Az <u>*attitűd szintű elakadások kezelése*</u> a leghosszabb folyamat. Itt a legnagyobb a lemorzsolódás veszélye is. A tanácsadási tapasztalatok azt mutatják, hogy nemigen lehet senkit sem *kívülről* motiválni, pusztán annyit tehetünk, hogy teljes figyelmünkkel a segítségkérő ügyfél felé fordulva ***olyan atmoszférát teremtünk, ami támogatja a pozitív elmozdulást***. Fontos azonban tudni, hogy ennek is vannak korlátai. Lehet, hogy az ügyfél azért nem mozdul, mert még nem áll készen a változásra. Ilyenkor:

- ***tükör-funkciót*** használva következetesen visszaadjuk a döntés felelősségét a kezébe,
- „***meghitelezzük***" neki a változást, és igyekszünk figyelmét a múltból arra irányítani, ami még működik, és kérdéseinkkel a jövőt kutató attitűdöt felvenni,
- apró, ***mérhető célokat*** tűzünk ki, és ezek teljesülését *megbecsüljük*.

Ez kívánja a legnagyobb munkát, mind a tanácsadó, mind az ügyfél részéről.

A migráns álláskeresők többszörösen ***deficites állapotban*** érkeznek a tanácsadási folyamatba: szembe kell nézniük mindazzal, amit elveszítettek, és életüknek egy új fejezetében kell újratervezniük céljaikat. A migráns lét hoz magával ***kezdeményező készséget is***: mire az ügyfél a szolgáltatásba kerül, *már elindult a változás útján*, ezért a tanácsadó mintegy ***erőforrásként*** építhet az eddig elért eredményekre!

A tanácsadó célja, hogy „feleslegessé tegye magát", vagyis hogy ügyfele nélküle is boldoguljon új élethelyzetében, ezért esszenciálisan fontosak az első lépések a tanácsadási folyamatban: ***a jó anamnézis felvétel*** során az ügyfél találja meg azokat a pontokat, amelyekre maga is építhet a későbbiek során, a ***bizalmi légkör*** segíti abban, hogy pozitív visszajelzéseket kapjon és fogadjon el, figyelme fokozatosan a jövő és a megoldások felé irányuljon.

Példák a sikeres kimenetekre:

J. nagyon depressziós állapotban került a szolgáltatásba. Csak alkalmi jellegű munkái voltak, anyagilag fontos volt számára, hogy gyorsan találjon munkát, ezért „alament" a munkáltatói elvárásoknak, és csúnyán kihasználták a munkáltatók. A hosszabb távú célok kitűzése után megnéztük, mi az, ami középtávon kisegítené elakadt helyzetéből. Az egyik fontos elakadás az volt, hogy a munkáltatók megijedtek a migránsokkal kapcsolatos adminisztratív teendőktől. Összeállítottunk egy féloldalas „kisokost", ami egyszerűen összefoglalja a munkáltató teendőit, és J. a továbbiakban ezzel a papírral járt állásinterjúra. Ez erősítette önbizalmát is, jobban tudta képviselni azt, hogy ezek megoldható dolgok. A munkáltatók is nyitottabban fogadták, nem kellett azzal indítania, hogy „hű, ez nagyon bonyolult, én sem látom át igazán, de maguk biztos utána tudnak járni, nem?!". Végül középtávon találtunk olyan munkát, amit két nyelven tudott végezni. Anyagi háttere stabilabbá vált, miközben tovább keresi a szakmájába vágó munkát, és már kevesebbet stresszel a napi gondok miatt.

További eszközök, módszerek a migráns álláskeresők támogatására

Egy projekt annál eredményesebb, minél szélesebb felületet ad az ügyfélnek a „megtapadásra". Két olyan eszközt mutatunk be részletesebben, ami elsősorban nem pénz, hanem kreativitás és ráfordított idő kérdése.

1.) Közösség építés[8]

Az egyik módszer alapvetése, hogy a tanácsadók ideje, szaktudása, energiája korlátozott, és egy csoport mindig bőségesebb erőforrásokkal rendelkezik, mint egy bármilyen felkészült egyén. Ezért az adott programban dolgozó tanácsadók feladata, hogy ne csak egyénileg dolgozzanak a programban résztvevőkkel, hanem ***kiaknázzák a csoport adta lehetőségeket is***.

Ennek formája lehet egy csoportos tréning a program elején, ahol a résztvevők máris elkezdenek megismerkedni egymással, később pedig a klub, ahol lehetőségük van folyamatos kapcsolattartásra. Fontos azonban kiemelni, hogy nem elegendő „összeterelni" a résztvevőket, hanem tevőlegesen részt kell venni a közösség építésében. Amennyiben sok olyan ember kerül egy csoportba, akik erősen deficites élethelyzetből jönnek, fennáll a veszélye annak, hogy elindítanak egy lefelé mozduló spirált, és probléma fókuszáltságuk miatt „panasznapként" használják a csoportos együttlétet.

A tanácsadó / mentor / tréner szerepe ennek a spirálnak a megfordítása: ***facilitálási technikákkal*** pozitív energiát tölt a csoportban, feltárja a csoporttagok erősségeit, és mintegy tőkeként beforgatja azokat a csoportba. Ha például a csoportban van egy grafikus vagy egy adószakértő, akkor megkéri, hogy tudásával segítsen a többi csoporttagnak. *Adni csak az tud, akinek van miből*. A csoporttagok

8 *„A közösség nem adódik magától, és nem is lehet rá szert tenni leszállított áron"* - M. Scott Peck