

## **Raport z wymiany doświadczeń w ramach projektu partnerskiego Leonardo da Vinci „Kształcenie ustawiczne w Europie – dobre praktyki”**

**Mannheim, Niemcy, 22.11 – 29.11.2009r.**

### **Partnerzy projektu partnerskiego LdV „Kształcenie ustawiczne w Europie – dobre praktyki”:**

- 1) **Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach – Polska**
- 2) **Heinrich Vetter Forschungsinstitut e. V. für Arbeit und Bildung in der Metropolregion Rhein-Neckar – Niemcy**
- 3) **The Santa Cruz de Tenerife Development Agency – Hiszpania**
- 4) **Mission Locale pour l’emploi des jeunes – Francja**
- 5) **Le Forem - Belgia**

**Heinrich Vetter Forschungsinstitut e. V. für Arbeit und Bildung in der Metropolregion Rhein-Neckar (Niemcy).** Organizacja non-profit, znajdująca się w Metropolii regionu Rhine-Neckar, która jest 7 największym pod względem gospodarczym regionem Niemiec.

HVFI jest siecią zrzeszającą 60 ekspertów i naukowców w obszarze Rynku Pracy i Edukacji. HVFI jest zlokalizowana na Uniwersytecie Studiów Rynku Pracy (HdBA) w Mannheim. HVFI jest głównie finansowane przez lokalną fundację non-profit „Heinrich-Vetter-Stiftung”.

Dwa przykłady badań HVFI:

- a) Benchmarking „najlepsze praktyki” w działaniach pośrednictwa pracy (Prywatne firmy pośrednictwa pracy a Publiczne organizacje)
- b) Bezrobocie długoterminowe w Metropolii Rhine-Neckar

**The Santa Cruz de Tenerife Development Agency (Hiszpania)** – Agencja Rozwoju Santa Cruz w Teneryfie – partner z Hiszpanii. Usługi firmy należą do kompetencji Władzy Lokalnej. Agencja została utworzona w 2000r. i ma na celu rozwój gospodarczy oraz społeczny w dzielnicy. Głównym celem jest rozwój gospodarczy takich sektorów jak handel, turystyka, zatrudnienie, szkolenia oraz przedsiębiorczość. Wydziały należące do Agencji: Wydział Usług dla Przedsiębiorców, Wydział Rozrywki, Wydział ds. Zatrudnienia, Wydział Turystyki, Obserwatorium Społeczno-Gospodarcze, Wydział Rozwoju Przedsiębiorczości, Wydział Pozyskiwania Funduszy.

Główne projekty oraz działania Wydziału ds. Zatrudnienia: Poradnictwo Zawodowe, Usługi na Rzecz Rozwoju Zatrudnienia, usługi szkoleniowe, klub ds. Zatrudnienia.

Projekty realizowane w 2010r.:

1. „Integracja poprzez wymianę” projekt jest inicjatywą Federalnego Rządu Niemiec (miasta Göttingen), czas trwania: 3 lata, finansowanie: Program EFS. *Sociedad de*



*Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife* jest partnerem, którego zadania w projekcie są następujące: wsparcie uczestników na miejscu (zorganizowanie pobytu, organizacja działań kulturalnych), organizacja warsztatów, staży, udział w międzynarodowej wymianie doświadczeń.

2. Emple@Joven – grupą docelową projektu są studenci szkół wyższych. Działania mają na celu rozwój szkoleń z zakresu informacji, poradnictwa, szkoleń skierowanych dla studentów. Zdobyta wiedza jest wykorzystywana w punktach informacyjnych gdzie można się dowiedzieć m.in. jak można spędzić czas wolny.
3. Rekonstrukcja dziedzictwa miejskiego  
Celem projektu jest zapewnienie uczestnikom wyspecjalizowanej wiedzy oraz szkoleń potrzebnych do odnowy fasad, zabytków, przestrzeni publicznych. Grupą docelową jest 122 bezrobotnych, którzy nie przeszli specjalnego szkolenia ani nie wykonywali wcześniej pracy. Projekt będzie trwał 6 miesięcy, podczas których mają mieć miejsce liczne szkolenia praktyczne oraz teoretyczne.
4. Projekt VIGILA2  
Trening samoobrony dla kobiet, które są ofiarami przemocy. Czas trwania: 6 miesięcy.

Projekty, które się skończyły w styczniu 2010r.:

1. Projekt MEDEA  
Celem było szkolenie studentów w zakresie pojawiających się nowych zawodów w mieście Santa Cruz.  
Czas trwania: 12 miesięcy  
Beneficjenci: 45 studentów  
Szkolenia i praktyki:
  - EXPERT w postępowaniu prewencyjnym w wyjściu z nałogów
  - Choroby chroniczne i opieka nad osobami starszymi
  - zajmowanie się osobami niesprawnymi intelektualnie
2. Projekt - Zatrudnienie XXI wieku  
Szkolenie z zakresu nowych technologii, tworzenie i zarządzanie stronami web oraz tworzenie multimediów w celu promocji działań i wydarzeń związanych ze światem kultury, turystyki, rozrywki w Santa Cruz de Tenerife. Czas trwania: 12 miesięcy.
3. Projekt SAEM: wsparcie usług związanych z zatrudnieniem imigrantów  
Cel: Promocja zatrudnienia migrantów, doradztwo, szkolenia oraz praktyki. Czas trwania projektu: 5 miesięcy.  
Działania szkoleniowe:
  - zarządzanie konserwacją budynku
  - prawo imigrantów
  - komputery
  - szkolenia i warsztaty
4. Program szkoleniowy oraz rozwój lokalnych agencji  
Cel: Zachęcanie do rozwoju umiejętności i kompetencji potrzebnych do wykonywania zawodów wspierających rozwój lokalny  
Kursy:
  - Udział obywatelski w Rozwoju Lokalnym projektów i sieci
  - poszukiwanie funduszy zewnętrznych



- diagnostyka terytorialna
- doradztwo na temat tworzenia nowych przedsiębiorstw
- rozwój projektów z zakresu przedsiębiorczości

**Mission Locale pour l'emploi des jeunes (Francja)** – Misja Lokalna na rzecz zatrudnienia młodzieży. Misja składa się z 8 filii. Usługi Misji Lokalnej są skierowane do młodzieży w wieku od 16 do 25 roku życia posiadającej dyplom lub bez potwierdzonych kwalifikacji zawodowych, z planem zawodowym lub bez planu. Usługi jakie oferuje Misja są kompleksowe: pomoc w znalezieniu mieszkania; wsparcie w zakresie problemów zdrowotnych, związanych z przemieszczaniem się; wsparcie w zakresie zatrudnienia; szkolenia; wsparcie dla pracujących niepełnosprawnych, pomoc młodzieży w ich codziennych problemach ( pomoc w kontaktach z administracją, w dostępie do informacji, wsparcie w trakcie przygotowywania się do egzaminu z prawa jazdy).

**Le Forem (Belgia)** – czyli sieć Centrów Umiejętności jest innowacyjnym pomysłem w zakresie szkoleń. Centrum powstało z inicjatywy partnerów społecznych oraz instytucji publicznych zajmujących się szkoleniami zawodowymi. Działania Centrum są nakierowane na Rozwój Gospodarki Regionalnej (blisko sieci przemysłu regionalnego, wspierając rozwój społeczno-gospodarczy poprzez realizację szkoleń i innych działań). Grupa docelowa: poszukujący pracy; praktykanci; menedżerowie; pracownicy; młodzież, która właśnie skończyła szkołę albo szkolenia; nauczyciele; studenci; osoby znajdujące się w trudnej sytuacji na rynku pracy. Obszary interwencji to m.in.: przemysł samochodowy, przedsiębiorstwo produkcji szkła, handel i sprzedaż, logistyka, transport, informacja i komunikacja, budownictwo, turystyka. Centra powstały z połączenia sektora publicznego oraz prywatnego.

## **Przebieg wizyty w Niemczech, Mannheim – 22.11 – 29.11 2009r.**

W okresie 22.11 – 29.11.2009r. 11 reprezentantów instytucji partnerskich zrealizowało tygodniowy program w Niemczech w Mannheim. W wymianie doświadczeń uczestniczyły następujące instytucje partnerskie: Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach (Polska) – 3 przedstawicieli, The Heinrich-Vetter-Research-Institute (Niemcy) – 3 przedstawicieli, Santa Cruz de Tenerife Development Agency (Hiszpania) – 2 reprezentantów, Le Forem (Belgia) – 2 reprezentantów, Mission Locale z Douai (Francja) – 1 reprezentant. Celem wizyty była wymiana i transfer doświadczeń pomiędzy partnerami oraz przykłady dobrych praktyk w zakresie metod szkoleniowych i ich zawartości tematycznej.

### **Dane statystyczne miasta Mannheim (październik 2009)**

Liczba mieszkańców: 322 331. Liczba osób pracujących ubezpieczonych społecznie: 164 272. Stopa bezrobocia: 8,4%. Liczba pracujących imigrantów: 40,7%. W Mannheim żyją przedstawiciele 160 narodowości.



Podczas tygodniowej wizyty uczestnicy odwiedzili następujące instytucje z obszaru kształcenia ustawicznego:

- **Akademia Czeladnicza - Akademie des Handwerks**, Mannheim – szkoła zajmuje się kształceniem w ramach następujących branż: motoryzacja, malarstwo, fryzjerstwo. Grupa docelowa: młodzież w wieku 16 – 19 lat. Akademia współpracuje z rzemieślnikami oraz pracodawcami. Liczba pracowników: 50. Liczba osób szkolących się: 10 000. Akademia Czeladnicza oferuje 450 miejsc szkoleniowych dla uczniów w warsztatach oraz 250 miejsc do nauczania teorii. Edukacja odbywa się poprzez „system dualny”. Uczeń musi odbyć praktykę u rzemieślnika.

- **Internationaler Bund** – organizacja non-profit, która realizuje krajowe i międzynarodowe działania. Grupa docelowa: młodzi ludzie, bezrobotni, uchodźcy, ludzie upośledzeni umysłowo. Liczba pracowników: 12 000. Liczba beneficjentów: 350 000. Beneficjenci zdobywają kwalifikacje w ponad 50 grupach szkoleniowych w warsztatach oraz pokojach szkoleniowych na każdym poziomie szkolenia. Zakres realizowanych działań: przygotowanie zawodowe; szkolenia dla firm, pośrednictwo pracy; kursy językowe; doradztwo i pomoc imigrantom, wsparcie dla osób starszych.

- **Bildungswerk der hessischen Wirtschaft (BHW)**, Frankfurt. BHW jest non-profit instytutem, otrzymuje pieniądze państwowe aby wspierać bezrobotnych powyżej 25 lat do powrotu na rynek pracy. Grupą docelową są młodzi ludzie bez potwierdzonych kwalifikacji, bez umiejętności poruszania się na rynku pracy. Liczba pracowników: 1 700 (700 osób zatrudnionych na cały etat, 1000 wolnych strzelców). Oferta Bildungswerk: koordynacja nauki w rzemiośle, przygotowanie zawodowe, doradztwo i mediacja, zakładanie działalności gospodarczej, badania, outplacement, agencja pośrednictwa pracy, usługi dla firm, szkolenia.

- **Randstad Foundation** – spółka prywatna z ograniczoną odpowiedzialnością, w mieście Eschborn – zapoznanie się z modelem potwierdzającym kwalifikacje “Lernen im Job”. Liczba beneficjentów, którzy skorzystali z projektu do sierpnia 2009 roku: 5 630. Grupa docelowa: osoby z niskimi kwalifikacjami lub bez kwalifikacji. Projekt przewiduje 3 programy szkoleniowe: asystent sprzedaży, asystent produkcji, asystent biurowy. Szkolenia trwają średnio od 9 – 24 miesięcy, minimum 6 miesięcy i składają się z różnych modułów. Szkolenia kończą się egzaminem, które są organizowane m.in. przez Izbę Handlowo Przemysłową. Celem programu jest stworzenie standardów jakości pracy w zatrudnieniu tymczasowym.

- **Arbeitsgemeinschaft (ARGE) - Job – Center Mannheim**- stanowi konsorcjum Lokalnego Urzędu Pracy oraz Urzędu Miasta Mannheim. Liczba pracowników: 356 (październik 2009). Celem Job-Center jest pomoc głównie osobom długoterminowo bezrobotnym. Instytucja jest zarządzana przez dwóch Dyrektorów reprezentujących Radę Miasta oraz Agencję ds. Zatrudnienia. Dualny system zarządzania pomaga w rozwiązywaniu problemów z bezrobociem. Dyrektorzy spotykają się regularnie celem przekazywania sobie informacji, konsultacji i koordynacji działań.

Strategie, które są stosowane celem redukcji bezrobocia:

- MEAS - Punkt Pierwszego Kontakt



- JUMA „Young Mannheim” – Strategia ma na celu natychmiastowe włączenie młodocianego do podjęcia szkolenia lub zatrudnienia. Jeśli to nie jest możliwe beneficjent jest objęty programem „Jump Plus”, który jest realizowany przez Organizację Charytatywną. Wówczas ma on możliwość otrzymania jakiegoś zajęcia. Strategia jest oparta na idei „No money without own efforts” – co oznacza bez pracy nie ma kołaczy. Zatem najpierw młodociany musi coś z siebie dać, żeby później otrzymać pieniądze. Wsparcie przewiduje aktywną pomoc dla beneficjentów np. dzwonięcie do osoby objętej wsparciem. Wyjątki, co do których nie stosuje się tej strategii: osoby chore, niepełnosprawne, na urlopie macierzyńskim/tacierzyńskim. Program charakteryzuje duża efektywność z 1200 osób bezrobotnych w 2005r. pozostało 58 w 2009r. Beneficjenci programu znajdują zatrudnienie, podejmują szkolenie lub naukę w szkole.

- Biura pośrednictwa pracy tzw. „Job Marts” są zdecentralizowane. W Mannheim znajduje się 9 Job Marts, które kooperują z lokalnymi kościołami, małymi przedsiębiorstwami. Biura pośrednictwa pracy znajdują się blisko osób poszukujących pracy i pracodawców. W każdym biurze jest 3 pośredników pracy, w tym jeden dla segmentu „50 +”. Usługi biur są skierowane zarówno do pracowników jak i pracodawców gdzie pracodawca może zgłosić zapotrzebowanie na konkretny wakat a bezrobotni mogą pozyskać zatrudnienie. Jeśli beneficjent nie może pozyskać zatrudnienia pośrednik tworzy dla niego plan pomocy i strategię powrotu na rynek pracy.

- Wsparcie dla osób starszych „Perspektywa 50 +” (2008 – 2010). Program zakłada takie działania jak: pośrednictwo poprzez „Job Marts”; tworzenie ścisłych kontaktów z pracodawcami; odpowiednia polityka skierowana do nastawienia pracodawców w stosunku do starszych osób; posługiwanie się programami, które sprzyjają pracodawcom aby zatrudniać osoby starsze; współpraca z mediami publicznymi.

- Systematyczne wsparcie dla dzielnicy - projekt integracji dzielnicy Hochstätt, w której bezrobocie dochodziło do 60%. Aktualnie znajduje się tam ognisko socjalne gdzie odbywają się cotygodniowe spotkania celem wsparcia osób szczególnie zagrożonych na rynku pracy.

- Job Forum – targi pracy, na które przychodzi około 500 osób. Tematyka targów dotyczy zatrudnienia, zdrowia, rehabilitacji.

- **BBZ Altenkirchen** należy do Kiry Group. Na przestrzeni 20 lat w całym kraju powstało i działa stale 41 agencji. Działania BBZ w obszarze pośrednictwa pracy są oparte na rozwiązaniach nowoczesnych technologii informatycznych.

Projekt AVOI jest przykładem nowej formuły stosowanej w pośrednictwie pracy. Zamiarem projektu było stworzenie środowiska, w którym można jak szybko to tylko możliwe otrzymać pracę, stworzyć fiszkę prezentacji zawodowej poszukującego pracę. Proces jest następujący: konsultant ds. rekrutacji AVOI dzwoni do pracodawcy, który oferuje pracę, - pracodawca ma możliwość połączyć się przez linię bezpieczeństwa (ssl) przez Internet i zapoznać się z fiszką kandydata a także porozmawiać z konsultantem. Najodpowiedniejszy kandydat jest przedstawiany wraz z jego danymi personalnymi.

- **Interkulturelles Bildungszentrum (IKUBIZ) & Hilda School** - poznanie systemu wsparcia dla obywateli mniejszości narodowych/etnicznych. Działania organizacji: prywatne lekcje, wsparcie dla rodzin, propozycje spędzenia wolnego czasu. Grupa osób zaangażowanych: nauczyciel, rodzice, pracownik socjalny, pracownicy IKUBIZ. Grupa docelowa: uczniowie od 10-14 lat, którzy są zagrożeni utratą statusu ucznia. Hilda School to jest tzw. szkoła 2 szansy.



Szkoła powstała w 2006 r. z inicjatywy Ministerstwa ds. Rodziny, Kobiet, Seniorów i Młodzieży (wsparcie z EFS). Od grudnia 2006 – marca 2008: 64 dzieci wzięło udział w projekcie „Szkoła 2 szansy”, prawie 50 % stanowiły dzieci imigrantów. Wsparcie polega na współpracy ze szkołą oraz rodzicami, w szczególnych przypadkach - nauczanie okresowe poprzez indywidualne udzielanie korepetycji. W przypadku gdy dzieci mogą uczęszczać regularnie na zajęcia – uczeń uczęszcza do klas z małą ilością uczniów. Ponadto uczniowie muszą uczestniczyć w tygodniowym wspólnym szkoleniu resocjalizacyjnym. Celem programu jest reintegracja uczniów do regularnego systemu szkoleniowego.

- **The SRH Berufliche Rehabilitation** działa w branży szkoleniowej oraz usługach rehabilitacyjnych. Jest to prywatne przedsiębiorstwo, które powstało w 1966. Grupą docelową są młodzi ludzie bez potwierdzonych kwalifikacji, bez umiejętności wymaganych na rynku pracy. Oferta szkoleniowa jest skierowana dla osób niepełnosprawnych (głuchoniemych, niewidzących, upośledzonych fizycznie oraz umysłowo). Uczestnicy projektu mogli na miejscu zobaczyć wszystkie urządzenia, które są wykorzystywane w nauczaniu osób niepełnosprawnych.

- **Bundesagentur für Arbeit** – Agencja ds. Zatrudnienia – instytucja publiczna. W skład Agencji wchodzi Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej oraz Biuro Pośrednictwa Pracy. Zadania Centrum dotyczą takich działań jak pomoc w poszukiwaniu zatrudnienia, szkolenia zawodowe, informacja o zawodach i wymaganiach, udzielanie informacji na temat rozpoczęcia działalności gospodarczej, Liczba osób uczęszczających do Centrum w Mannheim: 50-200 osób /dzień. W Niemczech znajduje się 180 takich Centrów. Usługi Biura Pośrednictwa Pracy są skierowane dla osób krótkoterminowo bezrobotnych i polegają na szybkim wsparciu poprzez zapewnienie odpowiedniego doradztwa. Osoba zarejestrowana ma możliwość spotkania się z pośrednikiem pracy. Pośrednik pracy umieszcza CV osoby bezrobotnej na portalu online „Jobbörse”, proponuje odpowiednie szkolenie. Praca pośredników jest na bieżąco monitorowana przez kierownika za pośrednictwem ekranu monitora gdzie pojawiają się informacje na temat bieżącej pracy z osobą bezrobotną. System kontroli pracowników jest bardzo wysoki i nie jest stosowany w żadnym innym kraju reprezentowanym przez partnerów projektu.

Poza realizacją tygodniowego programu wizyty studyjnej miały miejsce dwa spotkania 25 listopada oraz 27 listopada z partnerami celem omówienia kwestii związanych z realizacją projektu. Podczas spotkań przeprowadzono ewaluację, w ramach której wszyscy uczestnicy wypełnili kwestionariusze ewaluacyjne (ocena osiągniętych celów oraz sposobu organizacji działań projektu). Ponadto przeprowadzono ewaluację produktów, która została zaproponowana przez partnera z Niemiec tzn. kwestionariusze oceny innowacyjności produktów oraz ocena możliwości ich wdrożenia na własnym gruncie. Podczas spotkań omówiono terminy przyszłych wizyt studyjnych w krajach partnerskich, sugestie dotyczące programu przyszłych wizyt, ustalono jaki będzie harmonogram oraz wskazano iż każdy z partnerów goszczących będzie przygotowywał informację o kształceniu ustawicznym do przewodnika dobrych praktyk (rezultat końcowy projektu). Wszyscy uczestnicy projektu otrzymali zaświadczenia potwierdzające udział w tygodniowej wymianie doświadczeń w Niemczech, w Mannheim.