

Raport z wymiany doświadczeń w ramach projektu partnerskiego Leonardo da Vinci „Move free and prosper?!”

Tübingen, Niemcy, 12.01 – 15.01.2012 r.

Partnerzy projektu partnerskiego LdV „Move free and prosper?!” uczestniczący w pierwszej wizycie partnerskiej:

- 1) Ttg team training GmbH – Koordynator projektu (Niemcy)**
- 2) Meath Community, Rural and Social Development Partnership Limited (Irlandia)**
- 3) Hüyük Provincial National Education Directorate (Turcja)**
- 4) Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach (Polska)**

Przebieg wizyty w Niemczech, Tübingen - 12.01 - 15.01.2012 r.

Wizyta w Tübingen była pierwszym spotkaniem zaplanowanym do realizacji w ramach projektu. Zgodnie z zapisami zawartymi we wniosku aplikacyjnym zdefiniowano cel projektu - stworzenie lepszego wsparcia dla osób zainteresowanych skorzystaniem z prawa swobodnego przepływu pracowników i wymiany doświadczeń oraz wiedzy na ten temat między organizacjami krajów biorących w nim udział. Merytoryczna część wizyty podzielona została na bloki tematyczne.

W ramach bloku pierwszego uczestnicy przedstawili zakres i cele działalności swoich organizacji, rodzaje oferowanych usług oraz grupy ich odbiorców.

Ttg team training GmbH (Niemcy) to firma powstała w 1997r., która zatrudnia obecnie 20 pracowników oraz współpracuje z ok. 50 trenerami. Jej główna siedziba mieści się w miejscowości Tübingen (region Badenii-Wirtembergii), przy czym swoje biura posiada także w okolicznych miastach (Böblingen/Sildenfingen, Reutlinger, Balingen, Albstadt, Leonberg). Ttg team training jest certyfikowaną dostawcą usług takich jak kursy zawodowe, integracyjne, szkolenia dla osób zainteresowanych rozpoczęciem działalności gospodarczej, klientów publicznych służb zatrudnienia oferującą również wsparcie na rzecz integracji społecznej, doradztwo i coaching.

Meath Community, Rural and Social Development Partnership Limited (Irlandia) jest organizacją non-profit, która powstała w 1995r. z inicjatywy irlandzkiego rządu oraz Komisji Europejskiej. Liczy obecnie 20 pracowników posiada status instytucji charytatywnej, a do jej głównych celów należy rozwój obszarów wiejskich, przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu, wolontariat, udział w projektach realizowanych w ramach programu "Uczenie się przez całe życie". Projekty oraz szkolenia są skierowane do osób zagrożonych wykluczeniem społecznym tzn. osób starszych, migrantów, kobiet, młodzieży w trudnej sytuacji życiowej, osób poszukujących pracy.

Hüyük Provincial National Education Directorate (Turcja) - instytucja publiczna odpowiedzialna za planowanie i koordynowanie systemu edukacji oraz szkoleń w Hüyük (szkoły podstawowe, średnie, edukacja osób dorosłych). Instytucja organizuje seminaria i konferencje dla nauczycieli oraz uczniów, odpowiada za przygotowanie i wdrożenie rozwiązań w obszarze edukacji.

Bardzo ważnym elementem było omówienie charakterystyki społeczno – gospodarczej regionów ze wskazaniem ich mocnych i słabych stron, a także szans oraz zagrożeń (analiza SWOT). Zaprezentowano również dane statystyczne obrazujące aktualną sytuację na lokalnych rynkach pracy Partnerów projektu ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji osób posiadających stosunkowo niskie kwalifikacje zawodowe.

Poniżej zamieszczono syntetyczny opis głównych rezultatów przeprowadzonej charakterystyki społeczno – gospodarczej regionów/krajów Partnerów biorących udział w omawianym projekcie:

Ttg team training GmbH (Niemcy)

- Niemcy, w szczególności południe ma bardzo silną pozycję ekonomiczną, większość obywateli pracuje w sektorze usług oraz sektorze publicznym. W regionie dominuje przemysł motoryzacyjny (Daimler – Mercedes Benz, Porsche i ich dostawcy), bardzo silnie rozwinięty jest przemysł maszynowy – bardzo wrażliwy na wszelkie przejawy kryzysu (uzależniony od międzynarodowego eksportu), brak surowców naturalnych;
- liczba ludności w regionie wynosi 691 000, 9,2% to migranci. Przewiduje się deficyt wykwalifikowanych pracowników oraz zmniejszenie przyrostu naturalnego, tzw. starzenie się społeczeństwa;
- Badenia-Wirtembergia to jeden z regionów o najniższej stopie bezrobocia w Niemczech, 8 955 osób pozostaje bez zatrudnienia (stopa bezrobocia – 3,5%) – w tym 50,6% mężczyzn, 49,4% kobiet, 6,5% osób poniżej 25 roku życia, 35,3% osób długotrwale bezrobotnych, 26,7% osób spoza Niemiec;
- najwięcej miejsc pracy jest dostępnych w produkcji oraz przemyśle wytwórczym (953 oferty pracy), w sprzedaży, handlu i turystyce (358), edukacji oraz opiece zdrowotnej (309), przeciętna liczba miejsc pracy oferowana przez agencje zatrudnienia to 2 429 (wzrost o 27,5% w porównaniu do roku ubiegłego);
- w regionie 5% osób nie posiada żadnego wykształcenia, problemem jest również zjawisko przenoszenia zakładów produkcyjnych zagranicę - osoby o niskich kwalifikacjach lub bez kwalifikacji częściej tracą pracę w porównaniu z osobami o wysokich kwalifikacjach.

Meath Community, Rural and Social Development Partnership Limited (Irlandia)

- hrabstwo Meath obejmuje obszar 234 490 hektarów, głównym miastem jest Navan;
- wielu mieszkańców pracuje w Dublinie, a mieszka w okalającym go hrabstwie Meath, gdzie koszty życia są tańsze, czemu sprzyja dobrze rozwinięta sieć autostrad i dróg krajowych, (głównym środkiem transportu są samochody prywatne);
- połączenia autobusowe funkcjonują tylko w większych miastach - kolej nie istnieje;
- wyraźnie wylania się społeczność mieszkańców obszarów zurbanizowanych na wschodzie oraz południu (codziennie dojeżdżających do pracy) i wspólnot wiejskich zamieszkałych na północy oraz zachodzie;
- populacja hrabstwa wynosi ok. 184 034 osoby;
- w okresie ostatnich 10 lat liczba mieszkańców zwiększyła się o 21%, jedną z przyczyn jest liczba migrantów – przeważnie młodych osób, które założyły własne rodziny;
- migranci stanowią 13,6% populacji, pochodzą głównie z Litwy, Estonii i Łotwy;
- w porównaniu do innych regionów Irlandii hrabstwo Meath jest stosunkowo homogeniczne, a procent mieszkańców będących Irlandczykami jest nieco wyższy;
- jeśli chodzi o mieszkańców niebędących Irlandczykami, to można wskazać na dość liczną grupę osób o korzeniach afrykańskich (w miejscowości Mosney mieściło się centrum uchodźców), natomiast w porównaniu z innymi regionami Irlandii mniejsza jest społeczność osób o azjatyckich konotacjach;
- gospodarka jest oparta na rolnictwie oraz MiŚP działających w sektorze usług;
- 63% gospodarstw domowych posiada własny komputer (średnia dla Irlandii to 56%), w 99,5% Meath dostępny jest internet szerokopasmowy;
- ponad połowa osób zatrudniona jest w sektorach: przetwórstwo przemysłowe i handel, tradycyjne branże to produkcja żywności, napojów, włókiennictwo, przetwórstwo drewna; zaledwie 3% spośród osób zatrudnionych jest zaangażowanych w handel międzynarodowy, a w nowe technologie - 13% osób zatrudnionych, (są to niskie wskaźniki w porównaniu do innych regionów Irlandii);
- 16,0 tys. osób to osoby z wykształceniem podstawowym lub nieposiadającym żadnego wykształcenia, a ponad 22,0 tys. osób legitymuje się wykształceniem gimnazjalnym;
- w niektórych kluczowych obszarach wiejskich i miejskich kryzys spowodował wzrost bezrobocia o 120%;
- według prognoz struktura zatrudnienia w Irlandii przejdzie istotną transformację tzn. zmniejszy się liczba miejsc pracy z 400 000 w 2005r. do 315 000 do 2020r., najdotkliwiej odczuje to sektor rolny (spadek o 40 000 miejsc pracy) oraz przemysł wytwórczy.

Hüyük Provincial National Education Directorate (Turcja)

- Hüyük znajduje się ok. 350 km od Ankarę oraz 300 km od turystycznego regionu Turcji – miasta Antalya, populacja liczy ok. 4000 osób;

- Hüyük posiada bogatą kulturę i historię - znajduje się na terenie jedwabnego szklaku, a na jego rozwój miało wpływ państwo Hetytów, kultura bizantyjska oraz Imperium Otomańskie;
- Hüyük charakteryzuje silnie rozwinięte rolnictwo, wielu mieszkańców (zwłaszcza starszych) posiada własne gospodarstwa rolne, których produkty (warzywa i owoce) coraz częściej są eksportowane do innych miast Turcji oraz poza jej granice;
- osoby młode często decydują się na emigrację do większych miast;
- Turcja także doświadczyła fali imigracji z krajów bałkańskich w latach 1923-1989, których przedstawiciele stanowią aktualnie 5% populacji tego kraju;
- do Turcji przybywali także imigranci z byłych republik radzieckich tzn. Kirgistanu, Kazachstanu czy Uzbekistanu;
- obywatele Turcji pracują w między innymi w: Niemczech, Francji, Belgii, Holandii, Anglii, Szwecji i USA;
- po 1950 roku w poszukiwaniu lepszego życia do krajów UE emigrowały głównie osoby bezrobotne, bez wykształcenia oraz kwalifikacji;
- pozytywne skutki tej emigracji to wzrost zasobów finansowych, rozwój turystyki oraz handlu, spadek liczby osób bezrobotnych;
- rezultatami takich wyjazdów są na przykład: wzrost napływu kapitału finansowego; wzrost handlu a także pojawienie się alternatywy dla osób pozostających poza zatrudnieniem;
- osoby pozostające bez pracy w Turcji mogą skorzystać np. z Centrów Edukacji Dorosłych, które oferują szeroki zakres kursów, wiele z nich organizowanych jest we współpracy z Urzędami Pracy. Powyższe kursy dają szansę zdobycia nowych umiejętności potwierdzonych często certyfikatem.

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach (Polska)

- Województwo śląskie położone jest w południowej części Polski. Region sąsiaduje z województwami: opolskim, łódzkim, świętokrzyskim i małopolskim a także z Republiką Czeską i Słowacją. Obszar województwa obejmuje ponad 12 333 km², stanowi 3,9% Polski;
- według stanu na 31 grudnia 2009 roku w całym województwie śląskim pracowało 1592,7 tys. osób, co stanowiło 11,8% ogółu pracujących w kraju. Wśród pracujących w końcu 2009 r. w dalszym ciągu dominowali pracujący w przemyśle, którzy stanowili prawie 31% ogółu;
- sieć komunikacji miejskiej w województwie śląskim jest bardzo dobrze rozwinięta, Śląskie jest jednym z największych polskich węzłów kolejowych – pasażerskich i towarowych. Bardzo ważnym elementem jest również Międzynarodowy Port Lotniczy „Katowice” w Pyrzowicach;
- województwo śląskie dysponuje licznymi zasobami surowców mineralnych, które są podstawą najsilniej w kraju rozwiniętego przemysłu wydobywczego. Na jego terenie skoncentrowany jest poważny potencjał przemysłowy kraju. Obecnie zlokalizowanych jest tutaj 26 czynnych kopalni węgla kamiennego, w których pracuje 103,8 tys. osób. Na bazie przemysłu wydobywczego rozwinęły się branże związane z jego obsługą, czyli przede wszystkim nowoczesny przemysł maszynowy;

- w końcu 2009 roku liczba ludności w województwie śląskim wyniosła 4,64 mln osób (12,2% ludności w kraju). Śląskie jest najbardziej zurbanizowanym regionem w Polsce - 78,1% ludności mieszka w 71 miastach regionu. Obserwuje się niekorzystne tendencje demograficzne np. rosnący wskaźnik starzenia się społeczeństwa;
- według danych ze stycznia 2010 r. w Polsce odsetek przedsiębiorstw wykorzystujących komputery wyniósł 97,1%, natomiast 95,8% z nich posiadało dostęp do Internetu, w województwie śląskim było to odpowiednio: 97,2% i 95,8%;
- według stanu na 30 listopada 2011 r. wysokość stopy bezrobocia w Śląskiem wynosiła 9,9%, (Polska 12,1%);
- większość bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy województwa śląskiego to osoby o stosunkowo niskim poziomie wykształcenia. Dwie największe grupy to osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej oraz zasadniczym zawodowym (odpowiednio: 27,7% i 27,4% ogólnej liczby osób bezrobotnych zarejestrowanych na koniec III kwartału 2011 r.). Szkołę policealną i średnią zawodową ukończyło 23,4% osób z ogólnej liczby bezrobotnych. Absolwenci szkół wyższych stanowili 11,8% a liceum ogólnokształcące ukończyło 9,7% osób pozostających poza zatrudnieniem.

Po zakończeniu analizy SWOT uczestnicy podjęli dyskusję, której rezultatem było wskazanie **wspólnych zjawisk** pojawiających się w państwach Partnerów takich jak zmiany demograficzne - w szczególności „starzenie się społeczeństw”, tzw. „drenaż mózgow”, wysoka stopa bezrobocia wśród migrantów, pozytywny wpływ migrantów na rozwój gospodarki poszczególnych państw oraz **wspólnych potrzeb** osób migrujących w państwach Partnerów tzn. edukacji osób o niskich kwalifikacjach, wsparcia w nowym środowisku – pomoc w integracji, zaopatrzenie w informację/wsparcie wobec osób powracających.

Każdy z Partnerów określił oczekiwania dotyczące projektu oraz wkład jaki może wnieść.

Oczekiwania Partnerów to: stworzenie oferty dla rodzin pracowników migrujących, włączenie migrantów do systemu edukacji, informacja o ofertach pracy w Europie dla osób o niskich kwalifikacjach, praktyczne porady dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy za granicą, najlepsze przykłady praktyk polecane przez trenerów, przegląd potrzeb pracowników migrujących z państw Partnerów, zdobycie wiedzy dotyczącej sytuacji na rynku pracy w państwach Partnerów, próba rozwiązania problemów migrantów ze szczególnym uwzględnieniem migrantów o niskich kwalifikacjach, porównanie problemów migrantów z innymi państwami, pomoc w integracji imigrantów w nowym środowisku, poznanie punktu widzenia pozostałych Partnerów na kwestie związane z migracją, uzyskanie konkretnych i użytecznych wskazówek pomocnych dla klientów.

Oferta – wkład poszczególnych Partnerów do projektu:

WUP Katowice – upowszechnienie informacji o projekcie oraz jego rezultatach wśród osób poszukujących pracy za granicą oraz innych polskich instytucji, dostarczenie danych statystycznych dotyczących sytuacji na rynku pracy i informacji nt. ogólnych zasad koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego oraz innych kwestii (np. związanych ze swobodą przepływu pracowników), możliwość nawiązania bezpośredniego kontaktu z osobami poszukującymi pracy

za granicą – potencjalnymi emigrantami oraz być może z pracownikami, którzy mają za sobą doświadczenia związane z migracją do krajów UE.

Meath Community – poznanie doświadczeń migrantów, ułatwienie nawiązanie kontaktu z kluczowymi udziałowcami rynku pracy, doświadczenia wyniesione z innych projektów,

Hüyük Provincial National Education – kontakt z migrantami, możliwość przeprowadzenia badań, wyjaśnienie problemów dotyczących migrantów, upowszechnienie informacji o projekcie za pośrednictwem mediów, doradztwo dla imigrantów,

Ttg team training GmbH – doświadczenia związane z nisko wykwalifikowanymi migrantami w Niemczech, znajomość problemów jakie mają ludzie zainteresowani wyjazdem do pracy za granicą, ułatwienie kontaktu z lokalnymi władzami w kwestiach związanych z zatrudnieniem.

Następnie podjęto próbę zdefiniowania potencjalnych udziałowców rynku pracy i ich zadań. Wstępnie wskazano na następujących udziałowców:

- publiczne służby zatrudnienia – urzędy pracy,
- krajowe lub europejskie źródła informacji – jak np. sieć EURES,
- organizacje/institucje oferujące kształcenie dla dorosłych,
- izby handlowe,
- organizacje gdzie migranci mogą uzyskać wsparcie i pomoc,
- prywatne firmy oferujące swoje usługi (np. agencje zatrudnienia).

Każdy z Partnerów używając jednolitego szablonu przygotowuje wykaz regionalnych/krajowych udziałowców, który zostanie zaprezentowany i poddany dyskusji podczas spotkania w Turcji.

Ostatni blok tematyczny dotyczył zagadnień organizacyjno-technicznych związanych z realizacją projektu. Partnerzy ustalili strategię wzajemnej komunikacji. Po każdej wizycie projektowej Partner organizujący wizytę sporządzi notatkę podsumowującą, która zostanie przekazana pozostałym uczestnikom. Poruszono kwestię utworzenia strony internetowej projektu. Będzie ona stanowić wsparcie zarówno dla osób zainteresowanych wyjazdem do pracy za granicą, jak i tych, którzy już skorzystali z prawa swobodnego przepływu pracowników. Stworzenie strony internetowej oraz jej zarządzanie będzie należało do Ttg team training. Uzgodniono, że strona będzie zawierała krótką informację na temat projektu w językach Partnerów, instytucji Partnerów, plan działania oraz zakładkę “zasoby” zawierającą prezentacje, streszczenie analizy SWOT (max. 1 strona), analizę udziałowców rynku pracy oraz wskazówki. Ponadto strona będzie posiadała intranet, który będzie forum dla dyskusji dotyczących spraw związanych z realizacją projektu oraz wymiany dokumentów projektu między Partnerami. Podczas spotkań omówiono terminy przyszłych wizyt w krajach partnerskich, a także ustalono harmonogram realizacji działań.

Wszyscy uczestnicy projektu otrzymali zaświadczenia potwierdzające udział w spotkaniu zaplanowanym do realizacji w ramach projektu w Niemczech, Tübingen.

Ttg team training GmbH, Koordynator projektu przygotował wizytę w sposób profesjonalny, zgodny z oczekiwaniami pozostałych Partnerów.