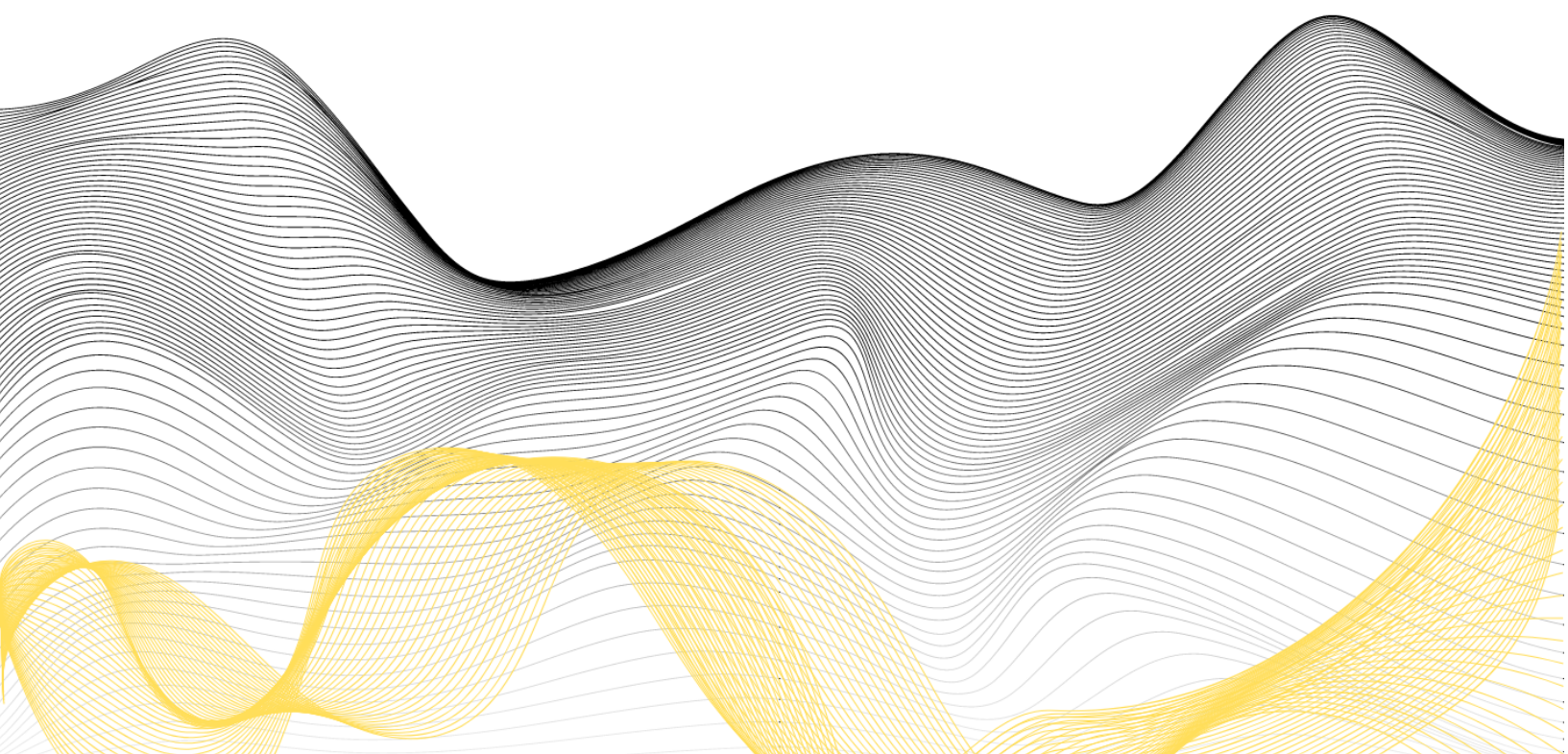




SAMORZĄD
WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO



PLAN STRATEGICZNY MIĘDZYKULTUROWEJ INTEGRACJI MIGRANTÓW DLA WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO



SPIS TREŚCI

PRZEDMOWA MARSZAŁKA WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO.....	3
WIADOMOŚĆ POWITALNA OD PLATFORMY WSPÓŁPRACY EU-BELONG (MULTISTAKEHOLDERS PLATFORM)	4
KONTEKST	6
1. METODOLOGIA OPRACOWANIA PLANU STRATEGICZNEGO MIĘDZYKULTUROWEJ INTEGRACJI MIGRANTÓW DLA WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO	9
1.1 ANALIZA DOKUMENTÓW	11
1.2 BADANIE POMORSKICH INTERESARIUSZY POLITYKI MIGRACYJNEJ	11
1.3 WSPÓŁTWORZENIE PLANU STRATEGICZNEGO MIĘDZYKULTUROWEJ INTEGRACJI MIGRANTÓW DLA WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO	13
1.4 KONSULTACJE SPOŁECZNE	14
2. SZCZEGÓŁOWA DIAGNOZA OBSZAROWA.....	14
2.1 OBSZAR DZIAŁANIA: KULTURA	15
2.2 OBSZAR DZIAŁANIA: EDUKACJA	17
2.3 OBSZAR DZIAŁANIA: POLITYKA SPOŁECZNA	20
2.4 OBSZAR DZIAŁANIA: RYNEK PRACY	23
3. CELE STRATEGICZNE.....	28
3.1 CEL STRATEGICZNY: DOSTĘPNA KULTURA.....	28
3.2 CEL STRATEGICZNY: HOLISTYCZNA EDUKACJA	29
3.3 CEL STRATEGICZNY: WŁĄCZAJĄCA POLITYKA SPOŁECZNA	31
3.4 CEL STRATEGICZNY: OTWARTY RYNEK PRACY.....	33
3.5 PODSUMOWANIE	36
4. SYSTEM I OCENA REALIZACJI PLANU STRATEGICZNEGO MIĘDZYKULTUROWEJ INTEGRACJI MIGRANTÓW DLA WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO	38
5. INFORMACJE KONTAKTOWE	38
6. ZAKOŃCZENIE	39
ZASTOSOWANE SKRÓTY	41
ZAŁĄCZNIKI.....	42

PRZEDMOWA MARSZAŁKA WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO



Przekazuję Państwu Plan Strategiczny międzykulturowej integracji migrantów dla województwa pomorskiego. Dokument powstał dzięki udziałowi Województwa Pomorskiego w projekcie EU-BELONG: Międzykulturowe podejście do integracji migrantów w regionach Europy. Projekt realizowany jest we współpracy zarówno instytucji i regionów europejskich, a także regionalnych interesariuszy polityki migracyjnej.

Aktualna sytuacja migracyjna w obliczu, której znajduje się Europa, podkreśliła jeszcze większą konieczność wdrożenia systemowych rozwiązań dotyczących integracji migrantów.

Naszym obowiązkiem jest podjęcie działań w zakresie integracji ekonomicznej kulturowo-społecznej, prawno-instytucjonalnej, tożsamościowej oraz przestrzennej, które powinny prowadzić do zapewniania migrantom równych praw, szans i usług dostępnych dla wszystkich mieszkańców regionów europejskich.

Zachęcam Państwa do zapoznania się z niniejszym dokumentem i wdrożenia jego zapisów w swojej codziennej działalności na rzecz osób z doświadczeniem migracyjnym, które wybrały województwo pomorskiego na swój nowy dom.

Mieczysław Struk, Marszałek Województwa Pomorskiego

WIADOMOŚĆ POWITALNA OD PLATFORMY WSPÓŁPRACY EU-BELONG (MULTISTAKEHOLDERS PLATFORM)

Bezpośrednią rolę w procesie powstawania **3 letniego Planu Strategicznego**, miała powołana uchwałą nr 813/464/23 Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 11 lipca 2023 r., Platforma Współpracy (Multistakeholders Platform).

Gremium to składa się z przedstawicieli (tzw. Interesariuszy) poszczególnych sektorów/branż, np. edukacji, kultury, zdrowia, administracji publicznej. Zadaniem Platformy Współpracy jest wymiana doświadczeń i informacji, jak również wskazywanie kluczowych obszarów dla wdrożenia procesu integracji migrantów_tek oraz opracowanie konkretnych działań mających na celu poprawę stanu faktycznego.



„Polska jest krajem, który najszybciej w historii migracji przekształcił się z państwa typowo emigracyjnego w imigracyjne. Jest to efektem napływu do Polski uchodźców wojennych z Ukrainy, ale i zapotrzebowania na cudzoziemców ze strony dynamicznie rozwijającej się gospodarki. Stawia to przed nami wyzwania, jakimi do tej pory nie musieliśmy się mierzyć. Dlatego Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji już w lutym uruchomiło proces przygotowywania Kompleksowej, Odpowiedzialnej i Bezpiecznej Strategii Migracyjnej Polski na lata 2025-2030. Będzie on miał kilka faz i powinien zakończyć się do końca 2024 roku. Już teraz jednak wiadomo, że jedna z głównych części strategii musi zostać

poświęcona integracji cudzoziemców jacy zamieszkali w Polsce. Bez odpowiedzialnego i wielowątkowego podejścia do integracji bardzo wzrośnie ryzyko powtórzenia błędów jakie miały miejsce w przypadku państw, które wcześniej niż Polska mierzyły się z napływem imigrantów. Kluczową rolę w procesie włączania cudzoziemców do polskiego społeczeństwa odegrają samorzady. To na ich terenie będzie dochodziło bowiem do procesów integracyjnych. Dlatego też bardzo ważnym jest, aby odpowiednio wcześniej opracować plany i harmonogram działań, a także przetestować poszczególne instrumenty. Musimy wypracować podejście, które z jednej strony przygotuje polskie społeczeństwo na większą niż w dotychczasowej, powojennej historii Polski obecność cudzoziemców, szczególnie z takich krajów jak Ukraina czy Białoruś, ale z drugiej nada priorytet aktywności cudzoziemców na rynku pracy, tak aby mogli wykorzystywać swoje potencjały. Dotychczasowe doświadczenia pokazują bowiem, że integracja przez rynek pracy przynosi najlepsze efekty i ogranicza potencjalne napięcia pomiędzy imigrantami a rdzennymi mieszkańcami danego kraju czy regionu.

Biorąc powyższe obserwacje pod uwagę z olbrzymim zadowoleniem przyjąłem powstanie 3 - letniego Planu Strategicznego integracji migrantów w województwie pomorskim. Jestem przekonany, że doświadczenie uzyskane przy realizacji Planu Strategicznego posłuży innym regionom Polski.”

Dr hab. Maciej Duszczyk, profesor Uniwersytetu Warszawskiego, Członek Platformy Współpracy w ramach projektu EU-BELONG, Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych i Administracji

KONTEKST

Koordinacja procesu integracji imigrantów w Województwie Pomorskim.

Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030.

Podstawą działań Samorządu Województwa Pomorskiego (dalej: SWP) na rzecz migrantów jest przede wszystkim zobowiązanie zdefiniowane w Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030 pn. *Koordinacja procesu integracji imigrantów w regionie*, które realizowane jest zgodnie z koordynowanym przez Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej UMWP Regionalnym Programem Strategicznym w zakresie bezpieczeństwa zdrowotnego i wrażliwości społecznej (dalej: RPS). Zgodnie z zapisami RPS, zatwierdzonego w dniu 28 grudnia 2023 roku, SWP zobowiązuje się do wdrożenia regionalnego planu działań na rzecz integracji migrantów_tek, koordynacji lokalnych polityk publicznych przyjaznych integracji migrantów_tek, a także promowania doświadczeń pomorskich samorządów w zakresie wdrażanych rozwiązań włączających migrantów_tki do społeczności lokalnych.

Fundusze Europejskie dla Pomorza 2021-2027.

W ramach Programu przewiduje się realizację przez Województwo Pomorskie przedsięwzięcia służącego wypełnieniu Zobowiązania zdefiniowanego w Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030 pn. *Koordinacja procesu integracji imigrantów w regionie*. Obejmie ono m.in. podwyższanie kompetencji pracowników instytucji publicznych oraz pracowników i wolontariuszy organizacji pozarządowych w zakresie integracji imigrantów, budowanie standardów obsługi imigrantów, działania sieciujące podmioty publiczne, pozarządowe i prywatne, wsparcie pracodawców, organizacji pracodawców oraz instytucji otoczenia biznesu w obszarze prawnych aspektów zatrudnienia migrantów, a także analizy, badania i monitoring sytuacji i liczby imigrantów w województwie.

Wszystkie ww. działania muszą być prowadzone w oparciu o kompleksową diagnozę potrzeb imigrantów i interesariuszy instytucjonalnych.

Ponadto w ramach FEP zaplanowano kompleksowe przedsięwzięcia realizowane przez JST wykorzystujące w pierwszej kolejności ogólnie dostępne instrumenty włączenia i aktywizacji społecznej, zawodowej, edukacyjnej, kulturalnej i zdrowotnej. Ww. przedsięwzięcia mogą obejmować w szczególności:

- pomoc psychologiczną, prawną, bytową, zdrowotną i tłumaczeniową dla imigrantów doświadczających wykluczenia,
- kursy języka polskiego,
- podnoszenie i potwierdzanie kompetencji oraz nabywanie kwalifikacji zawodowych i zdobywanie doświadczenia zawodowego,
- działania na rzecz dzieci i młodzieży z rodzin imigrantów – integrujące z grupą rówieśniczą i społecznością lokalną oraz wspomagające edukację,
- szerokie upowszechnianie wśród imigrantów informacji o usługach publicznych i specjalistycznych,
- tworzenie miejsc tzw. bezpiecznego raportowania w przypadku doznania wszelkich form przemocy/wyzysku.

Preferowane będą projekty:

- realizowane w partnerstwie JST z organizacjami pozarządowymi i/lub pracodawcami/ organizacjami pracodawców,
- wykorzystujące animację środowiskową i wolontariat.

Całość alokacji w ramach FEP 2021-2027 na wsparcie integracji imigrantów_tek to 18 118 682 EUR.

„WŁĄCZAMY POMORSKIE!” – projekt koordynacyjny ROPS ze środków Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego

W ramach środków z programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego na lata 2021-2027, szesnaście Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej z całego kraju, w tym ROPS w Gdańsku, realizuje kompleksowe projekty tzw. projekty koordynacyjne. Celem projektu jest uspołnienie polityki włączenia społecznego realizowanej w regionie, jak również wypracowanie mechanizmu jej sprawniejszej koordynacji i lepszego przepływu informacji pomiędzy różnymi podmiotami realizującymi działania z zakresu polityki społecznej na poziomie lokalnym i regionalnym, w tym przez PES i podmioty prywatne, które realizują zadania w obszarze polityki społecznej na rzecz społeczności lokalnej.

Powyższe działania zostały podzielone na 3 główne zadania:

- Zadanie 1. Działania badawczo – rozwojowe oraz programowanie

W ramach zadania 1 przewidziane są przedsięwzięcia, systemowego wsparcia polityki na rzecz włączenia społecznego mających na celu diagnozowanie, monitorowanie sytuacji regionalnej oraz programowanie nowych rozwiązań w obszarze: usług społecznych, wspierania rodziny i pieczy zastępczej, adopcji, pomocy i integracji społecznej, integracji imigrantów oraz ekonomii społecznej.

- Zadanie 2. Koordynacja działań na rzecz ekonomii społecznej
- Zadanie 3. Koordynacja aktywnej integracji i rozwoju usług społecznych

Alokacja dla Województwa Pomorskiego na projekt trwający 6 lat wynosi 21 792 255,74 mln zł.

Pomorska Rada do spraw regionalnej polityki migracyjnej

Pomorska Rada do spraw regionalnej polityki migracyjnej powołana została w celu stałego uwspólniania wiedzy, wymiany informacji, omawiania postępów i barier wdrażania działań z obszaru integracji imigrantów oraz animacji współpracy międzysektorowej oraz wielopoziomowej: z pomorskimi JST, krajowej oraz międzynarodowej.

Złożona jest z przedstawicieli departamentów Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego, jednostek organizacyjnych Samorządu Województwa Pomorskiego, przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego, przedstawicieli administracji rządowej, środowisk naukowych, organizacji pozarządowych w tym międzynarodowych, zaangażowanych w realizację działań integracyjnych, interesariuszy polityki migracyjnej lub innych mogących mieć wkład merytoryczny w prace Rady. Prace Rady stanowią kontynuację prac realizowanych przez Zespół Zadaniowy ds. regionalnej polityki imigracyjnej, powołany uchwałą 330/318/2018 w latach 2018-2020 oraz uchwałą 885/284/21 w latach 2021-2023.

1. METODOLOGIA OPRACOWANIA PLANU STRATEGICZNEGO MIĘDZYKULTUROWEJ INTEGRACJI MIGRANTÓW DLA WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO

Plan Strategiczny międzykulturowej integracji migrantów (dalej zwany Planem Strategicznym powstał w ramach projektu EU-BELONG: Międzykulturowe podejście do integracji migrantów w regionach Europy, współfinansowanego przez Fundusz Azylu, Migracji i Integracji Unii Europejskiej (AMIF-2020-AG-CALL). Projekt koordynowany przez Zgromadzenie Regionów Europy (AER) w ramach Sieci Regionów Międzykulturowych (IRN) i realizowany we współpracy z władzami regionalnymi krajów europejskich: Arad i Timis w Rumunii, Katalonia i Nawarra w Hiszpanii, Donegal w Irlandii, Emilia-Romania we Włoszech, Lipsk w Niemczech, Pomorskie i Wielkopolska w Polsce, Salzburg, w Austrii oraz dwóch partnerów technicznych: ART-ER Attrattività Ricerca Territorio i Istituto Economico Cooperazione Internazionale (ICEI).¹

EU-BELONG czerpie z pozytywnych doświadczeń programu "Miasta międzykulturowe" Rady Europy (program ICC), którego² celem jest poprawa włączenia społeczno-gospodarczego i poczucia przynależności migrantów poprzez opracowanie i przetestowanie strategii integracji regionalnej, które stosują podejście międzykulturowe i wielostronne. Mając to na uwadze, projekt jest również zgodny z odpowiednimi politykami i dokumentami strategicznymi UE,

1 Zgromadzenie Regionów Europy, W jaki sposób międzykulturowe podejście do integracji migrantów pomoże europejskim regionom – projekt EU-BELONG nabiera rozpędu! <https://aer.eu/eu-belong-an-intercultural-approach-to-migrant-integration-in-europes-regions/>

2 Rada Europy. Program Miasta Międzykulturowe
<https://www.coe.int/it/web/interculturalcities>

przede wszystkim z "Planem działania na rzecz integracji i włączenia społecznego (2021–2027)³".

Projekt ma na celu poprawę zdolności administracji regionalnych do opracowywania i wdrażania skutecznych polityk integracyjnych na swoich terytoriach, ustanowienie zorganizowanej współpracy z odpowiednimi zainteresowanymi stronami oraz poprawę koordynacji między szczeblami sprawowania rządów w celu skutecznego wypełniania tej roli. Odbywa się to w pięciu krokach:

1. Promowanie budowania potencjału i wzajemnego uczenia się na temat międzykulturowości między administracjami regionalnymi i lokalnymi zainteresowanymi stronami, poprzez sesje szkoleniowe online skierowane do dużej grupy zainteresowanych stron (150 w każdym regionie; łącznie 1650) oraz trzydniowe laboratoria szkoleniowe dla dwudziestu głównych interesariuszy w każdym regionie, które zostaną później zaangażowane w opracowanie regionalnych strategii integracji międzykulturowej.
2. Opracowanie ogólnych ram dla strategii integracji regionalnej w oparciu o zbiór dobrych praktyk istniejących w regionach partnerskich, ocenę kontekstu integracji regionalnej oraz opracowanie ostatecznego modelu.
3. Współtworzenie strategii regionalnych z udziałem wielu zainteresowanych stron począwszy od utworzenia wielostronnej platformy regionalnej, która obejmuje łącznie 165 zainteresowanych stron (po 15 zainteresowanych stron na szczeblu lokalnym w każdym regionie); organizowanie spotkań w ramach wspólnego projektowania, które przyczynią się do opracowania strategii integracji międzykulturowej w każdym regionie.
4. Testowanie projektów pilotażowych określonych w strategiach regionalnych.

3 Komisja Europejska (2020). Plan działania na rzecz integracji i włączenia społecznego na lata 2021–2027 https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files_en?file=2020-11/action_plan_on_integration_and_inclusion_2021-2027.pdf

5. Faza modelowania, upowszechniania i włączania do głównego nurtu polityki, który obejmuje: ocenę współprojektowania i doświadczeń związanych z wdrażaniem w celu modelowania całego procesu; syntezę wyników w obszernym sprawozdaniu; rozpowszechnianie wyników poprzez wydarzenia i działania związane z transferem wiedzy – online i osobiście – na szczeblu regionalnym, krajowym i europejskim. W ten sposób docieramy do pozostałych 40 regionów europejskich i 15 organizacji międzynarodowych działających na szczeblu UE w dziedzinie integracji.

Poszczególne kroki powstawania dokumentu wskazane zostały w poniższych podrozdziałach.

1.1 ANALIZA DOKUMENTÓW

Plan Strategiczny składa się z dwóch komplementarnych części.

Część pierwsza, dokument „Sytuacja migracyjna w województwie pomorskim. Wnioski i rekomendacje w zakresie integracji migrantek i migrantów”, dokument stanowi Załącznik nr 1 do niniejszego Planu Strategicznego. Został opracowany przy współpracy ze środowiskiem naukowym. Jej autorami jest dr hab. Michał Nowosielski, reprezentujący Uniwersytet WSB MERITO oraz Ośrodek Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego oraz dr Rafał Raczyński, reprezentujący Uniwersytet Gdański.

Przy opracowywaniu Planu Strategicznego, przeanalizowano kluczowe publikacje dot. integracji migrantów_tek w województwie pomorskim. Lista materiałów stanowi załącznik nr 2.

1.2 BADANIE POMORSKICH INTERESARIUSZY POLITYKI MIGRACYJNEJ

Jednym z narzędzi konsultacyjnych mających na celu jak najszerszą diagnozę potrzeb było przeprowadzone w dniach 11.09.2023 - 04.10.2023 r. badanie POLITYKA MIGRACYJNA W WOJEWÓDZTWIE POMORSKIM. Dane zostały uzyskane na podstawie odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszach online.

Zastosowano w niej pytania otwarte oraz zamknięte jednokrotnego i wielokrotnego. Część pytań miała charakter obligatoryjny, inne natomiast fakultatywny. Badanie składało się z dwóch kwestionariuszy.

Pierwszy kwestionariusz zawierał dwie części. Pierwsza część, „SAMOOCENA”, opierała się na indeksie MIPEX-R opracowanym w ramach projektu REGIN finansowanego z Funduszu Azylu, Migracji i Integracji (kod projektu 863635), który zawiera zestaw wskaźników dotyczących kluczowych obszarów integracji migrantów. Zawarte w nim pytania miały na celu diagnozę zdolności do integracji międzykulturowej. Indeks został opracowany przez Region Katalonii - <https://web.gencat.cat/> - na potrzeby projektu EU-BELONG. Druga część dotyczyła zapotrzebowania szkoleniowego. Ta część badania skierowana była do podmiotów w ujęciu całościowym jako organizacji.

Drugi kwestionariusz zawierał pytania, które pierwotnie zostały zadane w badaniu przeprowadzonym przez Kantar w 27 państwach członkowskich UE w okresie od listopada do grudnia 2021 r. Ówczesne badanie zlecone zostało przez Komisję Europejską, Dyрекcję Generalną ds. Migracji i Spraw Wewnętrznych (DG HOME) w ramach komunikatu „Cyfrowy kompas: europejska droga na cyfrową dekadę”, a z jego pełnymi wynikami można się zapoznać na stronie Komisji Europejskiej: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2276>. Kwestionariusz dedykowany był indywidualnym pracownikom_czkom oraz kadrom wspomagającym podmioty, organizacje na co dzień wspierające migrantów_tki, ta część badania miała charakter anonimowy.

Badanie przeprowadzono wśród interesariuszy polityki migracyjnej w województwie pomorskim. Osoby udzielające odpowiedzi w badaniu reprezentowały następujące sektory i branże: administracja publiczna centralna/rządowa, lokalna/samorządowa, podmioty sektora edukacji, organizacje pozarządowe, przedsiębiorstwa prywatne, instytucje rynku pracy, instytucje kultury.

Analiza odnosząca się do pierwszej części badania została dokonana na 75 prawidłowo wypełnionych ankietach, natomiast w drugiej części odpowiedzi udzieliło 135 osób.

1.3 WSPÓŁTWORZENIE PLANU STRATEGICZNEGO MIĘDZYKULTUROWEJ INTEGRACJI MIGRANTÓW DLA WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO

W ramach współtworzenia Planu Strategicznego dotyczącego międzykulturowej integracji migrantów w województwie pomorskim, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej, zorganizował cykl spotkań skupiających się wokół czterech sektorów działania tj. kultura, edukacja, polityka społeczna, rynek pracy.

W trakcie każdego spotkania:

1. określany był cel dla danego obszaru,
2. omawiane były dotychczasowe doświadczenia,
3. identyfikowano wiodące problemy,
4. identyfikowano obszary zmian.

W spotkaniach aktywnie uczestniczyli przedstawiciele i przedstawicielki departamentów Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego, a także jednostek samorządowych, organizacji pozarządowych oraz osoby z doświadczeniem migracji tj.

- Departament Kultury UMWP,
- Kancelaria Marszałka Województwa Pomorskiego,
- Departament Edukacji UMWP,
- Pomorski Urząd Wojewódzki w Gdańsku,
- Urząd Miasta Gdańska,
- Urząd Miasta Gdynia,
- Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek,
- Pomorski Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Słupsku,
- Opera Bałtycka w Gdańsku,
- Europejskie Centrum Solidarności,
- Nadbałtyckie Centrum Kultury w Gdańsku,
- Fundacja RC
- Stowarzyszenie Morena,
- Ivanna Rubliuk,
- Fundacja ArtFormacja22,
- Muzeum Archeologiczne w Gdańsku,
- Gdański Teatr Szekspirowski,

- Towarzystwo Pomocy im. św. Brata Alberta - Koło Gdańskie,
- Centrum Integracji Społecznej w Sopocie - TPBA Koło Gdańskie,
- Fundacja Społecznie Bezpieczni,
- Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku,
- Laboratorium Innowacji Społecznych,
- Pomorski Ośrodek Edukacji Nauczycieli w Gdańsku,
- Szkoła Podstawowa nr 57 im. gen. Władysława Andersa w Gdańsku,
- Wojewódzki Urząd Pracy,
- Powiatowy Urząd Pracy w Chojnicach,
- Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni,
- Powiatowy Urząd Pracy w Starogardzie Gdańskim,
- Powiatowy Urząd Pracy w Tczewie,
- Invest in Pomerania,
- Stowarzyszenie Port Słupsk,
- Chata Kociewia LGD,
- Gdański Urząd Pracy.

Proces współtworzenia Planu Strategicznego facylitowany był przez ekspertki z Sandbox Service Design, Agnieszkę Mróz oraz Agnieszkę Schroeder.

1.4 KONSULTACJE SPOŁECZNE

[ROZDZIAŁ ZOSTANIE UZUPEŁNIONY PO PRZEPROWADZENIU KONSULTACJI]

2. SZCZEGÓŁOWA DIAGNOZA OBSZAROWA

Według stanu na koniec roku 2023, sytuację pomorskiej polityki migracyjnej można określić stwierdzeniem wskazującym, że jest ona w fazie przejścia od działań ad hoc do tworzenia standardów i systemów.

Podczas prac nad Planem Strategicznym skupiono się na czterech, przenikających się dziedzinach priorytetowych tj. kulturze, edukacji, polityce społecznej oraz rynku pracy, które stanowią bazę niniejszego opracowania.

Wszystkie działania realizowane w ramach Planu Strategicznego powinny być:

- dostępne – bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę lub pochodzenie etniczne, wyznawaną religię lub światopogląd, orientację seksualną, a jego realizatorzy zobligowani będą do zapewnienia sprawiedliwego, pełnego uczestnictwa na jednakowych zasadach,
- dopasowane do szerokiej grupy odbiorców, ich potrzeb językowych, komunikacyjnych, fizycznych oraz umiejętności i kompetencji tworząc tym samym dostępną przestrzeń interkulturalną.

Głównym celem działań integracyjnych jest osiągnięcie sprawnego i przejrzystego systemu międzykulturowej integracji osób z doświadczeniem migracji przebywających na terenie województwa pomorskiego, skupiającego się na zasadach równości, różnorodności i pozytywnej interakcji.

2.1 OBSZAR DZIAŁANIA: KULTURA

Uniwersalny język sztuki stanowi solidny fundament dla budowania pozytywnych, równorzędnych relacji i wzajemnego szacunku z osobami z doświadczeniem migracji. Aktywność kulturalna we wszelkich jej przejawach jest idealną przestrzenią do spotkania i dialogu. Wymiana myśli, poglądów i idei jest nieodzownym elementem komunikacji międzykulturowej. Wynikająca ze wzajemnego porozumiewania się różnorodność – poprzez chęć pojmowania, tego co odmienne – nie tylko wzbogaca i uwrażliwia, ale też pozwala lepiej zrozumieć siebie i zjawiska zachodzące w bliższym i dalszym otoczeniu. Efektem rozważań zarówno indywidualnych, jak i tych o charakterze bardziej ogólnym, powinien być sprawny, przejrzysty i włączający system integracji budujący NAS w województwie pomorskim.

W założeniach powinien być on oparty o refleksje uwzględniające obustronne zrozumienie, potencjał, możliwości, a także szanujący różnice, otwartość i tolerancję, gdyż trudno nie zgodzić się ze słowami Goethego, że: Nic skuteczniej nie zapewnia oderwania się od świata aniżeli sztuka – i nic bardziej niż sztuka nie łączy z nim.

Departament Kultury Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego

Długofalowym i nadrzędnym celem działań w zakresie kultury w procesie integracji jest stworzenie przyjaznej i bezpiecznej przestrzeni do wzajemnego poznania

i rozwoju w oparciu o szacunek i wspólne wartości, w której każdy czuje się włączony i sprawczy.

Diagnoza i sytuacja zastana:

1. Rola kultury w procesie integracji migrantów_tek definiowana jest bardzo szeroko. Co do zasady jednak, udział w niej, traktowany jest nie jako cel sam w sobie, a jako narzędzie do osiągnięcia innych efektów w takich obszarach jak rynek pracy, edukacja, relacje itp.
2. Korzyści koncentrujące się na rozrywce, doznaniach estetycznych ustępują miejsca wzajemnemu poznaniu, edukacji, dawaniu poczucia sprawczości, rozwijaniu kompetencji, rozmowie o wartościach czy też nawiązywaniu relacji wynikających z udziału osób z doświadczeniem migracji w kulturze.
3. Kultura w kontekście integracji to przede wszystkim przestrzeń zarówno do pracy z emocjami, jak i poruszania trudnych społecznie tematów.
4. Rola kultury w procesie integracji nie jest ograniczana do wsparcia migrantów_tek w odnalezieniu się w nowej rzeczywistości, lecz wzajemnego zrozumienia, a więc także kształtowania otwartości wśród Polaków.
5. Rola kultury na tle innych obszarów integracji takich jak np. edukacja, polityka społeczna itp. jest wyjątkowa ze względu na uniwersalność języka kultury. Otwartość i uniwersalność są w jej DNA. Tym samym próg wejścia do niej jest dla migrantów_tek niższy. Nie wymaga zrozumienia nowych dla nich mechanizmów, powiązań, kwestii prawnych itp. Tym samym ma ona potencjał, aby być jednym z pierwszych punktów pozwalających odnaleźć i zadomowić się w nowych realiach.
6. Po wybuchu wojny w Ukrainie oferta kulturalna dla migrantów_tek co do zasady równoznaczna była z wydarzeniami dla migrantów_tek z Ukrainy. Inne działania, choć miały miejsce, odgrywały mniejszą rolę.
7. Kolejnym pryzmatem, przez który można patrzeć na ofertę kulturalną jest poziom włączenia migrantów_tek. W tym przypadku również konieczne jest zapewnienie różnorodności: od działań, w których można pozostać biernym uczestnikiem, po tworzenie oferty. Sam poziom zaangażowania, niezależnie od podejmowanych tematów, może być narzędziem włączającym różne grupy odbiorców.
8. Dostrzegana jest potrzeba dodatkowych działań mających na celu przygotowanie organizacji do pracy w międzynarodowych zespołach:

zarówno w zakresie przygotowania kadry, jak i narzędzi pracy (np. tłumaczenie materiałów).

9. Trudności, z jakimi mierzą się podmioty działające w obszarze kultury w większości przypadków nie są związane wyłącznie z działaniami integracyjnymi, lecz dotyczą ich działalności kierowanej do odbiorców niezależnie od ich narodowości:

- finansowanie: ograniczone środki, brak elastyczności uniemożliwiający dopasowywanie działań do zmieniającej się sytuacji, ograniczona otwartość na finansowanie nowych pomysłów;
- ograniczenia logistyczne, lokalowe oraz harmonogramowe, które uniemożliwiają świadczenie nowych usług lub rozwój istniejących w tym działań związanych np. z udostępnianiem przestrzeni,
- dotarcie do grup docelowej,
- mała komunikacja między instytucjami, powielanie działań, koincydencja wydarzeń
- nierówne zasady traktowania wszystkich migrantów,
- niewystarczające kompetencje międzykulturowe kadry.

2.2 OBSZAR DZIAŁANIA: EDUKACJA

Pomorze od wieków charakteryzuje się wielokulturowością - od tej historycznej, do współczesnej będącej skutkiem obecnych procesów migracyjnych - odnoszących się zarówno do emigracji dobrowolnej podyktowanej względami ekonomicznymi, jak i do przymusowej emigracji uchodźczej będącej skutkiem agresji Rosji na Ukrainę.

W szczególności, np. w Gdańsku, hanzeatyckim mieście, żyli obok siebie ludzie odmiennych narodowości, wyznań i języków. Po II wojnie światowej oprócz ludności rodzimej: Polaków, Kaszubów, Kociewiaków i Borowiaków oraz Niemców, którzy uniknęli wysiedlenia, pojawiła się także polska ludność napływowa z centralnej Polski oraz dawni mieszkańcy kresów, głównie z Wileńszczyzny, a także - w mniejszej liczbie: Ukraińcy, Białorusini,

Karaimowie, Żydzi, Tatarzy i Ormianie.⁴ Obserwowana w ostatnich latach migracja ma wpływ na wiele aspektów życia społecznego, w tym kwestie dotyczące edukacji. Szkoła, kształtując kompetencje językowe, odgrywa w integracji migrantów fundamentalną rolę.

Departament Edukacji i Sportu, Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego

Długofalowym i nadrzędnym celem działań edukacyjnych w procesie integracji jest wyposażenie migrantów_tek oraz mieszkańców_ek kraju przyjmującego w kompetencje i wiedzę, które wspierać będą proces włączania migrantów_tek do życia społecznego z obustronnym poszanowaniem odmienności kulturowej.

Diagnoza i sytuacja zastana:

1. Obszar edukacji w kontekście włączania migrantów_tek definiowany jest przede wszystkim jako przygotowanie systemu edukacji formalnej do sprostania wyzwaniom związanym z pracą w międzynarodowym środowisku. Jest to działanie niezwykle szerokie, obejmujące zarówno przygotowanie nauczycieli i nauczycielek z innych krajów do pracy na polskim rynku, przygotowanie kadry, przygotowanie programu i infrastruktury, pracę z otoczeniem. Dodatkowymi, lecz równie istotnymi nurtami są działania edukacyjne dedykowane osobom dorosłym.
2. W kontekście integracji migrantów_tek szczególnie ważna wydaje się edukacja w zakresie języka polskiego. Stanowi ona bowiem kluczowy krok do pełnego włączenia migrantów_tek do życia społecznego. Zakres edukacji jest jednak zdecydowanie szerszy. Obejmuje on nie tylko edukację migrantów_tek, lecz także włączenie i edukowanie całego otoczenia.
3. Oferta edukacyjna, co do zasady nie jest dopasowana do potrzeb migrantów_tek. Działania podejmowane od wybuchu pełnoskalowej wojny w Ukrainie miały charakter interwencyjny. Możliwe były dzięki zaangażowaniu lokalnych liderów działających w ramach systemu, którzy

⁴ Cezary Olbracht-Prondzyński, Pomorska wielokulturowość: niewykorzystane potencjały czy potencjalne ryzyka? Gdańsk 2013, s.112.

niejednokrotnie wychodzili poza swój podstawowy zakres obowiązków, aby sprostać nowym wyzwaniom.

4. Podejmowane inicjatywy realizowane były na zasadzie prób i błędów, często bez wystarczających zasobów. W niektórych przypadkach za sukces uważano sam fakt zrealizowania działań, bez względu na to czy pozwoliły osiągnąć realne efekty.
5. Istotnym wyzwaniem w kontekście wprowadzania zmian w zakresie edukacji są ograniczenia systemowe: szczególnie fakt, że część zmian musi być wprowadzona na poziomie centralnym. Funkcjonowanie w określonych ramach wpływa z jednej strony na elastyczność działań, z drugiej na problemy ze standaryzacją i systemowym wprowadzeniem wypracowanych na poziomie lokalnym i regionalnym dobrych praktyk.
6. W obszarze edukacji, zidentyfikowano szereg trudności związanych z integracją migrantów_tek, wskazano m.in.
 - brak systemowej polityki migracyjnej,
 - trudności spowodowane trybem tymczasowych, a nie systemowych działań,
 - brak oddziałów przygotowawczych,
 - brak wymiany informacji i doświadczeń między placówkami,
 - brak przystosowania kadry do pracy w międzynarodowym środowisku,
 - brak przystosowania infrastruktury oraz materiałów edukacyjnych do pracy w międzynarodowym środowisku,
 - kierowanie działań tylko do określonych grup (np. Ukraińców_ek),
 - brak wystarczających narzędzi, aby w proces kształcenia uczniów włączyć rodziców⁵.

5 Dodatkowo zauważalnym problemem jest brak realizacji obowiązku szkolnego przez dzieci UA oraz brak narzędzi do weryfikacji czy pełnią ten obowiązek poprzez naukę on-line w ukraińskich szkołach. Przekładając te dane na nasz region, można założyć, że ponad 50% uczniów funkcjonuje poza systemem edukacji na Pomorzu. Można więc założyć, iż uczniów z Ukrainy jest dwa razy tyle, niż wykazują to dane z SIO (czyli ponad 26 000). Sytuacja związana z przyjmowaniem uczniów do pomorskich szkół jest szczególnie trudna w szkołach ponadpodstawowych. Więcej informacji znajduje się pod adresem: <https://ceo.org.pl/dzieci-uchodzicze-w-polskich-szkolach-co-mowia-nowe-dane/>

2.3 OBSZAR DZIAŁANIA: POLITYKA SPOŁECZNA

Wielokulturowość powinna łączyć, a nie dzielić. Nadrzędnym celem szerokokorozumianej polityki społecznej jest przede wszystkim integracja lokalnej społeczności. Tworzenie warunków sprzyjających kształtowaniu się więzi i tożsamości ma bowiem kluczowy wpływ na proces włączenia migrantów_ek we wspólnotę regionalną. Równość wszystkich mieszkańców_nek bez względu na ich pochodzenie powinna przejawiać się przede wszystkim w jednakowym dostępie do usług społecznych, świadczonych w sposób kompleksowy, zintegrowany i dopasowany do potrzeb. Jednakże, choć polityka społeczna kojarzona jest przede wszystkim ze świadczeniem pomocy, w rzeczywistości jej kluczowym zadaniem powinno być wykorzystanie potencjału jaki wnoszą do wspólnoty regionalnej nowi mieszkańcy budując tym samym wielokulturowy obraz regionu.

Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej, Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego

Długofalowym i nadrzędnym celem działań z zakresu polityki społecznej w procesie integracji jest zapewnienie dostępu do świadczeń na wyrównanych zasadach. Wyrównane zasady to nie tylko kwestie prawne, lecz zadbanie również o to, aby migranci_tki byli wyposażeni w wiedzę i umiejętności, które pozwolą im samodzielnie korzystać ze swoich praw. Za celem tym kryje się zarówno zwiększanie świadomości dot. możliwych form wsparcia, jak również nabywanie kompetencji umożliwiających korzystanie z pomocy.

Diagnoza i sytuacja zastana:

1. Polityka społeczna jest najbardziej złożoną kategorią tematyczną niniejszej strategii. Ocena dotychczasowych działań, jak również wskazywanie obszarów wymagających usprawnienia, stanowi duże wyzwanie,
2. Rolą polityki społecznej jest zaspokajanie podstawowych potrzeb oraz pomoc w odnalezieniu się osób z doświadczeniem migracji w nowej sytuacji społeczno-ekonomicznej,
3. Działania w obszarze polityki społecznej realizowane są za równo przez instytucje administracji publicznej, jak i w dużym obszarze przez organizacje pozarządowe,

4. Od 2018 roku podejmowane są działania zmierzające do powierzenia samorządom wojewódzkim kompetencji ustawowych w zakresie koordynowania integracji migrantów w regionach (jednogłośnie przyjęcie Stanowiska Nr 2/2019 Konwentu Marszałków Województw RP w sprawie polityki integracyjnej (imigracyjnej) w Muzeum Migracji, Gdynia - 2019, „Wyzwania systemowego wsparcia uchodźców na poziomie krajowym i regionalnym”, rekomendacje zawarte w „Białej Księdze” w części: Finanse i Legislacja - Wrocław 2022 oraz przyjęcie podczas XIX Forum Regionów Południowego Bałtyku Rezolucji: „Wzmocnienie spójności społecznej – migracja i integracja“ Hamburg - 2023).
5. W kontekście wojny oraz napływu osób uchodźczych z Ukrainy podjęto wiele niestandardowych działań, często opartych na intuicji. Zakres wsparcia przypominał bardziej akcję charytatywną zakrojoną na wielką skalę niż stabilne, ustandaryzowane rozwiązania systemowe,
6. Działania z zakresu polityki społecznej w ostatnim czasie realizowały także podmioty nie mające doświadczenia w tym obszarze ani w pracy z osobami z doświadczeniem migracji, co negatywnie wpłynęło na standard świadczonych usług,
7. Najbliższe lata to czas, w którym konieczna będzie stabilizacja oferty oraz zarządzanie oczekiwaniami jej odbiorców,
8. Jest to także obszar niezwykle wymagający dla tych, którzy są zaangażowani w świadczenie wsparcia. Emocjonalnie wyczerpujące tematy w połączeniu z obciążeniem pracą prowadzić mogą bowiem do wypalenia zawodowego,
9. Oferta świadczeń sektora społecznego w województwie pomorskim jest szeroka, jednak dostęp do niej nie jest równy. Odbiorcami są głównie osoby z doświadczeniem migracji z Ukrainy,
10. Jako specyficzne dla tematu integracji migrantów_tek wskazano następujące trudności:
 - brak standardów pracy i świadczenia usług – w związku z ułatwionym dostępem do finansowania działań wspierających uchodźców, głównie z Ukrainy, o środki zaczęły ubiegać się podmioty niemające doświadczenia z osobami z doświadczeniem migracji. W efekcie tego standard oferowanych usług był niski, działania nie osiągały zakładanych efektów,

- nierówny dostęp do świadczeń – preferencyjne warunki dostępu dla uchodźców z Ukrainy,
- brak sieciowania – na poziomie samorządów brakuje woli do koordynacji i łączenia zasobów. W konsekwencji zasoby nie są efektywnie wykorzystywane. Zamiast pracować nad komplementarną ofertą, powstają konkurencyjne - kanibalizujące się rozwiązania,
- brak zrównoważonego podejścia – środki jakie były/są przeznaczane na wsparcie osób uchodźczych, rozbudziły oczekiwania dotyczące kontynuacji wsparcia. Niektóre ze świadczeń przestały lub wkrótce przestaną być dostępne, dlatego konieczne jest odpowiednie zarządzanie nimi.

2.4 OBSZAR DZIAŁANIA: RYNEK PRACY

Na kwestię integracji międzykulturowej migrantów_tek należy patrzeć w sposób holistyczny, ponieważ jest to proces skomplikowany, wielowymiarowy, wieloetapowy i zawsze dwukierunkowy.

Wymiar ekonomiczny integracji w społeczeństwie przyjmującym oznacza odnalezienie się na rynku pracy i zapewnienie sobie i swojej rodzinie bytu materialnego.

Udział migrantów_tek w rynku pracy stwarza możliwości budowania relacji społecznych, nabywania kompetencji językowych i kulturowych, ale i odwrotnie znajomość języka, budowanie sieci społecznych i znajomość kultury kraju przyjmującego sprzyja wejściu na rynek pracy. To swoiste sprzężenie zwrotne rodzi pytanie o kolejność działań dla efektywnej integracji: czy ekonomiczne aspekty tego procesu, czyli szybkie wejście na rynek pracy powinno być priorytetem, kosztem inwestycji w kapitał ludzki migrantów_tek w zakresie kompetencji językowych, zawodowych i kulturowych.

Coraz częściej mówi się o tym, że problemem w Polsce nie jest znalezienie pracy, ale pracy godziwej, tak na poziomie wynagrodzenia, jak i warunków pracy. Dlatego obok wdrożenia systemowych rozwiązań integracyjnych, w tym regionalnych, konieczne są działania wszystkich partnerów rynku pracy ukierunkowane na dialog w obszarze legalności pracy i pobytu cudzoziemców, w tym zapewnienie wysokiego standardu w zakresie usług pośrednictwa pracy i pracy tymczasowej. Podstawową kwestią w bezpiecznym poruszaniu się migrantów_tek na rynku pracy jest wiedza nt. warunków zatrudnienia, rzeczywistych potrzeb kadrowych pracodawców, możliwości uznawania i podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Dlatego warto się skupiać na wsparciu łączącym np. kursy językowe, kursy zawodowe, poradnictwo zawodowe w formie umożliwiającej równoległe wykonywanie przez nich pracy zawodowej.

Abstrahując od fali uchodźców wojennych, charakter migracji w Polsce kreowany jest praktycznie przez potrzeby pracodawców, a szybka integracja na poziomie rynku pracy jest dość powszechnie uznawana za sukces. Jeżeli

popyt na pracę imigrantów, w tym uchodźców wojennych dotyczy silnie skoncentrowanych sektorowo i niewymagających wysokich kompetencji prac, to proces integracji może być bardzo trudny. Ponadto podejmowanie przez imigrantów pracy niezgodnej z posiadanymi kwalifikacjami, poniżej kompetencji, bez znajomości języka, kultury, w warunkach izolacji społecznej może prowadzić do bardzo negatywnego zjawiska tworzenia się dualnego rynku pracy - nisz pracowniczych, ekonomicznych czy etnicznych.

W procesie integracji międzykulturowej nie powinniśmy skupiać się wyłącznie na poziomie rynku pracy, a samych migrantów_uki traktować tylko jako siłę roboczą. To ilu migrantów_tek zdecyduje się pozostać w Polsce i na Pomorzu w dużej mierze zależy od tego, czy uda im się osiągnąć choćby relatywny zawodowy sukces, który można mierzyć dostępem do dobrej, godnej pracy, a także takiej pracy, która jest zgodna z ich kompetencjami.

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

Docelowo działania podejmowane w obszarze rynku pracy na rzecz integracji migrantów_tek mają doprowadzić do ich usamodzielnienia się, dzięki podjęciu stabilnej i dopasowanej do ich kompetencji pracy. Kluczowe dla osiągnięcia tego stanu jest podjęcie działań, które przyczynią się do realizacji celu, jakim jest wyrównanie statusu cudzoziemców na rynku pracy tak aby oceniani byli przez pryzmat swoich kompetencji, a nie narodowości.

Diagnoza i sytuacja zastana:

1. Obszar rynku pracy wyróżnia się formą relacji między kluczowymi interesariuszami. Migranci_uki, w tym przypadku, nie są odbiorcami oferty, lecz tymi, którzy oferują swoje kompetencje i umiejętności innym podmiotom.
2. W konsekwencji o efektywności działań mówić będzie można jedynie, gdy migrantów_uki uda się przygotować do samodzielnego odnalezienia się na rynku pracy, w miejscach pracy stworzy się odpowiednie warunki (zarówno prawne i formalne), jak również w zakresie tworzenia sprzyjającej atmosfery. Zmiana jedynie po jednej stronie, nie pozwoli na osiągnięcie oczekiwanego wpływu.

3. Waga obszaru rynku pracy jest nie do przecenienia. Stabilna i dopasowana do kompetencji praca to bowiem jeden z podstawowych kroków nie tylko do usamodzielnienia się migrantów_tek, lecz także budowania poczucia bycia częścią lokalnej społeczności.
4. W przypadku rynku pracy bardzo silnie wybrzmiewają także kwestie prawne. Nie tylko w kontekście konieczności ich dopasowania do nowych realiów, lecz także realizacji działań, które będą budować świadomość m.in. dotyczące kwestii łamania praw człowieka.
5. Działania realizowane w celu wsparcia migrantów_tek na rynku pracy podzielić można na kilka kluczowych grup:
 - informacyjne dedykowane pracownikom/potencjalnym pracownikom i kierowane do pracodawców,
 - jako najbardziej efektywne uznaje się indywidualne poradnictwo i funkcjonowanie punktów informacyjnych. Za średnio efektywne można uznać aktywności związane z podnoszeniem kompetencji branżowych oraz językowych skierowanych do migrantów_tek
 - szczególnie istotnym jest budowanie świadomości międzykulturowej oraz formalno-prawnej wśród pracodawców zatrudniających, bądź chcących zatrudnić osoby z doświadczeniem migracji.
6. Globalnym problemem wpływającym na sytuację na rynku pracy jest niski poziom kompetencji międzykulturowych. Problem ten dotyczy zarówno migrantów_tek, pracodawców, pracowników w docelowych miejscach pracy, jak również pracowników instytucji zapewniających wsparcie. Elementem tego problemu jest bariera językowa, która pojawia się w przypadku wszystkich interesariuszy,
7. W procesie diagnostycznym wskazano również, że trudności w procesie integracji na rynku pracy odnoszą się do kilku poziomów, wskazanych w poniższej tabeli:

Poziom osobisty

Brak przestrzeni na podnoszenie kompetencji	<ul style="list-style-type: none"> • osoby pracujące i uczące się często nie mają już czasu na systematyczną naukę języka. Brak kompetencji językowych uniemożliwia im zaś zdobycie lepszej pracy.
--	---

Postawy	<ul style="list-style-type: none"> • brak motywacji do samodzielności. • brak zaufania do instytucji publicznych, urzędów.
Różnice kulturowe	<ul style="list-style-type: none"> • migranci_tki pochodzący z krajów o niskim poziomie zaufania społecznego, postawę braku zaufania reprezentują także w stosunku do instytucji oferujących wsparcie na rynku pracy • różnice w poruszaniu się na rynku pracy

Relacja pracownik-pracodawca

Asymetryczność relacji	<ul style="list-style-type: none"> • relacje pracownik - pracodawca nie zawsze mają partnerski charakter. Pracodawca występuje czasem z pozycji siły. Jedną z przyczyn tej sytuacji jest brak znajomości prawa, a tym samym także swoich praw przez migrantów_tek.
Podejście do wielokulturowości	<ul style="list-style-type: none"> • w wielu firmach, które do tej pory nie zatrudniały obcokrajowców, nie tylko nie ma odpowiednich standardów kładących nacisk na poszanowanie różnorodności, lecz także brakuje kompetencji międzykulturowych wśród pracowników. Utrudnia im to znacząco odnalezienie się w nowej sytuacji, co generować może z kolei nieuzasadnione obawy.
Nieprzestrzeganie prawa pracy	<ul style="list-style-type: none"> • zatrudnianie migrantów_tek bez wymaganych zezwoleń, niska świadomość praw i obowiązków zarówno po stronie pracowników, jak i pracodawców (brak instytucji uwrażliwiających obcokrajowców przed nielegalną pracą)

Praca w atmosferze lęku	<ul style="list-style-type: none"> osoby z doświadczeniem migracji boją się deportacji oraz boją się zgłosić nadużycia pracodawcy
--------------------------------	--

Instytucje wspierające

Brak koordynacji działań	<ul style="list-style-type: none"> brak koordynacji działań realizowanych przez instytucje wspierające, co negatywnie wpływa na efektywność realizowanych działań
Niewykorzystywanie doświadczeń	<ul style="list-style-type: none"> brak efektywnej wymiany doświadczeń i informacji między instytucjami przekłada się na prowadzone niezależnie (nieskoordynowane) działania w tym samym zakresie. Dobre praktyki nie są wykorzystywane.
Brak ewaluacji	<ul style="list-style-type: none"> brakuje badań mających na celu poznanie losów migrantów_tek, którzy otrzymali wsparcie, a tym samym umożliwiającą ocenę efektywności poszczególnych działań
Personel instytucji wspierających	<ul style="list-style-type: none"> brak szkoleń z komunikacji wielokulturowej obciążenie psychiczne personelu

Otoczenie

Odbiór społeczny	<ul style="list-style-type: none"> nastawienie, podejście do pracowników innej narodowości, wynikające często z niskiego poziomu kompetencji międzykulturowych oraz lęku o własne stanowisko pracy
Niedopasowanie prawa	<ul style="list-style-type: none"> niedostosowanie przepisów do aktualnej sytuacji

3. CELE STRATEGICZNE

Plan Strategiczny wskazuje cztery wiodące cele strategiczne.

3.1 CEL STRATEGICZNY: DOSTĘPNA KULTURA

CELE STRATEGICZNE	
CEL	OBSZARY I PROPONOWANE DZIAŁANIA
Zwiększenie efektywności realizowanych działań oraz docieranie do nowych grup odbiorców istotnych z punktu widzenia działań włączających	WYMIANA INFORMACJI I KOMUNIKACJA <ul style="list-style-type: none">• podjęcie działań mających na celu efektywną wymianę informacji pomiędzy instytucjami kultury dotyczących posiadanych zasobów, z których mogą także korzystać inne podmioty oraz harmonogramu wydarzeń,• zapewnienie przestrzeni do wymiany doświadczeń między instytucjami kultury,• prowadzenie standardów komunikacji bazujących na włączającym języku,• rozwój kompetencji w zakresie pozyskiwania środków finansowych, w tym nawiązywania współpracy z biznesem.
	WYKORZYSTANIE TECHNOLOGII <ul style="list-style-type: none">• podnoszenie kompetencji, a w efekcie włączenie do codziennej pracy narzędzi technologicznych, które ułatwiają zwiększenie dostępności wydarzeń przy mniejszych nakładach np. narzędzia do automatycznych tłumaczeń.
Wpisanie międzykulturowości w standard działania	ZAPEWNIENIE MOŻLIWOŚCI ZDOBYWANIA KOMPETENCJI I NARZĘDZI DO ZARZĄDZANIA WIELOKULTUROWOŚCIĄ

	<ul style="list-style-type: none"> • wdrożenie systemowych działań, podnoszących kompetencje międzykulturowe kadry kultury, • traktowanie szkoleń z zakresu kompetencji międzykulturowych jako obowiązkowych.
Realizacja działań w oparciu o wiedzę, a nie przypuszczenia	<p>PRZYGOTOWANIE SZCZEGÓŁOWEJ DIAGNOZY</p> <ul style="list-style-type: none"> • ewaluacja dotychczasowych działań w efekcie której możliwe byłoby określenie, które z nich warto rozwijać i upowszechniać. Przy równoczesnym poszerzeniu wiedzy nt. potrzeb i problemów odbiorców oferty.

3.2 CEL STRATEGICZNY: HOLISTYCZNA EDUKACJA

CELE STRATEGICZNE	
CEL	OBSZARY I PROPONOWANE DZIAŁANIA
Zwiększenie efektywności realizowanych działań	<p>KOORDYNACJA DZIAŁAŃ</p> <ul style="list-style-type: none"> • koordynacja działań podejmowanych na rzecz wykorzystania edukacji jako narzędzia integracji, poprzez współpracę międzysektorową, • organizacja regularnych spotkań dotyczących wybranych kwestii związanych z integracją dla zainteresowanych podmiotów.
	<p>WYMIANA INFORMACJI</p> <ul style="list-style-type: none"> • podjęcie działań mających na celu efektywną wymianę informacji pomiędzy instytucjami edukacyjnymi dotyczących posiadanych zasobów, z których mogą

	<p>także korzystać inne podmioty oraz harmonogramu wydarzeń,</p> <ul style="list-style-type: none"> • zapewnienie przestrzeni do wymiany doświadczeń między instytucjami edukacyjnymi, także w oparciu o wykorzystanie istniejących struktur.
Zapewnienie wsparcia dla kadry	<p>WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE</p> <ul style="list-style-type: none"> • zapewnienie wsparcia psychologicznego kadrze, • wprowadzenie narzędzi wspierających np. superwizji.
	<p>PODNOSZENIE KOMPETENCJI</p> <ul style="list-style-type: none"> • zapewnienie kadrze dostępu do cyklicznych szkoleń, które będą przygotowywać i wspierać w pracy w międzynarodowym środowisku, • zapewnienie dostępu do pomocy dydaktycznych wspierających pracę w międzykulturowym środowisku.
	<p>SYSTEM MOTYWACJI</p> <ul style="list-style-type: none"> • wypracowanie systemu motywacji dla osób zaangażowanych w proces integracji.
	<p>WSPARCIE LIDERÓW</p> <ul style="list-style-type: none"> • zapewnienie kadrze dostępu do cyklicznych szkoleń, które będą przygotowywać i wspierać w pracy w międzynarodowym środowisku.
Tworzenie środowiska sprzyjającego nabywaniu nowych kompetencji i umiejętności	<p>WSPARCIE PSYCHOLOGICZNO-PEDAGOGICZNE</p> <ul style="list-style-type: none"> • zapewnienie osobom z doświadczeniem migracji dostępu do wsparcia psychologicznego i logopedycznego.

	<p>ZAANGAŻOWANIE RODZICÓW</p> <ul style="list-style-type: none"> • realizacja działań mających na celu większe zaangażowanie opiekunów w działania mające wspierać integrację międzykulturową, • zapewnienie wsparcia w rozwoju kompetencji opiekunów dzieci z doświadczeniem migracji.
	<p>WŁĄCZANIE RÓŻNYCH ŚRODOWISK W DZIAŁANIA EDUKACYJNE</p> <ul style="list-style-type: none"> • edukacja lokalnej społeczności, • budowanie partnerstw międzyinstytucjonalnych na rzecz tworzenia przyjaznego środowiska edukacji migrantów_tek.
<p>Realizacja działań w oparciu o wiedzę, a nie przypuszczenia</p>	<p>DIAGNOZA</p> <ul style="list-style-type: none"> • ewaluacja dotychczasowych działań, w efekcie której byłoby możliwe określenie, które z nich warto rozwijać i upowszechniać (docelowo tworzenie modelu szkoły referencyjnej), • realizacja badań potencjału i zasobów. Elementem realizacji badań powinno być nabywanie umiejętności przekładania wyników badań na działania.

3.3 CEL STRATEGICZNY: WŁĄCZAJĄCA POLITYKA SPOŁECZNA

CELE STRATEGICZNE	
CEL	OBSZARY I PROPONOWANE DZIAŁANIA
<p>Koordinacja działań z zakresu polityki</p>	<p>PRZEPIY WIEDZY I INFORMACJI</p> <ul style="list-style-type: none"> • organizacja cyklicznych międzysektorowych spotkań,

społecznej świadczonej na rzecz migrantów_tek	<ul style="list-style-type: none"> • organizacja wizyt studyjnych: wzajemnych odwiedzin organizacji działających w obszarze polityki społecznej w kraju i za granicą, • udostępnianie aktualnych informacji o dostępnej ofercie na poziomie regionu.
	WSPIERANIE WSPÓŁPRACY MIĘDZYINSTYTUCJONALNEJ <ul style="list-style-type: none"> • promowanie partnerstw międzyinstytucjonalnych w kluczowych konkursach grantowych.
	ZWIĘKSZENIE EFEKTYWNOŚCI REALIZOWANYCH DZIAŁAŃ <ul style="list-style-type: none"> • tworzenie środowisk samopomocy, grup wsparcia oraz wyszukiwanie liderów wśród osób z doświadczeniem migracji przebywających na terenie regionu
Realizacja działań w oparciu o wiedzę, a nie przypuszczenia	EWALUACJA DZIAŁAŃ <ul style="list-style-type: none"> • przeprowadzenie ewaluacji dotychczasowych działań, której efektem byłyby nie tylko rekomendacje dotyczące tego, które elementy oferty warto rozwijać, lecz także wypracowanie sposobu mierzenia efektywności działań.
	DIAGNOZA GRUPY DOCELOWEJ <ul style="list-style-type: none"> • realizacja badania: pogłębionej diagnozy grupy docelowej.
Podnoszenie standardów świadczenia usług i ocena kompetencji usługodawców	WPROWADZENIE STANDARDU MINIMUM DLA ŚWIADCZONYCH USŁUG <ul style="list-style-type: none"> • prowadzenie standardów świadczenia usług. Standardy bazować powinny na

	<p>adaptacji już wypracowanych w tym zakresie rozwiązań,</p> <ul style="list-style-type: none"> • określenie kryteriów weryfikacji kompetencji usługodawców, • organizacja międzykulturowych cyklicznych szkoleń dla kadry, które są dostosowane do zakresu obowiązków, stanowiska, specyfiki pracy itp. Zapewnienie dostępu do szkoleń, w tym szkoleń z zakresu kompetencji miękkich.
<p>Poprawa warunków pracy w podmiotach realizujących politykę społeczną (za równo jednostek administracji publicznej, jak i w podmiotach trzeciego sektora)</p>	<p>INSTYTUCJE JAKO PRZYJAZNE MIEJSCA PRACY</p> <ul style="list-style-type: none"> • zapewnienie wsparcia dla pracowników instytucji i organizacji działających na rzecz osób uchodźczych, • wprowadzenie narzędzi do zarządzania wielokulturowością w instytucjach.

3.4 CEL STRATEGICZNY: OTWARTY RYNEK PRACY

CELE STRATEGICZNE	
CEL	OBSZARY I PROPONOWANE DZIAŁANIA
<p>Przeciwdziałanie łamaniu praw pracowniczych</p>	<p>PODNOSZENIE ŚWIADOMOŚCI Z ZAKRESU PRAW PRACOWNICZYCH</p> <ul style="list-style-type: none"> • popularyzacja wiedzy dotyczącej praw pracowniczych wśród pracowników i pracodawców np. szkolenia, informacja w mediach społecznościach w języku zrozumiałym dla cudzoziemców, • przeciwdziałanie pracy niewolniczej/handlu ludźmi m.in. przez kampanie informacyjne

	<p>w komunikacji publicznej, szkolenia antydyskryminacyjne.</p>
	<p>WYMIANA INFORMACJI MIĘDZY INSTYTUCJAMI</p> <ul style="list-style-type: none"> • podjęcie działań w celu stworzenia systemowych rozwiązań służących wymianie informacji między instytucjami działającymi na rzecz integracji migrantów_tek w obszarze rynku pracy.
	<p>ZAINSPIROWANIE ZMIAN PRAWNYCH</p> <ul style="list-style-type: none"> • dążenie do wprowadzenia zmian legislacyjnych oraz zmian systemowych w zakresie zatrudniania, zapewniających bezpieczeństwo i gwarancję respektowania pełni praw pracowniczych migrantom_tkom.
<p>Zapewnienie profesjonalnego i empatycznego wsparcia pracodawcom i pracownikom</p>	<p>ROZWÓJ KOMPETENCJI PRACOWNIKÓW INSTYTUCJI WSPIERAJĄCYCH</p> <ul style="list-style-type: none"> • zapewnienie realnych możliwości korzystania z inspirujących szkoleń, spotkań itp.
	<p>PODNIESIENIE KOMFORTU PRACY PRACOWNIKÓW INSTYTUCJI WSPIERAJĄCYCH</p> <ul style="list-style-type: none"> • zapewnienie możliwości rozwoju oraz wsparcia w zdrowym stylu życia i podejmowanie prewencyjnych działań chroniących przed wypaleniem zawodowym.
	<p>PRZYGOTOWANIE KADRY DO PRACY W ŚRODOWISKU WIELOKULTUROWYM</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • wyposażanie kadry w efektywne narzędzia pracy (np. testy predyspozycji zawodowej przetłumaczone i szkolenia jak i gdzie szukać pracy zapewnienie dostępności kursów językowych i koordynacja informacji o kursach na poziomie regionu, • zapewnienie narzędzi, które pozwolą na przypisanie osoby zainteresowanej otrzymaniem wsparcia do określonego segmentu, a tym samym zaproponowanie narzędzi pasujących do sytuacji.
<p>Wyrównywanie szans pracowników pochodzących z innych krajów</p>	<p>ZAPEWNIENIE EFEKTYWNEGO WSPARCIA INFORMACYJNEGO</p> <ul style="list-style-type: none"> • rozwój usług informacyjnych takich jak: poradnictwo zawodowe oraz punkt pomocy/informacji z udziałem innych instytucji, podejście międzysektorowe.
	<p>WSPARCIE W ROZWOJU KOMPETENCJI ISTOTNYCH NA RYNKU PRACY</p> <ul style="list-style-type: none"> • organizacja kursów doszkalających dopasowanych do potrzeb rynku, • zapewnienie wsparcia w nauce języka polskiego w formie dostępnej dla migrantów_tek.
<p>Przygotowanie pracodawców do pracy z nowymi grupami pracowników</p>	<p>BUDOWANIE ZROZUMIENIA DLA RÓŻNORODNOŚCI I JEJ WARTOŚCI W FIRMIE</p> <ul style="list-style-type: none"> • zapewnienie szerokiego pakietu szkoleń w miejscach pracy, • tworzenie warunków do zakwaterowania (wspieranie pracodawców).
	<p>WSPARCIE PRAWNO-ORGANIZACYJNE PRZY ZATRUDNIANIU CUDZOZIEMCÓW</p>

	<ul style="list-style-type: none"> wsparcie pracodawców w zakresie stosowania przepisów dot. zatrudnienia cudzoziemców,
--	--

3.5 PODSUMOWANIE

Proces diagnostyczny, wyodrębnił następujące obszary, w których konieczna jest interwencja i zmiana, niezależnie od sektora oraz obszaru działania.

PRIORYTET/ DZIAŁANIE	ZAKRES INTERWENCJI	ŹRÓDŁO FINANSOWANIA
WYKWALIFIKOWANE KADRY	Zapewnienie wsparcia dla pracowników instytucji i organizacji działających na rzecz migrantów_tek	Programy regionalne, programy krajowe,
USTANDARYZOWANE USŁUGI	Wprowadzenie standardów świadczenia usług, które będą gwarantem ich jakości	Programy regionalne, programy krajowe,
CAŁOŚCIOWE PODEJŚCIE	Udostępnienie oferty wsparcia dla migrantów_tek	Programy regionalne, programy krajowe,
WYMIANA INFORMACJI	Zapewnienie efektywnej wymiany wiedzy i informacji pomiędzy instytucjami działającymi w danym obszarze	Programy regionalne, programy krajowe, środki własne Samorządu Województwa Pomorskiego

Wskaźniki produktu

WSKAŹNIK	WARTOŚĆ BAZOWA	WARTOŚĆ DOCELOWA	ŹRÓDŁO DANYCH
Liczba szkoleń, kursów, seminariów, warsztatów z zakresu pracy z migrantami, integracji	0	10	UMWP

międzykulturowej, pracy w środowisku międzykulturowym			
Organizacja spotkań/platform umożliwiających wymianę informacji	0	12	UMWP

Zarówno wiele problemów, jak i obszarów, w których powinny zostać podjęte działania okazało się wspólnych dla wszystkich tematów.

Przykładowe inicjatywy do realizacji w ramach pilotażowych działań integracyjnych:

- Szkolenia międzykulturowe dla kadr instytucji wspierających migrantów_tki,
- Organizacja wewnętrznych wizyt studyjnych,
- Spotkania służące wymianie wiedzy i informacji,
- Wypracowanie narzędzi ewaluacji działań,
- Opracowanie wskazówek, jak efektywnie wspierać pracę z migrantami_tkami wykorzystując nowe technologie. np. do tłumaczenia,
- Baza ekspertów działających w ramach różnych organizacji/instytucji, którzy mogą wesprzeć inne podmioty,
- Działania podnoszące kompetencje międzykulturowe Polaków mających w pracy/szkole kontakt z obcokrajowcami,
- Wprowadzenie standardu świadczenia usług i jasnych kryteriów weryfikacji doświadczenia potencjalnych usługodawców.

4. SYSTEM I OCENA REALIZACJI PLANU STRATEGICZNEGO MIĘDZYKULTUROWEJ INTEGRACJI MIGRANTÓW DLA WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO

Plan Strategiczny międzykulturowej integracji migrantów_tek dla województwa pomorskiego, obowiązywał będzie przez 3 lata, licząc od dnia przyjęcia uchwałą finalnej wersji dokumentu przez Zarząd Województwa Pomorskiego.

Działania zawarte w Planie Strategicznym będą monitorowane, ewaluowane i dostosowywane do faktycznych potrzeb migrantów w całym okresie jego obowiązywania.

Doświadczenia zrealizowane w ramach niniejszego Planu Strategicznego zostaną poddane ewaluacji. Cały proces i jego wyniki zostaną opracowane w formie raportu i przedstawione Zarządowi Województwa Pomorskiego w formie informacji, po każdym roku obowiązywania Planu Strategicznego, najpóźniej do końca pierwszego kwartału danego roku.

W ewaluacji uwzględniony zostanie proces i stan realizacji Planu Strategicznego m.in.

- osiągalność i skuteczność (biorąc pod uwagę dostępne zasoby),
- efektywność,
- powtarzalność (w jaki sposób strategia może zostać wykorzystana jako punkt wyjścia dla nowych działań regionalnych),
- możliwość przeniesienia: zdolność do zastosowania doświadczenia w innym kontekście (np. mniejsze obszary terytorialne),
- widoczność (potencjał podniesienia świadomości społecznej).

5. INFORMACJE KONTAKTOWE

Za realizację założeń Planu Strategicznego międzykulturowej integracji migrantów w województwie pomorskim, odpowiedzialny jest Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego.

Kontakt: rops@pomorskie.eu.

6. ZAKOŃCZENIE

Zarówno Europa, jak i Polska znajduje się pod ogromną presją migracyjną. Zdaniem ekspertów w naszym kraju może obecnie przebywać około 3 milionów uchodźców. Do chwili obecnej nie została opracowana strategia integracji imigrantów na poziomie europejskim. Polska także nie posiada strategii integracji migrantów na poziomie krajowym. Taka strategia została przyjęta w roku 2012, ale krótko po przejściu władzy w 2016 roku ówczesny obóz rządzący uchylił ją i zaczął pracować nad własną. Nowa wersja dokumentu pojawiła się dopiero trzy lata później, w 2019 roku, jednak nie została zaimplementowana ze względu na sprzeciw ze strony sektora społecznego.

Celem rządowej polityki migracyjnej powinno być przede wszystkim to, żeby osoby, które przyjeżdżają i chcą się osiedlić w Polsce, miały prawo wyboru zachowania własnej tożsamości. Zdaniem ekspertów, migranci_tki docelowo powinni mieć możliwość otrzymania pełni praw obywatelskich. Chodzi o umożliwienie im pełnej partycypacji społecznej przy podejściu holistycznym. Polityka migracyjna musi obejmować wiele obszarów jak edukacja, kultura, dostęp do rynku pracy, mieszkań, opieki zdrowotnej czy zabezpieczeń społecznych.

Nowy rząd przygotował i opublikował harmonogram prac nad stworzeniem kompleksowej, odpowiedzialnej i bezpiecznej krajowej strategii migracyjnej Polski na lata 2025-2030. Proces przyjmowania strategii zakończy się przed objęciem przez Polskę prezydencji w Radzie Unii Europejskiej. Harmonogram prac nad krajową strategią znajduje się pod poniższym linkiem:

<https://www.gov.pl/web/mswia/harmonogram-prac-nad-stworzeniem-kompleksowej-odpowiedzialnej-i-bezpiecznej-strategii-migracyjnej-polski-na-lata-2025-2030>

Województwo Pomorskie jest otwarte na wielokulturowość oraz różnorodność, która powinna łączyć a nie dzielić. Swoimi działaniami stara się zwiększać świadomość mieszkańców i mieszkanek, ale również zapewnić dla niej przestrzeń.

W tym celu konieczne jest powierzenie samorządom wojewódzkim kompetencji ustawowych w zakresie koordynowania integracji osób z doświadczeniem migracji w regionach, konieczna jest także rewizja kompetencji ustawowych w tym zakresie na poziomie gminy i powiatu wraz ze zobowiązaniem każdego ze szczebli

gmina/powiat/region do opracowania i wdrożenia polityk sektorowych w zakresie integracji migrantów, co w konsekwencji pozwoli na wielopoziomowe, efektywne i skoordynowane zarządzanie.

Puentą podsumowania jest fragment Rezolucji XIX Forum Regionów Południowego Bałtyku: „Wzmocnienie spójności społecznej – migracja i integracja“ podpisanej m.in. przez Województwo Pomorskie we wrześniu 2023 roku w Hamburgu: „W kontekście swobodnego przepływu pracowników migracja wewnątrz europejska jest już oczywistością, która w zdecydowanej większości przypadków przebiega pomyślnie. Także migracja pracowników z krajów trzecich nabiera coraz większego znaczenia w kontekście zapotrzebowania na wykwalifikowaną kadrę. Tam, gdzie pojawiają się wyzwania w kontekście migracji europejska polityka społeczna i ustalone procedury współpracy między obywatelami, organizacjami pozarządowymi, parlamentami i rządami dają możliwość wspólnego wypracowania dobrych rozwiązań. Zaufanie do struktur demokratycznych, **zasada większości i ochrona mniejszości**, przejrzystość, konkurencja polityczna, państwo prawa oraz wolność słowa i prasy gwarantują powodzenie migracji i integracji, a także **wzmacniają spójność** – zamiast jej zagrażać – **społeczeństwa opartego na solidarności**”.

ZASTOSOWANE SKRÓTY

AER – Assembly of European Regions – Zgromadzenie Regionów Europy

UMWP – Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego

ROPS – Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej

WUP – Wojewódzki Urząd Pracy

ZUS – Zakład Ubezpieczeń Społecznych

PUW – Powiatowy Urząd Pracy

EFS – Europejski Fundusz Społeczny

FEP – Fundusze Europejskie dla Pomorza

FAMI - Fundusz Azylu, Migracji i Integracji

SWP – Samorząd Województwa Pomorskiego

RPS – Regionalny Program Strategiczny

PES – Podmiot Ekonomii Społecznej

ZAŁĄCZNIKI

Załącznik 2

DOKUMENTY I PUBLIKACJE DOTYCZĄCE INTEGRACJI MIGRANTÓW_TEK W WOJEWÓDZTWIE POMORSKIM PRZEANALIZOWANE W PROCESIE POWSTAWANIA PLANU STRATEGICZNEGO

TYTUŁ	ODNOŚNIK
GDAŃSKI MODEL INTEGRACJI IMIGRANTÓW – MIASTO GDAŃSK	https://www.gdansk.pl/migracje/model-integracji-imigrantow,a,61064
STANDARD MINIMUM – OBSZAR METROPOLITALNY GDAŃSK SOPOT GDYNIA	https://www.metropoliagdansk.pl/upload/files/standard_minimum_w_integracji_imigrantow.pdf
BIAŁA KSIĘGA – SAMORZĄDOWY OKRĄGŁY STÓŁ	https://www.pcen.gda.pl/files/userfiles/2022-06/6780.pdf