

Wojewoda Kujawsko-Pomorski, Fundacja Emic

# *Rekomendacje*

*dla instytucji i organizacji współpracujących  
z klientem cudzoziemskim  
w województwie kujawsko-pomorskim*

**DO WOJEWÓDZKIEGO MODELU INTEGRACJI CUDZOZIEMCÓW**

**BYDGOSZCZ 2022**

## Spis treści:

Wstęp .....	strona 3
Rekomendacje w obszarze Bezpieczeństwo i sprawy obywatelskie.....	strona 8
Rekomendacje w obszarze Edukacja.....	strona 25
Rekomendacje w obszarze Kultura .....	strona 39
Rekomendacje w obszarze Polityka społeczna.....	strona 53
Rekomendacje w obszarze Rynek pracy .....	strona 68

Wyłączna odpowiedzialność za wyrażone opinie spoczywa na autorze i Komisja Europejska oraz Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji nie ponoszą odpowiedzialności za sposób wykorzystania udostępnionych informacji.



FUNDACJA  
**EMIC**



WOJEWODA  
KUJAWSKO-POMORSKI



UNIA EUROPEJSKA  
FUNDUSZ AZYLU,  
MIGRACJI I INTEGRACJI

"BEZPIECZNA PRZYSTAŃ"

PROJEKT "MASZ PRAWO WIEDZIEĆ! PLUS" WSPÓŁFINANSOWANY  
Z PROGRAMU KRAJOWEGO FUNDUSZU AZYLU, MIGRACJI I INTEGRACJI

## Wstęp

W związku z koniecznością kontynuacji działań zmierzających do zwiększenia dostępności oraz rozszerzenia procesu integracji i adaptacji cudzoziemców w województwie kujawsko-pomorskim od czerwca 2021 r. do sierpnia 2022 r. realizowany był przez Wojewodę Kujawsko-Pomorskiego wraz z Fundacją Emic z siedzibą w Toruniu, projekt pn.: „Masz prawo wiedzieć! Plus” dofinansowany ze środków Funduszu Azylu Migracji i Integracji – nabór konkursowy 12/2019/FAMI, stanowiący odpowiedź na potrzeby cudzoziemców zdiagnozowane podczas realizacji działań w latach 2018-2021 w projekcie pn.: „Masz prawo wiedzieć!” dofinansowanym ze środków Funduszu Azylu Migracji i Integracji – nabór konkursowy 8/2017/OG-FAMI.

Rezultatem projektu „Masz prawo wiedzieć!” w pierwotnych założeniach było wypracowanie Modelu Integracji Cudzoziemców dla instytucji i organizacji działających na terenie województwa kujawsko-pomorskiego, stanowiącego rekomendowanie rozwiązań zdiagnozowanych potrzeb i wyzwań w pracy z migrantami w poszczególnych obszarach ich funkcjonowania, tj.: Bezpieczeństwo i sprawy obywatelskie, Edukacja, Kultura, Polityka społeczna, Rynek pracy. Diagnoza w tych obszarach została wypracowana w ramach Międzysektorowego Wojewódzkiego Zespołu ds. Zarządzania Migracjami i Polityki Migracyjnej, powołanego w dniu 30 kwietnia 2019 r. Zarządzeniem Nr 76/2019 Wojewody Kujawsko-Pomorskiego.

Z uwagi na sytuację epidemiczną w kraju w czasie prowadzonych działań projektowych, ograniczenia i trudności związane z organizacją stacjonarnych spotkań członków Wojewódzkiego Zespołu jako wskaźnik docelowy projektu „Masz prawo wiedzieć!” przyjęto *Diagnozę potrzeb i wyzwań instytucji w pracy z migrantami w województwie kujawsko-pomorskim*, opracowaną w pięciu wyodrębnionych obszarach.

Przygotowanie Modelu Integracji Cudzoziemców stało się jednym z działań przewidzianych w projekcie „Masz prawo wiedzieć! Plus” i ponownie zostało powierzone członkom Międzysektorowego Wojewódzkiego Zespołu ds. Zarządzania Migracjami i Polityki Migracyjnej, powołanego w dniu 20 października 2021 r. Zarządzeniem Nr 215/2021 Wojewody Kujawsko-Pomorskiego.

Grupę docelową projektu „Masz prawo wiedzieć! Plus” stanowili cudzoziemcy z państw trzecich, w tym osoby z przyznaną ochroną międzynarodową oraz mieszkańcy kraju przyjmującego. Nabór do projektu miał charakter ciągły, każdy z wymienionych beneficjentów bez względu na wiek mógł wziąć w nim udział.

W wyniku inwazji Rosji na Ukrainę w dniu 24 lutego 2022 r., nastąpiło jedno z największych przemieszczeń ludności cywilnej uciekającej przed działaniami wojennymi w Europie od czasu II wojny światowej i bezpośrednio po jej zakończeniu. Od początku rosyjskiej agresji Polska stała się państwem odgrywającym największą rolę w przyjmowaniu uchodźców z Ukrainy. Według danych Straży Granicznej liczba przybywających z Ukrainy do Polski wyniosła (do 10 maja 2022 r. włącznie) **3,275 mln osób uciekających** przed wojną<sup>1</sup>.

W wyniku działań rządu RP przekraczanie granicy po stronie polskiej zostało maksymalnie uproszczone. W dzień po rosyjskiej agresji decyzją rządu uciekinierzy z Ukrainy mogli przekraczać granicę nawet bez dokumentów tożsamości, zostali też zwolnieni z obowiązku kwarantanny w związku z epidemią COVID-19. Zezwolono także na pozostanie w Polsce obywatelom Ukrainy przybyłym wcześniej, których dokumenty pobytowe utraciły ważność.

Przyjmowanie uchodźców i organizowanie dla nich na granicy oraz w pozostałych miastach Polski najpilniejszej pomocy potwierdziło potrzebę i skuteczność współpracy w sytuacjach nadzwyczajnych instytucji publicznych, organizacji pozarządowych i obywateli. Wraz z pojawieniem się pierwszych osób uciekających przed wojną przy każdym z ośmiu przejść granicznych oraz w Przemyślu, dokąd przyjeżdżają pociągi z Ukrainy, i innych dużych miastach powstały punkty recepcyjne organizowane przez administrację rządową oraz przez organizacje pozarządowe, w których uchodźcy mogli – fakultatywnie, bez administracyjnego obowiązku rejestracji się – odpocząć, uzyskać posiłek, niezbędne informacje, pomoc medyczną i pomoc w tymczasowym zakwaterowaniu.

Na terenie województwa kujawsko-pomorskiego uruchomiono dwa punkty recepcyjne, w Toruniu oraz w Bydgoszczy. W każdej ze 144 gmin województwa stworzono miejsca do obsługi osób przybywających z Ukrainy. W dużych miastach województwa uruchomiono centra kompleksowej obsługi uchodźców, gdzie oprócz realizacji obowiązku nadania nr PESEL

---

<sup>1</sup> Polska Agencja Prasowa, 10-05-2022: <https://www.pap.pl/aktualnosci/news%2C1206240%2Cstraz-graniczna-od-24-lutego-do-polski-z-ukrainy-wjechalo-3275-mln-osob>

mogli oni bezpośrednio na miejscu złożyć wnioski o wypłatę przysługującej pomocy i świadczeń rodzinnych, pomocy społecznej, a także skorzystać z konsultacji urzędów pracy.

W tym krótkim czasie na bieżąco instytucje publiczne i podmioty niepubliczne podejmowały organizacyjne i logistyczne działania na miarę zmieniających się z dnia na dzień potrzeb – przygotowano ustawę o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, zwaną specustawą, określającą formy pomocy i procedury związane z obsługą uchodźców; administracja publiczna przy współdziałaniu z organizacjami pozarządowymi i innymi publicznymi i niepublicznymi podmiotami rozpoczęła jej wdrażanie w każdym obszarze ustawowo przewidzianych świadczeń<sup>2</sup>.

Zgodnie z ustawą o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa obywatele Ukrainy, których pobyt uznaje się za legalny na podstawie art. 2 ust. 1 ustawy oraz którzy uzyskali numer PESEL, uznaje się za osoby korzystające w Rzeczypospolitej Polskiej z ochrony czasowej w rozumieniu art. 106 ust. 1 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2022r., poz. 1264). Osoby te są uprawnione do legalnego pobytu na terytorium RP w okresie 18 miesięcy, licząc od dnia 24 lutego 2022 r. Ochroną czasową nie są objęci obywatele Ukrainy posiadający zezwolenie na pobyt stały/czasowy, zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE, status uchodźcy, ochronę uzupełniającą, zgodę na pobyt tolerowany, zgodę na pobyt ze względów humanitarnych lub którzy złożyli w Rzeczypospolitej Polskiej wnioski o udzielenie ochrony międzynarodowej.

Funkcja koordynacji działań administracji publicznej w odniesieniu do kryzysu uchodźczego na terenie każdego województwa przypadła wojewodzie, bowiem zgodnie z ustawą z dn. 23 stycznia 2009 r. o wojewodzie i administracji rządowej w województwie, wojewoda odpowiada za wykonywanie celów i zadań polityki Rady Ministrów, dlatego też wypracowanie właściwego modelu współpracy międzyinstytucjonalnej na rzecz pomocy cudzoziemcom, nie tylko uchodźcom wojennym, jest obecnie wysoce uzasadnione i wymagane dla dobra ogółu mieszkańców województwa kujawsko-pomorskiego.

---

<sup>2</sup> Raport roboczy – *Working Paper* Katedry Polityki Społecznej UW, Kryzys uchodźczy 2022, opracowany przez zespół prof. dr hab. Grażyna Firlit-Fesnak, dr hab. Emilia Jaroszewska, dr hab. Łukasz Łotocki, dr Justyna Łukaszewska-Bezulska, dr Małgorzata Ołdak, dr Piotr Zawadzki, dr hab. Cezary Żołędowski (prof.ucz.), dr Tomasz Żukowski, Warszawa marzec 2022: <https://wnpism.uw.edu.pl/kryzys-uchodzcy-2022-raport/>

Nawiązując do dokumentu, jakim jest *Diagnoza potrzeb i wyzwań instytucji w pracy z migrantami w województwie kujawsko-pomorskim*, należy wskazać, że stanowi ona rzeczowy i znaczący w skali województwa zbiór informacji i danych nt. sytuacji cudzoziemców, którzy przebywają na tym terenie i w życiu codziennym borykają się z trudnościami w zakresie znajomości porządku prawnego RP, dostępu do instytucji publicznych i rynku pracy, tłumaczeń (ustnych i pisemnych na język polski), edukacji dzieci, młodzieży i osób dorosłych oraz możliwości korzystania z instytucji kultury.

Analizowaniem ww. trudności zajmował się Międzysektorowy Wojewódzki Zespół ds. Zarządzania Migracjami i Polityki Migracyjnej, złożony z około stu przedstawicieli urzędów, instytucji publicznych oraz organizacji pozarządowych z regionu, który pracował w systemie spotkań plenarnych oraz w grupach roboczych.

Wyniki *Diagnozy* ukazały obszary problemowe i wymagane kierunki interwencji, które stanowiły podstawę do dalszej pracy Zespołu nad rekomendacjami w wyodrębnionych grupach.

Nie bez znaczenia dla obrazu sytuacji miały także wyniki warsztatów diagnostycznych przeprowadzonych z udziałem migrantów z województwa kujawsko-pomorskiego w pięciu ww. obszarach tematycznych. Uczestnicy spotkań wskazywali istotne z ich punktu widzenia bariery i trudności w procesie integracji ze społeczeństwem polskim, wynikające z zawiłych procedur prawnych, bariery językowej, czynnika ludzkiego, z którym klient migrant musi się zmierzyć, przygotowując swoje centrum życiowe na terenie RP. Podczas tworzenia rekomendacji uwzględniono również uwagi Regionalnego Zespołu Migrantów i Migrantek, powołanego przy Fundacji Emic.

Model Integracji Cudzoziemców wskazuje wyzwania dla instytucji i organizacji pozarządowych w ujęciu sprzed 24 lutego 2022 r. Niemniej jednak agresja Rosji na Ukrainę zweryfikowała wyzwania, przed jakimi stanęło Państwo Polskie, w tym instytucje publiczne oraz organizacje pozarządowe, wobec osób uciekających przed wojną. Poszczególne obszary ich funkcjonowania, w tym przysługujące uprawnienia, zostały określone w ustawie z 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz.U. z 2022 r. poz. 583 ze zm.).

Powyższa ustawa reguluje zasady funkcjonowania obywateli Ukrainy oraz ich małżonków uciekających przed konfliktem zbrojnym oraz obywateli Ukrainy przebywających legalnie na terenie RP w poniższych obszarach tematycznych:

## Bezpieczeństwo i sprawy obywatelskie

- zasady legalnego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, szczególne zasady przedłużania okresów legalnego pobytu obywateli Ukrainy oraz wydanych im przez organy polskie dokumentów dotyczących uprawnień w zakresie wjazdu i pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;

## Edukacja

- uprawnienia obywateli ukraińskich i polskich będących studentami, nauczycielami akademickimi lub pracownikami naukowymi wyjeżdżającymi z terytorium Ukrainy; szczególne regulacje dotyczące kształcenia, wychowania i opieki dzieci i uczniów będących obywatelami Ukrainy, w tym wsparcia jednostek samorządu terytorialnego w realizacji dodatkowych zadań oświatowych w tym zakresie; szczególne zasady organizacji i funkcjonowania uczelni w związku z zapewnianiem miejsc na studiach dla obywateli Ukrainy;

## Polityka społeczna

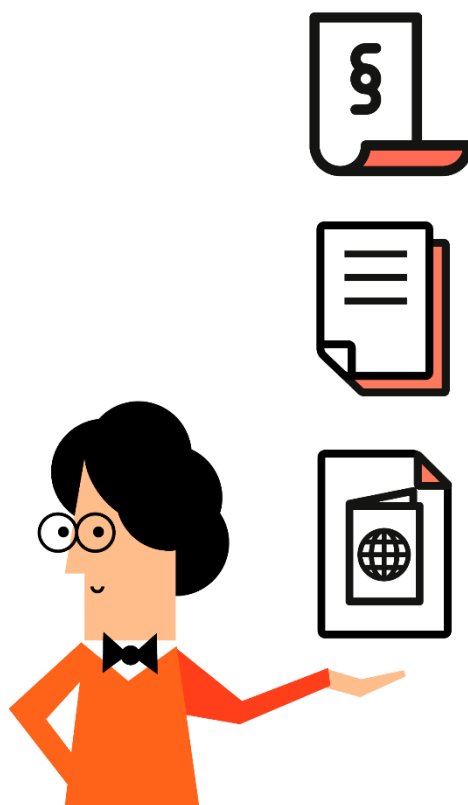
- utworzenie Funduszu Pomocy w celu finansowania lub dofinansowania realizacji zadań na rzecz pomocy obywatelom Ukrainy, niektóre uprawnienia obywateli Ukrainy, których pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest uznawany za legalny;

## Rynek Pracy

- szczególne zasady powierzenia pracy obywatelom Ukrainy przebywającym legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, podejmowania i wykonywania przez nich działalności gospodarczej, rejestracji jako osoba bezrobotna albo poszukująca pracy i korzystania ze wsparcia urzędów pracy.

W związku ze zmianą sytuacji na arenie geopolitycznej niniejsze *Rekomendacje* zawierają zarówno propozycje wypracowane w poszczególnych grupach tematycznych na okoliczności sprzed agresji Rosji na Ukrainę z dn. 24 lutego 2022 r., a także uwzględniają sytuację prawną oraz rozwiązania już wdrożone z uwagi na zaistniały kryzys uchodźczy.

## Rekomendacje w obszarze Bezpieczeństwo i sprawy obywatelskie



Podstawę do prac grupy roboczej nad rekomendacjami w zakresie Bezpieczeństwa i spraw obywatelskich stanowiły poniższe obszary problemowe i kierunki interwencji wskazane i opisane w *Diagnozie*:

- dostęp do informacji w zakresie bezpieczeństwa i spraw obywatelskich;
- problem tłumaczeń i informacji w języku zrozumiałym dla cudzoziemców;
- sprawy obywatelskie dotyczące cudzoziemców w tym m.in. nadawanie numeru PESEL, sprawy cywilne, akty cywilne, zawieranie małżeństw, wymiana prawa jazdy na polskie;
- kwestia obowiązku meldunkowego, prowadzenie rejestrów mieszkańców, w tym migrantów;
- dostęp do mieszkań, w tym lokali komunalnych, dla cudzoziemców;



- przestępstwa, przemoc i dyskryminacja wobec migrantów;
- zwalczanie radykalizacji w społeczeństwie i mowy nienawiści w przestrzeni miast i regionu;
- przestępczość i zagrożenie przestępczością wśród cudzoziemców;
- ubezpieczenie zdrowotne i dostęp do świadczeń dla cudzoziemców;
- zagrożenia zdrowotne, w tym epidemiologiczne, w kontekście migracji;
- udział cudzoziemców w wyborach;
- ochrona zdrowia psychicznego, a także wsparcie i pomoc psychologiczna dla cudzoziemców;
- edukacja urzędników oraz lokalnych społeczności w zakresie otwartości i szacunku wobec cudzoziemców.

## **W trakcie trwania projektu rekomendacje współtworzyli:**

- Denis Dembek – Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego, Departament Współpracy Międzynarodowej
- Dorota Frąk – Straż Graniczna
- Anna Frencel – Komenda Wojewódzka Policji w Bydgoszczy
- Hanna Giełdon-Szramowska – Straż Miejska w Toruniu
- kom. Monika Hermann – Komenda Wojewódzka Policji w Bydgoszczy, Wydział Prewencji
- Magdalena Jasiocka – Wydział Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców
- Sławomir Koniczyński – Kuratorium Oświaty w Bydgoszczy
- Sylwia Lewandowska – Urząd Miasta w Bydgoszczy
- Iwona Lizoń-Szurmiej – Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego, Departament Spraw Społecznych
- Robert Majchrzak – Urząd Miasta Bydgoszczy, Wydział Zarządzania Kryzysowego
- Anna Matuszewska – Urząd Miasta w Grudziądzu
- Piotr Niedziałkowski – Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego, Wydział Spraw Społecznych
- Dorota Pokora – Urząd Miejski w Grudziądzu
- Dariusz Sengerski – Urząd Miejski w Grudziądzu
- kpt. Joanna Stachowiak-Zalewska – Straż Graniczna

# Rekomendacje

DO WOJEWÓDZKIEGO MODELU  
INTEGRACJI CUDZOZIEMCÓW

- Sylwia Tubielewicz-Olejniki – Urząd Marszałkowski Województwa
- Patrycja Tuora – Urząd do Spraw Cudzoziemców.

W spotkaniach każdorazowo brało udział około 9–11 osób, a ich facylitatorami były Agnieszka Czaplińska (Kujawsko-Pomorski Urząd Wojewódzki w Bydgoszczy) i Joanna Suchomska (Pracownia Zrównoważonego Rozwoju).

## BEZPIECZEŃSTWO I SPRAWY OBYWATELSKIE: REKOMENDACJA 1

### SIEĆ SAMOPOMOCY

#### I. Nawiązanie do diagnozy / zakres obszarów do interwencji

Zapewnienie migrantom stałego dostępu do instytucjonalnych i nieinstytucjonalnych form pomocy w trudnych sytuacjach życiowych, w tym w doświadczeniach dyskryminacji i przemocy:

- Zwiększenie skuteczności instytucjonalnych form wsparcia;
- Budowa nieformalnych narzędzi pomocy;
- Zwiększenie dostępu do informacji.

#### II. Rodzaj wyzwania / sytuacji problemowej

Jednym z najczęściej pojawiających się problemów wskazywanych przez migrantów w przeprowadzonej diagnozie był niedostateczny dostęp do informacji o różnego rodzaju procedurach, prawach i obowiązkach migrantów oraz dostępnych formach wsparcia (finansowych i pozafinansowych). Poszukiwanie informacji jest tym bardziej utrudnione, jeśli migranci znajdują się w sytuacji kryzysowej: mają trudności adaptacyjne, finansowe, problemy wychowawcze z dziećmi, doświadczają przemocy w rodzinie czy dyskryminacji w środowisku pracy lub w najbliższym otoczeniu. Problemem może być też zrozumienie procedur bezpieczeństwa, którym w danej sytuacji podlegają lub powinni podlegać, na przykład roli i celu stosowania procedury Niebieskiej Karty, interwencji w sytuacji krzywdzenia dziecka.

Problem występuje też po drugiej stronie – instytucji świadczących różnego rodzaju wsparcie. Ich pracownicy często nie znają lokalnego środowiska migrantów, nie posiadają wiedzy, kto i jakiej pomocy może potrzebować, czy na jakie sytuacje (np. związane z dyskryminacją, przemocą, wykorzystywaniem na rynku pracy) reagować.

Wydaje się, że trudno znaleźć w tym przypadku rozwiązanie oparte na instytucjach, konieczne jest zaangażowanie oddolne, które pozwoli dotrzeć do lokalnego środowiska, potrzeb i problemów migrantów.

### III. Definiowanie rekomendacji

Utworzenie sieci organizacji, instytucji i mieszkańców w celu zapewnienia migrantom stałego dostępu do instytucjonalnych i nieinstytucjonalnych form pomocy w trudnych sytuacjach życiowych, w tym w doświadczeniach dyskryminacji i przemocy.

### IV. Cel wdrożenia rekomendacji i zakładane rezultaty

**Cel:** Stworzenie lokalnych sieci organizacji pozarządowych i osób, w tym migrantów mieszkających w województwie kilkanaście lat, jako łącznika między instytucjonalnymi i nieformalnymi systemami wsparcia a migrantami potrzebującymi pomocy.

**Rezultaty:**

- Utworzenie wolontariackich sieci wsparcia migrantów w 5 miastach regionu;
- Zwiększenie skuteczności działań instytucji i pozaformalnych systemów wsparcia;
- Zwiększenie wiedzy i świadomości migrantów w zakresie dostępnych form pomocy.

### V. Generowanie pomysłów i opis działań

1. Zbudowanie lokalnych sieci organizacji pozarządowych i osób, w tym migrantów mieszkających w województwie kilkanaście lat, przy miejskich/gminnych instytucjach kultury, centrach usług społecznych lub jednostkach odpowiedzialnych za współpracę z organizacjami pozarządowymi. Sieci będą oparte o działania wolontariackie i zarządzane przez organizację pozarządową we współpracy z instytucją publiczną, która zapewni na przykład miejsce do organizacji spotkań;
2. Bieżące działania sieci polegać będą na wsparciu asystenckim dla migrantów i ich rodzin w kontaktowaniu się z instytucjami, prostych tłumaczeniach, pomocy przy wypełnianiu dokumentów i poszukiwaniu odpowiednich form wsparcia. Sieć bazować będzie początkowo na swoich nieformalnych kontaktach z migrantami, w tym szczególnie na kontaktach migrantów mieszkających w regionie na stałe lub od dłuższego czasu;
3. W ramach tworzenia struktur samopomocy powstaną także grupy samopomocowe prowadzone przy wsparciu terapeuty lub psychologa, które komunikować się będą w językach narodowych migrantów;
4. Dla lepszej skuteczności działania sieci, a także motywowania osób ją tworzących do dalszego działania organizowane będą:

- a. spotkania przedstawicieli sieci z instytucjami pomocowymi, bezpieczeństwa, zdrowotnymi w celu bieżącego przepływu informacji o potrzebnych formach wsparcia migrantów;
- b. szkolenia i warsztaty wzmacniające i rozwijające dla osób działających w sieci.

## VI. Testowanie / wdrażanie rekomendacji

Rekomendacja nie będzie testowana na etapie Wojewódzkiego Modelu Integracji Cudzoziemców.

## BEZPIECZEŃSTWO I SPRAWY OBYWATELSKIE: REKOMENDACJA 2

### KAMPANIA SPOŁECZNA O ZASIĘGU REGIONALNYM

#### I. Nawiązanie do diagnozy / zakres obszarów do interwencji

##### Promowanie pozytywnego wizerunku migrantów oraz różnorodności kulturowej:

- Unikanie stygmatyzacji cudzoziemców, w tym w kontekście przestępczości;
- Popularyzowanie aktywnej postawy wobec przestępstw motywowanych nienawiścią.

#### II. Rodzaj wyzwania / sytuacji problemowej

Planowane działanie ma odpowiadać na postępującą niechęć różnych środowisk nieprzychylnych migracjom, a także samym cudzoziemcom mieszkającym w Polsce. Chociaż możemy mówić o dużej otwartości społeczeństwa polskiego w związku z przyjęciem uchodźców z Ukrainy, to ogólny stosunek Polaków do przyjmowania przez nasz kraj uchodźców czy migrantów jest zróżnicowany.

Przekonanie o bliskości kulturowej osób migrujących z Ukrainy, poza samym kryzysem humanitarnym, jest czynnikiem, który wzmacnia akceptację ich przyjęcia do Polski. Wśród Polaków zaczyna być jednak obecna obawa o konkurencję na rynku pracy czy w dostępie do zasobów mieszkaniowych w związku z wzrastającą liczbą osób uciekających z Ukrainy przed wojną. Inna sytuacja dotyczy uchodźców z Bliskiego Wschodu czy Afryki. Według danych z badania przeprowadzonego przez CBOS we wrześniu 2021 r. „na przyjmowanie przez Polskę uchodźców z krajów objętych konfliktami zbrojnymi nie zgadza się blisko połowa badanych (48%), natomiast aprobuje je dwie piąte (41%) – przy czym większość z tej grupy (33%) uważa, że nasz kraj powinien udzielać im schronienia jedynie do czasu, kiedy będą mogli wrócić do swojego kraju, a około jednej dziesiątej (9%) zgadza się również na ich osiedlanie się w Polsce”<sup>3</sup>.

Zauważalna jest poprawa stosunku Polaków do przyjmowania uchodźców. Mimo tego przeprowadzona w ramach projektu diagnoza wskazała na wzrastającą liczbę przestępstw z nienawiści wobec cudzoziemców w województwie kujawsko-pomorskim. Sytuację tę wzmacnia deficyt działań profilaktycznych kierowanych do środowisk zagrożonych radykalizacją.

---

<sup>3</sup> Centrum Badań Opinii Publicznej, *Opinia publiczna wobec uchodźców i sytuacji migrantów na granicy z Białorusią*, Komunikat z badań Nr 111/2021, Warszawa 2021, [https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2021/K\\_111\\_21.PDF](https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2021/K_111_21.PDF)

Pogłębiający się kryzys migracyjny może wzmacniać postawy negatywne wobec migrantów w różnych środowiskach: szkole, na rynku pracy, w przestrzeni publicznej, powodując wzrost mowy nienawiści wobec migrantów. Z tego względu należy podejmować działania dwukierunkowe: promujące pozytywny i jednocześnie rzetelny wizerunek migrantów oraz ich różnorodności kulturowej, a także wzmacniać aktywne postawy reagowania na mowę nienawiści.

### III. Definiowanie rekomendacji

Promowanie pozytywnego wizerunku migrantów poprzez realizację kampanii społecznej.

### IV. Cel wdrożenia rekomendacji i zakładane rezultaty

**Cel:** Przeprowadzenie rocznej kampanii społecznej na poziomie województwa kujawsko-pomorskiego, koordynowanej przez Urząd Marszałkowski i realizowanej we współpracy z 5 lokalnymi samorządami, w których mieszka najwięcej migrantów.

#### Rezultaty:

- Promowanie pozytywnych i rzetelnych wizerunków migrantów oraz różnorodności kulturowej w mediach regionalnych i przestrzeni publicznej;
- Wzmocnienie poczucia bezpieczeństwa mieszkańców województwa kujawsko-pomorskiego oraz migrantów;
- Wzrost świadomości wśród mieszkańców województwa kujawsko-pomorskiego oraz migrantów w zakresie mowy nienawiści i reagowaniu na zachowania motywowane mową nienawiści;
- Zaangażowanie 5 lokalnych samorządów w realizację elementów kampanii społecznej.

### V. Generowanie pomysłów i opis działań

#### 1. Spoty w przestrzeni publicznej

Spoty dotyczące problemu mowy nienawiści i stygmatyzacji migrantów oraz popularyzujące odpowiedni sposób reagowania na takie zachowania. Spoty będą dostępne w miejscach publicznych, takich jak m.in. przystanki autobusowe, komunikacja publiczna, przychodnie zdrowia we wszystkich gminach włączonych w realizację kampanii społecznej.

2. Bilbordy (reklamy uliczne) ulokowane w 5 lokalnych samorządach

Bilbordy (reklamy uliczne) będą przedstawiać portrety migrantów oraz osób z ich otoczenia (nauczycieli w szkołach, pracodawców, pracowników, urzędników, lekarzy) w różnych życiowych sytuacjach, wskazujących na trudności i potrzeby związane z byciem w nowym, często niezrozumiałym dla obu stron kontekście. Będą także poruszać bezpośrednio kwestię dyskryminacji i przemocy wobec migrantów.

3. Telewizyjny program dokumentalny o migrantach

Program o migrantach realizowany przez TVP Bydgoszcz oraz udostępniany w lokalnych kanałach telewizyjnych (np. Inowrocławska Telewizja Miejska, Telewizja Toruń). Program pokazywać będzie różne osoby mieszkające w województwie kujawsko-pomorskim (ich zwyczaje, codzienność, wyzwania, z którymi muszą się mierzyć) oraz działania prowadzone w gminach województwa, które są podejmowane w ramach procesu integracji migrantów.

4. Wyemitowanie w regionalnych stacjach radiowych audycji i wywiadów z migrantami

Cykl wywiadów i audycji prowadzony w Radio PiK z zaproszonymi gośćmi – migrantami z województwa.

5. Spotkania przy wspólnym stole i żywa biblioteka z migrantami w 5 lokalnych samorządach

We współpracujących samorządach zostaną zorganizowane otwarte spotkania przy wspólnym stole, które będą przestrzenią do swobodnego zapoznania się migrantów oraz pozostałych mieszkańców. Podczas wspólnego spożywania posiłków przygotowanych według tradycji migrantów i Polaków będzie czas na rozmowę o zwyczajach kulturowych i bliższe poznanie się. Osoby chętne będą mogły uczestniczyć w pogłębionych rozmowach z migrantami, które zostaną zorganizowane równolegle w formule żywej biblioteki.

## VI. Testowanie / wdrażanie rekomendacji

Rekomendujemy przedstawienie powstałych propozycji kampanii społecznych Urzędowi Marszałkowskiemu w Toruniu.



## BEZPIECZEŃSTWO I SPRAWY OBYWATELSKIE: REKOMENDACJA 3

### WZMOCNIENIE KADRY URZĘDNICZEJ W PRACY Z MIGRANTAMI

#### I. Nawiązanie do diagnozy / zakres obszarów do interwencji

##### Przygotowanie pracowników urzędów do kontaktu i pracy z migrantami:

- Rozwój kompetencji wielokulturowych;
- Rozwój wrażliwość międzykulturowej, budowanie postawy otwartości i zaangażowania w procesy integracji.

#### II. Rodzaj wyzwania / sytuacji problemowej

Wiele procedur i kwestii formalnych migranci coraz częściej mogą realizować w miejscowościach, w których tymczasowo mieszkają czy planują się zatrzymać. Od 1 czerwca 2021 r. cudzoziemcy mogą składać wnioski o nadanie numeru PESEL w lokalnych urzędach gmin i miast. Po uzyskaniu prawa do pobytu w Polsce migranci zyskują też prawo do różnego rodzaju świadczeń, na przykład rodzinnych. Coraz częściej kontakt z cudzoziemcami mają nie tylko urzędnicy pracujący w urzędach do tego przeznaczonych, ale także pracownicy instytucji samorządowych. Tymczasem przeprowadzona diagnoza wskazuje na niski poziom przygotowania instytucji publicznych, szczególnie samorządowych do pracy z migrantami. Podstawową barierą są kwestie językowe.

Wzrastająca liczba osób przybywających do Polski z zagranicy wymaga nie tylko przygotowania formalnego ze strony urzędów, ale także świadomości kwestii różnic kulturowych, która jest potrzebna, aby odpowiednio obsługiwać migrantów, ale też mieć wrażliwość na różne trudne sytuacje, w których mogą oni się znajdować.

#### III. Definiowanie rekomendacji

Zaplanowanie cyklu szkoleń dla instytucji publicznych w celu wzmocnienia kadry urzędniczej w pracy z migrantami.

#### IV. Cel wdrożenia rekomendacji i zakładane rezultaty

**Cel:** Przeprowadzenie cyklu szkoleń i warsztatów dla przedstawicieli urzędów oraz innych instytucji na szczeblu lokalnym, które mają kontakt z migrantami.

## Rezultaty:

- Przeszkolenie kadry instytucji publicznych: samorządów gmin i miast, instytucji pomocowych, instytucji kultury i ochrony zdrowia;
- Poprawa jakości obsługi migrantów przez instytucje publiczne;
- Rozbudzenie wrażliwości i rozwój kompetencji międzykulturowych i antydyskryminacyjnych wśród przedstawicieli lokalnych instytucji samorządowych;
- Wzmocnienie postaw otwartości i zaangażowania w procesy integracji migrantów.

## V. Generowanie pomysłów i opis działań

1. Cykl warsztatów na temat: migracji, międzykulturowości, przestępstw motywowanych nienawiścią, zwalczania nieuzasadnionych uprzedzeń oraz potrzeby solidarności z migrantami i reagowania na przemoc wobec nich jako odpowiedzialności obywatelskiej. Warsztaty będą miały charakter nie tylko szkoleniowy, ale także będą opierać się na wymianie doświadczeń oraz stwarzać przestrzeń na dyskusję, dzielenie się trudnościami;
2. Zaangażowanie w realizację warsztatów migrantów pozwoli przybliżyć pojęcie dyskryminacji (zwłaszcza w przypadku dyskryminacji instytucjonalnej) oraz na bieżąco porównywać ze sobą perspektywę przedstawicieli instytucji oraz migrantów;
3. Biorąc pod uwagę fakt, że pracownicy instytucji publicznych mogą mieć problemy z uczestnictwem w warsztatach, proponuje się dostosowanie czasu trwania i częstotliwość spotkań do ich możliwości oraz realizację części warsztatów w formie online i wdrożenie takich form edukacyjnych jak e-learning;
4. Elementem uzupełniającym program szkoleniowy będzie zebranie kompendium wiedzy w postaci publikacji dostępnych internetowo.

## VI. Testowanie / wdrażanie rekomendacji

Rekomendujemy przedstawienie powstałych propozycji cyklu szkoleniowego dla instytucji publicznych w województwie kujawsko-pomorskim Urzędowi Marszałkowskiemu w Toruniu.

## BEZPIECZEŃSTWO I SPRAWY OBYWATELSKIE: REKOMENDACJA 4

### **ROZWÓJ WIEDZY I KOMPETENCJI MIGRANTÓW W ZAKRESIE KOMPETENCJI KULTUROWYCH, ZNAJOMOŚCI LOKALNEGO PRAWA ORAZ BEZPIECZEŃSTWA**

#### **I. Nawiązanie do diagnozy / zakres obszarów do interwencji**

Wsparcie migrantów w poruszaniu się w ramach lokalnego prawa i przepisów, budowanie znajomości praw i obowiązków obywatelskich:

- Poszerzanie wiedzy migrantów w zakresie lokalnego prawa oraz wartości demokratycznych i obywatelskich;
- Edukacja budująca postawy otwartości oraz braku zgody na przejawy nienawiści czy agresji ze strony migrantów, a także reagowanie na mowę nienawiści skierowaną wobec migrantów.

#### **II. Rodzaj wyzwania / sytuacji problemowej**

W celu skutecznego zapewnienia bezpieczeństwa migrantów oraz integracji środowisk migranckich ze społecznościami przyjmującymi konieczne jest nie tylko budowanie wiedzy i świadomości po stronie instytucji zapewniających bezpieczeństwo oraz wspierających migrantów w sytuacjach kryzysowych, ale także po stronie migrantów. Przeprowadzona diagnoza wskazuje, że osoby przyjeżdżające do Polski nie zawsze mają wiedzę na temat swoich praw i obowiązków, a także obowiązujących wartości demokratycznych i obywatelskich, w tym poszanowania praw kobiet i mniejszości. Ze względu na różnice kulturowe, na przykład dotyczące postrzegania służb bezpieczeństwa, mogą oni nie zgłaszać przejawów agresji i przemocy. W konsekwencji utrudnia to skuteczne zapobieganie radykalizacji postaw z różnych stron i stworzenie efektywnych procedur ścigania przestępstw dyskryminacyjnych.

#### **III. Definiowanie rekomendacji**

Przygotowanie cyklu szkoleniowego dla migrantów w celu wsparcia ich w nabywaniu wiedzy i kompetencji w zakresie kompetencji kulturowych, znajomości lokalnego prawa i przepisów oraz praw i obowiązków obywatelskich.

## IV. Cel wdrożenia rekomendacji i zakładane rezultaty

**Cel:** Przeprowadzenie cyklu szkoleń dla migrantów w 5 największych miejscowościach województwa (w których mieszka najwięcej migrantów).

### Rezultaty:

- Przeszkolenie migrantów z różnych miejscowości województwa kujawsko-pomorskiego;
- Wzrost wiedzy migrantów w zakresie lokalnego prawa oraz wartości demokratycznych i obywatelskich;
- Wzrost aktywnej postawy obywatelskiej migrantek w zakresie zgłaszania i reagowania na sytuacje dyskryminacji, mowy nienawiści i przemocy.

## V. Generowanie pomysłów i opis działań

1. Cykl warsztatów na temat: kultury polskiej, wartości demokratycznych i obywatelskich, systemu instytucjonalnego, zadań i działań instytucji, jak np. pomoc społeczna, obowiązków cudzoziemców w Polsce oraz praw i przepisów w zakresie równego traktowania i przemocy (czym jest przemoc w rodzinie? na czym polega procedura Niebieskiej Karty? czym są przestępstwa z nienawiści i jakie prawa ma osoba dotknięta taką przemocą? jak zgłaszać przestępstwo?). Warsztaty będą miały charakter nie tylko szkoleniowy, ale także będą opierać się na wymianie doświadczeń oraz stwarzać przestrzeń do dyskusji, dzielenia się trudnymi sytuacjami;
2. Warsztaty będą prowadzone w sposób dostosowany do kompetencji językowych i potrzeb migrantów;
3. W organizacji warsztatów i rekrutacji migrantów podejmowana będzie współpraca z lokalnymi organizacjami, centrami aktywności lokalnej, instytucjami pomocowymi i instytucjami kultury.

## VI. Testowanie / wdrażanie rekomendacji

Rekomendacja nie będzie testowana na etapie Wojewódzkiego Modelu Integracji Cudzoziemców.

## BEZPIECZEŃSTWO I SPRAWY OBYWATELSKIE: REKOMENDACJA 5

### **WZMOCNIENIE KADRY INSTYTUCJI PORZĄDKU PUBLICZNEGO I BEZPIECZEŃSTWA W PRACY Z MIGRANTAMI ORAZ ZWALCZANIU PRZEJAWÓW DYSKRYMINACJI I PRZEMOCY Z TYTUŁU MOWY NIENAWIŚCI**

#### **I. Nawiązanie do diagnozy / zakres obszarów do interwencji**

Przygotowanie lokalnych służb mundurowych do zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony migrantów:

- Wzrost wiedzy i świadomości służb mundurowych w zakresie różnic kulturowych oraz sytuacji przemocy i dyskryminacji wobec migrantów;
- Wzrost skuteczności prowadzonych działań prewencyjnych oraz zwalczania przejawów dyskryminacji i przemocy wobec migrantów i w środowisku migrantów.

#### **II. Rodzaj wyzwania / sytuacji problemowej**

Przeprowadzona diagnoza oraz zebrane informacje w ramach pracy zespołu roboczego wskazują na dużą dysproporcję w dostępie do szkoleń i wsparcia merytorycznego w pracy z migrantami wśród służb mundurowych różnego szczebla i z różnych obszarów. Podczas gdy funkcjonariusze mający pierwszy kontakt z osobami przybywającymi do Polski – Straż Graniczna – mają stały dostęp do szkoleń, to lokalne służby mundurowe, przede wszystkim policja i straż miejska, właściwie nie są wspierane w tym obszarze. Rozwijanie wiedzy i kompetencji międzykulturowych, a także bezpośredniej pracy z cudzoziemcami jest konieczne również dla przedstawicieli służb dbających o lokalne bezpieczeństwo publiczne, aby podejmować skuteczne interwencje z poszanowaniem wartości migrantów. Jedynie budowanie wzajemnego zaufania i współpracy służb mundurowych oraz środowiska migrantów pozwoli na zwalczanie mowy nienawiści oraz innych przejawów dyskryminacji i przemocy wobec migrantów oraz wewnątrz ich społeczności.

#### **III. Definiowanie rekomendacji**

Przygotowanie cyklu szkoleń dla lokalnych służb mundurowych w celu wzmocnienia kadry instytucji porządku publicznego i bezpieczeństwa w pracy z migrantami oraz zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony migrantów.

## IV. Cel wdrożenia rekomendacji i zakładane rezultaty

**Cel:** Przeszkolenie minimum 70 przedstawicieli służb mundurowych – policji i straży miejskiej (dzielnicowi, oddziały prewencji) w największych miastach województwa kujawsko-pomorskiego w ramach szkoleń organizowanych osobno dla każdej miejscowości.

### Rezultaty:

- Rozbudzenie wrażliwości i rozwój kompetencji międzykulturowych i antydyskryminacyjnych wśród przedstawicieli służb mundurowych;
- Wzrost skuteczności reagowania na sytuacje przemocy, dyskryminacji i mowy nienawiści wobec migrantów;
- Wzrost skuteczności reagowania na sytuacje przemocy w środowisku migrantów.

## V. Generowanie pomysłów i opis działań

1. Szkolenie przeznaczone dla służb mundurowych – policji i straży miejskiej (dzielnicowi, oddziały prewencji) w największych miastach województwa kujawsko-pomorskiego, organizowane osobno dla każdej miejscowości (ze względu na inną strukturę jednostek);
2. Szkolenia będą miały wymiar praktyczny i skoncentrowane będą na rozwiązywaniu konkretnych sytuacji problemowych pochodzących z praktyki służb mundurowych. Dotyczyć będą przede wszystkim następujących tematów: różnice kulturowe, reagowanie na przestępstwa motywowane nienawiścią, stygmatyzacja cudzoziemców, w tym ze względu na popełnianie przestępstw, radykalizacja w środowisku migrantów i w stosunku do migrantów;
3. Zaangażowanie w realizację warsztatów migrantów pozwoli na bieżąco porównywać ze sobą perspektywę przedstawicieli służb mundurowych oraz migrantów;
4. Biorąc pod uwagę fakt, że pracownicy służb mundurowych mogą mieć problemy z uczestnictwem w warsztatach, proponuje się dostosowanie czasu trwania i częstotliwość spotkań do ich możliwości oraz realizację części warsztatów w formie online i wdrożenie takich form edukacyjnych jak e-learning.

## VI. Testowanie / wdrażanie rekomendacji

Rekomendacja nie będzie testowana na etapie Wojewódzkiego Modelu Integracji Cudzoziemców. Proponuje się przesłanie propozycji przygotowania cyklu szkoleniowego dla służb mundurowych w województwie kujawsko-pomorskim do Komendy Wojewódzkiej Policji w Bydgoszczy.

## BEZPIECZEŃSTWO I SPRAWY OBYWATELSKIE: REKOMENDACJA 6

### LOKALNY INFORMATOR DLA MIGRANTÓW

#### I. Nawiązanie do diagnozy / zakres obszarów do interwencji

Poprawa dostępu do informacji o możliwych formach wsparcia, procedurach i obowiązkach wobec i dla migrantów.

#### II. Rodzaj wyzwania / sytuacji problemowej

Podstawową potrzebą migrantów zgłaszaną podczas prac nad diagnozą jest niewystarczający dostęp do informacji o obowiązujących procedurach, ale także możliwych formach wsparcia i ochrony (np. zdrowia), z których migranci mogą skorzystać. Na poziomie samorządów lokalnych trudno o specjalistyczne punkty obsługujące cudzoziemców lub wyspecjalizowanych tylko w tym kierunku urzędników. Dostęp do informacji można jednak rozszerzać w formie pośredniej, przygotowując materiały informacyjne z konkretnymi i praktycznymi wskazówkami. Tym bardziej, że wyzwaniem dla cudzoziemców jest także zrozumienie procedur urzędowych i komunikatów. Takie wsparcie jest także potrzebne samym przedstawicielom instytucji publicznych na poziomie lokalnym, którzy często nie są przygotowani do obsługi migrantów i borykają się z barierą językową.

#### III. Definiowanie rekomendacji

Stworzenie lokalnego informatora dla migrantów.

#### IV. Cel wdrożenia rekomendacji i zakładane rezultaty

**Cel:** Przygotowanie broszury informacyjnej dla migrantów w 3 wersjach językowych (ukraiński, rosyjski, angielski) zawierającej informacje o obowiązujących procedurach, prawach i obowiązkach migrantów oraz możliwych formach wsparcia.

#### Rezultaty:

- Zwiększenie wiedzy migrantów w zakresie obowiązujących procedur oraz możliwych form wsparcia;
- Wsparcie urzędników z samorządowych instytucji publicznych w obsłudze migrantów.

## V. Generowanie pomysłów i opis działań

1. Przygotowanie treści broszury informacyjnej w zakresie obowiązujących procedur oraz możliwych form wsparcia, w tym m.in.: zakres usług finansowanych przez NFZ, konieczność wyboru lekarza prowadzącego w lokalnej przychodni zdrowia, obowiązkowe szczepienia, dostępne formy wsparcia w sytuacjach kryzysowych i przemocy (wsparcie psychologiczne, mediacje, procedura Niebieskiej Karty, dostęp do poradnictwa prawnego itp.), możliwe wsparcie socjalne oraz w procesie edukacji dzieci i dorosłych;
2. Dystrybucja broszur do lokalnych instytucji i organizacji w województwie kujawsko-pomorskim, które mają bezpośredni kontakt z migrantami.

## VI. Testowanie / wdrażanie rekomendacji

Rekomendujemy przygotowanie broszury przez Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Toruniu, Dyrektorów OPS/PCPR w województwie kujawsko-pomorskim oraz pracowników Wydziału Polityki Społecznej Kujawsko-Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Bydgoszczy.



## Rekomendacje w obszarze Edukacja



Podstawę do prac grupy roboczej nad rekomendacjami w zakresie Edukacji stanowiły poniższe obszary problemowe i kierunki interwencji wskazane i opisane w *Diagnozie*:

- niewystarczające kompetencje edukatorów do pracy z uczniami przybywającymi z zagranicy;
- kwestia badań i stałego monitorowania obecności, liczebności, narodowości, a także potrzeb uczniów przybywających z zagranicy;
- brak lub niedostateczna dostępność skutecznych pomocy dydaktycznych wspierających proces nauczania oraz integracji uczniów obcojęzycznych i pochodzących z innych kręgów kulturowych;
- niewystarczające kompetencje nauczycieli i opiekunów w zakresie wiedzy o wielokulturowości oraz niska liczba asystentów międzykulturowych w szkołach;

- bariery językowe;
- problemy w integracji dzieci w szkołach i środowisku pozaszkolnym powodowane brakiem otwartości i kompetencji interpersonalnych Polaków i cudzoziemców;
- niski stopień integracji pomiędzy studentami polskimi a studentami cudzoziemcami;
- brak narzędzi wspierających studentów, uczniów, rodziców cudzoziemców w załatwianiu spraw niezwiązanych z edukacją;
- niska wydajność procesu egzaminowania z języka polskiego.

## **W trakcie trwania projektu rekomendacje współtworzyli:**

- Elżbieta Brózdowska – Szkoła Podstawowa im. Adama Mickiewicza w Jeżewie
- Katarzyna Droszcz – Zespół Szkół Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Bydgoszczy i Kujawsko-Pomorska Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości
- Kristina Górska – Wyższa Szkoła Bankowa w Toruniu
- Magdalena Jaworska-Nizioł – Urząd Miejski w Grudziądzu, Wydział Edukacji
- Katarzyna Karska-Rasmus – Kujawsko-Pomorskie Centrum Edukacji Nauczycieli w Bydgoszczy
- Joanna Kotwicka – Zespół Szkół nr 1 im. Bartłomieja z Bydgoszczy
- Piotr Kowalski – Szkoła Podstawowa im. 16. Pułku Ułanów Wielkopolskich w Grupie
- Karolina Malak – Szkoły Medicus
- Magdalena Marszańska – Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy
- Jolanta Piekarska – Szkoła Podstawowa im. Adama Mickiewicza w Jeżewie
- Grażyna Szymańska – Kuratorium Oświaty w Bydgoszczy
- Kseniia Tomanek – Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy
- Ewa Witenberg – Urząd Miasta Bydgoszczy, Wydział Edukacji i Sportu
- Monika Wnęk – Politechnika Bydgoska im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich w Bydgoszczy
- Łukasz Żurawski – Urząd Miasta Włocławek.

W spotkaniach każdorazowo brało udział około 10 osób, a ich facylitatorami były Sylwia Antonowicz (Fundacja Emic) i Marta Gaszak (Kujawsko-Pomorski Urząd Wojewódzki w Bydgoszczy).

## EDUKACJA: REKOMENDACJA 1

### I. Nawiązanie do diagnozy / zakres obszarów do interwencji

**Niewystarczające kompetencje nauczycieli do pracy z uczniami z doświadczeniem migracyjnym i uchodźczym.**

Pomimo rosnącej liczby dzieci przybywających z zagranicy istnieje zauważalny deficyt nauczycieli z kompetencjami w obszarze pracy z uczniami z doświadczeniem migracyjnym/uchodźczym oraz ich rodzicami/opiekunami.

Na skutek konfliktu zbrojnego w Ukrainie nastąpił znaczny wzrost liczby dzieci z tego kraju w polskich szkołach. Mimo wieloletniej już obecności w polskim systemie oświaty dzieci z zagranicy, w tym przede wszystkim z Ukrainy, przyjęcie i wprowadzenie tych uczniów w proces edukacyjny dla wielu placówek było wyzwaniem – z uwagi na skalę migracji po 24 lutego 2022 r. – bądź w przypadku placówek w mniejszych ośrodkach z uwagi na brak wcześniejszego doświadczenia.

### II. Rodzaj wyzwania / sytuacji problemowej

Do Fundacji Emic zgłosiła się m. in. szkoła z województwa kujawsko-pomorskiego z prośbą o organizację szkolenia przygotowującego kadre pedagogiczną do pracy z dziećmi z doświadczeniem migracji. Z rozmowy z dyrekcją wynika, że szkoła dotychczas nie organizowała takiego szkolenia, a większość nauczycieli nie posiada doświadczenia w pracy z dziećmi z doświadczeniem migracji/uchodźstwa. Konsekwencją tego, jest m. in. dezorganizacja pracy szkoły.

#### **Wyzwania:**

- Niska dostępność oferty warsztatów / brak wiedzy, gdzie można znaleźć szkolenia, warsztaty dotyczące pracy z dziećmi z doświadczeniem migracyjnym i uchodźczym;
- Ograniczona oferta warsztatów, szkoleń oraz niewielka liczba specjalistów w zakresie wielokulturowości;
- Ograniczone środki na finansowanie szkoleń i warsztatów;
- Niewystarczający poziom wiedzy kadry pedagogicznej w zakresie pracy z dziećmi z doświadczeniem migracyjnym i uchodźczym.

Jak wynika z rozmów z nauczycielami, duża część z nich nie korzystała dotychczas z warsztatów, szkoleń czy webinarów poświęconych pracy z dziećmi z doświadczeniem migracji/uchodźstwa. Osoby, które korzystały z tego typu wsparcia, najczęściej same poszukiwały różnych źródeł informacji na ten temat. Jak wskazuje się w *Diagnozie*, w wielu placówkach oświatowych w województwie uczą się już dzieci z doświadczeniem migracji. Wciąż jednak potrzebne jest wsparcie dla tych szkół, dla których temat jest nowy lub jeszcze nieznan. Niezbędne jest zatem nie tylko wspieranie tych placówek, do których uczęszczają dzieci z doświadczeniem migracji, ale również tych, które w niedalekiej przyszłości mogą się z tym wyzwaniem mierzyć.

### III. Definiowanie rekomendacji

Zaplanowanie przez dyrektora placówki oświatowej środków z funduszu doskonalenia zawodowego nauczycieli na sfinansowanie jednego szkolenia rady pedagogicznej w roku szkolnym z zakresu pracy z uczniem z doświadczeniem migracji/uchodźstwa.

Prowadzenie wskazanego wyżej szkolenia rady pedagogicznej przez doświadczonych w tym temacie trenerów, również przy współpracy organizacji pozarządowej.

### IV. Cel wdrożenia rekomendacji i zakładane rezultaty

- Organizacja w szkołach województwa szkoleń dla rad pedagogicznych z zakresu pracy z uczniem z doświadczeniem migracji/uchodźstwa;
- Doskonalenie warsztatu pracy nauczycieli z uczniem z doświadczeniem migracyjnym i uchodźczym;
- Poszerzenie wiedzy nauczycieli, pracowników oświaty oraz z kadry zarządzającej w zakresie wielokulturowości/pracy z uczniem z doświadczeniem migracyjnym i uchodźczym;
- Wzrost liczby nauczycieli posiadających kompetencje do pracy z uczniem z doświadczeniem migracyjnym i uchodźczym;
- Umożliwienie dotarcia do oferty szkoleniowej z zakresu pracy z dzieckiem z doświadczeniem migracji/uchodźstwa.

## V. Generowanie pomysłów i opis działań

1. Przygotowanie pisma do Kuratora Oświaty w Bydgoszczy z prośbą o skierowanie pisma rekomendacyjnego do dyrektorów placówek oświatowych z propozycją zaplanowania przez dyrektorów środków z funduszu doskonalenia zawodowego nauczycieli na sfinansowanie jednego szkolenia rady pedagogicznej w roku szkolnym z zakresu pracy z uczniem z doświadczeniem migracyjnym/uchodźczym;
2. Przegląd ofert szkoleniowych;
3. Szacowanie cen szkolenia, warsztatów;
4. Przygotowanie kilku ofert szkoleniowych lub wskazanie miejsc ich poszukiwań;
5. Przygotowanie dla dyrektorów szkół ankiety pre- i post-test dotyczącej przystąpienia do testowania i efektywności zastosowanych rekomendacji.

## VI. Testowanie / wdrażanie rekomendacji

Rekomendujemy upowszechnienie powstałych propozycji instytucjom zarządzającym oświatą i edukacją oraz dyrektorom szkół. Kluczowym elementem jest zaplanowanie środków finansowych pozwalających na wdrażanie powyższych propozycji.

## EDUKACJA: REKOMENDACJA 2

### I. Nawiązanie do diagnozy / zakres obszarów do interwencji

Problemy w integracji dzieci w szkołach i środowisku pozaszkolnym.

### II. Rodzaj wyzwania / sytuacji problemowej

Uczniom oraz rodzicom z doświadczeniem migracji i uchodźstwa trudniej jest włączyć się w aktywne życie szkoły. Najczęściej nie mają oni wiedzy odnośnie do roli i funkcjonowania samorządu uczniowskiego czy rady rodziców i bardzo rzadko zgłaszają swoje kandydatury do tych organów szkolnych.

### III. Definiowanie rekomendacji

Zachęcenie uczniów oraz rodziców z doświadczeniem migracji i uchodźstwa do reprezentowania swojej grupy w samorządzie uczniowskim oraz radzie rodziców.

Przedstawiciel rady rodziców oddziału, w którym są dzieci z zagranicy, powinien reprezentować również interesy tych dzieci i ich rodziców.

### IV. Cel wdrożenia rekomendacji i zakładane rezultaty

Pogłębienie procesu integracji w szkołach i środowisku pozaszkolnym poprzez aktywizację cudzoziemców – zachęcanie do czynnego udziału w życiu szkoły.

### V. Generowanie pomysłów i opis działań

1. Przygotowanie pisma do Kuratora Oświaty w Bydgoszczy z prośbą o skierowanie pisma rekomendacyjnego do dyrektorów placówek oświatowych z propozycją zaplanowania przez placówki działań mających na celu aktywizację cudzoziemców i zachęcanie ich do czynnego udziału w życiu szkoły, np. poprzez działalność w samorządzie uczniowskim oraz radzie rodziców, wolontariat, zajęcia pozalekcyjne;
2. Umieszczenie w pakiecie informacyjnym, jeżeli szkoła taki posiada, lub w innej przestrzeni komunikacyjnej, np. tablice informacyjne, dziennik elektroniczny, informacji na temat kompetencji samorządu uczniowskiego i rady rodziców oraz o wyborach i zasadach kandydowania;

3. Upowszechnianie i promowanie przez samorząd uczniowski swoich działań oraz zachęcanie do wzięcia udziału w wyborach;
4. Upowszechnianie wśród dzieci i młodzieży z doświadczeniem migracji/uchodźstwa oraz ich rodziców/opiekunów informacji o wolontariacie szkolnym, kołach zainteresowań, zajęciach pozalekcyjnych i zachęcanie do czynnego udziału;
5. Asystent międzykulturowy – wpisanie do jego listy obowiązków uczestniczenia w radzie rodziców w roli obserwatora reprezentującego głos uczniów i rodziców z doświadczeniem migracji/uchodźstwa oraz tłumacza;
6. Przygotowanie przez szkoły pakietów powitalnych dla uczniów z doświadczeniem migracji/uchodźstwa i ich rodziców, zawierających niezbędne informacje dotyczące życia szkoły;
7. Przetłumaczenie przez szkoły podstawowych dokumentów: statut, regulaminy, zaświadczenia.

## VI. Testowanie / wdrażanie rekomendacji

Rekomendujemy upowszechnienie powstałych propozycji instytucjom zarządzającym oświatą i edukacją oraz dyrektorom szkół.

## EDUKACJA: REKOMENDACJA 3

### I. Nawiązanie do diagnozy / zakres obszarów do interwencji

Brak lub niedostateczna dostępność skutecznych pomocy dydaktycznych wspierających proces nauczania oraz integracji uczniów obcojęzycznych i pochodzących z innych kręgów kulturowych.

### II. Rodzaj wyzwania / sytuacji problemowej

Nauczycielka jednej ze szkół po raz pierwszy ma w klasie, którą uczy, uczniów z doświadczeniem migracji. Dotychczas nie miała doświadczenia pracy w środowisku wielokulturowym. Uczy języka polskiego. Poszukuje podręczników i materiałów dydaktycznych, jednak nie wie, który z podręczników jest odpowiedni. Obawia się, że może wybrać zbyt trudny. Nie chce swoim wyborem krzywdzić nowych uczniów.

Na rynku jest duży wybór podręczników do nauczania języka polskiego jako obcego/drugiego oraz języka edukacji szkolnej, w ostatnim czasie ukazało się bardzo dużo materiałów edukacyjnych w zakresie integracji czy dotyczących migracji. W związku z nagłym i znaczącym wzrostem liczby uczniów ukraińskich w polskich szkołach po agresji Rosji na Ukrainę z dn. 24 lutego 2022 r. powstawały – często oddolnie i spontanicznie – pomoce naukowe dla tej pary językowej, np. słowniczkę z podstawowymi zwrotami, dwujęzyczne karty pracy. Nauczycielom niezależnie od prowadzącego przedmiotu, również w edukacji wczesnoszkolnej, ale i wychowawcom, pedagogom, dyrekcji, potrzeba rekomendowanych materiałów dydaktycznych i metodycznych, które zostaną umieszczone w miejscu dostępnym i znanym wyżej wymienionym osobom.

### III. Definiowanie rekomendacji

Stworzenie bazy rekomendowanych materiałów edukacyjnych, metodycznych i dydaktycznych w zakresie pracy z uczniem z doświadczeniem migracyjnym i uchodźczym.

### IV. Cel wdrożenia rekomendacji i zakładane rezultaty

- Zwiększenie dostępności rekomendowanych materiałów edukacyjnych, metodycznych, dydaktycznych;



- Wzbogacenie warsztatu pracy nauczycieli i ułatwienie realizacji podstawy programowej uczniom z doświadczeniem migracji i uchodźstwa.

## V. Generowanie pomysłów i opis działań

1. Współpraca Kuratorium Oświaty, Wydziałów Edukacji, Centrów i Ośrodków Edukacji Nauczycieli oraz organizacji pozarządowych w zakresie tworzenia bazy i rozpowszechniania rekomendowanych materiałów za pośrednictwem stron internetowych i innych kanałów komunikacji;
2. Powołanie grupy/zespołu ds. tworzenia i zarządzania bazą materiałów;
3. Określenie zakresu tworzonych baz;
4. Weryfikacja i opracowanie baz z materiałami (np. m.in.: podręczniki, pomoce dydaktyczne, metodyczne, scenariusze lekcji; recenzje; informacje dot. szkoleń i in.);
5. Opracowanie strony/podstrony internetowej z bazą materiałów; utworzenie zakładek na stronach zaangażowanych instytucji;
6. Udostępnianie i rozpowszechnianie materiałów rekomendowanych przez organy prowadzące i nadzorujące;
7. Aktualizacja bez danych;
8. Spotkania zespołu raz na semestr – stały monitoring.

## VI. Testowanie / wdrażanie rekomendacji

Rekomendacja nie będzie testowana na etapie Wojewódzkiego Modelu Integracji Cudzoziemców. Rekomendujemy upowszechnienie powstałych propozycji instytucjom zarządzającym oświatą i edukacją. Kluczowym elementem jest zaplanowanie środków finansowych pozwalających na wdrażanie powyższych propozycji.

## EDUKACJA: REKOMENDACJA 4

### I. Nawiązanie do diagnozy / zakres obszarów do interwencji

Niewystarczające kompetencje nauczycieli i opiekunów w zakresie komunikacji międzykulturowej oraz niska liczba asystentów międzykulturowych w szkołach.

### II. Rodzaj wyzwania / sytuacji problemowej

Do jednej z niewielkich miejscowości w województwie przyjechała duża grupa osób ewakuowanych z Afganistanu. W przeciągu kilku dni dzieci miały zostać zapisane do pobliskiej szkoły. Jednego dnia w szkole pojawiło się około 30 nowych uczniów bez znajomości języka polskiego. Rodzice również nie posługiwali się językiem polskim. Część rodziców i dzieci wykazywała znajomość języka angielskiego w różnym stopniu biegłości. Szkoła miała ogromne trudności w zapisaniu dzieci do szkoły, klasyfikacji dzieci, kontakcie z rodzicami, w tym z wyjaśnieniem ogólnych zasad systemu edukacyjnego w Polsce. Uczniowie nie posiadali żadnych przyborów szkolnych, strojów gimnastycznych, obuwia itp. Szkoła nie mogła doraźnie zatrudnić spośród przybyłych pomocy nauczyciela, ponieważ osoby te nie mogły podjąć zatrudnienia.

W związku z nagłym wzrostem liczby uczniów z Ukrainy w polskich szkołach niezbędnym okazało się zwiększenie zatrudnienia pomocy nauczyciela. Regulacje Ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa w zakresie zatrudnienia umożliwiły szybkie podjęcie pracy przez obywateli Ukrainy i pomoc w integracji dzieci i organizacji pracy szkoły.

### III. Definiowanie rekomendacji

Wsparcie uczniów z doświadczeniem migracji lub uchodźstwa poprzez zatrudnienie asystenta nauczyciela dziecka cudzoziemskiego (asystent międzykulturowy).

### IV. Cel wdrożenia rekomendacji i zakładane rezultaty

- Wsparcie dla uczniów z doświadczeniem migracji lub uchodźstwa podczas procesu edukacyjnego;
- Wsparcie kadry pedagogicznej w codziennej pracy podczas lekcji;

- Wsparcie całej społeczności szkolnej w komunikacji poprzez zatrudnienie osobny ze znajomością języka, którym posługują się uczniowie z doświadczeniem migracji/uchodźstwa;
- Wsparcie społeczności szkolnej w opracowaniu, przygotowaniu i przetłumaczeniu niezbędnych dokumentów oraz pakietów powitalnych dla uczniów i ich rodziców;
- Wsparcie placówki w stawaniu się wielokulturową;
- Budowanie przestrzeni bezpiecznej dla uczniów, rodziców i nauczycieli, pozbawionej barier językowej i kulturowej.

## V. Generowanie pomysłów i opis działań

1. Zatrudnianie jednego asystenta nauczyciela do pomocy w kilku placówkach – w przypadku gmin z mniejszą liczbą dzieci z doświadczeniem migracji/uchodźstwa lub w przypadku języków rzadkich;

## VI. Testowanie / wdrażanie rekomendacji

Rekomendacja nie będzie testowana na etapie Wojewódzkiego Modelu Integracji Cudzoziemców. Rekomendujemy upowszechnienie powstałych propozycji instytucjom zarządzającym oświatą i edukacją oraz dyrektorom szkół. Kluczowym elementem jest zaplanowanie środków finansowych pozwalających na wdrażanie powyższych propozycji.

## EDUKACJA: REKOMENDACJA 5

### I. Nawiązanie do diagnozy / zakres obszarów do interwencji

Bariera językowa i różnice systemowe przy wyborze ścieżki edukacyjnej.

### II. Rodzaj wyzwania / sytuacji problemowej

Uczniowie z doświadczeniem migracji/uchodźstwa oraz ich rodzice nie znają polskiego systemu edukacyjnego. Do Edukacyjnego Punktu Informacyjnego (powstałego po 24 lutego 2022 r.) w MOEN w Bydgoszczy zgłaszają się rodzice z pytaniami, wątpliwościami i obawami dotyczącymi zapisania dzieci do szkół, odpłatnością za obiady, przedszkole itp. Osoby z Ukrainy zatrudnione w punkcie pomagają wypełnić dokumenty i szukają wolnych miejsc w szkołach podstawowych, usytuowanych najbliżej miejsca zakwaterowania.

Rekrutacja do szkół ponadpodstawowych budzi wiele obaw. W Bydgoszczy funkcjonuje elektroniczny nabór realizowany przez firmę Vulcan. Nie jest on w pełni dostosowany do uczniów obcojęzycznych – po pierwsze z racji przeliczania punktacji (świadectwo), a także z powodu bariery językowej. Bez pomocy osoby, która porozumiewa się w obu językach, rodzice obcojęzyczni nie wypełnią wniosku rekrutacyjnego. Kolejnym problemem jest zrozumienie oferty szkół branżowych – np. w Ukrainie nie ma odpowiednika tego etapu kształcenia.

Ważnym aspektem jest również różnorodność procedur postępowania w związku z zapisem dzieci do szkół. Często, aby otrzymać wizę i przyjechać do Polski, uczniowie cudzoziemscy potrzebują zaproszenia ze szkoły/przedszkola/żłobka itd., czasami otrzymanie takiego zaproszenia stanowi wyzwanie.

### III. Definiowanie rekomendacji

Stworzenie wojewódzkiego informatora (oferta edukacyjna od żłobka do szkół policealnych/uczelni wyższych), zawierającego jasny podział systemu edukacji w Polsce.

Opracowanie procedur zapisów i wdrażania uczniów z doświadczeniem migracji/uchodźstwa do polskiego systemu edukacji.

## IV. Cel wdrożenia rekomendacji i zakładane rezultaty

- Wyjaśnienie rodzicom i dzieciom z doświadczeniem migracji/uchodźstwa, jak wygląda system oświaty w Polsce; jakie są poszczególne etapy i możliwe ścieżki kształcenia; jakie uczeń ma prawa i obowiązki;
- Wskazanie różnic w systemach nauczania;
- Wyjaśnienie podstawowych procedur.

## V. Generowanie pomysłów i opis działań

1. Przygotowanie informatora ze szczegółowymi informacjami na temat systemu oświaty w Polsce;
2. Wykaz uczelni i szkół policealnych – pokazanie możliwych ścieżek edukacji;
3. Przygotowanie ulotek oraz filmów instruktażowych w różnych językach wyjaśniających krok po kroku, jak korzystać z e-dziennika i platform rekrutacyjnych, a także opisujących wykorzystanie wbudowanego tłumacza przeglądarki Chrome (zrobił tak już Librus Synergia).

## VI. Testowanie / wdrażanie rekomendacji

Rekomendacja nie będzie testowana na etapie Wojewódzkiego Modelu Integracji Cudzoziemców. Rekomendujemy upowszechnienie powstałych propozycji instytucjom zarządzającym oświatą i edukacją oraz dyrektorom szkół. Kluczowym elementem jest zaplanowanie środków finansowych pozwalających na wdrażanie powyższych propozycji.

## EDUKACJA: REKOMENDACJA 6

### I. Nawiązanie do diagnozy / zakres obszarów do interwencji

Niski stopień integracji pomiędzy studentami polskimi a cudzoziemskimi.

### II. Rodzaj wyzwania / sytuacji problemowej

Studenci przyjeżdżający z różnych krajów często tworzą odrębną grupę, integrują się w ramach swoich kręgów kulturowych/językowych. Uczelnie województwa kujawsko-pomorskiego są coraz częściej wybierane przez studentów z całego świata, szczególnym zainteresowaniem cieszą się kierunki medyczne, które są wykładane również w języku angielskim. Możliwość zdobycia wykształcenia w tym języku często skutkuje niską motywacją do nauki języka polskiego i integracji ze społeczeństwem polskim, zwłaszcza w przypadkach, kiedy student przyszłą działalność zawodową zamierza wykonywać w innym kraju – kształcenie na polskiej uczelni to możliwość zdobycia wykształcenia w systemie europejskim.

### III. Definiowanie rekomendacji

Organizacja przez uczelnie wyższe cyklicznych wydarzeń integracyjnych wspólnie z władzami miast i innymi instytucjami.

### IV. Cel wdrożenia rekomendacji i zakładane rezultaty:

- Zwiększenie poziomu integracji między studentami cudzoziemskimi a polskimi;
- Integracja studentów cudzoziemskich z polskim społeczeństwem;
- Zachęcenie studentów z zagranicy do pozostania w Polsce;
- Przybliżenie kultury polskiej i kultury kraju pochodzenia zagranicznych studentów;
- Promocja uczelni i miast.

### V. Generowanie pomysłów i opis działań

1. Cykliczne wydarzenie integracyjne „Kuchnie Świata” z udziałem studentów zagranicznych i polskich, organizowane razem z władzami miasta i połączone z jego promocją.

### VI. Testowanie / wdrażanie rekomendacji

Rekomendacja nie będzie testowana na etapie Wojewódzkiego Modelu Integracji Cudzoziemców. Rekomendujemy upowszechnienie powstałych propozycji uczelniom wyższym oraz władzom miast województwa. Kluczowym elementem jest zaplanowanie środków finansowych pozwalających na wdrażanie powyższych propozycji.

## Rekomendacje w obszarze Kultura



Podstawę do prac grupy roboczej nad rekomendacjami w zakresie Kultury stanowiły poniższe obszary problemowe i kierunki interwencji wskazane i opisane w *Diagnozie*:

- znajomość języków obcych przez pracowników instytucji kultury;
- tworzenie materiałów informacyjnych o ofercie kulturalnej w języku zrozumiałym dla cudzoziemców;
- edukacja międzykulturowa dla pracowników instytucji kultury;
- poznawanie kulturalnych potrzeb cudzoziemców przez przedstawicieli instytucji kultury;
- wzmocnienie/nawiązanie współpracy instytucji kultury z organizacjami/instytucjami, które współpracują z migrantami;
- rozpowszechnianie w instytucjach kultury i organizacjach idei integracji migrantów poprzez kulturę;

- wykorzystanie potencjału migrantów w tworzeniu oferty/programu/strategii instytucji kultury oraz w obszarach dotyczących kultury w strategiach miast i regionów;
- włączanie migrantów jako odbiorców w programy grantowe, stypendialne;
- dostosowanie kanałów dystrybucji oferty instytucji kultury do potrzeb migrantów;
- umożliwienie poznania struktury (kto za co odpowiada) i zakresu kompetencji instytucji przez migrantów;
- włączanie migrantów we współtworzenie życia kulturalnego/oferty kulturalnej – stwarzanie warunków do aktywnego uczestnictwa migrantów w życiu kulturalnym;
- realizacja wydarzeń kulturalnych umożliwiających integrację migrantów ze społecznością lokalną;
- poznawanie kultury kraju przyjmującego oraz integracji ze społeczeństwem przyjmującym;
- nauka języka polskiego przez migrantów, by mogli być świadomymi odbiorcami oferty kulturalnej.

## **W trakcie trwania projektu rekomendacje współtworzyli:**

- Andrzej Chmielewski – Miejska Biblioteka Publiczna we Włocławku
- Paweł Ciesielski – Miejskie Centrum Kultury w Bydgoszczy
- Bogna Derkowska-Kostkowska – Kujawsko-Pomorskie Centrum Kultury w Bydgoszczy
- Anna Kornelia Jędrzejewska – Muzeum Okręgowe w Bydgoszczy
- Natalia Konwerska – Fundacja Emic
- Ewa Krupa – Kujawsko-Pomorskie Centrum Kultury w Bydgoszczy
- Marzenna Kryńska – Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego
- Leszek Kucharski – Muzeum Okręgowe w Toruniu
- Waclaw Kuczma – Muzeum Okręgowe im. Leona Wyczółkowskiego w Bydgoszczy
- Olga Kwiatkowska – Muzeum Etnograficzne im. Marii Znamierowskiej-Prüfferowej w Toruniu
- Dominika Lewandowicz – Muzeum Okręgowe im. Leona Wyczółkowskiego w Bydgoszczy
- Joanna Łagan – Centrum Kultury Dwór Artusa
- Hanna Parucka – Miejskie Centrum Kultury w Bydgoszczy



# Rekomendacje

DO WOJEWÓDZKIEGO MODELU  
INTEGRACJI CUDZOZIEMCÓW

- Katarzyna Peplinska-Pietrzak – Teatr im. Horzycy w Toruniu
- Joanna Rudek – Urząd Miasta Włocławek
- Mateusz Soliński – Kujawsko-Pomorskie Centrum Kultury w Bydgoszczy
- Agnieszka Sondej – Teatr Polski im. Hieronima Konieczki w Bydgoszczy
- Natalia Szczerbińska – Muzeum Okręgowe im. Leona Wyczółkowskiego w Bydgoszczy
- Łukasz Wudarski – Centrum Kultury Dwór Artusa.

W spotkaniach każdorazowo brało udział około 9–11 osób, a ich facylitatorami byli Joanna Gus (Fundacja Emic) i Sławomir Szuster (Kujawsko-Pomorski Urząd Wojewódzki w Bydgoszczy).

## KULTURA: REKOMENDACJA 1

### I. Nawiązanie do diagnozy / zakres obszarów do interwencji

#### Informacja i jakość komunikowania się:

- Dostosowanie kanałów dystrybucji oferty instytucji kultury do potrzeb migrantów;
- Tworzenie materiałów informacyjnych o ofercie kulturalnej w języku zrozumiałym dla cudzoziemców;
- Znajomość języków obcych przez pracowników instytucji kultury;
- Umożliwienie poznawania struktury instytucji kultury (kto za co odpowiada) i zakresu kompetencji instytucji przez migrantów;
- Poznanie kulturalnych potrzeb cudzoziemców przez pracowników instytucji kultury.

### II. Rodzaj wyzwania / sytuacji problemowej

Wyzwanie dotyczy poziomu komunikowania swojej oferty przez instytucje kultury oraz umożliwienia sprawnej komunikacji migrantów z instytucjami. Z *Diagnozy* wynika, że informowanie o ofercie instytucji kultury jest niewystarczające – nie dociera ona do migrantów przez kanały, z których są przyzwyczajeni korzystać, lub często jest ona tworzona tylko w języku polskim (sytuacja z tłumaczeniem polepszyła się po ataku Rosji na Ukrainę w 2022 r. – wiele instytucji zaczęło tłumaczyć swoją ofertę). Dodatkowo wskazywano, że kanały informacyjne instytucji kultury są skomplikowane i nie dają prostej odpowiedzi na pytania: co mogę w tej instytucji zrobić, w jaki sposób mam się zgłosić, gdy chcę się zaangażować w działania danej instytucji.

W *Diagnozie* migranci wskazali szereg kwestii, które ułatwiają bądź utrudniają im uczestnictwo w kulturze. Jedną z nich jest dostęp do informacji o wydarzeniach kulturalnych. Z relacji badanych wynika, że najczęściej czerpią oni informacje z tablic ogłoszeń, plakatów, profili instytucji na Facebooku, informatora kulturalnego IKAR (informacje zawarte w informatorze nie zawsze są aktualne, ponieważ jest on wydawany także w wersji drukowanej i z tego powodu nie ma możliwości uwzględnienia na przykład zmiany godziny wydarzenia czy informacji zamieszczanych w samych instytucjach; jedna z badanych wspomniała, że wie, co się dzieje w instytucji, ponieważ mieszka po sąsiedzku). Uczestnicy spotkania jako źródło informacji wskazali także grupy dyskusyjne dla migrantów na Facebooku, z których korzystają, np. Ukraińcy

Bydgoszcz. Są to kanały szerokiej wymiany informacji, także w zakresie kultury. Podstawą, zdaniem uczestników warsztatów, w przekazywaniu informacji o wydarzeniach kulturalnych jest klarowny opis, który zainteresuje potencjalnego odbiorcę.

Kwestią dyskusyjną była potrzeba tłumaczeń komunikatów instytucji kultury (repertuarów, programów, ogłoszeń) na języki obce znane migrantom. Osoby uczestniczące w spotkaniu wskazały, że trudno dopasować informację do języków migrantów z uwagi na wielość języków. Migranci rozumieją, że nie wszystko może i też nie powinno być tłumaczone na ich rodzime języki. Wskazują jednak, że przekazywanie najważniejszych informacji w języku angielskim i rosyjskim zwiększyłoby poczucie dostępności oferty kulturalnej, szczególnie dla osób, które krótko mieszkają w województwie i nie znają jeszcze dobrze języka polskiego.

### III. Definiowanie rekomendacji

Dostosowanie komunikowania o ofercie kulturalnej do potrzeb migrantów z uwzględnieniem możliwości językowych, technologii wykonania strony internetowej oraz dystrybucji informacji w miejscach popularnych wśród migrantów.

### IV. Cel wdrożenia rekomendacji i zakładane rezultaty

**Cel:** Wdrożenie przez co najmniej 3 instytucje w województwie przynajmniej 5 pomysłów w ciągu roku. Przygotowanie przez każdą z instytucji raportu wdrożeniowy – co zostało wdrożone, co się udało, co nie – dla innych instytucji.

#### **Rezultaty:**

- Instytucje komunikują swoją ofertę w miejscach, w których przebywają migranci, oraz korzystają z popularnych wśród cudzoziemców kanałów komunikacyjnych (np. grupy na Facebooku);
- Instytucje dbają o jakość informacji – tworzą je w taki sposób, by były łatwe do przetłumaczenia w translatorze, a wszystkie materiały promocyjne zawierają QRcode, odsyłający do translatora;
- Tytuły ulotek/plakatów są dwujęzyczne;
- Wdrożenie systemu monitoringu potrzeb migrantów (np. analiza kupowanych biletów pod kątem wybranego repertuaru); na podstawie danych z badania przynajmniej 2 wydarzenia instytucji w kwartale są specjalnie sprofilowane do potrzeb migrantów.

## V. Generowanie pomysłów i opis działań

1. Oferta instytucji kultury jest widoczna w mediach społecznościowych, z uwzględnieniem stron i grup, z których korzystają migranci;
2. Plakaty/ulotki/broszury są tłumaczone na język największej mniejszości narodowej w regionie lub każdy z materiałów zawiera informację o możliwości przetłumaczenia w Photo Translatorze;
3. Odpowiednia liczba słupów reklamowych, które są przeznaczone tylko na informacje w języku zrozumiałym dla migrantów (język angielski lub język największej mniejszości narodowej);
4. Prowadzenie centralnego pakietu informacji kulturalnej wraz z dobrze zaplanowaną dystrybucją;
5. Oferta kulturalna instytucji jest widoczna w miejscach, w których przebywają migranci – opracowanie systemu dystrybucji i jego wdrożenie;
6. Zaplanowanie w budżecie instytucji środków na tłumaczenia;
7. Współpraca z samorządami w zakresie promocji oferty kulturalnej: udostępnienie przestrzeni reklamowej na preferencyjnych warunkach, dodatkowa punktacja za tłumaczenie oferty kulturalnej we wnioskach grantowych;
8. Opracowanie aplikacji wizualnych (obrazkowych), które wyjaśniają w jaki sposób można korzystać z instytucji kultury;
9. Zapewnienie pracownikom krótkich kursów językowych, umożliwiających podstawową komunikację z migrantami („Dzień dobry, dzisiaj jest spektakl..., To kosztuje..., Zapraszam..., Może pan znaleźć program tutaj..., Może pan przetłumaczyć ulotkę korzystając z aplikacji...”);
10. Wykorzystanie potencjału organizacji pozarządowych w komunikowaniu oferty kulturalnej instytucji;
11. Zapraszanie migrantów do odwiedzania instytucji kultury, np. na indywidualne spotkania w nieformalnej atmosferze, specjalne wydarzenia tematyczne;
12. Tworzenie programów i szkoleń dla kadr kultury w zakresie metod diagnozowania i monitoringu potrzeb interesariuszy;
13. Wzmacnianie instytucji i kadr kultury w zakresie współpracy z cudzoziemcami, np. poprzez granty, stypendia;

14. Zatrudnienie przez samorząd asystenta międzykulturowego, który będzie wspierał kadry kultury w komunikacji międzykulturowej;
15. System monitoringu potrzeb migrantów (analiza kupowanych biletów pod kątem wybranego repertuaru), przygotowanie oferty na bazie zebranych danych.

## VI. Testowanie / wdrażanie rekomendacji

Rekomendujemy upowszechnienie powstałych propozycji instytucjom kultury. Kluczowym elementem jest zaplanowanie środków finansowych na wdrażanie powyższych propozycji.

## KULTURA: REKOMENDACJA 2

### I. Nawiązanie do diagnozy / zakres obszarów do interwencji

#### Zapewnienie podmiotowości migrantów jako twórców:

- Włączanie migrantów jako odbiorców w programy grantowe, stypendialne;
- Wzmocnienie/nawiązywanie współpracy instytucji kultury z organizacjami/instytucjami, które współpracują z migrantami;
- Włączanie migrantów we współtworzenie życia kulturalnego/oferty kulturalnej
  - stwarzanie warunków do aktywnego uczestnictwa migrantów w życiu kulturalnych;
- Wykorzystanie potencjału migrantów w tworzeniu oferty/programu/strategii instytucji kultury oraz w obszarach dotyczących kultury w strategiach miast i regionów.

### II. Rodzaj wyzwania / sytuacji problemowej

Migranci biorący udział w badaniu podkreślali swój potencjał w dziedzinie kultury wynikający z posiadanej wiedzy i umiejętności oraz znajomości wielu osób, również twórców kultury. Migranci mają pomysły na działania i znają osoby, które mogliby zaprosić. Główną barierą jest brak wiedzy, do kogo się zgłosić ze swoim pomysłem, czy w ogóle jest on możliwy do zrealizowania i jak zorganizować takie działanie. Instytucje kultury powinny przyjąć aktywną postawę, chcąc zaangażować migrantów do uczestnictwa w kulturze czy jej współtworzenia. Potrzebne są jasne komunikaty zapraszające do udziału w kulturze, ale też określone ramy potencjalnej współpracy.

Za najistotniejsze czynniki wpływające na partycypację cudzoziemców w kulturze zostały uznane: dobrze przygotowana informacja na stronie internetowej instytucji w języku zrozumiałym dla migrantów lub łatwe tłumaczenie strony przy użyciu powszechnie dostępnych aplikacji oraz znajomość języka polskiego przez cudzoziemców (oba czynniki otrzymały po 19% wskazań).

### III. Definiowanie rekomendacji

Dostosowanie oferty dla twórców i animatorów z zagranicy przez instytucje kultury oraz zorganizowanie ram współpracy na szczeblu samorządowym.

## IV. Cel wdrożenia rekomendacji i zakładane rezultaty

Przynajmniej 1 samorząd z regionu wprowadza program dla twórców – migrantów w 2023 r.

### Rezultaty:

- Przynajmniej 1 samorząd uruchamia pilotażowy program grantowy dla migrantów – twórców w 2023 r. i przygotowuje raport wdrożeniowy dla innych samorządów;
- Konkursy grantowe realizowane na szczeblu samorządowym i wojewódzkim dopuszczają twórców z zagranicy jako interesariuszy.

## V. Generowanie pomysłów i opis działań:

1. Programy grantowe i stypendialne zakładają udział migrantów, a dystrybucja informacji o programach zakłada kanały komunikacji, z których migranci korzystają;
2. Instytucje kultury opracowują i wdrażają programy rezydencji artystycznych;
3. Programy grantowe kładą nacisk na aktywność migrantów w tworzeniu kultury;
4. Migranci mogą zgłaszać projekty w budżetach obywatelskich i mogą oddawać głos na projekty;
5. Samorzady udostępniają lub wynajmują lokale dla migrantów na preferencyjnych warunkach (na realizację działalności z zakresu kultury, edukacji);
6. Samorzady zapewniają wsparcie dla migrantów w uzupełnianiu wniosków o granty;
7. Konsultacje programów grantowych i stypendialnych odbywają się również w środowiskach migranckich;
8. Samorzady dają możliwość sieciowania się organizacji pozarządowych, np. poprzez organizowanie spotkań networkingowych lub punktowanie realizacji partnerskich projektów;
9. Angażowanie twórców z grupy migrantów w przygotowanie oferty instytucji kultury;
10. Możliwość zrzeszania się artystów pod auspicjami/opieką instytucji;
11. Realizacja projektów tematycznych, np. tydzień kultury Niemiec;
12. Ułatwianie procedur systemu zapraszania artystów zagranicznych i ich udział w inicjatywach kulturalnych.

## VI. Testowanie / wdrażanie rekomendacji

Rekomendacja nie będzie testowana na etapie Wojewódzkiego Modelu Integracji Cudzoziemców.

## KULTURA: REKOMENDACJA 3

### I. Nawiązanie do diagnozy / zakres obszarów do interwencji

#### Umiejętności językowe migrantów:

- Potrzeba nauki języka polskiego przez migrantów, by mogli być świadomymi odbiorcami oferty kulturalnej.

### II. Rodzaj wyzwania / sytuacji problemowej

34% badanych (*Diagnoza*, Grupa „Kultura”, liczba respondentów: 80 osób) widzi w aktywności kulturalnej możliwość ćwiczenia języka polskiego oraz poznania kultury kraju przyjmującego. W badaniu jako jedna z barier w uczestniczeniu w życiu kulturalnym została wskazana: „Nieznajomość przeze mnie języka polskiego”. Jednocześnie podczas warsztatów wskazywano: „Działania kulturalne nie muszą się odbywać w języku ukraińskim czy rosyjskim, choć migrantom na początku jest łatwiej uczestniczyć w wydarzeniach w znanych im językach obcych, na przykład w języku angielskim”. Potrzeba znajomości języka polskiego w sytuacji, kiedy migranci planują zostać na dłużej w Polsce ma kontekst o wiele szerszy niż wsparcie w korzystaniu z oferty kulturalnej. Rekomendacje grupy ograniczają się do określenia roli instytucji kultury w edukacji językowej migrantów.

### III. Definiowanie rekomendacji

Instytucje kultury jako miejsca językowo przyjazne dla migrantów – dostosowanie sposobu komunikowania się kadr kultury do możliwości językowych migrantów oraz inicjowanie wydarzeń integracyjnych mających na celu edukację językową.

### IV. Cel wdrożenia rekomendacji i zakładane rezultaty

**Cel:** Dostosowanie sposobu komunikacji kadr kultury instytucji do możliwości językowych migrantów (w rozumieniu, że jest to osoba, która uczy się języka polskiego).

#### Rezultaty:

- Przynajmniej 1 instytucja wdraża 3 pomysły i przygotowuje z nich raport wdrożeniowy dla innych podmiotów;



- Przynajmniej 2 instytucje zrealizują w ciągu roku minimum 2 wydarzenia integracyjne, w których jednym z elementów programu będzie edukacja językowa.

## V. Generowanie pomysłów i opis działań

1. Oferta instytucji (spektakle, wystawy) jako okazja do praktycznej nauki języka polskiego;
2. Organizacja klubów międzykulturowych łączących Polaków i migrantów;
3. Spotkania z ekspertami (np. autor książki) jako okazja do praktycznej nauki języka;
4. Posługiwanie się przez pracowników (szczególnie sprzedaż biletów, obsługa widza itp.) prostym językiem, mówienie wyraźnie, używanie prostych parafraz w przypadku, gdy klient nie rozumie;
5. Organizacja wydarzeń integracyjnych, np. spacerów tematycznych jako praktyczna nauka języka polskiego;
6. Współpraca z wydziałami filologicznymi na uniwersytetach;
7. Kursy językowe organizowane przez obcokrajowców w domach kultury – realizacja tandemów językowych;
8. Stworzenie funduszy tłumaczeniowych (pomoc dla instytucji np. przy tworzeniu napisów do wystawy – wsparcie przy praktycznej nauce języka) lub zagwarantowanie w budżecie instytucji kategorii wydatków pn. tłumaczenia;
9. Organizacja kursów mających na celu praktyczne poznawanie kultury;
10. Udostępnienie NGO-som i instytucjom, które organizują kursy polskiego, puli darmowych biletów na wydarzenia kulturalne i wystawy;
11. Organizacja wydarzeń integracyjnych, w których jednym z elementów programu będzie edukacja językowa.

## VI. Testowanie / wdrażanie rekomendacji

Rekomendujemy upowszechnienie powstałych propozycji instytucjom kultury. Kluczowym elementem jest zaplanowanie środków finansowych na wdrażanie powyższych propozycji.

## KULTURA: REKOMENDACJA 4

### I. Nawiązanie do diagnozy / zakres obszarów do interwencji

#### Integracja oraz sieciowanie:

- Realizacja wydarzeń kulturalnych umożliwiających integrację migrantów ze społecznością lokalną;
- Poznawanie kultury kraju przyjmującego oraz integracji ze społeczeństwem przyjmującym.

### II. Rodzaj wyzwania / sytuacji problemowej

Uczestnicy warsztatów wskazali, że wydarzenia kulturalne powinny służyć integracji międzykulturowej, stwarzać przestrzeń do spotkań i interakcji, a także wzajemnego poznawania się i dowiadywania się czegoś nowego. Możliwość dyskusji, spotkania z ludźmi czy spędzenia czasu z dziećmi i znajomymi to czynniki, które motywują biorących udział w warsztatach migrantów do uczestnictwa w działaniach kulturalnych. Jednocześnie ważne jest stwarzanie atmosfery akceptacji oraz wspieranie i motywowanie w aktywnym uczestnictwie. Badani wskazali, że dobrze, gdy organizatorzy wydarzeń obserwują uczestników i angażują ich do działań czy rozmów: „Jak przychodzisz sam(a) i nikogo nie znasz, czujesz się bardzo niepewnie”. W trakcie dyskusji pojawił się pomysł organizacji cyklicznych wydarzeń pod hasłem „Weekend dla migrantów”, które umożliwiłyby poznanie się i integrację środowiska. Zdaniem uczestników warsztatów nie jest priorytetem, aby organizowane wydarzenia kulturalne przybliżały kulturę ukraińską – lepiej, by skupiały się na różnorodności kulturowej w ogóle („Nie chodzi o to, że jeśli mamy wielu Ukraińców, to teraz będzie bardzo dużo wydarzeń o kulturze ukraińskiej”).

Dla 29% respondentów aktywność kulturalna to szansa, by poznać nowych ludzi, w tym Polaków jako przedstawicieli społeczeństwa przyjmującego. 34% badanych widzi w aktywności kulturalnej możliwość ćwiczenia języka polskiego oraz poznania kultury kraju przyjmującego. Oczekiwania respondentów co do roli instytucji kultury i rodzaju zaspokajanych przez nie potrzeb są zróżnicowane. Najmniej osób oczekuje wsparcia ich kontaktu z kulturą kraju urodzenia (jedynie 5 wskazań). Możliwość integracji ze społecznością lokalną wskazało 29 osób, 21 oczekiwałoby wsparcia w poznaniu kraju, do którego przyjechali (liczba osób, które wzięły udział w badaniu: 80).

Przykład dobrej praktyki: VI Koncert Pod Wspólnym Niebem (11.06.2022 r.) w Toruniu został zrealizowany z udziałem 10 gwiazd, w tym 8 artystów z Polski, 2 z Ukrainy. Każdy z artystów miał miano *headlinera*, a proporcje w układzie artystów zostały dostosowane do proporcji potencjalnych obiorców koncertu.

### III. Definiowanie rekomendacji

Realizacja wydarzeń kulturalnych umożliwiających integrację migrantów ze społecznością lokalną oraz poznawania kultury kraju przyjmującego.

### IV. Cel wdrożenia rekomendacji i zakładane rezultaty

**Cel:** Przynajmniej 5 instytucji z regionu jako jedno z działań statutowych wdroży wydarzenia integracyjne o charakterze międzykulturowym.

#### Rezultaty:

- Organizacja przynajmniej 10 wydarzeń (łącznie) integracyjnych przez przynajmniej 5 instytucji z regionu.

### V. Generowanie pomysłów i opis działań

1. Specjalna oferta edukacyjno-kulturalna dla migrantów, pokazująca różnorodność kulturową w konkretnych miastach-regionach, w których zamieszkali;
2. Współpraca instytucji kultury z antropologami kultury, umożliwiająca zaplanowanie wydarzenia integracyjnego zapewniającego podmiotowość dla wielu kultur;
3. Drzwi otwarte instytucji kultury dla migrantów – pokazanie życia instytucji kultury „od kuchni”;
4. Zapewnienie finansowania dla wydarzeń integracyjnych oraz angażowanie NGO do ich współrealizacji;
5. Realizacja wydarzeń kulturalnych umożliwiających integrację migrantów ze społecznością lokalną;
6. Organizacja wydarzeń kulturalnych zapewniających podmiotowość artystów z zagranicy (niedopuszczanie do sytuacji, kiedy artysta zagraniczny to *support*);
7. Tworzenie miejskich centrów integracyjnych we współpracy z NGO;

8. Stworzenie „pakietu przywitalnego” dla migrantów; sylabus, podstawowe informacje na tematy: kuchnia, język, religia, historia, święta, zwyczaje;
9. Inicjowanie działań integracyjnych, zachęcających lokalne społeczności do współpracy z migrantami i poznania ich;
10. Wspieranie umiejętności poznawania kulturalnych potrzeb migrantów (np. poprzez analizę sprzedanych biletów);
11. Zatrudnienie przez samorząd asystenta międzykulturowego, który będzie wspierał kadry kultury w komunikacji międzykulturowej.

## VI. Testowanie / wdrażanie rekomendacji

Rekomendujemy upowszechnienie powstałych propozycji instytucjom kultury. Kluczowym elementem jest zaplanowanie środków finansowych na wdrażanie powyższych propozycji.

## Rekomendacje w obszarze Polityka społeczna



Podstawę do prac grupy roboczej nad rekomendacjami w zakresie Polityki społecznej stanowiły poniższe obszary problemowe i kierunki interwencji wskazane i opisane w *Diagnozie*:

- kompetencje międzykulturowe pracowników instytucji;
- wiedza i umiejętności pracowników instytucji pomocy społecznej potrzebne do pracy z różnymi grupami migrantów;
- zjawisko przemocy w rodzinie (migranci dotknięci przemocą jako grupa wymagająca szczególnego wsparcia);
- interwencja kryzysowa, w tym bezpłatne specjalistyczne poradnictwo świadczone osobom tego potrzebującym w instytucjach o zasięgu gminnym (miejskim) i powiatowym;
- dostęp cudzoziemców oraz kadry pomocy społecznej do informacji o możliwych formach wsparcia wynikających z szeroko rozumianej pomocy społecznej oraz pomocy rodzinie;

- problem bezdomności i innych kryzysów wśród migrantów oraz miejsca, gdzie można uzyskać schronienie oraz inną pomoc doraźną;
- tłumaczenia dokumentów w systemie pomocy społecznej, zawarcie w dokumentach informacji o zakresie świadczeń w językach, którymi posługują się cudzoziemcy;
- zakres i sposób realizacji indywidualnych programów integracji oraz trudności w ich realizacji;
- brak możliwości szerszej pracy z osobami w procedurze starania się o ochronę międzynarodową;
- dostęp migrantów do świadczeń rodzinnych, świadczeń wychowawczych i pomocy społecznej;
- bariery językowe utrudniające skuteczną komunikację cudzoziemca ze specjalistami/realizatorami IPI;
- brak wyspecjalizowanej kadry w Powiatowych Centrach Pomocy Rodzinie/Miejskich Ośrodkach Pomocy Rodzinie do udzielenia efektywnej pomocy osobom lub rodzinom w procesie integracji, problemy kadry w znalezieniu współpracowników do pomocy w realizacji IPI;
- brak druków IPI dostępnych w językach, którymi posługują się cudzoziemcy (angielski, rosyjski) i, co się z tym wiąże: niezrozumienie treści zobowiązań dla cudzoziemców zawartych w IPI;
- zbyt krótki okres integracji (1 rok) – jest to czas niewystarczający, by cudzoziemiec uzyskał samodzielność i zintegrował się ze społecznością lokalną, zatem IPI wymaga wydłużenia oraz poszerzenia zakresu wsparcia;
- brak oferty lub niewystarczający zakres kompetencji instytucji i organizacji pozarządowych świadczących usługi wspierające integrację cudzoziemców w województwie;
- brak wsparcia cudzoziemca w pośrednictwie najmu mieszkań na rynku prywatnym (zdarzają się zbyt wygórowane koszty najmu), a także pomocy w uzyskaniu mieszkania z zasobów publicznych.

## W trakcie trwania projektu rekomendacje współtworzyli:

- dr Lidia Chylewska-Bakarat – Fundacja Emic z Torunia
- Karolina Gapska-Kostrzewa – Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Świeciu nad Wisłą
- Agnieszka Jakubowska – Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Bydgoszczy
- Katarzyna Kminikowska – Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie we Grudziądzu
- Magdalena Kowalska – Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Bydgoszczy
- Danuta Napiórkowska – Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Toruniu
- Michał Neuman – Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Toruniu
- Kinga Obałkowska – Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie we Włocławku
- Dorota Pikuła-Konieczka – Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Dragaczu
- Justyna Przybyłowska – Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Wąbrzeźnie
- Maria Rosołek – Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Toruniu
- Sylwia Stecyk-Brochocka – Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Toruniu
- Ewa Tadrowska – Miejsko-Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Nakle nad Notecią
- Magdalena Wojtaszewska – Urząd do Spraw Cudzoziemców
- Zyta Woźniak – Specjalistyczny Ośrodek Wsparcia dla Ofiar Przemocy w Rodzinie w Jaksicach
- Sylwia Żulewska – Fundacja Emic z Torunia.

W spotkaniach każdorazowo brało udział około 9–11 osób, a ich facylitatorami były Justyna Dachniewicz-Zabrocka i Beata Sulima (Kujawsko-Pomorski Urząd Wojewódzki w Bydgoszczy).

## POLITYKA SPOŁECZNA: REKOMENDACJA 1

### I. Nawiązanie do diagnozy / zakres obszarów do interwencji

#### **Nieodpowiednie kompetencje międzykulturowe pracowników instytucji polityki społecznej.**

Kompetencje międzykulturowe pracowników instytucji polityki społecznej to zdolność dostrzegania różnic kulturowych i umiejętność wykorzystywania ich w procesie usamodzielniania. Niewystarczający poziom tych kompetencji utrudnia nie tylko komunikację z klientem cudzoziemskim, ale również ma wpływ na proces integracji ze społeczeństwem polskim.

### II. Rodzaj wyzwania / sytuacji problemowej

Migracje i ich konsekwencje są jednymi z najbardziej aktualnych problemów, przed którymi stają dziś instytucje polityki społecznej. Sytuacja związana z konfliktem zbrojnym w Ukrainie spowodowała znaczny wzrost liczby cudzoziemców w Polsce, co ma wpływ na większy odsetek osób zgłaszających się po wsparcie do Ośrodków Pomocy Społecznej/Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie oraz do punktów prowadzonych przez organizacje pozarządowe. Poczucie zagubienia i niepewności w kontakcie z obcym kulturowo światem i jego przedstawicielami dotyka nie tylko cudzoziemców, ale także osoby podejmujące z nimi pracę. Do skutecznego radzenia sobie z tymi wyzwaniami potrzebne są wiedza, umiejętności, predyspozycje i doświadczenie oraz chęć niesienia pomocy, składające się na kompetencję międzykulturową, a ponieważ w relacji migrant – pracownik służb społecznych ten pierwszy jest stroną potrzebującą wsparcia i pokierowania, to kwestią szczególnie istotną jest, aby zatrudniona do działania z nim osoba była kompetentna w zakresie międzykulturowości. Kompetencje międzykulturowe definiowane są w różny sposób, m.in. Jürgen Bolten w 2006 r. określił je jako „zdolność dostrzegania różnic kulturowych, a także umiejętność wykorzystania posiadanych przez jednostkę umiejętności personalnych, społecznych, zawodowych i strategicznych”<sup>4</sup>.

### III. Definiowanie rekomendacji

Współpraca Wydziału Polityki Społecznej Kujawsko-Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Bydgoszczy z Regionalnym Ośrodkiem Polityki Społecznej w Toruniu w celu zaplanowania

---

<sup>4</sup> J. Nikitorowicz, *Edukacja i komunikacja międzykulturowa w kształtowaniu kompetencji międzykulturowych*, „Edukacja” 2019, 3(150), s. 12; [https://ibe.edu.pl/images/EDUKACJA/NUMERY/2019-03/PDF/1Edukacja\\_ikomunikacja\\_midzykulturowa.pdf](https://ibe.edu.pl/images/EDUKACJA/NUMERY/2019-03/PDF/1Edukacja_ikomunikacja_midzykulturowa.pdf)



przez ROPS środków finansowych przeznaczonych na zorganizowanie warsztatów podnoszących kompetencje międzykulturowe pracowników instytucji polityki społecznej.

#### IV. Cel wdrożenia rekomendacji i zakładane rezultaty

Poszerzenie kompetencji międzykulturowych kadry OPS/PCPR m.in. w zakresie:

- umiejętności komunikacji, w tym umiejętności słuchania;
- inteligencji emocjonalnej, w tym empatii;
- rozumienia postaw i sposobów zachowania się ludzi innych kultur;
- zdolności i umiejętności w obszarze rozwiązywania sytuacji konfliktowych;
- zapoznania ich ze zjawiskiem kulturowo uwarunkowanej przemocy wobec kobiet i omówienie jej przejawów w wymiarze fizycznym i symbolicznym (związek między wykluczeniem społecznym i normami kulturowymi a przemocą);
- otwartości na odmienność, w tym tolerancji;
- zdolności podejmowania działań interwencyjnych w różnych sytuacjach związanych z codziennym funkcjonowaniem klientów cudzoziemców w środowisku ich zamieszkania;
- umiejętność radzenia sobie w sytuacjach wyjątkowych, występujących w kontakcie z klientem cudzoziemskim.

#### V. Generowanie pomysłów i opis działań

1. Nawiązanie współpracy przez Wydział Polityki Społecznej Kujawsko-Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Bydgoszczy z Regionalnym Ośrodkiem Polityki Społecznej w Toruniu celem rozważenia możliwości przygotowania oferty warsztatowej dla pracowników OPS/PCPR z zakresu kompetencji międzykulturowych;
2. Organizacja przynajmniej dwóch warsztatów w roku w danej jednostce OPS/PCPR dla pracowników pracujących z cudzoziemcami;
3. Gromadzenie przez Wydział Polityki Społecznej Kujawsko-Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Bydgoszczy informacji nt. potrzeb szkoleniowych kadry OPS/PCPR w zakresie kompetencji międzykulturowych;

4. Umożliwienie pracownikom OPS/PCPR dotarcia do oferty warsztatowej w zakresie kompetencji międzykulturowych za pośrednictwem Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Toruniu.

## VI. Testowanie / wdrażanie rekomendacji

Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Toruniu oraz Dyrektorzy/Kierownicy OPS/PCPR w województwie kujawsko-pomorskim.

## POLITYKA SPOŁECZNA: REKOMENDACJA 2

### I. Nawiązanie do diagnozy / zakres obszarów do interwencji

**Brak wiedzy i umiejętności pracowników instytucji polityki społecznej na poziomie niezbędnym do pracy z różnymi grupami migrantów.**

Brak wiedzy, doświadczenia oraz odpowiednich umiejętności powoduje szereg trudności w prowadzeniu efektywnej pracy z klientem-migrantem. Zapoznanie się ze specyfiką kręgu kulturowego cudzoziemców, zasadami, którymi kierują się w życiu, podziałem ról, sytuacją na rynku pracy (kwalifikacje zawodowe) powinno być przedmiotem zainteresowania pracowników instytucji polityki społecznej przed pojawieniem się tej grupy klientów i przystąpieniem do udzielenia pomocy. Nabycie wiedzy na temat metod pracy z klientem cudzoziemskim i o samym kliencie uchroni od niepotrzebnych sytuacji konfliktowych.

### II. Rodzaj wyzwania / sytuacji problemowej

Pracownicy socjalni to pracownicy instytucji pomocy społecznej, do których migranci najczęściej zwracają się o pomoc. Na przedstawicielach jednostek organizacyjnych pomocy społecznej – pracownikach socjalnych – spoczywa zatem wiele odpowiedzialnych i wymagających zadań, gdyż to oni udzielają informacji, wskazówek i wsparcia w zakresie rozwiązywania spraw życiowych migrantów, niejednokrotnie bezprecedensowych sytuacji, w których się znaleźli. Dzięki odpowiednio udzielonej pomocy osoby te będą, przy niewielkim wsparciu docelowo, zdolne samodzielnie rozwiązywać problemy związane z codziennym funkcjonowaniem w Polsce w zakresie ochrony zdrowia, oświaty, rynku pracy.

Zatem pracownik socjalny powinien być wyposażony w bogatą i różnorodną wiedzę na temat: psychologii rozwoju, uwzględniającej podstawowe zmiany rozwojowe u dzieci, dorosłych, osób w wieku senioralnym. Potrzebna jest także wiedza prawna, w tym o świadczeniach, przysługujących na podstawie wielu ustaw, informacje na temat procedur pobytowych i przepisów administracyjnych. Ponadto pracownik powinien posiadać szczegółową wiedzę na temat kultur, subkultur, wyznań religijnych klientów którym udzielana jest pomoc. Wiedza ta pomaga uwzględniać niekiedy bardzo istotne aspekty funkcjonowania, podziały ról w danej grupie społecznej, wartości, hierarchię społeczną itp.

Zawodowa skuteczność wymaga od pracownika socjalnego umiejętności wykorzystania teorii w połączeniu z indywidualnymi sposobami odbierania rzeczywistości i stosowania tego

w praktyce. Wiedza na temat ogólnych prawidłowości funkcjonowania człowieka jako jednostki i części większej społecznej całości oraz zaburzeń tego funkcjonowania stanowi podstawy do skutecznego pomagania.

Pracownik socjalny powinien być wyposażony w umiejętności praktyczne, dotyczące sposobów postępowania („co i jak robić”) w konkretnych, specyficznych sytuacjach. Powinien on wiedzieć m.in. w jaki sposób zachowywać się wobec osób podejrzanych o stosowanie przemocy, w jaki sposób komunikować się z osobami w kryzysie, z przedstawicielami różnych grup klientów. Koniecznymi umiejętnościami, którymi powinien dysponować pracownik socjalny, są: wyobraźnia jako umiejętność brania pod uwagę różnych opcji. W myśl zasady – im pracownik socjalny ma większą wiedzę i umiejętności, tym jest bardziej skuteczny w pomaganiu i podejmowaniu samodzielnych decyzji.

### III. Definiowanie rekomendacji

Współpraca Wydziału Polityki Społecznej Kujawsko-Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Bydgoszczy z Regionalnym Ośrodkiem Polityki Społecznej w Toruniu celem zaplanowania przez ROPS środków finansowych przeznaczonych na przeprowadzenie szkoleń podnoszących wiedzę i umiejętności pracowników instytucji polityki społecznej.

### IV. Cel wdrożenia rekomendacji i zakładane rezultaty

Poszerzenie wiedzy i umiejętności kadry OPS/PCPR m.in. w zakresie:

- procedur pobytowych i przepisów administracyjnych;
- specyficznych kultur, subkultur, wyznań religijnych;
- praktycznych sposobów postępowania („co i jak robić”) w konkretnych sytuacjach z uwzględnieniem specyfiki danej kultury (m.in. w jaki sposób zachowywać się wobec osób podejrzanych o stosowanie przemocy, w jaki sposób komunikować się z przedstawicielami różnych grup klientów).

### V. Generowanie pomysłów i opis działań

1. Nawiązanie współpracy przez Wydział Polityki Społecznej Kujawsko-Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Bydgoszczy z Regionalnym Ośrodkiem Polityki Społecznej w Toruniu celem rozważenia możliwości przygotowania oferty szkoleniowej dla pracowników

- OPS/PCPR z zakresu wiedzy i umiejętności potrzebnych do pracy z różnymi grupami migrantów;
2. Organizacja przynajmniej dwóch szkoleń w roku w danej jednostce OPS/PCPR dla pracowników pracujących z cudzoziemcami;
  3. Gromadzenie przez Wydział Polityki Społecznej Kujawsko-Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Bydgoszczy informacji nt. potrzeb szkoleniowych kadry OPS/PCPR w zakresie uzyskania wiedzy niezbędnej do udzielenia wsparcia klientowi cudzoziemskiemu;
  4. Umożliwienie pracownikom OPS/PCPR dotarcia do oferty szkoleniowej dotyczącej podniesienia ww. wiedzy i umiejętności potrzebnych do pracy z różnymi grupami migrantów za pośrednictwem Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Toruniu.

## VI. Testowanie / wdrażanie rekomendacji

Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej oraz Dyrektorzy/Kierownicy OPS/PCPR w województwie kujawsko-pomorskim.

## POLITYKA SPOŁECZNA: REKOMENDACJA 3

### I. Nawiązanie do diagnozy / zakres obszarów do interwencji

Bariera w dostępie cudzoziemców oraz kadry pomocy społecznej do informacji o możliwych formach wsparcia wynikających z szeroko rozumianej pomocy społecznej oraz pomocy rodzinie.

### II. Rodzaj wyzwania / sytuacji problemowej

Sytuacja klienta-cudzoziemca w systemie pomocy społecznej jest stosunkowo zróżnicowana i wymaga rozpatrywania z uwzględnieniem podstawy pobytu.

Cudzoziemcy, którzy otrzymali status uchodźcy lub ochronę uzupełniającą, nabywają uprawnienia do korzystania na zasadach ogólnych ze wszystkich świadczeń pomocy społecznej. Dokumentem regulującym zakres wsparcia cudzoziemców w przewyżczeniu trudności życiowych jest ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2021 r. poz. 2268 ze zm.). Na podstawie art. 5 ust. 2 lit. a ustawy prawo do świadczeń z pomocy społecznej posiadają cudzoziemcy mający miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, spełniający kryteria określone w niniejszej ustawie.

Uchodźcy z Ukrainy, przebywający w Polsce na podstawie ustawy z 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz.U. z 2022 r. poz. 583 ze zm.), mają prawo do świadczeń z pomocy społecznej, co regulują przepisy tejże ustawy.

Aktualna sytuacja związana z konfliktem zbrojnym w Ukrainie spowodowała wzrost liczby cudzoziemców w Polsce, co ma wpływ na większy odsetek cudzoziemców zgłaszających się do Ośrodków Pomocy Społecznej/Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie. To nie tylko wyzwanie dla uchodźców, którzy byli zmuszeni uciekać ze swojego kraju i znaleźli się w nowej sytuacji, ale również dla osób, które z nimi pracują. Migranci i uchodźcy zwracają się do pracowników socjalnych o pomoc w różnych kwestiach. Oprócz pomocy socjalnej zadaniem pracowników jest także udzielanie informacji i wskazówek w zakresie rozmaitych procedur.

Zatem zarówno pracownicy socjalni, jak i sami cudzoziemcy powinni mieć dostęp do informacji o możliwych formach wsparcia, wynikających z szeroko rozumianej pomocy społecznej oraz pomocy rodzinie.

Należy rozgraniczyć zakres możliwej pomocy udzielanej cudzoziemcom zgodnie z obowiązującymi przepisami. Dla przykładu w przypadku obywateli Ukrainy ważne jest wyposażenie zarówno kadry instytucji polityki społecznej, jak i klientów w wiedzę nt. przysługujących uprawnień oraz niwelowanie ewentualnych sytuacji problemowych wśród samych cudzoziemców, których uprawnienia są zależne od daty wjazdu na terytorium RP (przed i po 24.02.2022 r.).

### III. Definiowanie rekomendacji

Przygotowanie „Pakietu powitalnego dla cudzoziemców” zawierającego ogólne informacje o województwie kujawsko-pomorskim, opiece medycznej, sprawach obywatelskich, pomocy społecznej, rynku pracy, edukacji, organizacjach pozarządowych.

Zwrócenie się do Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Toruniu o rozważenie możliwości przygotowania materiałów informacyjnych (informatora, ulotek, skryptów) skierowanych do klienta cudzoziemskiego.

### IV. Cel wdrożenia rekomendacji i zakładane rezultaty

Pozyskanie wiedzy przez kadrę Ośrodków Pomocy Społecznej, Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie oraz cudzoziemców o możliwych formach wsparcia na terenie województwa kujawsko-pomorskiego, wynikających z szeroko rozumianej pomocy społecznej, pomocy rodzinie oraz innych przysługujących uprawnień.

### V. Generowanie pomysłów i opis działań

1. Przygotowanie „Pakietu powitalnego dla cudzoziemców”, który zostanie przekazany w formie elektronicznej do instytucji polityki społecznej oraz udostępniony na stronie internetowej Kujawsko-Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Bydgoszczy;
2. Nawiązanie współpracy przez Wydział Polityki Społecznej Kujawsko-Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Bydgoszczy z Regionalnym Ośrodkiem Polityki Społecznej w Toruniu w zakresie rozważenia możliwości przygotowania materiałów informacyjnych (informatora, ulotek, skryptów) skierowanych do klienta cudzoziemskiego, zawierających informacje o przysługujących formach wsparcia;
3. Zebranie informacji od jednostek OPS/PCPR dotyczących danych kontaktowych osób obsługujących klienta cudzoziemskiego w poszczególnych instytucjach.

## VI. Testowanie / wdrażanie rekomendacji

Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Toruniu, Dyrektorzy OPS/PCPR w województwie kujawsko-pomorskim oraz pracownicy Wydziału Polityki Społecznej Kujawsko-Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Bydgoszczy.



## POLITYKA SPOŁECZNA: REKOMENDACJA 4

### I. Nawiązanie do diagnozy / zakres obszarów do interwencji

Brak wypracowania Indywidualnych Programów Integracji w językach, którymi najczęściej posługują się cudzoziemcy (m.in. angielski, rosyjski) i, co się z tym wiąże: niezrozumienie treści zobowiązań dla cudzoziemców w nich zawartych.

### II. Rodzaj wyzwania / sytuacji problemowej

Integracja cudzoziemców z uzyskaną na terenie Polski ochroną międzynarodową jest procesem mającym szczególnie istotny wymiar, jest realizowana przez lokalne instytucje i konkretne społeczności. Podstawowym narzędziem integracji cudzoziemców z uzyskaną ochroną (status uchodźcy lub ochrona uzupełniająca) są Indywidualne Programy Integracji (IPI) realizowane przez Miejskie Ośrodki Pomocy Rodzinie (MOPR) lub Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie (PCPR). IPI jest swoistym kontraktem pomiędzy cudzoziemcem a MOPR/PCPR, zawierającym zobowiązania dla obu stron programu. Jedną z głównych trudności, którą diagnozują przedstawiciele instytucji w pracy z cudzoziemcami jest problem w komunikacji.

Efektywna komunikacja bez barier językowych sprzyja niwelowaniu poczucia zagrożenia oraz wpływa na możliwość dokonania konstruktywnych ustaleń w konkretnym czasie oraz ich egzekwowanie w celu sprawnej realizacji zaplanowanych w IPI działań, docelowo integracji ze społeczeństwem polskim.

### III. Definiowanie rekomendacji

Ułatwienie przeprowadzenia procesu integracji cudzoziemców z przyznaną ochroną międzynarodową w ramach Indywidualnego Programu Integracji poprzez przygotowanie druków IPI dostępnych w językach, którymi najczęściej posługują się cudzoziemcy (angielski, rosyjski).

### IV. Cel wdrożenia rekomendacji i zakładane rezultaty

- Ułatwienie przeprowadzenia procesu integracji cudzoziemców z przyznaną ochroną międzynarodową w ramach IPI;
- Zwiększenie wiedzy cudzoziemców co do przebiegu IPI, zobowiązań obu stron w nim zawartych, celu podania danych;
- Ułatwienie komunikacji z klientem cudzoziemskim.

## V. Generowanie pomysłów i opis działań

1. Przygotowanie przez Wojewodę Kujawsko-Pomorskiego druków Indywidualnych Programów Integracji (IPI) dostępnych w językach, którymi najczęściej posługują się cudzoziemcy (angielski, rosyjski);
2. Współpraca z organizacjami pozarządowymi w zakresie tłumaczeń ustnych i pisemnych na rzecz wsparcia klienta cudzoziemskiego, w tym w ramach procesu integracji osób z przyznaną ochroną międzynarodową;
3. Udostępnienie przez Wojewodę Kujawsko-Pomorskiego na stronie Biuletynu Informacji Publicznej K-PUW w Bydgoszczy druków Indywidualnych Programów Integracji (IPI), dostępnych w językach, którymi najczęściej posługują się cudzoziemcy (angielski, rosyjski), w celu wykorzystywania ich przez jednostki organizacyjne pomocy społecznej.

## VI. Testowanie / wdrażanie rekomendacji

Pracownicy Wydziału Polityki Społecznej Kujawsko-Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Bydgoszczy.

## POLITYKA SPOŁECZNA: REKOMENDACJA 5

### I. Nawiązanie do diagnozy / zakres obszarów do interwencji

Bariera językowa utrudniająca skuteczną komunikację kadry OPS/PCPR z klientem cudzoziemskim.

### II. Rodzaj wyzwania / sytuacji problemowej

Ograniczona znajomość języków obcych (w szczególności w zakresie skutecznej komunikacji) wśród kadry OPS/PCPR powoduje szereg trudności w prowadzeniu efektywnej pracy z klientem-cudzoziemcem oraz uniemożliwia udzielenie skutecznego wsparcia zgodnie z jego oczekiwaniami.

### III. Definiowanie rekomendacji

Zapewnienie pracownikom OPS/PCPR obsługującym cudzoziemców udziału w szkoleniach językowych lub dostępu do tłumacza.

### IV. Cel wdrożenia rekomendacji i zakładane rezultaty

Udzielenie klientowi cudzoziemskiemu efektywnego wsparcia w języku dla niego zrozumiałym.

### V. Generowanie pomysłów i opis działań

1. Udział pracowników instytucji pomocowych w szkoleniach językowych;
2. Nawiązywanie współpracy z organizacjami pozarządowymi;
3. Nawiązywanie współpracy z wolontariuszami, posługującymi się językiem angielskim, rosyjskim w zakresie wsparcia procesu integracji cudzoziemców;
4. Zapewnienie dostępu do tłumacza, wypracowanie zasad współpracy z tłumaczem w zakresie wymaganym do efektywnej współpracy z klientem cudzoziemcem oraz w oparciu o ochronę danych osobowych.

### VI. Testowanie / wdrażanie rekomendacji

Rekomendacja nie będzie testowana na etapie Wojewódzkiego Modelu Integracji Cudzoziemców.

## Rekomendacje w obszarze Rynek pracy



Podstawę do prac grupy roboczej nad rekomendacjami w zakresie Rynku pracy stanowiły poniższe obszary problemowe i kierunki interwencji wskazane i opisane w *Diagnozie*:

- procedura legalizacji pobytu i pracy w Wydziale Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców w Urzędzie Wojewódzkim w Bydgoszczy;
- procedury, problemy administracyjne i formalno-prawne;
- bariera informacyjna – utrudniony dostęp do informacji (instytucje, pracodawcy, cudzoziemcy);
- doświadczenie w pracy z migrantami oraz kompetencje międzykulturowe pracowników instytucji rynku pracy oraz pracodawców;
- atrakcyjność miejsc pracy w województwie oraz wyzwania związane z ułatwieniami z dostępem do rynku pracy w Niemczech i Słowacji;
- system rekrutacji i pośrednictwa pracy w Polsce;

- rotacja pracowników w firmach;
- aktywizacja zawodowa migrantów i ich pozycja na rynku pracy;
- nastroje społeczne, dyskryminacja, rasizm;
- warunki zatrudnienia i życia w Polsce pracowników z zagranicy;
- brak komunikacji między instytucjami na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym oraz brak koordynacji polityki integracji cudzoziemców.

## **W trakcie trwania projektu rekomendacje współtworzyli:**

- Anita Boniek-Lewandowska – Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu
- Anita Górską-Kachelską – Kujawsko-Pomorski Urząd Wojewódzki w Bydgoszczy
- Artur Grobelski – Urząd Miasta Inowrocławia, Biuro Obsługi Inwestora
- Małgorzata Grochowska – Stomil Bydgoszcz
- Alicja Heller – Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu
- Jarosław Hofman – Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku
- Sylwester Kotlarek – Centrum Wsparcia Biznesu w Toruniu
- Olga Kuratnik – Fundacja Emic
- Katarzyna Marszałkowska – Nadwiślański Związek Pracodawców „Lewiatan”
- Anna Mychlewicz – Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu
- Izabela Pogorzelska – Powiatowy Urząd Pracy w Grudziądzu
- Nina Rapo – Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu
- Andrzej Serafin – Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku
- Agnieszka Spychała – Powiatowy Urząd Pracy w Bydgoszczy
- Anna Subkowska-Krezymon – Państwowa Inspekcja Pracy, Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy
- Magdalena Szocik – Państwowa Inspekcja Pracy, Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy
- Magdalena Zboińska – Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu
- Izabela Ziarkowska – Powiatowy Urząd Pracy w Toruniu.

W spotkaniach każdorazowo brało udział około 12–14 osób, a ich facylitatorami byli Przemysław Wyciechowski i Rafał Baczyński-Sielaczek z Fundacji Emic.

## RYNEK PRACY: REKOMENDACJA 1

### I. Nawiązanie do diagnozy / zakres obszarów do interwencji

#### System rekrutacji i pośrednictwa pracy w Polsce:

- brak koordynacji systemu legalizacji i pośrednictwa pracy (pomiędzy Urzędem Wojewódzkim a Powiatowymi Urzędami Pracy).

#### Brak komunikacji między instytucjami na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym oraz brak koordynacji polityki integracji cudzoziemców:

- brak publicznej platformy rekrutacyjnej umożliwiającej bezpośredni kontakt pracowników z pracodawcami.

#### Warunki zatrudnienia i życia w Polsce pracowników z zagranicy:

- potrzeba ułatwienia przejścia z zatrudnienia agencyjnego na zatrudnienie bezpośrednio.

Instytucje publiczne do 24 lutego 2022 r. praktycznie nie wypełniały ustawowych zadań w zakresie pośrednictwa pracy w kontekście pracowników z zagranicy. Należy podkreślić, że nie było żadnych prawnych przeszkód, aby nadawać cudzoziemcom status osób poszukujących pracy i realizować publiczne pośrednictwo pracy. Sytuacja zmieniła się po agresji Rosji na Ukrainę w wyniku napływu milionów osób uciekających przed wojną i konieczności większego zaangażowania powiatowych urzędów pracy. Jednak nie da się zbudować wydajnego systemu „od ręki” – bez odpowiedniego planu i koordynacji pomiędzy poszczególnymi instytucjami.

### II. Rodzaj wyzwania / sytuacji problemowej

Do Fundacji Emic, innych organizacji pozarządowych oraz instytucji zgłaszają się tysiące osób poszukujących pracy. W większości są to osoby, które uciekły przed wojną z terytorium Ukrainy po 24 lutego 2022 r. Główny problem w tym momencie (stan na czerwiec-lipiec 2022 r.) to brak wystarczającej liczby ofert pracy. Jest to spowodowane wyczerpaniem dostępnych wakatów przy jednoczesnym braku nowych ofert. Przy takiej skali migracji do Polski, jaka ma miejsce w ostatnich miesiącach, jest to naturalna kolej rzeczy. Inny poważny problem to kwestia

łączenia możliwości podjęcia pracy z opieką nad dziećmi. Większość osób, które przybyły do Polski po 24 lutego to kobiety z dziećmi.

### III. Definiowanie rekomendacji

Uruchomienie publicznego systemu pośrednictwa pracy dla wszystkich migrantów przebywających w Polsce (nie tylko uchodźców z Ukrainy) realizowanego poprzez Powiatowe Urzędy Pracy we współpracy z innymi instytucjami rynku pracy.

### IV. Cel wdrożenia rekomendacji i zakładane rezultaty

**Cel główny:** Objęcie usługą pośrednictwa pracy realizowaną przez Powiatowe Urzędy Pracy wszystkich cudzoziemców szukających pracy w Polsce.

#### Inne cele:

- Zapewnienie możliwości podnoszenia kwalifikacji oraz kompetencji poszukiwanych przez pracodawców poprzez wykorzystanie narzędzi funduszu pracy;
- Zaangażowanie w proces pośrednictwa pracy pracodawców oraz organizacji zrzeszających pracodawców;
- Ograniczenie nieprawidłowości związanych z funkcjonowaniem agencji pośrednictwa pracy i strat budżetu państwa z tytułu unikania płacenia podatków i składek na ubezpieczenie społeczne;
- Ograniczenie zjawiska pracy tymczasowej i promowanie bezpośredniego zatrudnienia przez pracodawców.

### V. Generowanie pomysłów i opis działań

1. Stworzenie regionalnego/wojewódzkiego planu działania w zakresie pośrednictwa pracy i aktywizacji zawodowej cudzoziemców, w którego tworzenie zaangażowane będą zarówno instytucje rządowe, jak i samorządowe;
2. W ww. planie zostają uwzględnione źródła finansowania funkcjonowania systemu takie jak m.in. budżet państwa, fundusze unijne w postaci Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Kujawsko-Pomorskiego, inne fundusze dodatkowe przeznaczone na aktywizację zawodową i integrację cudzoziemców;
3. System pośrednictwa pracy dla cudzoziemców wdrażany przez Powiatowe Urzędy Pracy na podstawie zarządzenia prezydentów/starostów właściwych ze względu na siedzibę,

we współpracy z innymi instytucjami rynku pracy (m.in. Wojewódzki Urząd Pracy, Urząd Marszałkowski, Urząd Wojewódzki) oraz organizacjami (m.in. organizacje zrzeszające pracodawców, organizacje pozarządowe działające na rzecz integracji cudzoziemców);

4. Stały monitoring wdrażania systemu prowadzi Wojewoda Kujawsko-Pomorski we współpracy z Marszałkiem Województwa;
5. Ewaluacja systemu i wprowadzenie stałego finansowania.

## VI. Testowanie / wdrażanie rekomendacji

Po 24 lutego 2022 r. wprowadzono dla obywateli Ukrainy ułatwienia w zakresie powierzania wykonywania pracy oraz rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna lub poszukująca pracy.



## RYNEK PRACY: REKOMENDACJA 2

### I. Nawiązanie do diagnozy / zakres obszarów do interwencji

#### System rekrutacji i pośrednictwa pracy w Polsce:

- brak kontroli agencji pośrednictwa pracy.

#### Aktywizacja zawodowa migrantów i ich pozycja na rynku pracy:

- praca poniżej kwalifikacji.

#### Warunki zatrudnienia i życia w Polsce pracowników z zagranicy:

- agencje pośrednictwa pracy oddelegowujące pracowników do pracy w Polsce unikają płacenia w Polsce podatków i odprowadzania składek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych;
- brak przejrzystości wynagrodzeń pracowników zatrudnianych przez agencje;
- potrzeba tworzenia równych warunków zatrudnienia dla pracowników polskich i cudzoziemskich (również jako forma ochrony Polaków przed dumpingowymi stawkami godzinowymi).

### II. Rodzaj wyzwania / sytuacji problemowej

System rekrutacji pracowników z zagranicy oraz pośrednictwa pracy w Polsce opiera się na działających niezależnie agencjach zatrudnienia i pośrednikach pracujących na własną rękę. Rodzi to szereg patologii, takich jak m.in. brak kontroli nad osobami, które podejmują pracę w Polsce na podstawie oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, brak koordynacji i jednolitych standardów w funkcjonowaniu systemu oświadczeń, powszechne unikanie odprowadzania składek ZUS przez niektóre agencje zatrudnienia, zaniżanie wynagrodzeń, pobieranie wysokich prowizji od cudzoziemców oraz rozliczanie się za pracę „pod stołem”. Należy jednak wyraźnie podkreślić, że granice prawa narusza pewien odsetek agencji zatrudnienia.

Przybycie do Polski ogromnej liczby uchodźców z terytorium Ukrainy jedynie pogłębiło ten problem. Nagle na rynku pracy pojawiło się kilkaset tysięcy osób, które mogą i chcą podjąć pracę od zaraz. Rodzi to też potencjalne niebezpieczeństwa dla gorzej wykwalifikowanych Polaków, którzy są zmuszeni rywalizować o podobne miejsca pracy. Instytucje publiczne takie jak m.in. Wojewódzki Urząd Pracy (nadzoruje funkcjonowanie agencji pracy) czy Państwowa Inspekcja Pracy (kontroluje legalność i warunki zatrudnienia) nie mają narzędzi organizacyjnych i prawnych, aby zmienić tę sytuację.

### III. Definiowanie rekomendacji

Wzmocnienie systemu kontroli agencji pośrednictwa pracy/agencji pracy tymczasowej oraz ograniczenie roli outsourcingu i pracy tymczasowej na rynku pracy.

### IV. Cel wdrożenia rekomendacji i zakładane rezultaty

**Cel główny:** Wzmocnienie praw migrantów na polskim rynku pracy przy jednoczesnej ochronie praw polskich pracowników.

#### Cele szczegółowe:

- Ograniczenie skali nieprawidłowości przy zatrudnianiu migrantów;
- Ograniczenie roli agencji zatrudnienia i pośredników pracy na rzecz systemu, w którym agencje stanowią rolę uzupełniającą (jak np. w Niemczech), a nie główne źródło pozyskiwania pracowników;
- Ograniczenie skali strat budżetu państwa z tytułu nieprawidłowo naliczanych podatków i składek na ubezpieczenie społeczne;
- Lobbing na rzecz wprowadzenia ograniczenia okresu pracy tymczasowej oraz skali outsourcingu pracowniczego jako przejawów zbyt daleko idącego uelastycznienia rynku pracy.

### V. Generowanie pomysłów i opis działań

1. Stworzenie grupy roboczej, której zadaniem będzie opracowanie planu działań przy uwzględnieniu ograniczeń ustawowych;
2. Zapewnienie dodatkowego finansowania dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy oraz Państwowej Inspekcji Pracy na realizację działań określonych przez ww. grupę roboczą;
3. Opracowanie planu współpracy międzysektorowej (z udziałem m.in. urzędów pracy, inspekcji pracy) na rzecz ograniczania nieprawidłowości w funkcjonowaniu agencji pracy;
4. Wdrożenie i realizacja działań;
5. Monitoring, ewaluacja zadania oraz wprowadzenie rekomendacji wynikających z raportu ewaluacyjnego.

### VI. Testowanie / wdrażanie rekomendacji

Rekomendacja nie będzie testowana na etapie Wojewódzkiego Modelu Integracji Cudzoziemców. Rekomendujemy wzmocnienie roli WUP w tym zakresie lub zaangażowanie dodatkowych instytucji.

## RYNEK PRACY: REKOMENDACJA 3

### I. Nawiązanie do diagnozy / zakres obszarów do interwencji

Warunki zatrudnienia i życia w Polsce pracowników z zagranicy.

Bariera informacyjna – utrudniony dostęp do informacji.

### II. Rodzaj wyzwania / sytuacji problemowej

Przed 24 lutego 2022 r. instytucje publiczne w województwie kujawsko-pomorskim jedynie w minimalnym stopniu zapewniały usługi migrantom, którzy zdecydowali się pracować i żyć na terenie województwa. Pomijając działania podejmowane przez Kujawsko-Pomorski Urząd Wojewódzki oraz Fundację Emic w ramach Funduszu Azylu, Migracji i Integracji, praktycznie nie było innej oferty integracyjnej na poziomie poszczególnych miast/powiatów.

Agresja Rosji na Ukrainę i masowy napływ uchodźców nieco zmienił tę sytuację. Jednak zaangażowanie, w szczególności instytucji samorządowych, w dalszym ciągu jest potrzebne. Zauważalny jest również brak wiedzy i doświadczenia we wspieraniu migrantów.

### III. Definiowanie rekomendacji

Realizacja kompleksowego projektu integracji, aktywizacji zawodowej cudzoziemców w województwie kujawsko-pomorskim finansowanego z Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Kujawsko-Pomorskiego.

### IV. Cel wdrożenia rekomendacji i zakładane rezultaty

**Cel główny:** Objęcie wsparciem min. 10% migrantów przebywających na terenie całego województwa kujawsko-pomorskiego.

### V. Generowanie pomysłów i opis działań

1. Stworzenie założeń do realizacji wojewódzkiego projektu integracyjnego skierowanego do wszystkich „nowych mieszkańców” – cudzoziemców przebywających na terenie województwa kujawsko-pomorskiego;
2. Zapewnienie stałego finansowania zadania w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Kujawsko-Pomorskiego;
3. Wyłonienie partnerów projektu – współrealizatorów zadania;

4. Zapewnienie wsparcia dla cudzoziemców w każdym z powiatów województwa w minimum następujących obszarach:
  - zapewnienie dostępu do informacji i poradnictwa prawnego – punkty informacyjno-doradcze;
  - zapewnienie oferty kursów języka polskiego oraz abonamentu na usługi tłumaczeniowe (np. dokumentów);
  - wsparcie cudzoziemców w uznawaniu/podnoszeniu kwalifikacji zawodowych poszukiwanych na rynku pracy, np. poprzez tłumaczenia i nostryfikację dyplomów, kursy zawodowe, weryfikację kwalifikacji zawodowych i wymianę praw jazdy;
  - wsparcie w wynajmie mieszkań i zapewnienie dostępu do mieszkań wspieranych, komunalnych, np. poprzez prowadzenie społecznych agencji pośrednictwa, promesy dla wynajmujących, bony na zasiedlenie, prowadzenie bazy mieszkań i wsparcie asystentów mieszkaniowych;
  - zapewnienie publicznego pośrednictwa pracy realizowanego przez powiatowe urzędy pracy oraz doradztwa zawodowego we współpracy z pracodawcami i organizacjami zrzeszającymi pracodawców;
  - koordynacja współpracy międzysektorowej instytucji rynku pracy z takimi instytucjami, jak np. szkoły i uczelnie, Państwowa Inspekcja Pracy, Kujawsko-Pomorski Urząd Wojewódzki, organizacje pozarządowe i organizacje zrzeszające pracodawców;
  - zapewnienie oferty szkoleniowej dla: cudzoziemców (np. kursy adaptacyjne, legalizacja pobytu i pracy, prawo pracy), instytucji publicznych (np. prawne aspekty legalizacji pobytu i pracy, komunikacja międzykulturowa), pracodawców (np. legalizacja pracy cudzoziemców, praca w środowisku międzykulturowym);
5. Monitoring realizacji projektu, ewaluacja on-going i wdrożenie rekomendacji zawartych w raporcie ewaluacyjnym.

## VI. Testowanie / wdrażanie rekomendacji

Realizacja tego typu projektu jest planowana i przewidziana w strategii rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego.

## RYNEK PRACY: REKOMENDACJA 4

### I. Nawiązanie do diagnozy / zakres obszarów do interwencji

#### Warunki zatrudnienia i życia w Polsce pracowników z zagranicy:

- potrzeba zarządzania zespołem i pracą w środowisku wielokulturowym w przedsiębiorstwach;
- potrzeba ułatwienia przejścia z zatrudnienia agencyjnego na zatrudnienie bezpośrednie.

#### Brak komunikacji między instytucjami na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym oraz brak koordynacji polityki integracji cudzoziemców:

- niejednolite interpretowanie przepisów przez różne instytucje i wynikające z tego niejasności w stwierdzaniu legalności pobytu cudzoziemca;
- brak możliwości kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców przez powiatowe urzędy pracy (kwestia trzy- lub sześciomiesięcznego okresu pracy na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi).

#### Rotacja pracowników w firmach:

- duża rotacja pracowników spowodowana konkurencją między przedsiębiorstwami i regionami oraz liberalizacją przepisów imigracyjnych w Niemczech, skierowaną głównie do wykwalifikowanych pracowników z Europy Wschodniej;
- brak pośrednictwa, wsparcia w załatwianiu spraw formalno-prawnych;
- niewystarczające czynniki motywacyjne do pozostania w Polsce, niestabilność zatrudnienia i pobytu.

### II. Rodzaj wyzwania / sytuacji problemowej

Większość miejsc pracy skierowanych do pracowników z zagranicy opiera się na umowach agencyjnych lub krótkoterminowych umowach cywilno-prawnych. Z jednej strony jest to korzystne dla pracodawców, ponieważ zapewnia elastyczność zatrudnienia oraz pewne oszczędności związane z kosztami zatrudnienia. Z drugiej strony, w obliczu zapaści demograficznej w Polsce, przechodzenie na długoterminowe formy zatrudnienia w oparciu o umowy o pracę wydaje się nieuniknione. I już to się dzieje. Potwierdzają ten trend kolejne raporty ZUS, które wskazują na zwiększającą się liczbę „ubezpieczonych” cudzoziemców.

Istnieją jednak pewne ograniczenia, które wpływają na tempo tego procesu. Z jednej strony jest to skomplikowany i niewydolny system legalizacji pracy i pobytu cudzoziemców.

Jednak możliwości zmiany sytuacji są ograniczone: potrzebne byłyby zmiany ustawowe oraz zbudowanie centralnego systemu do obsługi wniosków online (w przypadku legalizacji pobytu). Z drugiej strony pracodawcy nie mają dostępu do bezpłatnych konsultacji prawnych, które ułatwiałyby cały proces zatrudniania cudzoziemców bezpośrednio przez pracodawców, oraz wsparcia w podstawowym zarządzaniu wielokulturowością w firmach. Działania podejmowane w tym zakresie przez organizacje pozarządowe nie zastąpią stałych rozwiązań systemowych.

### III. Definiowanie rekomendacji

Zapewnienie bezpłatnego, publicznego i kompleksowego doradztwa dla pracodawców zatrudniających cudzoziemców.

### IV. Cel wdrożenia rekomendacji i zakładane rezultaty

**Cel główny:** Wsparcie długoterminowego, stałego zatrudnienia cudzoziemców na podstawie umowy o pracę.

**Cele szczegółowe:**

- Kompleksowe wsparcie pracodawców w procesie zatrudniania cudzoziemców;
- Zwiększenie wpływów do budżetu państwa z tytułu pełnego opodatkowania i oskładkowania umów;
- Umożliwienie realizacji długofalowej strategii integracji migrantów (dzięki przewidywalnej i długofalowej polityce zatrudnieniowej).

### V. Generowanie pomysłów i opis działań

1. Stworzenie koncepcji i planu działań konsultingowych w oparciu o potrzeby pracodawców;
2. Zapewnienie stałego finansowania zadań;
3. Wybór instytucji odpowiedzialnej/odpowiedzialnych za realizację zadania;
4. Wdrażanie i realizacja działań konsultingowych dla pracodawców;
5. Monitoring i ewaluacja on-going realizacji.

### VI. Testowanie / wdrażanie rekomendacji

Rekomendacja nie będzie testowana na etapie Wojewódzkiego Modelu Integracji Cudzoziemców. Rekomendujemy wprowadzenie tych usług przez instytucje rynku pracy lub ogłoszenie otwartego konkursu ofert dla organizacji pozarządowych.

## RYNEK PRACY: REKOMENDACJA 5

### I. Nawiązanie do diagnozy / zakres obszarów do interwencji

Procedura legalizacji pobytu i pracy w Wydziale Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców w Kujawsko-Pomorskim Urzędzie Wojewódzkim w Bydgoszczy:

- długość i poziom skomplikowania postępowań.

Inne procedury, problemy administracyjne i formalno-prawne:

- problemy z dostarczaniem korespondencji do wnioskodawców, problemy z weryfikacją dokumentów na etapie składania wniosków, itp.

### II. Rodzaj wyzwania / sytuacji problemowej

Legalizacja pobytu cudzoziemców to długi i skomplikowany proces. Jeszcze przed pandemią urzędy w całej Polsce miały problem z obsługą ogromnej liczby wniosków. Sytuacja w K-PUW w Bydgoszczy na tle innych województw wypadła całkiem dobrze. Jednak są dodatkowe 2 czynniki, które w perspektywie krótko- i średnioterminowej będą stanowiły nie lada wyzwanie dla każdego urzędu wojewódzkiego w Polsce:

- trudny do przewidzenia okres zakończenia wojny, skala migracji po 24 lutego 2022 r. i wynikająca z niej prognozowana (na podstawie liczby osób, którym nadano status UKR) ogromna liczba wniosków legalizacyjnych po 9 miesiącach pobytu uchodźców w Polsce. Szacuje się, że w Polsce zostanie nawet 50% osób, które uciekły przed wojną w Ukrainie;
- kumulacja spraw z okresu stanu epidemii i zagrożenia epidemicznego, które urzędy będą musiały obsłużyć po zniesieniu stanu zagrożenia epidemicznego. Skala problemu jest trudna do oszacowania, jednak wielu migrantów zwleka z uregulowaniem pobytu w Polsce lub ich aktualna sytuacja prawna na to nie pozwala.

Możliwe, że jedynym wyjściem z sytuacji okaże się ogłoszenie powszechnej abolicji dla cudzoziemców. Sprawę obsługi setek tysięcy wniosków dot. legalizacji pobytu i pracy w Polsce mogłoby ułatwić wprowadzenie systemu do obsługi wniosków online.

### III. Definiowanie rekomendacji

Wprowadzenie systemu do obsługi wniosków dot. legalizacji pobytu cudzoziemców w trybie online. Rozwiązanie mogłoby być wzorowane na już funkcjonujących struktur e-administracji

z użyciem ePUAP oraz portalu [praca.gov.pl](http://praca.gov.pl), poprzez który można już składać wnioski o wydanie zezwoleń na pracę.

Jest to rekomendacja na poziomie centralnym, a zatem możliwości jej wdrożenia na poziomie województwa jest ograniczona. Jednak taka rekomendacja jest kluczowa z punktu widzenia funkcjonowania całego systemu migracyjnego kraju. Prace nad wprowadzeniem systemu już trwają.

#### IV. Cel wdrożenia rekomendacji i zakładane rezultaty

**Cel główny:** Uproszczenie i przyspieszenie procesu wydawania decyzji administracyjnych w sprawach o legalizację pobytu i pracy cudzoziemców w Polsce.

#### **Cele szczegółowe:**

- Odciążenie systemu administracji publicznej z obsługi wniosków składanych w formie papierowej oraz ułatwienie oceny formalnej składanych wniosków;
- Ułatwienie cudzoziemcom kontaktu z instytucjami administracji publicznej;
- Udostępnienie informacji pracodawcom dotyczącej statusu pobytowego pracowników/potencjalnych pracowników.

#### V. Generowanie pomysłów i opis działań

1. Stworzenie koncepcji portalu np. „[pobyt.gov.pl](http://pobyt.gov.pl)” przez organy administracji centralnej (MSWiA, KPRM) we współpracy z Wojewodami;
2. Zapewnienie finansowania zadania;
3. Wyłonienie wykonawcy portalu;
4. Testowanie i wdrażanie portalu;
5. Wprowadzenie ulepszeń wynikających z etapu testowania;
6. Rezygnacja z przyjmowania wniosków w wersji papierowej;
7. Monitoring i ewaluacja funkcjonowania systemu z partnerami społecznymi oraz cudzoziemcami. Wprowadzenie nowych funkcjonalności.

#### VI. Testowanie / wdrażanie rekomendacji

Rekomendacja nie będzie testowana na etapie Wojewódzkiego Modelu Integracji Cudzoziemców. Trwają prace koncepcyjne na poziomie ministerialnym.



## RYNEK PRACY: REKOMENDACJA 6

### I. Nawiązanie do diagnozy / zakres obszarów do interwencji

**Brak doświadczenia w pracy z migrantami oraz niewystarczające kompetencje międzykulturowe pracowników instytucji rynku pracy oraz pracodawców.**

Pracownicy instytucji publicznych mają utrudniony dostęp do szkoleń dot. pracy z klientem cudzoziemskim oraz z zakresu komunikacji międzykulturowej. Dużym problemem jest bariera językowa i brak dostępu do tłumaczeń zarówno ustnych, jak i pisemnych. Dobitnie skalę problemu ukazała sytuacja po 24 lutego 2022 r. kiedy instytucje poszukiwały pełnoetatowych tłumaczy-wolontariuszy. Sporym wyzwaniem są również braki kadrowe w instytucjach. Sytuację pogarsza fakt, że oferowane wynagrodzenia w przypadku części stanowisk nie są zbyt atrakcyjne dla osób szukających pracy, a prawo ogranicza możliwość zatrudniania migrantów.

### II. Rodzaj wyzwania / sytuacji problemowej

Do Fundacji Emic zgłasza się wiele instytucji, które zainteresowane są szkoleniami z zakresu pracy z klientem cudzoziemskim. Fundacja aktualnie nie realizuje projektów, które mogłyby stanowić odpowiedź na te potrzeby.

Z jednej strony mamy tutaj do czynienia z brakiem wiedzy pracowników instytucji publicznych co do współpracy z migrantami. W tym przypadku mówimy głównie o różnych aspektach prawnych migracji do Polski, kwestiach legalizacyjnych czy dostępie do narzędzi funduszu pracy. Z drugiej strony jest to brak doświadczenia w pracy środowisku międzykulturowym i świadomości wyzwań w pracy w takim środowisku.

Powyższe wynika przede wszystkim z faktu, że migracja do Polski na tak dużą skalę jest zjawiskiem stosunkowo nowym. Co więcej, cudzoziemcy do tej pory rzadko korzystali ze wsparcia instytucji, np. w zakresie pośrednictwa pracy (funkcjonowali przede wszystkim w sferze prywatnych agencji pośrednictwa). Sytuacja zmieniła się całkowicie po 24 lutego 2022 r. W związku z ogromną liczbą uchodźców z terenu Ukrainy oraz nacisku państwa na ich włączenie w system pomocy społecznej i ogólnie system instytucjonalny (również instytucji rynku pracy) liczba klientów instytucji publicznych zwiększyła się kilkukrotnie.

### III. Definiowanie rekomendacji

Stworzenie oferty publicznych szkoleń z zakresu kompetencji międzykulturowych i z różnych aspektów prawnych dla instytucji, pracodawców, organizacji pozarządowych itp.

### IV. Cel wdrożenia rekomendacji i zakładane rezultaty

**Cel główny:** Wsparcie pracowników instytucji publicznych w pracy z klientem cudzoziemskim.

#### Cele szczegółowe:

- Doskonalenie wiedzy pracowników instytucji publicznych dot. różnych aspektów prawnych migracji i uchodźstwa;
- Poszerzenie wiedzy pracowników oraz kadry zarządzającej instytucji publicznych w zakresie wielokulturowości, pracy z klientem z doświadczeniem migracyjnym i uchodźczym;
- Rozwijanie współpracy międzysektorowej i wymiany doświadczeń pracowników instytucji dot. pracy z klientami z doświadczeniem migracji.

### V. Generowanie pomysłów i opis działań

1. Wyłonienie instytucji odpowiedzialnej za realizację zadania. Stworzenie koncepcji, programu i harmonogramu szkoleń;
2. Zapewnienie stałego finansowania niezależnego od krótkoterminowej perspektywy projektowej;
3. Wybór osób prowadzących szkolenia i opracowanie szczegółowych programów szkoleń w oparciu o potrzeby pracowników instytucji publicznych;
4. Realizacja oferty szkoleniowej (min. 1 szkolenie/mc);
5. Monitoring realizacji zadania, ewaluacja on-going i uwzględnienie zmieniających się potrzeb instytucji w zakresie pracy z klientem z doświadczeniem migracji / uchodźstwa.

### VI. Testowanie / wdrażanie rekomendacji

Rekomendacja nie będzie testowana na etapie Wojewódzkiego Modelu Integracji Cudzoziemców. Rekomendujemy ogłoszenie otwartego konkursu dla organizacji pozarządowych na realizację tego typu usług.

# Rekomendacje

DO WOJEWÓDZKIEGO MODELU  
INTEGRACJI CUDZOZIEMCÓW

Wyłączna odpowiedzialność za wyrażone opinie spoczywa na autorze i Komisja Europejska oraz Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji nie ponoszą odpowiedzialności za sposób wykorzystania udostępnionych informacji.



FUNDACJA  
**EMIC**



UNIA EUROPEJSKA  
FUNDUSZ AZYLU,  
MIGRACJI I INTEGRACJI

"BEZPIECZNA PRZYSTAŃ"

PROJEKT "MASZ PRAWO WIEDZIEĆ! PLUS" WSPÓŁFINANSOWANY  
Z PROGRAMU KRAJOWEGO FUNDUSZU AZYLU, MIGRACJI I INTEGRACJI