

## STUDIJNÍ CESTA DO NĚMECKA – MĚSTO NORIMBERK (Bavorsko)

Pořádaná pro partnery projektu Města a inkluzivní strategie

První studijní cesta partnerů v projektu *Města a inkluzivní strategie* vedla do **Německa**. Proběhla v září 2018, kdy osmičlenná delegace českých expertek a expertů navštívila celkem 13 institucí ve městech **Drážďany, Norimberk a Erlangen**. Účelem cesty byl přenos zahraničních zkušeností v otázkách integrace migrantů a uprchlíků na lokální úrovni těchto municipalit.

Druhá část studijní cesty proběhla v Bavorsku, jeho části Střední Franky. Partneři zde navštívili **následující instituce ve městech Norimberk a Erlangen**:

- Radnici města Norimberk
- Radnici města Erlangen
- Univerzitu FAU Erlangen
- Příspěvkovou organizaci Noris Arbeit
- Migrantský spolek AGABY
- Úřad práce v Norimberku a Institut pro výzkum zaměstnanosti
- Politickou stranu SPD Bavorsko
- Hospodářskou a průmyslovou komoru v Norimberku za účasti zástupkyně společnosti Siemens

### NAVŠTĚVA 12: Obchodní a průmyslová komora (IHK) a Siemens

#### Hostitelka:

IHK Norimberk: Franziska Röder, Willkommenslotsin

Tel. +49 (0)911 1335 142, [franziska.roeder@nuernberg.ihk.de](mailto:franziska.roeder@nuernberg.ihk.de)

Web: <https://www.ihk-nuernberg.de/de/Geschaeftsbereiche/index.html>

Siemens: Dagmar Boettcher, HR Business Partner, [dagmar.boettcher@siemens.com](mailto:dagmar.boettcher@siemens.com)

#### Aktivity IHK na podporu integrace uprchlíků na trh práce

- IHK se hned od příchodu uprchlíků v roce 2015 začala ihned tímto tématem zabývat
  - o Důvodem byla šance vyřešit nedostatek pracovních sil v Německu, kde mají tisíce neobsazených odborných pozic
  - o mezi uprchlíky byli především mladí lidé, kteří měli potenciál tyto pozice obsadit
- **Akční plán IHK** s řadou opatření, mezi nimiž byly **3 hlavní oblasti**:
  - o Podpora zaměstnavatelů – poradenství, předávání informací
  - o Podpora uprchlíků
  - o Síťování všech aktérů - spolků, úřadů, institucí
- Zřízení integračního fondu na 3 roky
  - o každý rok měl fond k dispozici 100 000 EUR, z čehož se financovaly různé projekty
  - o První projekt – integrační třídy
    - v Bavorsku je povinná školská docházka do 21 let, ovšem při tom počtu uprchlíků bylo těžké je všechny umístit do škol
    - IHK vytvořila vlastní třídy s vlastními učiteli - výuka jazyka a matematiky
    - absolventi těchto tříd získali praktikantská místa

- Problém zjistit kvalifikaci – nejvyšší dosažené vzdělání bylo tak odlišné, že IHK **vyvinulo test „Check work“** - 2 odlišné moduly
  - o Modul 1 – zjistit jakou úroveň kvalifikace mají (i neformální), a to v různých jazycích
    - Kompetenční test, kde se zjišťovalo, pro jakou práci by se kdo hodil
- Uznávání zahr. vzdělávání
  - o Už v 2012 IHK zřídila centrální místo/úřad pro určení rovnosti vysvědčení – v Norimberku pro celé Německo
  - o Velmi to usnadňuje začlenění na trh práce, zejm. tedy orientaci zaměstnavatelů o úrovni vzdělání u zaměstnanců
  - o Když chybí doklady – čestné prohlášení uprchlíka a pak probíhají odborné rozhovory, aby se zjistilo, zda má příslušné znalosti, protože jinak v Německu platí pravidlo, že pokud někdo nemá doklad o své kvalifikaci, pak končí v sektoru nízkých mezd
  - o **IHK zřídila 3 pozice** – 2 na spolkovém ministerstvu hospodářství a 1 na bavorském MPSV - tito pracovníci poskytují poradenství pro uprchlíky v rámci odb. vzdělávání a orientace na pracovním trhu

#### Podpora IHK pro zaměstnavatele

- **Job fair pro uprchlíky** na dvoře IHK (duben 2015)
  - o Podnikatelé se obraceli na IHK, že jak mají uprchlíky kontaktovat
  - o 40 podniků a asi 1000 uprchlíků
  - o Pak dostali zpětný dotazník a dle toho asi 80 z nich už uprchlíky zaměstnali
  - o Indiv. poradenství pro podnikatele
    - Semináře se zástupci BAMF, BA - vysvětlují právní rámec, koho mohou zaměstnat, za jakých podmínek, jaké jsou dotační programy
    - workshopy interkulturních kompetencí při jednání se zahr. zaměstnanci – které konflikty např. vznikají kvůli kulturním rozdílům, aby snížili strach zaměstnavatelů se tímto tématem zabývat
  - o podpora setkávání zaměstnavatelů - pro výměnu zkušeností mezi sebou, jaké mají nápady jak zlepšit jazykovou vybavenost uprchlíků
  - o Dále akce k určitým tématům – výměna zkušeností jak dále podporovat rozvoj jazykových kompetencí – neboť jedna věc je učně dostat na místo, ale druhá věc je ho na tom místě udržet

#### Sítování

- **Sítování regionálních aktérů** (Střední Franky)
  - o předsedá jim vedoucí pro odb. vzdělávání z IHK
  - o zasedají zde zástupci BA, prac. agentur, samosprávy a krajské správy, dalších úřadů
  - o diskutují zde jejich aktuální problémy a IHK k tomu vyjadřuje svoje stanoviska
- důležitá **spolupráce IHK s BAMF**, který vydává povolení k zaměstnání – snaží se spolu učinit celý proces transparentnější – aby zaměstnavatelé i uprchlíci lépe pochopili, proč a jak se v daném případě rozhodlo, kdy bude vydáno rozhodnutí apod.
- **sítování s IHK z jiných spolkových zemí**
  - o všude je situace odlišná, Bavorsko patří k těm přísnějším zemím
  - o integrační platforma INTEGRA spadá pod berlínskou IHK – ti také vydávají svoje materiály – např. skládací leták o tom, jak vypadá řízení o udělení pracovního povolení

### **Výzvy a výhledy IHK na nejbližší 3 roky**

- asi ¼ uprchlíků už našla svoje učňovské místo, ovšem otázkou je, zda si tato místa udrží kvůli nedostatečné znalosti jazyka
- nalezená pracovní místa jsou často v nízkokvalif. sektorech, byť uprchlíci mají oficiálně vyšší kvalifikaci, proto všichni pracují dále na lepším využití jejich potenciálu na trhu práce
- obě strany ještě potřebují hodně trpělivosti a výdrže
  - o na začátku byla vlna euforie, mnozí podnikatelé si to představovali mnohem jednodušší než je realita a budou potřebovat hodně podpory v odb. vzdělávání
  - o také mnozí uprchlíci byli zprvu nadšení, když našli učňovské místo, ale ještě je čeká dlouhá cesta, než ukončí odb. vzdělávání
- teď je IHK ve fázi, že je potřeba nastavit ten proces tak, aby fungoval dlouhodobě - hodně míst a projektů bylo naplánováno na 3 roky, teď je potřeba vytvořit stabilní infrastrukturu
- také se v poslední době vyostřila polit. situace, i v Německu zaznamenávají vychýlení doprava a v Bavorsku je to teď velice napjaté; podnikatelé neví, jak to bude vypadat se zaměstnáním, zda jim ti učni zůstanou, nebo se někteří budou muset vrátit – doufají však, že pod zemských volbách se situace uklidní
- Nový projekt od září 2018
- Dotaz: závěrečné zkoušky jsou velice náročné – zda se něco v této oblasti událo – NE, je to velké téma, ohledně duálního učňov. vzděl. v Německu se pořád drží obecné stanovisko, že toto vzděl. musí splňovat určité standardy – není možné, aby se uskutečnilo ve zjednodušené němčině či jiném jazyce

### **Siemens – Dagmar Böttchen, HR Business Partner**

#### **Dosavadní aktivity Siemens**

- Práce v corporate sektoru, také koordinace práce s uprchlíky v reg. pobočce v Erlangenu
- Angažovanost Siemens v oblasti integrace funguje od 2015
  - o **Finanční podpora**
    - zaměstnanci vybírají peníze pro uprchlíky a stejný objem jak vysbírají oni, dodá také Siemens (1Mio EUR + 1 Mio EUR)
    - Siemens financuje 100% svoje programy – mzdy učňům, přípravné třídy
  - o **Individuální praxe** – dle vzdělání a zkušeností uprchlíků ze země původu, aby měli možnost zjistit, jak se pracuje v Německu, a také získali první jazykové zkušenosti

#### **Hlavní integrační projekty**

- 1. PRAXE PRO UPRCHLÍKY (od 2015)**
  - o projekt vznikl zde v Erlangenu spolu s radnicí Erlangenu a odsud se rozšířil do dalších poboček Siemensu
  - o iniciativa z programu Communication for Integration od EU – z toho vznikl program praxí pro učně – také se toho účastnila FAU, BAMF, IHK, migrantské spolky
- **Cíle pro uprchlíky**
  - o Dát jim orientaci na německém prac. trhu, aby se sami dokázali hodnotit, co umí – také získání sebevědomí
  - o Také aby poznali firemní kulturu Siemens
  - o Podpora zaměstnanců, aby mluvili i AJ, neboť to je základní jazyk firmy

- Podpora sociální integrace – práce v závodě a jazyková integrace, ukazují jim jejich prac. perspektivy (dokonce i v HR oddělení, Syřnka – právnička)
- Cíl nabídnout 100 praxí naplněn – realizováno 132 praxí (64% Sýrie, 12% Afg., 9% Irán)
- Každý rok 15 – 16 praktikantských míst pouze v Erlangenu, nejrůznější pozice učně, agent. pracovníka, nebo přímo zaměstnance, nebo zaměstnance ve spřáteleném podniku – asi 50 % z nich zůstala v práci
- Platí jim min. mzdu (1400 Eur/měs.) a odvody
- **Cíle pro zaměstnance**
  - Siemens podporuje diverzitu v podniku a podporují, aby zaměstnanci měli přímý kontakt s uprchlíky - nabídka mentoringu pro zaměstnance jako dobrovolnictví – nástroj pro odbourávání i nevědomých předsudků, hlásí se sami
  - Chtějí být otevřeným podnikem, poněvadž pracují po celém světě
- **Cíle pro podnikatele**
  - Firma řeší, jaké benefity přináší integrační aktivity jejich podniku
  - Přispívají k řešení nedostatku odb. prac. sil v Německu
  - Jsou mostem mezi podáním žádostí o azyl a skutečnou integrací

## 2. FÖRDERKLASSEN – PŘÍPRAVNÉ TŘÍDY PRO UPRCHLÍKY (od 2016)

- SPE – Siemens professional education
- Spolupráce s IHK, příprava na vstup do odb. Kvalifikace
- Duální vzdělávání – 6 měsíců základů technického vzdělání a jazykové kompetence – aby zvládli vstup do učňovského (odb.) vzdělávání
- Cílová skupina – uprchlíci 16 – 28 let, s vyřešenou právní situací a tudíž vysokou pravděpodobností, že v Německu zůstanou, i nezletilí bez doprovodu
- Němčina B1 až B2 jako min úroveň
- Kandidáty získávají přes agentury práce, místní odb. školy, NNO, nebo dělají vstupní test písemný i ústní v rámci dne otevřených dveří
- Třídy ve vlastních vzděl. centrech Siemens (SPE) – Berlin, Dusseldorf, Karlsruhe, Erlangen a Lipsko – dnes 6 přípravných tříd pro asi 100 uprchlíků
- Podoba kurzu: vstupní text na dnu otevřených dveří, pak 6 měsíců přípravné třídy + integrační opatření, pak vstup do odb. (učňov.) vzdělávání v některém podniku
- Výsledky: 100% úspěšnost ukončení třídy a 50% absolventů našlo učňovské uplatnění

### Další menší iniciativy

- nabízejí zaměstnancům, aby dále pobírali plat, ale místo práce dělali dobrovolnickou činnost na podporu uprchlíků
- V 2015 nabídli také některé své budovy pro ubytování uprchlíků pro zmírnění nedostatku bydlení
- Ve velkých závodech vzniká řada lokálních iniciativ – cvičení s matkami, benefiční koncerty, různé sbírky, sportovní park, atd.
- Celkem zapojeno 23 závodů – v Erlangenu je hlavní sídlo, takže je zde málo výroby a jsou zde zejména vysoce kvalifikované pozice
- Mentoři (buddies) - zaměstnanci se hlásí dobrovolně – firma jim dává k tomu informace a pořádá pro ně info schůzky v kantíně apod.

### Jiné podniky s integračními aktivitami

- Automobilový průmysl – BMW

- Puma, Adidas, atd...