



بداية موفقة في ألمانيا

هجرة عمل عادلة للعماله
الماهرة والمتدربين/ات من
شمال أفريقيا مع برنامج
THAMM Plus





شكر وتقدير

نودُّ أن نتقدّم بجزيل الشكر لكلِّ من الدكتورة فيرينا أندريه (مركز الترحيب في شتوتغارت)، وماجد بيباوي (وكالة التنمية الاقتصادية، منطقة الغابة السوداء الشمالية)، ميهائلا ميلانوفنا وصوفيان منصر (مرافقا الاندماج في برنامج THAMM)، وتورنيكه مورتسختالادزه (مركز الترحيب في منطقة هانوفر)، وسوزان فاغنر (غرفة الصناعة والتجارة في نورمبرغ)، وأوزغور يوتيري (غرفة الصناعة والتجارة في فيلنبرغ). لولا خبرتهم ومساهماتهم القيّمة، لما كان لهذا الكتيب أن يُنجز بهذه الصورة. كما نُعرب عن امتناننا العميق لجميع المشاركين/ات في ورش العمل الذين زوّدونا بتغذية راجعة بناءة خلال مراحل إعداد هذا الكتيب. وأخيرًا، نتوجّه بخالص الشكر لبيتر بوّده وأكرم خراط اللذين شاركا تجاربهما الشخصية في عملية الاندماج وجعلها متاحة للقراء عبر المقابلات المنشورة في هذا الكتيب.



المحتويات

- 4 مقدمة: الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ)
- 5 مقدمة: «العمل والحياة، ولاية هيسن» (Arbeit und Leben Hessen)
- 6 عن هيكل الكتيب: دليل الاستخدام

أصحاب العمل

- 10 الجزء الأول - قبل القدوم إلى ألمانيا: كيف لك أن تستعدّي.
- 16 الموضوع الرئيسي: البرامج الإرشادية
- 18 الجزء الثاني - بعد الوصول إلى ألمانيا: تشكيل حياتك بنجاح
- 22 الموضوع الرئيسي: تعزيز المهارات اللغوية
- 26 الجزء الثالث - التأقلم والاستقرار: دعم التبادل والتطوير المستمر.
- 28 قائمة مرجعية لأصحاب العمل
- 30 مقابلة مع بيتر بوديه، مجموعة «هابوتيك» (Habotec)

العاملات والعالمون

- 34 الجزء الأول - قبل القدوم إلى ألمانيا: كيف لك أن تستعدّي؟
- 40 الموضوع الرئيسي: تعلم اللغة الألمانية
- 42 الجزء الثاني - بعد الوصول إلى ألمانيا: تنظيم شؤونك اليومية
- 48 الموضوع الرئيسي: التسوق في ألمانيا
- 51 الموضوع الرئيسي: نظام الرعاية الصحية في ألمانيا
- 56 الجزء الثالث - التأقلم والاستقرار: تدبير أمور حياتك واستمرار الاندماج
- 62 الموضوع الرئيسي: المشاكل في مكان العمل
- 66 الموضوع الرئيسي: لَم شمل الأسرة
- 68 قائمة مرجعية للعاملات والعالمين.
- 70 مقابلة مع أكرم خَرَّاط، فندق «تراويه تونباخ» (Hotel Traube Tonbach)
- 73 مسرد المصطلحات - الأساسيات القانونية من الألف للياء
- 77 جهات الاتصال - في حالات الطوارئ أو عند مواجهة أية مشاكل
- 79 بيانات النشر

مقدمة

من خلال هذا الكتيب، نودُّ أن نستمر في تقريب المسافات ما بين الأشخاص وأن ندعمهم في اتخاذ خطوة استجلاب العمالة الماهرة من الخارج إلى ألمانيا. ونأمل في أن يعمل هذا الكتيب بالنسبة لك كدليل إرشادي في طور التحضير لمغادرتك إلى ألمانيا وفي أن يُسهِّل عليك المراحل الأولى من الاستقرار. نتمنى لكم/ن جميعًا بدايةً موفقة وتعاونًا ناجحًا!



Stephanie Schrade

شتيفاني شرايه

مديرة برنامج THAMM Plus

الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ)

أعضاء المتدربين/ات، والعاملين/ات المهرة، وأصحاب العمل، وشركاء وشركات التعاون في إطار برنامج «نحو مقاربة شاملة لحوكمة هجرة اليد العاملة وتنقل العمالة في شمال إفريقيا» (THAMM Plus).

يُسعدنا كونك قد أصبحت طرفًا في برنامج THAMM Plus. ففي برنامجنا، والذي يهدف إلى دعم الهجرة الموجهة نحو التنمية والتنقل للعمالة ما بين شمال إفريقيا وأوروبا (THAMM Plus)، قد اكتسبنا الكثير من الخبرات القيِّمة حول موضوع الاندماج في ألمانيا على مدى السنوات الأخيرة. وعليه، فقد طوَّر هذا الكتيب خصيصًا لصالح برنامج THAMM Plus بغرض توفير بعض المعلومات الهامة للعمالة للماهرة والمتدربين/ات الوافدين/ات من الخارج، وكذلك لأصحاب العمل.

تتطرق المعلومات المشتمل عليها إلى المراحل المختلفة من عملية الاندماج، والهدف منها هو توفير إمكانيّة سهلة وبسيطة للولوج إلى النصائح العملية والمعارف والاتصالات النافعة، حيث أننا قد قُمنّا في الأشهر الأخيرة بتجميع الخبرات المكتسبة من جميع الجهات الفاعلة المشاركة في عملية الاندماج وبعدها، وذلك من خلال عقد المقابلات وورش العمل، لأجل صياغة نصِّ كتابي يكون بمثابة الأساس المستدام لعملية الاندماج في ألمانيا ويستفيد منه كلُّ من العمالة الماهرة والمتدربين/ات الجدد، وكذلك أصحاب العمل.

منذ عام 2020، وفد إلى ألمانيا العديد من الأشخاص من خلال برنامجنا واستقروا في بلداتٍ أو مدنٍ صغيرة، وفي شركاتٍ كبيرة وأخرى عائلية. ولقد سهَّلت تنسيقات التبادل والمعرفة التي ينقلها خريجو/ات THAMM وأرباب العمل بالفعل مسألة الانتقال إلى ألمانيا والاستقرار بمحلات العمل الجديدة على الكثير من الأشخاص وفي مختلف المواقع.

«العمل والحياة، ولاية هيسين» (Arbeit und Leben Hessen)

مقدمة

الكوادر وإدماجها، أو في تعاملك مع نفسك ومع الطرف الآخر في عملية الاندماج. ذلك لأنَّ الاندماج ليس طريقاً ذا اتجاه واحد، وربما تكون هذه هي البصيرة الأهم على الإطلاق التي خرجنا بها ممَّا أجريناه من محادثات عديدة. إنَّ نجاح الاندماج يتطلب استعداداً حقيقياً من جميع الأطراف للانفتاح على بعضها البعض والتعلم المتبادل.

وختاماً، نوّد أن نضع بين يديك أمرين أساسيين تحملهما/تحمليهما معك في طريقك نحو اندماج ناجح ومستدام:

1. التواصل هو مفتاح النجاح - كما هو الحال في العديد من المواقف: تحدثوا مع بعضكم البعض، وناقشوا التوقعات، والمشاكل، ومواطن عدم اليقين. لكن لا تنسوا أيضاً أن تمنحوا مساحة للتغذية الراجعة الإيجابية والتطرق إلى النجاحات في محادثاتكم.

2. لا تتردّدي في طلب الدعم: فلا كتيب، مهما كان مفصلاً، يُمكن أن يغني عن المشورة المباشرة. في مجال اندماج العمال المهرة، تُوجد العديد من الجهات الاستشارية الموثوقة ونقاط الاتصال المتخصصة، والتي راكمت سنوات من الخبرة في مجال اندماج العمال المهرة وتُقدِّم دعماً فعّالاً. يُمكن لهذه الجهات أن تُقدِّم لك المشورة والدعم في التعاطي مع الدوائر الحكومية، وبشأن المسائل القانونية، أو حتى عند الحاجة إلى التمويل.

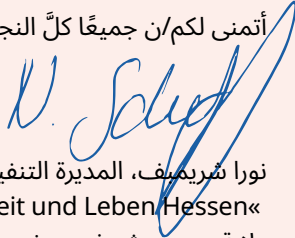
يُعَدُّ اندماج العمال المهرة والمتدربين/ات الوافدين من خارج ألمانيا تحدياً مشتركاً لجميع الأطراف المعنية، من أصحاب العمل إلى العمال المهرة والمتدربين/ات أنفسهم. ومع ذلك، فهو تحدٍ يُمكن تجاوزه، بل ويستحق الجهد المبذول من أجله. ولمواجهة هذا التحدي، يُمكن الاستفادة من الخبرات المتراكمة لأولئك الذين رافقوا عمليات اندماج مثل هذه أو خاضوها بأنفسهم. فتجاربهم تُشكّل الأساس الذي استندنا إليه في جمع المعلومات والنصائح الواردة في هذا الكتيب.

نوّد من خلال هذا الكتيب دعمك ومرافقتك في الخطوات المقبلة، كما ونسعى أيضاً إلى إضفاء الوضوح والحيوية على مصطلح «الاندماج» الذي قد يبدو في بعض الأحيان غامضاً أو مجرد مفهوم نظري، وذلك من خلال تزويدك بالمعلومات والنصائح التي سبق وساعدت أصحاب عمل وعاملين/ات سبقوك وأسهمت فعلياً في تحقيق اندماج مستدام.

في طور الإعداد لهذا الكتيب، أجرينا مقابلات مع مجموعة من الخبراء والخبراء، وراجعنا باستمرار المعلومات التي جمعناها من ورش العمل والمناقشات المختلفة. كما قارنَّا تلك المعطيات بالتجارب العملية للمنشآت - من شركات ومصانع وغيرها - من ناحية، إلى جانب الاطلاع على تجارب المتدربين/ات والعمال المهرة الذين شاركوا فعلياً في برنامج THAMM Plus (THAMM سابقاً) من ناحية أخرى.

ما كان في الأصل من المفترض أن يصبح نشره موجزة، تحوّل مع مرور الوقت إلى كتيب أكثر شمولاً حول الاندماج، ما يعكس ثراء الخبرات التي اكتسبها الأشخاص الذين أجرينا معهم المقابلات في السنوات الأخيرة. لا تدع/ي حجم الكتيب يُثنيك، فالأهم من ذلك هو التحلي بالصبر - سواء أثناء قراءته، أو خلال العملية الكاملة لاستخدام

أتمنى لكم/ن جميعاً كلَّ النجاح!



نورا شريميف، المديرية التنفيذية لـ «Arbeit und Leben Hessen». (العمل والحياة، ولاية هيسين ش.ذ.م. غير هادفة إلى الربح)

عن هيكل الكتيب دليل الاستخدام

لا يُمكن تناول جميع الموضوعات بشكلٍ كامل ضمن هيكل الفصول، لذا ستجد/ين في الكتيب **موضوعات رئيسية** منفصلة تُركّز على قضايا خاصة أو معقّدة بهدف التوسّع فيها وتقديم معلومات وملاحظات إضافية.

في نهاية كلِّ فصل، ستجد/ين **قائمة مرجعية** تُساعدك على استحضار الصورة العامة وعدم نسيان أهم الخطوات الواجب اتخاذها في العمل والتنظيم.

هذا وقد تمّ دعم محتوى الكتيب بـ **رموز توضيحية** تهدف إضفاء المزيد من الوضوح على التنسيق العام للمعلومات. سنُقابلك الرموز التوضيحية التالية بصورة متكررة:

معلومة إضافية
أو نصيحة.



رابط لمزيدٍ من المعلومات
على الإنترنت.



إشارة إلى موقع آخر في الكتيب يتناول
الموضوع ذاته بمزيدٍ من التفصيل.



الكتيب متاح باللغتين العربية والألمانية، وهو يتكوّن من قسمين رئيسيين: قسم موجّه إلى أصحاب العمل، وآخر مخصّص للمدربين/ات والعمال المهرة. وقد تمّ تصميم الكتيب عمدًا ليضمّ معلومات تُخاطب كلا الجانبين بهدف تعزيز الفهم المتبادل وتيسير عملية التتبّع من كلا الطرفين.

يتناول كلُّ من القسمين ثلاثة فصول تُواكب المراحل الثلاث التالية في مسار الهجرة والاندماج، وهي:

1. قبل القدوم إلى ألمانيا
2. بعد الوصول إلى ألمانيا
3. التأقلم والاستقرار

سنُصادف/ين في الفصول المنفردة من الكتيب **مربعات معلومات** متكررة. تُستخدم هذه المربعات لشرح بعض المصطلحات، أو لتقديم معلومات إضافية، أو للتعمّق في جوانب معينة.

يُرجى ملاحظة أنّ جميع المعلومات المدرجة في هذا الكتيب محدّثة اعتبارًا من أكتوبر/تشرين الأول 2024.

في هذا الكتيب، ستتعرفّ/ين من خلال **مقابلتين شخصيتين** على تجارب مباشرة لأشخاص شاركوا من قبلك في برنامج THAMM. بيتر بوده، المدير التنفيذي لمجموعة هابوتيك (Habotec)، يُقدّم رؤيته كصاحب عمل حول التحديات المرتبطة باستقدام المتدربين/ات والعمال المهرة من الخارج ودمجهم في بيئة العمل الألمانية. وأكرم خرّاط، الذي أكمل تدريبه المهني كأخصائي فندقية في ألمانيا، يُشارك تجربته كعامل ماهر وافد، متناولاً العقبات والنجاحات التي مرّ بها خلال مسار اندماجه.

وفي نهاية الكتيب، ستجد/ين **مسردًا** لبعض المصطلحات الأساسية المرتبطة بعملية الاندماج وقائمة بـ **جهات الاتصال في حالات الطوارئ ومراكز الاستشارة** على الصفحة 77.

أصحاب العمل





كيف لك أن تستعدّي

لقد اتخذت الخطوة الأولى: قررت استقطاب العمالة الماهرة أو المتدربين/ات من الخارج عبر برنامج THAMM Plus. ومع ذلك، فلا يزال هناك العديد من الأمور التي يجب إنجازها قبل أن يتمكن هؤلاء من دخول ألمانيا لبدء تدريبهم أو عملهم الجديد، كما يجب تكييف مخططات التهيئة والإدماج المتبعة في شركتك لتلبية احتياجات الكوادر الأجنبية، وإجراء الترتيبات اللازمة، وشراء المستلزمات، واستكمال الإجراءات البيروقراطية. يُعدّ التدريب الأوّلي للعمالة الوافدة من الخارج وإدماجها بمثابة التحدي لجميع الأطراف المشاركة، ولكنه استثمارٌ مجد. فمع القليل من الصبر وبدعم من قبلك، ستحصل/ين على كوادرٍ مُتحمسة من شأنها إثراء فريقك بأفاقٍ جديدة وكفاءاتٍ إضافية. في القسم التالي، ستتعرف/ين على الأمور التي تتوجّب مراعاتها في طور الإعداد لعلاقة العمل أو التدريب المشتركة وعلى ما يتعيّن وضعه في عين الاعتبار من تحديات:

القيام بالاستعدادات: إنّ عملية استقطاب المتدربين/ات والعمالة الماهرة من الخارج تستلزم جهدًا تنظيميًا كبيرًا، إذ ينبغي إعداد فريق العمل على استقبالهم، وتحديد المواعيد مع الجهات الرسمية، وتأمين السكن المناسب. لذا، فيُنصح بالبدء في التخطيط لجميع الخطوات الضرورية في أقرب وقتٍ ممكن.

- احصل/ي على المعلومات في وقتٍ مبكر: ما هي الجوانب القانونية التي تتعيّن مراعاتها؟ وما هي الآجال المهمة التي يجب الالتزام بها؟
- ضع/ي خطة واضحة: ما الذي يجب القيام به ومتى؟ وما هي المهام الأكثر أهمية، وأيّ مهام يُمكن تأجيلها؟
- الاستفادة من المعارف المتوفرة ضمن هياكل الدعم القائمة. إنّ مكاتب الاستشارة، مثل مراكز الترحيب الإقليمية أو شبكات IQ، قد تمّ إنشاؤها خصيصًا لدعم الشركات الألمانية في استقطاب المتدربين/ات والعمالة الماهرة من الخارج.

تُوجد قائمة بمكاتب الاستشارة المصنفة حسب المنطقة والخدمات المقدمة على الرابط التالي:

www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/unterstuetzung/beratungsstellen-finden



1



التواصل: تواصل/ي مع كوادرك الجديدة في وقتٍ مبكر، حيث أنّ عقد أو اصر الصلة قبيل بدئهم بالعمل سيُساعد من جانبه على بناء الثقة المتبادلة ويُمهدهم على علاقة العمل أو التدريب المشتركة، كما أنّه سيخلق المساحة الهامة للتنسيق وطرح الاستفسارات.

- استخدم/ي تطبيقات المراسلة (بالفيديو)، مثل الواتساب، أو سكايب، أو الزووم، لخلق الفضاءات الافتراضية التي تُتيح إمكانية التعارف وتبادل وجهات النظر والخبرات، ومن ثمّ تكون/ين قد ضمنت تعرّف موظفاتك وموظفيك الجدد قبيل بدئهم بالتدريب أو العمل على زميلاتهم وزملائهم المستقبليين، حيث إنّ ذلك يُعزّز الثقة المتبادلة ويُسَهّل على الكوادرك الجديدة أمر التكيف مع بيئة العمل الجديدة بالشركة.
- استغل/ي الاجتماعات التمهيدية أيضًا لمناقشة رغبات وتوقعات كوادرك الجديدة حيال علاقة التدريب أو العمل الخاصة بهم وحياتهم في ألمانيا. هل يتبيّن من ذلك وجود حاجة إلى تلقي تدريبٍ إضافي أو دعم معين (مثلًا بخصوص موضوع لمّ شمل الأسرة)؟
- اسند/ي الأشخاص الذين سيكونون بمثابة جهة الاتصال الثابتة (المرشدين/ات) لكوادرك الجديدة في وقتٍ مبكر، بحيث يُمكنهم التوجّه إليهم بكلّ ثقة في حال وجود أسئلة أو مشكلات. ويُمكن أن يكون هؤلاء زميلات أو زملاء من ذوي الخبرة من نفس القسم أو موظفين/ات ممّن يتحدثون اللغة الأم للوافدين/ات الجدد.

يُمكنك الحصول على مزيدٍ من المعلومات حول برامج الإرشاد، وكيفية إعداد المرشدين/ات، والهدف من البرنامج، والعوامل التي تتعيّن مراعاتها عند اختيار المرشدين/ات في القسم المخصص لهذا الموضوع كموضوع رئيسي على الصفحة 61.

التنسيق: تحدّث/ي بصراحة مع الكوادرك الجديدة حول ما ينتظرهم في مكان عملهم ومحل سكنهم الجديد في ألمانيا. فمن خلال إدارة التوقعات، سيتسنى لك تجنّب سوء الفهم والإحباطات.

- غالبًا ما يقترن اسم ألمانيا في الخارج بالتقدّم والرفاهية. لذا، فيجب عليك توعية موظفاتك وموظفيك الجدد بشأن إمكانيات الكسب المتاحة أمامهم، كما وعليك مساعدتهم في الموازنة ما بينها وبين تكاليف المعيشة الفعلية في المنطقة. وبذلك، فإنّك تكون/ين قد تجنبت قيام موظفاتك وموظفيك الجدد ببدء علاقة عملهم أو تدريبهم بتعليق توقعاتٍ خاطئة.

رجاءً استخدام أمثلةٍ ملموسة، كما إعداد قائمة بالأسعار الحالية لمستلزمات الحياة اليومية مثلًا، مما يمنح الكوادرك الوافدة تصورًا واضحًا لما يستطيعون تحمّل تكلفته وفقًا لرواتبهم.

- إن أمكن، زوّد/ي كوادرك الوافدة مسبقًا بخطة التدريب الفني والمهني أو مخطط الإدماج في العمل، بحيث يتسنى لهم وفي وقتٍ مبكر أخذ فكرة عن مهماتهم المستقبلية وعن الأسابيع والأشهر الأولى لهم بداخل الشركة. وسيُمكنهم هذا الأمر من إعداد أنفسهم بشكلٍ أفضل على دورهم الجديد، كما وأنّه سيمنحهم ما يلزم من ثقة لبدء عملهم في مؤسستك.

تدبير السكن: تُعاني العديد من المناطق الحضرية في ألمانيا من شحة المساكن ميسورة التكلفة، مما يجعل مسألة العثور على سكن مناسب أمرًا صعبًا في الكثير من الأحيان، لا سيما بالنسبة للأشخاص القادمين من الخارج. لذلك، يُنصح بتولي شأن تدبير السكن لكودارك الوافدة في وقت مبكر، ومن الأفضل أن يكون السكن مكفولاً لمدة لا تقل عن الأشهر الستة الأولى.

- لدى البحث عن سكن، اطرح/ي على نفسك الأسئلة التالية: هل سيتمكن الموظفون/ات من الوصول إلى مكان العمل الجديد في وقت معقول؟ وما هو وضع العروض الثقافية في المنطقة؟ هل توجد هناك أندية رياضية، أو سوبر ماركت، أو محلات أخرى من شأنها أن تُسهّل على عمالتك الوافدة الشعور بالاستقرار؟
- جَهّز/ي المسكن بالتنسيق مع موظفاتك وموظفيك الجدد. إذ يجب أن تتوفّر عند وصولهم المستلزمات المنزلية الأساسية، مثل أواني الطبخ والأطباق، وكذلك المرتبة وغطاء السرير.

المزيد من المعلومات حول المتطلبات التي يتعيّن أن تفي بها الشقق السكنية المُدبّرة بمعرفتك يُمكن استقاؤها من اتفاق التعاون الذي ستوقع/ين عليه لدى منح الموافقة على التوظيف.



- اتفق/ي مسبقًا مع كودارك على قيمة إيجار السكن المدبر لهم بمعرفتك وكلفة تجهيزاته. سيُساعد ذلك في تجنّب حدوث أيّ سوء فهم. من الذي سيدفع مبلغ عربون الإيجار (أي الكفالة المالية)؟ ومن سيتحمّل تكاليف المفروشات؟ إذا كان من المفترض أن يُساهم كودارك بحصة من التكاليف، فيجب تحديد آلية السداد بشكل واضح وصريح مسبقًا - على سبيل المثال، عن طريق اقتطاع جزءٍ من الراتب إلى أن يتمّ ردّ التكاليف بالكامل.

تحدّث/ي مع موظفاتك وموظفيك الجدد عن مكان السكن ونوعه ووعن المفروشات. ما هي الأشياء المهمة بالنسبة لهم التي ينبغي أن تتوفر في السكن الجديد؟ ما هي رغباتهم ومتطلباتهم الخاصة فيما يتعلق بالمفروشات؟ هل مفهوم السكن المشترك معروف بالنسبة لمتدريباتك ومتدريبك وهل يُمانعون مشاركة السكن مع أشخاص من الجنس الآخر؟ وحتى مع كونك لن تتمكّن/ي من تلبية جميع رغبات موظفاتك وموظفيك، إلا أنّ إشراكهم في هذه المسائل من شأنه أن يُبرز لهم مدى اهتمامك براحتهم ورفاهيتهم.





عدم المساواة في المعاملة في مكان العمل

بدءاً من البحث عن السكن وتجهيزه ووصولاً إلى المتابعة المكثفة - يحصل كلٌّ من المتدربين/ان والعمالة الماهرة لدي وفودهم من الخارج أحياناً على سبل دعم لا يحصل عليها نظراًؤهم ونظيراتهم من الألمان. وقد تتولد عن ذلك بعض المشكلات داخل الشركة، خاصةً إذا لم تُوضح/ي لموظفاتك وموظفيك الأسباب وراء الحاجة إلى ذلك الدعم الإضافي. فعلى سبيل المثال، من ينتقل من مصر إلى ألمانيا من أجل فرصة للتدريب الفني والمهني، لا تكون لديه قطع الأثاث التي يُمكن أخذها من غرفة صباه أو منزل الجدين إلى المسكن الجديد، كما وأنه غالباً ما لن تتوفر لديه الموارد المالية اللازمة لتجهيز الشقة بين يومٍ وليلة. ورغم ذلك، فيجب عليك السعي من أجل تحقيق المساواة في المعاملة قدر الإمكان. فإذا قُمت بتوفير سكنٍ مفروش لمتدرباتك ومتدريبيك التونسيين واقتطعت جزءاً من راتبهم لاسترداد تكاليف الأثاث، فإِلم لا تعرض/ين نفس النموذج على جميع المتدربين/ات لديك؟

5

التمهيد لطاغم العمل: يتطلب إدماج الزميلات والزملاء الذين يفدون من الخارج إسهاماً من جميع الأطراف، بل وقد يتطلب من طاقم العاملين الأساسي قسطاً كبيراً من الصبر والتفهّم. بالإضافة إلى ذلك، قد تكون هناك بعض التحفظات لدى الزميلات والزملاء القدامى، مما يزيد من مدى ضرورة إشراك طاقم العمل مبكراً في عملية «استقطاب العمالة الماهرة»، حيث لن يتسنى تحقيق الاندماج داخل الشركة إلا بدعم من الجميع.

● واصل/ي مع كوادرك واشرح/ي لهم الفوائد التي ستعود على الشركة من وراء استقدام الزميلات والزملاء الجدد من الخارج. عليك توخي الوضوح بشأن التفاصيل: كم عدد الموظفين/ات الذين تُخطط/ين لاستقدامهم؟ متى سيبدأون تدريبهم الفني والمهني أو عملهم؟ من خلال مشاركة هذه المعلومات مع طاقم العمل في وقتٍ مبكر، سيتسنى لك فعلياً منع سوء الفهم قبل وقوعه وانتشار أية شائعات.

تطرق/ي لاسيما إلى ذوات وذوي المناصب القيادية والمسؤولين/ات، أي المشرفين/ات على التدريب مثلاً أو مجلس تمثيل العمال، على اعتبار أن هؤلاء يُمكنهم أن يصبحوا بمثابة المضاعفين وأنه غالباً ما لديهم دراية جيدة بالأجواء العامة في الشركة.



● اعمل/ي على توعية كوادرك بشأن الحالة الخاصة لزميلاتهم وزملائهم الجدد، حيث أنّ هؤلاء قادمون إلى ألمانيا لأول مرة وسيحتاجون إلى الوقت للتكيف مع بيئتهم الجديدة، وتحسين مهاراتهم في اللغة الألمانية، وفهم سياق العمل والتقاليد المهنية المعمول بها في ألمانيا.

مقدورك مساعدة طاقم عملك على تقبُّل زميلاتهم وزملائهم الجدد والتأهّب لاستقبالهم من خلال ورش العمل وفعاليات التبادل التحضيرية الثقافية. تُقدِّم بعض الجهات التعليمية، مثل «العمل والحياة» (Arbeit und Leben) أو المراكز التعليمية التابعة للنقابات العمالية، البرامج التدريبية المصممة خصيصاً لتلبية احتياجات المؤسسات التجارية من التعلم وتبادل الآراء والتجارب.





المخاوف والمقاومة بداخل الشركة

من الطبيعي جدًا أن ينشأ أحيانًا بعض من الاعتراض داخل المنشأة. لذلك، فمن المهم بمكان خلق المساحات للحوار التي تتسنى فيها مناقشة التخوفات والتعاطي مع آية مقاومات بشكل بناء. في الكثير من الأحيان، تستند تلك المقاومات لدى طاقم العمل إلى شائعات أو معلومات مغلوبة حول مسألة استقطاب العمالة الجديدة من الخارج، ومن ثم فيمكن تبديدها بسهولة من خلال التواصل المباشر.

تصبح المشكلة أكثر تعقيدًا عندما يتحوّل الاستياء المعرب عنه إلى رفض عام لتوظيف الكوادر الأجنبية. إذا وُجدت نبرة عدائية أو عنصرية داخل شركتك - حتى ولو من قبل أفرادٍ قليلين - فعندها تقع على عاتقك مسؤولية واضحة على اعتبارك صاحب/ة العمل. إذ لا ينبغي بأي حالٍ من الأحوال العول على أنّ هذه المشكلات ستزول من تلقاء نفسها بمرور الوقت، بل يجب عليك التصرف بحزم واتخاذ الإجراءات اللازمة.

يُمكنك الحصول على معلومات وعروض دعم للتعاطي مع المواقف التمييزية في مكان العمل على الموقع الإلكتروني الخاص بالمكتب الاتحادي لمكافحة التمييز:
www.antidiskriminierungsstelle.de



6

تهيئة الموظفين والجدد للعمل في الشركة (Onboarding):

كما هو الحال مع العديد من الأمور الأخرى، فإنّ التحضير الجيد هو المفتاح الأساسي لنجاح إدماج الموظفين/ات الجدد. من خلال عملية التهيئة المدروسة والمنظمة بشكل جيد، تُوفّر/ين للموظفين/ات الجدد التوجيه والأمان عند بدء مشوار العمل أو التدريب الفني والمهني، وتضع/ين حجر الأساس لتعاونٍ ناجح. وعليه، فما الذي تتوجّب مراعاته في طور الإعداد لتلك العملية؟

- بشكلٍ عام، تُعدّ تهيئة الموظفين/ات الجدد بمثابة المسؤولية الجماعية. لذلك، أشرك/ي فريق العمل في مرحلة مبكرة من التخطيط لعملية التهيئة ووزّع/ي المهام المرتبطة بها على أكبر عددٍ ممكن من الأكتاف.
- اسأل/ي نفسك: ما الذي يُمكنك فعله لتسهيل تأقلم الموظفين/ات الجدد مع بيئة العمل؟ وما الذي تتعيّن مراعاته خارج نطاق الإدماج بمفهومه الضيق وينبغي الإعداد إليه؟ فعلى سبيل المثال، هل يجب تعديل قائمة طعام الكافتيريا لتلبية احتياجات الكوادر المسلمة؟ أو هل ينبغي إيجاد مكان يُمكنهم استخدامه لأداء الصلاة أثناء استراحة الغداء؟
- زوّد/ي الزميلات والزملاء المسؤولين عن تنظيم التهيئة الوظيفية بالموارد الزمنية والمالية الكافية لضمان التحضير لإدماج الكوادر الوافدة على أفضل نحو ممكن. ضع/ي في اعتبارك أنّ المفاهيم الحالية بشأن التدريب الفني والمهني أو الإدماج يتعيّن تعديلها لمواجهة التحديات الخاصة بدمج المتدربين/ات والعمالة الماهرة القادمة من الخارج.

إنَّ إشراك الزميلات والزملاء المسؤولين عن التهيئة الوظيفية (مثل المشرفين/ات على التدريب أو المسؤولين/ات عن إدارة الموارد البشرية) في اجتماعات التعارف الرقمية قبيل بدء التدريب أو العمل من شأنه أن يضمن حصول هؤلاء على جميع المعلومات اللازمة لمواءمة عملية التهيئة مع احتياجات الموظفين/ات الجدد على النحو الأمثل.



- هام: إذا كنت تُخَطِّط/ين لتوظيف عمالة ماهرة من الخارج، فعادةً ما يتعيَّن عليك بداية إجراء دورة تدريب تكميلي لهم (ما يُسمى بتأهيل المواءمة) بداخل شركتك على اعتبارها منشأة التوظيف. في الكثير من الحالات، يكون منح تصريح الإقامة لموظفاتك وموظفيك الجدد مرهوناً بنجاحهم في اجتياز تأهيل المواءمة. لذا، تأكّدي من الالتزام بأهداف التدريب الفني والمهني المشتمل عليها في خطة التأهيل.

يُمكنك العثور على مزيدٍ من المعلومات حول هذا الموضوع في صندوق المعلومات الموجود في الصفحة 39.



التهيئة الوظيفية (في الشركة)

يُشير مصطلح «التهيئة الوظيفية» (Onboarding) إلى العملية الكاملة «لإلحاق الكوادر الجديدة بركب الشركة». وعلى عكس التدريب الأوّلي التقليدي، تبدأ التهيئة الوظيفية بمجرد توقيع العقد، أي قبل مجيء الموظفين/ات الجدد إلى المنشأة في أول يومٍ من تدريبهم الفني والمهني أو عملهم بفترةٍ طويلة. الهدف من هذه العملية هو ضمان اندماج موظفاتك وموظفيك الجدد في بيئة العمل والمعيشة الجديدة بأكثرٍ قدرٍ ممكنٍ من السلاسة. وهنا تنطبق القاعدة التالية: كلما زادت حاجة كوادرك الجديدة إلى الدعم، زادت أهمية عملية التهيئة الوظيفية. ويحتاج الموظفون/ات القادمون/ات من الخارج تحديداً إلى دعمٍ خاصٍ لكونهم لا يتعيَّن عليهم التكيّف مع شركتهم الجديدة ومكان سكنهم الجديد فحسب، بل يتعيَّن عليهم أيضاً تعلم لغةٍ أجنبيةٍ جديدة. ويُمكنك منحهم هذا الدعم الخاص من خلال برنامج التهيئة الوظيفية المنظم جيداً، والذي يتمُّ تعديله تماشيًا مع احتياجاتهم الخاصة. هذا، وإنَّ العديد من النصائح والتدابير الواردة في هذا الكتيب تُعدُّ جزءًا من مفاهيم التهيئة الوظيفية الراجعة.

لمزيدٍ من المعلومات حول التهيئة الوظيفية، يُمكنك مثلًا الرجوع إلى صفحة المواضيع الخاصة المعنية بهذا الموضوع لدى مركز كفاءات استقدام العمالة الماهرة (KOFA): www.antidiskriminierungsstelle.de



البرامج الإرشادية

ما قصة صناديق القمامة العديدة وأنواعها المختلفة في ألمانيا؟ وإلى من يجب أن يتوجّه موظفاتك وموظفيك الجدد في حالة المرض؟ وكيف تعمل لائحة الإجازات المعمول بها في الشركة؟ حتى مع تبني المفهوم الترحيبي الأكثر استفاضة ومع أفضل التحضيرات، لن يتسنى لك التنبؤ بجميع الأسئلة والتحديات التي قد يواجهها الموظفون/ات الجدد قبل بدء عملهم في ألمانيا وخلالها. ومن خلال إسناد أشخاص ثابتين إليهم كجهة اتصال، أي ما يُعرفون بالمرشدين/ات، بمقدورك ضمان أن يكون لموظفاتك وموظفيك الجدد شخص محل ثقة يُمكنهم اللجوء إليه في حال ورود أية استفسارات أو مشكلات. في هذا المحور من الموضوعات، سنطلعك على ما يجب عليك مراعاته لدى اختيار المرشدين/ات، وعلى ما يُمكنك توقعه منهم، وعلى السبل التي يُمكنك دعمهم بها في أداء عملهم المهم.

1 **تحديد المهام:** قبل أن تسعى/تسعين إلى استقطاب الكوادر للعمل كمرشدين/ات، يتعيّن عليك أولاً تحديد ما سيتمّ إنجازه من مهام في إطار برنامج الإرشاد. اطرح/ي على نفسك الأسئلة التالية: ما الذي أتوقعه من المرشدين/ات؟ ومتى يجب أن يشرعوا بمباشرة عملهم؟ وما المهام التي سيؤدونها؟ وكَم من وقت يجب أن يكون متاحاً لهم كوقت عمل لإتمام تلك المهام؟ عليك أن تحرص/ي على عدم تكليف المرشدين/ات بنطاقٍ بالغ من المهام التي يتعيّن تناولها في وقتٍ واحد. فالانضمام المدروس للكوادر الجديدة مفترض أن يكون الهدف منه هو توزيع حمل المهام المطروحة على أكبر عددٍ ممكن من الأكتاف.

لتخفيف العبء الواقع على كاهل المرشدين/ات وتعزيز عملية اندماج كوادر الجديدة بشكلٍ أكبر، يُمكنك أيضاً الاستعانة بمرافقي/ات الاندماج المحترفين. يعمل هؤلاء كجهات اتصالٍ خارجية، حيث يُقدّمون لك وللموظفين/ات الجدد يد العون والمشورة في جميع المسائل المتعلقة بمرحلة الاستقرار الأولي في مكان العمل والمقر السكني الجديد.

إنّ برنامج «VerAplus» المجاني التابع لخدمة الخبراء المتقاعدين (Senior Experten Service – SES) يجمع المتدربين/ات مع ذوات وذوي الخبرة من الكوادر المتقاعدة في نفس مجال العمل، إذ يقوم هؤلاء بمرافقة المتدربين/ات طوال فترة تدريبهم الفني والمهني، على سبيل المثال، من خلال القيام بمساعدتهم في مراجعة محتوى التدريب أو تعلم اللغة الألمانية.

يُمكنك العثور على مزيدٍ من المعلومات حول البرنامج على صفحة المشروع: vera.ses-bonn.de



اختيار المرشدين/ات: اختر/اختاري المرشدين/ات بعناية. ففي عمل المرشدة/ة، تُعدُّ الصفات مثل وجود الدافع للعمل وروح المبادرة والقدرة على التعاطف مع الغير أكثر أهميةً من سنوات الخبرة المهنية والمعرفة الفنية. كما وأنَّ إتقان لغة الكوادر الجديدة أو خوض تجربة الهجرة على المستوى الشخصي يُمكن أن يُسهِّل عمل المرشدة/ة. يُرجى ملاحظة ما يلي: إنَّ المشرفين/ات المباشرين/ات للكوادر الجديدة لا يصلحون للعمل كمرشدة/ة بسبب مركزهم ضمن التسلسل الهرمي للمناصب بداخل الشركة.

تأهيل المرشدين/ات: ادعم/ي المرشدين/ات في الاستعداد لمهمتهم الجديدة، على سبيل المثال، من خلال تمكينهم من حضور دورات تدريبية أو إعفائهم من العمل لحضور اجتماعات وضع الخطط (المشتركة). يُرجى وضع ما يلي في عين الاعتبار: كلما كان المرشدون/ات مستعدين/ات بشكلٍ أفضل لمهمتهم الجديدة، كلما زادت قدرتهم على تقديم الدعم.

يُمكنك العثور على قائمة بالندوات وبغرف التبادل (الرقمية) حول هذا الموضوع على صفحة www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/unterstuetzung/veranstaltungen

الاعتراف بالعمل الإضافي: يؤدي المرشدون/ات عملاً مهمًا، وغالبًا ما يُنسب إليهم الكثير من الفضل في إنجاح عملية اندماج الكوادر الجديدة بداخل الشركة. احرص/ي على الإعراب عن تقديرك لما تتطلبه تلك المهمة الجديدة من الزملاء والزميلات من عملٍ إضافي، حيث إنَّهم يؤدون هذا العمل الإضافي في الكثير من الأحيان زيادةً على مهامهم الأصلية في العمل. لذا، فمن المهم هنا أيضًا أن تتفق/ي في وقتٍ مبكرٍ مع المرشدين/ات على تفاصيل الإعفاء من العمل و/أو التعويضات المالية مقابل مهمتهم الجديدة. بهذه الطريقة، ستضمن/ين أن تتوفر لديهم الموارد الزمنية اللازمة لأداء مهامهم الصعبة.

2

3

4

تشكيل حياتك بنجاح

تُعَدُّ حتى الأيام الأولى من التدريب الفني والمهني أو علاقة العمل حاسمةً لربط الموظفين/ات بالشركة على المدى الطويل، ما يُشكِّل بدوره باعثًا إضافيًا على التحضير لوصول موظفاتك وموظفيك الجدد ومرافقة قدمهم على أكمل وجهٍ مُمكن. إذ أنه ليس من الكافي في المرحلة الأولى توفير المفهوم المدروس جيدًا بشأن تهيئة الكوادر الجديدة للعمل، بل إن الأمر يتطلب إلى جانب ذلك وفي المقام الأول أيضًا دعمًا على المستوى الشخصي. ذلك لأنَّ من شأن الأيام والأسابيع الأولى، على وجه الخصوص، في مكان العمل الجديد أن تُشكِّل تحديًا بالنسبة للعمالَّة الوافدة - فهناك الكثير من الأمور التي يتعيَّن تنظيمها وحواجز لغوية تُصعِّب أمر التواصل، ناهيك عن افتقار الكوادر الجديدة في هذه المرحلة إلى صديقات وأصدقاء ومعارف يُمكن التوجُّه إليهم حال وجود مشاكلٍ معينة. وهذا بدوره يزيد من أهمية وقوفك قولًا وفعلاً إلى جانب موظفاتك وموظفيك الجدد في هذه المرحلة المليئة بالتحديات.

1 الوصول إلى مكان السكن الجديد: يتعيَّن، وقبل حضور موظفاتك وموظفيك

- الجدد إلى أول يومٍ لهم من تدريبهم الفني والمهني أو عملهم، استقبال هؤلاء ومساعدتهم في الوصول إلى مكان سكنهم الجديد.
- إن أمكن، استقبل/ي كوادرك الجديدة في المطار للترحيب بهم ورُتب/ي عملية نقلهم من المطار إلى المسكن. فمثل هذه اللفتات اللطيفة الصغيرة بالذات هي التي تُهيئ الكوادر الوافدة لعلاقة التدريب الفني والمهني أو علاقة العمل في ألمانيا وتمنحهم شعورًا إيجابيًا.
- وفر/ي لموظفاتك وموظفيك الجدد فور وصولهم إلى ألمانيا وسائل الاتصال الأساسية، كأن تُوفر/ي لهم مثلًا خط محمول «SIM» (ألمانية) واشترك إنترنت. إذ أنك تكون/ين بذلك قد أمنت لنفسك إمكانية الاتصال بهم ووقرت لهم في نفس الوقت سبيل الاتصال بالصدقات والأصدقاء والعائلة.
- قد تمضي في الغالب بضع أيام بعد وصول كوادرك الجديدة إلى أن يُباشر هؤلاء عملهم. استغل/ي هذا الوقت من أجل التعرُّف بشكلٍ أفضل على موظفاتك وموظفيك الجدد ومن أجل مساعدتهم في التأقلم مع مكان سكنهم الجديد. سواءً قمت/ي بتنظيم جولة لهم في المدينة، أو بدعوتهم على الطعام، أو بتوفير سيارة لهم كي يتمكنوا من قضاء مشترياتهم - المهم هنا أن تمنح/ي زميلتك وزملاءك المستقبليين من البداية الشعور بأنَّ بإمكانهم التوجُّه إليك إن كانت لديهم أيُّ أسئلة أو مشاكل.
- يتطلب التأقلم الناجح لموظفاتك وموظفيك في مكان السكن الجديد أكثر من مجرد انطلاقة عمل جيدة. لذا ادمع/ي موظفاتك وموظفيك أيضًا قدر الإمكان في إقامة العلاقات في محل السكن الجديد وفي قضاء أوقات فراغهم. بمقدورك مثلًا دعوتهم إلى مباريات كرة القدم التي يُشارك بها فريق المنشأة، أو تزويدهم بمعلومات حول النظام الألماني للأندية، أو مساعدتهم في الترتيب لقضاء أوقات فراغهم. فكلما شعر موظفاتك وموظفوك الجدد بارتياحٍ أكثر في حياتهم الخاصة، سهَّل عليهم البدء بالعمل.

● تنتظر موظفاتك وموظفيك الجدد بعد وصولهم إلى ألمانيا مجموعة من الزيارات للدوائر الرسمية. إذ أنّ عليهم مثلاً بعد قدومهم بوقتٍ قريبٍ تسجيل أنفسهم في محل السكن الجديد أو تقديم طلب للحصول على تصريح إقامة طويل الأمد. رافق/ي موظفاتك وموظفيك إلى مثل هذه المواعيد قدر استطاعتك، حيث إنّك ستستفاد/ين بذلك حدوث حالات من سوء الفهم وستشُدّ/ين أزر كوادرك في التعامل مع الدوائر الرسمية.

دوائر الأجنبي على وجه الخصوص مثقلة بالعمل في الكثير من المدن الكبرى وفي مناطق التجمعات السكانية، وبالتالي فقد تكون المعاملة المعنية مقترنة بفترات انتظار تستغرق أشهرًا متعددة. لذا قدّم/ي يدّ العون لكوادرك في تحديد المواعيد لدى الدوائر الرسمية أو لربما تفضّل/ين تولي هذه المهمة بنفسك مباشرة. يتعيّن عليك في كلّ حالٍ من الأحوال الحرص على تحديد المواعيد مع الدوائر الرسمية في أبكر وقتٍ ممكن. فهذا، تتجنّب/ين الوقوع في مغبّة ضيق الوقت وتكون/ين قد تحاشيت المشاكل الناجمة عن فوات المَهْل القانونية للتسجيل.



كراسة الترحيب

من أجل مساعدة موظفاتك وموظفيك الجدد في تدبّر أمورهم في الشركة، بإمكانك أن تعدّ/ي لهم كراسة ترحيب تتضمّن معلومات مهمة حول كلّ ما يتعلق بالعمل. أنت من يُقرّر ماهية المعلومات التي يتعيّن أن تتضمنها الكراسة. احرص/ي لدى جمع مواد المعلومات على عدم تحميل كوادرك حمل معلوماتٍ زائد، بل اسأل/ي نفسك بدلاً من ذلك: ما هي المعلومات التي يتعيّن أن تتضمنها الكراسة، والتي لم تحصل عليها كوادرك الجديدة بعد من أيّ جهةٍ أخرى؟ وقد تندرج ضمنها المعلومات المتعلقة بالشركة (عدد الموظفين/ات، الهيكل التنظيمي، المبادئ التوجيهية،) ... شأنها شأن بيانات الاتصال بجهات الاتصال المهمة في الشركة (مجلس تمثيل العمال، طبيب/ة العمل،) ستجد/ين قائمةً بمحتويات أخرى يُمكن تضمينها في كراسة الترحيب تحت الرابط الآتي.

صفحة موضوع: كراسة الترحيب لأغراض التوجيه في الشركة. شبكة

«شركات تُدمج لاجئين» (NUiF)

www.nuif-integrationskompass.de/konzept-willkommensmappe.html



التأقلم في الشركة: الأيام والأسابيع الأولى في محيط عمل جديد تُمثّل دومًا تحديًا أمام الموظفين/ات الجدد. وهذا التحدي يكون أكبر بالنسبة للعمالّة القادمة من الخارج. أنت تمنح/ين موظفاتك وموظفيك الجدد ما يحتاجونه من التوجيه والأمن من أجل اندماج جيد في العمل، وذلك من خلال برنامج ترحيبي موضوع تحديدًا لهذا الغرض، ومن خلال تهيئتهم للعمل على نحوٍ منظم بشكل جيد، وأخيرًا وليس آخرًا من خلال تفهّمك للوضع الجديد الذي يتواجدون فيه. يُرجى الانتباه في المقام الأول إلى النقاط التالية:

2

- أعط/ي موظفاتك وموظفيك الجدد ما يكفي من الوقت كي تتسنى لهم فرصة اهداء طريقهم في المنشأة وإمكانية التعود على حياة العمل اليومية في ألمانيا، واحرص/ي أيضاً على عدم الإفراط فيما تقدم/ين على طلبه وتوقعه منهم. بل إنَّ من المُتعيَّن بالأحرى أن تكون الأولوية في أيام وأسابيع العمل الأولى للتعرف منخض العتبة على المنشأة والأفراد العاملين فيها، شأنه شأن تقرب الموظفين/ات الجدد رويداً رويداً من حقول مهامهم الجديدة.
- اهتم/ي من البداية بتوفير جو تعلُّم وعمل تكون فيه الأسئلة مرغوبة والأخطاء جائزة، حيث إنَّك تقوم/ين بهذا الشكل بتحفيز جودة اندماج موظفاتك وموظفيك الجدد في العمل، وتكون/ين فضلاً عن ذلك قد تصدَّيت بشكلٍ فعال لحالات سوء الفهم اللغوية والثقافية.
- على شركتك أن تُظهر نفسها من أفضل جوانبها عند بدء الكوادر الجديدة بالتدريب الفني والمهني أو العمل. لربما تقوم/ين بتحضير فعالية ترحيبية لهم، أو تنظيم لعبة كما خريطة الكنز فوق أرض المنشأة، أو دعوتهم إلى تناول طعام العشاء مع الطاقم. إذ أنَّك تُرسل/ين بذلك من بداية المشوار إشارةً إلى موظفاتك وموظفيك الجدد مفادها أنَّهم مُرحَّب بهم في مكان عملهم الجديد.

بحكم التجربة، لا يخفى على أحد أنَّ هناك معلومات كثيرة مهمة تضيع نظراً للضغط الذي يكون مهيمناً في أول أيام التدريب الفني والمهني أو العمل. ولكن إذا قُمت بجمع المعلومات المهمة حول المنشأة في كراسة ترحيب، فإنَّك تُوفِّر/ين بهذا لكوادرك الجديدة إمكانية الرجوع إلى هذه المعلومات والاطلاع عليها مرةً أخرى. تجد/ين المزيد من المعلومات حول مفهوم كراسة الترحيب في صندوق المعلومات الخاص بالموضوع.



- كلُّ بداية صعبة. وهذا ما سيُدركه - بحكم التجربة - أيضاً المرشدون/ات الذين قُمت بتوظيفهم، والذين يقفون إلى جانب الكوادر الوافدة في حياتهم الخاصة والمهنية إن كانت لدى هؤلاء أيَّة أسئلة أو استفسارات. اظهر/ي تقديرك لهذا العمل الإضافي عن طريق إعفاء المرشدين/ات من عملهم كي يتفرغوا لهذه المهمة أو عن طريق تقديم تعويض مالي لهم لقاء هذا العمل الإضافي.
- اهتم/ي بأن يكون مكان عمل موظفاتك وموظفيك الجدد عند بدء التدريب الفني والمهني أو علاقة العمل صالحاً للعمل ومجهزاً بكلِّ ما يلزمهم من أجل تأدية عملهم.

موضوع الحجاب: إذا كانت هناك أيُّ شكوك تُساورك بشأن مدى توافق ارتداء الحجاب مع أحكام السلامة المهنية، فإنَّ عليك في هذه الحالة أن تُناقش/ي هذه الشكوك بكلِّ صراحة مع الموظفة المعنية، فهناك حلٌّ لذلك في كافة الحالات تقريباً، حيث أنَّ من شأن طرائق الربط الخاصة مثلاً للحجاب أن ترفع من مستوى السلامة المهنية عند العمل على الماكينات.



- الاندماج ليس طريقاً باتجاه واحد. ولهذا السبب، حاول/ي أن تخلق/ي جو عمل تُدرِّك وتُقبَل فيه الفوارق الثقافية على أنَّها إثراء متبادل، وذلك مثلاً عن طريق التشجيع على إقامة فعاليات مشتركة مع باقي الطاقم أو عن طريق الدعوة لتناول المأكولات من بلدان الزميلات والزملاء الجدد.

المحادثات مع الموظفين والموظفين: وفّر/ي من البداية مجالات لإجراء محادثات ترمي إلى إيضاح الأسئلة المفتوحة، والاتفاق على الأهداف المزمع تحقيقها، وتقصّي حاجيات الدعم. ينبغي لهذه المحادثات أن تُجرى على فتراتٍ زمنية ثابتة وأن تُتيح المجال لإعمال الذهن المشترك حول عملية الإدماج في العمل، فضلاً عن توفيرها لإمكانية تقديم التغذية الراجعة المتبادلة.

ليس من السهل دومًا التحدّث مع المدراء عن التحديات والمشاكل القائمة في مكان العمل. من أجل اكتساب نظرةٍ عامةٍ جيدة على مستوى اندماج موظفاتك وموظفيك الجدد في العمل، يُوصى بأخذ رأيّ المدراء المباشرين لهؤلاء، شأنهم شأن مرشديهم ومرشديهم بهذا الخصوص. فهكذا تتسنى لك الإمكانية للتعرفّ في وقتٍ قريبٍ على حاجة عمالتك إلى المساعدة، إن وُجدت، ويكون بمقدورك التصرّف وفقًا لما تقتضيه الحاجة.



دليل إرشادي للمحادثات مع الموظفين والموظفين / محادثات الإدماج في العمل

إنّ إجراء محادثات دورية مع الموظفين/ات ومحادثات بشأن إدماجهم في العمل هي مسألة مهمة من أجل توفير الإرشاد والتوجيه للكوادر الوافدة في بداية فترة التدريب الفني والمهني أو علاقة العمل، والتعرّف على حاجتهم للمساعدة، ومناقشة المشكلات الطارئة. فيما يلي بعض النصائح بشأن ما يتعيّن مراعاته لدى التخطيط للمحادثات وإجرائها:

- استخدم/ي لغةً بسيطة: تحدّث/ي بجملٍ قصيرة، ولربما تستعين/ين بوسائل مساعدة بصرية، وأخبر/ي كوادرك قبيل ذلك بمواضيع المحادثة المزمع إجراؤها كي يتمكنوا من التحضير لها.
- غالبًا ما تسير المحادثات مع المدراء بالنسبة للموظفين/ات يدًا بيد مع الخوف من الانتقاد. وبغرض الوقاية من وقوع سوء فهمٍ ما، يُمكنك التأكيد قبيل الموعد على طابع تبادل المعلومات الذي ستمتّع به المحادثة.
- اترك/ي مجالاً لطرح الأسئلة: ما هي الأمور التي ما زالت غير واضحة بالنسبة لموظفاتك وموظفيك الجدد، وما هي الأمور التي لطالما أرادوا أن يعرفونها؟ هل يعرفوا مثلاً ماهية الأمور التي يتعيّن مراعاتها في حالة المرض، أو كيف يُمكنهم تقديم طلب للحصول على إجازة، أو ما هو مجلس تمثيل العمال؟
- لا تستحي من التطرّق أيضًا إلى المواضيع الصعبة. فغالبًا ما تكون المشاكل التي تنطرح في سياق العمل متعدد الثقافات قائمةً على سوء فهمٍ ما وسُرعانٍ ما تتسنى تسويتها أثناء المحادثة.
- بادري/ي في تحديد الحاجة إلى التحفيز والمساعدة في السياقين المهني والخاص: ما هي الأمور التي يرغب موظفاتك وموظفوك الجدد في الحصول فيها على المساعدة؟ أين يرون أنّ لدى أنفسهم حاجة إلى الدعم؟
- حاول/ي قدر المستطاع تحديد مواعيد لقاءاتك بموظفاتك وموظفيك الجدد بوتيرة ثابتة ومفهومة بالنسبة لهم. توصّل/ي معهم إلى اتفاقات بشأن الأهداف التي يتعيّن تحقيقها وتابع/ي معهم مناقشتها.

تجد/ين المزيد من المعلومات والاقتراحات المتعلقة بالموضوع على صفحة المواضيع الخاصة المعنية بشبكة «شركات تدمج لاجئين» (NUIF):

www.nuif-integrationskompass.de/konzept-einarbeitungsgespraech.html



تعزير المهارات اللغوية

التواصل له أهمية فيصلية في أيّ عمل تجاري. فالتعليمات الخاصة بالعمل يجب فهمها، كما ويجب التنسيق والاتفاق، واستيعاب أيّة توضيحات. وحتى خارج المنشأة، يُعدّ الإلمام الجيد باللغة الألمانية ضامناً لاندماج موظفاتك وموظفيك الجدد بسرعة في مكان إقامتهم الجديد. لذا، فيتعيّن عليك كمنشأة دعم الكوادر الجديدة بفعالية في تحسين مهاراتهم اللغوية. ويُمكنك في ذلك الاستدلال بالنصائح التالية:

1 التحلي بالصبر: لا تتوقّع/ي الكثير من كوادرك الجديدة من الناحية اللغوية في وقتٍ قصير. هناك فرقٌ كبير بين البيئة المحمية في نطاق دورة اللغة الألمانية التي يلتحق بها الأفراد في الخارج مثلاً وبين متطلبات اللغة في حياة العمل اليومية في ألمانيا. وعليه، فامنح/ي موظفاتك وموظفيك الجدد الوقت الكافي لتحسين مهاراتهم اللغوية حتى بعد وصولهم إلى ألمانيا - على سبيل المثال، من خلال إعفائهم من العمل لحضور دورات لغوية إضافية. وعلى المدى القصير إلى المتوسط، ستحصل/ين في المقابل على قوى عاملة أكثر قدرةً على أداء المهام المنوطة بها بداخل المنشأة وأقل حاجةً إلى الدعم الإضافي (لدى الذهاب إلى الدوائر الحكومية مثلاً).

2 توعية الزميلات والزملاء: اعمل/ي أيضاً على توعية المشرفين/ات على التدريب الفني والمهني، والقيادات، وكذلك الزميلات والزملاء المباشرين لكوادرك الجديدة بشأن تعزير المهارات اللغوية. ذلك لأنّ أفضل استراتيجية دعم لن تُؤتي ثمارها إذا لم تلق تأييداً من قبل الموظفين/ات الذي سيتعاون معهم زميلاتك وزملاؤك الجدد بشكلٍ مباشر.





مستويات اللغة والإطار الأوروبي المرجعي العام للغات (CEFR)

يُستخدَم الإطار الأوروبي المرجعي العام للغات (CEFR) كأداة موحدة على مستوى أوروبا لتحديد مستوى اللغة لدى متعلمي/ات اللغات. وفي إطار برنامج THAMM Plus، يحصل الأشخاص المترشحون على مستوى B1 وهم في بلد المنشأ، ما يعني عملياً قدرتهم على إجراء المحادثات وفهم النصوص بشكلٍ مستقل، بالإضافة إلى التحدُّث عن تجاربهم الشخصية والإجابة على الأسئلة أو طرحها. أما في المجال الكتابي، فيعني ذلك أنَّ بمقدورهم الإلمام بالسياق في النص المقروء، ولا سيما في مجال عملهم.

ومع ذلك، فيجب أن تُدرك/ي كون أن هناك فرقاً كبيراً بين استخدام مهارات اللغة الألمانية المكتسبة بداخل بيئة تعليمية محدودة زمنياً وبين توظيفها في سياق العمل اليومي في المطبخ مثلاً أو بموقع البناء. إنَّ التعوُّد على اللهجات، والتعبيرات الاصطلاحية، والمفردات الفنية يستغرق وقتاً. لذا، فامنح/ي كوادرك الجديدة هذا الوقت.

استخدام لغة بسيطة: لدى التواصل المباشر مع موظفاتك وموظفيك الجدد، استدلّ/ي بتقنيات المحادثة التالية:

- استخدم/ي جملاً قصيرة ولغة بسيطة. مثال:
[Die Heizungsanlage wurde unsachgemäß installiert]
«تمَّ تركيب جهاز التدفئة بشكل غير سليم من الناحية الفنية» مقابل
[Die Heizungsanlage wurde falsch angeschlossen]
«تمَّ توصيل جهاز التدفئة بطريقة خاطئة».
- تحدّث/ي بوضوح قدر الإمكان.
- تحدّث/ي بدون لهجة محلية قدر المستطاع، إذ أنَّ أيَّ لهجة محلية تُعدُّ بمثابة لغة أجنبية إضافية بالنسبة لموظفاتك وموظفيك الجدد.
- عليك أنت وطاقم عملك الحرص على عرض أكبر قدرٍ ممكن من الأشياء بالأمثلة العملية، خاصة في البداية، مع لفت النظر إلى المفردات الفنية الخاصة بالعمل.
- تجنّب/ي استخدام التعبيرات الاصطلاحية، أو تفصّل/ي بشرحها لتجنّب أيّ سوء الفهم. مثال: [Schmeiß mal bitte die Kaffeemaschine an] «دوّر/ي، إذا سمحت، ماكينة القهوة» مقابل [Kannst du bitte die Kaffeemaschine anschalten?] «من فضلك، هل يُمكنك تشغيل ماكينة القهوة؟».

3





4

استخدام وسائل المساعدة اللغوية: اعمل/ي على إعداد مسرد بالاختصارات، والمصطلحات الفنية، والمفردات الأساسية لموظفاتك وموظفيك الجدد لكي يتمكنوا من الاستعداد لوظيفتهم أو تدريبهم الفني والمهني الجديد بأفضل شكلٍ ممكن من الناحية اللغوية.

- أسأل/ي نفسك: ما هي المصطلحات ذات الصلة بسياق عملهم اليومي؟
- أشرك/ي الزميلات والزملاء من مختلف أقسام المنشأة في إعداد هذا المسرد، فهم خير من يعلم بشأن المصطلحات المهمة في العمل اليومي.
- قدّم/ي المسرد للموظفين/ات الجدد في أقرب وقتٍ ممكن، وتأكد/ي من أنّ المصطلحات الواردة فيه مشروحة بلغةٍ بسيطة أو بواسطة الرسوم التوضيحية.
- يُمكنك إعداد المسرد إما رقمياً (كجزء من دليل الشركة الإلكتروني)، ... أو بالصيغة المطبوعة (ككتيب مرجعي)،

دعم موظفاتك وموظفيك الجدد: ساعد/ي موظفاتك وموظفيك الجدد في

- مواصلتهم لتحسين مهاراتهم اللغوية في ألمانيا.
- استعلم/ي مبكراً عن دورات اللغة المتاحة في منطقتك. ما هي الجهات القائمة على مثل هذه الدورات؟ ما هي الشروط التي يتعيّن استيفائها لانعقاد الدورات؟ وكيف ينتم تمويلها؟ كلما بدأت مبكراً في التعاطي مع تلك الأسئلة، كلما كان بإمكان موظفاتك وموظفيك البدء بشكلٍ أسرع.

يُمكنك استقاء المزيد من المعلومات حول دورات اللغة المهنية التي يُنظّمها المكتب الاتحادي لشؤون الهجرة واللاجئين (BAMF) من صندوق المعلومات الموجود على الصفحة التالية.



- أبدع/ي! يُمكنك تعيين زميلات وزملاء كمرشدين/ات لغويين/ات أو تجربة تنظيم «جولات محادثة بالألمانية خلال استراحة الغداء».
- بالإضافة إلى دورات اللغة الحضورية، أصبح هناك اليوم الكثير من العروض المتاحة عبر الإنترنت لتعلم اللغة الألمانية.

تجد/ين لمحة عامة جيدة على موقع مركز كفاءات استقدام العمالة الماهرة (KOFA): www.kofa.de/mitarbeiter-finden/zielgruppen/beschaefigte-aus-dem-ausland/sprachfoerderung/






دورات اللغة المهنية التي يُنظّمها مكتب شؤون الهجرة واللاجئين (BAMF) (وفقًا للمادة 45-أ من قانون الإقامة)


إنّ دورات اللغة المهنية التي يُقدّمها المكتب الاتحادي لشؤون الهجرة واللاجئين (BAMF) من شأنها تزويد المتدربين/ات والعمالة الوافدة من الخارج بالمهارات اللغوية ذات الصلة بمجال العمل.

يُمكن حضور هذه الدورات في جميع أنحاء ألمانيا أيضًا بجانب العمل وبدوام جزئي.

اسمح/ي لموظفاتك وموظفيك بالمشاركة في دورة اللغة خلال أوقات العمل، وذلك لضمان توفر الوقت والطاقة لديهم لإتمامها بنجاح. 


المتدربون/ات يُمكنهم المشاركة مجانًا، أما الموظفون/ات، فهم يدفعون مساهمة مالية قدرها 2,56 يورو لكلّ وحدة دراسية إذا كان دخلهم السنوي الخاضع للضريبة يتجاوز 20,000 يورو. وفي حالة إتمامهم للدورة بنجاح، يُمكنهم استرداد 50% من المبلغ، كما ويُمكن أن تتحمّل جهة عملهم هذه التكاليف.

كشرط لانعقاد الدورة، يجب أن يبلغ عدد المشاركين/ات حوالي 7 أشخاص على الأقل، بيد أنّ العدد يختلف حسب المنطقة.

يُمكنك التعاون مع الشركات الصغيرة الأخرى من نفس المنطقة للتغلّب على التحديات المتعلقة باستيفاء شروط انعقاد دورات اللغة المهنية وفقًا للمادة 45-أ من قانون الإقامة. 

يُمكنك الحصول على مزيدٍ من المعلومات من جهة اتصالك المحلية.

قائمة بجهات الاتصال حسب الولايات الاتحادية:

[www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/
Berufsbezsprachf-ESF-BAMF/BSK-Vordrucke-Formulare/
kontaktpersonen-bsk-hauptstandorte-bamf.pdf](http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/Berufsbezsprachf-ESF-BAMF/BSK-Vordrucke-Formulare/kontaktpersonen-bsk-hauptstandorte-bamf.pdf) 

دعم التبادل والتطوير المستمر

إنَّ الأسابيع والأشهر الأولى في ألمانيا لا تخلو بالنسبة للمتدربين/ات والعمالة الماهرة القادمة من خارج ألمانيا، وكذلك بالنسبة للمنشآت التي تستقبلهم، مما يتصل بذلك غالبًا من ضغوط. فبينما يتعيَّن على القادمين/ات الجدد التعلُّد على سياقٍ سكنيٍّ ومهنيٍّ جديد كليًا، يكون على المنشآت توفير إطارٍ يُسهِّل على الموظفين/ات الجدد أمر الإستقرار في ألمانيا. ووزال ضغط المرحلة الأولى هذا يعني بالتالي وبالنسبة لكافة الأطراف تنفس الصعداء أولًا، ثُمَّ يكون عليك أنت اعتبارًا من ذلك الحين الحفاظ على التواصل مع موظفاتك وموظفيك الجدد، وذلك لمواصلة تحديد حاجاتهم من الدعم والتشجيع. فببقائك متاحًا/ة لموظفاتك وموظفيك الجدد، ومن خلال تمكينهم من التطرُّق إليك، أنت تمنح/ين هؤلاء القدر الذي يحتاجونه من الأمان كي يتأقلموا أيضًا على المدى البعيد في مكان سكنهم الجديد.

دعم التبادل الاجتماعي: إلى جانب الإدماج في المنشأة والاستقرار في مكان السكن الجديد، لا يتبقى في الغالب لدى الموظفين/ات الجدد بدايةً إلا القليل من الوقت من أجل إقامة اتصالات بأفرادٍ آخرين ومن أجل تكوين شبكةٍ اجتماعية لأنفسهم. وعن طريق توفير العروض التي تتمكَّن في إطارها كوادرك - القديم منها والجديد - من التعرف على بعضهم البعض وتبادل الآراء، بإمكانك أن تدعم/ي موظفاتك وموظفيك في إيجاد معارفٍ جدد. أنت تدعم/ين بهذا التفاهم المتبادل وتسهم/ين إلى جانب ذلك بتوفير جو عملي طيب في المنشأة. يُرجى علاوةً على ذلك الحرص على منح الكوادر الجديدة ما يكفي من الوقت من أجل التأقلم في محل السكن الجديد. فمَن يعمل اعتبارًا من أول يومٍ معظم الوقت في وريديةٍ ليلية مثلًا، لن يكون من السهل عليه تكوين حياةٍ اجتماعية في مكان سكنه الجديد.

إبقاء إمكانية الاتصال بك متاحة: مع مرور الوقت في ألمانيا، تنشأ لدى الكثير من العاملين/ات القادمين/ات من الخارج الرغبة في تشكيل ظروفهم الحياتية الخاصة وتغييرها بشكلٍ فعال - وذلك مثلًا عن طريق الانتقال للسكن في شقةٍ جديدة، أو عن طريق جلب أفرادٍ من عائلاتهم من الخارج. شارك/ي في هذه التغييرات، وحافظ/ي على بقاء إمكانية الاتصال بك متاحة إزاء زميلاتك وزملائك الجدد، وقدِّم/ي الدعم لهم حيثما استطعت.

● هناك، مع الأسف، نقصٌ في الشقق السكنية ذات الأسعار المعقولة في مناطق كثيرة من ألمانيا. كما وأنَّ الإحصائيات تُثبت أنَّ الأشخاص الأجانب الذين يعيشون في ألمانيا والذين يتمتعون بخلفيةٍ مهاجرة يتعرضون للتمييز في سوق الإسكان. يُمكنكم/ن كمنشأةٍ مساعدة الموظفين/ات في البحث عن شقة، وذلك بأن تقوم/ي مثلًا بإعفائهم من العمل كي يتمكنوا من التوجُّه إلى مواعيد معاينة الشقق، أو ساعد/ي لربما عن طريق تقديم كفالةٍ لهم أو الظهور كطرفٍ في عقد الإيجار.

1

2

• إنَّ أجور التدريب الفني والمهني متدنيةً في الكثير من القطاعات. إذا ما توجَّه المتدربون/ات الجدد إليك طالبين منك أن تسمح/ي لهم بمزاولة نشاطٍ مهنيٍّ ثانوي، فإنَّه لا ينبغي عليك عندها أن تعترض/ي على قيامهم بذلك دون دراسة المسألة. من الأمور المندرجة تحت واجب الرعاية الواقع على عاتقك كصاحب/ة عمل هي مراقبة النجاح التدريبي لمتدريباتك ومتدريبك. إذا نشأ لديك الانطباع بأنَّ الوقت ما زال ميكراً من أجل مزاولة متدريباتك ومتدريبك عملاً ثانوياً، فإنَّ من المُتعيَّن عندها أن تقول/ي لهم ذلك بكلِّ صراحة وأن تقوم/ي، إن اقتضت ذلك حاجة، بصياغة الشروط الموضوعية على ممارسة أيِّ نشاطٍ مهنيٍّ ثانوي في المستقبل.

• إذا كانت لموظفاتك وموظفيك الجدد عائلةٌ خارج ألمانيا، فإنَّ من الممكن عندها أن تنمو لدى هؤلاء الرغبة في جلب أفراد عائلاتهم إلى ألمانيا. وقد يتطلب الأمر هنا، إلى جانب ضرورة الحصول على التأشيرات، أيضاً تأمين شققة أكبر وأماكن لرعاية الأطفال في الحضانات. وهنا أيضاً تسري القاعدة التالية: حافظ/ي على بقاء إمكانية الاتصال بك متاحة أمامهم وعلى مساعدتهم أينما استطعت.

تجد/ين المزيد من المعلومات حول موضوع لَمَّ الشمل في القسم المخصص لهذا الموضوع كموضوع رئيسي على الصفحة 66.

3

إبراز إمكانيات التطوير المهني: بإمكانك ربط موظفاتك وموظفيك الجدد بشركتك على المدى الطويل عن طريق تشجيعهم على نحوٍ مستهدف وعن طريق إبراز الإمكانيات المتاحة أمامهم لمواصلة تعليمهم واستكمالهم في مكان عملهم الحالي. استمرّ/ي لهذا الغرض أيضاً بإقامة لقاءاتٍ دوريةٍ معهم وإجراء محادثاتٍ تطويرية تُحدِّدون فيها ممَّا النقاط التي يحتاجون فيها إلى الدعم والمساندة. وقد تنضوي تحت ذلك دورات تعلم اللغة الألمانية في المراحل المتقدمة، شأنها شأن التعليم والتدريب المستمرين في السياق المهني.

بعد الإدماج في العمل مثل قبل الإدماج في العمل: إذا كنت تحضِّط/ين لتعيين المزيد من المتدربين/ات والعمالة الماهرة من الخارج في المستقبل، فإنَّ هذا هو الوقت المناسب من أجل التأمل بشكل ناقد في دورة التعيينات الحالية وسُبل تحسينها. اطرح/ي على نفسك السؤال التالي: ما هي الأمور التي عملت بشكلٍ جيد في إطار إجراءات استخدام الموظفين/ات الجدد وإدماجهم في العمل، وأين تُوجد هناك حاجة إلى إجراء تغييرٍ أو تحسين؟ إنَّ إشراكك للموظفين/ات الجدد الذين تمَّ توفيرهم من خلال برنامج «THAMM Plus» في المعالجة اللاحقة لهذه الإجراءات يُشكِّل ضماناً لأخذ وجهات نظر الأشخاص الذين خاضوا هذه الإجراءات بعين الاعتبار.



قائمة مرجعية لأصحاب العمل

كيف لك أن تستعدّ/ي...

- الاستعلام عن الجوانب القانونية التي تتعيّن مراعاتها في طور استقدام المتدربين/ات والعمالة الماهرة من الخارج.
- إعداد مخطط للتهيئة الوظيفية تُسجّل/ين فيه المهام التي ينطوي عليها استقدام موظفاتك وموظفيك الجدد وتدريبهم.
- التواصل في مرحلة مبكرة مع موظفاتك وموظفيك الجدد بغرض تبادل وجهات النظر.
- تبادل الأفكار مع كوادرك الجديدة حول توقعاتهم بشأن حياتهم في ألمانيا وعلاقة عملهم أو تدريبهم المستقبلية.
- بحث احتياجات التدريب والدعم مع موظفاتك وموظفيك الجدد بالحديث معهم.
- إرسال خطة التدريب الفني والمهني أو مخطط الإدماج في العمل إلى موظفاتك وموظفيك الجدد في مرحلة مبكرة.
- تدبير مسكن لموظفاتك وموظفيك الجدد لفترة لا تقل عن 6 أشهر اعتبارًا من تاريخ الوصول إلى ألمانيا.
- تأثيث الشقة بالتنسيق مع كوادرك الجديدة.
- حسم مسألة من سيتحمّل قيمة إيجار السكن المدبر لموظفاتك وموظفيك الجدد بمعرفتك وكلفة تجهيزاته مسبقًا في اتفاقات واضحة.
- فتح الحوار مع طاقم العمل الأساسي وإعداد الموظفين/ات القدامى لوصول زميلاتهم وزملائهم الجدد.
- تعيين المرشدين/ات لموظفاتك وموظفيك الجدد.
- تحديد المهام التي سيتعيّن على المرشدين/ات الاضطلاع بها.
- أهيل الزميلات والزملاء لعملهم كمرشدين/ات.
- إعداد مسرد لموظفاتك وموظفيك الجدد يحتوي على الاختصارات المهمة، والمصطلحات الفنية، والمفردات.

الأسابيع الأولى في ألمانيا...

- استقبال موظفاتك وموظفيك الجدد شخصيًا عند وصولهم إلى ألمانيا.
- دعم موظفاتك وموظفيك الجدد عند وصولهم إلى مكان سكنهم الجديد.
- التأكد من إتاحة وسائل الاتصال الأساسية لموظفاتك وموظفيك الجدد فور وصولهم إلى ألمانيا، وذلك من خلال توفير خط محمول (بطاقة «SIM» ألمانية) واشتراك إنترنت.
- الاعتناء بموظفاتك وموظفيك الجدد، على سبيل المثال، من خلال تنظيم جولة إرشادية لهم في المدينة أو دعوتهم على الطعام.
- مرافقة موظفاتك وموظفيك الجدد إلى مواعيد الدوائر الرسمية، مثل موعد تسجيل مقرهم السكني أو التقدم بطلب للحصول على تصريح إقامة.
- الترتيب لبدء موظفاتك وموظفيك الجدد لعملهم الجديد بالمنشأة.
- وضع برنامج للترحيب بهم.
- إعداد كراسة ترحيب تحتوي على جميع المعلومات الأساسية حول المنشأة.
- تجهيز مكان عمل موظفاتك وموظفيك الجدد.
- دعم موظفاتك وموظفيك الجدد في تحسين مهاراتهم في اللغة الألمانية.
- تمكين موظفاتك وموظفيك من الانخراط في إحدى دورات اللغة التي يُنظمها المكتب الاتحادي لشؤون الهجرة واللاجئين (BAMF).
- إعداد وسائل مساعدة لغوية تُسجّل فيها المصطلحات المهمة في العمل اليومي لكوادرك الجديدة.
- خلق المساحات للحديث بغرض الإجابة على أية استفسارات، والاتفاق على الأهداف المراد تحقيقها، وتحديد احتياجات الدعم.

ماذا بعد ذلك...

- تقييم عملية استقدام المتدربين/ات أو العمالة الماهرة للاستفادة مستقبلاً من خبرات التعلم المكتسبة.
- خلق الفرص التي تُمكن طاقم عملك - من موظفين/ات قدامى وجدد على حدٍ سواء - من تبادل الأفكار والتعرّف على بعضهم البعض.
- البقاء على اتصال مع موظفاتك وموظفيك لتحديد أي احتياجات للدعم في مرحلة مبكرة.
- دعم كوادرك في بحثهم عن شقة / منزل جديد إذا لزم الأمر.
- دعم كوادرك في الترتيب للمّ شمل الأسرة إذا لزم الأمر.

بيتر بوديه

مجموعة «هابوتيك» (Habotec)

هل لك أن تُقدِّم نفسك ومنشأتك بإيجاز؟

اسمي بيتر بوديه. أنا شريك ومدير تنفيذي في مجموعة «هابوتيك»، وهي مجموعة شركات متوسطة الحجم مؤلفة من أربع منشآت ويقع مقرها في مدينة «لوبيك». نحن نعمل مع شركات صناعية كبيرة في مجال تكنولوجيا الكهرباء، والأمان، والجهد العالي، وكذلك في مجال إنشاء لوحات التحكم الكهربائية. يعمل لدينا حاليًا قرابة المائتي موظف/ة، وهم موزعون على المنشآت الأربع، ونحو 50 منهم في مرحلة التدريب الفني والمهني. وقد قُمتُ باستخدام 12 - 15 متدرِّبًا/ة من خارج ألمانيا.

ما الذي أدَّى إلى شروعكم بالتعاون مع برنامج

«THAMM Plus» ومع سابقه برنامج

«THAMM»؟

الحقيقة هي أننا نبحت دومًا عن متدرِّبين/ات جدد، كي نتمكَّن من تغطية الطلب الذي يصلنا من قطاع الصناعة. ولقد قُمتُ في الأعوام الأخيرة لغرض كسب متدرِّبين/ات لصالح مجموعتنا بإجراء محاولات كثيرة - حيث ذهبنا إلى المدارس، وأعلنا عن أماكن شاغرة، وغير ذلك الكثير. غير أنَّ الواقع هو أنه ليس بإمكاننا إطلاقًا تغطية حاجتنا من المتدرِّبين/ات دون استقدام الشباب والشابات من الخارج. ولكن، وفي نفس الوقت، لا يعني ذلك أنه لم يُعد لدينا سوى متدرِّبين/ات من تونس. بل أننا ننظر إلى استقدام المتدرِّبين/ات من خارج ألمانيا على أنه حجرٌ واحد من أحجار السيفساء الكثيرة حتى نتمكَّن من التعامل مع نقص الأيدي العاملة الماهرة في ألمانيا، أي أننا ننظر إليه كتكملة لسوق العمل المحلي إن صحَّ التعبير.

كم شخص وظَّفتم من خلال برنامج «THAMM»؟

لقد قُمتُ بتعيين ثمان شابات وشابين اثنين من خلال برنامج «THAMM»، علمًا بأننا قد تولينا هذين الشابين من منشأة في جنوب ألمانيا كانت مضطرة لإعلان إفلاسها. ناهيك عن أننا قد تمكَّنا فضلًا عن ذلك من تقديم عقد تدريب فني ومهني لشابين آخرين في إطار إجراءات اللَّمَّ الشمل، حيث إنَّ هذان قد قدما إلى ألمانيا لاحقين بشريكتي حياتهما اللتين تتدربان عندنا في المنشأة.

ما هي العقبات التي واجهتكم في طور هذه العملية وكيف تجاوزتموها؟

حينما اتخذنا القرار بتقديم فرص التدريب الفني والمهني في مجموعتنا للشابات والشبان من الخارج، لم يكن ذاك الكم من العمل المتصل بذلك واضحًا تمامًا بالنسبة لنا. فالأمر يكاد يكون مستحيلًا بالنسبة للشركات الصغيرة التي ليس لديها قسمٌ لشؤون العاملين، وليس بها مَنْ يهتم بعملية الاستقدام والإدماج في العمل. ولا بد لي أن أقول ذلك بكلِّ وضوح. لقد كان على قسم شؤون العاملين عندنا تولي أمر توفير الشقق السكنية، والتعاطي مع الدوائر الرسمية، وغير ذلك الكثير، وهو قد قام في هذا السياق بإنجاز الكثير من الأعمال. غير أنَّ الأمر بالنسبة لنا كان يستحق كلَّ هذا العناء، لأنَّ هؤلاء جميعهم أناسٌ رائعون يُشكِّلون إثراءً لمجموعة شركتنا. وأنا أنظر إلى المسألة أولًا وأخيرًا بلا شك من منظور اقتصادي مؤسساتي. إنَّ ما تبذله الآن من وقتٍ وجهد في تدريب هؤلاء الشابات والشباب سيعود عليك لاحقًا بنفع يُعادل أضعافًا مضاعفة من الجهد الذي بذلته.



هل فُتمتم بالتمهيد لطاقمكم منذ البداية لقدوم الكوادر الجديدة من الخارج؟ وهل كانت هناك أيُّ توترات؟

لو نظرت الآن إلى الوراء، هل هناك مواقف تجعلك تضحك أو تعتبرها مُثريّة بصورة خاصة؟

هناك الكثير من هذه المواقف في الحقيقة. ما يخطر ببالي الآن هو زيارة لي مع المتدربين/ات إلى أحد المطاعم الصينية، والذي توجّهنا إليه بناءً على رغبة المتدربين/ات أنفسهم. وفي هذا المطعم، كان هناك بوفيه كبير والمتدربون/ات التونسيون/ات قاموا بملء صحنهم بشكلٍ مفرط اعتقاداً منهم أنّ هذا هو الصحن الوحيد الذي يُمكنهم الحصول عليه. النادلات والنوادل العاملون في المطعم كانوا مذعورين للغاية. لقد كان ذلك موقفاً ما زلنا نضحك عليه حتى الآن. وذات مرة، قامت متدرباتنا التونسيات بإعداد طعماً تونسي لي ولزوجتي، وقد كانت هذه تجربة رائعة.

أما وجه الإثراء في نظري، في الواقع، هو أن أرى كيف تغيّرت الثقافة اللغوية لدينا في ورشات البناء. إذ أنّنا قد فُمنّا باستقدام نساءٍ من تونس بالدرجة الأولى. والنبرة كانت فظةً بعض الشيء بدايةً. إلا أنّ ذلك قد تغيّر كلياً منذ ذلك الحين. وهذا ما يلاحظه زبائننا أيضاً، حيث حصلنا منهم في المجمل على ردودٍ إيجابية كثيرة بشأن الطريق الذي سلكناه.

لقد كنا قد خطّطنا أساساً بالنسبة للسنة الأولى أن نستقدم متدربين اثنين عن طريق مشروع «THAMM». وبعديّ، تعرّفنا أثناء مقابلة عملٍ رقمية على عشر شابات من تونس. ومدى اقتناعي بهؤلاء الشابات قد أدّى بنا في السنة الأولى هذه إلى استقدام خمسة متدربين/ات بدلاً من اثنين فقط. ولقد كانت هناك طبعاً شكوك تُساور الكوادر العاملة في الشركة. غير أنّني أوضح الأمر لموظفاتنا وموظفينا دوماً على النحو التالي: لدى فريق «إف سي بايرن ميونخ» يلعب أيضاً لاعبون من قومياتٍ مختلفة للغاية بغرض تحقيق هدفٍ مشترك، ألا وهو الفوز الجماعي. والأمر لدينا في الشركة لا يختلف إطلاقاً عن ذلك. فعلينا أن نعمل معاً كي نتوصّل في آخر الأمر إلى أفضل نتيجةٍ ممكنة. غير أنّ المسألة لا تخلو في بعض الأحيان طبعاً من وقوع سوء فهمٍ ما. فمثلاً، قد جاء إليّ مؤخراً المعلمون الحرفيون المسؤولون عن العمالة التي تتدرّب لدينا وأخبروني إنّ ثلاثة من المتدربين/ات التونسيين/ات قد قالوا لهم إنّهم سيُعادرون المنشأة بعد الانتهاء من تدريبهم الفني والمهني بغرض الالتحاق بالدراسة الجامعية. عندئذٍ، ذهبت فوراً إلى الثلاثة وسألتهن ما الخطب. وهنا تبين أنّ الثلاثة وبكلّ بساطة قد استخدموا الكلمة الخاطئة. فهم سعيّدون جداً في العمل لدينا بالمنشأة ويُرِيدون فقط أن يلتحقوا بعد إنهاء تدريبهم الفني والمهني بدورات تعليم وتدريب مستمرّين. مثل هذه الحالات البسيطة من سوء الفهم تطرأ بين الحين والآخر في حياة العمل اليومية.

العاملات والعاملون





كيف لك أن تستعدّي؟

تهانينا - أنت تقف/ين بمشاركتك في برنامج «THAMM Plus» على عتبة الالتحاق بفرصة للتدريب الفني ومهني أو بمحل عمل في ألمانيا! وبصرف النظر عمّا إن كنت قد وقعت على عقد عمل مع شركة ألمانية أو ما زلت تبحث/ين عن صاحب/ة عمل مناسب/ة، ينبغي عليك الآن البدء بالاستعداد بشكلٍ مُكثّف للسفر إلى ألمانيا. يسري مبدئيًّا الآتي: كلما كُنّفت من جهودك أكثر، لمواصلة تحسين معارفك في اللغة الألمانية مثلًا، أو لاكتساب معلومات حول مكان سكنك الجديد أو حول الشركة التي سوف تعمل/ين فيها، كلما سهّل عليك التأقلم في ألمانيا بعد وصولك.

1

زوّدي نفسك بمعلومات حول مكان سكنك الجديد: بحسب المكان الذي ستبدأ/ين فيه علاقة العمل أو علاقة التدريب الفني والمهني في ألمانيا، وما إن كان في الريف أو في المدينة، في الشمال أو في الجنوب، فإنّك لن تواجه/ين ظروف طقسٍ مختلفة فحسب، بل ستواجه/ين أيضًا عاداتٍ وتقاليديّ مُغايرة. ولكي تتمكن/ي من تهيئة نفسك على أكمل وجهٍ ممكن للفترة الزمنية التي ستقضيها/ستقضيها في ألمانيا، فإنّ من المُستحسن أن تُزوّدي نفسك بمعلومات حول ألمانيا عامّة، وحول مكان سكنك وعملك الجديد خاصةً.

● أسأل/ي نفسك مثلًا: ما هي حالة الطقس التي تنتظرك؟ كم يبعد مكان عملك عن أقرب مدينة كبرى؟ ما هي الأحزاب الموجودة حاليًّا في الحكومة وما هي المسائل التي يتمُّ تناولها سياسيًا في الوقت الراهن؟ كلما زوّدت نفسك قبيل سفرك بمعلوماتٍ أكثر حول مكان سكنك وعملك الجديد، كلما سهّل عليك التأقلم في ألمانيا.

● مَنْ يعيش في ألمانيا يعيش حياةً متميزة من جوانبٍ كثيرة - نُظم الصحة، والتعليم، والرعاية الاجتماعية كلها مهيأة بشكلٍ جيد نسبيًّا، الأجور مرتفعة مقارنةً بالأجور التي تُدفع في بلدانٍ أخرى، كما أنّ هناك قوانين كثيرة كفيّلة بأن تحمي حقوق العاملين/ات. غير أنّ هذا لا يعني أنّ الحياة في ألمانيا لا تخلو هي الأخرى من المشاكل والتحديات: فالنفقات المعيشية مرتفعة، ومن الصعب في كثيرٍ من الأحيان العثور في المدن الكبيرة على سكنٍ بإيجارٍ معقول، ناهيك عن أنّ السلطات الإدارية مثقلة بالعمل في أماكن كثيرة. وعلى الرغم من أنّ التعايش المشترك لأناسٍ من قوميات وثقافات مختلفة قد بات في معظم مناطق ألمانيا أمرًا عاديًّا منذ أمِدٍ طويل، إلا أنّنا نجد في ألمانيا أيضًا أناسًا وأحزابًا ينظرون إلى مسألة قدوم الأشخاص المهاجرين من خارج ألمانيا بعين النقد. إذا ما وازنت ميزات وتحديات الحياة في ألمانيا مع بعضها البعض، فإنّك ستحصل/ين عندها على نظرةٍ عامّةٍ واقعية على ما ينتظرك في ألمانيا، ناهيك عن أنّك ستُسلح/ين نفسك لمراحلٍ صعبة قد تمرّ/ين بها هي الأخرى أيضًا.

تجد/ين المزيد من المعلومات حول الحياة في ألمانيا مثلاً تحت الرابطين التاليين، وأيضاً على منصة «بوتيوب» وغيرها من منصات التواصل الاجتماعي: www.tatsachen-ueber-deutschland.de/handbookgermany.de/de



ما هي الولاية أصلاً

هل كنت تعلم/ين أن ألمانيا مُكوّنة من 61 منطقة تتمتع كلُّ منها بحكم ذاتيٍّ جزئيٍّ وأنَّ لكلِّ من هذه المناطق حكومة خاصة بها؟ وبيد أنَّ هذه الولايات الاتحادية الألمانية، كما تُسمى، خاضعة للحكومة الوطنية في برلين، إلا أنَّ بإمكانها سنُّ قوانين ووضع قواعدٍ خاصة بها في كثيرٍ من المسائل السياسية. يُطلق على هذا النظام السياسي أيضاً اسم «النظام الفيدرالي». تختلف الولايات الاتحادية الألمانية الـ 16 عن بعضها البعض من حيث المساحة وعدد السكان. فهناك ولايات صغيرة، مثل هامبورغ، أو برلين، أو بريمن، وتُسمى بـ «المدن الولايات»، كما أنَّ هناك بالمقابل «الولايات كبيرة المساحة»، مثل بافاريا أو شمال الراين-وستفاليا، وهي عبارة عن مناطق كبيرة تضمُّ الكثير من المدن والمشاهد الجغرافية المتنوعة.

تجد/ين المزيد من المعلومات حول الولايات الاتحادية الألمانية الـ 16 تحت الرابط التالي: www.make-it-in-germany.com/de/leben-in-deutschland/deutschland-kennenlernen/bundeslaender



2

ألمانيا دولة تتميز بغلاء المعيشة مقارنةً ببلدان العالم الأخرى: ولذا فإنَّ عليك أن تقوم/ي في وقتٍ مبكرٍ قبل قدومك إلى ألمانيا بإلقاء نظرة عامة على حالتك المادية كي لا تواجه/ي مفاجأة غير سارة.

• **النفقات المعيشية:** عليك النظر في موضوع النفقات المعيشية بمكان سكنك الجديد، حيث إنَّ هذه قد تكون متفاوتة بحسب المنطقة ومن مكان سكنيٍّ إلى آخر. غير أنَّه يتعيَّن عليك مبدئيًّا الأخذ بالحسبان أنَّ التكاليف المعيشية في ألمانيا هي أعلى بشكلٍ ملحوظ مما اعتدت/ي عليه في موطنك الأصلي.

من أجل اكتساب نظرة عامةٍ آتيةٍ على تكاليف المعيشة السائدة في ألمانيا لحظة قدومك إليها، يُوصى بالبحث على الإنترنت عن أسعار موادِّ غذائيةٍ مختارة وغير ذلك من احتياجات الحياة اليومية الأخرى - مثلاً على مواقع الإنترنت الخاصة بسلاسل الأسواق التجارية ومحلات المستلزمات المنزلية، مثل سلسلة «دي إم» (dm.de) أو سلسلة «ريفه» (rewe.de).





● **الراتب الإجمالي مقابل الراتب الصافي:** تحقّق/ي من المبلغ المالي الواقع شهرياً تحت تصرفك الحر. يتفاجأ الكثير من العاملين/ات القادمين/ات من الخارج في بداية عملهم في ألمانيا بأنّ المبلغ الذي يُحوّل على حسابهم البنكي أقل من المبلغ المذكور في عقد عملهم. يعود السبب في ذلك إلى أنّ المبلغ المذكور في العقد هو الراتب الإجمالي (Bruttogehalt). ويتمثّل الفرق بين هذا الراتب وبين الراتب الصافي (Nettogehalt) الذي تحصل/ين عليه، أي المبلغ الذي يتمّ تحويله على حسابك في آخر الشهر، بأنّ الراتب الإجمالي يتضمّن الضرائب والاستقطاعات الاجتماعية. بمعنى أنّ المبلغ الذي يُحوّل على حسابك من قبل صاحب/ة العمل في آخر الشهر يُحسب على النحو التالي: الراتب الإجمالي - الضرائب والاستقطاعات الاجتماعية = الراتب الصافي. ويتمّ هنا، بحسب ما تتقاضى/تتقاضين من أجر، الاحتفاظ بنحو % 20 - 30 من الراتب الإجمالي كضرائب واستقطاعات اجتماعية.

يُمكنك حساب راتبك الصافي بكلّ سهولة بالاستعانة بمحرك حساب على الإنترنت كالمحرك التالي:

www.sparkasse.de/barrierefrei/einfache-sprache/brutto-netto-rechner.html



● **إمكانيات الدعم:** تتوفر أمام المتدربين/ات في ألمانيا إمكانية تقديم طلب للحصول على معونة للتدريب الفني والمهني (Berufsausbildungsbeihilfe) (ويُشار إليها اختصاراً بـ BAB). عند الموافقة على هذا الطلب، ستحصل/ين على دعم مالي من الدولة الألمانية. استفسر/ي لدى وكالة العمل المسؤولة عن شؤونك عمّا إذا كان من حقل الحصول على معونة للتدريب الفني والمهني واطلب/ي - عند الحاجة - من المنشأة التي تعمل/ين فيها مساعدتك في تقديم الطلب.

● **التسوق قبل المغادرة:** الكثير من الأشياء هي في ألمانيا أعلى ثمنًا بكثير مما قد اعتدت عليه في موطنك الأصلي. لذا، فيتعيّن عليك التفكير ملياً قبل مغادرتك لموطنك الأصلي بالأشياء التي ينبغي أن تجلبها/تجلبينها معك إلى ألمانيا. هل ترتدي/ترتدين مثلاً نظارات أو هل تتناول/ين أدويةً ما بانتظام؟ هل يتوقّع صاحب/ة العمل منك ربما أن تجلب/ي معك أدوات أو ملابس عمل خاصة بك؟ من الممكن لك أن تُوفّر/ي الكثير من المال إذا اشتريت هذه الأمور في موطنك الأصلي قبل مجيئك.

تكلفة رخصة السواقة في ألمانيا تبلغ ما يصل إلى 3000 يورو. إذا كنت تعتمزم/ين قيادة سيارة في ألمانيا، فقد يكون من المجدي عندها أن تحصل/ي على رخصة السواقة في موطنك الأصلي وأن تقوم/ي هناك باستصدار رخصة سواقة دولية لنفسك. وحتى هذه الرخصة سبتعيّن عليك أيضاً أن تقوم/ي بتحويلها إلى رخصة سواقة ألمانية بعد مرور 6 أشهر على قدومك إلى ألمانيا. غير أنّ هذا يظلّ أقل تكلفةً من الحصول على رخصة سواقة في ألمانيا. تجد/ين المزيد من المعلومات بهذا الخصوص على الصفحة 58.



- **التوقعات المالية:** كثيرًا ما يُهيمن في بلدانٍ أخرى تصوُّر خاطئ عن الدخل الذي يُحقِّقه الناس في ألمانيا. والكثير من العائلات تأمل في الحصول على دعم مالي من أفرادها المقيمين في ألمانيا، وذلك لانطلاقها من أن كلَّ مَنْ يعيش في ألمانيا يُحقِّق دخلًا عاليًا جدًا. ولكن هذا غير صحيح، فالحقيقة هي أن معظم المتدربين/ات يكسبون في ألمانيا مثلًا مبلغًا بالكاد يكفيهم لتغطية نفقات حياتهم اليومية. وبإمكانك مجابهة مثل هذه التصوُّرات الخاطئة عن طريق التحدُّث بكلِّ صراحة مع أفراد عائلتك عن توقعاتهم قبل مغادرتك لموطنك. ننصحك بأن تقوم/ي قبل قدومك إلى ألمانيا بإلقاء نظرة على نفقاتك المعيشية أولاً قبل أن تعد/ي عائلتك أو أصدقائك بتقديم دعم ماديٍّ لهم.
- **المال للحالات الاضطرارية:** وقر/ي نقودًا كي يتسنى لك استخدامها بعد قدومك إلى ألمانيا في الحالات الاضطرارية ومن أجل شراء احتياجاتٍ ملحة. حاول/ي أن تدخُر/ي على الأقل مبلغ 500 يورو.

تحسين مهارات اللغة الألمانية: سواءً أثناء قضاء المشتريات في السوق التجاري أو لدى إجراء محادثةٍ مع زملائك وزميلاتك - عليك، اعتبارًا من لحظة وصولك إلى ألمانيا، أن تتدبَّر/ي أمور حياتك اليومية باللغة الألمانية. ولهذا، ينبغي عليك قبل قدومك إلى ألمانيا أن تُكرِّس/ي قدر ما تستطيع/ين من الوقت في تعلم اللغة الألمانية. يسري مبدئيًا ما يلي: كلما كنت تتحدَّث/ين اللغة الألمانية بشكلٍ أفضل لحظة وصولك إلى ألمانيا، سهَّل عليك التأقلم أكثر في مكان سكنك وعملك الجديد.

تجد/ين المزيد من المعلومات والنصائح حول تعلُّم اللغة الألمانية في القسم المخصص لهذا الموضوع كموضوع رئيسي على الصفحة 40.

الاستعلام عن الوظيفة: بمشاركتك ببرنامج «THAMM Plus»، قد اتخذت القرار بإتمام تدريبٍ فنيٍّ ومهني في ألمانيا أو بالعمل كيدٍّ عاملة ماهرة لصالح شركةٍ ألمانية. ولذلك ينبغي عليك، وقبل مباشرة العمل في مكان عملك الجديد، أن تزوِّد/ي نفسك بالمعلومات حول ظروف التدريب الفني والمهني ومعطيات العمل في ألمانيا، وكذلك حول الشركة التي ستعمل/ين بها.

- بصرف النظر عمَّا إذا كنت ستباشر/ين تدريبًا فنيًّا ومهنيًّا كفني/ة كهرباء أو ستعمل/ين كيدٍّ عاملة ماهرة في مطبخٍ فندقيٍّ ما - يتعيَّن عليك قبل بدء التدريب الفني والمهني أو العمل أن تتعرَّف/ي على متطلبات عملك الجديد. لذا، اطلب/ي من صاحب/ة عملك أن يُوفِّر/تُوفِّر لك قائمة بالمهام التي ستقع على عاتقك في المستقبل. فمن شأن هذا أن يُمكنك من الاستعداد على أكمل وجهٍ لمكان عملك الجديد، ناهيك عن أنَّك تُرسل/ين بهذا أيضًا إشارة إلى صاحب/ة عملك مفادها أنَّك متحمس/ة ومستعد/ة خير استعداد.

النساء في ألمانيا يُقمن مبدئيًا بنفس الأعمال التي يقوم بها الرجال. فإذا بدأت مثلًا بصفتك امرأةً تدريبًا فنيًّا ومهنيًّا في مجال الحرف اليدوية، فإنَّ عليك عندها الأخذ بالحسبان أنَّك ستقومين بأعمالٍ بدنية في ورشة البناء سويةً مع زملائك الذكور.



- عند التحاقك بتدريبٍ فنيٍّ ومهنيٍّ في ألمانيا، يتعيّن عليك أن تُزوّد/ي نفسك بمعلومات حول نظام التعليم والتدريب الفني والمهني المزدوج (duales Ausbildungssystem) وميزاته. فالأمر في ألمانيا على غير ما هو عليه في بلدانٍ كثيرةٍ أخرى، إذ أنّ المتدربين/ات في ألمانيا يتعلمون في مكانين اثنين في نفس الوقت: في المنشأة وفي المدرسة المهنية. تستغرق مرحلة التدريب الفني والمهني، بحسب المهنة، ما بين 2 - 3.5 سنة.

هل توّد/ين معرفة المزيد عن تدريبك الفني والمهني تحديداً؟ تجد/ين تحت الرابط التالي قاعدة بيانات مع فيديوهات توضيحية لما يزيد عن 400 مهنة في التعليم والتدريب الفني والمهني في ألمانيا:

www.br.de/fernsehen/ard-alpha/sendungen/ich-machs/index.html



الاستفسار: هل لديك أسئلة بشأن الحياة والعمل في ألمانيا، أو توّد/ين الحصول على مزيدٍ من المعلومات حول مكان سكنك ومكان عملك الجديدين؟ اطلب/ي من صاحب/ة عملك المستقبلية/ إجراء محادثةٍ شخصيةٍ معه/ا. من الممكن إجراء هذه المحادثة على الإنترنت، ما يتيّح لك ولصاحب/ة العمل فرصة التعرّف على بعضكما البعض وتبادل الآراء.

تتوفّر أمامك عبر برنامج «THAMM Plus» فضلاً عن ذلك إمكانية الاتصال بمتدربين/ات وعمال مهرة موجودين في ألمانيا منذ زمن. فهؤلاء قد اجتازوا نفس الإجراءات التي أنت بصدها حالياً وبمقدورهم أن يقضوا عليك تجاربهم مباشرةً دون وسيط.



إعداد قائمة بالأشياء التي يتعيّن حزمها: أعد/ي قبل مغادرتك إلى ألمانيا قائمة بالأشياء التي ستحتاجها/ستحتاجينها في حياتك اليومية الجديدة، فهذا تضمن/ين عدم نسيان أيّ شيءٍ ذي أهمية. من شأن القائمة التالية أن تُساعدك في ذلك من باب الاستدلال الأوّلي:

- جواز سفر ساري مع تأشيرة
- تذكرة الطيران
- شهادات وخطابات خبرة من وظائف وتدريبات تطبيقية سابقة
- النسخ الأصلية من الشهادات التعليمية (البكالوريا)
- عقد التدريب الفني والمهني
- وثيقة الولادة (رسم الولادة)
- النسخة الأصلية من وثيقة الزواج إن كنت متزوجاً/ة
- صور جواز سفر بيومترية (6 على الأقل)
- رخصة السواقة (إن وُجدت)
- الوثائق الطبية، بطاقة التلقيح مثلاً
- نقود للأيام الأولى (على الأقل 500 يورو) للحالات الاضطرارية ولشراء لوازم العمل الملحة

5

6



تأهيل المواطنة (Anpassungsqualifizierung)

إذا كنت سبق وأتممت تدريبًا فنيًا ومهنيًا أو دراسة جامعية في الخارج وكنت تودّين أن يتم الاعتراف بمؤهلاتك المهنية أو الأكاديمية في ألمانيا، فإنّ عليك عندها طلب التحقق من مدى معادلة مؤهلاتك أولاً (Gleichwertigkeit). وإذا توصلت دائرة الفحص المسؤولة إلى نتيجة أنّ المؤهلات المتوفرة لديك معادلة جزئيًا (teilweise gleichwertig) فقط للمؤهل المهني المرجعي الألماني، فإنّ عليك عندها اجتياز مرحلة تأهيل لأجل مواطنة مؤهلاتك.

- من أجل البت فيما إن كانت مؤهلاتك المهنية قابلة للمقارنة مع المؤهل المهني المرجعي الألمانية، تقوم دائرة الفحص المسؤولة بالاستعانة بكافة المستندات الخاصة بك، والتي من شأنها أن تساعد في تقييم مؤهلاتك - ومن هذه مثلًا الشهادات والمناهج الدراسية. وينطبق ذلك أيضًا على خبرتك المهنية، حيث إنّ هذه تُدرج هي الأخرى في هذا التقييم. بعدئذ يتم ضبط ماهية المؤهلات التي ما زالت تنقصك وفقًا لتقدير هيئة الفحص ضمن قرار اعتراف (Anerkennungsbescheid)، وذلك إلى أن تحصل/ين على اعترافٍ مهنيٍّ كامل.
- يسري مبدئيًا ما يلي: سيتعيّن عليك دومًا اجتياز تأهيل المواطنة إذا كنت ستعمل/ين في إحدى المهن المُسمّاة بـ المهن المُنظمة (reglementierte Berufe) أو، وهذا ما يكون عليه الحال غالبًا، إذا كان حصولك على تأشيرة مشروطًا بالمشاركة في دورة من دورات تأهيل المواطنة.
- ينبغي على صاحب/ة العمل أن يُقدّم/تُقدّم لك، عند بداية علاقة عملك على أبعد تقدير، خطة تأهيل يُستمد منها بشكل واضح كيف وفي أيّ إطار زمني سيتسنى لك سدّ ما ضبطته دائرة الفحص في قرار الاعتراف (Anerkennungsbescheid) من ثغراتٍ تأهيلية ضمن منهج تعليمك. مهم: كثيرًا ما تجعل دائرة الأجانب سند الإقامة الذي تُصدره لك مشروطًا بتحقيق الأهداف الجزئية المُدرجة في خطة التأهيل. إذا تخلفت في اجتياز المضامين التعليمية عن الالتزام بالجدول الزمني المُدرج في خطة التأهيل، فإنّك ستكون/ين عندها معرضًا/ة لخطر فقدان سند إقامتك.
- وكما هو الحال بالنسبة لأجور التدريب الفني والمهني، فإنّ ما تتلقاه/تتلقينه من أجر أثناء انخراطك في تأهيل المواطنة لا يخضع هو الآخر للحدّ الأدنى القانوني للأجور، وعليه فيجب أن تأخذي/ي بالحسبان أنّك ستتحقّق/ين في بادئ الأمر دخلًا متدنيًا.

تجد/ين المزيد من المعلومات حول الموضوع، فضلًا عن محرك بحث عن دوائر الفحص، على الموقع الإلكتروني التالي والتابع للمعهد الاتحادي للتدريب الفني والمهني:

www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/fachkraefte.php

كما تجد/ين تحت الرابط التالي قائمة تتضمّن كافة المهن المُنظمة في ألمانيا:

web.arbeitsagentur.de/berufenet/ergebnisseite/reglementierte-berufe?berufcluster=reglementiert



تعلم اللغة الألمانية

يُشكّل العيش والعمل في بلدٍ جديدٍ دوماً تحدياً، بل وإنّ من شأنِ الحواجز اللغوية في المقام الأول أن تُكَلِّف صاحبها جهداً وأعصاباً في بادئ الأمر. وسواءً لدى إجراء محادثةٍ مع الزميلات والزملاء الجدد أو أثناء التسوّق في السوق التجاري - غالباً ما يكون التفاهم باللغة الألمانية صعباً في البداية. وقد يكون ذلك مُحِبِّطاً بوجهٍ خاصٍ إذا كان قد سبق للمرء وأن اشترك في دورةٍ لغويةٍ استثمر فيها الكثير من الوقت في تعلم اللغة الألمانية. لا تدع/ي ذلك يُحبط من عزائمك. فمن العادي جداً ألا يفهم المرء كلَّ شيءٍ في البداية. كما ولا يُمكن حتى لأفضل دورةٍ لغويةٍ أن تُغني عن الممارسة في عين المكان. فتَمَلِك ناصية اللغة الألمانية بحاجةٍ إلى وقت. وفيما يلي بعض النصائح بشأن كيفية تحسين قدراتك في اللغة الألمانية أثناء إقامتك في ألمانيا والأمور التي يتعيّن عليك فضلاً عن ذلك مراعاتها.

1

- هناك مثل ألماني يقول:** «لم ينزل حتى الآن ولا معلم واحد من السماء» (أي لا أحد يأتي من بطن أمه معلم). ما معناه: لا بُد من التدريب من أجل إتقان شيءٍ ما. وهذا ينطبق خصيصاً على اللغة الألمانية. لذا، استغلّ/ي الوقت المتبقي أمامك قبل مغادرتك لموطنك الأصلي من أجل تعلم الألمانية قدر ما استطعت. كلما كنت تتحدّث/ين اللغة الألمانية بشكلٍ أفضل عند وصولك إلى ألمانيا، سهّل عليك التأقلم أكثر.
- لدى الكثير من المنشآت قوائم بمصطلحاتٍ تخصصية خاصة بالعمل. اطلب/ي من صاحب/ة عملك توفير قائمة كهذه لك كي تتمكن/ي من الاستعداد على أمثل وجهٍ لتدريبك الفني والمهني أو لتوظيفك.
 - استغلّ/ي أيضاً العروض الرقمية لتعلم اللغة الألمانية. فالكثير من هذه العروض يُمكن الانتفاع منه مجاناً.

تجد/ين نظرةً عامة على العروض المُوصى بها والمتوفرة على الإنترنت من أجل تعلم اللغة الألمانية مثلاً على موقع مركز كفاءات استقدام العمالة الماهرة (KOFA): www.kofa.de/mitarbeiter-finden/zielgruppen/beschaeftigte-aus-dem-ausland/sprachfoerderung/



اللغة الألمانية

هل كنت تعلم/ين أنّ اللغة الألمانية هي اللغة الأم الأكثر تحدُّثاً في أوروبا؟ هناك ما يُقارب 150 مليون شخص في العالم يتحدثون اللغة الألمانية كلغة أم أو كلغة ثانية. اللغة الألمانية هي اللغة الرسمية في كلِّ من ألمانيا، والنمسا، وبلجيكا، ولوكسيمبورغ، وسويسرا، وليشتينشتاين، كما ويتمُّ التحدُّث بها فضلاً عن ذلك في فرنسا، وشمال إيطاليا، والدانمارك.

- حاول/ي تعلّم الألمانية بالاستعانة بمحتوياتٍ مُعدّة للناطقين/ات باللغة الألمانية كلفة أم ومن قبلهم. إذا ما استمعت مثلاً إلى مدوّناتٍ صوتية (بودكاست) أو كتب مسموعة أو شاهدت مسلسلات وأفلاماً ألمانية، فإنّك ستكتسب/ين حسناً لغويّاً جيّداً بشأن كيفية استخدام اللغة الألمانية في الحياة اليومية.

ليس لأحدٍ أن يتوقّع منك أن تتحدّث/ي اللغة الألمانية بشكلٍ ممتاز فور وصولك إلى ألمانيا. لذا، فأطلب/ي من مدرّباتك ومدرّبيك ومن زميلاتك وزملائك أن يتحلوا بالصبر وأن يُراعوا قدراتك في اللغة الألمانية:

- اطلب/ي ممّن يتحدّث معك أن يتكلم ببطءٍ ووضوح.
- استفسر/ي إن لم تفهم/ي شيئاً ما. فتركرار إحدى تعليمات العمل غالباً ما يُكلّف وقتاً أقل بكثير من الوقت الذي تتطلبه إزالة العواقب الناجمة عن خطوة عملٍ أُجريت بشكلٍ خاطيء.
- كرّر/ي ما قيل بعبارتك الخاصة إن لم تكون/ي متأكّداً/ة من أنّك قد فهمت شيئاً ما بصورة سليمة. اسأل/ي: «هل ما أعدتُ قوله الآن صحيح؟»

من الممكن للغة الجسد والإيماءات أن تحمل معاني مختلفة كليّاً في السياقات الثقافية الأخرى. إن لم تكون/ي متأكّداً/ة بخصوص معني إيماءات معينة، استفسر/ي عن ذلك من أحد الأشخاص الذين تربطك بهم معرفة جيدة. فهكذا يكون بإمكانك تفادي التفسيرات الخاطئة وسوء الفهم.

شارك/ي في ألمانيا بإحدى الدورات اللغوية المرافقة للعمل (وهي دورات لغوية بدوام جزئي بجانب العمل). لا تتردّد/ي في طلب المساعدة من صاحب/ة عملك لدى البحث عن العرض المناسب. من الممكن لك أن تحصل/ي على مساعدة من المنشأة في التسجيل للدورة اللغوية، كما وأنّ من الممكن للمنشأة أن تتولى التكاليف المحتملة للدورة وأن تعفيك عند الحاجة من العمل من أجل المشاركة بالدورة اللغوية. علل/ي ذلك تجاه صاحب/ة عملك بأنّ تحسّن قدراتك اللغوية سيعود بالنفع أيضاً على عملك في المنشأة.

تجد/ين المزيد من المعلومات حول الدورات اللغوية المرافقة للعمل والمقدمة من قبل المكتب الاتحادي لشؤون الهجرة واللاجئين (BAMF) في صندوق المعلومات الموجود بالصفحة 25.

إنّ تعلّم اللغة الألمانية أكثر بكثير من مجرد حفظ المفردات عن ظهر قلب ودراسة قواعد اللغة، بل إنّ ذلك قد يعود حتى بالمتعة على صاحبه ويتمُّ بشكلٍ جانبي إن صحّ القول:

- التحق/ي بناو رياضي أو ابحث/ي عن هوايةٍ أخرى تُوفّر لك إمكانية الاتصال بناطقين/ات باللغة الألمانية.
- ابحث/ي عن شخص لتبادل تعلّم اللّغة معه. هناك الكثيرون/ات في المدن الجامعية على وجه الخصوص ممّن يودّون تعلّم اللغة العربية أو الفرنسية. في إطار تبادل تعلم اللغة، يلتقي شخصان يُساعد كلٌّ منهما الآخر في تعلم اللغة المعنية.

عروض تبادل تعلّم اللغة متوفرةٌ أيضاً عبر الإنترنت. على سبيل المثال بواسطة تطبيق «Tandem».



2

3

4

5

تنظيم شؤونك اليومية

لقد آن الأوان أخيرًا وبعد أشهر كثيرة من التحضير والانتظار - بدء تدريبك الفني والمهني أو عملك في ألمانيا قد بات وشيكًا. ولكن وقبل أن تتمكن/ي من مباشرة عملك، هناك سلسلة من المسائل التنظيمية التي يتعيّن إتمامها، ومن القرارات التي يتعيّن اتخاذها. إذ أنّ عليك مثلاً في غضون الأسابيع الأولى بعد قدومك إلى ألمانيا تقديم طلب من أجل الحصول على تصريح إقامتك، كما أنّ عليك فتح حساب مصرفي وإبرام عقد تأمين صحي. ناهيك عن أنّ عليك على الصعيد الخاص بالتنسيق مع المقيمين/ات الجدد معك في المسكن والتعرّف على مكان سكنك الجديد. أي أنّ هناك الكثير ممّا عليك القيام به. لا تفزع/ي من ذلك. فبيد أنّ الأسابيع الأولى في مكان السكن والعمل الجديد محفوفة بالضغط، إلا أنها تُعطيك أيضًا لمحة أولى مثيرة على محيط سكنك وعملك الجديد. إذ أنّك تتعرّف/ين في هذه الفترة على ثقافة جديدة وأناس جدد، وتخوض/ين أولى تجاربك في عملك الجديد، وتتعلم/ين اهتداءً طريقك باللغة الألمانية. وكلّ هذا قد يكون أيضًا مُفعمًا بالإثارة والجمال. فيما يلي بعض النصائح بشأن ما يتعيّن عليك القيام به في الفترة الأولى بعد وصولك إلى ألمانيا وبشأن الأمور التي ينبغي عليك مراعاتها.

1 الاستقرار في مكان السكن الجديد: قد تنقضي بضع أيام ما بين لحظة وصولك إلى ألمانيا وبين أول يومٍ لك في التدريب الفني والمهني أو العمل في المنشأة. استغلّ/ي هذه الأيام من أجل التعرّف على مكان سكنك الجديد والإحاطة به. استكشف/ي، على سبيل المثال، مكان أقرب سوقٍ تجاريٍّ أو سوبر ماركت منك، وعين/ي مركز المدينة، أو اخرج/ي للتنزه في المحيط العام لمكان السكن. فهكذا سيتسنى لك التعود على مكان سكنك الجديد، كما وستسنى لك الفرصة لتجريب قدراتك في اللغة الألمانية في أحد المقاهي أو المطاعم مثلًا والتعرّف على كيفية عمل وسائل النقل العامة (الحافلات العمومية، الترام،)....

2 لا بد لك فور وصولك إلى ألمانيا من القيام أيضًا بالكثير من المهام التنظيمية. فيما يلي قائمة بأهم هذه المهام: يُرجى مراعاة الآتي: قد تُشكّل الكثير من المهام المُبيّنة فيما يلي تحديًا لغويًا بالنسبة للأفراد الذين قدموا حديثًا إلى ألمانيا. توجّه/ي لهذا السبب إلى صاحب/ة عملك واطلب/ي منه/ا تقديم المساعدة لك أينما أمكن، ولا تتردّد/ي في التواصل معه/ا إن كانت لديك أيُّ أسئلة. ينبغي أن يكون دومًا هناك مَنْ يُرافقك إلى مواعيد زيارات الدوائر الرسمية. فمثل هذه المرافقة تقي من وقوع حالاتٍ من سوء الفهم بينك وبين الدوائر الرسمية فضلًا عن انتفاعك بهذه الطريقة من مساندة شخصٍ يتحدّث اللغة الألمانية بطلاقة. لا تتردّد/ي علاوةً على ذلك في طلب إعطائك الوثائق والعقود التي لا يتسنى لك فهمها في الحال بغرض أخذها معك إلى المنزل. لا تقوم/ي بأيّ شكلٍ من الأشكال بالتوقيع على أيّ مستندات أو عقود دون فهمها بشكلٍ سليم.



الطريق إلى العمل - استقلال الحافلات العمومية والقطارات في ألمانيا

بعد وصولك إلى ألمانيا، من المحتمل أنك ستكون/ين مضطراً/ة إلى استخدام وسائل النقل العامة المحلية (ÖPNV)، أي الحافلات العمومية، والترام، ومترو الأنفاق، أو قطار الضواحي، بل وفي بعض الأماكن حتى إلى استقلال العبّارات (المعدّيات)، من أجل الوصول إلى مكان عملك أو القيام بنزهة في أقرب مدينة كبيرة. وفي حين تجد/ين في المدن الكبيرة ومناطق التجمّع السكاني في العادة شبكة مُوسّعة جداً من خطوط الحافلات العمومية والقطارات تتمييز بمواعيد انطلاق منتظمة، فإنّه ليس من الممكن لك في المناطق الريفية أن تتوقّع/ي دوماً توفر إمكانية التنقل من مكانٍ إلى آخر بهذه السهولة والسلاسة. هذا ناهيك عن أنّ أسعار التذاكر قد تكون هي الأخرى متفاوتة بحسب

المنطقة وشركات النقل العامة المتوفرة. فما الذي يتعيّن عليك مراعاته؟

- لكي تتمكن/ي من التحقّق من أسرع إمكانية للتنقل من مكانٍ إلى آخر بوسائل النقل العامة، يُوصى باستخدام تطبيقات مثل «خرائط جوجل»، أو «Moovit»، أو تطبيق «DB-Navigator» الخاص بشركة السكك الحديدية الألمانية (دويتشه بان).
- إذا كنت تستخدم/ين وسائل النقل العامة بشكلٍ دوري، فإنّ من المُستحسن عندها التفكير بشراء بطاقةٍ شهرية أو سنوية. فهذه الطريقة يكون بمقدورك لقاء سعرٍ مُخفّف استخدام وسائل النقل العامة لشركة النقل المحلية بلا حدود. وهناك في العادة تعريفات مُخفّضة للأفراد المتواجدين قيد التدريب الفني والمهني.
- كما تتوفر أمامك منذ العام 2023 إمكانية شراء ما يُسمى بـ تذكرة ألمانيا (Deutschlandticket) لقاء مبلغ ضئيل نسبياً (الثمان عام 2024: 49 يورو). تُحوّل هذه التذكرة حقّ استخدام وسائل النقل العامة المحلية بلا حدود في شتى أنحاء ألمانيا.

تجد/ين المزيد من المعلومات حول ماهية وسائل النقل المتوفرة للرحلات البعيدة داخل ألمانيا والرحلات إلى البلدان الأوروبية وحول ما يتعيّن عليك مراعاته لدى التخطيط للرحلات والسفر على الصفحة 57.



● اختيار شركة الهواتف المحمولة: من أجل إتاحة إمكانية الاتصال بك هاتفياً بسرعة

بعد وصولك إلى ألمانيا، يتعيّن أن تقوم/ي بدايةً بشراء بطاقة هاتف مسبقة الدفع لهاتفك المحمول إن لم يكن/تكن صاحب/ة عملك قد وفّرت لك ذلك. يُمكنك طلب هذه البطاقات عبر الإنترنت أو شراؤها وشحنها في متاجر الهواتف المحمولة، أو محلات الأدوات الكهربائية، أو الأسواق التجارية، أو محطات الوقود، أو محلات المستلزمات المنزلية. ويتراوح سعر بطاقة وحدة تعريف المشترك (بطاقة «SIM») ما بين 0 و10 يورو. ومن أجل التمكّن من استخدام بطاقة مسبقة الدفع، لا بد من شحن رصيدٍ عليها. لن يكون بمقدورك إجراء اتصالاتٍ هاتفية أو التصفّح في الإنترنت عند نفاذ رصيدك.

تتوفّر أمامك في ألمانيا خيارات مختلفة للاتصالات الهاتفية المحمولة. ولغرض توفير المال، ينبغي على المدى المتوسط اختيار تعريف مسبق الدفع وقابلة للإلغاء شهرياً أو إبرام عقدٍ للهاتف المحمول بمدة سريان ثابتة، إذا كنت تودّ/ين إجراء مكالماتٍ هاتفية كثيرة مع صديقاتك وأصدقائك وعائلتك في الخارج، فإنّ عليك عندها اختيار شركة بأسعار مناسبة، مثل Lycamobile (www.lycamobile.de)، أو Ortelmobile (www.ortelmobile.de)، أو Lebara (www.lebara.de).



- **تسجيل السكن:** عليك في غضون أسبوعين اعتبارًا من وصولك إلى ألمانيا تسجيل نفسك لدى دائرة تسجيل السكان (Einwohnermeldebehörde)، والتي تُسمى أيضاً بـ: مكتب تسجيل السكان (Einwohnermeldeamt) أو مكتب المواطنين (Bürgeramt). أنت بحاجة في العادة من أجل تسجيل نفسك لدى دائرة تسجيل السكان (Einwohnermeldebehörde) إلى المستندات التالية:
 - جواز سفر ساري مع تأشيرة
 - شهادة المزود بالسكن
 - استمارة التسجيل
 - عقد الإيجار

- **التسجيل لدفع اشتراكات بث الإذاعة والتلفزيون:** على كل إنسان مُسجّل في ألمانيا أن يدفع رسوم الإذاعة والتلفزيون (Rundfunkbeitrag). رسوم الإذاعة والتلفزيون هي عبارة عن رسوم اشتراك فيما يُسمى بقنوات التلفزيون والراديو الخاضعة للقانون العام. ويتمثل الغرض من ذلك في ضمان استقلال هذه القنوات عن المصالح الحكومية والمصالح الخاصة. ستحصل/ين بعد تسجيلك لدى دائرة تسجيل السكان تلقائيًا على رسالة من خدمة رسوم الإذاعة والتلفزيون (Rundfunkbeitragservice). تُطالب/ين فيها بتسجيل نفسك. اتّبع/ي التعليمات المُضمّنة في الرسالة وسجّل/ي نفسك لسداد رسوم بث الإذاعة والتلفزيون. تُعادل قيمة هذه الرسوم 20 يورو في الشهر تقريبًا.

يجب دفع رسوم الإذاعة والتلفزيون مرةً واحدة لكل شقة. بمعنى أنّك وإن كنت تعيش/ين مع أشخاص آخرين في سكنٍ جماعي، فإنّ من الكافي عندها أن يقوم شخصٌ واحدٌ فقط بالتسجيل لسداد هذه الرسوم. يُرجى مراعاة ما يلي: على كافة الأشخاص الآخرين الذين يعيشون في الشقة أن يُسجّلوا أنفسهم رغم ذلك تحت نفس رقم الاشتراك الخاص بالشخص المؤدي للرسوم.



- **فتح حساب بنكي:** أنت بحاجة إلى حساب بنكي من أجل العيش والعمل في ألمانيا. عليك فتح هذا الحساب أيضًا في أقرب وقتٍ ممكن بعد وصولك إلى ألمانيا. ولن يكون بإمكانك تلقي أول راتبٍ لك، إلا إن كان لديك حساب بنكي يُمكن تحويل راتبك عليه.

في ألمانيا بنوكٌ كثيرة مختلفة تُقدّم خدماتٍ متنوعة. الحساب الجاري (Giro-Konto) هو أكثر أنواع الحسابات البنكية شيوعًا في ألمانيا. ستحصل/ين بعد فتح هذا الحساب على بطاقةٍ مصرفية، تُدعى بطاقة النقد الإلكتروني (EC-Karte)، والتي يُمكنك بها سحب النقود من آلات الصرف الآلي بصفةٍ مجانية في العادة. اطلب/ي النصيحة من صاحب/ة عمالك أو زوّد/ي نفسك بمعلومات على الإنترنت إن كنت محتارًا/ة بشأن المصرف الذي يتعيّن عليك اختياره.



● **تقديم طلب للحصول على تصريح الإقامة:** بما أنّ التأشيرة المحدودة زمنياً، والتي قدمت بها إلى ألمانيا، تنتهي في العادة بعد 3-6 أشهر، فإنّ من المتعيّن أن تُحدّد/ي فور وصولك إلى ألمانيا موعداً مع دائرة الأجانب (Ausländerbehörde) المختصة. يُمكنك هناك تقديم طلب للحصول على تصريح إقامة (Aufenthaltserlaubnis) تُعادل مدة سريانه فترة تدريبك الفني والمهني أو عمك في ألمانيا. ويُرَجى الأخذ بعين الاعتبار أنّ الفترة الزمنية التي يُصدّر من أجلها تصريح الإقامة الجديد قد تتفاوت من حالةٍ لأخرى، حيث إنّ من الممكن أن يحصل مشاركين/ات آخرين/أخريات في برنامج «THAMM Plus» من دائرة الأجانب المسؤولة عنهم على تصريح إقامةٍ سارٍ لمدةٍ أطول أو أقصر من المدة التي حصلت أنت عليها. لا تدع/ي ذلك يُثير الشكوك في داخلك.

من الضروري مراعاة وجوب قيامك بتمديد تصريح إقامتك في الوقت المناسب! المُهل القانونية تُراعى في ألمانيا بشكلٍ حازم. إذ ستكون/ين، بعد انتهاء صلاحية تصريح إقامتك، موجوداً/ة في ألمانيا بصفةٍ غير نظامية وستُعرّض/ين نفسك بهذا إلى خطر الاضطرار للعودة إلى موطنك الأصلي.



أنت بحاجة، في العادة، وكي يتمّ منحك تصريح إقامةٍ جديد أو تمديد تصريح الإقامة الذي تحمله/تحملينه إلى المستندات التالية::

- جواز سفر ساري
- صورة جواز سفر بيومترية آنية
- عقد إيجار السكن أو مستند
- يُثبت توفر مساحة سكنية كافية
- عقد التدريب الفني والمهني أو عقد العمل
- قد يقتضي الأمر تقديم مستندات أخرى (يُرَجى الاستفسار قبيل ذلك لدى دائرة الأجانب)
- رسوم تُعادل قرابة 100 يورو

أدخل/ي مكان سكنك على الصفحة التالية لمعرفة أي دائرة أجنبي هي المسؤولة عنك: bamf-navi.bamf.de/de/Themen/Behoerden/

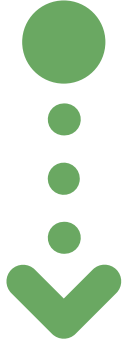


● **إبرام عقد تأمين صحي:** عليك إبرام عقد تأمين صحي كي تتمكن/ي من العيش بشكلٍ دائم في ألمانيا. من الأفضل أن تقوم/ي بذلك مباشرةً بعد تسجيل محل سكنك في ألمانيا. أنت تتمتع/ين في ألمانيا بكامل الحرية في اختيار صندوق التأمين الصحي، علماً بأنّ هناك فرقاً ما بين صناديق التأمين الصحي الحكومية وصناديق التأمين الصحي الخاصة. نحن ننصحك بإبرام عقدٍ لدى أحد صناديق التأمين الصحي الحكومية. يُحوّلك هذا التأمين في العادة حقّ الحصول مجاناً على علاج طبي وعلاج لدى أطباء الأسنان وأخصائيي العلاج النفسي. غير أنّه من الممكن، وبحسب نوع العلاج نفسه، أن يكون عليك تحمّل جزءٍ من تكاليف العلاج بنفسك.

يُمكنك الاطلاع على المزيد من المعلومات حول اختيار صندوق التأمين الصحي وحول نظام الصحة الألماني في القسم المخصص لهذا الموضوع كموضوع رئيسي على الصفحات 51.



- **إبرام عقد لتأمين المسؤولية تجاه الغير:** أبرم/ي عقدًا خاصًا لتأمين المسؤولية تجاه الغير من أجل تأمين نفسك ضد الأضرار العينية والشخصية والمالية المُلحقة بالغير. تأمين المسؤولية تجاه الغير التابع للقطاع الخاص يتحمّل التكاليف إذا أسقطت هاتف صديقةٍ لك من يدك مثلاً، أو إذا ألحقت إصابات بشخصٍ في حادثٍ ما، أو إذا تسببت غسالتك بأضرار في المنزل بسبب تسرب الماء منها. وبيد أن إبرامك لمثل هذا التأمين ليس إلزاميًا، إلا أننا ننصحك به، لا سيما وأنّ تكاليف التأمين الخاص للمسؤولية تجاه الغير متدنية نسبيًا، إذ أنّ الاشتراك يتراوح ما بين 50-100 يورو في السنة فقط. زوّدي نفسك على الإنترنت بمعلوماتٍ حول أفضل العروض لتأمين المسؤولية تجاه الغير.



مقارنة أسعار المنتجات والخدمات

في الإنترنت مواقع كثيرة تهتمّ بمقارنة الخدمات والمنتجات كي تتمكن/ي أنت كمستهلك/ة من العثور على أفضل العروض. سواء كنت تبحث/ين عن شركة مناسبة للتزويد بالكهرباء، أو تودّ/ين إبرام عقد تأمين المسؤولية تجاه الغير، أو تبحث/ين عن عرضٍ بسعر معقولٍ لمنتجٍ معين - بالاستعانة بمواقع المقارنة ومحركات البحث عن الأسعار، يُمكنك توفير الكثير من المال.

لمقارنة شروط وأسعار التأمينات، وشركات التزويد بالإنترنت والكهرباء، وغير ذلك الكثير، يُمكنك استخدام موقع Verivox (www.verivox.de) وموقع Check24 (www.check24.de). ويُساعدك موقع Idealo (www.idealo.de) في العثور على أدنى سعرٍ لمنتجٍ معين، كجهاز التلفاز الذي يقع عليه اختيارك مثلاً.



- **تجهيز الشقة الجديدة:** يُوفّر/توفّر لك صاحب/ة عملك مسكنًا بصفتك مشارك/ة في برنامج «THAMM Plus». ينبغي أن يكون هذا السكن مُزوّدًا بقطع الأثاث الأساسية وأن يُتيح لك المجال للتأقلم بأريحية مع مكان السكن الجديد.
- إذا كنت تعيش/ين في مسكنك الجديد في إطار سكنٍ جماعيٍّ مع أشخاصٍ آخرين، فإنّ من المُستحسن بعد وصولك إلى سكنك أن تتبادل/ي أطراف الحديث مع شريكاتك وشركائك في السكن عن تصوراتكم بشأن العيش المشترك. اسألوا أنفسكم مثلاً: ما هي الأمور المهمة بالنسبة لكم في العيش المشترك؟ كيف تُريدون الحفاظ على نظافة الغرف المستخدمة جماعيًا، كالمطبخ أو الحمام؟ ومَن منكم سيتولى مسألة التسجيل لسداد رسوم الإذاعة والتلفزيون؟

المساكن الجماعية محبوبة في ألمانيا خصوصًا لدى الشباب، ذلك لأنّ من شأن ذلك أن يُوفّر عليهم معًا الكثير من المال الذي يتعيّن دفعه لإيجار السكن. غالبًا ما يسكن في المساكن الجماعية الرجال والنساء معًا. تحدّث/ي مع صاحب/ة عملك في وقتٍ مبكرٍ عن رغباتك ومتطلباتك المتعلقة بالسكن لتحاشي وقوع أيّ سوء فهم ومشاكل.



3



● هل ينقص شقتك شيء؟ يُمكنك في ألمانيا شراء الأثاث، والأجهزة الكهربائية، وغير ذلك من التجهيزات في الكثير من المحلات التجارية. هناك دور أثاث كبيرة لها فروع في شتى أنحاء ألمانيا، ومن هذه مثلاً Ikea (ikea.de) وXXXLutz (xxxlutz.de). كما أنّ هناك في ألمانيا أيضًا سوقًا كبيرة للتجهيزات المنزلية المستعملة. يُمكنك على صفحة الإعلانات الصغيرة (kleinanzeigen.de) البحث عن عروض في جوارك والاتصال بالبائعين/ات.

الأسابيع والأشهر الأولى بوجهٍ خاصٍ قد تُكلّف في ألمانيا الكثير من المال. اطلب/ي من صاحب/ة عملك أن يدفع لك أجرك بشكلٍ مسبقٍ إن كنت مضطرًا/ة لشراء احتياجاتٍ مهمة في الفترة الأولى.



تحسين مهارات اللغة الألمانية: هناك مثلُ ألمانيّ يقول: «كلُّ بدايةٍ صعبة». وهذا ينطبق أيضًا على تعلُّم اللغة الألمانية. يتعيّن عليك لهذا السبب عند وصولك إلى ألمانيا الاستمرار في العمل على تحسين قدراتك في اللغة الألمانية. تحدّث/ي مع صاحب/ة عملك عن إمكانية الالتحاق بدورةٍ لغويةٍ مرافقةٍ للعمل، أي دورةٍ بدوام جزئيٍ بجانب العمل. تُقدّم هذه الدورات مثلًا من قبل المكتب الاتحادي لشؤون الهجرة واللاجئين (BAMF) وتكون في العادة مجانية بالنسبة لك وبالنسبة لصاحب/ة عملك.

تجد/ين المزيد من المعلومات حول الدورات اللغوية المرافقة للعمل والمُقدّمة من قبل المكتب الاتحادي لشؤون الهجرة واللاجئين (BAMF) في صندوق المعلومات على الصفحة 25.



يُمكنك الاطلاع على الإمكانيات الأخرى المتاحة أمامك لتحسين لغتك الألمانية في القسم المخصص لهذا الموضوع كموضوع رئيسي على الصفحات 40.



الأيام الأولى في العمل: آن الأوان بعد أشهرٍ طويلةٍ من التحضير والانتظار، وأول يومٍ لك من تدريبك الفني والمهني أو عملك في ألمانيا بات وشيئًا. ما الذي يتعيّن عليك الانتباه له في أول يومٍ لك في المنشأة؟

- احرص/ي على ألا تُبالغ/ي فيما تطلبه/تطلبينه من نفسك في بداية إدماجك في العمل وألا تضع/ي نفسك بنفسك تحت ضغطٍ لا لزوم له بسبب توقعاتك الشخصية. بل أنّه من العادي جدًّا، ألا تُنجز/ي كلَّ شيءٍ بنجاحٍ من أول مرة، كما أنّه من الطبيعي أن تشعر/ي أحيانًا في إطار تأقلمك في العمل بأنّ الأمر يفوق قدراتك.
- اصبر/ي على نفسك وعلى زميلاتك وزملائك ومدراءك. حالات سوء الفهم وضعوبات الفهم ليست بغير العادية في الأسابيع والأشهر الأولى من الإدماج في العمل، فهذه المرحلة هي بالتالي عملية تعارف وتكيّف متبادل.
- هناك مثلُ ألمانيّ يقول: «بلاد أخرى، عادات أخرى»، ما معناه أنّ «الأمر تسير في كلِّ بلدٍ على نحوٍ مختلفٍ بعض الشيء». وهذا يسري بالطبع أيضًا على سياق العمل. قد يُساورك الشك بشأن الملابس التي يتعيّن عليك ارتداؤها للعمل أو بشأن كيفية مخاطبة مدراءك. ما عليك في مثل هذه الحالات إلا الاستفسار عن ذلك لدى زميلاتك وزملائك، إذ أنّك بهذا الشكل تُرسل/ين أيضًا إشارةً إلى زميلاتك وزملائك ومدراءك مفادها أنّك تولي/ن أهميةً بالغةً للاندماج في سياق العمل الجديد.

4

5

التسوق في ألمانيا

بصرف النظر تمامًا عما إذا كنت بحاجة إلى مواد غذائية لاحتياجاتك اليومية أو كنت تودّين شراء جهاز تلفاز لشقتك الجديدة - لا بُدّ لك بعد قدومك إلى ألمانيا من قضاء مشترياتٍ بشكلٍ يوميٍّ تقريبًا. ولكن ما يبدو بسيطًا للغاية في بادئ الأمر قد يتحول بسرعةٍ إلى تحدٍّ حقيقي، وذلك إن كنت مثلاً بحاجةٍ إلى منتجاتٍ معينة، كالمأكولات الحلال، دون أن تكون/ي على علمٍ بكيفية التعرف على هذه المنتجات وبالأمكان التي يُمكنك جلبها منها. ما الذي يتعيّن عليك إذا مراعاته أثناء التسوق في ألمانيا وأيّ محلاتٍ تبيع أيّ منتجات؟

1 المواد الغذائية واحتياجات الحياة اليومية: يُمكنك في ألمانيا شراء المواد الغذائية وغيرها من مستلزمات الحياة اليومية في الأسواق التجارية، أي محلات السوبر ماركت (مثل Rewe، Edeka، Aldi، Netto، Lidl، Penny)، وفي محلات المستلزمات المنزلية (مثل مولر، دي إم، روسمان)، أو في السوق الأسبوعية. يُرجى مراعاة ما يلي: ليس من النادر أن تكون للمنتجات المتشابهة في المحلات المختلفة أسعارٌ مختلفة. وعليه، فإنّ من المُجدي نفعًا مقارنة الأسعار وترقب ما يُقدّم من عروضٍ خاصة. لا تُوجد في ألمانيا أوقات دوام موحّدة للمحلات التجارية، غير أنّ المحلات التجارية تكون مفتوحة عادةً من الإثنين حتى السبت ما بين الساعة 9 صباحًا والساعة 8 مساءً. ومعظم المحلات تكون مغلقة في أيام الأحد، عدا محطات الوقود والأكشاك في الغالب.

في ألمانيا ما يُسمى بنظام الرهن. وهذا يعني أنّ عليك عند شراء الزجاجات، وعلب المشروبات، وزجاجات اللبن أن تدفع/ي رسمًا إضافيًا يتراوح ما بين 8 حتى 25 سنت لكلّ زجاجة. هذا المبلغ يُسمى بـ الرهن (Pfand). ستُعاود/ين الحصول على هذا الرهن عندما تُعيد/ين الزجاجات والعلب الفارغة إلى السوق التجاري. هناك في الغالب آلات خاصة تضع/ين فيها الزجاجات الفارغة، وهي تُصدر لك بعد ذلك «إيصال رهن» يكون عليك تسليمه عند صندوق الدفع (الكاشير) من أجل استرداد مبلغ الرهن الذي جرى دفعه سابقًا.

2 المحلات التجارية المختصة - منتجات من الألف إلى الياء: سواءً كنت بحاجة إلى قميصٍ جديد للعمل أو إلى جهاز تلفاز لشقتك الجديدة، ستجد/ين ما تبحث/ين عنه بالتأكيد في المحلات التجارية المختصة. فيما يلي نخبة صغيرة من الشركات التي تعمل في شتى أنحاء ألمانيا وتُقدّم سلعةً مختلفة:

- شتى أنواع السلع: Karstadt، Galeria Kaufhof.
- الملابس: Peek & Cloppenburg، C&A، H&M.
- الأجهزة الإلكترونية: Expert، Saturn، Mediamarkt.
- الأثاث: Segmüller، XXXLutz، Ikea.



التغذية بمنتجات حلال في ألمانيا

- إذا كنت تريد/ين تناول أطعمة حلال في ألمانيا، فإنَّ عليك عندها الانتباه إلى عدة أمور:
 - الذبائح لا تُذبح في ألمانيا في العادة بطريقة حلال. ولكنك تجد/ين خارج القرى والبلدات الصغيرة في كلِّ أنحاء ألمانيا محلات صغيرة ومطاعم وأسواق تجارية تُقدِّم مواد غذائية ومأكولات حلال. في أغلب الحالات، ستتعرف/ين على هذه المحلات عن طريق لافتاتٍ معنية موجودة على المدخل أو على المنتجات نفسها.
 - يُعدُّ لحم الخنزير مكونًا من مكونات الكثير من الأطباق الألمانية المعروفة، وهو يُستخدم أيضًا في إعداد الشوربات والحلويات (على هيئة جيلاتين).
 - تناول الكحول منتشرٌ كثيرًا في ألمانيا. كما أنَّ الكحول يُستخدم أيضًا في إعداد بعض الأطعمة والحلويات، مثل كعكة كرز الغابة السوداء (Schwarzwälder Kirschtorte).

إذا كان هناك ثمة شكٌ يُساورك بشأن ما إذا كان طعامٌ أو منتجٌ ما يحتوي على مكونات حرام، فإنَّ بإمكانك الاستفسار عن المقادير التي استُخدمت في إعداده. تجد/ين كذلك في كافة المطاعم في ألمانيا تقريبًا أطباقًا نباتية على قائمة المأكولات. تُعدُّ هذه المأكولات بدون لحم أو أسماك وهي مأكولات حلال في العادة.



التسوق على الإنترنت: إنَّ عدد الأناس الذين يتسوقون على الإنترنت يزداد باستمرار. وغالبًا ما تكون الأسعار على الإنترنت أقلَّ ثمنًا منها في المحلات التجارية، هذا ناهيك عن أنَّ مشترياتك يجري توصيلها إليك مباشرةً إلى المنزل. احرص/ي قبل التسوق على الإنترنت على الاستعلام مسبقًا عن شروط الدفع السارية في المتجر الإلكتروني المعني وعن حقلك في إرجاع المشتريات، حيث إنَّك تضمن/ين بهذه الطريقة ألا تُفاجأ/ي بمدد توصيل طويلة وتكاليف إرجاع عالية.

كثيرًا ما تطرأ على الإنترنت حالات نصبٍ واحتيال من خلال ما يُسمى بـ «المتاجر الإلكترونية المزيفة» (Fakeshops). هذه المواقع تزعم أنَّها متاجر إلكترونية حقيقية، ولكنها لا تقوم بإرسال السلع التي تدَّعي بأنها تباعها بأسعار مغرية للغاية. يُمكنك، ولغرض التحقق ممَّا إذا كان المتجر الإلكتروني المعني متجرًا حقيقيًا، أن تقوم/ي مثلًا باستخدام مواقع الفحص المتاحة، مثل Trustpilot (de.trustpilot.com) أو Trustedshops (trustedshops.de).



3





الشراء بالتقسيط وقاعدة «شوفا»

تتوفّر أمامك في الكثير من المحلات التجارية والمتاجر الإلكترونية الألمانية إمكانية دفع ثمن مشترياتك بالتقسيط. ويعني ذلك أن تقوم/ي بسداد ثمن المنتج الذي تودّين شراءه بالأقساط على مدار فترة زمنية طويلة. فبدلاً من أن تقوم/ي بمبلغ 600 يورو مرةً واحدة لقاء شراءك لجهاز تلفاز، يكون بمقدورك من خلال إمكانية الشراء بالتقسيط الاتفاق على أن تدفع/ي من هذا المبلغ قسطاً شهرياً يُعادل 50 يورو على مدار فترة زمنية تُعادل 12 شهرًا، أي أنّ الشراء بالتقسيط قد يكون عملياً جداً. ولكن، وعلى الرغم من ذلك، عليك توخي الحيلة والحذر - إذ أنّ هناك أحياناً فوائد عالية تكون مقترنة بعمليات الشراء بالتقسيط. وإذا تخلفت في دفع أقساطك، فإنّه من الممكن فضلاً عن ذلك أن تحصل/ي على قيد شوفا. تقوم قاعدة بيانات الأشخاص المُقَصَّرين في الدفع (شوفا) في ألمانيا بجمع بيانات تكشف عن الجدارة الائتمانية للمشتريين/ات. وكثيراً ما يطلب الأشخاص المؤجَّرون للمنازل ما يُسمى بـ «استعلام شوفا» من أجل ضمان أنّه ليست عليك أيّة ديون وأنتك موضع ثقة. وإذا تخلفت عن دفع أحد الأقساط في موعده، فإنّ هذه المعلومة قد تُوقَّعك عندها مثلاً في مشاكل لدى البحث عن شقة.

4

شراء السلع المستعملة: تتوفّر في ألمانيا سوقٌ كبيرة للسلع المستعملة على شتى أنواعها. يُمكنك في أسواق السلع المستعملة وعلى المواقع الإلكترونية المعنية أن تشتري بأسعارٍ مخفضة كلّ ما يُمكن شراؤه في المحلات التجارية. غير أنّه لا بُدّ هنا أيضاً من توخي الحذر: فالمنتجات المستعملة المعروضة للبيع لا تكون دوماً في تلك الحالة التي يُرَوَّج لها. والاعتراض على عملية بيع وشراء قد لا يخلو من الصعوبة في عمليات البيع والشراء الخاصة، أي ما بين الأشخاص العاديين. لذا، فيتعيّن عليك معاينة ما تُريد/ين شراءه بصفةٍ شخصية وألا تقوم/ي بدفع أيّة نقود إلا بعد رؤية السلعة.

تندرج المواقع التالية ضمن أهم منصات السلع المستعملة الموجودة على الإنترنت في ألمانيا:

- لكافة السلع: Ebay (ebay.de) والإعلانات الصغيرة (kleinanzeigen.de)
- للملابس: Vinted (vinted.de)
- للسيارات المستعملة: Autoscout24 (autoscout24.de)

5

التخفيضات للمتدربين/ات: إذا كنت قيد تدريب فني ومهني في ألمانيا، فإنّ بإمكانك وبواسطة ما يُسمى بـ «بطاقة المتدربين» (Azubi-Card) الحصول على تخفيضاتٍ كثيرة في وسائل النقل العامة المحلية مثلاً أو في المرافق العامة كما المتاحف أو المسابح. شأنها شأن الكثير من المحلات التجارية. تحصل/ين على بطاقة المتدربين في العادة من غرفة التجارة والصناعة (IHK) المسؤولة عن شؤونك.

نظام الرعاية الصحية في ألمانيا

من مَن لا يعرف هذا الشعور - حكة في الحنجرة وثقل في الأطراف، وبدلاً من الرغبة في العمل، ترغب/ين في النوم طويلاً والخلود إلى الراحة في السرير. حين يبدأ في ألمانيا في فصل الخريف ما يُسمى بموسم الإنفلوانزا أو الزكام، يكون معدل الحالات المرضية مرتفعاً في الكثير من الشركات وتكون عيادات الأطباء مكتظة بالأشخاص الذين يحتاجون إلى شهادة طبية يُقدمونها لصاحب/ة عملهم من أجل الحصول على إجازة مرضية. أنت تتمتع/ين كفردٍ عامل بتأمينٍ صحيٍّ شاملٍ في ألمانيا. وهذا يعني أن صندوق التأمين الصحي يتحمّل تكاليف الكثير من العمليات الطبية والجراحية، وكذلك الفحوصات الدورية. فيما يلي مجموعة من المعلومات المهمة حول نظام الصحة الألماني، والتي ينبغي على المرء التعاطي معها لحظة الإصابة بمرضٍ ما على أقصى تقدير.

1

التأمين الصحي: عليك إبرام عقد تأمينٍ صحي كي تتمكن/ي من العمل والعيش بشكلٍ دائمٍ في ألمانيا. أنت تتمتع/ين في ألمانيا بكامل الحرية في اختيار صندوق التأمين الصحي، علماً بأنَّ هناك فرقاً ما بين صناديق التأمين الصحي الحكومية وصناديق التأمين الصحي الخاصة. نحن ننصحك بإبرام عقدٍ لدى أحد صناديق التأمين الصحي الحكومية. يشمل التأمين الصحي الأساسي الذي تُقدّمه صناديق التأمين الصحي الحكومية طائفةً من الخدمات، ومنها مثلاً: العلاجات الطبية الخارجية (أي في إحدى العيادات مثلاً)، ورعاية طب الأسنان، والأدوية ووسائل العلاج والمساعدة (كأدوات المساعدة على المشي مثلاً)، والإقامات والعلاجات الطبية الداخلية (في المستشفيات مثلاً)، والإجراءات الطبية اللازمة لإعادة التأهيل، وخدمات للحوامل ولدى الوضع. بمجرد إبرامك لعقد تأمينٍ صحي، تكون/ين متمتعاً/ة بصفةٍ تلقائيةٍ أيضاً بتأمين الرعاية التمريضية. يُلجأ إلى تأمين الرعاية التمريضية، على سبيل المثال، عند فقدان شخصٍ ما لقدرته على رعاية نفسه بنفسه من جراء الإصابة بمرضٍ جسيم أو التعرُّض لحادثٍ ما - بعبارةٍ أخرى، عندما يكون الشخص بحاجةٍ إلى مساعدة ممرض/ة.

- سيرسل لك صندوق التأمين الصحي، عند إبرامك لعقد تأمينٍ صحي، بطاقة الصحة (Gesundheitskarte) والتي تُسمى أيضاً بطاقة المؤمن (Versichertenkarte).

عليك إبراز هذه البطاقة عند زهابك إلى أيّ طبيب/ة كي يتحمّل صندوق تأمينك الصحي تكاليف العلاج. احرص/ي على حمل بطاقة التأمين الصحي معك دوماً كي تتمكن/ي من استخدامها في الحالات الطارئة.

تسري بطاقة التأمين الصحي أيضاً في كافة دول الاتحاد الأوروبي، شأنها شأن بريطانيا العظمى، وآيسلندا، وليشتنتشتاين، والنرويج، وسويسرا. إذا مرضت خلال إقامتك في إحدى هذه الدول، فإنَّ بطاقة تأمينك الصحي هذه تُحوّل حقّ تلقي الرعاية الطبية في الدولة المعنية.



- لضمان تمتُّع أفاربك من الدرجة الأولى (شريك/ة حياتك وأطفالك) أيضًا بتأمينٍ صحي، بمقدورك اشتغالهم مجانًا في تأمينك لدى صندوق التأمين الصحي الحكومي. على شريك/ة حياتك تأمين نفسه/ا بصفةٍ مستقلة فور بدئه/ا بممارسة نشاطٍ مهنيٍّ ما.

من صناديق التأمين الصحي الحكومية الكبرى في ألمانيا صندوق
«Allgemeine Ortskrankenkasse» (AOK)،



و«Techniker Krankenkasse» (TK)، و«Barmer Ersatzkasse» (Barmer). يُمكنك التحقق من أنسب صندوق تأمينٍ صحي لك من خلال مواقع المقارنة الإلكترونية، مثل check24.de أو verivox.de.

2

زيارات العيادات الطبية: إذا كنت مصابًا/ة بمرضٍ أو تُعاني/ن من شكاوى صحية، فإنَّك تتمتُّع/ين في ألمانيا بحرية اختيار الطبيب/ة لدى تلقي العلاج. تكاليف العلاج يتولاها في العادة صندوق تأمينك الصحي. هناك بعض الخدمات الطبية التي تستوجب أن يتحمَّل الأشخاص المؤمنون جزءًا من تكاليفها على شكل رسومٍ إضافية، على سبيل المثال، عند شراء الأدوية. فيما يلي بعض النصائح بشأن ما ينبغي عليك مراعاته عند زيارتك للأطباء:

- يتعيَّن عليك في حالة المرض التوجه أولاً إلى إحدى عيادات أطباء الأسرة الموجودة في محيط سكنك، أطباء الأسرة هم عبارة عن أطباء وطبيبات عامين. يُشكِّل هؤلاء الأطباء الجهة الأولى التي يتعيَّن عليك اللجوء إليها حال وجود شكاوى صحية لديك، ويُمكنهم عند الحاجة إحالتك إلى أخصائيين/ات. هناك بعض الأخصائيين/ات الذين يُمكنك زيارتهم مباشرة دون الحاجة إلى اتفاق مسبق مع عيادة طب الأسرة، ومنهم مثلاً أطباء وطبيبات الأطفال، أو الأسنان، أو الأمراض النسائية.
- بعض الأطباء والطبيبات في ألمانيا لا يُعالجون سوى مرضى خاصين فقط، أي أشخاص لديهم تأمينٍ صحي خاص. لذا يتعيَّن عليك عند البحث عن أطباء وطبيبات التأكد ممَّا إن كان هؤلاء يُعالجون أيضًا مرضى التأمين الصحي الحكومي.

هناك مواقع إلكترونية، مثل [Jameda](http://Jameda.de) (على الإنترنت: jameda.de) و [Doctolib](http://Doctolib.de) (على الإنترنت: doctolib.de)، يُمكنك الاستعانة بها من أجل العثور على أطباء وطبيبات في محيط سكنك. تجد/ين جدولاً يتضمَّن أطباء وطبيبات يتحدثون اللغة الفرنسية على موقع القنصلية العامة الفرنسية على الإنترنت: de.ambafrance.org/Medecins-francophones-8911



- بعد عثورك على عيادة طبية في محيط سكنك، يُمكنك إمَّا التوجه إلى العيادة خلال ساعات الاستشارة المفتوحة للعيادة أو القيام مسبقًا بتحديد موعدٍ ثابت. يُرجى مراعاة ما يلي: قد يتطلب الأمر منك الانتظار طويلاً إلى حين الحصول على موعد لدى أخصائيين/ات، وذلك نظرًا لنقص هؤلاء في الكثير من مناطق ألمانيا.

كي تحصل/ي على أفضل علاج، يُوصى بالحديث بأكبر قدر ممكن من الصراحة مع الأطباء والطبيبات المعالجين حول مشاكلك الصحية. يسري على الأطباء والطبيبات في ألمانيا ما يُسمى بـ واجب الصمت والكتمان، ما يعني أنه لا يحق لهؤلاء دون موافقتك أن يتحدثوا مع أيِّ شخصٍ آخر عمَّا بُحث لهم به.



● في حالات الطوارئ: إذا كانت لديك مشاكل صحية حادة ولم تكن/تكوني قادرًا/ة على الذهاب بمعرفتك إلى العيادة الطبية، أو في حال ما إذا كانت هذه مغلقة (في عطلة نهاية الأسبوع مثلاً)، فإنَّ بإمكانك عندها طلب سيارة إسعاف أو التوجه إلى قسم الطوارئ في إحدى المستشفيات. ولكن عليك مراعاة ما يلي: من المألوف في ألمانيا عدم زيارة المستشفى إلا في حالة الطوارئ. إن لم تكن/تكوني متأكداً/ة إن كان عليك التوجه إلى المستشفى أم لا، فإنَّ بإمكانك في هذه الحالة الاتصال بخدمة الطوارئ الطبية. ستقوم هذه بتقديم المشورة لك وبمساعدتك على اتخاذ القرار.

تجد/ين المزيد من المعلومات حول أهم أرقام هواتف خدمات الطوارئ في القسم المخصص لهذا الموضوع كموضوع رئيسي على الصفحة 77.



كيف أقدم على أخذ إجازة مرضية؟

إذا استيقظت في أحد أيام العمل وتبيَّن لك أنَّك تُعاني/ن مثلاً من سعالٍ قوي أو آلام في الرأس، فإنَّه ينبغي عليك عندها تسجيل تغيبك عن العمل بداعي المرض لدى صاحب/ة العمل، أي أخذ إجازة مرضية والبقاء في المنزل من أجل التماثل للشفاء. عليك بالنسبة للإجازة المرضية مراعاة ما يلي:

- لأجل أخذ إجازة مرضية، عليك أن تتصل/ي بصاحب/ة العمل أو بسكرتارية المدرسة المهنية قبل وقت بدء العمل المعتاد أو الدوام الدراسي. ومن الأفضل أن تقوم/ي بذلك أيضًا بصفةٍ خطية - عبر البريد الإلكتروني مثلاً - وذلك لكي يكون بأيدك لاحقاً ما يثبت أنَّك قد سجلت تغيبك عن العمل بداعي المرض في وقتٍ مبكر. يُرجى مراعاة ما يلي: ليس لصاحب/ة عملك الحق في معرفة سبب أخذك للإجازة المرضية.
- لست بحاجة في ألمانيا عادةً إلى شهادة عدم القدرة على العمل، والتي يُصدرها الطبيب/ة، إلا ابتداءً من يوم المرض الرابع. إذا كنت قد خضعت إلى علاجٍ طبي، فإنَّه ينبغي عليك عندها معاودة إبلاغ صاحب/ة عملك بذلك. عندئذٍ سيكون بإمكان صاحب/ة عملك الاطلاع على تسجيلك المرضي بصيغةٍ إلكترونية على إحدى البوابات الإلكترونية التابعة لصندوق تأمينك الصحي.

يجوز لصاحب/ة عملك طلب الحصول على تقرير طبي (شهادة مرضية) اعتباراً من أول يوم من مرضك. تجد/ين التدابير المعنية السارية في المنشأة التي تعمل/ين بها في عقد عملك.



سُيواصل صاحب/ة عملك دفع أجرك النظامي لك خلال فترة إجازتك المرضية، فيما ستلتقى/ ستلتقين ابتداءً من أسبوع المرض السابع ما يُسمى بـ بدل المرض (Krankengeld). يتم دفع هذا المبلغ من قبل صندوق تأمينك الصحي وهو يُعادل نحو 70% من إجمالي راتبك النظامي.

3

العلاج النفسي: الشكاوى النفسية، كاضطرابات القلق أو حالات الاكتئاب مثلاً، تسري في ألمانيا على أنها أمراض يُمكنك بحكمها تلقي العلاج الطبي والحصول على إجازة مرضية. تكاليف العلاج النفسي يتولاها في العادة صندوق تأمينك الصحي الحكومي.

تجد/ين المزيد من المعلومات حول الإجراءات العلاجية المختلفة وحول كيفية العثور على معالجين/ات نفسيين/ات على الموقع الإلكتروني لرابطة المعالجين النفسيين الألمانية: www.dptv.de



4

الأدوية: تحصل/ين على الأدوية في ألمانيا من الصيدلية. يُمكنك شراء الكثير من الأدوية المتوفرة هناك دون الحاجة إلى زيارة عيادة طبية قبل ذلك. إذا كانت لديك أيُّ أسئلة أو استفسارات، فإنَّ من شأن العاملين/ات في الصيدلية تقديم المشورة لك بهذا الخصوص. هناك أدوية تستلزم توفر وصفة طبية، ولا يُمكن الحصول على هذه الوصفة إلا من الأطباء والطبيبات.

الكثير من الأدوية تستوجب عليك دفع مبلغ إضافي يُعادل 5 يورو. إذا كنت بحاجة إلى الكثير من الأدوية بحكم معاناتك من مرضٍ ما، فإنَّ بمقدورك عندها تقديم طلب لدى صندوق تأمينك الصحي من أجل الإعفاء من هذا المبلغ الإضافي. إذا تَمَّت الموافقة على هذا الطلب، فإنَّ صندوق التأمين الصحي سيتولى عندها التكاليف الكاملة لأدويةك.



5

الحياة الجنسية والحمل: إذا كانت لديك أيُّ أسئلة متعلقة بموضوع الحياة الجنسية والحمل، فإنَّ هناك جهات، كاتحاد «Pro Familia» مثلاً، من شأنها تقديم المساعدة والمشورة لك بهذا الخصوص بكلِّ سرور. تُقدِّم هذه الجهات محادثات استشارية بصفةٍ مجانيةٍ وسريةٍ حول المواضيع مثل منع الحمل والإجهاض، هذا ناهيك عن أنَّ مكاتب الصحة في الكثير من البلديات والمجالس القروية تُقدِّم هي الأخرى المشورة والمساعدة، مثلاً إن رغب شخصٌ ما بإجراء فحص إيدز بشكل مجهول الهوية.

تجد/ين هنا أقرب مكتب استشاري منك لاتحاد «Pro Familia»:
www.profamilia.de/leichte-sprache/pro-familia/beratungsstellen



كما ويُمكنك هنا العثور على مكتب الصحة المسؤول عنك:
tools.rki.de/PLZTool/





حادثة عمل - ماذا الآن؟

أنت مؤمن/ة في ألمانيا من خلال صاحب/ة عملك بتأمين ضد الحوادث بصفتك متدرب/ة أو عامل/ة. إذا تعرضت لحادث ما وأنت في طريقك المباشر من وإلى العمل أو خلال العمل نفسه، فمن شأن التأمين ضد الحوادث (Unfallversicherung) أن يتدخل لكون هذا التأمين يُغطي التكاليف الناجمة عن الحادث، ومنها مثلاً تكاليف العلاج الطبي أو إجراءات إعادة التأهيل، كما أنه يدفع لك بدل الإصابة (Verletztengeld). يُعادل هذا المبلغ على أقصى حد 80% من راتبك الإجمالي ويُدفع لك إذا أصبحت غير قادر/ة على العمل لمدة تزيد عن 6 أشهر بسبب تعرضك لحادث عمل. ولكي يتم تسجيل حادثك لدى مؤسسة التأمين ضد الحوادث، يجب عليك التوجه بعد حادثك إلى إحدى العيادات الطبية العاملة في مجال التأمين ضد الحوادث. سيتمُّ هناك تقديم العلاج لك وتولي إجراءات التسجيل المرضى، كما وسيتمُّ فضلاً عن ذلك إعداد تقرير عن حالتك لمؤسسة التأمين ضد الحوادث.

تجدين عيادات التأمين ضد الحوادث القريبة منك عبر محرك البحث الخاص بمؤسسة التأمين الألماني الحكومي ضد الحوادث (DGUV):
diva-online.dguv.de/diva-online/



تدبير أمور حياتك واستمرار الاندماج

لا يتبقى أمام المرء خلال المرحلة الأولى بعد القدوم إلى ألمانيا وخلال فترة التعرّف على مكان السكن والعمل الجديد سوى القليل من الوقت من أجل تشكيل حياته الجديدة بشكل فاعل. إذ أنّ هناك في هذه الفترة الكثير من الانطباعات الجديدة التي تتكوّن، والكثير من التحديات التي يجب تجاوزها، كما ويكون لا بد من التعوّد على روتين يومي جديد. وفور اجتيازك هذه المرحلة بنجاح، سرعان ما ستجد/ين نفسك أمام أسئلة وتحديات جديدة. إذ أنّك لربما ستدرك/ين عدم رضاك بوضعك السكني وتشعر/ين في البحث عن شقة جديدة، أو أنّك ستفكر/ين مثلاً بشراء سيارة، أو تُخطّط/ين لجلب أفراد من عائلتك من الخارج للعيش معك في ألمانيا. لقد قمنا فيما يلي بإيراد موجز لبعض المعلومات التي قد تكون محطّ اهتمامك:

1 تشكيل أوقات الفراغ: غالبًا ما لن يكون لديك خلال فترة الإدماج في العمل ما يكفي من الوقت لنشاطات أوقات الفراغ أو للتعرّف على أناس جدد خارج نطاق عملك. يتعيّن عليك، بعد زوال ضغوط المرحلة الأولى، أن تفكر/ي فعليًا بكيفية قضاء أوقات فراغك في ألمانيا. ابحث/ي عن هوايةٍ ما، أو استطلع/ي محيطك، أو اذهب/ي لزيارة أشخاص آخرين في مكان سكنهم ممّن يُشاركون أيضًا ببرنامج «THAMM Plus». فهكذا تعمل/ين بشكل جانبي تمامًا على تحسين قدراتك في اللغة الألمانية وتعرّف/ين على محيطك بشكل أفضل.

• ابحث/ي لنفسك عن مشاغل لأوقات الفراغ تُتيح لك فرصة الاتصال بأناس خارج سياق عملك. في ألمانيا الكثير من النوادي التي يُمكنك بها ممارسة الرياضة بتكلفةٍ ضئيلة أو المشاركة بأعمال اجتماعية وخيرية. تتنوّع هذه العروض تنوعًا كبيرًا بحسب مكان السكن. فبينما تتوفر أمامك في المدن الكبيرة مجموعة كبيرة من الاختيارات، تكون مثل هذه العروض محدودة في المناطق الريفية. استفسر/ي لهذا السبب على الإنترنت أو لدى الصديقات والأصدقاء أو الزميلات والزملاء عن إمكانيات قضاء أوقات الفراغ المتاحة في مكان سكنك.

الكثير من المدن والبلديات تُدرج على مواقعها الإلكترونية سجلًا بالنوادي الموجودة فيها. بمساعدة هذا السجل، يُمكنك تزويد نفسك بمعلومات حول ما تُقدّمه هذه النوادي من عروض رياضية وعروض لقضاء أوقات الفراغ.



• كوّن/ي شبكة مع الأشخاص الآخرين المشاركين في برنامج «THAMM Plus» لزيارة المعالم في المناطق المحيطة كمجموعة، وتبادل أطراف الحديث حول ما يتمّ خوضه من تجارب في ألمانيا، أو حتى لمجرد التجمّع لطهي الوجبات التقليدية. فأحيانًا يكفي الحديث لأمسية واحدة بلغتك الأم من أجل شحن ما يلزم من طاقات لاجتياز يوم العمل التالي في المنشأة.

الكثير من الناس الذين يأتون إلى ألمانيا من أجل العمل يعرفون ذلك الشعور؛ إنه الشعور بالغبرة الذي ينتاب المرء عندما يكون الطقس باردًا وماطرًا في الخارج أو يكون لديه الكثير من العمل. هذا أمر عادي جدًا. الشعور هذا يختفي في أغلب الحالات مع مرور الوقت. ويُمكنك مجابهة الشعور بالغبرة بممارسة الأنشطة في وقت الفراغ وبمشاركة ما قد ينتابك من مشاعر مع الصديقات والأصدقاء.



2 ربما كنت تودّين السفر إلى المزيد من الأماكن في ألمانيا وأوروبا أو زيارة بعض أفراد العائلة، أو حتى الصديقات والأصدقاء القاطنين بخارج أوروبا.

إنّ تقديمك لطلب الإجازة لدى صاحب/ة عملك والبدء بالتخطيط لرحلتك في وقتٍ مبكر سيُوفّر عليك الكثير من المال لدى حجز التذاكر والمبيت. فيما يلي أمورٌ أخرى ينبغي عليك مراعاتها:

- **السفر بالقطار:** شبكة سكك الحديد في ألمانيا شبكةٌ موسعةٌ جيدًا ومن الممكن الوصول إلى معظم المدن بالقطار. احرص/ي على حجز تذاكر القطارات العابرة للحدود الإقليمية في وقتٍ مبكر قدر المستطاع. من شأن هذا أن يُوفّر عليك المال. ويُمكنك شراء التذاكر على الموقع الإلكتروني لشركة سكك الحديد الألمانية «دويتشه بان» (bahn.de) باستخدام تطبيق «DB Navigator»، كما يُمكنك شراؤها على شبائيك التذاكر وآلات بيع التذاكر مباشرةً في محطة القطار.

سواءً سافرت بالقطار إلى أماكن بعيدة أو تنقلت بوسائل النقل العامة داخل المدينة: في كلتا الحالتين قد يتحوّل استقلال وسائل النقل العامة دون تذكرة سفرٍ سيارية في ألمانيا بسرعة إلى مسألة باهظة الثمن، إذ أنّ هذه المخالفة تُكلف على الأقل 60 يورو. لذا، يُرجى الانتباه حتمًا إلى أن تكون بحوزتك دومًا تذكرة سفر سارية.



- **السفر بالحافلة العمومية:** تتوفر في ألمانيا إلى جانب إمكانية التنقل بالقطارات شبكة كثيفة للحافلات التابعة لشركات مختلفة تُقلّ الركاب إلى الكثير من المدن الألمانية الكبيرة والمتوسطة الحجم. وكثيرًا ما يكون السفر بالحافلة أقل تكلفةً من استقلال القطار، غير أنّ رحلتك بالحافلة تستغرق بالمقابل في الغالب وقتًا أطول. من المجدي هنا أيضًا حجز التذاكر في وقتٍ مبكر قدر الإمكان. من أكبر الشركات التي تُقدّم رحلات بالحافلات داخل وخارج ألمانيا شركة «فليكس بّس» (flixbus.de).
- **إمكانيات السفر المشترك بالسيارة:** في ألمانيا الكثير من العروض للسفر مع آخرين في السيارة. ما يحصل هنا هو أنّ الأشخاص يقومون بعرض الأماكن الشاغرة في سياراتهم على ركاب آخرين لقاء سعر معقول لدى السفر من مدينة إلى أخرى. إذا كنت تريد/ين حجز إمكانية سفر مع شخصٍ آخر في سيارته، فإنّ عليك عندها التنسيق جيدًا مع السائق/ة - مثلًا بشأن حجم أمتعتك، ونقطة الالتقاء، والمكان الذي ستنزّل/ين فيه. تُعدُّ شركة «بلا بلا كار» (blablacar.de) أكبر مُقدّم لخدمات السفر بالسيارة مع آخرين.



● **السفر إلى بلدان أوروبية:** يُمكنك عند السفر إلى بلدان أوروبية أخرى استخدام وسائل نقل متنوعة. شبكة القطارات والحافلات ما بين الدول الأوروبية المختلفة موسَّعةٌ جيدًا. كما وتُقدِّم كلُّ من شركة القطارات الألمانية «دويتشه بان» وشركة «فليكس بُّس» أيضًا الرحلات إلى الكثير من المدن الأوروبية. إذا كنت تُريد/ين قطع مسافةً كبيرةً بالطائرة، فإنَّه تتوفر أمامك عندها إمكانيَّة السفر مع الكثير من شركات الخطوط الجوية. وهنا أيضًا ينبغي عليك مقارنة أسعار التذاكر فيما قبل بمساعدة مواقع المقارنة الإلكترونية، مثل «أوبودو» (opodo.de) أو «كايك» (kayak.de)، من أجل توفير المال.

● **السفر إلى بلدان خارج أوروبا:** إذا كنت تودُّ/ين القيام برحلة تُغادر/ين فيها منطقة «شِنغن» - من أجل زيارة أحد أفراد العائلة أو الصديقات والأصدقاء مثلًا، أو من أجل قضاء إجازة خارج أوروبا - فإنَّ عليك عندها حتمًا مناقشة ذلك مع دائرة الأجانب المسؤولة عنك.

مهم: طالما أنَّك تحمل/ين شهادة الإقامة المؤقتة (المسمَّاة بالألمانية بـ Fiktionsbescheinigung، حرفيًّا «شهادة وهمية»)، فإنَّه ليس من المؤكد أن يكون بمقدورك العودة دون أيِّ عقبات بعد مغادرتك للأراضي الألمانية.

قيادة السيارة في ألمانيا: سواءً في الحياة الخاصة أو المهنية، فإنَّ تملك رخصة سواقة سارية وسيارة قد يكون نافعًا في الكثير من المواقف. بل وفي المناطق الريفية على وجه التحديد، التي لا تتمتَّع بشبكة حافلات وقطارات موسَّعة، قد تكون/ين مضطرًّا/ة على المدى المتوسط إلى شراء سيارة من أجل تدبُّر شؤون حياتك اليومية. ما هي إذا الأمور التي ينبغي عليك مراعاتها إن كنت تُريد/ين قيادة سيارة في ألمانيا أو حتى إن اضطررت لذلك بحكم عملك؟

● رخصة السواقة التي قد حصلت عليها في الخارج لا تسري في ألمانيا إلا لمدة 6 أشهر فقط اعتبارًا من تاريخ دخولك للبلاد. لا بُد لك بعد انقضاء هذه المدة من تحويل رخصة سواقتك إلى رخصة سواقة ألمانية. وقد تتفاوت التكاليف المقترنة بذلك من مدرسة سواقة إلى أخرى. غير أنَّ عليك على كلِّ حال أن تأخذ/ي بالحسبان كون أنَّ ذلك سيُكلفك مبلغًا إجماليًّا يُعادل 1000 يورو على أقل تقدير (تاريخ المعلومات: 2024). ويُرجى مراعاة ما يلي: إنَّ اختبار رخصة السواقة يتكوَّن في ألمانيا من جزئٍ نظريٍّ وآخر عملي. بإمكانك اجتياز الجزء النظري أيضًا بلغةٍ أجنبية، كاللغة العربية مثلًا. يُرجى الاستعلام عن هذه المسألة لدى مدارس السواقة الموجودة في مكان سكنك.

إذا كنت بحاجة إلى رخصة سواقة من أجل مزاوله مهنتك، فإنَّ بمقدورك عندها أن تطلب/ي من صاحب/ة عملك مساعدتك على تكاليف تحويل رخصتك أو دعمك في الحصول على رخصة جديدة، أو حتى تحمُّل تكاليفها بالكامل.



تجد/ين المزيد من المعلومات حول كيفية تحويل رخصتك إلى رخصة ألمانية على الموقع الإلكتروني التابع لنادي السيارات الألماني العام (ADAC):
www.adac.de/verkehr/rund-um-den-fuehrerschein/auslaendische-fuehrerscheine/staaten-auserhalb/



- نفس المعلومات السارية على تحويل رخصتك القديمة إلى رخصة ألمانية تسري، من حيث المبدأ، لدى تقدّمك للحصول على رخصة جديدة. يتطلب عمل رخصة القيادة في ألمانيا الكثير من الوقت والمال؛ توقع/ي أن يُكلفك ذلك مبلغًا يصل حتى 3000 يورو (تاريخ المعلومات: 2024).
- هل تودّ/ين شراء سيارة جديدة أو استئجار سيارة؟ يُمكنك في ألمانيا تمويل السيارات بالاستئجار (leasing) لدى الكثير من الشركات، مثل شركة «سيكست» (sixt-neuwagen.de) أو «ماين أوتو» (meinauto.de). أمّا بالنسبة لشراء السيارات الجديدة والمستعملة، فذلك ممكن في معارض السيارات أو في الإنترنت، مثلاً على «Autoscout24» (على الإنترنت: autoscout24.de). يُرجى مراعاة ما يلي: من أجل تسجيل سيارة خاصة في ألمانيا، ستكون/ين بحاجة إلى تأمين على المركبات (KFZ-Versicherung). يُعطي هذا التأمين الأضرار الناجمة عن تسببك بحادثٍ ما أو إلحاقك إصابات بشخصٍ ما. استغلّ/ي مواقع المقارنة الإلكترونية لغرض مقارنة عروض التأمين، مثل «Check24» (Check24.de) أو «Verivox» (Verivox.de).

البحث عن شقة: قد تتبادر إلى ذهنك يوماً ما، بعد مرور فترة زمنية معينة من إقامتك في ألمانيا، فكرة تغيير وضعك السكني. لربما سترغب/ين بالانتقال للعيش في مدينة قريبة أكبر من المدينة التي تعيش/ين فيها، أو ستودّ/ين العيش بمفردك، أو ستحتاج/ين حتى إلى شقة أكبر لأنك تُحظّط/ين لجلب عائلتك إلى ألمانيا. ما الذي يتعيّن مراعاته لدى البحث عن شقة؟

- يحرص برنامج «THAMM Plus» على أن يقوم/تقوم صاحب/ة عملك بتوفير مسكنٍ لك عند قدومك إلى ألمانيا. إذا كان عقد إيجار هذا المسكن باسم صاحب/ة عملك، فإنّ من المهم عندها إحاطته/علمًا في وقت مبكر بنواياك بالانتقال من السكن. يسري في ألمانيا على عقود الإيجار أجلّ قانوني لإنهاء العقد يُعادل ثلاثة أشهر إن لم يتضمّن العقد ما يخالف ذلك.
- يسود في مناطق كثيرة في ألمانيا نقصٌ في المساكن (ذات الأسعار المعقولة). ينبغي عليك، بحسب المنطقة التي تعيش/ين فيها، تهيئة نفسك لرحلة بحثٍ طويلة عن شقة. تجد/ين إعلانات للشقق المعروضة للإيجار في مواقع العقارات على الإنترنت، من قبيل «ImmobilienScout24» (immobilienscout24.de)، أو «Immowelt» (immowelt.de)، كما ويُمكن العثور عليها أيضاً على موقع الإعلانات الصغيرة (kleinanzeigen.de) وفي صفحة الإعلانات بالجريدة المحلية. هذا ناهيك عن أنّ الكثير من المدن والبلديات لديها شركات إسكانها الخاصة، حيث يُمكنك الإيعاز هناك بأن يتمّ إدراجك على قائمة الانتظار لغرض الحصول على شققي واقعة في ملكية البلدية.

احرص/ي لدى بحثك عن شقة في الإنترنت على عدم تأدية أيّ دفعاتٍ مسبقة قبل توقيع العقد. فكثُر ما تقع للأسف على مواقع العقارات الإلكترونية، مثل «ImmobilienScout24»، حالات نصب واحتيال.



الجمعيات التعاونية للإسكان تُقدّم هي الأخرى مساكن بشروطٍ معقولة لأعضائها. تجد/ين المزيد من المعلومات حول مبدأ عمل الجمعيات التعاونية للإسكان، فضلاً عن قائمة بكافة الجمعيات التعاونية في ألمانيا، على الرابط التالي: www.wohnungsbaugenossenschaften.de/genossenschaften/alle-genossenschaften



- أنت تتمتعين في ألمانيا بصفتك مستأجرة/ة بحقوق كثيرة يُمكنك المطالبة بها إن كانت شقتك الإيجار تشوبها أيُّ عيوب. إذا كان هناك مثلاً ضجيج بسبب ورشة عمل قريبة من شقتك، فإنَّ بإمكانك عندها خفض الأجرة المتفق عليها. وهذا يعني أنَّك ستدفعين عندها جزءاً من الأجرة المضمَّنة في العقد فقط إلى حين زوال المشكلة، والمتمثلة في مثالنا هذا بالضجيج. الحالات التي يجوز فيها خفض الأجرة منصوص عليها قانونياً بشكلٍ واضح وصریح.

اشترك/ي في إحدى جمعيات المستأجرين والمستأجرات، كما اتحاد حماية المستأجرين (mieterschutzbund.de)، على سبيل المثال، كي تحصلين/ين في حالة نشوء نزاعاتٍ قانونية مع المؤجرة/ة على مشورة قانونية وكي يتم تمثيل مصالحك.



5

لمَّ الشمل: يودُّ الكثير من الناس الذين يأتيون إلى ألمانيا بسبب فرصة للتدريب الفني والمهني أو للعمل أن يجلبوا يوماً ما أفراد عائلتهم من الخارج إلى ألمانيا للعيش معهم. تجدين/ين ما ينبغي عليك مراعاته بهذا الشأن في القسم المخصص لهذا الموضوع كموضوع رئيسي على الصفحة 66.

6

الوظائف الجانبية: تكاليف المعيشة في ألمانيا مرتفعة. لا عجب إذاً في أنَّ المتدربين/ات بوجهٍ خاص يُحاولون كثيراً ما تحسين دخلهم من خلال العمل في وظائف جانبية. إذا كنت أنت أيضاً تُخطِّطين/ين لمزاولة وظيفةٍ أخرى إضافةً لعملك بغرض كسب المزيد من المال، فإنَّ عليك عندها مراعاة بعض المسائل:

- إذا كنت تتجاوزين/ين تدريباً فنياً ومهنيّاً في ألمانيا، فإنَّه لا يجوز لك مباشرة عملٍ جانبي إلا بموافقة صاحب/ة عملك على ذلك صراحةً. هذا ناهيك عن أنَّ من حق صاحب/ة عملك الرجوع عن موافقته/ا هذه إن نشأ لديه/ا الانطباع بأنَّ عملك الإضافي يُؤثِّر سلباً على أدائك في المدرسة المهنية أو في المنشأة. تجدين/ين المزيد من المعلومات حول الموضوع على الموقع التالي:
www.ausbildung.de/magazin/nebenjob-waehrend-ausbildung/

احرص/ي على عدم تأثير وظائفك الجانبية بشكلٍ سلبي على أدائك التدريبي. ينبغي أن تضع/ي اختتام تدريبك المهني بنجاح على أعلى سلم أولوياتك، ذلك لأنَّه يُوفِّر لك الفرصة للبقاء والعمل في ألمانيا على المدى الطويل



- تخضع الوظائف الجانبية في ألمانيا لضريبةٍ عالية في العادة. لذا، يُرجى أن تزوِّدي نفسك قبل بدء أيِّ عملٍ جانبي بالمعلومات حول كيفية انعكاس ذلك على الضرائب والاستقطاعات الاجتماعية التي ينبغي عليك دفعها. ومن باب الاحتياط، يُنصح في مثل هذه الحالات باختيار وظيفة جانبية لا تكسب/ين منها على مدار فترةٍ زمنية تُعادل 12 شهراً أكثر من 538 يورو كمتوسطٍ شهري (تاريخ المعلومات: 2024)، حيث أنَّك ستندرج/ين في هذه الحالة تحت ما يُسمى بحد الوظائف ذات الدخل الضئيل (Minijob-Grenze)، ما يعني بالنسبة لك، أنَّك ستكونين/ين غير ملزمة/ة بدفع أيِّ ضرائب على أجرك المكتسب من تلك الوظيفة الجانبية
- تجدين/ين عروض العمل على شتى أنواعها في بورصات العمل المتاحة على الإنترنت، ومنها «Stepstone» (stepstone.de) أو «Indeed» (indeed.com). هذا وتقدِّم وكالة العمل الاتحادية هي الأخرى بورصة عمل خاصة بها على الرابط التالي:

(www.arbeitsagentur.de/jobsuche/). كما ويتم الإعلان عن الوظائف ذات الدخل الضئيل في قطاع الضيافة والتجارة غالبًا بواسطة لافتات وملصقات معلقة في المطاعم والمقاهي أو في المحلات التجارية نفسها.



إرسال النقود إلى الخارج

إذا كنت تريد/ين تقديم دعم مالي لأفراد عائلتك أو لصديقاتك وأصدقائك المقيمين في الخارج، فإنه ينبغي عليك قبل ذلك الاستعلام جيدًا عن الإمكانيات المختلفة لإرسال نقود إلى خارج ألمانيا، ذلك لأنَّ الشروط والرسوم تكون متفاوتة للغاية من مزود خدمات لآخر.

على موقع المقارنة الإلكتروني التابع للمؤسسة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ)، يُمكنك بسهولة وبصفةٍ مجانية مقارنة المزدودين المختلفين الذين يُقدِّمون خدمة إرسال النقود من ألمانيا إلى موطنك الأصلي: www.geldtransfair.de



الدورات التدريبية والتعليم الإضافي: تتوفر أمام المتدربين/ات والعاملين/ات في ألمانيا إمكانيات كثيرة للتعليم الإضافي والمستمر. وقد تكون هذه الإمكانيات ذات صلةٍ مباشرةً بالتدريب الفني والمهني أو بالعمل، غير أنَّ ذلك ليس بالضرورة الحتمية. • إذا كنت تُحظِّط/ين للعمل في المستقبل أيضًا لدى المنشأة الحالية (التي تتدرب/ين فيها)، فإنَّ من المُجدي عندها التنسيق مع مديرتك أو مديرِك بشأن رغبتك في الالتحاق بالتعليم الإضافي والمستمر. اسأل/ي: ما هو الدور الذي يراك فيه مديرِك أو مديرتك في المنشأة في السنوات القادمة؟ ما هي الجوانب التي ترى/ترين فيها حاجة لديك للتعليم المستمر؟ تسري دورات التعليم المستمر التي تطلب منك المنشأة الالتحاق بها على أنَّها أوقات عمل، وهي تكون في العادة مدفوعة بالكامل من قبل صاحب/ة عملك.

توجَّه/ي بهذا الخصوص إلى غرفة التجارة والصناعة (IHK) المسؤولة عنك واستغلّ/ي محرك البحث التابع لوكالة العمل الاتحادية من أجل الحصول على المعلومات حول عروض التعليم الإضافي والمستمر المتاحة في مجالك الوظيفي (web.arbeitsagentur.de/weiterbildungssuche).



• تمنح كافة الولايات الألمانية، باستثناء ولايتي بافاريا وساكسونيا، المتدربين/ات والعاملين/ات الحق في الحصول على خمسة أيام إجازة إضافية في السنة، وذلك لغرض تمكين هؤلاء من الالتحاق بدورات التعليم الإضافي والمستمر، ما يُسمى بـ الإجازة التعليمية. وليس من اللازم أن تكون للإجازات التعليمية المعترف بها صلة مباشرةً بعملك اليومي، على عكس دورات التعليم المستمر التي تُشارك/ين فيها عن طريق صاحب/ة عملك. هذا وستحصل/ين على أجرِك بلا انقطاع خلال إجازتك التعليمية، إلا أنَّه سينبغي عليك تحمُّل تكاليف الالتحاق بالدورات التعليمية نفسها.

تجد/ين المزيد من المعلومات حول الإجازة التعليمية فضلًا عن قاعدة بيانات بالعرض المقدمة في شتى أنحاء ألمانيا على: bildungsurlaub.de



7



المشاكل في مكان العمل

يمتد نطاق المشاكل التي قد تطرأ في مكان العمل بدءًا بحالات سوء الفهم البسيطة، ومرورًا باختلافات الرأي الفادحة، بل وفي حالاتٍ نادرة، وصولاً حتى إلى نشوء نزاعاتٍ قانونية. وبينما الأولى تتسنى في الغالب تسويتها عبر المحادثات، فإنَّ الأمر يتطلب بالنسبة للأخيرة الحصول على المشورة القانونية والدعم أمام القضاء. وحين يتعدَّر إيجاد حلٍّ للمشكلة من خلال الحديث ويبدو أنه ليس هناك أيُّ أملٍ في فضِّ النزاع، تكون آخر إمكانيَّة للحلِّ متمثلة في إلغاء عقد العمل، ما تتبَّعه طبعًا الحاجة للبحث عن مكانٍ عمليٍّ جديد. ولكن، وقبل أن يصل الأمر إلى هذا الحد، يتعيَّن عليك أولاً استنزاف كافة السبل الأخرى لحلِّ النزاع. في هذا الموضوع الرئيسي، يُمكنك التعرُّف على كيفية التعامل مع المشاكل التي قد تنشأ في مكان العمل وعلى الأمور التي ينبغي عليك مراعاتها.

رُجى مراعاة ما يلي: المعلومات المبيَّنة هنا ليست إلا بمثابة التوجيه الأولي فقط. إذا كانت لديك أيُّ أسئلة أو استفسارات حول قانون العمل الألماني وفي حال وجود مشاكل مع صاحب/ة العمل، فإنَّ عليك حتمًا التوجُّه إلى مكاتب خدمات استشارية مؤهلة، كمراكز «Faire Integration» (الاندماج العادل)، أو شبكة العمل الجيد الاستشارية (Beratungsnetzwerk Gute Arbeit)، أو مكاتب الخدمات الاستشارية التابعة للنقابات. وهناك ستحصل/ين على المشورة، بل وعلى المساعدة القانونية إن اقتضت ذلك حاجة.

طلب الدعم: المشاكل التي تطرأ خلال فترة التدريب الفني والمهني أو العمل قد تكون لها الكثير من الأسباب. فهي لا تكمن دومًا في المنشأة وحدها. ثمة مشاعر معينة، كالشعور بتحمُّل المرء لما هو فوق طاقته، كثيرًا ما تلعب دورًا في ذلك ويُسهِّل نشوؤها كلُّ من محيط العمل الجديد والحوازر اللغوية. ومن أجل التصدي لذلك، ينبغي عليك أن تطلب/ي من مدراءك ومن زميلاتك وزملائك بعضًا من الصبر. اطلب/ي منهم تكرار شرح خطوات العمل أكثر من مرة حسب الحاجة، ولا تخجل/ي من طلب المساعدة أينما احتجت إليها. تذكَّر/ي دائمًا ما يلي: إنَّ لمنشأتك أيضًا مصلحة في نجاح إدماجك في العمل وفي اهتدائك لطريقك على المدى المتوسط بصورة جيدة في مكان تدريبك الفني والمهني أو مكان عملك.

هل تجتاز/ين تدريبًا فنيًا ومهنيًا في ألمانيا؟ يتوسَّط برنامج «VerAplus» للمتدربين/ات القادمين من خارج ألمانيا موفِّرًا لهم مختصين/ات يعملون بصفة تطوعية، وهؤلاء يدعمونك في تدريبك الفني والمهني ويقفون إلى جانبك إن كانت لديك أيُّ أسئلة متعلقة بالتدريب والحياة في ألمانيا:

vera.ses-bonn.de



1



2

التحدُّث عن المشاكل: من العادي جدًا أن تنشأ خلال فترة تدريبك الفني والمهني أو علاقة عملك بين الحين والآخر توترات بينك وبين مدراءك أو زميلاتك وزملائك. قد يكون من الكافي في الكثير من الحالات إجراء محادثة توضيحية من أجل إزالة حالات سوء الفهم وتبديد التوترات القائمة. بإمكانك، ولغرض الحصول على المساعدة، التحدُّث مع أشخاص موضع ثقة في المنشأة عن مشاكلك والاستعانة بهم في مختلف المحادثات، ومنهم مثلاً مرشدك أو مرشدك، أو أعضاء مجلس تمثيل العمال، أو مجلس تمثيل الشباب والمتدربين (JAV). ويسري بصفة عامة ما يلي: كلما تطرقت إلى المشاكل في وقتٍ مبكرٍ أكثر، سهَّل حلها أكثر.

!

مجلس تمثيل العمال ومجلس تمثيل الشباب والمتدربين (JAV)

مجلس تمثيل العمال (الذي يُسمى في مجال الخدمات العامة أيضًا بـ «مجلس الموظفين») هو عبارة عن مجموعة من العاملين/ات المنتخبين/ات من قبل كافة الكوادر العاملة في المنشأة لغرض تمثيل مصالح هؤلاء تجاه صاحب/ة العمل. يجوز تأسيس مجلس عمال في كلِّ شركة يزيد عدد العاملين/ات فيها عن خمسة. لمجلس العمال مهام متنوعة: كثيرًا ما يُشكِّل مجلس العمال أول جهة اتصال يتوجَّه إليها العاملون/ات حال حدوث مشاكل في مكان العمل. وهو يحرص مثلاً على الالتزام بأوقات الاستراحات والعمل، وعلى دفع الأجور بشكلٍ سليم، وعلى عدم التمييز بين العاملين/ات. وغالبًا ما يكون أعضاء مجلس العمال جزءًا من النقابة. ويتمُّ انتخاب مجلس العمال مرة كلِّ أربع سنوات، ويحقُّ الترشح لمجلس العمال لكلِّ عامل/ة في المنشأة، على أن يزيد عمره/ا عن 18 عامًا وأن تبلغ مدة انتمائه/ا للمنشأة 6 أشهر على الأقل.

يعمل مجلس تمثيل الشباب والمتدربين (JAV) وفقًا لنفس مبدأ مجلس تمثيل العمال، وهو تمثيل لمصالح الشباب والمتدربين/ات تجاه صاحب/ة العمل ويعمل لهذا الغرض بشكلٍ وثيق مع مجلس العمال. تُجرى انتخابات مجلس تمثيل الشباب والمتدربين مرة كلِّ سنتين، ويجوز الترشح لكلِّ عامل/ة دون سن الـ 25 ولكافة المتدربين/ات بصرف النظر عن العمر.

تجد/ين المزيد من المعلومات حول مهام مجلس تمثيل العمال في الفيديو التالي:

youtu.be/aPiJ-byyQyU



كما وإمكانك تزويد نفسك بمعلومات حول حقوق وواجبات مجلس تمثيل الشباب

والمتدربين هنا: www.jav.info



تغيير المنشأة: إذا كانت مشاكلك في مكان عملك الحالي غير قابلة للحل من خلال إجراء المحادثات المتكررة، فإنَّ من المتعيَّن في هذه الحالة موازنة فرصك بعناية. لربما يكون من الكافي، من أجل حلِّ المشاكل، تغيير تخصصك التدريبي أو تغيير مكان عملك الحالي داخل المنشأة. إذا عقدت عزميتك على تغيير صاحب/ة عملك، فإنَّ عليك عندها إمعان النظر في النقاط التالية:

- **مهم:** تصريح إقامتك في ألمانيا مقرونٌ بعقد تدريبك الفني والمهني أو عقد عملك. وإذا قمت بإنهاء هذا العقد من تلقاء نفسك، فإنَّ من الممكن عندها أن تفقد/ي تصريح إقامتك في ألمانيا. إذا كنت تُفكر/ين بجدية بتغيير صاحب/ة عملك، فإنَّه ينبغي عليك حتمًا في هذه الحالة الاهتمام قبل ذلك بتلقي المشورة القانونية في هذا الخصوص. وهكذا، فقد يكون من الحكمة مثلًا أن تبحث/ي عن فرصة جديدة للتدريب الفني والمهني أو مكان عمل جديد قبل إنهاء العقد.

تسري على عقدك المهلة القانونية لإنهاء العقد إن لم ينصَّ العقد على ما يُخالف ذلك. تُعادل هذه المهلة القانونية في ألمانيا أربعة أسابيع، فيما تسري خلال الفترة التجريبية مهلةٌ مقصّرة لإلغاء العقد تُعادل أسبوعين اثنين.



- إنَّ إنهاء علاقة التدريب الفني والمهني أو العمل لا يأتي دومًا من طرفٍ واحد وعلى شكل فصل أو استقالة. إذا كان هناك توافق في الآراء ما بينك أنت وصاحب/ة العمل على عدم الاستمرار في علاقة التدريب الفني والمهني أو علاقة العمل المشتركة، فقد يكون من الأجدى عندها إبرام ما يُسمى بـ عقد الإلغاء بدلًا من فسخ العقد. وهنا أيضًا تسري القاعدة التالية: احصل/ي فيما قبل على المشورة من الخبراء/الخبيرات كي لا تتربّب على ذلك أيّة سلبيات بالنسبة لك، عندما تُصرف لك مخصصات البطالة مثلًا.
- ليس بمقدور برنامج «THAMM Plus» تقديم أيّة مشورة أو مساعدة في حالة تغييرك للعمل. يُرجى لهذا الغرض التوجّه إلى مكاتب الخدمات الاستشارية التابعة لمؤسسات أخرى، كغرفة التجارة والصناعة (IHK)، أو غرفة الحرف اليدوية (HWK)، أو النقابات، أو خدمات الهجرة للشباب.

الإقالة من قبل المنشأة: إذا قام/ت صاحب/ة العمل بفسخ عقدك، فإنَّ عليك عندها الشروع فورًا في البحث عن المساعدة القانونية. هناك مكاتب استشارية، من قبيل مراكز «Faire Integration» (الاندماج العادل)، أو شبكة العمل الجيد الاستشارية (Beratungsnetzwerk Gute Arbeit)، أو المكاتب الاستشارية التابعة للنقابات، والتي تُساعدك في متابعة فسخ العقد وفي ممارسة حقوقك كعامل/ة. يُرجى مراعاة ما يلي: الحماية العامة ضد الإقالة من العمل لا تنطبق عليك إلا بعد انقضاء فترة عملك التجريبية، فالحماية القانونية التي تتمتع/ين بها خلال الفترة التجريبية تكاد تكون منعدمة تقريبيًا، هذا ناهيك عن أن لفسخ العقد تأثيرًا مباشرًا على تصريح إقامتك.

الكثير من النقابات تُوفّر حمايةً قانونيةً لأعضائها في حالة النزاع، وهذا يعني أنّ النقابة تتحمّل تكاليف المشورة القانونية إلى جانب توليها لمهمة التمثيل القانوني.





ما هي النقابة من الأساس؟

النقابات عبارة عن اتحادات مستقلة للعاملين/ات، يتمثل هدفها في تمثيل مصالح أعضائها تجاه أصحاب العمل وتجاه الدولة، وذلك مثلاً عن طريق الدفع نحو زيادة الأجور أو زيادة عدد أيام الإجازات. ولكي تتمكّن النقابات في ألمانيا من تحقيق أهدافها، يجوز لها اتخاذ ما يُسمى بـ تدابير المنازعات العمالية، مثلاً عن طريق دعوة أعضائها للإضراب. أنت تدفع/ين عن عضويتك في النقابة رسم اشتراك يُحسب وفقاً لراتبك الإجمالي. وبالمقابل، تنتفع/ين من مختلف عروض الدعم والمساعدة، والتي تتضمن مثلاً ما يلي، حسب نوع النقابة نفسها:

- المشورة المجانية في الكثير من الموضوعات (مثلاً بشأن الحماية من الإقالة، المعاش التقاعدي، ...)
- المساعدة في المشاكل الطارئة مع صاحب/ة العمل
- المشورة القانونية المجانية والحماية القانونية
- حلقات دراسية للتأهيل والتعليم المستمر
- مخصصات مالية خلال الإضراب

الكثير من النقابات في ألمانيا مقسّمة بحسب القطاعات. إذا كنت غير متأكّد/ة من النقابة التي ينبغي عليك الالتحاق بها، فإنّ بمقدورك عندها الحصول على المشورة بهذا الخصوص لدى اتحاد النقابات الألمانية (DGB)، وهي الرابطة التي تجمع أكبر ثمان نقابات في ألمانيا، وذلك على الرابط الآتي:

www.dgb.de/mitmachen/mitglied-werden/



الموضوع الرئيسي

لَمْ شمل الأسرة

هناك سؤال يطرح نفسه يومًا ما على الكثير من الأفراد الذين يأتون إلى ألمانيا بسبب فرصة للتدريب الفني والمهني أو للعمل، وهو إن كان بإمكانهم أن يجلبوا أفراد عائلتهم من الخارج كي يعيشوا معهم في ألمانيا. الخبر الجيد: إن إمكانية الانتقال إلى الأقارب القاطنين في ألمانيا تتوفر، من حيث المبدأ، أمام أزواج العمالة الماهرة المقيمة في ألمانيا والأطفال القاصرين والعازبين، بل وهي متاحة منذ شهر آذار/مارس 2024 حتى أمام الوالدين والحموين. ماهية الشروط التي يجب عليك أنت وأقاربك الاستيفاء بها لهذا الغرض والأمور التي يجب الانتباه إليها في طور الإعداد للم شمل أفراد عائلتك يُمكن الاطلاع عليها فيما يلي:

ما هي الشروط التي يجب توافرها كي يتمكن أفراد عائلتك من مرافقتك إلى ألمانيا؟

أن يكون بحوزتك سند إقامة سار ومقترن بممارسة نشاط مهني خاضع للتأمينات الاجتماعية.

أن يكون لديك تأمينًا صحيًا كافيًا والوسائل المالية اللازمة لتغطية النفقات المعيشية لعائلتك.

ليس بالإمكان للأسف الإجابة بصفة إجمالية عن السؤال بشأن المبلغ الذي ينبغي عليك كسبه كي تتمكّن/ي من جلب أفراد عائلتك. غير أنه يسري مبدئيًا أنّ عليك كسب ما يكفي من المال لضمان تغطية النفقات المعيشية لأقاربك دون الاعتماد على معونات اجتماعية من الدولة الألمانية. تحصل/ين على معلومات أدق بهذا الخصوص من دائرة الأجانب المسؤولة عنك.



يُرجى مراعاة ما يلي: بما أنّ اللوائح القانونية المتعلقة بلم شمل محطّ تعديل وتجديد قانوني متواصل، فإنّه ليس من الممكن عرضها هنا بالتفصيل. وعليه، فإنّ المعلومات المدرجة فيما يلي لا يُمكنها أن تكون أكثر من مجرد مؤشر أولي. يُنصح لهذا السبب، إن كانت لديك أيُّ أسئلة حول موضوع لمّ الشمل، بالتوجّه إلى دائرة الأجانب المسؤولة عنك أو إلى الجهات الاستشارية، من قبيل «مراكز الترحيب المحلية» (Welcome Center)، لغرض الحصول على المشورة بهذا الشأن.

على مَنْ يسري حقّ لمّ الشمل في ألمانيا؟

القانون الألماني يُتيح لك مبدئيًا، بصفتك عامل/ة ماهرة، فرصة جلب شريك/ة حياتك وأطفالكما القاصرين والعازبين للعيش معك في ألمانيا. إذا كان تصريح عملك قد مُنح لك لأغراض ممارسة نشاط مهني لأول مرة اعتبارًا من تاريخ 10 آذار/مارس 2024، فإنّ من حقك فضلًا عمّا تقدّم أن تجلب/ي والديك وحمويك أيضًا في إطار لمّ الشمل. أما عن لمّ شمل أفراد العائلة الآخرين، كالعمّات والخالات أو الأخوة والأخوات، فإنّه ليس بالأمر السهل بالمقابل، ولا يكون ممكنًا إلا في الحالات الخاصة المستعصية.

○ أن تتوفّر لدى أولادك المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و18 عامًا مهارات جيدة جدًا باللغة الألمانية (المستوى C1 من الإطار المرجعي الأوروبي العام للغات).

هناك لوائح خاصة تسري على الأطفال المتراوحة أعمارهم ما بين 16 حتى 18 عامًا، غير أنّ هؤلاء يتمتّعون من حيث المبدأ بحقّ لمّ الشمل. تحصل/ين على معلومات أدق بهذا الخصوص من دائرة الأجانب المسؤولة عنك.

لمحة عامة: إجراءات التأشيرة من أجل لمّ شمل العائلة للعمالّة الماهرة الأجنبية: www.make-it-in-germany.com/fileadmin/1_Rebrush_2022/a_Fachkraefte/PDF-Dateien/3_Visum_u_Aufenthalt/Visagrafik_DE/2024_Visum_Familiennachzug_DE.pdf



ولادة طفل في ألمانيا

هل وُلد طفلك في ألمانيا؟ إذا كنت تحمل/ين لحظة ولادة طفلك سند إقامة سارٍ في ألمانيا، فإنّ طفلك سيحصل عندها أيضًا بمجرد ولادته على تصريح إقامة وفقًا للمادة 33 من قانون الإقامة. وعلى عكس ما ينطبق في الولايات المتحدة الأمريكية مثلاً، فإنّ مجرد ولادة طفلك في ألمانيا لا تُحوّله تلقائيًا حقّ الحصول على الجنسية الألمانية.

○ أن يكون لديك مساحة سكنية كافية من أجل إيواء أفراد عائلتك.

يسقط سريان هذه القاعدة عليك، إن كانت تأشيرتك أو تصريح إقامتك لأغراض العمل قد مُنح لك لأول مرة اعتبارًا من تاريخ 01 آذار/مارس 2024.



بالنسبة للمّ شمل الزوج/ة:

○ أن تكونا أنتما الاثنان قد بلغتما السن القانونية، أي على الأقل 18 عامًا.

○ أن تتوفّر لديكما أنتما الاثنان المهارات الأساسية في اللغة الألمانية (المستوى A1 وفقًا للإطار المرجعي الأوروبي العام للغات).

هناك بعض الحالات التي يسقط فيها هذا الشرط. تجد/ين المزيد من المعلومات بهذا الخصوص في المنشور التالي: www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/MigrationAufenthalt/Ehegattennachzug/ehegattennachzug.pdf



بالنسبة للمّ شمل الأطفال:

○ أن يكون أولادك عازبين (بمعنى غير متزوجين، أو مطلّقين، أو أرامل) وألا يكونوا قد بلغوا سن الـ 18 عامًا بعد من العمر.

إذا كنت أنت والزوج/ة تحملان تصريح إقامة سارٍ في ألمانيا، فإنّ أطفالكما الذين تصل أعمارهم حتى 16 عامًا سيحصلون هم أيضًا على تصريح إقامة لغرض لمّ شمل الأطفال.



يجوز لك أيضًا، إن كنت أبًا قائمًا لوحده أو أمًا قائمة لوحدها على تربية أطفالك تقديم طلب للحصول على تأشيرة لطفلك، ستكون/ين بحاجة في ذلك إلى تصريح بالموافقة من ولي الأمر الآخر.



قائمة مرجعية للعاملات والعاملين

كيف لك أن تستعدّي...

- التعرف على محل سكنك الجديد.
- معرفة المزيد عن التشريعات الألمانية، على سبيل المثال في مجال قانون العمل.
- لقاء نظرة عامة على حالتك المالية المستقبلية.
- التعاطي مع تكلفة المعيشة في محل سكنك الجديد.
- احتساب صافي راتبك المستقبلي.
- للمتدربين/ات: الاستعلام عن إمكانية التقدم بطلب للحصول على معونة التدريب الفني والمهني (BAB).
- ادخار المال للحالات الاضطرارية (بحد أدنى 500 يورو).
- تحسين مهاراتك في اللغة الألمانية.
- اطلب/ي من صاحب/ة العمل المستقبلي/ة تزويدك بقائمة بالمصطلحات التي ستحتاجها/ ستحتاجينها في وظيفتك الجديدة.
- يُمكنك أيضًا الاستفادة من العروض الرقمية وتلك التي تستهدف الناطقين/ات باللغة الألمانية لتعلّم اللغة الألمانية.
- الاستعلام عن مهنتك المستقبلية.
- اطلب/ي من صاحب/ة العمل تزويدك بقائمة بمهامك المستقبلية.
- للمتدربين/ات: زوّدي نفسك بالمعلومات حول نظام التعليم والتدريب الفني والمهني المزدوج في ألمانيا.
- للعمال المهرة: استفسري عن مدى حاجتك إلى المشاركة في دورة من دورات تأهيل المواءمة كي تتمكن/ي من العمل في وظيفتك الحالية.
- إعداد قائمة بالأشياء التي ستحتاجها/ ستحتاجينها في ألمانيا.
- إذا لزم الأمر، شراء ما لازمت بحاجة إليه / ما هو أغلى ثمنًا في ألمانيا.
- إذا لزم الأمر، الحصول على رخصة القيادة الخاصة بك قبل المغادرة إلى ألمانيا.

الأسابيع الأولى في ألمانيا...

- استكشاف المنطقة التي يقع بها سكنك الجديد (على سبيل المثال، معرفة مكان أقرب سوبر ماركت أو موقع المحطة التي تُغادر الحافلة منها إلى مكان عملك).
- إبرام عقد (مدفوع مسبقًا) مع شركة اتصالات ألمانية تُوفّر خدمة الهاتف المحمول.
- التسجيل لدى الدوائر الحكومية الألمانية.
- التسجيل لدى دائرة تسجيل السكان المسؤولة عنك خلال الأسبوعين الأولين لك في ألمانيا.
- التسجيل لدفع اشتراكات البث الإذاعي والتلفزيوني.
- التقدم بطلب للحصول على تصريح إقامة لدى دائرة شؤون الأجانب المسؤولة عنك.
- فتح حساب مصرفي في أحد البنوك الألمانية.
- الاشتراك في التأمينات.
- إبرام عقد تأمين صحي.
- إذا لزم الأمر، إبرام عقد خاص لتأمين المسؤولية تجاه الغير.
- تهيئة محيطك السكني الجديد.
- تجهيز شقتك الجديدة وفقًا لرغباتك.
- إذا لزم الأمر، التنسيق مع شريكائك وشركائك في السكن بشأن تصورات العيش المشترك.
- الاستمرار في العمل على تحسين قدراتك في اللغة الألمانية.
- إذا أمكن، الالتحاق بدورة لغوية بدوام جزئي بجانب العمل.
- السعي إلى التواصل مع الأشخاص الناطقين بالألمانية، على سبيل المثال من خلال الانضمام إلى نادٍ رياضي أو البحث عن شخص لتبادل تعلم اللغة معه.

ماذا بعد ذلك...

- للمتدربين/ات: إتمام تدريبك الفني والمهني بنجاح.
- استصدار بطاقة متدربين (Azubi-Card).
- إذا لزم الأمر، البحث عن وظيفة بدوام جزئي بالاتفاق مع صاحب/ة العمل للتحسين من دخلك.
- للعمال المهرة: إتمام دورة تأهيل المواءمة بنجاح.
- تشكيل وقت فراغك.
- البحث عن هواية تُتيح لك الإمكانية للاحتكاك بأشخاص خارج سياق عملك.
- التواصل مع المشاركين/ات الآخرين في برنامج «THAMM Plus».
- إذا لزم الأمر، البدء بإجراءات لِمّ شمل الأسرة.
- طلب الدعم لدى أحد المراكز الاستشارية.
- البحث عن شقة كبيرة بما يكفي كي تعيش/ي فيها أنت وأفراد عائلتك (برجاء مراعاة ما يتعيّن استيفاؤه من متطلبات في سياق لِمّ شمل الأسرة!).



مقابلة مع أكرم خراط

فندق «تراوبه تونباخ» (Hotel Traube Tonbach)

كيف انتبعت إلى برنامج «THAMM Plus»؟

لقد كان ذلك في الواقع بمحض الصدفة تمامًا. لقد لفت برنامج «THAMM» نظري آنذاك من خلال إعلان على منصة فيس بوك. عندها قرأت الإعلان وتبيّن لي أنني أفي بكافة الشروط اللازمة للمشاركة في البرنامج. وفي الأسابيع التي تلت ذلك، قُمت بتجميع مستنداتي وذهبت بها إلى وكالة «ANETI» (الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل)، وهي المؤسسة الشريكة لبرنامج «THAMM» في تونس. وبعد أن قُدّمت مستنداتي بشهر واحد تقريبًا لدى وكالة «ANETI»، تلقيت دعوة لإجراء مقابلة عمل في سوسة حضرها موظفان من المؤسسة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) وشخص واحد من وكالة «ANETI». وبعد ذلك بأسبوعين تلقيت الموافقة النهائية.

هل لك أن تُقدّم نفسك بإيجاز؟ من أين أنت، كم عمرك وأين وفي أي وظيفة تعمل حاليًا؟

اسمي أكرم خراط. عمري 31 سنة. وُلدت وترعرعت في مدينة صفاقس في تونس، حيث نلت شهادة الثانوية العامة في الفرع التكنولوجي في عام 2012. وبعد أن عشت وعملت لفترةٍ زمنيةٍ معينة في روسيا، التحقت عام 2021 بتدريب مهني كأخصائي فندقة في فندق الـ 5 نجوم «تراوبه تونباخ» في الغابة السوداء. وقد اختتمت هذا التدريب المهني بنجاح في عام 2024. بعدئذٍ بقيت على ولائي لمكان تدريبي المهني، وها أنا أعمل هناك في هذه الأثناء كمشرف في مجال الخدمة.

ما الذي ساعدك على التأقلم في ألمانيا؟

ما قد ساعد كثيرًا بالنسبة لي أنا شخصيًا هو أنّ الدراسة بالمدرسة المهنية كانت تتمّ في المقام الأول على هيئة كتلٍ مكثفة. فالكثير من المتدربين/ات كان عليهم أن يزوروا المدرسة المهنية يومين في الأسبوع والذهاب إلى العمل في الأيام المتبقية منه. أما نحن، فقد كنا دومًا نعمل لمدة 3 إلى 4 أشهر على التوالي ومن ثمّ نتحوّل إلى التعليم المدرسي لمدة ستة أسابيع متتالية. وهذا بدوره قد سهّل عليّ التركيز على المضامين المدرسية. كما وساعدني فضلًا عن ذلك أنّني كنت أعرف منطقة الغابة السوداء سابقًا، ذلك لأنّني كنت قد زُرّتها في رحلةٍ شخصية عام 2014. وبفضل ذلك، كان عندي تصوّرًا واضحًا جدًّا عمّا ينتظرني هنا. أنا أعرف عن متدربات ومتدربين آخرين قادمين من خارج ألمانيا أنّه قد كان لدى البعض منهم تصوّرًا خاطئًا كليًا عن المنطقة هذه. إذ أنّ هؤلاء كانوا متفاجئين من أنّ الغابة السوداء يطغى عليها الطابع الريفي إلى هذا الحد. أما أنا فيعجبني ذلك. أضف إلى ذلك أنّ حقيقة كون أحد أصدقائي يعيش في برلين قد ساعدتني هي الأخرى في التأقلم هنا. فهذا الصديق كان يعرف ألمانيا بعض الشيء وكان بمقدوره أن يُساعدني في بعض الأمور.

كيف كان حالك مع اللغة الألمانية؟ ما الذي ساعدك في تحسين لغتك الألمانية؟

حين قدمت إلى ألمانيا في عام 2021، كانت لغتي الألمانية جيدة نسبيًا. إذ أنّي قد حصلت على دورات لغة ألمانية في تونس قبيل ذلك لنحو سنةٍ كاملة. وعلى الرغم من ذلك، لم يكن من السهل عليّ في البداية أن أفهم كلّ شيء. الكثير من زميلاتي وزملائي كانوا يتحدثون بسرعةٍ كبيرة، بل وباللغة الدارجة أيضًا. وقد كان عليّ الاعتماد على ذلك أولاً. عندها بدأت في المدرسة المهنية بإعداد قوائم مفردات أضف إليها الكلمات التي قد أحتاج إليها في عملي. وقد ساعدني ذلك كثيرًا. أود أيضًا توجيه نصيحة للمشاركين/ات المستقبلين/ات في برنامج «THAMM Plus»، ألا وهي ما يلي: استمعوا إلى الأخبار الألمانية في الراديو أو شاهدوا أفلامًا باللغة الألمانية. حيث أنّ ذلك قد ساعدني كثيرًا على تحسين قدراتي في فهم المسموع.

كيف تمّت تهيئتك لتدريبك المهني في ألمانيا وما هي الأمور التي كانت مجدية بشكلٍ خاص بالنسبة لك في هذا السياق؟

بعد أن حصلت على الموافقة لبرنامج «THAMM» في شهر كانون الثاني/يناير من عام 2020، قُمت بإنهاء عملي الذي كنت أمارسه آنذاك كي أتمكّن من التفرغ كليًا لدورة اللغة الألمانية. بعدئذٍ جاء وباء كورونا ولخبط كلّ شيء. دوراتنا اللغوية باتت تُعقد على الإنترنت ابتداءً من آذار/مارس 2020، ناهيك عن أنّه قد كان هناك فجأة وبشكلٍ ملحوظ عدد أقل من الفنادق التي كانت تُقدّم أماكن تدريب مهني بسبب وباء كورونا. وقد استغرق الأمر ما يقرب السنة حتى حصلت أخيرًا على مكان تدريب مهني لدى فندق «تراوبه تونباخ». واليوم بإمكانني القول أنّ الأمر كان حتمًا يستحق الانتظار. أنا سعيدٌ جدًّا بأنّني قد اتخذت قرار الالتحاق بتدريب مهني في ألمانيا.

ما هي الأمور التي شكّلت بالنسبة لك صعوبة خاصة في الأيام الأولى في ألمانيا؟

لقد كان عليّ في بداية تدريبي المهني أن أوفّر المال كثيرًا كي يكفيني حتى آخر الشهر. وهذا لم يكن سهلًا بالنسبة لي في كلّ الأوقات، بل صعبٌ عليّ بالأحرى تركيزي في تدريبي المهني. ولكن، ولحسن الحظ، فقد أخبرني المدربون/ات عن إمكانية تقديم طلب للحصول على معونة للتدريب الفني والمهني (BAB). وبعد أن تمّت الموافقة على منحي هذه المعونة، باتت الأمور أفضل بشكلٍ ملموس، إذ أنّه، وبفضل هذه المعونة، قد توفّر لديّ شهرًا مبلغًا إضافي يُعادل نحو 200 يورو. وما شكّل تحديًا آخرًا كان عليّ مواجهته خلال فترتي الأولى في ألمانيا هي اللغة الألمانية. فعلى الرغم من أنّني قد استثمرت الكثير من الوقت في تونس في تعلم اللغة الألمانية، إلا أنّه قد كان من الصعب عليّ في ألمانيا بدايةً أن أفهم كلّ شيء. الناس يتحدثون بسرعةٍ هائلة، بل ويتحدثون باللغة الدارجة هنا في منطقة الغابة السوداء، وقد كان عليّ أولاً الاعتماد على ذلك.

ما هي النصيحة التي يُمكنك أن تُسديها لأي متدربين/ات وعاملين/ات سيأتون في المستقبل إلى ألمانيا من خلال برنامج «THAMM Plus»؟

لهؤلاء أودُّ أن أقول: استثمروا قدر ما يُمكنكم من وقت في تعلم اللغة الألمانية. فهذا هو الشرط الأساسي المطلق لكلِّ شيءٍ آخر. كما سأُنصحهم أيضًا أن يعملوا قبل بدء تدريبهم الفني والمهني أو علاقة عملهم على التعرُّف قليلاً على الثقافة الألمانية وعلى مكان سكنهم المستقبلي. هناك صيغ كثيرة لذلك على منصة «يوتيوب». كما أنَّ هناك أسئلة كثيرة يُمكن الحصول على إجابات لها بكلِّ بساطة بمساعدة محرك البحث «جوجل». وما لا يقل أهمية عن ذلك، على الرغم من كونه تحديًا أكبر، هو الآتي: حاولوا تكوين شبكة خاصة بكم في ألمانيا في أسرع وقتٍ ممكن. من شأن ذلك أن يكون عونًا لكم في الكثير من الأمور. فأنا أبحث مثلًا في الوقت الحالي عن شقة هنا في المنطقة. وهذا صعبٌ فعلاً بدون شبكة تُساعد في ذلك. أما فيما عدا ذلك، فقد تبقى في جعبتي نصيحتان عمليتان للغاية: يتعيَّن عليكم، عند قدومكم إلى ألمانيا، إبرام عقد تأمين مسؤولية تجاه الغير، بل وعقد تأمين للنققات القانونية عند الاقتضاء. هذه التأمينات لا تُكفّل الكثير من المال وقد تُساعدكم كثيرًا في مواقفٍ معينة. كما أنصحكم كذلك بأن تتقدّموا للحصول على رخصة سواقة وأنتم في تونس. بعدها لن يكون عليكم هنا سوى تقديم طلب لتحويل الرخصة، وهذا أقلّ تكلفةً من عمل رخصةٍ جديدة. أتمنى لكم على كلِّ حال من الأحوال انطلاقة موفقة في ألمانيا!

ما هي الأمور التي تودُّ لو أنك كنت تعرفها قبل مجيئك إلى ألمانيا؟

أتمنى فعلاً لو كنت أعرف المزيد عن القوانين في ألمانيا. فأنا، وبصفتي شخصًا لم يتعرع في ألمانيا، لا أعرف ببساطة بعض الأمور عن السياق الألماني - ومن هذه مثلًا: ما هي المهلة القانونية لإنهاء عقدٍ ما، أو كيف تعمل اتفاقية الأجور الجماعية، هذا على الرغم من أنَّ هذه معلومات مهمة للغاية وتخصني أنا كعامل بشكلٍ مباشر. في مدرستي المهنية، كان هناك مثلًا أشخاصٌ متدربون كان من المنتظر منهم أن يُساعدوا في المنشأة بعد أوقات الدوام في المدرسة، وذلك على الرغم من أنَّ قانون التدريب الفني والمهني لا ينص على ذلك إطلاقًا. ولكن الكثير من المتدربين/ات لا يعرفون ذلك. لقد قُمت أيضًا في وقتٍ مبكرٍ للغاية بإبرام عقد تأمين على النققات القانونية كي أكون مؤمنًا في حالة وقوع مشاكلٍ قانونية في المستقبل.

هل انتابك شعور بالغبرة خلال فترة إقامتك في ألمانيا؟ وإذا كانت الإجابة نعم، ماذا فعلت حيال ذلك؟

أنا أفتقد بالطبع عائلتي وأصدقائي في تونس بين الحين والآخر. ولكن شعوري بالغبرة لم يبلغ قط ذلك الحد الفظيع. كما وأنني لم أشك أبدًا بصحة قراري في الانتقال إلى ألمانيا. فالوضع الاقتصادي في تونس حاليًا أكثر توترًا من أن أشك بصحة قرار كهذا. وما أفعله عندما أشتاق إلى وطني هو أنني أتصل هاتفياً بعائلتي وأصدقائي في الوطن، وهذا يُساعدني. كما أنني أحاول أن أقضي مرتين حتى ثلاث مرات في السنة إجازة في تونس. وغالبًا ما أسافر إلى هناك في فصل الشتاء لأنَّ الرحلات الجوية تكون أقلّ تكلفةً.

مسرد المصطلحات

قانون السلامة المهنية: يُنظّم قانون السلامة المهنية الالتزامات الأساسية لأصحاب العمل فيما يتعلق بسلامة وصحة العاملين/ات في جميع مجالات العمل، فضلاً عن واجبات وحقوق العاملين/ات، وآليات المراقبة والإشراف على السلامة المهنية. ووفقاً لهذا القانون، يتعيّن على أصحاب العمل تقديم إرشاداتٍ كافيةٍ ومناسبةٍ لعمالهم بشأن إجراءات السلامة وحماية الصحة في مكان العمل. كما ويجب على أصحاب العمل اتخاذ التدابير اللازمة لضمان أمن وسلامة العمالة. ويشمل مفهوم السلامة المهنية، كما يرد في القانون، أربعة مجالات رئيسية، ألا وهي: السلامة المهنية العامة، والسلامة المهنية الفنية، والسلامة المهنية الاجتماعية، والسلامة المهنية الطبية.

عقد العمل: عقد العمل هو وثيقة أساسية بالنسبة لأيّ عامل/ة، فهو يُنظّم الحقوق والواجبات المرتبطة بعلاقة العمل، بدايةً من عدد ساعات العمل، ومدة سريان العقد، والإجازات المستحقة، ووصولاً إلى قيمة الأجر. قبل البدء في أيّ مهنة أو وظيفة، احرص/ي لهذا السبب دائماً على توقيع عقد عمل مكتوب ومراجعة بنوده مسبقاً بعناية.

إذا كنت عضوًا/ة في إحدى النقابات العمالية، فيمكنك الاستفادة من خدمة مراجعة عقد العمل مجاناً. تُساعدك هذه المراجعة في التأكد من خلو العقد من أيّة عيوب قانونية.



القانون العام بشأن المساواة في المعاملة (AGG): يهدف القانون العام بشأن المساواة في المعاملة إلى حماية الأفراد من التمييز والظلم في مجالات التوظيف والعمل، على سبيل المثال، على أساس الجنس، أو الدين، أو الأصل، أو الهوية الجنسية (البند الأول من القانون). ينص القانون على واجبات أصحاب العمل في اتخاذ التدابير اللازمة لحماية عمالهم من جميع أشكال التمييز، كما يُحدّد حقوق الموظفين/ات في حالة انتهاك هذا الحظر، بما في ذلك الحق في المطالبة بتعويض أو جبر الضرر. تُشرف الوكالة الاتحادية لمكافحة التمييز (antidiskriminierungsstelle.de) على تنفيذ هذا القانون، وهي الجهة التي يُمكن للأشخاص المتضررين التوجّه إليها لطلب المشورة والدعم في حالات التمييز أو المعاملة غير العادلة.

تأهيل المواطنة: يُمكن للعمال المهرة الذين أنتموا تدريباً مهنيّاً أو دراسة جامعية في الخارج التقدّم بطلب لفحص مؤهلاتهم المهنية أو الأكاديمية بغرض معادلتها في ألمانيا. وفي حال قرّرت الدائرة المختصة أنّ المؤهل يُعادل جزئياً فقط المؤهل المهني الألماني المرجعي، يتعيّن عندها على المتقدم/ة الخضوع لتأهيل إضافي بغرض موازنة مؤهلاته. وفي إطار هذا التأهيل، يتمّ تزويد العامل الماهر بما ينقصه من معرفة نظرية وعملية بناءً على ما حدّدته الدائرة المختصة خلال عملية الفحص، وذلك بهدف الحصول على اعترافٍ مهنيٍّ كامل. وتماثلاً كما هو الحال في فترة التدريب المهني، فإنّ الأجر المدفوع خلال مرحلة تأهيل المواطنة هي الأخرى لا تخضع للحد الأدنى للأجور.

تجد/ين مزيداً من المعلومات حول
تأهيل المواطنة في مربع المعلومات
الموجود على الصفحة 39.



مجلس تمثيل العمال أو مجلس

الموظفين: مجلس تمثيل العمال (المعروف أيضًا بمجلس الموظفين في القطاع العام) هو عبارة عن هيئة منتخبة من بين صفوف العاملين/ات تُعنى بتمثيل مصالحهم والدفاع عنها أمام صاحب/ة العمل. وتستند صلاحيات هذا المجلس إلى قانون تنظيم العمل في المنشآت (BetrVG). أما بالنسبة لمصالح العمالة الشابة والمتدربين/ات، فيُمثلها مجلس تمثيل الشباب والمتدربين (JAV).

تجد/ين المزيد من المعلومات حول عمل مجالس تمثيل العمال ومجالس الموظفين، وكذلك مجلس تمثيل الشباب والمتدربين، في مربع المعلومات الموجود على الصفحة 36.



الإجازة التعليمية: باستثناء ولايتي بافاريا وساكسونيا، يتمتع العاملون/ات في جميع الولايات الألمانية الأخرى بالحق القانوني في الحصول على إجازة مدفوعة الأجر لمدة خمسة أيام سنويًا للمشاركة في الفعاليات التعليمية المنعقدة داخل البلاد وخارجها. ولا يتعيّن بالضرورة أن تكون هذه مرتبطة بمجال عملهم بشكل مباشر، إذ يتراوح نطاق تلك الفعاليات من حيث المحتوى من دورات اللغة إلى برامج التدريب التخصصي الإضافي وحتى الندوات السياسية. وتُمنح الإجازة التعليمية لجميع العاملين/ات إضافة إلى إجازاتهم السنوية المنصوص عليها في عقد العمل، بيد أن تكلفة الدورة أو الفعالية المعنية يتعيّن على العامل/ة دفعها من المال الخاص.

تجد/ين مزيدًا من المعلومات حول هذا الموضوع وكذلك قائمة بالإجازات التعليمية المتاحة بداخل ألمانيا وخارجها على الموقع التالي:
www.bildungsurlaub.de



قانون أوقات العمل (ArbZG): تُنظّم القوانين

الألمانية لساعات العمل، وفقًا لقانون أوقات العمل، الحدود القصوى لساعات العمل اليومية، وذلك لحماية العاملين/ات من الإجهاد والعمل لساعات مفرطة. ويشمل هذا القانون تنظيم الجوانب من قبيل فترات الاستراحة والراحة اليومية، والعمل الليلي والعمل بنظام الورديات، والعمل خلال أيام الأحد والعطل الرسمية، بالإضافة إلى التعامل مع ساعات العمل الإضافية. فعلى سبيل المثال، ينص قانون أوقات العمل على أنه لا يجوز لك العمل أكثر من ثماني ساعات يوميًا في المتوسط، وذلك خلال فترة مرجعية تمتد إلى ستة أشهر تقويمية (البند الثالث من القانون).

تجد/ين المزيد من المعلومات حول قانون أوقات العمل على الموقع الإلكتروني للنقابة العمالية المتحدة لقطاع الخدمات (Ver.di) على الرابط التالي:
www.verdi.de/themen/arbeit/+co++3a8fac4e-0069-11ee-8da9-001a4a160129



قانون التعليم والتدريب الفني والمهني

(BBiG): يُعدّ قانون التعليم والتدريب الفني والمهني أهم مصدر قانوني لنظام التعليم والتدريب الفني والمهني المزدوج المعمول به في ألمانيا، وهو يُحدّد القواعد المتعلقة بالتدريب داخل المنشآت (مثل الشركات أو المصانع وغيرها)، بالإضافة إلى مراحل الإعداد للتعليم والتدريب الفني والمهني، وسبل التأهيل الإضافي، وإمكانيات التدريب لتغيير مجال الاختصاص. كما ويُنظّم القانون حقوق وواجبات كلٍّ من النشأة القائمة على التدريب جهة، والمتدربين/ات من جهةٍ أخرى. فمن بين ما ينصّ عليه القانون، على سبيل المثال، استحقاق المتدربين/ات بدل تدريب مناسب، وتزويدهم بالأدوات والمعدات التدريبية اللازمة من قبل منشأة التدريب، وإعفاؤهم من العمل خلال فترات الدراسة في المدرسة المهنية.

الإجازة الوالدية: الإجازة الوالدية، والمعروفة أيضًا بإجازة الأمومة والأبوة، هي بمثابة استراحة غير مدفوعة الأجر من الحياة المهنية، تُمنح للأمهات والآباء الذين يختارون رعاية أطفالهم بأنفسهم. في ألمانيا، يحق لجميع العاملين/ات التقدم بطلب لدى صاحب/ة العمل للحصول على إجازة والدية غير مدفوعة الأجر لمدة تصل إلى ثلاث سنوات لكل طفل. وخلال هذه الفترة، يتمتع العاملون/ات بحماية خاصة من الفصل. ويمكن أخذ الإجازة الوالدية بشكلٍ نظامي حتى بلوغ الطفل ثلاث سنوات، وبشكلٍ جزئي أيضًا ما بين العام الثالث والثامن من عمر الطفل. بالإضافة إلى ذلك، يحق للوالدين الذين يرعون أطفالهم بأنفسهم أيضًا الحصول على إعانة الوالدين، والتي تُصرف لمدة تصل إلى 32 شهرًا بعد الولادة.

مهلة إنهاء عقد العمل (الإقالة): ما لم ينص عقد العمل على خلاف ذلك، فإن المهلة القانونية للإقالة في ألمانيا تبلغ أربعة أسابيع خلال أول عامين من العمل في نفس المنشأة. بعد هذه الفترة، تزداد مدة الإشعار تدريجيًا وفقًا لمدة خدمة العامل/ة، وهو ما يمنح حماية أكبر للعاملين/ات. ويجب تقديم إشعار الإقالة إما بحلول يوم 51 من الشهر أو مع نهايته. أما الفسخ الاستثنائي لعقد العمل (أي الإنهاء دون إشعار مسبق في أغلب الأحيان)، فلا يُسمح به إلا في حالة وجود سبب مهم، مثل ارتكاب العامل/ة المعني/ة مثلاً لمخالفة جسيمة، كحالة السرقة.

الحد الأدنى للأجور: يبلغ الحد الأدنى القانوني للأجور في ألمانيا 12.41 يورو في الساعة (اعتبارًا من عام 2024)، وينطبق هذا الحد على جميع العاملين/ات الذين تزيد أعمارهم عن 18 عامًا. ويُستثنى المتدربون/ات من الحد الأدنى القانوني للأجور أثناء فترة التدريب المهني، وكذلك العمال المهرة الأجانب الذين يُشاركون في تأهيل المواهمة لمعادلة مؤهلاتهم المهنية.

الوظيفة ذات الدخل الضئيل: تُعرّف الوظائف ذات الدخل الضئيل بأنها أعمال محدودة النطاق، حيث لا يتجاوز الراتب الشهري فيها 538 يورو أو لا تزيد مدة العمل فيها عن 70 يومًا في السنة التقويمية. لا تستوجب هذه الوظائف دفع أيّة ضرائب أو أيّة مساهمات في الضمان الاجتماعي، ممّا يجعلها خيارًا جذابًا لاسيما للمتدربين/ات الراغبين/ات في كسب دخلٍ إضافي إلى جانب تدريبهم المهني. ومع ذلك، فمن المهم الوفاء بواجب إبلاغ صاحب/ة العمل بمثل هذا النشاط.

تجد/ين مزيدًا من المعلومات في القسم الفرعي المعني على الصفحة 60.

يمكن الاطلاع على مزيدٍ من المعلومات حول موضوع إعانة الوالدين على الموقع الإلكتروني التالي للوزارة الاتحادية لشؤون الأسرة، وكبار السن، والنساء، والشباب:

familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elterngeld

النقابات العمالية: النقابات العمالية هي اتحادات مستقلة للعاملين/ات هدفها هو تمثيل مصالح أعضائها أمام أصحاب العمل والدولة، على سبيل المثال، من خلال السعي إلى تحسين الأجور أو زيادة عدد أيام الإجازات. ومن أجل تحقيق أهدافها، يُسمح للنقابات العمالية في ألمانيا باتخاذ ما يُعرف بتدابير المنازعات العمالية، وذلك من خلال دعوة أعضائها إلى الإضراب مثلاً.

تجد/ين مزيدًا من المعلومات حول النقابات العمالية في مربع المعلومات الموجود على الصفحة 65.

ساعات العمل الإضافية: إذا عملت أكثر من الساعات المحددة في عقد العمل، فإنك تقوم/ين بساعات عمل إضافية. تُنظَّم الجوانب القانونية المتعلقة بأداء هذه الساعات الإضافية في قانون أوقات العمل (ArbZG)، وغالبًا ما يجري تحديد قواعد التعامل مع تلك الساعات داخل المنشأة من خلال اتفاقية تشغيل أو لائحة خاصة بأوقات العمل. وكقاعدة عامة، لا يجوز لصاحب/ة العمل طلب أداء ساعات عمل إضافية وإنجاز عمل إضافي بكلِّ بساطة، إلا إذا كان ذلك منصوصًا عليه في عقد العمل.

تجد/ين المزيد من المعلومات حول موضوع ساعات العمل الإضافية والعمل الإضافي على الصفحة التالية لنقابة الصناعات المعدنية (IG-Metall):
www.igmetall.de/service/ratgeber/ueberstunden--wissen-was-recht-ist



الفترة التجريبية: يجري الاتفاق على الفترة التجريبية ما بين صاحب/ة العمل والعامل/ة، وهي لا يجوز أن تتجاوز مدة 6 أشهر. خلال هذه الفترة، لا يتمتع العاملون/ات بحماية خاصة من الإقالة. كما يُمكن لكلا الطرفين، أي لصاحب/ة العمل والعامل/ة، إنهاء علاقة العمل خلال الفترة التجريبية مع الالتزام بفترة إشعار مدتها أسبوعان، دون الحاجة إلى إبداء أسباب.

الحق في الإضراب: يُسمح لجميع العاملين/ات في ألمانيا بالإضراب، باستثناء الموظفين/ات الحكوميين/ات لكونهم يخضعون لعلاقة خدمة وولاء خاصة تجاه الدولة وفقًا لقانون العمل. في ألمانيا، تُنظَّم الإضرابات حصريًا من قبل النقابات العمالية، وهي تقتصر على المفاوضات المتعلقة بالعقود الجماعية، من قبيل المطالبة بأجور أعلى أو ساعات عمل أفضل. أما الإضرابات السياسية، فهي محظورة في البلاد.

الحق في الإجازة: في ألمانيا، يحقُّ لجميع العامل/ين بدوام كامل الحصول على ما لا يقل عن 20 يوم عمل من الإجازة السنوية مدفوعة الأجر (بالنسبة لمن يعملون 5 أيام في الأسبوع)، وذلك وفقًا لقانون الإجازات الاتحادي. وإذا تعذر أخذ هذه الإجازات لأسباب تشغيلية، فإنَّ قانون الإجازات الاتحادي يُنظَّم أيضًا كيفية نقل الإجازة المتبقية إلى السنة التالية.

العقد الجماعي: العقد الجماعي هو عقد بين صاحب/ة عمل واحدة أو أكثر ونقابة عمالية، وينطبق على جميع العمال الأعضاء في النقابة التي وقعت عليه. يُنظَّم هذا العقد حقوق وواجبات كلِّ من العمال وأصحاب العمل، ويشمل بنودًا تتعلق بالأجور مثلًا، وساعات العمل الأسبوعية، ومدة الإجازات، وغيرها من القواعد المهمة. في كثيرٍ من الأحيان، تُطبَّق ما تُسمى بالعقود الجماعية القطاعية أو الإقليمية، والتي تشمل جميع العاملين/ات في قطاعٍ معين، مثل تجارة التجزئة.

تجد/ين مزيدًا من المعلومات حول هذا الموضوع على الموقع الإلكتروني التالي لاتحاد النقابات العمالية الألماني (DGB):
www.dgb.de/service/ratgeber/tarifvertrag/



ستجد/ين على الرابط التالي معلومات حول العديد من المصطلحات الأخرى التي قد تهتمك:
www.make-it-in-germany.com/de/service/glossar

جهات الاتصال - في حالات الطوارئ أو عند مواجهة أية مشاكل

حالات الطوارئ أو الأزمات:

العنف الجنسي ضد المرأة: 08000 116016
(دون الإفصاح عن هوية الشخص المتصل)
الخط الساخن للنساء الحوامل اللواتي يقعن في ضائقة: 0800 4040020
(دون الإفصاح عن هوية الشخص المتصل)

إمكانية الاتصال: إمكانية الاتصال: متاحة على مدى الـ 24 ساعة في كل أيام الأسبوع، مجاناً
الشرطة: 110
الطوارئ الطبية أو الحريق: 112
خدمة الاستعداد الطبي: 116117
الأزمات النفسية: 0800 1110111 أو 0800 1110222
(دون الإفصاح عن هوية الشخص المتصل)

جهات الاستشارة والاتصال

في حالة وجود مشاكل ذات صلة بالشقة السكنية:

اتحاد المستأجرين: mieterbund.de
يُقَدِّم اتحاد المستأجرين الاستشارات لأعضائه وعضواته حول الأسئلة المتعلقة بقانون الإيجار ويُمثلهم عند الاقتضاء أيضًا لدى المحاكم. تتراوح قيمة الاشتراك ما بين 40 و120 يورو في السنة.

في حالة حدوث مشاكل في مكان العمل:

مراكز «Faire Integration» الاستشارية:
www.faire-integration.de/de/topic/11_beratungsstellen.html
تُقَدِّم مراكز «Faire Integration» الاستشارات مجاناً وبصفةٍ مجهولة الهوية بعدة لغات حول جميع الأسئلة المتعلقة بقوانين العمل والشؤون الاجتماعية

إن وُجد: تمثيل مصالح العُمال في الشركة، بما في ذلك مجلس تمثيل العُمال / مجلس الموظفين ومجلس تمثيل الشباب والمتدربين، أو الأشخاص جهة الاتصال بالنقابات العمالية

المزيد من المعلومات مُشتمل عليها في الموضوع الرئيسي بدايةً من الصفحة 62



في حالة التعرُّض للتمييز:

مكتب مكافحة التمييز التابع للحكومة الاتحادية:

www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/wir-beraten-sie/wir-beraten-sie-node.html

يُقدِّم مكتب مكافحة التمييز التابع للحكومة الاتحادية الاستشارات في الحالات التي يتعرَّض فيها الأفراد للتمييز أو للتحرُّش الجنسي.

مكتب مكافحة التمييز العنصري للاستشارات التخصصية:

fachstelle.antidiskriminierung.org/beratungsstellen/

تشمل اللوحة العامة على المكاتب الاستشارية قائمة بعروض الاستشارة المتاحة في شتى أنحاء ألمانيا حول موضوع التمييز.

في الشركة: مكتب شكاوى AGG و/أو مجلس تمثيل العمال / مجلس الموظفين.

للحصول على الاستشارات حول موضوع الهجرة بشكل عام:

خدمات الهجرة التابعة للحكومة الاتحادية:

www.migrationsberatung.org/de/

تُتاح الخدمات الاستشارية حول موضوع الهجرة للأشخاص المهاجرين البالغين (MBE) من العمر 27 سنة أو أكثر وكذلك لأبنائهم.

مكاتب خدمات الهجرة للشباب:

www.jugendmigrationsdienste.de/ueber-jmd/jmd-finden

تدعم مكاتب خدمات الهجرة للشباب (JMD) الأشخاص ذوي الأصول المهاجرة الذين تتراوح أعمارهم بين 12 و27 سنة.

خريطة عامة شاملة للمكاتب الاستشارية بجميع أنواعها:

bamf-navi.bamf.de/de/Themen/Migrationsberatung/

[Themen/Migrationsberatung/](http://bamf-navi.bamf.de/de/Themen/Migrationsberatung/)



في حال ورود أسئلة تتعلق بالحمل، والجنس، وشراكة الحياة، والأمومة والأبوة:

رابطة «Profamilia»:

www.profamilia.de/beratung/unsere-beratungsstellen

تُقدِّم المكاتب الاستشارية التابعة للرابطة الاتحادية «pro familia» الاستشارات في المسائل المتعلقة بالحمل، والجنس، وشراكة الحياة، والأمومة والأبوة، وغير ذلك من الأمور.

اتحاد الأسر والشراكات ثنائية الجنسية:

www.verband-binationaler.de/beratung

يُقدِّم اتحاد الأسر والشراكات ثنائية الجنسية الاستشارات حول مواضيع لَمَّ شمل الأسر، والزيجات ثنائية الجنسية، وكذلك في حالات الأزمات والانفصال، وغير ذلك من المواضيع.



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung

هذا البرنامج يتم تمويله بصفة مشتركة من قبل كلٍّ من الاتحاد الأوروبي والوزارة الاتحادية للتعاون الاقتصادي والتنمية.



بيانات النشر

التأليف والتحرير: فيليب هامر، نورا شريمبف
(Arbeit und Leben Hessen gGmbH)

**Arbeit und
Leben**
HESSEN

التصميم والتنفيذ: معهد الرسومات
الاستهلاكية، فرانكفورت أم ماين
(Institut für Gebrauchsgrafik)

اعتمادات/مصادر الصور: GIZ/تريستان
فوستري (ص 1، 8، 33)، GIZ/إنغو بولتر (ص 9)،
باتريك روبرت دويل/unsplash.com (ص 12)،
GIZ/هينريش فرانك (ص 27)، فيرجينيا مارينوفا
/Jack Sparrow، unsplash.com (ص 36)،
Nappy/unsplash.com، pexels.com (ص 49)،
unsplash.com/كريستيان لوي (ص 55)،
GIZ (جميع الصور الأخرى) (ص 57)

مكان وسنة النشر: إيشبورن 2024

الناشر:

الوكالة الألمانية للتعاون الدولي
(GIZ)، ش.ذ.م.م.

مقر الوكالة:

بون وإيشبورن

العنوان:

Dag-Hammarskjöld-Weg 1-5
65760 Eschborn
Germany

هاتف: +49 61 96 79-0

فاكس: +49 61 96 79-11 15

البريد الإلكتروني: info@giz.de

الموقع الإلكتروني: www.giz.de

البرنامج/المشروع:

دعم الهجرة النظامية والتنقل الوظيفي للعمال
بين شمال إفريقيا وأوروبا (THAMM Plus)
www.giz.de/de/weltweit/92649.html

www.zav.de/thamm-plus

بتنفيذ من:

هذا المنشور تم إعداده بدعم مالي من الاتحاد الأوروبي والوزارة الاتحادية للتعاون الاقتصادي والتنمية. هذا ويقع محتوى هذا المنشور تحت مسؤولية الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) وحدها، وهو لا يعكس بالضرورة منظور الاتحاد الأوروبي أو الوزارة الاتحادية للتعاون الاقتصادي والتنمية.

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

تُنْقَلُ العمالة على اعتباره فرصة

يُبرز هذا الكتيب كيف ينجح الاندماج، وذلك في مكان العمل وفي الحياة اليومية على حدٍ سواء. إنَّه كتيبٌ موجَّه إلى كلِّ من أصحاب العمل والعامليين/ات وينطوي على مساعدات عملية، وجهات اتصال قيِّمة، ومعلومات مفيدة من شأنها تسهيل البداية الجديدة في ألمانيا على العمال المهرة والمتدربين/ات الوافدين من الخارج، كي يسعى الكتيب بذلك إلى استجلاء بعض من ملامح مصطلح «الاندماج» وبث روح الحياة فيه، حيث إنَّه يبقى مُبهمًا في كثيرٍ من الأحيان. إنَّ تنقل العمالة هو موضوع من المواضيع التي سنُلازمنا أيضًا في المستقبل. ومن ثَم، يدعو هذا الكتيب إلى النظر إليه كفرصة ينبغي اغتنامها، بل وتشكيلها بنحوٍ فاعل.