknek arra kell biztatniuk ügyfeleiket, hogy vegyenek részt szakmai közösségekben, vegyenek részt rendezvényeken, és alakítsanak ki kapcsolatokat a helyi szakemberekkel. Az aktív kapcsolatépítés olyan munkalehetőségek előtt is ajtót nyithat, amelyekről máskülönben nem is vennének tudomást.

Online erőforrások hasznosítása

Az internet és az online platformok bőséges forrást kínálnak az álláskereséshez. A szakembereknek meg kell ismertetniük ügyfeleikkel az online álláskereső platformokat, a szakmai közösségi hálózatokat és más releváns forrásokat. Emellett segítséget nyújthatnak a digitális készségekkel és a vonzó online szakmai profil kialakításával kapcsolatban is.

Segítségnyújtás az interjúra való felkészüléshez

Az állásinterjú az álláskeresési folyamat kulcsfontosságú mozzanata. A szakembereknek támogatniuk kell ügyfeleiket az interjúkra való felkészülésben, beleértve a gyakran feltett kérdésekre adott válaszok begyakorlását, a legjobb tulajdonságaik kiemelését és az esetleges nyelvi vagy kulturális akadályok leküzdését. Az is fontos, hogy az ügyfeleknek legyen önbizalmuk és legyenek magabiztosak az interjú előtt.

Alkalmazkodás és munkahely-megtartás

A munkahely megszerzése után fontos, hogy támogassák a migránsokat a munkahely megtartásában. Ez magában foglalja az új munkakörnyezethez való alkalmazkodást, a kollégákkal való interakciót, az esetleges konfliktusok kezelését, a szakmai fejlődéshez kapcsolódó eszközök biztosítását, valamint a hosszútávú karriercélok kidolgozásának támogatását.

Kulturális érzékenység

Végül, a migránsokkal együttműködő szakemberek számára alapvető fontosságú, hogy kulturálisan érzékenyek legyenek, és tiszteletben tartsák ügyfeleik egyedi szükségleteit és tapasztalatait. A kulturális különbségek megértése és a stratégiáknak a migránsok egyéni igényeihez való hozzáigazítása a szakmai integráció sikerének záloga.

Teszt

1. Melyek a társadalmi beilleszkedés legfontosabb vonatkozásai?

- a. Kulturális csere elősegítése, társadalmi kohézió ösztönzése, gazdasági és társadalmi előnyök.
- b. Gazdasági és társadalmi előnyök.
- c. **Befogadó közösségek kialakítása, kulturális csere elősegítése, társadalmi kohézió, gazdasági és társadalmi előnyök ösztönzése, tartós kapcsolatok kialakítása.**
- d. Mindegyik

2. Melyek az élethosszig tartó tanácsadási folyamat legfontosabb elemei a menekültek, a migránsok, a bevándorlók, valamint a migráns háttérű állampolgárok számára?

- a. A migránsok szükségleteinek megértése, bizalomépítés és összhang kialakítása
- b. Kulturálisan érzékeny tanácsadásnyújtás, akadálymentes tanácsadási szolgáltatás, nyelvi és műveltségi akadályok leküzdése.
- c. Az oktatási és karrierrendszerekben való eligazodás, az élethosszig tartó tanulás és a készségfejlesztés népszerűsítése
- d. **Mindegyik**

3. Melyek az egyéni karriertanácsadás fázisai?

- a. A személyes vagy online munkára való felkészülés, első kapcsolatfelvétel az ügyféllel, Exploráció
- b. Első kapcsolatfelvétel az ügyféllel, exploráció.

c. Alacsony fizetést nyújtó és szakképzettséget nem igénylő munkahelyek, Felkészülés az ügyféllel való személyes vagy online munkavégzésre, Exploráció (Core), Az ügyféllel való munkavégzés befejezése (tanulások levonása, konszolidáció).

d. Az ügyféllel folytatott személyes vagy online munkavégzésre való felkészülés, Első kapcsolatfelvétel az ügyféllel, Exploráció (Core), Az ügyféllel való munkavégzés befejezése (tanulások levonása, konszolidáció).

4. Az alábbiak közül melyik helytelen?

a. Sok migráns lehet, hogy hazájában értékes készségekkel és képesitésekkal rendelkezik, de ezeket a bizonyítványokat a fogadó országban a munkáltatók nem ismerik el.

b. A szakmai gyakorlati lehetőségek lehetővé teszik a migráns hallgatók számára, hogy tudásukat valós körülmények között alkalmazzák, hálózatokat építsenek, és bizonyítsák képességeiket a lehetséges munkáltatóknak

c. A nyelvi és műveltségi akadályok jelentősen befolyásolhatják a migránsok élethosszig tartó tanácsadási szolgáltatásokhoz való hozzájutását.

d. Mindegyik

5. Az alábbiak közül melyik helyes?

a. A migránsok sikeres munkaerő-piaci integrációja átfogó és egyénre szabott megközelítést igényel.

b. Az aktív kapcsolatépítés olyan munkalehetőségek előtt is ajtót nyithat, amelyekről máskülönben nem is vennének tudomást.

c. A munkahely megszerzése után nem fontos, hogy támogassák a migránsokat a munkahely megtartásában.

d. Mindegyik

Hivatkozások

Koopmans, R. (2010). Social integration of immigrants and their offspring in Europe: A review of research findings. In S. Vertovec (Ed.), The economic and social integration of immigrants in Europe (pp. 17-52). Oxford University Press.

Stewart, E., Strathern, S., & Goldring, L. (2015). The role of social capital in the labour market integration of refugees: Insights from the Economic and Social Integration of Refugees in the UK Project. The Sociological Review, 63(1), 120-138.

United Nations. (2020). International migration report 2020. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division.

Fodor, I. (2018). Social integration of immigrants. The European Journal of Social Sciences Research, 5(1), 11-20.

Zanotti, E. H., & Greenman, E. T. (2016). The role of social capital in immigrant and refugee economic integration. Social Science Research, 58, 145-157.

- Pedersen, P. B. (2017). *The multicultural counseling and psychotherapy casebook*. John Wiley & Sons.
- LaFromboise, T. D., Coleman, H. L. K., & Hernandez, A. (1991). Development and factor structure of the Cross-Cultural Counseling Inventory-Revised. *Professional Psychology: Research and Practice*, 22(5), 380–388.
- Ponterotto, J. G., Casas, J. M., Suzuki, L. A., & Alexander, C. M. (2010). *Handbook of multicultural counseling*. Sage Publications.
- Battistella, G., & Jäger, A. (Eds.). (2019). *Migrants and Refugees: Equitable Education for Displaced Populations*. Springer.
- Schapendonk, J. (2019). Searching for Work: Migrants' Labor Market Strategies in Host and Transit Countries. In G. Battistella & A. Jäger (Eds.), *Migrants and Refugees: Equitable Education for Displaced Populations* (pp. 31-47). Springer.
- Smith, T. W., & Windisch, S. (2020). Occupational Downgrading and Immigrant-Origin Workers in Western Europe. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46(10), 2168-2188.
- Smith, J. (2020). Practical Strategies for Immigrant Job Seekers. *Journal of Immigrant Employment*, 15(2), 123-137.
- Johnson, R. (2019). Cultural Sensitivity in Immigrant Counseling. *International Journal of Multicultural Counseling and Development*, 42(3), 245-259.
- Lee, S. (2018). Effective Networking Strategies for Newcomers. *Journal of Career Development*, 30(4), 401-415.
- Brown, M. (2017). Successful Job Interview Techniques. *Journal of Employment Counseling*, 25(1), 56-70.

DECAMI Modulárny program zmiešaného vzdelávania pre pedagógov

Modul 1

1. Osobnosť profesionála v podporných profesiách pre utečencov, migrantov a prisťahovalcov

Tento modul sa zaoberá charakteristikami odborníkov, ktorí poskytujú podporné služby utečencom a prisťahovalcom. V prvej časti sa bude diskutovať o tom, či odborníci poskytujúci podporné služby prisťahovalcom musia byť kompetentní. V druhej časti sa bude diskutovať o význame emocionálnej inteligencie. V tretej časti sa zdôrazní význam prispôsobovania sa meniacim sa podmienkam a aktuálnym potrebám. V poslednej časti sa bude diskutovať o stratégiách zvládania stresu a poskytovania podpory v náročných situáciách pre odborníkov.

1.1. Identifikácia a rozvoj osobných kompetencií odborníkov relevantných pre prácu s migrantmi

Úloha odborníkov poskytujúcich podporné služby utečencom a prisťahovalcom je veľmi dôležitá. Odborníci poskytujúci služby musia mať niektoré jedinečné vlastnosti, aby uľahčili proces sociálnej integrácie. Tieto vlastnosti môžeme vymenovať takto:

- **Empatia:** V najjednoduchšej definícii sa empatia vzťahuje na pochopenie aktuálneho emocionálneho stavu druhej osoby a vcítanie sa do jej situácie. Má veľmi dôležitú úlohu v procesoch vzájomnej interakcie jednotlivcov a v harmónii sociálnej štruktúry. Empatia je pre jednotlivcov nevyhnutná na vytvorenie prostredia vzájomnej dôvery a spolupráce. V prostredí dôvery vytvorenom prostredníctvom empatie sa prípadné spory môžu riešiť pokojnejšie a ľahšie. Uvedené nezhody možno spestriť príkladmi zo spoločenského aj pracovného života. Niektorí s rozvinutými schopnosťami empatie a v pozícii vedúceho/managéra môže pochopiť aktuálne potreby druhých a ponúknuť im potrebnú podporu. V súlade s tým musia mať takéto zručnosti odborníci, ktorí poskytujú podporu prisťahovalcom. Okrem toho je empatia faktorom, ktorý zvyšuje vlastnú psychickú pohodu jednotlivcov (Wei et al., 2011). Je dôležité si uvedomiť, že na to, aby odborník, ktorý poskytuje podporné služby iným, mohol užitočne prispieť, musí byť jeho zdravie a pohoda najprv na vysokej úrovni. Celkovo by zručnosti v oblasti empatie priniesli také výsledky, ako je pochopenie rôznych kultúr a perspektív v globalizujúcom sa svete a tolerancia individuálnych rozdielov.
- **Sebauvedomenie:** V tomto prípade je možné rozdeliť pojem uvedomenia do dvoch okruhov. Najprv je potrebné definovať sebauvedomenie, ktoré vyjadruje všeobecnejšie povedomie. Tento pojem sa vzťahuje na schopnosť rozpoznať a pochopiť vlastné myšlienky, pocity, silné a slabé stránky, predsudky a predpoklady (Morin, 2011). Dá sa povedať, že dopĺňa schopnosť empatie, ktorá vyjadruje schopnosť porozumieť psycho-emocionálnym procesom druhej osoby. Odborníci tak môžu regulovať vlastné emócie a reakcie, zvládať stres a nadväzovať zdravšie vzťahy

s prisťahovalcami. Po druhé, za ďalší titul môžeme považovať kultúrne povedomie. Jednou z dôležitých otázok, ktorú by mali zvážiť všetci odborníci, ktorí podporujú osoby z rôznych kultúr, je uvedenie si a rešpektovanie kultúrnej rozmanitosti. Toto povedomie sa vzťahuje na pochopenie a citlivosť voči normám, hodnotám a presvedčeniam jednotlivcov z rôznych kultúr. Stručne povedané, okrem poznania a pochopenia vlastného kultúrneho prostredia by mali jednotlivci chápať aj to, že iné kultúry sa môžu líšiť, že rozmanitosť by sa mala chápať s rešpektom a že ľudia by si mali byť vedomí možných predsudkov. Dynamika medziľudskej komunikácie by vďaka takémuto povedomiu fungovala hladšie. Táto citlivosť je potrebná na vytvorenie vzájomne dôveryhodného a priateľského prostredia. Odborník, ktorý si je vedomý rôznych kultúrnych hodnôt a noriem, by mal menšiu pravdepodobnosť, že neúmyselne vysloví výroky, ktoré by mohli byť nesprávne pochopené alebo vnímané ako zraňujúce. V dôsledku toho by sa ešte viac znížila pravdepodobnosť negatívnych dôsledkov možných stereotypov (napr. diskriminácie).

- **Psychologická odolnosť:** Tento pojem označuje schopnosť rýchlo sa zotaviť po negatívnych skúsenostiach alebo zvládnuť stresové situácie (Gatt et al., 2020). Negatíva, s ktorými sa jednotlivci môžu denne stretávať, nemusia byť traumatizujúce. Stresory, s ktorými sa často stretávame v každodennom živote, môžu byť dostatočne nepríjemné, a to až do takej miery, že niektoré každodenné stresory sa môžu chronicky opakovať. Medzi takéto stresové faktory môžeme zaradiť skúsenosti pracujúceho jedinca, ktorý má každý deň problém nájsť si miesto vo verejnej doprave, zamestnanca, ktorý vykonáva viac práce za nižšiu mzdu, hoci to nemá v popise práce, alebo rodiča, ktorý sa musí sám starať o svoje deti. V tomto bode môžu jednotlivci s vysokou psychickou odolnosťou naďalej efektívne pracovať a čeliť výzvam, pričom si zachovávajú svoju psychickú pohodu. Navyše, pohoda, ktorá sa tu spomína, nie je len na duševnej úrovni. Podľa vedeckých výskumov majú jednotlivci s vysokou psychologickou odolnosťou aj pozitívnejšie výsledky v oblasti fyzického zdravia (Yi et al., 2008). V dôsledku toho môžu jednotlivci s touto schopnosťou najprv dosiahnuť kognitívnu a emocionálnu flexibilitu vo vlastných životných skúsenostiach a potom adaptívne podporovať ostatných.
- **Komunikačné zručnosti:** Je to súbor zručností, ktoré zahŕňajú schopnosť jednotlivcov efektívne komunikovať to, čo chcú vyjadriť, schopnosť aktívne počúvať a pevné vzťahy s ostatnými. Jasné a výstižné vyjadrenie aktuálnej situácie alebo myšlienky je prvým krokom efektívnej komunikácie. Jasné vyjadrovanie bez zbytočných rečí by zabránilo prípadným nedorozumeniam. V tomto bode by sa nemalo zabúdať, že komunikáciu nemožno udržiavať jednostranne. Keď je na rade vyjadrenie druhej strany, tentoraz ju treba aktívne počúvať. Počas aktívneho počúvania by sa malo primerane reagovať tak, že sa venuje pozornosť verbálnym a neverbálnym signálom (napr. reči tela, intonácii). Takto vykonávaný proces aktívneho počúvania je tiež dôležitým ukazovateľom rešpektu a empatie (Jones a kol., 2019). Osobitne sa odporúča, aby odborníci venovali pozornosť týmto komunikačným zručnostiam pri práci s ľuďmi, ktorí nehovoria rovnakým jazykom alebo majú obmedzenú gramotnosť.

- **Riešenie problémov:** V tomto prípade ide o schopnosť identifikovať, analyzovať a ponúkať riešenia ťažkostí alebo možných prekážok. Kritické myslenie a tvorivosť sú dôležitými zložkami riešenia problémov (Hidayat et al., 2019). Takéto zručnosti umožňujú prijímať informované rozhodnutia a efektívnejšie dosahovať ciele pri prekonávaní problémov. Vzhľadom na rôzne problémy prisťahovalcov (napr. byrokratické prekážky a psychické traumy) môžu zručnosti riešenia problémov ponúknuť praktické riešenia takýchto komplexných problémov.
- **Prispôsobivosť:** Prispôsobenie sa zmenám v nových podmienkach alebo prostredí je dôležité v spoločenskom aj profesionálnom živote. Jednotlivci s vysokou adaptabilitou sú otvorenejší a flexibilnejší. Okrem toho títo jednotlivci dokážu účinne a rýchlejšie reagovať na nové alebo odlišné situácie. Vysoko adaptabilný poskytovateľ služieb dokáže pochopiť potreby a perspektívy iných a poskytovať služby v súlade s týmito potrebami. Napríklad vzhľadom na neustále sa meniacu povahu imigračnej politiky a rôzne potreby prisťahovalcov by schopnosť plánovať existujúce prístupy a služby podľa zmien naznačovala efektívny proces adaptácie.

V dôsledku toho by uvedené prvky umožnili odborníkom získať holistickejší pohľad a prejavovať kultúrne citlivý prístup v podporných službách pre prisťahovalcov a utečencov. Vzhľadom na komplexnú a časovo náročnú povahu procesu sociálnej integrácie by bolo možné prostredníctvom takýchto charakteristík rýchlejšie a efektívnejšie riadenie procesov.

1.2. Význam emocionálnej inteligencie pre profesionálov

Emocionálnu inteligenciu možno definovať ako schopnosť jednotlivcov porozumieť vlastným emóciám a správne ich regulovať (Finegan, 1998). Môže byť spojená s mnohými pozitívnymi výsledkami v každodennom živote a v podnikateľskom prostredí. Niektoré výsledky súvisiace s emocionálnou inteligenciou môžeme uviesť nasledovne:

- **Empatia:** Význam tohto pojmu bol zdôraznený v predchádzajúcej časti. V tejto časti sa pripomína, že emocionálna inteligencia zohráva dôležitú úlohu pri rozvíjaní schopnosti empatie. Emocionálna inteligencia zohráva kľúčovú úlohu v procese, vďaka ktorému sa odborníci dokážu vcítiť do skúseností, emócií a problémov, ktorým čelia prisťahovalci alebo utečenci. Imigranti sa môžu cítiť vypočutí a sociálne prijatí v podpornom prostredí.
- **Budovanie dobrých vzťahov:** Dynamika medziľudských vzťahov je rozhodujúca pre zdravú sociálnu integráciu. Úspešný proces sociálnej integrácie sa zdôrazňuje ako najdôležitejší zo všetkých faktorov súvisiacich so zdravím (napr. stravovacie návyky, fajčenie a alkohol, pohyb) (Holt-Lunstad a kol., 2010). Uvádza sa, že jednotlivci s vysokou mierou sociálnej integrácie majú dokonca nižšiu úmrtnosť (Holt-Lunstad a kol., 2010); v tejto súvislosti má emocionálna inteligencia dôležitú úlohu pri zabezpečovaní priateľského a dôveryhodného prostredia v sociálnych vzťahoch s prisťahovalcami zo strany odborníkov, ktorí poskytujú podporné služby

prist'ahovalcom. Dôverné prostredie je potrebné na účinnú komunikáciu a spoluprácu počas celého procesu podpory.

- **Kultúrna citlivosť:** Odborníci s vysokou emocionálnou inteligenciou dokážu vedome reagovať na kultúrne detaily a rozdiely. Takto môžu rešpektovať rôzne kultúrne prostredia a vyhnúť sa možným predsudkom. Takto možno predchádzať možným nedorozumeniam a konfliktom.
- **Zvládanie stresu:** Tento proces môže byť pre odborníkov, ktorí poskytujú podporu prist'ahovalcom alebo utečencom prechádzajúcim náročným procesom, emocionálne vyčerpávajúci. Emocionálne ťažkosti môžu narušiť schopnosti regulácie emócií a v dôsledku toho sa môže zvýšiť úroveň stresu. Zvýšenie úrovne stresu a ťažkosti s reguláciou emócií by priniesli negatívne riadenie procesov, ktoré sa navzájom živia vo vzájomnom vzťahu. Keď vezmeme do úvahy, že emócie poskytujú dôležité informácie o nás samých a o druhých, prípadné problémy s reguláciou emócií by ľudí vyviedli z ich komfortnej zóny. Jedinci s vysokou emocionálnou inteligenciou dokážu ľahšie zvládať úroveň stresu, zostávajú pokojní v náročných situáciách a menej pociťujú vyhorenie. Týmto spôsobom možno kontrolovať impulzívne pocity a správanie, zvýšiť možnosť preberania iniciatívy a poskytnúť viac výhod tým, ktorí potrebujú podporu prispôbením sa meniacim sa podmienkam.

Možno zhrnúť, že niektoré odborné zručnosti, ktoré sú ukazovateľmi emocionálnej inteligencie, môžu zohrávať dôležitú úlohu v podporných službách poskytovaných prist'ahovalcom a utečencom. Odborníci, ktorí môžu počas podpory zažívať emocionálne intenzívne zážitky, môžu poskytovať primeranú podporu tým, ktorí podporu očakávajú, a zároveň udržiavať ich pohodu na optimálnej úrovni a vykonávať úspešné riadenie procesov.

1.3. Rozvoj schopnosti rýchlo sa prispôbiť meniacim sa podmienkam a potrebám klientov

Politiky týkajúce sa prist'ahovalcov a utečencov majú dynamickú štruktúru. Vzhľadom na meniace sa okolnosti alebo nepredvídané rozhodnutia musia byť odborníci pracujúci s prist'ahovalcami a utečencami veľmi prispôsobiví a rýchlo reagovať na aktuálne potreby. Môžeme vymenovať niektoré faktory, ktoré môžu uľahčiť prispôbovanie sa meniacim sa podmienkam a neistote, a to nasledovne:

- **Aktuálne informácie:** Je dôležité byť neustále informovaný o zmenách politiky a novinkách v oblasti imigračných a utečeneckých služieb. Je potrebné sledovať existujúce príklady dobrej praxe a prípadné aktuálne výzvy. Na dosiahnutie tohto cieľa je potrebné byť v kontakte s profesionálnymi sieťami. Účasť na aktuálnych školeniach vždy, keď je na to čas a príležitosť, by odborníkom pomohla udržiavať si aktuálne informácie.

- **Otvorenosť voči zmenám:** Zatiaľ čo niektorí ľudia môžu byť vďaka svojim osobnostným charakteristikám otvorenejší inováciám, iní môžu mať problémy s adaptáciou. V tomto prípade musí človek najprv dobre poznať sám seba. Odborníci by mali využívať príležitosti na sebazdokonaľovanie a pamätať na to, že musia poskytovať profesionálne služby, aj keď si myslia, že majú problém prispôbiť sa inováciám vzhľadom na svoje osobnostné vlastnosti. Treba si uvedomiť, že existujúce plány môže byť potrebné reorganizovať v dôsledku nových informácií alebo nepredvídaných okolností. V tomto prípade je dôležité pamätať na to, že neistota je súčasťou procesu a že môže byť potrebné prijať potrebné opatrenia. Ďalšou dôležitou otázkou súvisiacou s otvorenosťou voči zmenám sú schopnosti riešiť problémy. Schopnosti kritického a tvorivého myslenia musia byť udržiavané na vysokej úrovni, aby bolo možné rýchlo reagovať na meniace sa politiky. V takýchto scenároch by brainstorming s inými odborníkmi a efektívna tímová práca s cieľom ponúknuť alternatívne riešenia zvýšili kvalitu služieb. Na jednej strane je potrebné zvládnuť časový tlak a na druhej strane zohľadniť výhody a nevýhody dostupných alternatív.
- **Aktívne počúvanie:** Aktívne počúvanie, dôležitá súčasť komunikačných zručností, je dôležitou súčasťou procesu adaptácie. Obsah správy druhej osoby môže niekedy naznačovať, že sa situácia mení a vy sa tomu musíte prispôbiť. Nesúhlas s obsluhovanou osobou môže vzniknúť vtedy, keď odborník, ktorý si neosvojil zručnosti aktívneho počúvania, nedokáže sledovať takéto náznaky a neprispôsobí sa aktuálnej situácii. Na minimalizáciu takýchto negatívnych javov je potrebné venovať pozornosť záujmom, prioritám a preferenciám ľudí, ktorým sa služba poskytuje. Dosiahnutie tohto cieľa si vyžaduje dobré zručnosti počúvania. Jednou z dôležitých súčastí takéhoto efektívneho počúvania je empatia a porozumenie, ktoré boli často zdôrazňované v predchádzajúcich kapitolách. Nemalo by sa zabúdať, že to, čo druhá osoba hovorí, nemôže prekročiť úroveň, ktorej poslucháč rozumie.
- **Spätná väzba:** Rozhodnutia v spoločenskom aj obchodnom živote môžu byť často na individuálnej úrovni. Rýchle rozhodnutia urobené bez rozmyslu môžu väčšinou priniesť určité negatívne dôsledky. Na druhej strane, hoci sa individuálne rozhodnutia prijímajú po dôkladnom premyslení a analýze, niekedy sa negatívnym dôsledkom možno nevyhnúť. Každý by mal spätnú väzbu vnímať ako dôležitú súčasť života, aby sa vyhol vystaveniu nepredvídaným nepriaznivým dôsledkom. Spätná väzba môže poskytnúť dôležitú príležitosť na meranie účinnosti súčasného prístupu a identifikáciu oblastí, ktoré je potrebné prípadne zlepšiť. Zvyknite si poskytovať prvotnú spätnú väzbu tak, že sa zamyslíte nad svojimi skúsenosťami predtým, ako budete hľadať iný pohľad. Prvým krokom môže byť napríklad zamyslenie sa nad svojimi skúsenosťami, úspechmi a neúspechmi a vyvodenie poučení. Nezabudnite, že získané skúsenosti môžu byť užitočné aj v budúcnosti pre efektívne riadenie procesov. Okrem toho odborníci poskytujúci podporné služby môžu počas rozhodovania hľadať spätnú väzbu od kolegov, nadriadených a prist'ahovalcov alebo utečencov, ktorým poskytujú služby. Treba si uvedomiť, že spätná väzba, ktorá je možná počas tohto procesu, môže byť pozitívna alebo negatívna. Zatiaľ čo jednotlivci sa vo všeobecnosti cítia spokojní s pozitívnou spätnou väzbou, negatívna spätná väzba môže byť niekedy vnímaná ako urážlivá. Nemalo by sa však zabúdať na to, že ak sa človek zameria na konštruktívne a užitočné aspekty poskytnutej kritickej spätnej väzby, môže z nej profitovať z hľadiska osobného a profesionálneho rozvoja.

- **Psychologická odolnosť:** Ako už bolo zdôraznené, pri poskytovaní podporných služieb imigrantom a utečencom môže dôjsť k emocionálne vyčerpávajúcim zážitkom. Odborníci by preto nemali zanedbávať vlastnú starostlivosť o seba. Starostlivosť o seba, ktorá sa tu spomína, sa týka skôr krokov zameraných na udržanie vysokej psychickej pohody. Vzhľadom na to, že meniace sa podmienky môžu byť aj významným stresorom, odborníci by nemali zanedbávať starostlivosť o seba a ochranu svojho duševného zdravia. Na maximalizáciu psychickej odolnosti by boli užitočné stratégie, ako sú tréningy zamerané na zvyšovanie povedomia, cvičenie a sociálna podpora (Johson et al., 2015).

1.4. Techniky zvládania stresu pre odborníkov a podpora v náročných situáciách

V každodennom živote a pracovnom prostredí môže byť stresujúcich mnoho faktorov. Stres, ktorý sa často javí ako veľmi negatívny, môže byť do určitej miery prospešný. Napríklad určitá miera stresu v pracovnom prostredí by udržala človeka v pohotovosti a motivovala ho. Nemalo by sa tu zabúdať na to, že stres je normálna psychologická a fyziologická reakcia a mal by sa považovať za bežnú situáciu, pokiaľ nemá negatívny vplyv na funkčnosť ľudí. Stresové faktory, ktoré môžeme považovať za normálne situácie, treba riadiť tak, aby neovplyvňovali funkčnosť. V tejto súvislosti je zvládanie stresu dôležité najmä pre odborníkov pracujúcich s prisťahovalcami alebo utečencami, ktorí majú za sebou ťažké skúsenosti.

Jednotlivci sa môžu pri zvládaní stresu uberať dvoma rôznymi cestami (pozri Lazarus a Folkman, 1987). Ktorá cesta bude nasledovať, závisí od úrovne vnímanej kontroly nad aktuálnou situáciou. Prvou možnosťou by bol proces zvládania stresu zameraný na problém. Podľa toho, ak si osoba myslí, že môže kontrolovať zážitok alebo situáciu, ktorú považuje za stresor, môže stresor odstrániť tým, že sa pokúsi vykonať zmeny priamo v týchto podmienkach. Ak je vnímaná kontrola nízka, možno postupovať podľa stratégie zvládania stresu zameranej na emócie. Ak človek nemôže zmeniť aktuálnu situáciu alebo podmienky, môže sa pokúsiť regulovať svoje emócie. Okrem toho môžeme uviesť niekoľko tipov, ktoré môžu byť užitočné pri zvládaní stresu, a to nasledovne:

- **Starostlivosť o seba:** Starostlivosť o seba zahŕňa najmä postupy, ktoré pomáhajú udržiavať duševnú pohodu na vysokej úrovni. Napríklad cvičenie, meditácia a rôzne koníčky zvyšujú relaxáciu a psychickú pohodu (Seaward, 2017). Takéto praktiky by vám pomohli uvoľniť sa fyzicky aj psychicky tým, že by umožnili myslieť aj telu odpočinúť si. Joga a meditácia, ktorých pôvod siaha až do staroveku, si dodnes zachovávajú svoju popularitu a pozitívne ovplyvňujú moderný svet (Sengupta, 2012). Za stratégiu starostlivosti o seba možno považovať aj pravidelné prestávky počas dňa na opätovné sústredenie sa na prácu a prevenciu vyhorenia. Nepretržitá a dlhá práca môže negatívne ovplyvniť vašu pozornosť a psychickú odolnosť.
- **Všímavosť:** Tento koncept, ktorého pozitívne psychologické výsledky boli vedecky preukázané, jednoducho znamená sústredenie sa na práve vykonávanú prácu namiesto sústredenia sa na viacero úloh (Bishop a kol., 2004). Uvádza sa, že ľudia, ktorí si uvedomujú svoju prácu a pocity, uvádzajú menej stresu (Grossman a kol., 2004).

Naopak, osoby, ktoré si neuvedomujú svoju prácu a aktuálne pocity, sú menej šťastné (Bajaj et al., 2019). Hlboké dýchanie a svalovo-relaxačné cvičenia môžu byť súčasťou každodennej rutiny na upokojenie mysle a tela. Spočiatku nemusí byť ľahké urobiť z takýchto cvičení zvyk v každodennom živote. V tomto prípade by ľudia nemali byť pesimistickí. Spočiatku možno vykonávať krátke cvičenia s niekoľkými cvikmi denne. Hoci sa mindfulness zameriava na prítomnosť, ľudia sa môžu venovať aj cvičeniam na uvedomenie si minulosti, aby sa naučili cenné lekcie zo svojich skúseností. Ľahko použiteľnou metódou by tu bolo vedenie denníka. Keďže cieľom je dosiahnuť to najlepšie alebo ideálne, učenie sa z minulých skúseností by zvýšilo uvedomenie v budúcich rozhodovacích procesoch. Okrem toho ľudia s vysokou úrovňou uvedomenia dokážu ľahšie odhaliť, kedy sa stres stáva preťažujúcim a či je potrebná odborná pomoc v správnom čase a za správnych podmienok. V takejto situácii by sa nestrácal čas konzultáciou s tými, ktorí môžu ponúknuť poradenstvo podľa aktuálnej potreby.

- **Rozhodovanie o limitoch:** Aby sa stres z práce nepreniesol do osobného života, môže byť užitočné stanoviť jasné hranice medzi pracovným a osobným životom. V tomto bode musia odborníci, ktorí poskytujú podporné služby najmä prisťahovalcom a utečencom, vedieť stanoviť zdravú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom. Podľa niektorých štatistík sa zistilo, že značná časť zamestnancov túto rovnováhu nedokáže vytvoriť (Baruffati, 2023). Usporiadanie úloh podľa priority by uľahčilo riadenie času a stanovenie realistických cieľov. Znížila by sa tak pravdepodobnosť, že sa u odborníkov prejavia príznaky vyhorenia. Riadenie času môžu uľahčiť zoznamy úloh, kalendáre alebo digitálne aplikácie. V dôsledku dosiahnutia tejto rovnováhy by sa zvýšila celková kvalita života (Lunau et al., 2014). Ukazovateľom dosiahnutia rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom je to, koľko času si človek dokáže vyhradiť na spoločenské aktivity v čase, ktorý mu zostáva po práci (napr. trávenie času s priateľmi alebo rodinnými príslušníkmi, venovanie sa koníčku a jeho pravidelné vykonávanie).
- Naopak, ak človek nedokáže prestať myslieť na svoju prácu, aj keď nie je v práci, ak sa jeho sociálne vzťahy začnú zhoršovať a ak má v práci málo energie alebo problémy so sústredením, možno hovoriť o narušenej rovnováhe. V tomto prípade by stanovenie hraníc negatívne ovplyvnilo poskytovateľa služieb aj klienta a došlo by k neefektívnemu riadeniu procesov. V tejto súvislosti sú za určenie a udržiavanie hraníc medzi rovnováhou medzi pracovným a súkromným životom zodpovední odborníci.
- **Sociálna podpora:** Sociálne vzťahy sú nevyhnutné pre psychickú pohodu. Mať okolo seba citlivých ľudí, ktorí vás chápu, vážia si vás a oceňujú, by prinieslo rôzne pozitívne výsledky. Je užitočné vytvoriť si a pravidelne komunikovať so sieťou sociálnej podpory spolupracovníkov a rodinných príslušníkov, ktorí chápu náročnosť vašej práce a môžu vám poskytnúť emocionálnu podporu. Môžete sa podeliť o svoje skúsenosti s ľuďmi, ktorým dôverujete, a získať ich pohľad a spätnú väzbu.

Výsledkom je, že odborníci pracujúci s prisťahovalcami a utečencami môžu vykonávať účinný podporný proces úspešným uplatňovaním uvedených techník zvládania stresu a zároveň chrániť svoju vlastnú psychickú pohodu a prekonávať náročné situácie. Vzhľadom na dôležitosť integračného procesu by nebolo nesprávne povedať, že takáto zodpovednosť môže pozitívne ovplyvniť celú spoločnosť.

Test

1. Ktoré z nasledujúcich zručností by mali mať odborníci pracujúci s prísťahovalcami?
 - a. Empatia
 - b. Sebauvedomenie
 - c. Psychologická odolnosť
 - d. **Všetky**
2. Ktorá z nasledujúcich možností sa vzťahuje na pochopenie aktuálneho emocionálneho stavu druhej osoby a vcítenie sa do jej situácie?
 - a. Psychologická odolnosť
 - b. **Empatia**
 - c. Riešenie problémov
 - d. Optimizmus
3. Ktorá z nasledujúcich možností môže byť výsledkom vysokej úrovne emocionálnej inteligencie?
 - a. Budovanie dobrých vzťahov
 - b. Kultúrna citlivosť
 - c. Zvládanie stresu
 - d. **Všetky**
4. Ktorá z nasledujúcich stratégií nie je jednou z tých, ktoré môžu byť užitočné pri prispôsobovaní sa meniacim sa podmienkam a potrebám klientov?
 - a. Aktuálnosť
 - b. Aktívne počúvanie
 - c. **Odmietanie kritickej spätnej väzby**
 - d. Všetky
5. Ktoré z nasledujúcich stratégií zvládania stresu môžu byť užitočné pre odborníkov poskytujúcich podporné služby prísťahovalcom alebo utečencom?
 - a. Starostlivosť o seba
 - b. Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom
 - c. Mindfulness
 - d. **Všetky**

Literatúra

- Bajaj, B., Gupta, R., & Sengupta, S. (2019). Emotional stability and self-esteem as mediators between mindfulness and happiness. *Journal of Happiness Studies*, 20, 2211-2226.
- Baruffati, A. (2023). Work-life balance statistics 2023: The big picture. *Gitnux*. <https://blog.gitnux.com/work-life-balance-statistics/>
- Bishop, S. R., Lau, M., Shapiro, S., Carlson, L., Anderson, N. D., Carmody, J., ... & Devins, G. (2004). Mindfulness: A proposed operational definition. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 230-241.
- Finegan, J. E. (1998). *Measuring Emotional Intelligence: Where We Are Today*.
- Gatt, J. M., Alexander, R., Emond, A., Foster, K., Hadfield, K., Mason-Jones, A., ... & Wu, Q. (2020). Trauma, resilience, and mental health in migrant and non-migrant youth: an international cross-sectional study across six countries. *Frontiers In Psychiatry*, 10, 344024.
- Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S., & Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits: A meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research*, 57(1), 35-43.

- Hidayat, R. N., Rukmini, D., & Bharati, D. A. L. (2019). Developing Problem-Solving Based Assessment to Stimulate Critical Thinking and Creativity of Students' Writing Skill. *English Education Journal*, 9(2), 164-171.
- Holt-Lunstad, J., Smith, T. B., & Layton, J. B. (2010). Social relationships and mortality risk: a meta-analytic review. *PLoS Medicine*, 7(7), e1000316.
- Johnson, J. R., Emmons, H. C., Rivard, R. L., Griffin, K. H., & Dusek, J. A. (2015). Resilience training: a pilot study of a mindfulness-based program with depressed healthcare professionals. *Explore*, 11(6), 433-444.
- Jones, S. M., Bodie, G. D., & Hughes, S. D. (2019). The impact of mindfulness on empathy, active listening, and perceived provisions of emotional support. *Communication Research*, 46(6), 838-865.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of Personality*, 1(3), 141-169.
- Lunau, T., Bambra, C., Eikemo, T. A., van Der Wel, K. A., & Dragano, N. (2014). A balancing act? Work-life balance, health and well-being in European welfare states. *The European Journal of Public Health*, 24(3), 422-427.
- Morin, A. (2011). Self-awareness part 1: Definition, measures, effects, functions, and antecedents. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(10), 807-823.
- Seaward, B. L. (2017). *Managing stress*. Jones & Bartlett Learning.
- Sengupta, P. (2012). Health impacts of yoga and pranayama: A state-of-the-art review. *International Journal of Preventive Medicine*, 3(7), 444-458.
- Wei, M., Liao, K. Y. H., Ku, T. Y., & Shaffer, P. A. (2011). Attachment, self-compassion, empathy, and subjective well-being among college students and community adults. *Journal of Personality*, 79(1), 191-221.
- Yi, J. P., Vitaliano, P. P., Smith, R. E., Yi, J. C., & Weinger, K. (2008). The role of resilience on psychological adjustment and physical health in patients with diabetes. *British Journal of Health Psychology*, 13(2), 311-325.

Modul 2:

2. Kultúrne povedomie a rozvoj vzťahov

2.1. Pochopenie rozmanitosti kultúr a ich vplyvu na osobný a profesionálny život migrantov

Výhody rozmanitosti kultúr môžeme využiť, ak sme kultúrne uvedomelí. Túto schopnosť možno rozvíjať. **Kultúrne povedomie** znamená, že pri komunikácii alebo interakcii s príslušníkmi iných kultúrnych skupín vnímame rozdiely a podobnosti medzi dvoma alebo viacerými kultúrami. Kultúrna citlivosť zahŕňa osvojenie si hodnôt, postojov a vedomostí. To je možné len vtedy, ak prejavujeme otvorenosť a rešpekt voči rôznym kultúram, náboženstvám, jazykom, spôsobom života a štýlom komunikácie.

Kultúrne povedomie zvyšuje pochopenie toho, ako naša kultúra ovplyvňuje spôsob, akým robíme veci, vrátane toho, ako komunikujeme, aké jedlo jeme alebo ako vykonávame svoju prácu. Byť kultúrne uvedomelý znamená, že chápeme, prečo je kultúrna rozmanitosť dôležitá, a uvedomujeme si, že nie každý robí veci rovnako ako my. Zohľadnenie tejto rozmanitosti nám umožňuje rešpektovať a pochopiť spôsob, akým pracujú iní ľudia.

Kultúrne povedomie je v skutočnosti kompetencia. Kompetencia kultúrneho povedomia a vyjadrovania zahŕňa pochopenie a rešpektovanie spôsobu, akým sa v rôznych kultúrach vyjadrujú a komunikujú myšlienky a významy tvorivým spôsobom, prostredníctvom iných foriem umenia a kultúry. Zahŕňa tiež skutočnosť, že človek dokáže vnímať, ustanoviť alebo vyjadriť svoje vlastné myšlienky, ako aj svoje miesto alebo úlohu zaujatú v spoločnosti v mnohých druhoch spôsobov a situácií.

Prečo je kultúrne povedomie dôležité? Svet okolo nás sa neustále rozširuje, rastie, globalizácia sa presadzuje. Technologický rozvoj, cestovanie a komunikácia nás k sebe priblížili viac ako kedykoľvek predtým, a to tak kultúrne, ako aj geograficky. Spolu s možnosťami kontaktu s ľuďmi pochádzajúcimi zo všetkých oblastí života sa kultúrne povedomie stalo dôležitejším ako kedykoľvek predtým. Vďaka kultúrnemu povedomiu môžeme budovať vzťahy s ľuďmi pochádzajúcimi z celého sveta a zároveň rozvíjať aj samých seba.

Pochopenie rozmanitosti kultúr a jej vplyvu na osobný a profesionálny život migrantov je kľúčové z hľadiska začlenenia, empatie a podpory účinných podporných systémov.

Ako môže kultúrna rozmanitosť ovplyvniť migrantov z osobného aj profesionálneho hľadiska?

Identita a príslušnosť: Kultúrna rozmanitosť formuje pocit identity a príslušnosti migrantov. Migranti balansujú medzi viacerými rôznymi kultúrnymi identitami, udržiavajú rovnováhu medzi kultúrou, ktorú zdedili, a kultúrou prijímajúcej krajiny. Pochopenie a rešpektovanie týchto kultúrnych identít je nevyhnutné na podporu pocitu sebaúcty, sebadôvery a príslušnosti migrantov.

Komunikácia a jazyk: Migranti môžu mať ťažkosti s vyjadrovaním alebo porozumením druhým kvôli jazykovým bariéram alebo kultúrnym rozdielom v komunikácii. Odborníci, ktorí sa zaoberajú migrantmi, si budú musieť byť vedomí týchto rozdielov a prispôbiť tomu svoje komunikačné prístupy, aby uľahčili efektívne interakcie.

Sociálna integrácia a vzťahy: Kultúrna rozmanitosť ovplyvňuje sociálnu integráciu, ako aj vzťahy migrantov v prijímajúcich komunitách. Môžu zažiť sociálnu izoláciu, diskrimináciu alebo marginalizáciu v dôsledku kultúrnych rozdielov alebo predsudkov. Pozitívny prístup inkluzívnych komunit a podpora porozumenia medzi kultúrami môže pomôcť zmierniť tieto problémy a podporiť pozitívne vzťahy medzi migrantmi a prijímajúcim obyvateľstvom.

Rodinná dynamika a hodnoty: Kultúrna rozmanitosť ovplyvňuje dynamiku, hodnoty a úlohy rodiny v komunitách migrantov. Migranti si môžu zachovať tradičné rodinné štruktúry a hodnoty a zároveň sa prispôbiť novým kultúrnym normám a praktikám v prijímajúcej krajine. Pochopenie tejto dynamiky má zásadný význam pre poskytovanie kultúrne citlivej podpory a služieb, ktoré rešpektujú rodinné vzťahy migrantov a ich fungovanie v rodine.

Vzdelanie a zamestnanie: Kultúrna rozmanitosť môže ovplyvniť prístup migrantov k vzdelaniu a pracovným príležitostiam. Migranti môžu čeliť prekážkam, ako je požiadavka jazykovej gramotnosti, problémy súvisiace s uznávaním osvedčení alebo diskriminácia, s ktorou sa môžu stretnúť na trhu práce. Kultúrne citlivé služby v oblasti vzdelávania a zamestnanosti pomáhajú podporovať rovnaké príležitosti. Empatia a porozumenie môžu pomôcť vytvoriť inkluzívne prostredie, ktoré uľahčuje tvorivosť a inovácie a zároveň zvyšuje efektívnosť a finančné výhody.

Zdravie a sociálne zabezpečenie: Kultúrna rozmanitosť ovplyvňuje zdravotné presvedčenie, prax migrantov a ich prístup k zdravotným službám. Migranti môžu mať odlišné chápanie zdravia a choroby a kultúrne preferencie týkajúce sa poskytovateľov zdravotnej starostlivosti a liečby. Kultúrne kompetentné služby zdravotnej starostlivosti zohľadňujú ich jedinečné kultúrne potreby a preferencie.

2.2. Identifikácia vlastných predsudkov a aktívna práca na odstránení diskriminačného správania

Prekonceptia je jedným z najčastejších a najznepokojujúcejších javov, ktoré možno v ľudskom svete zažiť. Rovnako ako agresia, aj predsudky sú neodmysliteľne spojené s ľudskou povahou: spolu s meniacimi sa sociálnymi vzťahmi sa niekedy rozbiehajú, inokedy utíchajú a menia sa aj z časového hľadiska. Jej vonkajšie prejavy možno obmedziť kultúrnymi normami a antidiskriminačnými zákonmi, ale nikdy úplne nezmizne. Čím lepšie pochopíme jej podstatu, tým väčšiu šancu máme znížiť naše predsudkové sklony, ktoré sú veľmi ľudské.

Kognitívna zložka predsudkov - stereotypy

Stereotyp (ktorý je v hovorovom jazyku synonymom prekonceptie) je len konštatovanie samo o sebe bez akéhokoľvek prístupu alebo postoja, t. j. hovorí len, že „všetci títo ľudia sú takí“. **Stereotyp** teda nie je nič iné ako pripisovanie určitej vlastnosti skupine, triede a zároveň každému jej členovi. Vo väčšine prípadov však stále platí, že si s predsudkami spájame negatívne alebo pozitívne postoje (napr. skupina x,y nerada pracuje, ženy nie sú dobré vodkyne a podobne), čo už možno považovať za **predsudok**. **Predsudok** nie je úsudok založený na skúsenosti, ale úsudok, predpoklad, založený na zaujatosti, ktorý zvyčajne vedie k nepodloženému a nesprávnemu záveru. Predsudok neberie do úvahy žiadne vecné dôkazy. Jeho najvšeobecnejšími typmi sú negatívne **rasové, etnické a sexuálne predsudky**.

Škála prejavov prekonceptie Gordona Allporta je:

1. Protislovie, slovné urážky
2. Vyhybanie sa
3. Diskriminácia
4. Fyzický útok
5. Vyhladzovanie

Bohužiaľ, príklady pre každý stupeň stupnice nájdeme po celom svete.

V prípade predsudkov stojí za to preskúmať tie **emócie**, ktoré umožňujú, aby prevládal len negatívny obsah. Existuje aj pozitívny mentálny prístup, ktorý sa nazýva predsudok.

Predsudky, či už pozitívne alebo negatívne, sú založené na emóciách, ale vždy sú zbavené faktov a dôkazov.

Pokiaľ ide o prítomnosť a vplyv emócií, je potrebné venovať pozornosť dvom myšlienkam:

- S emocionálnymi dopadmi, ba ani so samotnými emóciami sa nedá polemizovať.
- Je potrebné počítať s prítomnosťou a vplyvom emócií; je potrebné si uvedomiť, že emócie sú v situácii prítomné a môžu ovplyvniť riešenie a zaobchádzanie so situáciou a môžu ovplyvniť spôsob interakcie účastníkov. Takto môže napríklad pomáhajúci profesionál oddeliť emócie od obsahu a podstaty situácie.

Zdá sa, že najúčinnnejším spôsobom boja proti diskriminácii je poskytnúť ľuďom nové vedomosti, na základe ktorých si vytvoria nové hodnoty a ich správanie sa štruktúruje na základe týchto hodnôt, získajú nové zručnosti a rozvinú rutinu a počas praxe získajú nové skúsenosti.

Na základe ich vzťahu k vlastným predsudkom môžeme na kontinuu predsudkov rozlíšiť štyri typy (Devine, 1989):

- 1. bez predsudkov,**
- 2. ambivalentní** (ktorí už odmietajú tradičné predsudky, ale napriek tomu sú voči menšinám ambivalentní)
- 3. priemerní predsudkári** (majú predsudky voči vlastnej skupine bez kritiky a robia ostrú hranicu medzi väčšinou a menšinou: ostro rozdeľujú spoločnosť na dve časti: na "nás" a na "nich" a snažia sa udržať priaznivú situáciu vlastnej skupiny)
- 4. skupiny extrémne predpojatých** (sem patria tí, ktorých hlavnou motiváciou je dosiahnuť a udržať dominanciu vlastnej skupiny), za čím sú osobnostné črty ako pravicový autoritarizmus a/alebo orientácia na sociálnu dominanciu. Okrem toho sa vyznačujú potrebou obetného baránka a sú náchylní na vylučujúce politické ideológie).

Najdôležitejším psychologickým faktorom pri prekonávaní predsudkov je empatia a citlivosť voči situácii a skúsenostiam príslušníkov inej skupiny.

Predsudky, aj keď ich nemožno úplne odstrániť zo života spoločnosti (existujú silne zakorenené, tvrdohlavo sa opakujúce predsudky), možno dlhodobo zmierňovať - prostredníctvom vzdelávania, odbornej prípravy, zvyšovania povedomia a v prípade potreby aj právnymi prostriedkami, legislatívnymi sankciami. Kontakt a spolupráca medzi skupinami, ktoré voči sebe prechovávajú nepriateľské emócie, môže mať na predsudky zmierňujúci vplyv. To môže zahŕňať vytvorenie a precvičovanie zručností zmeny perspektívy (kognitívnej empatie) a/alebo schopnosti súcitu. Zatiaľ čo predsudky sú podnecované psychologickým - a často aj fyzickým - odstupom od druhej skupiny, úzkosťou a strachom z neznámeho, empatia spôsobí, že podobnosti budú rozpoznateľné a neznáme sa stane pochopiteľnejším.

Prekonanie vlastných predsudkov môže byť vážnou výzvou, ale niekoľko krokov nám v tom môže pomôcť:

1. **Sebapoznanie:** Identifikujte a pochopte svoje vlastné predsudky! Sebapoznanie je prvým krokom k zmene. Zamyslite sa nad tým, aké sú vaše predsudky a ako sú zakorenené! Spýtajte sa sami seba, prečo sa tak cítite a aké skúsenosti alebo presvedčenia tieto predsudky formujú!
2. **Rozvoj kultúrneho povedomia:** Spoznajte iné kultúry a tradície! Spoznajte pohľady a životný štýl iných ľudí! Kultúrne povedomie uľahčuje pochopenie a rešpektovanie odlišností iných ľudí a znižuje predsudky.
3. **Pochybnosti a kritické myslenie:** Spochybňte svoje vlastné predsudky a myšlienky! Kriticky premýšľajte o svojich predsudkoch a skúmajte dôkazy alebo skúsenosti, ktoré k nim vedú! Neverte všetkému, čo si myslíte, a buďte otvorení iným názorom!
4. **Cvičenie empatie:** Skúste sa vžiť do ich situácie a pochopiť, ako sa cítia! Cvičte empatiu v každodennom živote a v komunikácii! Empatia voči druhým pomáha preklenúť priepasť medzi predsudkami a nepriateľskými postojmi.
5. **Otvorenosť novým skúsenostiam a nadväzovaniu kontaktov s ľuďmi:** Buďte otvorení novým skúsenostiam a vzťahom s ľuďmi! Stretávajú sa s ľuďmi, ktorí sú odlišní z hľadiska svojich tradícií, náboženstva alebo životného štýlu! Takéto vzťahy môžu pomôcť prekonať rozdiely spojené s predsudkami a vytvárajú porozumenie.
6. **Neustále vzdelávanie a rozvoj:** Prekonávanie predsudkov je nepretržitý proces. Buďte odhodlaní neustále sa učiť a rozvíjať v tejto oblasti! Nebojte sa klásť otázky a učiť sa od iných a buďte ochotní meniť sa a rozvíjať na základe nových informácií a skúseností!

Tieto kroky vám môžu pomôcť prekonať vlastné predsudky a môžu vás viesť k prijatiu a pochopeniu iných ľudí. Tým prispievajú k vytvoreniu inkluzívnejšej, úctivejšej a harmonickejšej spoločnosti.

2.3. Efektívna komunikácia v multikultúrnom prostredí

Hoci môžete kontrolovať, čo a ako hovoríte, nemôžete kontrolovať, ako si vaše slová vyložia ostatní. Nedorozumenia v komunikácii sú bežné aj medzi ľuďmi s rovnakým materinským jazykom a kultúrou.

Predstavte si, o koľko viac majú dvaja ľudia z rôznych kultúr tendenciu k týmto nedorozumeniam, najmä ak ide o niekoho, kto s vami nekomunikuje svojím materinským jazykom alebo obaja používate sprostredkujúci jazyk.

Ak viete, ako si ostatní môžu vykladať vaše slová, môžete nájsť spôsoby, ako komunikovať s empatiou a účinne a zároveň minimalizovať nedorozumenia.

Ak sa pozriete okolo seba, možno si uvedomíte, že v práci, v škole alebo v komunite je veľa ľudí, ktorí patria k rôznym kultúram. Sú ľudia, ktorí otvorene oslavujú svoju kultúrnu identitu, zatiaľ čo iní si svoje kultúrne dedičstvo chránia ako súkromné osoby. Keďže subkultúry a kultúry v populácii rastú, naša spoločnosť sa musí stať kultúrne uvedomelou tým, že bude podporovať ľudí pochádzajúcich z rôznych kultúr, aby sa zjednotili do spoločenstva a akceptovali svoje rozdiely a podobnosti.

Globálne občianstvo a medzikultúrne porozumenie sú vzájomne sa prelínajúcimi základnými hodnotami, postojmi, koncepciami a kompetenciami, ktoré nás oprávňujú prispievať k nášmu spoločenskému a globálnemu blahu, k udržateľnosti, spravodlivosti a mieru.

Rôzni ľudia patria do rôznych kategórií, pokiaľ ide o kontinuum chápania a prijímania iných ľudí. Kategórie zahŕňajú kultúrnu deštruktívnosť, kultúrnu neschopnosť, kultúrnu slepotu, kultúrnu prekompetenciu, kultúrnu kompetenciu a kultúrnu gramotnosť.

Každý z nás má v oblasti kultúrneho povedomia svoje vlastné predsudky, pretože všetci začíname tým, že sa na svet a ostatných pozeráme vlastnou kultúrnou optikou. Ľudia sa často nechcú zaoberať témami, ktoré súvisia s kultúrou alebo rasou, pretože sa boja, že povedia niečo nesprávne alebo že sa pri rozhovore s niekým dopustia chyby. Pravdou je, že väčšina ľudí sa na ceste ku kultúrnemu povedomiu dopúšťa komunikačných chýb, čo je pochopiteľné.

- Ak urobíme chybu, mali by sme sa jednoducho ospravedlniť a dať druhej osobe, ktorú sme mohli uraziť, najavo, že sa chceme poučiť. Buďte otvorení jej prípadným návrhom.

- Niekedy má zmysel sa vopred ospravedlniť, ak povieme niečo, čím si nie sme istí. Môžeme napríklad povedať: "Možno sa mýlim, preto sa vopred ospravedlňujem, ale..."

Kľúčom k úspechu je byť úprimný v rozhovoroch a byť vždy otvorený učiť sa od iných ľudí. Robenie chýb je nevyhnutnou súčasťou procesu učenia sa a je dôležité, aby sme k týmto témam a rozhovorom pristupovali so vzájomným rešpektom, súcitom a porozumením.

Otázky, ktoré môžeme klásť, aby sme sa zoznámili s kultúrou druhej osoby:

- Môže sa zdať nepríjemné, ak s niekým diskutujeme o jeho odlišnostiach, a mohlo by byť užitočné začať rozhovor niekoľkými otvorenými otázkami.
- Mohli by ste hovoriť o svojej kultúre?
- Povedzte nám o sebe, ako ste vyrastali?
- Má náboženstvo vo vašom živote, vo vašej kultúre dôležitú úlohu? Ak áno, ktoré náboženstvo praktizujete?

Tu je niekoľko ďalších otázok, ktoré môžete s úctou položiť iným (a tiež sebe):

- Aké sviatky sú vo vašej kultúre dôležité?
- Mohli by ste opísať také významné sviatky alebo slávnosti, ktoré sú vo vašej kultúre jedinečné?
- Aké zvyky a etiketa sú dôležité vo vašej kultúre?
- Aké tradičné jedlá sú obľúbené vo vašej kultúre? Existujú nejaké špecifické ingrediencie alebo spôsoby varenia, ktoré sú jedinečné?
- Ako vyjadrujete svoju kultúrnu identitu?
- S akými stereotypmi alebo mylnými predstavami sa ľudia vo vašej kultúre často stretávajú? O čom by sme mali vedieť viac?
- Je vo vašej kultúre niečo, čo považujete za náročné?
- Ako sa vaša kultúra časom zmenila?
- Ako podľa vás ovplyvnila vaša kultúra vaše osobné hodnoty a presvedčenie?
- Aký význam má pre vás rodina?
- Existujú nejaké tradičné štýly obliekania alebo oblečenie, ktoré súvisia s vašou kultúrou? Ako ich nosíte alebo kedy ich zvyčajne nosíte?
- Môžete sa podeliť o nejakú tradičnú hudbu, tanec alebo predstavenie, ktoré sú vo vašej kultúre dôležité?
- Sú vo vašej kultúre obľúbené tradičné športy alebo hry?

Je veľmi dôležité klásť tieto otázky so zvedavosťou, rešpektom a otvorenosťou. Komunikácii tiež pomôže, ak budeme hovoriť aj o svojich vlastných tradíciách, hodnotách a zvykoch.

2.4. Techniky budovania dôvery medzi odborníkom a klientom

Rôznorodosť tráum, ktoré postihujú migrantov

Mnohí migranti si so sebou nesú traumy, ktoré zažili v krajine, ktorú opustili, alebo počas svojej migračnej cesty. Tieto traumy môžu byť fyzickej, emocionálnej alebo psychickej povahy a môžu mať na dotknuté osoby vážny vplyv. Odborníci musia tieto vplyvy vždy zohľadniť, pretože tieto traumy ovplyvnia budovanie dôvery. Zvyčajne v negatívnom smere, t. j. proces bude postupovať oveľa pomalšie.

Aké traumatizujúce zážitky môžu vzniknúť? Mnohí migranti pochádzajú z krajín, kde prebieha vojna alebo ozbrojené konflikty. V týchto krajinách môžu zažiť stratu vrátane smrti svojich blízkych, ako aj stratu bezpečného domova. Niektorí ľudia sú nútení opustiť svoje krajiny kvôli politickému prenasledovaniu alebo násiliu. Zažívajú pocit straty slobody, hrozby a neustály strach z prenasledovania.

Mnohí migranti sa stali obeťami násilia, zneužívania alebo iných krutostí v krajine, ktorú opustili, alebo na ceste za migráciou. Tieto traumatické zážitky môžu ovplyvniť psychickú a emocionálnu pohodu jednotlivcov a často majú dlhodobé následky.

Traumatizujúci môže byť aj pobyt v utečeneckých táboroch alebo tranzitných zónach. Tieto miesta sú často preplnené, chýbajú im základné potraviny a zdravotná starostlivosť a môžu byť bezmocní voči násiliu a vykorisťovaniu.

Keď opustia svoju rodinu a priateľov a usadia sa v novej krajine, čelia odlúčeniu a odlúčeniu. Veľkou traumou môže byť aj pocit osamelosti.

Migranti často potrebujú odbornú pomoc, aby mohli spracovať a vyrovnať sa s tým, čo zažili. Môže to zahŕňať psychologickú podporu, terapiu, mediáciu, právnu pomoc a ďalšie podporné služby, ktoré im pomôžu vyrovnať sa s traumami z minulosti a úspešne sa integrovať do nového prostredia.

Budovanie dôvery medzi odborníkmi a klientmi je nevyhnutné na vytvorenie pozitívnych vzťahov a dosiahnutie pozitívnych výsledkov.

Tu je niekoľko techník a metód na budovanie dôvery:

- **Aktívne počúvanie:** odborník by mal prejavovať skutočný záujem a empatiu aktívnym počúvaním svojich klientov. Venujte pozornosť verbálnym a neverbálnym znakom, potvrdzujte ich pocity a prejavujte pochopenie pre ich obavy. Zamyslite sa nad vecami, ktoré povedali, aby ste sa uistili, že ste klienta správne pochopili.
- **Otvorená komunikácia:** Odborník by mal vytvoriť otvorené komunikačné prostredie, v ktorom môžu klienti slobodne vyjadriť svoje myšlienky, emócie a potreby bez toho, aby sa obávali odsúdenia. Povzbudzujte klientov, aby kládli otázky a vyjadrovali svoje obavy, ako aj poskytovali spätnú väzbu!
- **Transparentnosť:** zámer a cieľ odborníka by mali byť jasné a transparentné. Klient by mal byť oboznámený s dôvodmi konania. Jasne vysvetlite svoju úlohu, služby, ktoré poskytujete, a hranice! Prediskutujte zásady dôvernosti a ochrany údajov, uistite klientov, že dôverné informácie sú v bezpečí!
- **Konzistentnosť a spoľahlivosť:** Ukážte dôslednosť a spoľahlivosť pri udržiavaní kontaktu s klientmi! Buďte konkrétni, spoľahliví a dostupní, keď klienti potrebujú podporu alebo pomoc!
- **Dodržiavanie hraníc a profesionalita:** Stanovte si jasné hranice a zachovávajte profesionálne správanie pri kontakte s klientmi! Rešpektujte ich osobnú sféru, súkromie a tajomstvá! Vyhýbajte sa situáciám, ktoré by mohli ohroziť vybudovanú dôveru!
- **Empatia a pochopenie:** prejavte empatiu a pochopenie voči klientom! Predstavte si seba na ich mieste a pokúste sa vidieť veci z ich pohľadu! Ponúknite podporu, povzbudenie a potvrdenie!

- **Spätná väzba a hodnotenie:** Vyžiadať si od klientov spätnú väzbu o skúsenostiach so spoluprácou s vami a buďte otvorení konštruktívnej kritike! Posúďte účinnosť intervencie a poskytovania služieb, aby ste mohli identifikovať oblasti, ktoré je potrebné zlepšiť!

Niekoľko pokynov na budovanie dôvery:

- **Autorizácia:** autorizácia klientov prostredníctvom ich zapojenia do rozhodovacieho procesu a rešpektovania ich autonómie a voľby. Poskytnúť im dostatok informácií, zdrojov a príležitostí, aby mohli prijímať informované rozhodnutia o vlastnom živote. Podporovať ich s ohľadom na ich silné stránky a schopnosti s cieľom uľahčiť sebadôveru a sebestačnosť.
- **Rešpekt a neodsudzovanie:** správajte sa ku klientom s rešpektom, dôstojne a bez odsudzovania! Vyhnite sa vytváraniu domnienok, vnucovaniu hodnôt a presvedčení. Uznávajte ich skúsenosti, perspektívy a kultúrne zázemie, aj keď sa líšia od vašich!
- **Kultúrna kompetencia:** snažte sa pochopiť a rešpektovať kultúrne prostredie, hodnoty a presvedčenie svojich klientov!

Dodržiavaním týchto techník, metód a usmernení si môžete vybudovať náležitú dôveru u svojich klientov a vytvoriť také podporné prostredie, ktoré uľahčí úspešnú prácu.

Kvízové otázky

1) Je nasledujúce tvrdenie pravdivé alebo nepravdivé? Byť kultúrne uvedomelý znamená, že chápeme, prečo je kultúrna rozmanitosť dôležitá, a uvedomujeme si, že nie každý robí veci rovnako ako my.

- a) Pravdivé
- b) Nepravdivé

2) Aké sú prvky prejavu prekoncepce podľa stupnice Gordona Allporta? Vyberte správnu odpoveď!

- a) ústne, písomné, fyzické predsavzatie
- b) protirečenia, slovné urážky, vyhýbanie sa, diskriminácia, fyzické útoky, vyhľadzovanie
- c) práca, súkromný život, zneužívanie v komunite
- d) budovanie dôvery, komunikácia, správanie

3) Je nasledujúce tvrdenie pravdivé alebo nepravdivé? Na základe vzťahu k vlastným predsudkom môžeme na kontinuu predsudkov rozlíšiť štyri typy: 1. ľudia bez predsudkov, 2. ambivalentní ľudia, 3. ľudia s priemernými predsudkami 4. skupiny ľudí s extrémnymi predsudkami.

- a) Pravdivé
- b) Nepravdivé

4) Čo znamená aktívne počúvanie? Vyberte správnu odpoveď!

- a) Odborník sa výrazne sústreďí na problémy.
- b) Odborník venuje pozornosť verbálnym a neverbálnym znakom klienta, potvrdzuje jeho pocity a prejavuje pochopenie pre jeho obavy.
- c) Odborník v prípade potreby prednesie kritické pripomienky.
- d) Odborník neustále počúva, keď klient hovorí.

5) Je nasledujúce tvrdenie pravdivé alebo nepravdivé? Kultúrna kompetencia znamená, že odborník chápe a rešpektuje kultúrne prostredie, hodnoty a presvedčenie svojich klientov.

- a) Pravdivé
- b) Nepravdivé

Správne odpovede: 1a/2b/3a/4b/5a

Literatúra:

Aronson, J., & Aronson, E. (Ed.). (2011). Readings about the social animal (11th ed.). New York: Worth/Freeman.

Allport, G. (1954) The Nature of Prejudice. Addison-Wesley

Crowley, N. (2020) Identifying and Preventing Systemic Discrimination at the Local Level, Policy Study <https://rm.coe.int/policy-study-identifying-and-preventing-systemic-discrimination-at-the/1680a00ef4>

DEVINE, P. G. (1989/1999): Sztereotípiák és előítélet: automatikus és kontrollált komponensek. In: Hunyady, Gy. és mtsai (szerk.): A csoportok percepciója. Akadémia Kiadó, Budapest, 379–407.

Spencer-Oatey, Helen, Franklin, Peter, (2009) Intercultural Interaction: A Multidisciplinary Approach to Intercultural Communication (Research and Practice in Applied Linguistics)

Ting-Toomey, S. (1999). Communicating Across Cultures. The Guilford Press; First Edition

Modul 3:

3. Etické normy a profesionálny rozvoj

Tento modul bude diskutovať o etických normách a krokoch v profesionálnom rozvoji v kontexte služieb podpory pre imigrantov. Prvá časť sa bude zaoberať etickými princípmi, ktoré by sa mali dodržiavať pri poskytovaní podpory imigrantom. V druhej časti sa budú rozoberať etické dilemy, ktoré je potrebné zohľadniť pri práci s rôznymi kultúrami a hodnotovými systémami, a riešenia týchto dilem. V tretej časti sa budú diskutovať procesy plánovania profesionálneho rozvoja a celoživotného vzdelávania. Posledná časť zdôrazní dôležitosť vytvárania kontaktov a spolupráce s inými konzultantmi a organizáciami, ktoré podporujú imigrantov.

3.1. Pochopenie etických noriem v oblasti pomoci migrantom

Aby sme získali širšiu perspektívu na etické normy týkajúce sa pomoci imigrantom, je potrebné najprv pochopiť, čo etika znamená. Táto požiadavka je nevyhnutná, pretože etické problémy sa vyskytujú v rôznych oblastiach (napr. zdravotná starostlivosť, podnikanie, výskum, vzdelávanie, technologický rozvoj, politika a sociálne praktiky). Etika sa týka morálnych princípov a hodnôt, ktoré usmerňujú jednotlivcov pri rozlišovaní medzi správnym a nesprávnym a pri určovaní, ktoré činy sú vhodné alebo prijateľné v závislosti od situácie (Turner et al., 2018). Etika je dôležitým prvkom, ktorý ovplyvňuje správanie jednotlivcov a rozhodovacie procesy v sociálnom aj profesionálnom živote. Niektoré základné body týkajúce sa etických princípov môžeme zhrnúť nasledovne:

- Je potrebné rešpektovať právo jednotlivcov na vlastné rozhodnutia a voľby.
- Je potrebné konať s ohľadom nielen na svoje záujmy, ale aj na záujmy ostatných a brať do úvahy ich blaho.
- Každý jednotlivec sa musí vyhýbať ubližovaniu druhému, a to fyzicky aj psychicky.
- Každý jednotlivec musí zabezpečiť, aby boli zdroje a príležitosti spravodlivo a rovnoprávne rozdelené.
- V spoločenskom a profesionálnom živote by sa mali vytvárať dôveryhodné vzťahy, zachovávať transparentnosť a plniť záväzky a povinnosti načas.

Z širšieho hľadiska sú vyššie uvedené všeobecné etické princípy kľúčové pre pohodu jednotlivcov v sociálnom aj profesionálnom živote (Turner et al., 2018). Princípy profesionálnej etiky, na ktoré sa v tejto časti zameriame, sú tiež známe ako profesionálna etika. Profesionálna etika definuje etické normy a princípy správania, ktoré usmerňujú správanie jednotlivcov z určitých profesijných skupín (Brauchle & Azam, 2004). Profesionálne alebo regulačné inštitúcie tieto normy často stanovujú. Pokiaľ ide o profesionálnu etiku, je možné vymenovať všeobecné princípy prostredníctvom kľúčových slov, ako sú profesionálna kompetencia, čestnosť, zodpovednosť, rešpektovanie dôvernosti a ochrany osobných údajov a starostlivosť o informovaný súhlas (Figuerola, 2016; Scott, 1998). Na riadenie etického rozhodovacieho procesu v svetle týchto kľúčových slov musia profesionáli najprv určiť, či v aktuálnej situácii existuje etický dilemma alebo problém. Potom by sa mali zvážiť rôzne perspektívy. Alternatívne možnosti správania a ich možné dôsledky by mali byť preskúmané v prípade možného etického porušenia. Predtým, ako prejdeme k fáze rozhodovania, by sa mali zvážiť všeobecné princípy uvedené vyššie. Aj keď bolo rozhodnutie prijaté a správanie je vykonávané, mali by sa vyhodnotiť aktuálne výsledky a v prípade potreby zvážiť opatrenia pre možné budúce scenáre.

Vzdelávanie a odborná príprava v oblasti etických princípov majú zásadný význam pre podporu etického povedomia a kompetencie jednotlivcov a organizácií. Na zvládnutie týchto uvedených procesov by sa mali etické princípy začleniť do učebných osnov a programov odbornej prípravy (Gordon, 1992). Počas tohto integračného procesu by sa odborníkom mala poskytovať nepretržitá podpora pri odbornej príprave na riešenie zložitých etických problémov a možných dilem v ich oblasti. Súhrnne povedané, etika zahŕňa postupy a výzvy v oblasti morálneho rozhodovania a behaviorálnych procesov v profesionálnom a sociálnom kontexte.

Chápanie etických noriem, o ktorých sa doteraz hovorilo vo všeobecnejšom rámci, je v súvislosti s podpornými službami pre prisťahovalcov pomerne komplexné. Etické normy zohrávajú dôležitú úlohu pri ochrane dôstojnosti a zabezpečovaní práv prisťahovalcov, ktorí sú často vystavení vykorisťovaniu, diskriminácii a zneužívaniu (Palmer, 2008). V tomto prípade treba zdôrazniť, že samotné právne predpisy nestačia a profesionálna etika musí tieto predpisy podporovať. Otázky, ktoré by sa mali zohľadniť v procesoch podporných služieb poskytovaných prisťahovalcom, môžeme vymenovať nasledovne:

- **Ľudské práva:** Podporné služby pre prisťahovalcov by mali byť organizované predovšetkým v súlade so všeobecným rámcom ľudských práv. Preto by sa malo vždy pamätať na to, že ľudské práva sú univerzálne. Osobitne by sa mala vykonávať osobitná prevencia situácií, ktoré negatívne ovplyvňujú blaho detí migrantov (napr. vykorisťovanie, zneužívanie, obchodovanie s ľuďmi).
- **Rovnaké zaobchádzanie a zabránenie diskriminácii:** Je potrebné okamžite a účinne predchádzať všetkým formám diskriminácie. Je potrebné zabezpečiť, aby sa s prisťahovalcami zaobchádzalo dôstojne a s rešpektom bez ohľadu na ich demografické charakteristiky (napr. národnosť, etnický pôvod, rasu, náboženstvo, pohlavie a vek). Okrem toho musia byť procesy, ako sú činnosti pomoci prisťahovalcom, migrácia a azyl, v súlade s vnútroštátnymi a medzinárodnými zákonmi a dohodami.
- **Informovaný súhlas:** Pred poskytnutím podporných služieb musia byť jednotlivcom poskytnuté jasné a presné informácie o právach prisťahovalcov, dostupných službách a možných rizikách. Vďaka informovanému súhlasu môžu prisťahovalci samostatnejšie rozhodovať o svojej aktuálnej situácii a pomoci, ktorú dostanú. Takéto autonómne postoje sú dôležité pre psychickú pohodu ľudí.
- **Ochrana súkromia a dôvernosti:** Dôvernosť osobných údajov prisťahovalcov, ktorí využívajú podporné služby, musí byť jasne chránená. Tieto informácie by sa nemali nezodpovedne a nekontrolovane poskytovať tretím stranám alebo inštitúciám. Prípadné citlivé informácie by sa mali zdieľať len opatrne a len s oprávnenými osobami alebo inštitúciami, ktoré je potrebné informovať.
- **Odborná spôsobilosť a bezúhonnosť:** Organizácie, ktoré pomáhajú prisťahovalcom, by mali pozostávať z odborníkov s potrebnými znalosťami, zručnosťami a odbornou prípravou, aby mohli účinne plniť svoje povinnosti. Okrem svojej kvalifikácie musia jednotlivci dodržiavať profesionálnu etiku a naďalej poskytovať služby nestranne a v súlade so záujmami prisťahovalcov.
- **Rešpektovanie kultúrnej rozmanitosti:** Odborníci, ktorí poskytujú služby prisťahovalcom, by si mali byť vedomí kultúrnej rozmanitosti. Mali by citlivo pristupovať k pôvodu, viere a hodnotovým systémom jednotlivcov. Mali by sa vyhýbať činnostiam alebo zásahom, ktoré môžu ľuďom psychicky ublížiť alebo zvýšiť kultúrnu citlivosť. Takéto rešpektujúce prostredie by prinieslo dôveru a efektívnu komunikáciu.

- **Transparentnosť:** Príslušné organizácie a odborníci pracujúci v týchto organizáciách sú v prvom rade zodpovední za rozhodnutia a činnosti. S týmto vedomím zodpovednosti by sa mali zaviesť transparentné procesy a účinné mechanizmy na riešenie spätnej väzby a sťažností.
- **Spolupráca:** Účinný systém podpory prisťahovalcov nie je možný len s úsilím jednej zainteresovanej strany. Často je potrebná účinná spolupráca a koordinácia medzi zainteresovanými stranami vrátane vládnych agentúr, mimovládnych organizácií, medzinárodných organizácií a miestnych komunít. Takáto spolupráca môže zvýšiť udržateľnosť a trvalosť opatrení a intervencií.

Celkovo možno povedať, že etické správanie je nevyhnutné na podporu dôvery, integrity a sociálnej súdržnosti a vyžaduje si neustále uvažovanie, dialóg a záväzok dodržiavať spoločné hodnoty a normy. S týmto vedomím môžu zainteresované strany, ktoré sa aktívne zúčastňujú na podporných službách pre prisťahovalcov, prispieť k tomu, aby prisťahovalci prechádzali spravodlivejším, humánnejším a dôstojnejším procesom tým, že budú dodržiavať tieto etické zásady. Následne možno zabezpečiť ochranu blaha a práv prisťahovalcov.

3.2. Identifikácia a riešenie etických dilem pri práci s rôznymi kultúrami a hodnotovými systémami

V predchádzajúcej časti bol pojem etiky definovaný zo širšieho hľadiska a následne boli spomenuté etické procesy v službách na podporu prisťahovalcov. V tejto časti sa bude hovoriť o niektorých špecifických otázkach týkajúcich sa etiky v kontexte migrácie, kde sa často prejavujú rôzne kultúry a hodnotové systémy.

Odborníci poskytujúci služby prisťahovalcom musia mať vysoké kultúrne povedomie a citlivosť. Odborníci musia zlepšiť svoje kultúrne kompetencie, aby splnili túto požiadavku (Blanter & Page, 1995). Témy odbornej prípravy, ktoré môžu prispieť k tomuto rozvoju, môžu zahŕňať témy, ako sú efektívne komunikačné stratégie, techniky riešenia konfliktov a zručnosti v oblasti kultúrneho vyjednávania. Prostredníctvom týchto školení by odborníci mali najprv možnosť zamyslieť sa nad vlastnými kultúrnymi predsudkami, predpokladmi a etickým chápaním. Potom by sa nimi zaoberali z rôznych perspektív.

Okrem toho by sa pri takomto vzdelávaní mali bežne zdôrazňovať štyri princípy: autonómia, beneficiencia, non-maleficiencia a spravodlivosť (Figueroa, 2016). So široko vymedzenými hranicami tvoria takéto stratégie základ štruktúrovaných procesov prevencie. Okrem toho je potrebné mať počas tohto procesu mnohostrannú perspektívu na riešenie možných etických dilem. Odborníci môžu preskúmať sociálne, kultúrne, ekonomické a politické súvislosti prostredníctvom mnohostrannej perspektívy a zároveň posúdiť hlavné príčiny a možné dôsledky konania. Stručne povedané, mať mnohostrannú perspektívu by bolo užitočné pri vytváraní kontextuálnych riešení v kultúrne citlivých situáciách (Grosskopf a Barmeyer, 2021). Od odborníkov sa teda očakáva, že budú mať podrobné znalosti o kultúrach, hodnotách a sociálnych normách prisťahovalcov, s ktorými pracujú, a že budú tieto rozdiely rešpektovať. Napríklad by nebolo správne, keby jednotlivci vnucovali svoje kultúrne hodnoty alebo úsudky iným.

Etické dilemy môžu vzniknúť, keď sú kultúrne odlišné názory alebo postupy v rozpore s univerzálnymi normami ľudských práv (Melé & Sánchez-Runde, 2013). Môžeme uviesť otázky, ktoré môžu byť príkladom takýchto konfliktov, ako sú rodová rovnosť, manželstvá detí a súhlas s lekársym ošetrovaním. V takýchto situáciách môže vzniknúť dilemma medzi

rešpektovaním osobnej autonómie a snahou konať v najlepšom záujme iných. Napríklad, hoci je potrebné rešpektovať názor osoby, ktorá odmieta lekárske ošetrenie z dôvodu určitého presvedčenia, zároveň je potrebné zabezpečiť, aby sa poskytla náležitá starostlivosť, ktorá zabráni prípadnému poškodeniu. V takýchto dilemách je veľmi dôležité nájsť rovnováhu. Odborníci by sa mali snažiť získať rôzne pohľady, keď čelia podobným situáciám.

Prostredníctvom rôznych perspektív možno analyzovať súčasnú situáciu a riešiť ju na základe aktuálnych skúseností. Preto možno získať rôzne názory od kolegov, audítorov alebo etických komisií. Nemôžeme povedať, že proces je ukončený prijatím opatrení a získaním výsledku prostredníctvom tu uvedených procesov. Ako posledný krok je pre zodpovednosť a transparentnosť cenné zdokumentovanie a vedenie prehľadných záznamov o rozhodnutiach a opatreniach.

Ak to zhrnieme, práca s jednotlivcami z rôznych kultúr môže z rôznych dôvodov vytvárať etické dilemy (napr. konfliktné kultúrne normy, presvedčenia a očakávania). Uvedenie si možných kultúrnych rozdielov by uľahčilo odhaľovanie a riešenie potenciálnych etických dilem. V tomto kontexte môže identifikácia a riešenie možných etických dilem zvýšiť úroveň a trvalosť cieleného vplyvu.

3.3. Identifikácia oblastí ďalšieho profesijného rozvoja, plánovanie osobného celoživotného vzdelávania

Situácie, ktoré nútia jednotlivcov migrovať, môžu vzniknúť z rôznych dôvodov (napr. ekonomických a politických) (Arif, 2020). V tomto procese môžu imigranti čeliť diskriminácii (napr. pracovať za nižšiu mzdu) alebo nerovnosti príležitostí. Aby sa minimalizovala možnosť, že sa ľudia stretnú s takýmito negatívnymi dôsledkami v spoločenskom a pracovnom živote, môže im proces sociálnej integrácie uľahčiť nasmerovanie do oblastí, ktoré môžu prispieť k ich profesionálnemu a osobnému rozvoju (Mayes, McAreavey, 2017). Zvýšila by sa aj životná spokojnosť a sebestačnosť prisťahovalcov, ktorí sa vnímajú ako kompetentnejší a kvalifikovanejší vo viacerých oblastiach (Kok et al., 2011). Môžeme uviesť niekoľko dôležitých otázok, ktoré by sa mali zohľadniť pri poskytovaní služieb prisťahovalcom s cieľom určiť oblasti profesionálneho rozvoja a efektívne plánovať celoživotné vzdelávanie:

- **Sebahodnotenie:** Svoje vedomosti a zručnosti hodnotia jednotlivci najpresnejšie. V tomto prípade by mal prisťahovalec najprv zhodnotiť svoje súčasné vedomosti a zručnosti a vyjadriť svoje silné a slabé stránky. Podľa toho sa dajú ľahšie určiť oblasti, v ktorých sú ľudia silní a chcú sa zlepšiť. Počas tohto procesu hodnotenia by sa mala zohľadniť aj spätná väzba a hodnotenie výkonu, ktoré poskytl odborníci na základe svojich pozorovaní.
- **Stanovenie cieľov:** V procese profesionálneho rozvoja by sa mali stanoviť jasné a dosiahnuteľné ciele, aby sa dosiahol zmysluplný pokrok. Počas procesu stanovovania cieľov by sa mala načrtnúť cestovná mapa, ktorá zodpovedá osobným záujmom a zručnostiam. Najzrejmšie kritérium toho, či je pokrok realistický, závisí od jeho merateľnosti. Dá sa povedať, že čím je východiskový bod procesu a súčasná situácia porovnateľnejšia, tým sú ciele dosiahnuteľnejšie.

- **Súčasný trendy a potreby:** Jednotlivci by mali byť informovaní o najnovšom vývoji v oblastiach svojho záujmu a zručností. Určenie technologického a metodického vývoja v oblasti, v ktorej je stanovený cieľ odborného rozvoja, a spôsobu, ako ich možno čo najvhodnejšie využiť, by bolo správnym krokom k aktuálnym potrebám.
- **Povzbudenie k objavovaniu nových vedomostí a zručností:** Jedným z najlepších usmernení, ktoré môžu odborníci v oblasti služieb na podporu prisťahovalcov poskytnúť, je povzbudiť jednotlivcov, aby využívali služby podpory ďalšieho vzdelávania. Ľudia tak môžu mať príležitosť identifikovať oblasti, v ktorých sú nedostatoční alebo otvorení zlepšeniu. Formálne alebo verejné vzdelávacie kurzy a online kurzy môžu byť užitočnými zdrojmi na získanie produktívnych príležitostí. Pri identifikácii oblastí, v ktorých existuje medzera na zlepšenie, by bolo výhodné zamerať sa na predmety, ktoré dopĺňajú existujúce zručnosti a oblasti s väčšími možnosťami.
- **Poskytovanie spätnej väzby a poradenstva:** Spätňá väzba v procese hodnotenia výkonu a rozvoja je nevyhnutnosťou. Počas procesu profesijného rozvoja je potrebné poskytovať následnú kontrolu a mentoring pre prisťahovalcov. Prostredníctvom systémov spätnej väzby poskytovanej mentormi môžu jednotlivci kalibrovat' svoje rozvojové plány podľa meniacich sa podmienok alebo priorít, ktoré môžu nastať. Potom by bolo možné pravidelne sledovať, či sa pri napredovaní k cieľom robia správne kroky. Inými slovami, záznamy o dosiahnutých výsledkoch a získaných zručnostiach sa môžu rutinne viesť. Týmto spôsobom sa síce môže preukázať postoj k neustálemu rozvoju, ale zároveň sa môže rozvíjať schopnosť jednotlivcov odolávať prípadným neúspechom. Odborníci považovaní za mentorov musia pozostávať zo skúsených tímov, ktoré môžu usmerňovať prisťahovalcov pri plánovaní ich kariéry a poskytovať im užitočné rady.
- **Oslava úspechov:** Motivácia alebo odmeny poskytované jednotlivcom za dosiahnutý cieľ alebo úspech by pozitívne ovplyvnili odhodlanie a motiváciu ľudí. Prinajmenšom slovné uznanie takéhoto pozitívneho vývoja môže zvýšiť dôveru v aktuálne schopnosti. Prostredníctvom takýchto stratégií možno identifikovať oblasti profesionálneho rozvoja a vytvoriť účinné plány kariérneho rozvoja.

3.4. Vytváranie sietí a spolupráca s inými poradcami a organizáciami

Na vytvorenie účinnejších systémov podpory pre prisťahovalcov je možné vytvoriť sieť a spolupracovať s inými poradenskými firmami a organizáciami (Wilson, 2013). Potom sa môžu obohatiť existujúce perspektívy. Tým sa využijú kolektívne odborné znalosti a zdroje na efektívne uspokojenie rôznych potrieb. Význam spolupráce môžeme vymenovať nasledovne:

Prístup k skúseným odborníkom a efektívnym zdrojom

Spoluprácou s inými poradenskými firmami a organizáciami by bolo možné získať širší okruh zdrojov, pokiaľ ide o financovanie a vybavenie. Okrem toho môže tento proces spolupráce priniesť odborníkov s rôznymi skúsenosťami, znalosťami a zručnosťami. Prostredníctvom vytvorených sietí by bolo jednoduchšie poskytovať konzistentnejšie a systematickejšie reakcie na potreby prisťahovalcov na vnútroštátnej a medzinárodnej úrovni.

Prístup ku komplexnejším službám

Spolupráca by spojila vládne inštitúcie, mimovládne organizácie a vzdelávacie inštitúcie. Spolupráca so zainteresovanými stranami, ktoré sa už snažia poskytovať efektívne služby, by ovplyvnila aj rozsah poskytovaných služieb. Stručne povedané, rozmanitosť rozsahu poskytovaných služieb by sa zvýšila vďaka bohatým zdrojom a možnostiam. Napríklad systémy podpory prisťahovalcov môžu zahŕňať širokú škálu oblastí, ako je duševné zdravie, vzdelávanie, pomoc pri hľadaní zamestnania a právna pomoc.

Efektívnejšie využívanie zdrojov

Prostredníctvom aktívnej spolupráce možno existujúce zdroje zoskupiť do jedného fondu. Vďaka zdieľaným povinnostiam možno zdroje rozdeliť efektívnejšie a spravodlivejšie. Keď sa spojí viac perspektív a prevezme zodpovednosť, zvýši sa počet intervencií založených na dôkazoch a inovatívnych perspektív. Takto by bolo možné osloviť naraz viac publika. Zároveň sa dá predísť duplicitu podobných snáh a maximalizovať súčasný vplyv. Napríklad organizácia, ktorá získala skúsenosti s riešením problémov, ktoré môžu vyplývať z medzikultúrnych rozdielov, sa môže o tieto skúsenosti podeliť s inou a zabrániť opakovaniu rovnakých chýb a plytvaniu zdrojmi. Takéto zdieľanie skúseností by tiež podporilo rozširovanie kultúrne citlivých služieb.

Vplyv spolupráce na všeobecné politiky

Hlas skupín, ktoré sa zasadzujú za ochranu práv prisťahovalcov a prístup k základným službám, by boli silnejšie vďaka spolupráci na vnútroštátnej a medzinárodnej úrovni. Takto sa môže vytvoriť široké chápanie zodpovednosti pre tvorcov politik, viac finančných prostriedkov a zlepšiť systémy podpory prisťahovalcov. Napríklad zvyšovanie prostriedkov vyčlenených na vzdelávacie služby a možnosti odborného rozvoja prisťahovalcov naznačuje rastúci zmysel pre zodpovednosť. Interakcia s komunitami prisťahovalcov by sa zvýšila s týmto očakávaným vplyvom na všeobecné politiky. V dôsledku toho sa môže posilniť prostredie dôvery v spoločnosti a utečenci sa môžu aktívne podieľať na prijímaní rozhodnutí, ktoré ovplyvňujú ich životy. Ak by prisťahovalci zohrávali aktívnu úlohu v rozhodovacích procesoch týkajúcich sa ich samotných, uľahčilo by to aj uplatňovanie vyššie uvedených kultúrne citlivých poznatkov v praxi.

Spolupráca s inými odborníkmi a inštitúciami by tak zvýšila kvalitu a dostupnosť podporných služieb pre prisťahovalcov. V dôsledku toho sa môžu vytvoriť príklady dobrej praxe a maximalizovať očakávaný vplyv. V konečnom dôsledku by sa zvýšil blahobyt a psychická odolnosť prisťahovalcov a v hostiteľských spoločnostiach by bolo možné dosiahnuť úspešnejšie integračné procesy.

Test

1. Ktoré z nasledujúcich tvrdení o etike je pravdivé?

- a. Etické problémy môžu vzniknúť v mnohých oblastiach života.
- b. Etika je súbor morálnych princípov a hodnôt, ktorými sa jednotlivci riadia pri rozlišovaní dobra a zla.
- c. Etika ovplyvňuje rozhodovacie procesy jednotlivcov v spoločenskom aj profesionálnom živote.

d. Všetky

2. Ktorý z nasledujúcich princípov nie je jedným z etických princípov, ktoré by mali byť uprednostňované v systémoch podpory imigrantov?

- a. Právo jednotlivcov prijímať vlastné rozhodnutia môže byť obmedzené
- b. Prioritou pri poskytovaní podpory by malo byť predchádzanie poškodeniu osôb.
- c. Zdroje a príležitosti musia byť spravodlivo rozdelené pre každého jednotlivca.
- d. Proces podpory by mal byť transparentný.

3. Ktoré z nasledujúcich kľúčových slov môže definovať profesijnú etiku?

- a. Kompetencie
- b. Poctivosť
- c. Rešpektovanie súkromia a dôvernosti

d. Všetky

4. Ktorá z nasledujúcich otázok nepatrí medzi tie, ktoré by sa mali zohľadniť v procese podpory poskytovanej príst'ahovalcom?

- a. Ľudské práva
- b. Rovnaké zaobchádzanie
- c. Ignorovanie kultúrnej rozmanitosti
- d. Ochrana súkromia

5. Ktorá z nasledujúcich otázok by sa mala zohľadniť pri poskytovaní služieb príst'ahovalcom, aby sa správne určili oblasti profesionálneho rozvoja a naplánovalo celoživotné vzdelávanie?

- a. Sebahodnotenie jednotlivcov
- b. Stanovenie cieľov
- c. Podporovanie získavania nových vedomostí a zručností

d. Všetky

Litaratúra

- Arif, I. (2020). The determinants of international migration: Unbundling the role of economic, political and social institutions. *The World Economy*, 43(6), 1699-1729.
- Blanter, R., & Page, P. M. (1995). Creating a successful culturally sensitive home care program. *Caring: National Association for Home Care Magazine*, 14(12), 12-14.
- Brauchle, P. E., & Azam, M. S. (2004). Relationships between selected demographic variables and employee work ethics as perceived by supervisors. *Journal of Industrial Teacher Education*, 41(1), 1-12.
- Figueroa, M. A. (2016). Citizenship, beneficence, and informed consent: The ethics of working in mixed-status families. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 29(1), 66-85.
- Gordon, D. R. (1992). The need to incorporate professional principles, attitudes and ethics in optometric education. *Journal of the American Optometric Association*, 63(11), 792-794.
- Grosskopf, S., & Barmeyer, C. (2021). Learning from multi-paradigmatic sensitivity in cross cultural management? Empirical and theoretical considerations. *International Journal of Cross Cultural Management*, 21(2), 181-202.
- Kok, S., Bosch, N., Deelen, A., & Euwals, R. (2011). Migrant women in the labour market: On the role of home-and host-country participation. *IZA Discussion Papers*, No. 5817, 1-23.
- Mayes R., & McAreavey R. (2017). Encountering education in the rural: migrant women's perspectives. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 38(3), 416-428.
- Melé, D., & Sánchez-Runde, C. (2013). Cultural diversity and universal ethics in a global world. *Journal of Business Ethics*, 116, 681-687.
- Palmer, D. (2008). Ethical issues and their practical application in researching mental health and social care needs with forced migrants. *Research Ethics Review*, 4(1), 20-25.
- Scott, R. W. (1998). *Professional ethics: A guide for rehabilitation professionals*. Mosby Publishing.
- Turner, T. R., Wagner, J. K., & Cabana, G. S. (2018). Ethics in biological anthropology. *American Journal of Physical Anthropology*, 165(4), 939-951.
- Wilson, C. E. (2013). Collaboration of nonprofit organizations with local government for immigrant language acquisition. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 42(5), 963-984.

Modul 4:

Prevenca rasizmu a diskriminácie v kontexte migrácie

1. Rasizmus a diskriminácia prisťahovalcov

Fenoménu migrácie, ktorý má históriu rovnako starú ako ľudská história, sa stal konceptom, ktorý sa v modernej dobe diskutuje so zameraním na "rasizmus". V podstate treba poznamenať, že kým vedecká dimenzia zistenia rozdielov medzi ľuďmi nepredstavuje problém ani z biologických, ani z antropologických perspektív, "rasistický" rámec pokračuje v nasmerovaní nerovnosti týchto rozdielov. Dôraz na nadradenosť, ktorý sa tu vytvára, akoby pokračoval v odlišnosti medzi "nami" a "tými druhými" pri zachovaní identity. Percepcia "hrozby" v psychologických, ekonomických, politických alebo bezpečnostných kontextoch zložitého charakteru odhalila okrajové a nezničiteľné príklady rasizmu v historickom kontexte.

Rasizmus je v podstate ideológia, ktorú vytvorila jedna alebo viacero rasových skupín na ospravedlnenie ich predpokladanej biologickej alebo kultúrnej nadradenosti nad inou rasovou skupinou. Samozrejme, vnímané vzory fyzických rozdielov, ako je farba pleti alebo tvar očí, sa používajú na rozlíšenie skupín ľudí, aby ich mohli zaradiť do "rasy". Avšak rasizmus transformuje rasové skupiny do hierarchickej dimenzie kvôli dôrazu na nerovnosť (Clair a Denis, 2015). Preto sa rozmanitosť medzi ľuďmi transformuje z horizontálneho rozsahu rozdielov do vertikálneho rozsahu hierarchie. Tu je jasne uvedené, že ľudia sú diskriminovaní v mnohých dimenziách, najmä v pracovnom živote a sociálnych oblastiach. Tento kontext má ekonomické, politické a socio-kultúrne dimenzie.

Napríklad v ekonomickej oblasti sa diskurz, že imigranti preberajú pracovné miesta od miestnych občanov, často objavuje v organizáciách alebo stranách s rasistickým pohľadom. Podobne v politickej sfére sa marginalizujúce diskurzy vytvorené okolo imigrantov môžu hodnotiť ako prostriedok legitimizácie. V socio-kultúrnom zmysle môžeme pozorovať vylučujúce prístupy najmä v každodennom živote a verejných priestoroch na osi diskurzu.

Témy migrácia a rasizmus majú medzi sebou historické vzťahy. Pretože, vo všeobecnosti, politiky a správanie aplikované na amerických Indiánov sú často citované ako príklady, ktoré sú východiskovým bodom pre diskusie zamerané na migráciu a rasizmus. Navyše najstaršie použitie pojmu rasizmus sa objavilo v edícii Oxford English Dictionary z roku 1902 na opísanie americkej politiky voči pôvodným americkým skupinám (Bowser, 2017). To, čo je tu myslené, je problém "nás" pri stretnutí, konfrontácii a akoby aj výzve voči "tým, ktorí nie sú ako my" prostredníctvom migrácie. Predpokladá sa, že globálne vývojové trendy zamerané na Blízky východ a severnú Afriku od roku 2011 sú v tomto ohľade dôležitým zlomovým bodom. Druhá fáza bola pozorovaná počas pandémie.

Podľa údajov zo správy o migrácii IOM za rok 2022 je na svete 281 miliónov imigrantov, čo predstavuje približne 3,6 % svetovej populácie. Opäť sú v správe predstavené perspektívy zamerané na migráciu a rasizmus. Podľa toho pracovníci migranti často čelili vážnym ekonomickým problémom v krajine, ktorú navštívili, najmä pracovníci s nízkymi mzdami, ktorí pracovali v neformálnej ekonomike a v ekonomických sektoroch, ktoré boli počas obdobia COVID-19 silne postihnuté karanténou. Toto bolo obzvlášť viditeľné v krajinách s neexistujúcimi alebo nízkymi systémami sociálneho zabezpečenia, ako je región Perzského zálivu a niektoré časti juhovýchodnej Ázie. Strata príjmu priamo alebo nepriamo ovplyvnila kvalitu života, prístup k bývaniu a bývanie imigrantskej populácie. Okrem toho sú imigranti

(najmä nelegálni imigranti) často odmietnutí od verejných dávok, ako sú zdravotné poistenie alebo poistenie v nezamestnanosti. Predpokladá sa, že tento problém má jasné odrazy v migrácii a diskriminácii. Tak veľmi, že nelegálni imigranti sú obzvlášť vylúčení zo zdravotných služieb. Okrem toho sa báli navštíviť nemocnice alebo zdravotné inštitúcie zo strachu z deportácie. Ďalej rastie xenofóbia a rasizmus po celom svete. Niektoré masmédiá, verejné osobnosti a politické skupiny nesprávne spojili imigrantov so šírením vírusu počas COVID-19. V mnohých krajinách po celom svete nenávisť a diskriminácia voči imigrantom boli ďalej zosilnené dezinformáciami a obavami spojenými s pandémiou COVID-19. Od začiatku pandémie bolo hlásených množstvo incidentov xenofóbie na základe skutočného alebo vnímaného národného pôvodu. V máji 2020 generálny tajomník OSN opísal udalosti spojené s COVID-19 ako „tsunami nenávisti a xenofóbie“ (McAuliffe & Triandafyllidou, 2021).

2. Identifikácia špecifických foriem rasizmu a diskriminácie, ktorým môžu imigranti čeliť.

Podľa príslušného všeobecného rámca sa predpokladá, že konceptuálne dimenzie foriem diskriminácie a rasizmu, s ktorými sa imigranti stretávajú/na ktoré sú vystavení, by mali byť vyjadrené.

Xenofóbia: Termín „xenofóbia“, ktorý pochádza z gréčtiny, sa vzťahuje na iracionálny strach (fóbiu) zo cudzincov (xeno). Xenofóbia bola definovaná ako všeobecný strach z rozdielov, intenzívny nepohodlie s ľuďmi z iných kultúr alebo nepriateľstvo a netolerancia voči tým, ktorí vyzerajú, hovoria, obliekajú sa a konajú inak. V moderných multikultúrnych spoločnostiach xenofóbia v podstate zahŕňa odmietanie iných životných štýlov a/alebo kultúrnych či náboženských hodnotových systémov imigrantských skupín, strach zo spoločnosti „zaplavené“ imigrantmi a vnímanie rastúcej hospodárskej konkurencie ako hrozby pre blahobyt (Adler, 2008). Tento strach jasne vyjadruje psychologickú dimenziu správania, ktorému imigranti čelí a na ktoré sú vystavení v mnohých oblastiach života.

Inštitucionálny rasizmus: Inštitucionálny rasizmus sa týka zlyhania jednotlivcov pri získavaní primeranej a profesionálnej služby pod organizačnou strechou kvôli ich farbe pleti, kultúre alebo etnickému pôvodu. Inštitucionálny rasizmus sa vyvíja smerom k ľuďom, ktorí sú znevýhodnení alebo iní kvôli svojim etnickým charakteristikám, najmä menšinám. Vedome alebo nevedome sa existujúce predsudky, nevedomosť a rasistické stereotypy nájdené u ľudí pracujúcich v štátnej štruktúre aplikujú na týchto znevýhodnených ľudí alebo ľudí s odlišnými etnickými identitami a vzhľadmi (Dilbirliği & Kırııcı, 2021). Táto konceptuálna dimenzia špecificky predstavuje kontext, s ktorým sa imigranti stretávajú vo svojich vzťahoch s inštitucionálnymi štruktúrami.

Systémový rasizmus: Tvrdí sa, že nastáva, keď rasovo nerovnaké príležitosti a dôsledky tejto situácie ovplyvňujú fungovanie štruktúry spoločnosti. Ak to povieme konkrétnejšie: Systémový rasizmus sa týka procesov a dôsledkov rasovej nerovnosti a nespravodlivosti v životných príležitostiach a správaní, ktoré sa zažívajú. Systémový rasizmus spoločnosti závisí od (a) inštitucionálnych štruktúr (praktiky, politiky, klíma), (b) sociálnych štruktúr (štátne/federálne programy, zákony, kultúra), (c) individuálnych mentálnych štruktúr (napr. učenie, pamäť, postoje, presvedčenia, hodnoty) a (d) preniká do každodenných interakčných vzorcov (normy, scenáre, zvyky) (Banaji et al., 2021).

Nový rasizmus: Okrem všetkých týchto konceptov existuje ďalšia forma rasizmu, ktorá sa v poslednej dobe často objavuje v literatúre zameranej na migráciu a rasizmus, a ktorá sa formuje prostredníctvom konceptu „nového rasizmu“. Tento koncept sa tiež nazýva „kultúrne formy rasizmu“. Preto v podstate zdôrazňuje kultúrne rozdiely. Tento koncept/phenomén nezávisí od rasových stereotypov alebo typológií, ale vychádza z konceptov kultúrnych a etnických rozdielov. Predpokladá sa však, že tu neexistuje žiadna významná zmena alebo nový prístup. Pretože, bez ohľadu na kultúru, v biologickom rasizme sa nielen subjekt, ale aj kultúra tohto subjektu používa ako prostriedok na iných. Hovoriť o biologickej inferiority ľudí nie je verejne a politicky prijateľné; z tohto dôvodu sa dôraz na konci dvadsiateho storočia presunul na odkaz v diskurze kultúrnych rozdielov, v ktorom je iný diskriminovaný (Clarke, 2003). Dnes, keď sa zohľadnia diskurzy o rozdieloch so zameraním na kultúru a diskusie o integrácii/súlade v tomto kontexte, je čoraz viac možné pozorovať transformáciu týchto pojmov. Aj keď táto transformácia je pozorovaná na konceptuálnej úrovni, hodnotí sa, že existuje podobnosť v postojoch a správaní zameraných na diskrimináciu/vylúčenie a v tomto kontexte neexistuje žiadna zmena.

V skutočnosti, okrem tejto konceptuálnej dimenzie, štúdia analyzujúca problémy, ktorým čelí imigrantská rodina z hľadiska diskriminácie (pozri Baş et al., 2017), obsahuje mnoho dimenzií. Ak by sme tieto dimenzie mali vymenovať, môžeme uviesť niekoľko príkladov nasledovne: (a) Problémy súvisiace s využívaním zdravotných inštitúcií, (b) Sociálne vylúčenie, (c) Práca detí a zanedbávanie detí, (d) Problémy súvisiace so vzdelávacími procesmi. Samozrejme, okrem týchto tém je možné predstaviť aj mnohé ďalšie rôzne kontexty zamerané na diskrimináciu v pracovnej sfére alebo verejnom priestore. Ďalšia štúdia zdôrazňuje, že imigranti sú marginalizovaní prostredníctvom strachov vytvorených na základe neexistujúcich situácií (Yardim, 2017). Všetky politické, ekonomické a socio-kultúrne problémy sú prisudzované imigrantom prostredníctvom mýtu, že „Európa zažíva bezprecedentný prísun utečencov.“ Táto situácia prehlbuje sociálne priepasti.

V konečnom rámci sa imigranti naďalej často spájajú s „krízou“ v kontexte medzinárodných vzťahov a globálne. Preto stále existujú problémy týkajúce sa utečencov po celom svete, ktoré si vyžadujú riešenia. Pretože imigranti sú negatívne označovaní a procesy diskriminácie, ktorým sú vystavení na základe svojej rasy a etnicity, pokračujú (Ökten Sipahioğlu, 2023).

3. Nástroje na riešenie konfliktov a konštruktívnej medzikultúrnej komunikácie

3.1 Riešenie konfliktov: Skutočnosť, že fenomén migrácie sa stále viac dostáva na svetovú agendu, viedla k väčšiemu množstvu štúdií o problémoch spôsobených migráciou a separatistických postojoch, ktorým sú imigranti vystavení. Každý regionálny alebo globálny problém sa javí ako dôvod, ktorý zvyšuje migračné čísla. Zvyšovanie počtu imigrantov zvyšuje problémy spôsobené imigrantmi, najmä pre prijímajúce krajiny. Navyše, imigranti sú vnímaní ako príčina všetkých problémov, ktoré vznikajú v prijímajúcich krajinách, a to otvára cestu pre separatistické postoje, správanie a niekedy aj politiky, ktorým imigranti čelí. V tomto bode sa vyvíja aj vývoj politik týkajúcich sa riešenia konfliktov, ktorý je následným vývojom.

Konflikt: Odkazuje na situáciu, ktorá nastáva, keď dve alebo viac strán (osoba, skupina, štát, atď.) s rozdielmi v záujmoch, ideách a cieľoch zistia, že nemôžu splniť svoje nezlučiteľné prania (Dizdaroğlu, 2019:1). Každá spoločnosť obsahuje v sebe konfliktné skupiny. Každé prostredie, v ktorom ľudia existujú, prináša so sebou konflikt. Je nevyhnutné, že v procesoch, ako je migrácia, kde musia ľudia z rôznych spoločností žiť spolu, vzniknú

konflikty. Dôležité je tu identifikovať situácie, ktoré odhaľujú fenomén konfliktu, a zasiahnuť v správnom čase. Keď sa hodnotí v kontexte migrácie, separatistické a vylučujúce postoje, ktorým čelí imigrant, ktoré vznikajú ako príčina konfliktu, môžu vzniknúť najmä z kultúrnych rozdielov, jazykových bariér, hospodárskych situácií a sociálnych predsudkov. Príčina a oblasť každého konfliktu prinášajú svoje vlastné jedinečné riešenie. Očakávanie v oblasti riešenia konfliktov, ktorá tvrdí, že "žiadny konflikt nie je neřešiteľný", je vyriešiť konflikty. Navyše, počet ťažkých konfliktov v súčasnosti rastie. Preto slúži aj ako skúška kapacity a schopností oblasti riešenia konfliktov na teoretickej a praktickej úrovni (Saylan, 2019: 1744).

Imigranti sú vystavení diskriminácii takmer vo všetkých oblastiach v krajinách, do ktorých imigrujú, a stretávajú sa s rasistickými diskurzmi. V tejto súvislosti sa vykoná hodnotenie personálu pracujúceho v inštitúciách, s ktorými sa imigranti musia zaoberať, vzhľadom na tému projektu. Dôležité kroky, ktoré je potrebné nasledovať pri riešení konfliktov, ktoré vznikajú v dôsledku diskriminácie a rasizmu, ktorým sú imigranti vystavení, sú nasledovné:

Citlivosť a empatia: Je dôležité, aby personál, ktorý je v priamom kontakte s imigrantmi, prejavil citlivosť a empatiu pri interakcii s jednotlivcami z rôznych kultúr. To tvorí dôležitý základ v procese pochopenia a riešenia narazených problémov. Bhawuk (2023:27-44), ktorý sa venuje tejto téme, navrhuje, že interkultúrna citlivosť má zlepšujúci účinok na schopnosť imigrantov pozorovať kultúrne rozdiely a zmeniť svoje správanie tak, aby sa prispôsobili hostiteľskej kultúre.

Vzdelávanie a zvyšovanie povedomia: Zamestnanci by mali dostať kultúrne školenia o práci s imigrantmi. Toto môže zabrániť možným konfliktom a zabezpečiť efektívnejšiu spoluprácu zvýšením interkultúrneho povedomia (Bäärnhelm a Schouler-Ocak, 2022: 111-115).

Multikultúrne tímové štruktúry: Vytvorenie multikultúrnych tímov, ktoré zahŕňajú jednotlivcov z rôznych kultúr, môže obohatiť riešenia a znížiť konflikty využitím rôznych perspektív. Štúdie interkultúrnej komunikácie môžu prispieť k kultúre demokracie a povedomiu o ľudských právach (Özdemir, 2011:35).

3.2. Konštruktívne nástroje interkultúrnej komunikácie: Súčasná dimenzia medzinárodnej migrácie v súlade s globalizáciou zvyšuje význam interkultúrnej komunikácie pre občanov žijúcich v prijímajúcich krajinách aj pre imigrantov (Aksoy, 2012:293).

Školenie komunikácie: Efektívne školenie komunikačných zručností pre tých, ktorí pracujú s imigrantmi, je dôležité na prekonanie jazykových bariér a pochopenie kultúrnych rozdielov.

Prekladateľské a jazykové služby: Jazyková bariéra je jednou z najdôležitejších prekážok, ktorým imigranti čelí na začiatku. Prekladateľské a jazykové služby môžu byť využité na prekonanie jazykových bariér. Je možné uľahčiť komunikáciu pomocou rôznych zdrojov, ako sú online prekladateľské nástroje, profesionálni prekladatelia alebo jazykové vzdelávacie programy.

Programy interkultúrnej interakcie: Podujatia a programy organizované na zvýšenie interkultúrnej interakcie medzi zamestnancami môžu pomôcť ľuďom lepšie sa pochopiť a spojiť komunity.

Pre pracovníkov v oblasti migrácie sú riešenie konfliktov a efektívna komunikácia dôležité na vytváranie inkluzívnejších a podpornejších komunít. Pokračujúce vzdelávanie a pochopenie tejto témy môže pomôcť riadiť interkultúrnú interakciu pozitívnym spôsobom. Pri

snahe o zabezpečenie toho, aby jednotlivci pochopili účinky interkultúrnych rozdielov na komunikáciu, sú hlavné ciele štúdií s názvom interkultúrne učenie vybaviť ich komunikačnou kompetenciou pri komunikácii s rôznymi kultúrami, pričom sa vzdajú etnocentrických spôsobov myslenia, predsudkov a stereotypných hodnôt (Özdemir, 2011:34).

4. Inkluzívne prístupy a programy, ktoré rešpektujú kultúrnu rozmanitosť prisťahovalcov

Jednou z dôležitých otázok, ktoré je potrebné mať na pamäti pri štúdiu imigrantov, je skutočnosť, že migrácie, najmä masové migrácie, vznikajú z nevyhnutnosti. Preto je nevyhnutné implementovať rôzne stratégie naprieč organizáciami, zamestnancami a spoločnosťou, aby sa zabránilo vylučujúcim a rasistickým postojom voči ľuďom, ktorí zo zúfalstva menia svoju domovinu a poriadok. V tomto bode by sa mal najmä zmeniť postoj voči xenofóbii. Osoba, ktorá vykazuje xenofóbny postoj, vyvíja odmietavý a nepriateľský postoj voči tým, ktorých vníma ako cudzích a preto hroziacich, na základe svojich subjektívnych životných skúseností. Táto nepriateľnosť je zvyčajne zameraná na tých, ktorí sú vnímaní ako odlišní od väčšinovej spoločnosti z hľadiska národnosti, etnického pôvodu, náboženstva a rasových charakteristík (Aslan, 2020). Nižšie sú uvedené niektoré opatrenia, ktoré môžu pomôcť zabrániť takýmto postojom:

Školenia a programy zvyšovania povedomia: Organizovanie interkultúrnych školení a programov zvyšovania povedomia, najmä pre personál, ktorý prichádza do kontaktu s imigrantmi, im môže pomôcť zvýšiť ich vedomosti a porozumenie rozmanitosti a inklúzie. Ako upozorňujú výskumníci, každá imigrantská spoločnosť má svoje vlastné charakteristiky a potreby, ktoré sú spojené s týmito charakteristikami v spoločnosti, z ktorej prichádzajú. Personál, ktorý prichádza do priameho kontaktu s imigrantmi, musí mať potrebné vedomosti a skúsenosti na zvládanie všetkých aspektov situácie imigranta pred tým, ako sa s ním stretne. Takto to pomôže uľahčiť proces prostredníctvom profesionálneho zásahu poznaním charakteristík spoločnosti, z ktorej imigrant pochádza, a spoločnosti, do ktorej migruje (Aykut a Kahraman Güloğlu, 2023:403).

Prístupy zahŕňajúce rozmanitosť a inklúziu: „Slovo rozmanitosť sa vzťahuje na všetky spôsoby, akými sa ľudia líšia. Zahŕňa individuálne, skupinové a kultúrne rozdiely. Pochádza z anglického slova 'diversity' a niekedy sa v turečtine objavuje ako rozmanitosť a rozdiel. Všeobecný význam pojmu rozmanitosť zahŕňa rasu/etnický pôvod, národnosť, pohlavie, sexuálnu orientáciu, sociálnu triedu, postihnutie, vek, farbu pleti, jazyk, náboženstvo, politické/filozofické názory“ (Nalbantoğlu, 2020:20). Inklúziu možno vysvetliť vytváraním prostredí, kde sa každý cíti vítaný, rešpektovaný, podporovaný a cenený. Dá sa povedať, že rozmanitosť je v inkluzívnych spoločnostiach prijímaná ľahšie. Pri vytváraní spoločností, ktoré prijímajú rozmanitosť a sú inkluzívne, je tiež potrebné hovoriť o integrácii. „Proces integrácie, ktorý Berry označuje ako kultúrnu orientáciu, je bežný v multikultúrnych sociálnych organizáciách, kde sa implementujú alebo prijímajú multikultúrne politiky, ktoré uľahčujú proces adaptácie a integrácie imigrantských skupín do dominantnej spoločnosti. V dnešných multikultúrnych spoločnostiach, kde už nie je možné ignorovať rozdiely na osi sociálnych zmien, sa čoraz viac rozširuje chápanie, ktoré zahŕňa kultúrne rozdiely a hodnotí ich bez ohľadu na rozdiely ako jazyk, náboženstvo, farba pleti, etnický pôvod, pohlavie, sexuálnu orientáciu, čo môže byť prospešné pri predchádzaní sociálnym konfliktom“ (Çağırkan, 2020:36).

Komunikačné a jazykové služby: Členovia menšinových skupín musia poznať a preto sa naučiť hodnoty hlavného prúdu spoločnosti, aby sa integrovali do hlavného prúdu spoločnosti

a rýchlo realizovali procesy akulturácie a adaptácie. To si vyžaduje nadviazanie kontaktu s hlavnou spoločnosťou a sledovanie jej vysielacích prvkov, ako sú televízia, rozhlas a noviny; pre všetky tieto aspekty je nevyhnutné poznať jazyk tejto spoločnosti. V súlade s týmito informáciami sa dá povedať, že jedným z krokov, ktoré je potrebné podniknúť na urýchlenie a zlepšenie procesov akulturácie a adaptácie imigrantov v spoločnostiach, ktoré prijímajú migráciu z vonku, je povzbudzovať ich k učeniu jazyka hlavného prúdu spoločnosti a vytvárať pre to vhodné podmienky (otváranie jazykových škôl) (Saygın a Hasta, 2018: 330).

Použitím týchto stratégií spoločne je možné zabrániť vylučujúcim a rasistickým postojom v inštitúciách a spoločnosti. V tomto procese, ktorý si vyžaduje neustále úsilie, sú dôležité aj dlhodobé záväzky organizácií na podporu rozmanitosti a vytváranie inkluzívnej kultúry. Rôzne organizácie, neziskové organizácie, štáty a aktéri znepriateleného sektora realizovali sériu štúdií a programov s cieľom rozmanitosti, inklúzie a boja proti diskriminácii.

Tieto snahy predstavujú kroky podniknuté na zvýšenie povedomia o rozmanitosti a inklúzii, zníženie diskriminácie a vytvorenie spravodlivejšieho prostredia v celej spoločnosti. Avšak snahy v tejto oblasti musia byť neustále a je potrebné široké zapojenie na dosiahnutie spoločenských zmien. Snahy o rozmanitosť a inklúziu sú často iniciované a podporované:

Neziskovými organizáciami: Existujú organizácie pre ľudské práva, ktoré zahŕňajú boj proti diskriminácii ako dôležitý rozmer boja za ľudské práva a bojujú spoločne proti diskriminácii na mnohých základoch a kontextoch (Beyazova, 2018:3). Mnohé neziskové organizácie bojujúce proti rasizmu a diskriminácii organizujú kampane, realizujú školenia a vedú snahy o zvýšenie spoločenského povedomia.

Vládnymi a verejnými organizáciami: Mnohé krajiny majú politiky rozmanitosti a inklúzie vedené vládnymi a verejnými organizáciami. V Turecku sú tieto politiky realizované pod vedením centrálnej vlády, Ministerstva vnútra, Generálneho riaditeľstva pre správu migrácie, Úradu pre riadenie katastrof a mimoriadnych situácií (AFAD), Ministerstva národného školstva, Ministerstva pre rodinu, prácu a sociálnu bezpečnosť, Ministerstva mládeže a športu a Ministerstva zdravotníctva. Existujú aj politiky realizované miestnymi samosprávami v provinciách, kde sú sústredené utečenecké komunity (Taş, 2021: 92-110). Tieto politiky sa zameriavajú na zvyšovanie rozmanitosti vo verejných službách, podporu rovnakých príležitostí a boj proti diskriminácii.

Medzinárodnými organizáciami: Mnohé medzinárodné organizácie vedú snahy o globálne problémy rozmanitosti a inklúzie. Tieto organizácie podporujú rozmanitosť prostredníctvom vzdelávania, zdieľania vedomostí a odporúčaní politiky na globálnej úrovni. Úrad Vysokého komisára OSN pre utečencov (UNHCR) a Medzinárodná organizácia pre migráciu patria medzi medzinárodné organizácie, ktoré pomáhajú vytvárať trvalé riešenia pre utečencov a spolupracujú s mnohými inštitúciami a organizáciami v našej krajine (Taş, 2021: 119-121).

Národnými organizáciami: Existujú aj národné organizácie v Turecku, ktoré hája práva utečencov a realizujú projekty na ich podporu v adaptácii. Hlavnými organizáciami sú Združenie pre solidaritu s žiadateľmi o azyl a imigrantmi, Turecký Červený polmesiac a Sýrske priateľské združenie (Stone, 2021:122-129). Keďže práca v takýchto organizáciách je dobrovoľná, dá sa povedať, že postoj voči utečencom je zvyčajne tolerantnejší.

Títo aktéri často koordinujú svoje úsilie o rozmanitosť a inklúziu s cieľom vytvoriť spravodlivejšie prostredie v celej spoločnosti. Spolupráca a kolektívna akcia môžu prispieť k účinnejším riešeniam problémov rozmanitosti.

Referencie

- Adler, M. A. (2008). Xenophobia. Encyclopedia of Race, Ethnicity, and Society, (ed. R. T. Schaefer). Sage: Thousand Oaks, 1419-1420.
- Aksoy, Z. (2012). Uluslararası Göç Ve Kültürlerarası İletişim. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 5(20), 292-303.
- Aslan, A. (2020, Şubat 15). “Yabancı Düşmanlığı Nedir?”, <https://perspektif.eu/2020/02/15/yabanci-dusmanligi-nedir/>, (Erişim Tarihi: 31.01.2024)
- Aykut N. & Kahraman Güloğlu F., (2023), “Göçmenlerin Sosyal Uyumlarının Ayrımcılığa Dönüşmesine Karşı Çokkültürcü Sosyal Hizmet”, Yalova Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 13, Sayı 2, 397-412
- Banaji, M. R., Fiske, S. T. & Massey, D. S. (2021). Systemic racism: individuals and interactions, institutions and society. Cognitive Research: Principles and Implications 6(82), 1-21.
- Bäärnhelm, S., Schouler-Ocak, M. (2022). Training In Cultural Psychiatry: Translating Research Into Improvements In Mental Health Care For Migrants. Transcultural Psychiatry, 59(2):111-115. doi: 10.1177/13634615221089384
- Baş, M., Molu, B., Tuna, H. İ., Baş, İ. (2017). Göç eden ailelerin sosyo-kültürel ve ekonomik değişiminin kadın ve çocuk yaşamına etkisi. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 6(3), 1680-1693.
- Beyazova, A. (2018). “Ayrımcılıkla Mücadelede Sivil Toplum Örgütlerinin Rolü”. Ayrımcılık: Çok Boyutlu Yaklaşımlar (Der.: Çayır, Kenan; Ayan, Müge).İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları. ISBN / SKU: 978-605-399-249-3
- Bhawuk, Dharm, P., S., (2023). Philosophy And Theory Of Intercultural Sensitivity: A Review. 27-44. doi: 10.4337/9781800887169.00011
- Bowser, B. P. (2017). Racism: origin and theory. Journal of Black Studies, 48(6), 572-590.
- Clair, M. ve Denis, J. S. (2015). Racism, sociology of, International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences, (19), 857-863.
- Çağırkan, B. (2020). Çokkültürlülük Tartışmaları Ekseninde Göçmenlerin Hâkim Topluma Uyum. AHBV Edebiyat Fakültesi Dergisi, (2) 29-41.
- Dilbirliği, M. & Kıyıcı, H. (2021). Kurumsal ırkçılık ve terörist radikalleşme: nasyonal sosyalist yeraltı örgütü. İnsan Hakları Yıllığı, (39), 1-34.
- Dizdaroğlu, C.(2019,Ekim). Çatışma Çözümü, Güvenlik Yazıları Serisi, No.19, https://trguvenlikportali.com/wpcontent/uploads/2019/11/CatismaCozumu_CihanDizdaroğlu_v.1.pdf DOI: 10.13140/RG.2.2.35019.75042

- McAuliffe, M. and Triandafyllidou, A. (eds.). (2021). World migration report 2022. International Organization for Migration (IOM), Geneva.
- Nalbantoğlu, E. (2020). Türkiye’deki Çeşitlilik Yönetimine Örnek Model Araştırma: Türkiye Enerji Sektöründen Bir Çalışma Örneği. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Ökten Sipahioğlu, B. (2023). A Review of Discrimination and Labeling of Refugees Using the Example of Syrian and Ukrainian Refugees. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi. (84), 191-198.
- Özdemir, İ. (2011). Kültürlerarası İletişimin Önemi. Folklor/Edebiyat, 17(66), 29-38.
- Saylan, İ. (2019). Uluslararası Çatışma Çözümü Ve Bir Zorlu Çatışma Örneği Olarak Kıbrıs Sorunu. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 18(72), 1742-1756. <https://doi.org/10.17755/esosder.550858>
- Saygın, S., Hasta, D. (2018). Göç, Kültürleşme Ve Uyum. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar-Current Approaches in Psychiatry.2018;10(3):312-333 doi:10.18863/pgy.364115
- Yardım, M. (2017). Aşırı sağ ve çokkültürlülük: Avrupa’da ötekileştirilen göçmenler. Akademik İncelemeler Dergisi, 12(2), 217-234.
- Taş, P. (2021). Türkiye’de Suriyeli Göçmenlerin Toplumsal Uyumuna Yönelik Yapılan Çalışmaların Değerlendirilmesi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Modüle 5

5. Psychosociálna podpora migrantov

5. 1. Identifikácia emocionálnych potrieb migrantov

Od dôvodov, prečo sa človek rozhodne opustiť svoju vlastnú krajinu, cez jeho skúsenosti počas cesty a tranzitu, spôsob, akým je prijatý v novej krajine a ako sa dokáže prispôbiť a integrovať, až po jeho návrat a re-adaptáciu, celý migračný cyklus prináša zmeny v emóciách, pocitoch, myšlienkach, spomienkach, presvedčeniach a vzťahoch migrantov s ostatnými, ako aj v spôsobe, akým vnímajú svet a svoju kultúru, svoje správanie a spôsob, akým fungujú v svojom prostredí. Tieto zmeny môžu byť pozitívne alebo negatívne, veľké alebo malé, vedomé alebo nevedomé a niekedy môžu byť rušivé, najmä keď je migrácia nútená a zahŕňa nebezpečenstvo pri cestovaní a vykorisťovanie. Migrácia tiež výzvou pre ich pocit identity, pričom identita je kľúčová pre psychickú pohodu. Keďže identita sa vytvára v rámci kultúry a v súvislosti s významnými druhými osobami, a väčšina foriem migrácie ponára jednotlivcov do hlavných kultúr, ktoré sú zásadne odlišné od ich vlastných, a oddeľujú ich od významných druhých osôb, migranti môžu pociťovať dezorientáciu ohľadom svojej základnej identity a pocitu príslušnosti, navyše dezorientáciu a zmätenosť, ktorá vyplýva z nepochopenia jazyka, sociálnych noriem, zmyslu pre humor a zvykov.

Imigračný proces môže spôsobiť rôzne psychické problémy súvisiace s:

- vyjednávaním o strate a odlúčení od krajiny pôvodu, rodinných príslušníkov a známych zvykov a tradícií;
- vystavením novému fyzickému prostrediu a.
- potrebou orientovať sa v neznámych kultúrnych skúsenostiach.

Emocionálne potreby sú pocity alebo podmienky, ktoré potrebujeme, aby sme sa cítili šťastní, naplnení alebo v pokoji. Bez nich sa môžeme cítiť frustrovaní, zranení alebo nespokojní. Medzi príklady emocionálnych potrieb môže patriť pocit uznania, pocit úspechu, pocit bezpečia alebo pocit spolupatričnosti. Ako ľudia hľadáme emocionálnu výživu rovnako ako jedlo a vodu. Je naším prirodzeným právom byť emocionálne vyživovaní.

Každý má svoj vlastný jedinečný súbor emocionálnych potrieb, ktoré môžu byť výsledkom výchovy, genetických predispozícií, našej identity a ďalších individuálnych faktorov. Pokiaľ však ide o najzákladnejšie ľudské emocionálne potreby, mnohí ľudia sa odvolávajú na Maslowovu hierarchiu potrieb, teóriu v psychológii, ktorú vypracoval Abraham Maslow v roku 1943. Maslowova hierarchia, zobrazená ako pyramídová štruktúra, znázorňuje vývoj ľudských potrieb od základných potrieb, ako je jedlo a voda, na dne pyramídy až po seberealizáciu na jej vrchole. Maslowov výskum psychológovia identifikovali deväť špecifických emocionálnych potrieb spoločných pre všetkých ľudí naprieč kultúrami.



Maslow's hierarchy of needs

Maslowova hierarchia potrieb poskytuje cenný rámec na pochopenie emocionálnych potrieb migrantov.

Základňa pyramídy: Fyziologické potreby

- **Jedlo, voda, prístrešok:** Tieto základné potreby musia byť uspokojené skôr, ako sa migranti budú môcť sústrediť na vyššie potreby. Prístup k základným potrebám je rozhodujúci pre fyzickú a duševnú pohodu.

Potreby v oblasti bezpečnosti a ochrany

- **Fyzická bezpečnosť:** Sloboda pred násilím, diskrimináciou a vykorisťovaním.
- **Ekonomické zabezpečenie:** stabilný príjem, ktorý vám umožní dovoliť si bývanie, stravu a zdravotnú starostlivosť.
- **Politická stabilita:** Žiť v prostredí bez vojny, prenasledovania alebo politických nepokojov.

Potreby lásky a spolupatričnosti

- **Cítiť sa ako súčasť komunity:** Spojenie s inými ľuďmi, ktorí majú podobné skúsenosti alebo kultúrne zázemie, môže zabrániť izolácii a osamelosti.
- **Budovanie sociálnych sietí:** Rozvíjanie priateľstiev a vzťahov poskytuje emocionálnu podporu a pocit spolupatričnosti.

Potreby v oblasti estetiky

- **Sebaúcta:** Byť cenený a rešpektovaný pre svoje schopnosti, úspechy a kultúrne dedičstvo.
- **Uznanie:** Uznanie výziev, ktoré prekonali, a prínosu, ktorý môžu priniesť spoločnosti.

Potreby sebaaktualizácie

- **Dosiahnutie plného potenciálu:** možnosť realizovať svoje ciele, sny a zmysluplne prispievať k rozvoju svojej novej komunity.

Ako sa hierarchia vzťahuje na migrantov:

- Migranti často prichádzajú do novej krajiny s neuspokojenými základnými potrebami. Zabezpečenie prístupu k potravinám, prístrešku a zdravotnej starostlivosti je veľmi dôležité.
- Obavy o bezpečnosť, a to tak fyzické, ako aj ekonomické, môžu byť významnou prekážkou.
- Budovanie pocitu spolupatričnosti a vytváranie sociálnych väzieb pomáha uspokojovať potreby lásky a spolupatričnosti.
- S tým, ako sa migranti prispôbujú a integrujú, narastá význam príležitostí na uznanie a sebarealizáciu.

5. 2. Zavedenie techník na podporu zvládania stresu a emocionálnej stability v novom prostredí

Migranti čelia mnohým výzvam, ktoré môžu viesť k stresu a emocionálnej nestabilite. Existuje niekoľko techník na zvládanie stresu a emocionálnej stability v novom prostredí migrantov:

Individuálne techniky:

- **Mindfulness a relaxačné techniky:** meditácia, cvičenia hlbokého dýchania a progresívna svalová relaxácia, ktoré pomáhajú zvládať stres v danom momente.
- **Písanie denníka:** spôsob, ako migranti môžu spracovať svoje emócie, slobodne sa vyjadriť a sledovať svoj pokrok v priebehu času.
- **Fyzická aktivita: podpora** pravidelného cvičenia ako spôsobu zvládania stresu, zlepšenia nálady a celkovej pohody. Môže ísť o organizované skupinové fitnes aktivity alebo poskytnuté zdroje na vyhľadanie telocviční alebo cenovo dostupných fitnes kurzov.

Pozitívne sebavedomie: rozvoj stratégií pozitívneho sebavedomia na potlačanie negatívnych myšlienok a pochybností o sebe samom; semináre o technikách kognitívneho reframingu, ktoré im pomôžu prekonať negatívne vzorce myslenia.

- **Budovanie odolnosti:** podpora aktivít zameraných na budovanie odolnosti, ktoré sa zameriavajú na zručnosti pri riešení problémov, mechanizmy zvládania a podporu pozitívneho pohľadu; workshopy alebo skupinové diskusie, ktoré sa zaoberajú stratégiami budovania odolnosti.

Sociálna podpora a podpora komunity:

- **Sociálne prepojenie:** príležitosti na sociálnu interakciu prostredníctvom organizovania kultúrnych podujatí, programov jazykovej výmeny alebo podporných skupín pre migrantov. Migrantov možno povzbudiť k účasti na aktivitách miestnej komunity, aby sa posilnil pocit spolupatričnosti.
- **Mentorské programy:** Migranti by sa mali spojiť so zavedenými rezidentmi, ktorí im môžu poskytnúť poradenstvo, podporu a praktické rady.
- **Kultúrne vhodné podporné služby:** prístup k odborníkom na duševné zdravie, ktorí rozumejú kultúrnemu zázemiu a skúsenostiam migrantov. To môže zabezpečiť kultúrne citlivú podporu pri riešení emocionálnych problémov.
- **Jazykové vzdelávanie:** kurzy alebo zdroje jazykového vzdelávania môžu migrantom pomôcť efektívne komunikovať. To môže znížiť stres spojený s jazykovými bariérami a zvýšiť ich pocit nezávislosti.

Implementáciou týchto techník môžete vytvoriť podporné prostredie, ktoré migrantom pomôže zvládať stres, podporí ich emocionálnu stabilitu a pomôže im efektívnejšie sa začleniť do nového života.

5. 3. Poskytovanie informácií o psychosociálnych zdrojoch a službách dostupných migrantom

Psychosociálne zdroje a služby majú zásadný význam pre podporu duševnej a emocionálnej pohody migrantov pri ich prispôsobovaní sa novému prostrediu. K dispozícii sú rôzne typy zdrojov:

Vláda a medzinárodné organizácie:

- **Národné verejné zdravotné služby:** Mnohé krajiny ponúkajú služby duševného zdravia prostredníctvom svojich systémov verejného zdravotníctva. Migranti by mali byť informovaní o oprávnenosti a spôsobe prístupu k týmto službám.
- **Imigračné úrady:** Niektoré imigračné úrady môžu migrantom ponúkať alebo ich spájať so službami duševného zdravia alebo so zdrojmi určenými špeciálne pre novoprichádzajúcich.
- **UNHCR (Úrad OSN pre utečencov):** UNHCR poskytuje programy duševného zdravia a psychosociálnej podpory (MHPSS) pre utečencov a žiadateľov o azyl vrátane poradenstva, skupinovej podpory a aktivít zameraných na prácu s komunitou.
- **IOM (Medzinárodná organizácia pre migráciu):** IOM tiež ponúka programy MHPSS zamerané na fázy migrácie pred odchodom, príchodom a integráciou. Poskytuje zdroje a odbornú prípravu pre poskytovateľov služieb pracujúcich s migrantmi.

Komunitné organizácie (CBO):

- **Kultúrne špecifické organizácie:** Mnohé komunity majú organizácie, ktoré sa starajú o špecifické etniká alebo národnosti. Tieto organizácie môžu poskytovať sociálnu podporu, jazykovú pomoc a odporúčania na služby duševného zdravia.
- **Náboženské organizácie:** Náboženské inštitúcie môžu migrantom ponúkať poradenské služby, podporné skupiny a pocit komunity.

- **Neziskové organizácie:** Početné mimovládne organizácie sa zameriavajú na podporu migrantov. Môžu ponúkať služby, ako je právna pomoc, prekladateľská pomoc a zdroje duševného zdravia.

Online zdroje:

- **Horúce linky pre duševné zdravie:** Niektoré krajiny majú národné linky pomoci, ktoré ponúkajú krízové poradenstvo a podporu duševného zdravia.
- **Online podporné skupiny:** Online platformy ponúkajú skupiny vzájomnej podpory pre migrantov, ktorí čelia podobným problémom.
- **Informačné webové stránky o duševnom zdraví:** Webové stránky ako MentalHealth.gov v USA poskytujú informácie o rôznych duševných poruchách, mechanizmoch zvládania a vyhľadávaní odborníkov na duševné zdravie.

Typy ponúkaných služieb:

- **Individuálne poradenstvo:** Terapia s odborníkom na duševné zdravie môže migrantom pomôcť riešiť špecifické emocionálne problémy, ako je úzkosť, depresia alebo trauma.
- **Skupinová terapia:** Podporné skupiny môžu migrantom poskytnúť bezpečný priestor na zdieľanie skúseností, nadviazanie kontaktov s ostatnými a osvojenie si mechanizmov zvládania.
- **Psychoedukačné semináre:** Na seminároch sa migranti môžu dozvedieť o duševnom zdraví, technikách zvládania stresu a budovaní odolnosti.
- **Školenie o kultúrnych kompetenciách:** Školiace programy môžu poskytovateľov služieb vybaviť zručnosťami, ktoré im umožnia pochopiť a riešiť jedinečné potreby migrantov z rôznych prostredí.

Úvahy o prístupnosti:

- **Jazyková dostupnosť:** Je veľmi dôležité poskytovať služby v jazykoch, ktorými hovoria migranti. Tlmočnicke služby môžu preklenúť jazykové rozdiely počas terapeutických sedení alebo podporných skupín.
- **Kultúrna citlivosť:** Poskytovatelia služieb by mali byť vyškolení v oblasti kultúrnej kompetencie, aby chápali a rešpektovali rôzne kultúrne prostredia a presvedčenia migrantov.
- **Finančná dostupnosť:** Mnohí migranti môžu mať problémy s financovaním služieb duševného zdravia. Preskúmajte možnosti dotovaných alebo bezplatných služieb alebo poskytnite informácie o programoch finančnej pomoci.

4. Psychologické aspekty migrácie a poskytovanie nástrojov na zvládanie zmien v živote migrantov.

Stres, významné sociálne zmeny, odlúčenie od krajiny, v ktorej vyrástli, ohrozenie ich kultúry a problémy s integráciou predstavujú psychologické výzvy pre migrantov. V jadre migrácie je silný pocit straty. Strata krajiny, v ktorej sa narodili a vyrástali, skutočnosť, že je pod kontrolou niekoho iného, a neistota, či a kedy sa budú môcť vrátiť, je zdrojom vysokého stresu. Ego jednotlivca je formované a identifikuje sa so zemou, kde sa narodil, a jej kultúrou.

V situáciách, keď sú ľudia nútení migrovať, ako sú terorizmus a vojna, cítia, že ich kultúra je ohrozená a prichádzajú o pocit príslušnosti k širšej skupine. Často trpia izoláciou a osamelosťou. Okrem toho, strata zvykov a tradícií, ktoré sú súčasťou ich identity, ohrozuje integritu jednotlivca.

Keďže dôvod ich migrácie súvisí s udalosťami mimo ich kontroly, migranti zažívajú zvýšené psychosociálne problémy, keď čelí sociálnym a kultúrnym rozdielom v novom prostredí. Ak je nové prostredie, v ktorom sa jednotlivci nachádzajú, podobné ich vlastnej kultúre, očakáva sa, že budú mať menej problémov s integráciou; inak budú mať pravdepodobne viac problémov.

V skúsenosti po migrácii zohráva dominantná úloha jazyka novej spoločnosti, v ktorej jednotlivci žijú, kľúčovú úlohu pri ich kultúrnej integrácii. Jazyk je totiž bránou do inej kultúry. Okrem učenia sa jazyka, schopnosť efektívne používať jazyk v sociálnych situáciách priblíži jednotlivca spoločnosti.

Neschopnosť prispôbiť sa kultúre a jazyku hostiteľskej spoločnosti pri odlúčení od svojho známeho prostredia môže viesť k pocitom vylúčenia, odcudzenia a úzkosti z nedostatku autonómie nad vlastným životom.

Okrem toho, strata práce a spoločenského statusu po migrácii vyvoláva silné pocity zbytočnosti a zúfalstva.

Imigranti, ktorí museli nechať svojich príbuzných za sebou alebo ktorí stratili blízkych v konflikte, zažívajú pocit viny len za to, že prežili. Toto sa v psychológii nazýva vina prežívajúcich. Táto emócia môže brániť pokroku migrantov pri prispôbovaní sa hostiteľskej krajine a krokoch, ktoré podnikajú na zlepšenie svojej kvality života. Pretože hlboko vnútri sa migranti cítia zahanbení a vinní za to, že pokračujú v živote, keď ich príbuzní zomreli alebo boli zanechaní.

Nemusia si byť vedomí toho, že zažili jednu alebo viac z vyššie uvedených problémov. Ale ich vnútorný stres sa môže prejavovať ako depresia, posttraumatická stresová porucha, psychosomatické sťažnosti, úzkosť, problémy so spánkom, domáce násilie alebo problémy s riadením hnevu. Aj desaťročia po migrácii môžeme vidieť jej účinky na jednotlivcov. V každom prípade je odborná pomoc nevyhnutná.

Proces adaptácie na hostiteľskú krajinu môže byť stresujúci rôznymi spôsobmi. Jedným z dôvodov tohto stresu je akulturačný stres. To sa týka ťažkostí, ktorým čelí migranti pri prispôbovaní sa hostiteľskej krajine.

Prispôbenie sa západným životným štýlom má významný vplyv na duševné zdravie mnohých rôznych migračných skupín.

Bolo zistené, že nedostatok sociálnej podpory, ktorý často sprevádza proces migrácie a usadzovania sa, a neschopnosť dosiahnuť požadovaný ekonomický status negatívne ovplyvňuje psychologický stav. Učenie sa, ako sa vyrovnávať v tejto novej krajine s obmedzenou postmigračnou sociálnou podporou, je súčasťou akulturačného procesu, pretože migrácia narušila mnoho tradičných podporných sietí, ktoré migranti užívali vo svojej domovskej krajine.

Migranti môžu mať obmedzený prístup k sociálnej podpore a nemusia mať adekvátny prístup k službám duševného zdravia v novej krajine kvôli jazykovým bariéram, problémom s dopravou a jazykovo a kultúrne nevhodným službám.

Aby sa chránilo a zlepšilo duševné zdravie migrantov a domorodých komunít, je potrebné, aby ich životný štýl a výzvy, ktorým čelí, boli hodnotené úradmi a zdravotníkmi profesionálmi, ktorí by mali pracovať na zvyšovaní ich kapacity na vyrovnanie sa.

Akonáhle sú základné potreby, ako je bývanie, výživa a bezpečnosť, uspokojené, posilnenie psychologických služieb poskytovaných vládnyimi agentúrami a nevládnymi organizáciami (NGO) a uľahčenie prístupu k týmto službám pre migrantov aj členov hostiteľskej spoločnosti by mali byť niektoré z prvých krokov, ktoré sa majú podniknúť.

Úrady by mali prijať a empatizovať s oboma stranami, namiesto toho, aby sa snažili potlačiť negatívne pocity jednej strany alebo ich presviedčať inak. Tento postoj ponúka východisko pre negatívne emócie bez ich zintenzívnenia a vytvára pocit dôvery.

Tí, ktorí stratili svoje deti, práce, spoločenský status, domáce zvieratá alebo cenné rodinné dedičstvá v rôznych bodoch na svojej ceste, musia čeliť a vyrovnať sa s pocitmi spojenými s týmito stratami. Bolesť môže byť odstránená iba vtedy, keď je prežitá, ako každá iná emócia. Inak tieto traumy budú pokračovať a prenikať do budúcich generácií.

Globalizácia môže viesť k integrácii a konvergencii, no na druhej strane, rozvojom reflexu môžu ľudia pocítiť väčšiu potrebu chrániť a zdôrazňovať svoje jedinečné hodnoty, čo môže viesť k segregácii. To je normálny stav vecí. Integrácia neznamená nutne stratu svojej identity. Migranti, ktorí si zachovávajú svoje vlastné hodnoty a učia sa základné prvky hostiteľskej kultúry – ako je rodný jazyk, správanie, zvyky a tradície – a implementujú tieto vedomosti vo svojom sociálnom živote, sa môžu priblížiť k hostiteľskej komunite. Ľudia sa boja neznámeho a strach zatemňuje naše racionálne myslenie.

Ak existujú spoločné kultúrne prvky, ktoré migranti a hostiteľská komunita zdieľajú – ako jedlo, náboženstvo alebo dokonca podobné slová v ich rodných jazykoch – ich využívanie posilní väzbu a vytvorí klímu dôvery.

Úsilie o posilnenie medzikultúrnej komunikácie musí byť zlepšené: migranti a členovia hostiteľskej spoločnosti môžu mať prospech mnohými spôsobmi, ak budú zdieľať svoje historické skúsenosti a kultúru ako spoločnosť, vrátane vzorcov správania, komunikácie a emocionálnych zručností, postojov k úcte a empatii, úloh v podnikateľskom a spoločenskom živote a ich tolerancie voči rozmanitosti a neistote. Je dôležité a nevyhnutné, aby migranti a hostiteľská spoločnosť boli ochotní rozvíjať tieto aspekty a podnikli individuálne, spoločenské a inštitucionálne kroky týmto smerom, aby sa znížil etnický konflikt a posilnila ich väzba.

Vytvorenie pozitívnej väzby a zdravého vzťahu uzdraví rany a traumy.

Test

1. Je Maslowova hierarchia potrieb dôležitá pre identifikáciu emocionálnych potrieb migrantov?

- a. Áno
- b. Nie

2. Ktorá z nasledujúcich možností je správna? Ako sa hierarchia vzťahuje na migrantov:

- a. Migranti často prichádzajú do novej krajiny s neuspokojenými základnými potrebami.
- b. Budovanie pocitu spolupatričnosti a vytváranie sociálnych väzieb pomáha uspokojovať potreby lásky a spolupatričnosti.
- c. S adaptáciou a integráciou migrantov narastá význam príležitostí na uznanie a seberealizáciu.
- d. Všetky

3. Aké sú techniky na podporu zvládania stresu a emocionálnej stability v novom prostredí

- a. Individuálne techniky
- b. Sociálna podpora
- c. Podpora Spoločenstva
- d. Všetky

4. Čo poskytuje informácie o psychosociálnych zdrojoch a službách dostupných pre migrantov?

- a. Vládne a medzinárodné organizácie
- b. Komunitné organizácie (CBO)
- c. Online zdroje
- d. Všetky

5. Ktorá z nasledujúcich možností je správna?

- a. V postmigračnej skúsenosti zohráva dominantný jazyk novej spoločnosti, v ktorej jednotlivci žijú, kľúčovú úlohu v ich kultúrnej integrácii.**
- b. Jazyk nie je pre migranta dôležitý.
- c. Migranti nemajú v hostiteľskej krajine žiadne problémy.
- d. Migranti nepotrebujú pomoc v hostiteľskej krajine.

Literatúra

Baker, Ellie (2014) The Emotional Challenges of Immigration– Strategies and Stories of Those who Stayed, Smeaton Publishing

Kocak, S, (2023) Forced migration and its psychological effects. Available at <https://www.dailysabah.com/opinion/op-ed/forced-migration-and-its-psychological-effects>

Khorana, S (2022) Mediated Emotions of Migration. Bristol University Press

Mental Health and Psychosocial support for Migrants at Crossing Points/Ports of Entry (2022) Available at https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd1486/files/documents/2023-07/231923_iom-mhpss-poe-toolkit.pdf

Pedersen, P. B. (2017). The multicultural counseling and psychotherapy casebook. John Wiley & Sons.

Shea, M., Wong, J.Y, (2022) A two-way street: Immigrants' mental health challenges, resilience, and contributions.

Tyminski, R. (2023) The Psychological Effects of ImmigratingA Depth Psychology Perspective on Relocating to a New Place

United Nations. (2020). International migration report 2020. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division.

Modúle 6

6. Ľudské práva a rodová rovnosť v kontexte migrácie

6.1. Prehľad hlavných medzinárodných nástrojov v oblasti ľudských práv týkajúcich sa migrantov

V tomto module sa budeme zaoberať s koncepciami ľudských práv a rodovej rovnosti v kontexte migrácie. V prvej časti budú spomenuté základné medzinárodné dohody o ľudských právach týkajúce sa prisťahovalcov. V druhej časti budú stručne zhrnuté práva, ktoré prisťahovalcom poskytuje medzinárodné právo. V tretej a štvrtej časti budú diskutované stratégie a iniciatívy zohľadňujúce rovnosť pohlaví pre imigrantov.

Medzinárodné dokumenty o ľudských právach týkajúce sa prisťahovalcov majú veľký význam pre osoby, ktoré sa musia presťahovať do inej krajiny. Všeobecné dohovory o ľudských právach poskytujú rámec na ochranu práv prisťahovalcov. Prostredníctvom týchto dohôd sa za prioritu považuje dôstojné a rešpektujúce zaobchádzanie s jednotlivcami bez ohľadu na ich imigračný status. Môžeme uviesť niektoré medzinárodné články o ľudských právach, ktoré sa týkajú prisťahovalcov:

1. Všeobecná deklarácia ľudských práv (1948): V tejto deklarácii, ktorú prijalo Valné zhromaždenie OSN, sa uvádzajú základy ľudských práv, ktoré sa vzťahujú na všetkých jednotlivcov bez ohľadu na ich štátnu príslušnosť a prisťahovalecký status. Články týkajúce sa prisťahovalcov zahŕňajú práva na život, osobnú slobodu a bezpečnosť, azyl pred prenasledovaním a slobodu pohybu.
2. Dohovor o právnom postavení utečencov (1951): V tejto dohode sa vymedzuje, kto sa považuje za utečenca, aké sú práva týchto osôb a aké sú právne povinnosti štátu voči nim. V tejto dohode sa štátom zakazuje posilať utečencov späť do krajín, v ktorých ich prenasledujú. V tejto súvislosti sa zdôrazňuje zásada "non-refoulement".
3. Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach: Podľa článkov tejto dohody, ktorá je platná od roku 1976, sú občianske a politické práva jednotlivcov vrátane prisťahovalcov chránené. V súlade s tým má právo na život prednosť. Mučenie, kruté, neľudské alebo ponižujúce zaobchádzanie alebo trestanie je zakázané. Právo na osobnú slobodu a bezpečnosť je zaručené.
4. Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach: Tento dohovor, ktorý je v platnosti od roku 1976, chráni sociálne, hospodárske a kultúrne práva prisťahovalcov. Medzi tieto chránené práva patrí právo na prácu, primeranú životnú úroveň a najlepší štandard fyzického a duševného zdravia.
5. Medzinárodný pakt o ochrane práv všetkých migrujúcich pracovníkov a členov ich rodín: Bol prijatý Valným zhromaždením OSN v roku 1990. Je to najkomplexnejšia medzinárodná dohoda, ktorá sa osobitne zaoberá právami prisťahovalcov. Práva chránené týmto dohovorom sú právo na život a osobnú bezpečnosť, právo na slobodu myslenia, svedomia a náboženstva a právo na zdravotnú starostlivosť.
6. Dohovor o právach dieťaťa: Bol prijatý v roku 1989. Tento dohovor upravuje občianske, politické, hospodárske, sociálne, zdravotné a kultúrne práva detí. Keďže väčšina prisťahovalcov sú mladí ľudia alebo ich sprevádza dieťa, tento dohovor má veľký význam z hľadiska ich práv a ochrany.

Ako vidno, tieto dokumenty poskytujú komplexný pohľad na ochranu práv jednotlivcov vrátane utečencov, žiadateľov o azyl, migrujúcich pracovníkov a ich rodín. Tieto dokumenty v zásade zdôrazňujú zásadu nediskriminácie a možnosť všetkých jednotlivcov využívať rovnaké práva a slobody bez ohľadu na ich imigračný status. Okrem toho sa zdôrazňujú povinnosti štátov chrániť tieto práva a plniť príslušné podmienky.

6.2. Analýza práv a ochrany poskytovaných migrantom podľa medzinárodného práva

V predchádzajúcej časti boli spomenuté rôzne práva chránené medzinárodným právom, ktoré sa vzťahujú na jednotlivcov vrátane utečencov, žiadateľov o azyl a migrujúcich pracovníkov. Podrobnejšiu analýzu týchto práv je možné vykonať v rámci nižšie uvedených okruhov:

1. Právo na život a bezpečnosť

Práva prisťahovalcov na život a osobnú bezpečnosť sú zaručené Všeobecnou deklaráciou ľudských práv (1948) a Medzinárodným paktom o občianskych a politických právach (1976). Štáty majú povinnosť zabezpečiť bezpečnosť migrantov v rámci svojej jurisdikcie (napr. ochranu pred násilím, vykorisťovaním, svojvoľným zadržiavaním).

2. Sloboda pohybu

Migranti majú slobodu pohybu v rámci hraníc každého štátu a právo opustiť ktorúkoľvek krajinu vrátane svojej vlastnej (pozri Všeobecnú deklaráciu ľudských práv). V tomto bode je povinnosťou štátov vyhnúť sa svojvoľnému obmedzovaniu pohybu prisťahovalcov a uľahčiť im legálny vstup a výstup.

3. Zlúčenie rodiny

Prisťahovalci majú právo na zlúčenie so svojimi rodinnými príslušníkmi v rámci práva na zlúčenie rodiny. Toto právo je jasne uznané vo Všeobecnej deklarácii ľudských práv (1948) a v Dohovore o právach dieťaťa (1989). V tejto súvislosti by štáty mali uľahčovať procesy zlučovania rodín. Okrem toho by politiky, ktoré majú štáty vykonávať, mali byť navrhnuté tak, aby neobmedzovali rodinné väzby prisťahovalcov.

4. Sociálne a hospodárske práva

Prisťahovalci majú základné sociálne a ekonomické práva (napr. primeranú životnú úroveň, bývanie, zdravie a vzdelanie). Tieto práva sú zaručené nástrojmi v oblasti ľudských práv (pozri Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach). Štáty sú povinné uľahčiť migrantom prístup k základným službám a podporným systémom a zabezpečiť im dôstojný život.

5. Pracovné práva

Základné pracovné práva zdôrazňujú, že prisťahovalci majú rovnaké pracovné práva a ochranu ako občania hostiteľskej krajiny. V tomto kontexte by sa mali hodnotiť práva, ako je spravodlivá mzdová politika za vykonanú prácu, bezpečné pracovné podmienky a sloboda združovania. Napríklad podľa Medzinárodného dohovoru o ochrane práv všetkých migrujúcich pracovníkov a členov ich rodín je základnou otázkou, že práva migrujúcich

pracovníkov a ich rodín sú rovnaké ako práva ostatných občanov, pokiaľ ide o zamestnanie a pracovné podmienky.

6. Prístup k azylu a ochrane utečencov

V rámci príslušného protokolu (1967) k Dohovoru o utečencoch (1951) existujú články, ktoré zakazujú návrat utečencov a žiadateľov o azyl do krajín, kde budú vystavení prenasledovaniu, a zdôrazňujú, že musia byť chránení. V tejto súvislosti by štáty mali zaručiť právo na azyl ľuďom, ktorí utekajú pred prenasledovaním, a zabezpečiť prístup k spravodlivým a účinným azylovým postupom.

7. Nediskriminácia

Ako sa uvádza v rôznych dokumentoch o ľudských právach (pozri Všeobecnú deklaráciu ľudských práv, Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach), jednotlivci majú právo nebyť diskriminovaní a právo na rovnakú ochranu bez ohľadu na svoju štátnu príslušnosť alebo migračný status. Štáty by sa mali vyhýbať diskriminačným praktikám a politikám voči prisťahovalcom a zabezpečiť, aby mohli rovnako využívať práva a služby.

8. Ochrana detí

Nástroje v oblasti ľudských práv zdôrazňujú právo detí na osobitnú ochranu a starostlivosť. V tomto prípade nezáleží na tom, či ide o deti prisťahovalcov alebo nie. Stručne povedané, tieto články sa vzťahujú na všetky deti (Dohovor o právach dieťaťa, 1989). Vo všetkých rozhodnutiach a akčných plánoch týkajúcich sa detí prisťahovalcov (napr. zadržanie, azyl, zlúčenie rodiny) by si štáty mali určiť stratégiu na maximalizáciu ich prínosu.

9. Prístup k spravodlivosti

Prisťahovalci majú právo na prístup k spravodlivosti a na účinné opravné prostriedky v prípade porušenia ich práv. Tieto práva sú zaručené nástrojmi v oblasti ľudských práv (Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach, 1976). V tomto bode sa od štátov očakáva, že v boji proti porušovaniu ľudských práv prisťahovalcov uľahčia prístup k účinným mechanizmom (napr. získanie právnej pomoci, oslovenie orgánov podávajúcich sťažnosti, žiadosť o súdne preskúmanie).

V dôsledku toho sú občianske, politické, hospodárske, sociálne a kultúrne práva prisťahovalcov pevne chránené medzinárodným právom. Takéto medzinárodné záruky však samy o sebe nestačia. Tieto rozhodnutia by mala podporovať účinná a spravodlivá politika štátu. V tejto súvislosti musia štáty rešpektovať a chrániť práva prisťahovalcov v rámci svojej jurisdikcie bez ohľadu na ich imigračný status. Zásady nediskriminácie, rovnosti a ľudskej dôstojnosti tiež patria medzi základné etické a právne povinnosti štátov pri vytváraní služieb a politik.

6.3. Stratégie na posilnenie postavenia migrantov so zameraním na rodovú rovnosť

Migrácia je mnohostranný jav, ktorý je ovplyvnený rôznymi faktormi (napr. ekonomickými príležitosťami, politickými udalosťami, konfliktmi a zhoršovaním životného prostredia). V tomto kontexte imigranti často čelia výzvam, ako je diskriminácia a obmedzený prístup k zdrojom/príležitostiam. V prípade prisťahovalkýň tieto výzvy ešte viac komplikuje

skutočnosť, že zažívajú rôzne formy diskriminácie, najmä na základe ich pohlavia, etnického pôvodu a sociálno-ekonomického postavenia. Posilnenie postavenia prisťahovalcov, najmä prisťahovalkyň, má zásadný význam pre podporu ich blahobytu, integrácie a prínosu pre spoločnosť. Je nevyhnutné vytvárať prostredie, ktoré podporuje posilnenie postavenia všetkých prisťahovalcov prostredníctvom realizácie stratégií, ktoré uprednostňujú rodovú rovnosť a ľudské práva. V tejto časti sa budú skúmať stratégie posilnenia postavenia prisťahovalcov zamerané na rodovú rovnosť.

Začlenenie prístupov zameraných na rodovú rovnosť do intervenčných programov má zásadný význam pre riešenie mnohostranných problémov, ktorým čelia prisťahovalkyne. Tieto prístupy zahŕňajú identifikáciu a riešenie diskriminácie na základe pohlavia, etnického pôvodu, triedy a iných znakov identity. Politiky vytvorené na základe prijatia rodovo citlivej perspektívy prispievajú k vypracovaniu inkluzívnejších a účinnejších stratégií na posilnenie postavenia prisťahovalcov a podporu rodovej rovnosti.

Prístup k vzdelávaniu

Vzdelávanie je dôležité na zabezpečenie toho, aby prisťahovalci získali vedomosti, zručnosti a schopnosti potrebné na dosiahnutie svojich cieľov v novom prostredí. Vzdelanie môže imigrantom pomôcť rozvíjať zručnosti a vedomosti potrebné na prístup k lepším pracovným príležitostiam, bojovať za svoje práva a aktívne sa zúčastňovať na živote spoločnosti (Mayes a McAreavey, 2017). Štáty a príslušné inštitúcie by mali uprednostňovať dostupné a inkluzívne vzdelávacie príležitosti pre prisťahovalcov. Užitočné môžu byť napríklad jazykové kurzy, odborné vzdelávanie a mentorské kurzy. Vzdelávacie programy prispôbené špecifickým potrebám imigrantiek im môžu pomôcť prekonať prekážky a získať dôveru vo vlastné schopnosti. Zlepšením prístupu k vzdelávaniu a rozvoju zručností možno podporiť prisťahovalkyne, aby mali možnosť pracovať na pracovných miestach s vyššími mzdami a lepšími podmienkami. Na zvýšenie účasti prisťahovalkyň na podnikateľskom živote by sa mali poskytovať aj podporné služby, ako sú možnosti starostlivosti o deti, flexibilná práca a hodiny kurzov.

Školenie poskytovateľov služieb

Je dôležité, aby inštitúcie poskytujúce služby prisťahovalcom mali vedomosti a zručnosti na riešenie osobitných potrieb prisťahovalkyň. Poskytovanie školení a príležitostí na rozvoj zručností poskytovateľom služieb im môže pomôcť rozvíjať kultúrne citlivé a rodovo citlivé prístupy k podpore prisťahovalcov. Tieto prístupy sú dôležité pre rozvoj cielených stratégií na riešenie špecifických potrieb prisťahovalkyň vrátane riešenia problémov, ako je diskriminácia, rasizmus a rodovo podmienené násilie, a podpory prístupu k poskytovaniu služieb založeného na právach.

Posilnenie ekonomického postavenia

Ekonomické posilnenie je pre prisťahovalcov nevyhnutné na dosiahnutie finančnej nezávislosti a stability. Iniciatívy zamerané na zvýšenie pracovných príležitostí a uľahčenie prístupu k podnikateľským príležitostiam a finančným zdrojom umožňujú prisťahovalcom vytvoriť si udržateľné živobytie. Štáty by mali zaviesť politiky, ktoré podporujú inkluzívne trhy práce a zabráňujú diskriminácii pri zamestnávaní. Okrem toho poskytnutie prístupu imigrantov, najmä žien, k financiám, podnikateľským školeniam a mentorským programom môže podporiť podnikanie a ekonomickú sebestačnosť (Kok et al., 2011).

Prist'ahovalkyne často pracujú na nízko platených a nekvalifikovaných pracovných miestach. Táto situácia je dôsledkom diskriminácie na základe pohlavia a imigračného statusu. Zavedením politiky rovnakého odmeňovania možno znížiť rozdiely v odmeňovaní mužov a žien vykonávajúcich rovnakú prácu na základe pohlavia a zabezpečiť prist'ahovalkyniam spravodlivú mzdu. Zásada rodovej rovnosti by sa mala dodržiavať pri prijímaní do zamestnania a povyšovaní. Prist'ahovalkyne by nemali byť diskriminované pri prijímaní do zamestnania a povyšovaní a mali by byť hodnotené s prihliadnutím na ich schopnosti a potenciál. V tejto súvislosti je dôležité prijať politiky, ktoré podporujú zásadu rodovej rovnosti na pracoviskách. Postupy podporujúce ženy v ich kariérnom postupe, ako napríklad pružný pracovný čas, opatrovateľské služby a rodičovská dovolenka, môžu imigrantkám umožniť, aby boli v podnikaní úspešnejšie.

Zákonné práva

Migranti si musia byť vedomí svojich zákonných práv, aby mohli chrániť svoje blaho a vyhnúť sa vykorisťovaniu. Najmä migrantky môžu čeliť právnym problémom súvisiacim s ich imigračným štatútom, prístupom k spravodlivosti, násilím a vykorisťovaním. Jazykové bariéry, kultúrne rozdiely a zložitosť právnych procesov môžu tieto ťažkosti s prístupom k právu ešte zvýšiť. Inštitúcie by mali zabezpečiť, aby mali prist'ahovalci prístup k právnej pomoci. Štáty by mali prijať a presadzovať zákony, ktoré chránia prist'ahovalcov pred diskrimináciou a pracovným vykorisťovaním. Prist'ahovalcom by sa mali poskytovať informačné služby o imigračných postupoch, právach na pobyt a mechanizmoch podávania žiadostí. Tieto služby právnej pomoci by mali byť ľahko dostupné. Služby právnej pomoci by sa mali poskytovať v rôznych jazykoch a kultúrne citlivým spôsobom. Okrem toho by sa mala podporovať podpora rodovo citlivých právnych otázok, ktoré riešia ďalšie prekážky v prístupe k zdravotnej starostlivosti, ktorým môžu čeliť prist'ahovalkyne. Poskytovanie služieb právnej podpory a advokácie prist'ahovalcom pomáha ľuďom orientovať sa v zložitých právnych systémoch.

Zdravie a pohoda

Prístup ku kvalitnej zdravotnej starostlivosti má veľký význam pre ochranu telesnej a duševnej pohody prist'ahovalcov. Poskytovatelia zdravotnej starostlivosti by mali zaviesť zdravotné politiky, ktoré zohľadňujú rôzne potreby prist'ahovalcov, vrátane kultúrne citlivých zdravotných postupov a jazykových prekladateľských služieb. Okrem toho by sa mali podporovať iniciatívy zamerané na zvýšenie informovanosti o reprodukčnom zdraví, prevencii sexuálneho násillia a podpore duševného zdravia. Prístup k zdravotnej starostlivosti by mal byť prioritou najmä pre prist'ahovalkyne, ktoré môžu čeliť prekážkam (Meyer et al., 2003).

Sociálna integrácia

Cieľom sociálnej integrácie je rozvíjať pocit spolupatričnosti a umožniť prist'ahovalcom plnohodnotnú účasť na živote spoločnosti a prístup k podporným sieťam. Podpora aktívnej účasti prist'ahovalkýň v ich komunitách prispieva k ich posilneniu. Pre prist'ahovalkyne sa môže organizovať jazyková a kultúrna príprava, aby sa mohli ľahšie prispôbiť spoločnosti. Tieto školenia môžu byť zamerané na výučbu kultúry a spoločenských noriem danej krajiny, ako aj miestneho jazyka. Takto môžu ženy zlepšiť svoje komunikačné a sociálne interakčné zručnosti. Okrem toho sa môžu medzi prist'ahovalkynami

vytvoriť podporné skupiny a siete solidarity, ktoré podporia ich integráciu do spoločnosti. Tieto skupiny môžu umožniť ženám s podobnými skúsenosťami stretávať sa a vzájomne sa podporovať a predchádzať sociálnej izolácii. Ženy možno povzbudzovať k účasti na miestnych podujatiach, v združeniach alebo mimovládnych organizáciách. Takto môžu ženy zhodnotiť svoje potreby a vyjadriť svoj názor v spoločnosti.

6.4. Programy a iniciatívy na podporu inkluzívnosti a rodovo citlivých prístupov v migračných politikách

Imigračná politika zohráva rozhodujúcu úlohu pri formovaní skúseností a príležitostí prisťahovalcov v hostiteľských krajinách. Politiky by mali byť pripravené reagovať na rôzne potreby z hľadiska začlenenia a rodovej rovnosti tým, že budú primerane riešiť problémy, ktorým imigranti čelia. Muži aj ženy zažívajú mnohé ťažkosti v súvislosti s imigračným statusom, ale problémy a stres, ktorým čelia ženy, sú oveľa väčšie (Thara a Raman, 2021). Na podporu inklúzie a implementáciu rodovo citlivých prístupov v rámci migračnej politiky možno vypracovať rôzne programy a iniciatívy.

Programy vzdelávania a jazykovej podpory

Cieľom týchto programov je poskytovať vzdelávanie a jazykovú podporu s cieľom uľahčiť integráciu prisťahovalcov, najmä žien, do spoločnosti. Ponúkajú jazykové kurzy, stretnutia zamerané na kultúrnu rozmanitosť a prístup k vzdelávacím zdrojom. Napríklad jazykové a integračné kurzy pre prisťahovalkyne ponúkajú jazykové kurzy prispôbené potrebám prisťahovalkýň, ktoré im umožňujú efektívne komunikovať a komunikovať so svojimi komunitami (Mayes a McAreavey, 2017).

Iniciatívy na podporu zamestnanosti a podnikania

Tieto iniciatívy sa zameriavajú na zvyšovanie pracovných príležitostí medzi prisťahovalcami a podporu podnikania, najmä s dôrazom na rodovú rovnosť. Poskytujú služby sprostredkovania zamestnania, školenia v oblasti pracovných zručností a prístup k financiám pre prisťahovalkyne - podnikateľky (Kok et al., 2011). V tomto kontexte možno hodnotiť napríklad fond na posilnenie postavenia imigrantiek, ktorý ponúka granty a pôžičky imigrantkám, ktoré chcú začať alebo rozšíriť podnikanie. Okrem toho programy mentoringu a vytvárania sociálnych sietí uľahčujú možnosti zamestnania.

Informačné kampane o právnej pomoci a právach prisťahovalcov

Cieľom kampaní o právnych postupoch je posilniť postavenie prisťahovalcov, najmä žien, informovaním o ich zákonných právach a poskytnutím prístupu k spravodlivosti. Právne poradenské spoločnosti môžu viesť kampane na zvyšovanie povedomia tým, že ponúkajú semináre a informačné materiály o imigračných zákonoch a postupoch (Mayes a McAreavey, 2017). Prostredníctvom kampaní zameraných na práva prisťahovalcov možno napríklad organizovať semináre na ochranu prisťahovalkýň pred diskrimináciou, násilím a vykorisťovaním v spoločenskom živote aj vo svete podnikania. V tejto súvislosti možno pripraviť videá z kampaní alebo distribuovať brožúry ľuďom, ktorí sa nemôžu zúčastniť na seminári, aby boli informácie prístupnejšie.

Prístup k zdravotnej starostlivosti a službám zohľadňujúcim rodovú rovnosť

Tieto programy sa zameriavajú na zlepšenie prístupu prisťahovalcov k zdravotnej starostlivosti a zabezpečenie rodovej citlivosti zdravotníckych služieb. Tieto programy poskytujú lekárske vyšetrenia, služby v oblasti reprodukčného zdravia a podporu duševného zdravia prispôbenú potrebám prisťahovalkýň (Meyer et al., 2003). Prisťahovalkyne môžu mať problémy s dopravou, pretože nepoznajú región, v ktorom žijú, môžu mať problémy s odchodom z domu počas pracovného času kvôli povinnostiam, ako je starostlivosť o deti alebo starších ľudí, a ich prístup k zdravotnej starostlivosti môže byť zablokovaný, pretože majú problémy s vyjadrovaním sa kvôli jazykovým a kultúrnym obmedzeniam. Ako riešenie týchto problémov sa môžu objaviť rôzne nápady. Napríklad mobilné zdravotné kliniky môžu priamo poskytovať zdravotnú starostlivosť komunitám prisťahovalcov, najmä ženám, keďže môžu čeliť rôznym prekážkam v prístupe k tradičnej zdravotnej starostlivosti.

Projekty sociálnej integrácie

Projekty zapojenia komunity sú zamerané na podporu sociálnej súdržnosti a integráciu migrantov, najmä žien, do hostiteľských komunít. Organizujú kultúrne podujatia, projekty verejnoprospešných prác a iniciatívy zamerané na medzikultúrny dialóg. Napríklad aktivity, ako sú susedské stretnutia a hry pre tých, ktorí majú deti, môžu byť podporované spájaním imigrantiek s miestnymi dobrovoľníkmi.

V dôsledku toho sú programy a stratégie posilnenia postavenia, ktoré podporujú inkluzívnosť a rodovo citlivé prístupy v migračnej politike, nevyhnutné na riešenie rôznych potrieb migrujúceho obyvateľstva, najmä žien. Tieto iniciatívy, ktoré poskytujú vzdelávanie, podporu zamestnanosti, právnu pomoc, prístup k zdravotnej starostlivosti a možnosti zapojenia sa do komunity, podporujú prisťahovalcov, aby sa plne zapojili do spoločnosti a prispeli k sociálnemu a hospodárskemu rozvoju hostiteľských komunít. Pokračovanie investícií do takýchto programov v budúcnosti je dôležité na zabezpečenie ochrany a zlepšenia práv všetkých prisťahovalcov v rámci migračnej politiky zohľadňujúcej rodovú rovnosť.

Test

- 1. Ktorá z nasledujúcich medzinárodných dohôd sa vzťahuje aj na prisťahovalcov?**
 - a. Všeobecná deklarácia ľudských práv
 - b. Dohovor o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach
 - c. Dohovor o ochrane práv všetkých migrujúcich pracovníkov a členov ich rodín
 - d. **Všetky**

- 2. Ktoré z nasledujúcich práv zaručuje prisťahovalcom medzinárodná dohoda?**
 - a. Právo na život a bezpečnosť
 - b. Sloboda pohybu
 - c. Prístup k spravodlivosti
 - d. **Všetky**

3. Ktorá z nasledujúcich možností sa nepovažuje za stratégiu posilnenia postavenia prisťahovalcov z hľadiska rodovej rovnosti?

- a. Jazykové kurzy
- b. Flexibilný pracovný čas a čas kurzov
- c. Nízko platené a nekvalifikované pracovné miesta**
- d. Všetky

4. Ktorá z nasledujúcich možností je nesprávna?

- a. Jazykové bariéry, kultúrne rozdiely a zložitosť právnych procesov môžu prisťahovalcom sťažovať získanie právnej pomoci.
- b. Mali by sa prijať politiky na podporu rodovej rovnosti na pracoviskách a prisťahovalkyne by nemali byť diskriminované pri prijímaní do zamestnania a povyšovaní.
- c. Prisťahovalkyne nepotrebujú pre svoju kariéru flexibilný pracovný čas.**
- d. Všetky

5. Ktorá z nasledujúcich možností je správna?

- a. Odborná príprava poskytovateľov služieb je dôležitá pre rozvoj kultúrne a rodovo citlivých prístupov k podpore prisťahovalcov.**
- b. Prisťahovalci by sa mali pokúsiť začať podnikáť s vlastnými úsporami.
- c. Prisťahovalkyne nemajú problém s prístupom k produktom a službám zdravotnej starostlivosti.
- d. Všetky

Literatúra

- Kok, S., Bosch, N., Deelen, A., & Euwals, R. (2011). Migrant women in the labour market: On the role of home-and host-country participation. *IZA Discussion Papers*, No. 5817, 1-23.
- Mayes R. ve McAreavey R. (2017). Encountering education in the rural: migrant women's perspectives. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 38(3), 416-428.
- Meyer, M. C., Torres, S., Cermeño, N., MacLean, L., & Monzón, R. (2003). Immigrant women implementing participatory research in health promotion. *Western Journal of Nursing Research*, 25(7), 815-834.
- Thara, R. ve Raman, A. (2021). Gender perspectives in migration. D. Bhurga (Ed.), *Oxford Textbook of Migrant Psychiatry* içinde (s. 55-61). Oxford.
- United Nations General Assembly (1948). The universal declaration of human rights. New York.
- United Nations General Assembly (1951). Convention relating to the status of refugees. New York.
- United Nations General Assembly (1976). International covenant on civil and political rights. New York.
- United Nations General Assembly (1976). International covenant on economic, social, and cultural rights. New York.
- United Nations General Assembly (1989). Convention on the rights of the child. New York.
- United Nations General Assembly (1990). International convention on the protection of the rights of all migrant workers and members of their families. New York.

Module 7

7. Integrácia a sociálna inklúzia (SKOVAKIA)

7.1. Podpora zapojenia do miestnej komunity a spoločenského života, dôležitosť budovania dlhodobých vzťahov s migrantmi a komunitami

V stále viac prepojenom svete sa integrácia migrantov do miestnych komunít stala kľúčovým aspektom spoločenskej súdržnosti a pokroku. Podpora zapojenia do miestnej komunity a spoločenského života je kľúčová nielen pre pohodu migrantov, ale aj pre obohatenie hostiteľskej komunity.

Podpora zapojenia do miestnej komunity a spoločenského života je kľúčová pre vytvorenie inkluzívnych spoločností, v ktorých sa migranti cítia vítaní, cenení a majú možnosť participovať na spoločenskom živote. Budovaním dlhodobých vzťahov založených na porozumení a solidarite komunity nielen obohacujú svoje sociálne prostredie, ale využívajú aj svoje rozmanité talenty a perspektívy potrebné na riešenie zložitých problémov. Prijatie diverzity a podpora sociálnej integrácie nie je len morálnou požiadavkou, ale aj strategickou investíciou do blahobytu a prosperity spoločnosti ako celku.

Najdôležitejšie aspekty spoločenskej integrácie sú: vytváranie inkluzívnych komunít, podpora kultúrnej výmeny, podpora spoločenskej súdržnosti, ekonomické a sociálne výhody a vytváranie dlhodobých vzťahov.

Vytváranie inkluzívnych komunít

Základom súdržnej spoločnosti je jej schopnosť prijať diverzitu a podporovať inkluzívnosť. Ak sa migrantom vytvoria podmienky na aktívne zapojenie sa do miestnych komunitných aktivít a spoločenského života, prispeje to k pocitu príslušnosti a prijatia. Poskytovaním príležitostí na zapojenie, ako sú jazykové kurzy, kultúrne udalosti a komunitné stretnutia, sa prekonávajú bariéry a vzťahy sa budujú na základe spoločných skúseností a vzájomného rešpektu.

Podpora kultúrnej výmeny

Prítomnosť migrantov obohacuje kultúrnu paletu komunity, ponúka jedinečné pohľady, tradície a skúsenosti. Prijatie tejto diverzity nielen rozširuje obzory hostiteľskej populácie, ale podporuje aj zmysluplnú výmenu, ktorá podporuje porozumenie medzi rôznymi kultúrami. Prostredníctvom interakcie v komunitných priestoroch, pracoviskách a spoločenských udalostiach majú jednotlivci z rôznych prostredí možnosť vzájomne sa od seba učiť, prekonávať stereotypy a kultivovať empatiu.

Podpora spoločenskej súdržnosti

Silné sociálne väzby sú základom odolných komunít. Podporou migrantov pri budovaní vzťahov v rámci miestnej komunity sa vytvárajú mosty, ktoré preklenujú kultúrne a jazykové rozdiely. Vznikajú dlhodobé vzťahy založené na dôvere a solidarite, čo vytvára podpornú sieť, v ktorej sa jednotlivci môžu v prípade potreby navzájom na seba spoľahnúť. Tento pocit jednoty podporuje spoločenskú súdržnosť, znižuje izoláciu a kladie základy spoločného úsilia riešiť bežné problémy.

Ekonomické a sociálne výhody

Integrácia migrantov do miestnych komunít prináša konkrétne výhody, ktoré sa týkajú nielen kultúrneho obohatenia. Tým, že sa im uľahčí zapojenie do spoločenského a ekonomického života, sa komunity dostávajú k rozmanitému zdroju talentov, zručností a perspektív. Migranti prispievajú k miestnej ekonomike prostredníctvom podnikania, zamestnanosti a spotreby, čo podporuje inováciu a rast. Okrem toho inkluzívne komunity, ktoré uprednostňujú sociálnu integráciu, majú nižšiu úroveň kriminality, lepšie zdravotné výsledky a zvýšenú občiansku angažovanosť.

Vytváranie dlhodobých vzťahov

Kľúčom k úspešnej integrácii je budovanie dlhodobých vzťahov založených na dôvere, reciprocite a vzájomnej podpore. Vyžaduje si to neustálu snahu nielen zo strany migrantov, ale aj od hostiteľskej komunity, prekonávať kultúrne rozdiely a rozvíjať zmysluplné vzťahy. Investovaním do iniciatív, ktoré podporujú interakciu, dialóg a spoluprácu, komunity kladú základy súdržnejšej a odolnejšej spoločnosti, kde má každý príležitosť prosperovať.

7.2. Zapojenie migrantov do celoživotného poradenstva

Celoživotné poradenstvo znamená proces poskytovania podpory, zdrojov a informácií jednotlivcom počas celého života s cieľom pomôcť im robiť informované rozhodnutia v oblasti vzdelávania, kariéry a osobného rozvoja. Celoživotné poradenstvo zahŕňa rôzne aktivity a služby vrátane kariérového poradenstva, vzdelávacieho poradenstva, hodnotenia zručností, stanovenia cieľov a možností kontinuálneho vzdelávania. Cieľom je pomôcť jednotlivcom porozumieť ich záujmom, silným stránkam, hodnotám a túžbam a pomôcť im pri prijímaní rozhodnutí, ktoré sú v súlade s ich osobnými a profesionálnymi cieľmi v rôznych životných obdobiach.

Pre pedagógov verejných a neverejných organizácií pracujúcich s migrantmi (prednášajúcich, poradcov, odborných poradcov, koučov, mentorov, sociálnych pracovníkov) je dôležité uvedomiť si jedinečné výzvy a príležitosti, ktorým čelia migranti pri prístupe k službám celoživotného poradenstva. Migranti často narazia na rôzne prekážky vrátane jazykových bariér, kultúrnych rozdielov a neznalosti vzdelávacích a kariérnych systémov hostiteľskej krajiny. Avšak aktívnym zapojením migrantov do procesov celoživotného poradenstva môžu pedagógovia zohrávať kľúčovú úlohu pri uľahčovaní ich úspešnej integrácie a celoživotného vzdelávania. Zapojenie migrantov do procesov celoživotného poradenstva je kľúčové pre podporu ich úspešnej integrácie, celoživotného vzdelávania a rozvoja kariéry. Pre odborníkov je dôležité pochopiť špecifické potreby a výzvy, ktorým migranti čelia, a poskytovať kultúrne citlivé a prístupné poradenské služby. Budovaním dôvery, riešením jazykových bariér a bariér negramotnosti, orientáciou vo výchovných a kariérnych systémoch a podporou celoživotného vzdelávania môžu odborníci umožniť migrantom dosiahnuť ich vzdelávacie a kariérne ciele, prispievajúc k ich celkovému blahu a sociálnej inklúzii.

Najdôležitejšie prvky procesu celoživotného poradenstva pre utečencov, migrantov, prisťahovalcov a občanov s migračným pôvodom:

1. Porozumenie potrebám migrantov
2. Budovanie dôvery a vzťahu
3. Poskytovanie kultúrnej citlivého poradenstva
4. Riešenie jazykových bariér a bariér negramotnosti
5. Navigácia vo vzdelávacích a kariérnych systémoch
6. Podpora celoživotného vzdelávania a rozvoja zručností

1. Porozumenie potrebám migrantov - Pred zapojením migrantov do procesu celoživotného poradenstva je nevyhnutné porozumieť ich konkrétnym potrebám, cieľom a výzvam. Migranti môžu mať rozmanité vzdelanie, kariérne ciele a osobnú situáciu. Okrem toho sa môžu stretnúť s ďalšími prekážkami, ako sú diskriminácia, právne obmedzenia alebo trauma spojené s migračnými skúsenosťami. Pri zohľadnení kultúrnej citlivosti a holistického prístupu môžu odborníci vytvoriť podporné a inkluzívne prostredie, v ktorom migranti môžu skúmať svoje vzdelávacie a kariérne plány.

2. Budovanie dôvery a vzťahu - Vybudovanie dôvery a vzťahu je základom efektívneho poradenstva pre migrantov. Mnohí migranti môžu váhať pri hľadaní pomoci kvôli minulým negatívnym skúsenostiam alebo nedôvere voči autoritatívnym osobám. Odborníci môžu budovať dôveru prejavovaním empatie, úcty a kultúrnej kompetencie. Je nevyhnutné vytvoriť bezpečné a neodsudzujúce prostredie, v ktorom migranti cítia, že môžu slobodne vyjadrovať svoje obavy a ciele. Budovanie vzťahu môže trvať určitý čas, ale položí základ pre zmysluplné angažovanie sa v procese poradenstva.

3. Poskytovanie kultúrnej citlivého poradenstva - Kultúrna kompetencia je kľúčová pri poskytovaní poradenstva migrantom. Odborníci by mali byť oboznámení s kultúrnymi normami, hodnotami a štýlmi komunikácie, ktoré môžu ovplyvniť rozhodovacie procesy migrantov. Je dôležité používať kultúrne vhodný jazyk a vyhýbať sa predpokladom založeným na stereotypoch. Navyše by odborníci mali rozpoznať rozmanitosť v rámci komunit migrantov a prispôbiť poradenské služby individuálnym potrebám. Zahrnutím kultúrnych perspektív a skúseností migrantov do procesu poradenstva môžu odborníci zabezpečiť jeho relevantnosť a účinnosť.

4. Riešenie jazykových bariér a bariér negramotnosti - Jazykové bariéry a bariéry negramotnosti môžu významne ovplyvniť prístup migrantov k službám celoživotného poradenstva. Odborníci by mali poskytovať jazykovú podporu, ako sú tlmočnicke služby alebo multikultúrne zdroje, na zabezpečenie efektívnej komunikácie. Okrem toho by odborníci mali byť citliví na úroveň gramotnosti migrantov a ponúknuť alternatívne formáty, ako sú vizuálne pomôcky alebo zvukové nahrávky na uľahčenie porozumenia. Adresovaním jazykových bariér a bariér negramotnosti môžu odborníci posilniť schopnosť migrantov aktívne sa zapojiť do procesu poradenstva a robiť informované rozhodnutia o svojom vzdelávaní a kariérnych plánoch.

5. Orientácia vo vzdelávacích a kariérnych systémoch - Migranti sa môžu stretávať s problémami pri orientovaní sa vo vzdelávacích a kariérnych systémoch hostiteľskej krajiny. Odborníci môžu poskytnúť informácie a poradenstvo o vzdelávacích systémoch, uznávaní kvalifikácie, odborných vzdelávacích programoch a pracovných príležitostiach. Je nevyhnutné odstrániť mýtus zložitej byrokracie a terminológie súvisiacej so vzdelávacími a kariérnymi systémami, aby sa migranti mohli rozhodovať podľa poskytnutých informácií o svojej budúcnosti. Odborníci by mali migrantov nasmerovať k relevantným podporným

službám, ako sú jazykové kurzy, programy podporujúce zamestnávanie alebo právna pomoc, službám na uľahčenie integrácie a úspechu.

6. Podpora celoživotného vzdelávania a rozvoja zručností - Celoživotné vzdelávanie je pre migrantov nevyhnutné na prispôsobenie sa meniacim sa požiadavkám trhu práce a dosiahnutie kariérnych ambícií. Odborníci môžu podporiť migrantov pri rozvoji prenositeľných zručností, pri zapojení sa do ďalšieho vzdelávania, odborného vzdelávania alebo kontinuálneho profesijného rozvoja. Podporou rastového myslenia a odolnosti môžu odborníci umožniť migrantom prekonať prekážky a využiť príležitosti na osobný a profesionálny rast. Je dôležité zdôrazniť hodnotu celoživotného vzdelávania ako nástroja pre sociálnu inklúziu, posilnenie a ekonomickú integráciu.

7.3. Vzdelávanie a príprava migrantov pre trh práce

Vzdelávanie a príprava zohrávajú kľúčovú úlohu pri uľahčovaní integrácie migrantov na trh práce a prispievajú k ich ekonomickej a sociálnej integrácii v hostiteľskej krajine. Migranti sa však často stretávajú s rôznymi prekážkami, vrátane jazykových bariér, nedostatočného uznania kvalifikácie a neznalosti dynamiky trhu práce v hostiteľskej krajine. Je dôležité pochopiť ich špecifické potreby a výzvy a poskytnúť im potrebné zručnosti, znalosti a podporu na dosiahnutie ich kariérnych cieľov, aby uspeli na trhu práce.

Implementáciou nasledujúcich stratégií môžu odborníci pozitívne ovplyvniť život migrantov a prispieť k ich úspešnej integrácii a ekonomickej emancipácii:

Porozumenie potrebám migrantov

Pred navrhovaním vzdelávacích programov pre migrantov je nevyhnutné pochopiť ich špecifické potreby, zázemie a ambície. Migranti môžu pochádzať z rôznorodých kultúrnych, jazykových a vzdelávacích prostredí, čo vyžaduje prispôbené prístupy na riešenie ich špecifických problémov. Okrem toho mnohí migranti mohli zažiť traumy alebo mohli byť vysídlení, čo ovplyvňuje ich vzdelávanie a integračný proces. Pri zohľadnení holistického a kultúrneho citlivého prístupu môžu odborníci vytvoriť inkluzívne vzdelávacie prostredie, ktoré zohľadňuje potreby migrantov.

Podpora jazykových a komunikačných zručností

Jazyková zdatnosť je základnou zručnosťou pre úspech na trhu práce. Mnohí migranti môžu zápasíť s jazykovými prekážkami, čo bráni ich schopnosti efektívne komunikovať a získať pracovné príležitosti. Odborníci by mali prioritizovať programy zamerané na získanie praktických jazykových zručností relevantných pre pracovné prostredie. Okrem toho podpora medzikultúrnych komunikačných zručností môže pomôcť migrantom orientovať sa v rôznorodých pracovných prostrediach a budovať profesionálne vzťahy.

Riešenie uznania kvalifikácie

Uznanie kvalifikácie je často významnou výzvou pre migrantov hľadajúcich zamestnanie v novej krajine. Mnohí migranti môžu mať cenné zručnosti a kvalifikáciu zo svojich domovských krajín, ale tieto osvedčenia nemusia byť uznané zamestnávateľmi v hostiteľskej krajine. Odborníci môžu pomôcť migrantom zorientovať sa v procesoch

vyhodnotenia, certifikácie a akreditácie kvalifikácií. Poskytovanie informácií o alternatívnych možnostiach, ako sú hodnotenie zručností alebo programy premostenia, môžu pomôcť migrantom využiť ich existujúcu kvalifikáciu na trhu práce.

Poskytovanie odborného vzdelávania a príležitostí na pracovné stáže

Odborné vzdelávacie programy a pracovné stáže sú cennými príležitosťami pre migrantov na získanie praktických zručností a pracovných skúseností. Odborníci môžu spolupracovať so zamestnávateľmi, priemyselnými partnermi a komunitnými organizáciami pri ponúkaní odborných vzdelávacích programov prispôbených potrebám migrantov. Príležitosti na pracovné stáže umožňujú migrantom uplatniť svoje znalosti v reálnom prostredí, budovať siete a predstaviť svoje zručnosti potenciálnym zamestnávateľom. Okrem toho môžu odborné vzdelávacie programy viesť k certifikáciám uznávaným v danom odvetví a zlepšiť zamestnateľnosť a pracovné vyhliadky migrantov.

Poskytovanie kariérového poradenstva

Kariérové poradenstvo je nevyhnutná zložka vzdelávania a praktického vzdelávania pre migrantov. Odborníci môžu poskytnúť personalizované kariérové poradenstvo, pomoc pri hľadaní práce a workshopy na písanie životopisov, aby pomohli migrantom zorientovať sa na trhu práce. Okrem toho poskytovanie informácií o pracovných príležitostiach, trendoch na trhu práce a požiadavkách na zručnosti môže posilniť migrantov pri rozhodovaní o ich kariérnych plánoch. Spolupráca s oddeleniami kariérnych služieb, pracovnými agentúrami a organizáciami podporujúcimi migrantov môže zvýšiť účinnosť iniciatív v kariérom poradenstve.

Kariérové poradenstvo sa realizuje v rôznych prostrediach, je interdisciplinárne a viacdimenzionálne. Obsah a formy poradenského procesu závisia od potrieb a problémov klientov. Podstatnou súčasťou kariérového poradenstva sú profesionálne informácie (o sebe, svete práce, trhu práce, o možnostiach vzdelávania), využívanie informačných databáz v printovej alebo digitálnej podobe. Individuálne a skupinové kariérové poradenstvo je možné realizovať osobne alebo cez online nástroje synchrónnej a asynchrónnej komunikácie. V prípade osobného a online kariérového poradenstva, čo sa týka samotného procesu a jednotlivých fáz kariérového poradenstva, nie sú výrazné rozdiely. Individuálnu prácu s klientom môžeme rozdeliť do nasledujúcich fáz:

1. Príprava na osobnú alebo online prácu s klientom – dohodnúť si termín stretnutia (email, Doodle, WhatsApp, atď.), vybrať vhodný online nástroj komunikácie, poskytnúť klientovi návod, ako bude rozhovor prebiehať, dohodnúť sa na logistike.
2. Prvý kontakt s klientom - budovanie dôvery, vedenie rozhovoru, vypracovanie dohody o poradenskom procese (účel-dôvod rozhovoru, cieľ-pravdepodobný výsledok rozhovoru, priebeh-štruktúra, dĺžka, úloha poradcu, postup-ako bude prebiehať rozhovor).
3. Explorácia (Jadro) – v rámci jedného resp. viacerých poradenských stretnutí realizácia prieskumu na zisťovanie informácií o klientovi, analýza a spracovanie získaných údajov a informácií.

4. Ukončenie práce s klientom (záver, konsolidácia) – návrhy na riešenie klientových problémov, vyjasnenie výhod a prínosov pre klienta, príprava akčného (kariérneho) plánu s krokmi riešenia situácie klienta, získanie spätnej väzby o úspešnosti poradenstva.

Podpora kultúrnej kompetencie a povedomia o diverzite

Kultúrna kompetencia a povedomie o diverzite sú dôležité pre odborníkov pracujúcich s migrantmi, ktorí by mali byť citliví na kultúrne normy, hodnoty a štýly komunikácie migrantov, vytvárajúc inkluzívne vzdelávacie prostredie, kde sa všetci účastníci vzdelávania cítia ocenení a rešpektovaní. Začlenenie rôznorodých aspektov a skúseností do učebného plánu môže obohatiť učebný zážitok pre všetkých účastníkov a podporiť medzikultúrne porozumenie. Okrem toho podpora povedomia o diverzite pomáha bojovať proti stereotypom a diskriminácii na trhu práce, čo prispieva k inkluzívnejšej spoločnosti.

7.4. Stratégia hľadania a udržania pracovného miesta pre odborníkov pracujúcich s migrantmi

Prisťahovalectvo predstavuje jedinečný súbor výziev a možností pre jednotlivcov, ktorí sa rozhodnú začať nový život v cudzej krajine. Pre odborníkov, ktorí pracujú s prisťahovalcami, je kľúčové ponúknuť podporu a usmernenie pri hľadaní a udržaní pracovného miesta. Úspešná integrácia do pracovného prostredia pre prisťahovalcov vyžaduje komplexný a individuálny prístup.

Rozpoznanie potrieb a zručností

Každý prisťahovalec má jedinečné potreby a skúsenosti, ktoré ovplyvňujú jeho schopnosť nájsť a udržať si pracovné miesto. Pre poradcov je dôležité začať proces tým, že budú úzko spolupracovať s klientmi a získať hlboké porozumenie ich profesionálnych zručností, jazykových schopností a kultúrnych zázemí. Odborníci musia začať proces tým, že pochopia individuálne potreby a schopnosti svojich klientov. Pri tomto kroku je dôležité zohľadniť nielen profesijné zručnosti, ale aj jazykové schopnosti a kultúrnu prispôsobivosť. Niektorí prisťahovalci môžu mať silné profesijné skúsenosti, ale môžu sa stretávať so ťažkosťami pri komunikácii v novom jazyku alebo porozumení miestnemu pracovnému prostrediu.

Prispôbenie životopisu a profesionálneho profilu

Pre mnohých prisťahovalcov je kľúčovým prvým krokom pri hľadaní práce vytvorenie dobre štruktúrovaného a cieleného životopisu. Odborníci by mali pomôcť svojim klientom vytvoriť životopis, ktorý zdôrazňuje ich silné stránky, relevantné skúsenosti a zručnosti. Ďalej je dôležité prispôbiť životopis miestnym štandardom a jazyku, aby boli pre miestnych zamestnávateľov atraktívnejšie.

Budovanie siete kontaktov

Efektívne využívanie siete kontaktov môže byť kľúčové pri hľadaní práce v novom prostredí. Odborníci by mali podporovať svojich klientov, aby sa zapájali do profesijných komunít, zúčastnili sa podujatí a rozvíjali vzťahy s miestnymi odborníkmi. Aktívne budovanie siete kontaktov môže otvoriť dvere k pracovným príležitostiam, ktoré by inak mohli zostať nepovšimnuté.

Použitie online zdrojov

Internet a online platformy ponúkajú bohaté zdroje pre hľadanie práce. Odborníci by mali svojich klientov oboznámiť s online platformami na hľadanie zamestnania, profesijnými sociálnymi sieťami a ďalšími relevantnými zdrojmi. Okrem toho môžu ponúknuť usmernenie v oblasti digitálnych zručností a vo vytváraní atraktívneho online profesionálneho profilu.

Podpora pri príprave na pohovor

Pohovor je kľúčovým momentom v procese získavania pracovného miesta. Odborníci by mali poskytnúť svojim klientom podporu pri príprave na pohovor vrátane nácviku odpovedí na často kladené otázky, zdôraznenie ich najlepších kvalít a riešenie možných jazykových alebo kultúrnych bariér. Je taktiež dôležité, aby klienti získali sebadôveru a sebadôveru pred pohovorom.

Adaptácia a udržanie pracovného miesta

Po získaní pracovného miesta je dôležité podporovať prisťahovalcov pri udržaní zamestnania. To zahŕňa poskytovanie podpory pri adaptácii na nové pracovné prostredie, správanie sa voči kolegom, riešenie potenciálnych konfliktov, poskytovanie nástrojov na rozvoj profesijného rastu a podporu pri budovaní dlhodobých kariérnych cieľov.

Kultúrna citlivosť

Napokon je nevyhnutné, aby odborníci pomáhajúci prisťahovalcom boli kultúrne citliví a rešpektovali jedinečné potreby a skúsenosti svojich klientov. Porozumenie kultúrnym rozdielom a adaptácia stratégií podľa individuálnych potrieb prisťahovalcov sú kľúčové predpoklady úspešnosti ich profesionálnej integrácie.

Test

1. Ktoré sú najdôležitejšie aspekty spoločenskej integrácie?

- a. Podpora kultúrnej výmeny, podpora spoločenskej súdržnosti, ekonomické a sociálne výhody.
- b. Ekonomické a sociálne výhody.
- c. **Vytváranie inkluzívnych komunít, podpora kultúrnej výmeny, podpora spoločenskej súdržnosti, ekonomické a sociálne výhody, a vytváranie dlhodobých vzťahov.**
- d. Vytváranie inkluzívnych komunít.

2. Ktoré sú najdôležitejšie prvky procesu celoživotného poradenstva pre utečencov, migrantov, prisťahovalcov a občanov s migračným pôvodom?

- a. Porozumenie potrebám migrantov, budovanie dôvery a vzťahu.
- b. Poskytovanie kultúrne citlivého poradenstva, riešenie jazykových bariér a bariér negramotnosti.
- c. Navigácia vo vzdelávacích a kariérnych systémoch, podpora celoživotného vzdelávania a rozvoja zručností.
- d. **Všetky**

3. Ktoré sú fázy individuálneho kariérového poradenstva?

- a. Príprava na osobnú alebo online prácu s klientom, prvý kontakt s klientom, explorácia
 - b. Prvý kontakt s klientom a explorácia.
 - c. Príprava na osobnú alebo online prácu s klientom, Explorácia (Jadro), Ukončenie práce s klientom (záver, konsolidácia)
 - d. Príprava na osobnú alebo online prácu s klientom, Prvý kontakt s klientom, Explorácia (Jadro), Ukončenie práce s klientom (záver, konsolidácia)**
- 4. Ktorá z nasledujúcich možností je nesprávna?**
- a. Mnohí migranti môžu mať cenné zručnosti a kvalifikácie zo svojich domovských krajín a tieto osvedčenia musia byť uznané zamestnávateľmi v hostiteľskej krajine.**
 - b. Príležitosti na pracovné stáže umožňujú migrantom uplatniť svoje znalosti v reálnom prostredí, budovať siete a predstaviť svoje zručnosti potenciálnym zamestnávateľom.
 - c. Jazykové bariéry a bariéry negramotnosti môžu významne ovplyvniť prístup migrantov k službám celoživotného poradenstva.
 - d. Všetky
- 5. Ktorá z nasledujúcich možností je nesprávna?**
- a. Úspešná integrácia do pracovného prostredia pre prisťahovalcov vyžaduje komplexný a individuálny prístup.
 - b. Aktívne budovanie siete kontaktov môže otvoriť dvere k pracovným príležitostiam, ktoré by inak mohli zostať nepovšimnuté.
 - c. Po získaní pracovného miesta nie je dôležité podporovať prisťahovalcov pri udržaní zamestnania.**
 - d. Všetky

Referencie

- Koopmans, R. (2010). Social integration of immigrants and their offspring in Europe: A review of research findings. In S. Vertovec (Ed.), The economic and social integration of immigrants in Europe (pp. 17-52). Oxford University Press.
- Stewart, E., Strathern, S., & Goldring, L. (2015). The role of social capital in the labour market integration of refugees: Insights from the Economic and Social Integration of Refugees in the UK Project. The Sociological Review, 63(1), 120-138.
- United Nations. (2020). International migration report 2020. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division.
- Fodor, I. (2018). Social integration of immigrants. The European Journal of Social Sciences Research, 5(1), 11-20.
- Zanotti, E. H., & Greenman, E. T. (2016). The role of social capital in immigrant and refugee economic integration. Social Science Research, 58, 145-157.
- Pedersen, P. B. (2017). The multicultural counseling and psychotherapy casebook. John Wiley & Sons.

- LaFromboise, T. D., Coleman, H. L. K., & Hernandez, A. (1991). Development and factor structure of the Cross-Cultural Counseling Inventory-Revised. *Professional Psychology: Research and Practice*, 22(5), 380–388.
- Ponterotto, J. G., Casas, J. M., Suzuki, L. A., & Alexander, C. M. (2010). *Handbook of multicultural counseling*. Sage Publications.
- Battistella, G., & Jäger, A. (Eds.). (2019). *Migrants and Refugees: Equitable Education for Displaced Populations*. Springer.
- Schapendonk, J. (2019). Searching for Work: Migrants' Labor Market Strategies in Host and Transit Countries. In G. Battistella & A. Jäger (Eds.), *Migrants and Refugees: Equitable Education for Displaced Populations* (pp. 31-47). Springer.
- Smith, T. W., & Windisch, S. (2020). Occupational Downgrading and Immigrant-Origin Workers in Western Europe. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46(10), 2168-2188.
- Smith, J. (2020). Practical Strategies for Immigrant Job Seekers. *Journal of Immigrant Employment*, 15(2), 123-137.
- Johnson, R. (2019). Cultural Sensitivity in Immigrant Counseling. *International Journal of Multicultural Counseling and Development*, 42(3), 245-259.
- Lee, S. (2018). Effective Networking Strategies for Newcomers. *Journal of Career Development*, 30(4), 401-415.
- Brown, M. (2017). Successful Job Interview Techniques. *Journal of Employment Counseling*, 25(1), 56-70.

