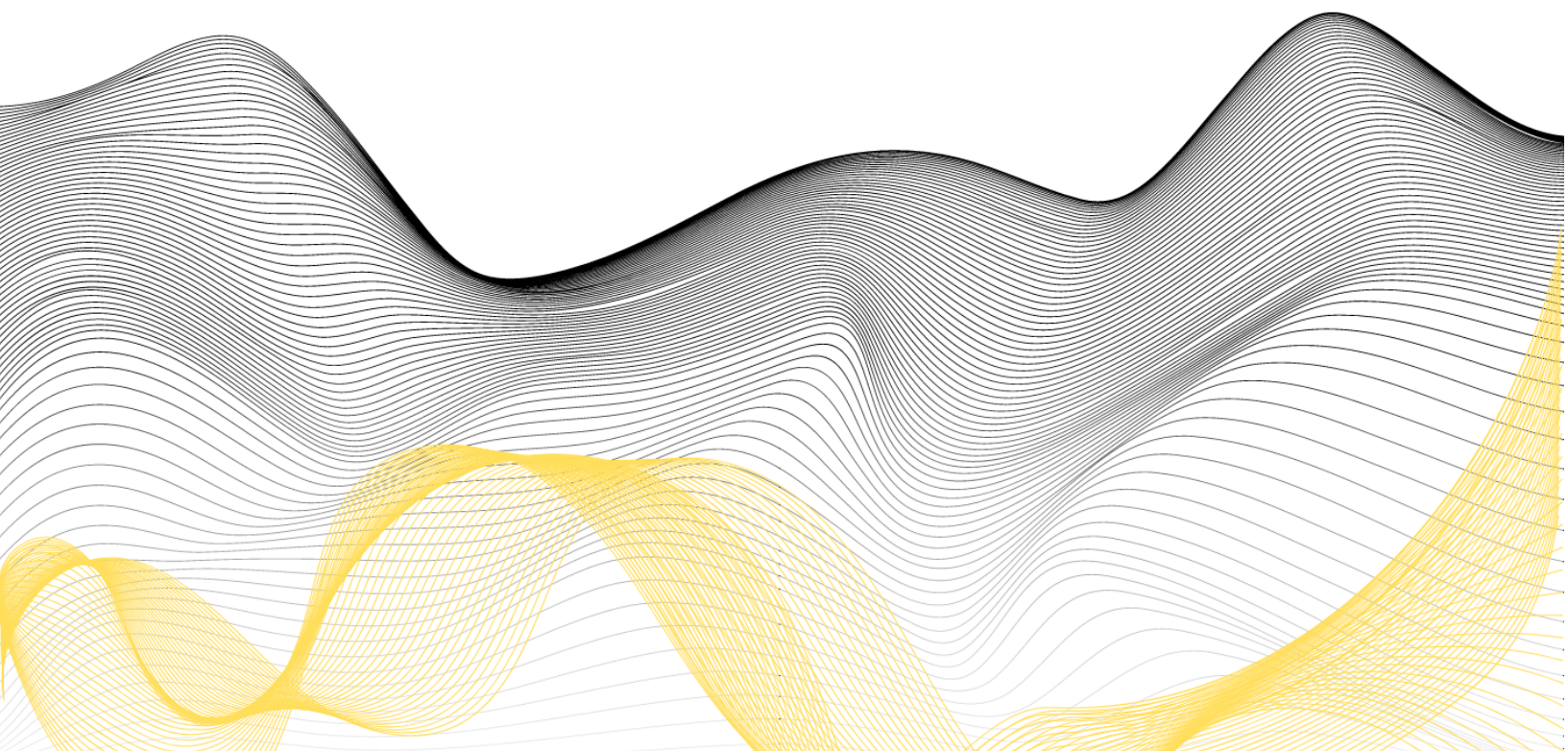




SAMORZĄD
WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO



PLAN STRATEGICZNY MIĘDZYKULTUROWEJ INTEGRACJI MIGRANTÓW DLA WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO



SPIS TREŚCI

PRZEDMOWA MARSZAŁKA WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO	3
WIADOMOŚĆ POWITALNA OD PLATFORMY WSPÓŁPRACY EU-BELONG (MULTISTAKEHOLDERS PLATFORM)	4
KONTEKST	6
1. METODOLOGIA OPRACOWANIA PLANU STRATEGICZNEGO MIĘDZYKULTUROWEJ INTEGRACJI MIGRANTÓW DLA WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO	9
1.1 ANALIZA DANYCH ZASTANYCH	11
1.2 BADANIE POMORSKICH INTERESARIUSZY POLITYKI MIGRACYJNEJ	21
1.3 WSPÓŁTWORZENIE PLANU STRATEGICZNEGO MIĘDZYKULTUROWEJ INTEGRACJI MIGRANTÓW DLA WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO	22
1.4 KONSULTACJE SPOŁECZNE	24
2. SZCZEGÓŁOWA DIAGNOZA OBSZAROWA	25
2.1 OBSZAR DZIAŁANIA: KULTURA	25
2.2 OBSZAR DZIAŁANIA: EDUKACJA	28
2.3 OBSZAR DZIAŁANIA: POLITYKA SPOŁECZNA	30
2.4 OBSZAR DZIAŁANIA: RYNEK PRACY	32
3. CELE STRATEGICZNE	38
3.1 CEL STRATEGICZNY: DOSTĘPNA KULTURA	38
3.2 CEL STRATEGICZNY: HOLISTYCZNA EDUKACJA	39
3.3 CEL STRATEGICZNY: WŁĄCZAJĄCA POLITYKA SPOŁECZNA	42
3.4 CEL STRATEGICZNY: OTWARTY RYNEK PRACY	44
3.5 PODSUMOWANIE	46
4. SYSTEM I OCENA REALIZACJI PLANU STRATEGICZNEGO MIĘDZYKULTUROWEJ INTEGRACJI MIGRANTÓW DLA WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO	49
5. INFORMACJE KONTAKTOWE	50
6. ZAKOŃCZENIE	50
ZASTOSOWANE SKRÓTY	52
BIBLIOGRAFIA	52

PRZEDMOWA MARSZAŁKA WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO



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

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

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

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

Mieczysław Struk, Marszałek Województwa Pomorskiego

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

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

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



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

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

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

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

KONTEKST

Koordinacja procesu integracji imigrantów w Województwie Pomorskim.

Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030.

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

Fundusze Europejskie dla Pomorza 2021-2027.

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

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

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

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

Preferowane będą projekty:

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

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

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

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

Powyższe działania zostały podzielone na 3 główne zadania:

- Zadanie 1. Działania badawczo – rozwojowe oraz programowanie

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

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

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

Pomorska Rada do spraw regionalnej polityki migracyjnej

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

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

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

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

EU-BELONG czerpie z pozytywnych doświadczeń programu "Miasta międzykulturowe" Rady Europy (program ICC), którego² celem jest poprawa włączenia społeczno-gospodarczego i poczucia przynależności migrantów poprzez opracowanie i przetestowanie strategii integracji regionalnej, które stosują podejście międzykulturowe i wielostronne. Mając to na uwadze, projekt jest również zgodny z odpowiednimi politykami i dokumentami strategicznymi UE, przede wszystkim z "Planem działania na rzecz integracji i włączenia społecznego (2021–2027)"³.

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

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

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

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

1. Promowanie budowania potencjału i wzajemnego uczenia się na temat międzykulturowości między administracjami regionalnymi i lokalnymi zainteresowanymi stronami, poprzez sesje szkoleniowe online skierowane do dużej grupy zainteresowanych stron (150 w każdym regionie; łącznie 1650) oraz trzydniowe laboratoria szkoleniowe dla dwudziestu głównych interesariuszy w każdym regionie, które zostaną później zaangażowane w opracowanie regionalnych strategii integracji międzykulturowej.
2. Opracowanie ogólnych ram dla strategii integracji regionalnej w oparciu o zbiór dobrych praktyk istniejących w regionach partnerskich, ocenę kontekstu integracji regionalnej oraz opracowanie ostatecznego modelu.
3. Współtworzenie strategii regionalnych z udziałem wielu zainteresowanych stron począwszy od utworzenia wielostronnej platformy regionalnej, która obejmuje łącznie 165 zainteresowanych stron (po 15 zainteresowanych stron na szczeblu lokalnym w każdym regionie); organizowanie spotkań w ramach wspólnego projektowania, które przyczynią się do opracowania strategii integracji międzykulturowej w każdym regionie.
4. Testowanie projektów pilotażowych określonych w strategiach regionalnych.
5. Faza modelowania, upowszechniania i włączania do głównego nurtu polityki, który obejmuje: ocenę współprojektowania i doświadczeń związanych z wdrażaniem w celu modelowania całego procesu; syntezę wyników w obszernym sprawozdaniu; rozpowszechnianie wyników poprzez wydarzenia i działania związane z transferem wiedzy – online i osobiście – na szczeblu regionalnym, krajowym i europejskim. W ten sposób docieramy do pozostałych 40 regionów europejskich i 15 organizacji międzynarodowych działających na szczeblu UE w dziedzinie integracji.

Poszczególne kroki powstawania dokumentu wskazane zostały w poniższych podrozdziałach.

Na potrzeby niniejszego dokumentu „osoby z doświadczeniem migracyjnym” rozumiemy m.in. jako: migrantów_tki, osoby w procedurze uchodźczej, osoby ze statusem uchodźcy, osoby z ochroną tymczasową oraz cudzoziemców z innym lub nieuregulowanym statusem pobytowym w Polsce.

1.1 ANALIZA DANYCH ZASTANYCH

Niniejsze opracowanie składa się z dwóch komplementarnych części.

Część pierwsza, dokument „Sytuacja migracyjna w województwie pomorskim. Wnioski i rekomendacje w zakresie integracji migrantek i migrantów”. Dokument został opracowany przy współpracy ze środowiskiem naukowym. Jego autorami są: dr hab. Michał Nowosielski, reprezentujący Uniwersytet WSB Merito w Gdańsku i Ośrodek Badań nad Migracjami Uniwersytetu Warszawskiego oraz dr Rafał Raczyński, reprezentujący Instytut Politologii Uniwersytetu Gdańskiego.

Opracowanie⁴ zawiera analizę przeprowadzoną na podstawie danych m.in. Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gdańsku, Wojewódzkiego Urząd Pracy w Gdańsku, Głównego Urząd Statystycznego w Gdańsku, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, na podstawie, których autorzy sformułowali następujące wnioski oraz rekomendacje:

Wnioski

Migranci i migrantki w województwie pomorskim

- W latach 2021-2023 w województwie pomorskim złożono:
 - 93 668 wniosków o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy, z czego 66 700 (nieco ponad 70%) stanowiły zezwolenie na pobyt czasowy i pracę;
 - 6091 wniosków o udzielenie zezwolenia na pobyt stały;
 - 3257 wniosków udzielenie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE;

⁴ W Planie Strategicznym przedstawione zostały jedynie wnioski i rekomendacje autorów, natomiast całe opracowanie stanowi Załącznik nr 1 do niniejszego dokumentu.

- 965 wniosków o zarejestrowanie pobytu obywatela UE oraz 113 wniosków o przyznanie prawa pobytu członkowi rodziny obywatela UE;
- 301 wniosków o zarejestrowanie pobytu obywatela Zjednoczonego Królestwa.
- Zdecydowana większość rozpatrzonych spraw o zezwolenie na pobyt czasowy, stały bądź pobyt rezydenta długoterminowego UE dotyczyła obywateli Ukrainy.
- W Polsce tę grupę migrantów_tek podzielić można na dwie podstawowe podgrupy – osoby przybyłe do naszego kraju przed i po 24 lutego 2022 r. Podgrupy te nie tylko różnią się zakresem posiadanych praw i obowiązków wynikającym z odmiennych statusów pobytowych, ale i – co bardzo istotne z punktu widzenia niniejszego planu – charakteryzują się odmiennymi cechami społeczno-demograficznymi. Osoby przybyłe do Polski przed wybuchem pełnoskalowej wojny, to w zdecydowanej większości migranci ekonomiczni, którzy, aby legalnie przebywać i pracować w Polsce musieli przejść „standardowe” procedury wjazdowe i pobytowe. Drugą grupę stanowią natomiast uciekinierzy wojenni (w większości kobiety i dzieci), którzy na terytorium Polski zostali objęci ochroną czasową na podstawie ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa.
- Drugą narodowością wyraźnie zaznaczającą się w statystykach prowadzonych przez Wydział Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gdańsku są Białorusini. Ich wzmożona migracja do Polski jest zauważalna od sierpnia 2020 roku, kiedy na Białorusi miały miejsce sfałszowane wybory prezydenckie. W obliczu pogarszającej się sytuacji politycznej oraz powszechnych prześladowań, w obawie o swoje bezpieczeństwo coraz więcej Białorusinów decyduje się na wyjazd z kraju. Dodatkowo wpływ na wzrost migracji z tego państwa ma wojna tocząca się w sąsiedniej Ukrainie, prowadzona przez Rosję, której państwo białoruskie jest bliskim sojusznikiem. W odpowiedzi na trudną sytuację Białorusinów państwo polskie wprowadziło dla nich ułatwienia w dostępie do wiz oraz rynku pracy.
- Z danych Urzędu do Spraw Cudzoziemców opublikowanych w czerwcu 2022 r. wynika, że od początku 2021 r. liczba obywateli Białorusi posiadających ważne dokumenty pobytowe wzrosła o ok. 90 proc. Rozmieszczenie terytorialne Białorusinów osiedlających się w Polsce było dość nierównomierne. Większość

zamieszkiwała województwo mazowieckie – 19 tys. osób oraz podlaskie – 9 tys. osób. Ponadto, najczęściej wybieranymi regionami były: małopolskie (4,2 tys.), pomorskie (4 tys.) i lubelskie (3,2 tys.). Od wyborów prezydenckich na Białorusi z sierpnia 2020 r., utrzymywała się również zwiększona liczba osób ubiegających się w Polsce o udzielenie ochrony międzynarodowej. Decyzje o przyznaniu takiej ochrony otrzymało już prawie 3 tys. Białorusinów. Powyższe dane nie uwzględniały jednak osób przebywających w Polsce tymczasowo na podstawie wiz⁵.

- Widocznie mniej liczną, ale nadal znaczącą grupą migrantów_tek stanowią obywatele Gruzji, Mołdawii oraz Rosji.
- Należy odnotować także coraz liczniej reprezentowaną w Polsce i obecną również w województwie pomorskim zróżnicowaną wewnątrznie grupę migrantów_tek przyjeżdżających z państw odległych nie tylko geograficznie, ale i kulturowo (Bangladesz, Chiny, Filipiny, Indie, Pakistan itp.).
- Struktura narodowościowa migrantów_tek w województwie pomorskim kształtująca się na podstawie danych z Wydziału Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego w Gdańsku jest dużej mierze zbieżna z danymi ogólnopolskimi, dotyczącymi najliczniej reprezentowanych grup obcokrajowców w Polsce⁶.
- Na podstawie badań ogólnopolskich, a także tych przeprowadzonych na poziomie regionów (województwo małopolskie⁷ czy opolskie⁸), należy przyjmować, że w województwie pomorskim zdecydowana większość migrantów_tek posiadających lub ubiegających się o uzyskanie pozwolenia na pobyt czasowy, stały lub pobyt rezydenta długoterminowego UE, to osoby migrujące w celu poprawy jakości swojego życia, w tym przede wszystkim z przyczyn ekonomicznych (za pracą), bądź edukacyjnych (studenci międzynarodowi). Procedury dotyczące legalizacji ich pobytu w Polsce

⁵ Urząd do Spraw Cudzoziemców, [Białorusini w Polsce – aktualne dane migracyjne](#), (dostęp: 26.01.2024 r.).

⁶ GUS, [Populacja cudzoziemców w Polsce w czasie COVID-19, GUS 2020](#), s. 1 (dostęp: 26.01.2024 r.).

⁷ Departament Rozwoju Regionu, *Diagnoza sytuacji migrantów w województwie małopolskim*, Kraków 2023.

⁸ B. Solga, S. Kubiciel-Lodzińska, *Raport z realizacji badania pn. Problemy i wyzwania w zakresie integracji imigrantów w województwie opolskim. Perspektywa cudzoziemców*, Opole 2022.

wymagają posiadania przez nich m.in. odpowiednich środków finansowych na utrzymanie, ubezpieczenia zdrowotnego lub wskazania podmiotów deklarujących zapewnienie zatrudnienia. Osoby starające się o legalizację pobytu w tych trybach w większości są zatem samodzielne ekonomicznie⁹.

- Ważnym wnioskiem dotyczącym analizy liczby migrantów_tek w województwie pomorskim jest brak jednoznacznych danych pozwalających na ich rzeczywiste oszacowanie – dane bowiem nie tylko są rozproszone, ale także niepełne – dotyczą bowiem tylko wybranych grup migrantów_tek. Opierają się także głównie na różnego rodzaju zezwoleniach co w stosunkowo małym stopniu pozwala na śledzenie rzeczywistej dynamiki migracji. Wniosek ten dotyczy oczywiście nie tylko województwa pomorskiego, ale także innych regionów i całego kraju. Bez wątpienia jednak można być uznany za ważny czynnik utrudniający zarządzanie procesami migracji i integracji.

Migranci i migrantki na pomorskim rynku pracy

- W latach 2021-2023 w województwie pomorskim:
 - złożono 308 497 oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy, z czego blisko 65% dotyczyło obywateli Ukrainy;
 - 285 451 migrantów_tek (obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy) wpisano do ewidencji powiatowych urzędów pracy województwa pomorskiego, z czego blisko 65% stanowili obywatele Ukrainy;
 - wydano 2 571 zezwoleń na pracę sezonową, z czego ponad 85% dotyczyło obywateli Ukrainy;
 - wydano 59 279 zezwoleń na pracę, z czego ponad 40% dotyczyło obywateli Ukrainy.
- Ponadto w okresie od 15 marca 2022 do 31 stycznia 2024 r. złożono 157 763 powiadomień o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy.
- Z danych ZUS wynika, że na koniec września 2023 r. w województwie pomorskim ogólnie zgłoszonych do ubezpieczeń było 74 045 obywateli innych państw. W liczbie tej 49% stanowili pracownicy, przedsiębiorcy 6%, zaś około

⁹ Departament Rozwoju Regionu, op. cit., s. 13.

45% migranci_tki objęci innymi formami ubezpieczenia (głównie z tytułu wykonywania umów zlecenia czy umów agencyjnych oraz osoby bezrobotne).

- W 2023 roku, Ukraińcy stanowili dominującą grupę ubezpieczonych migrantów_tek w województwie pomorskim, reprezentując nieco ponad 71%. Kolejne nacje były już rzadsze: Białorusini stanowili niecałe 11%, Gruzini nieco ponad 2%, a osoby z obywatelstwem rosyjskim i mołdawskim stanowiły około 1,5%. Podobnie jak w całej Polsce wskazuje to na relatywnie niewielkie zróżnicowanie wewnętrzne społeczności ubezpieczonych migrantów_tek, wynikające przede wszystkim z dominacji ludności ukraińskiej.
- Jednocześnie obserwuje się stały wzrost (o niemal 40% w ciągu trzech lat) liczby ubezpieczonych migrantów i migrantek, przy tym wzrost ten dotyczy niemal wszystkich nacji.
- Powyższe dane obrazują, że wśród migrantów_tek obecnych na pomorskim rynku pracy dominują obywatele państw Partnerstwa Wschodniego, w tym przede wszystkim Ukraińcy i Ukrainki. Warto jednak podkreślić, że na Pomorzu zatrudnieni są przedstawiciele wielu nacji, wywodzących się z różnych kręgów kulturowych. W ostatnim roku szczególnie dostrzegalni stali się np. obywatele Bangladeszu (12,4% ogółu zezwoleń na pracę wydanych w 2023 r.), Kolumbii (10,8%) czy Indii (10,8%). Wzrost ich liczby jest prawdopodobnie związany z zapotrzebowaniem na pracowników w wysoko zmaskulinizowanych zawodach, z których nastąpił odpływ pracowników z Ukrainy. Po wybuchu pełnoskalowej wojny w Ukrainie część z tych pracowników wróciła bowiem do kraju. Jednocześnie wskutek restrykcji wyjazdowych dotyczących męskiej populacji w wieku poborowym napływ kolejnych został mocno ograniczony. Luke tę zapewne wypełniają pracownicy napływający z innych państw.

Ucniowie z doświadczeniem migracyjnym

- Obserwujemy dynamiczny wzrost liczby uczniów z doświadczeniem migracyjnym w pomorskich szkołach. W roku szkolnym 2023/2024 odnotowano 27 554 takich dzieci, w porównaniu do 21 079 w roku 2021/2022 i zaledwie 4035 w roku 2020/2021. Ten znaczący wzrost wynika przede wszystkim z rosyjskiej inwazji na Ukrainę i fali przymusowych migrantów_tek z tego kraju.
- Ponad 56% uczniów z doświadczeniem migracji uczyło się w szkołach podstawowych. Mniej uczniów zauważono w szkołach ponadpodstawowych

(około 16%), szkołach policealnych (ponad 13%), przedszkolach i punktach przedszkolnych (ponad 13%). Szkoły specjalne miały najmniejszą liczbę uczniów migracyjnych – zaledwie 18 osób.

- Większość uczniów z doświadczeniem migracji pochodzi z Ukrainy (81%) analizowanej grupy. Kolejne krajem emigracji to Białoruś (13,21%), Rosja (1,41%), Mołdawia (ok.0,5%), Indie (ok. 0,4%), Niemcy (0,25%), Gruzja (0,23%) i Peru (0,21%).
- Warto podkreślić, że mimo dominacji dzieci z Ukrainy liczba krajów, z których pochodzą uczniowie, stale się zwiększa, co wpływa na różnorodność społeczności szkolnej.

Migranci przymusowi z Ukrainy

- Na dzień 9 stycznia 2024 roku w Polsce nadano status UKR 955 893 obywatelom Ukrainy i członkom ich rodzin. W województwie pomorskim zarejestrowano 68 002 osoby, z czego niemal 2/3 stanowiły kobiety (63,7%). Daje się zaobserwować koncentracja tych osób w dużych miastach: w Gdańsku (ponad 25%) oraz Gdyni (ponad 12%). Dużo rejestracji miało również miejsce w powiatach bezpośrednio przylegających do Trójmiasta, takich jak gdański, kartuski, wejherowski i pucki. Drugim ważnym obszarem koncentracji były miasto Słupsk oraz powiat słupski (łącznie ponad 10% ogółu osób, którym w województwie pomorskim nadano status cudzoziemca na podstawie specustawy).
- Nową metodę szacowania liczby migrantów przebywających na określonym terytorium stanowi geotrapping. Przy jego użyciu oszacowano, że bezpośrednio po pełnoskalowej agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę, tj. w marcu 2022 r. w Gdańskim Obszarze Metropolitalnym przebywało 223 952 Ukraińców, z czego 70% mieszkało w Gdańsku¹⁰. Wobec braku pełnych statystyk publicznych dotyczących imigracji do Polski warto sięgać po tę metodę jako uzupełniające źródło danych.

¹⁰ M. Wojdat, P. Cywiński, Miejska gościnność: wielki wzrost, wyzwania i szanse. Raport o uchodźcach z Ukrainy w największych polskich miastach, Centrum Analiz i Badań Unii Metropolii Polskich im. Pawła Adamowicza, 2022, s. 23.

- W ocenie sytuacji społeczności migrantów przymusowych z Ukrainy w województwie pomorskim ważnym elementem jest rozlokowanie w miejscach zbiorowego zakwaterowania. Na dzień 31 grudnia 2023 roku funkcjonowało 119 takich miejsc, w których przebywało łącznie 4 072 osób. Analiza rozmieszczenia tych ośrodków pokazuje, że najczęściej z nich znajduje się w powiatach puckim (15), kartuskim (10), malborskim (10) oraz słupskim (10). Z punktu widzenia mieszkańców tych ośrodków, najczęściej migrantów przebywa na terenie powiatów kartuskiego (455), puckiego (441), słupskiego (380) oraz w mieście Słupsk (372).

Rekomendacje

- Analiza danych dotyczących migrantek i migrantów w województwie pomorskim wyraźnie sugeruje, przewagę jednej, dominującej grupy osób pochodzących z Ukrainy. Może to oznaczać, że podczas planowania działań na rzecz włączania migrantów i migrantek należy tej społeczności poświęcić szczególną uwagę. Na przykład uzasadnione może być tworzenie osobnych materiałów informacyjnych w języku ukraińskim, czy zatrudnianie dedykowanych pracowników pochodzących z Ukrainy.
- Nie może to jednak oznaczać, że działania integracyjne powinny być skierowane jedynie do tej społeczności. Przeciwnie, dane sugerują, że w województwie pomorskim podejmuje pracę coraz więcej osób z innych krajów, w tym także osób spoza państw szeroko rozumianego wschodniego sąsiedztwa Polski (Białousi, Rosji, Gruzji, etc.). Rośnie bowiem liczba migrantów i migrantek z takich krajów jak Bangladesz, Kolumbia czy Indie. Część spośród nich nie wróci do swoich krajów pochodzenia po zakończeniu kontraktów, co oznacza, że konieczne będą rozwiązania, które pomogą w procesach włączania także innych nieukraińskich społeczności.
- Coraz większe różnicowanie się społeczności pomorskich migrantek i migrantów oznacza także, że instytucje działające na rzecz ich integracji muszą mieć do tego stosowne narzędzia. Do podstawowych problemów należeć będzie np. skuteczna komunikacja wymagająca systemowych rozwiązań w zakresie nauki języka polskiego oraz personelu posługującego się najważniejszymi grupami języków albo możliwości korzystania z wyspecjalizowanych tłumaczy. Wymagać to będzie wspierania i rozwijania instytucji i organizacji posiadających takie możliwości i zaplecze.

- Zwiększanie się różnorodności etnicznej Pomorza będzie niosło za sobą wyzwania związane z relacjami interkulturowymi. Oznacza to konieczność pracy na rzecz podnoszenia świadomości społecznej – zarówno po stronie społeczeństwa polskiego jak i samych migrantów i migrantek – dotyczącej akceptacji różnorodności kulturowej, umiejętności dialogu, walki z uprzedzeniami czy dyskryminacją. Wynika z tego potrzeba organizowania kampanii społecznych oraz poprawy edukacji w tym zakresie.
- Województwo pomorskie jest atrakcyjnym miejscem pracy, przyciągającym także migrantów_tki, których liczba w ostatnich latach znacząco wzrosła. Zwraca jednak uwagę fakt, że struktura ich zatrudnienia jest niekorzystna – tzn. stosunkowo niewiele osób zatrudnionych jest na umowę o pracę, wiele zaś ubezpieczonych jest z tytułu innych umów. Może to oznaczać, że osoby te są zatrudnione na niekorzystnych warunkach co może wpływać na ich sytuację ekonomiczną a w konsekwencji także i integrację – zarówno na rynku pracy, jak i szerzej. Wynika z tego potrzeba promocji zatrudniania migrantów i migrantek na umowy o pracę.
- Ze względu na zwiększającą się liczbę migrantów_tek należy także zwrócić uwagę na prawdopodobny wzrost zapotrzebowania na wiedzę dotyczącą tej problematyki. Po pierwsze, dotyczy to pracodawców, którzy potrzebują szkoleń i poradnictwa dotyczących z jednej strony kwestii proceduralnych dotyczących tego jak we właściwy sposób zatrudniać migrantów_tki, a z drugiej temu w jaki sposób zarządzać interkulturowymi zespołami pracowniczymi. Po drugie, należy także brać pod uwagę potrzeby osób z doświadczeniem migracji– szczególnie dotyczące podnoszenie ich szans na rynku pracy. Może to dotyczyć kwestii wsparcia podczas nostryfikacji dyplomów i innych dokumentów poświadczających kwalifikacje, może też być związane z zapotrzebowaniem na specjalistyczne szkolenia językowe czy dedykowane migrantom i migrantom kursy doszkalające. Jest to szczególnie ważne w przypadku osób, które zwykle pracują poniżej swoich rzeczywistych kwalifikacji. W związku z tym instytucje rynku pracy we współpracy z organizacjami zrzeszającymi pracodawców oraz organizacjami zajmującymi się wsparciem migrantów_tek powinny rozszerzyć zakres usług – szczególnie szkoleniowych i doradczych – dotyczących zatrudnienia migrantów_tek.

- Zwiększająca się liczba uczniów z doświadczeniem migracji wskazuje na to, że pomorskie szkoły stoją przed ogromnym wyzwaniem związanym z integracją. W wielu wypadkach polskie szkoły i nauczyciele nie są na to właściwie przygotowani¹¹. Z jednej strony duży napływ dzieci pochodzących z Ukrainy, a z drugiej zwiększanie się liczby krajów, z których przybywają nowi uczniowie i uczennice powoduje, że potrzebne jest myślenie systemowe. Konieczne są szkolenia dla personelu szkół (kadry zarządzającej, nauczycieli, pedagogów) dotyczących pracy z uczniami z doświadczeniem migracji, materiały dydaktyczne, wsparcie eksperckie. Warto tu zwrócić uwagę, że skuteczne procesy włączania uczniów z doświadczeniem migracji to takie, które dostrzegają dwustronność integracji. Konieczne jest więc nie tylko nauczanie interkulturowe skierowane do uczniów i uczennic z doświadczeniem migracji, ale także do polskich dzieci.
- Biorąc pod uwagę liczbę dzieci z doświadczeniem migracji w pomorskich szkołach należy brać pod uwagę, że szkoły są także miejscem kontaktu z rodzicami – migrantami i tym samym mogą pełnić one dużą rolę w procesie integracji migrantów_tek. Oznacza to jednak także, że potrzebne jest rozwinięcie współpracy w tym zakresie między szkołami (dyrekcją oraz nauczycielami) a wyspecjalizowanymi instytucjami i organizacjami zajmującymi się integracją.
- Szczególną uwagę należy poświęcić także, nieujęty tu z powodu braku szczegółowych danych, dzieciom ukraińskim żyjącym na terenie województwa pomorskiego i nie uczęszczającym do polskich szkół. O ile dla dzieci krótkotrwale przebywających w Polsce takie rozwianie nie niesie zagrożeń, o tyle w przypadku dzieci, które pozostaną tu na dłużej taka sytuacja może być źródłem różnych wyzwań – zarówno dla samych dzieci, jak i polskiego społeczeństwa. Dalego należy dążyć do ich identyfikacji oraz podejmować próby zmierzające do włączania ich do polskiego systemu edukacyjnego, lub – w razie niechęci – do innych form integracji.

¹¹ M. Nowosielski et al., Edukacja elementarna uczniów z doświadczeniem migracji w Polsce i Czechach Doświadczenia – Wnioski – Rekomendacje – Zasoby, Płock 2021.

- Województwo pomorskie, w szczególności Trójmiasto, ale także i Słupsk przyciągają studentów międzynarodowych. Są to osoby, które szybko uczą się języka polskiego i łatwo integrują w nowym środowisku. Absolwenci polskich uczelni najczęściej podejmują pracę zgodną ze swoim wykształceniem, nierzadko zakładają rodziny wiążąc swoją przyszłość z Polską dlatego warto zadbać o to, by także podczas studiowania prowadzić działania integracyjne. Każda z uczelni podejmuje już takie aktywności, warto jednak by działały się one w porozumieniu i we współpracy z instytucjami i organizacjami wyspecjalizowanymi w działaniach włączających. W ten sposób będzie możliwe osiągnięcie efektu synergii.
- Grupą, której warto poświęcić dodatkową uwagę są migranci_tki przymusowi z Ukrainy i w coraz większym stopniu z Białorusi, których znacząca liczba osiedliła się na terenie województwa pomorskiego. Nadal wiele z tych osób wymaga specjalnego wsparcia. Szczególną uwagę należy zwrócić na osoby przebywające w miejscach zakwaterowania zbiorowego. Ta forma współzamieszkiwania, choć uzasadniona w perspektywie krótkoterminowej, nie sprzyja procesom integracji społecznej. Należy zatem wspomagać osoby przebywające w miejscach zakwaterowania zbiorowego w zakresie pełnego usamodzielniania się.
- Jednym z ważnych wniosków wynikających z naszych analiz jest brak pogłębionej i systematycznej wiedzy na temat migrantów i migrantek mieszkających w województwie pomorskim. Z jednej strony wynika on z problemów systemowych – braku pełnych statystyk publicznych dotyczących imigracji do Polski. Te powinny zostać zapewnione przez instytucje państwowe. Z drugiej jednak strony należy podkreślić brak systematycznych i szeroko zakrojonych badań sytuacji migrantów_tek w województwie pomorskim. Instytucje samorządu wojewódzkiego w porozumieniu z pomorskimi uczelniami powinny zainicjować program monitorowania różnych aspektów życia migrantów i ich integracji. Dzięki temu będzie możliwe pozyskanie wiedzy, która pozwoli w przyszłości silniej jeszcze zaplanować działania oparte na dowodach¹².

¹² Więcej na temat tego postulatu patrz K. Homel et al., Model lokalnej polityki włączania migrantów i migrantek w życie miast. Założenia i rekomendacje, Laboratorium Polityk Migracyjnych Miast i Regionów OBM UW, Warszawa 2023.

Część drugą, stanowi Plan Strategiczny międzykulturowej integracji migrantów dla województwa pomorskiego.

Przy opracowywaniu Planu Strategicznego, przeanalizowano kluczowe publikacje dot. integracji migrantów _tek w województwie pomorskim w szczególności skupiono się na:

1. Gdańskim Modelem Integracji opracowanym przez Miasto Gdańsk – <https://www.gdansk.pl/migracje/model-integracji-imigrantow,a,61064>,
2. Standardzie Minimum opracowanym przez Obszar Metropolitalny Gdańsk Sopot Gdynia – https://www.metropoliagdansk.pl/upload/files/standard_minimum_w_integracji_imigrantow.pdf,
3. Białej Księdze wypracowanej podczas Samorządowego Okrągłego Stołu – <https://www.pcen.gda.pl/files/userfiles/2022-06/6780.pdf>.

1.2 BADANIE POMORSKICH INTERESARIUSZY POLITYKI MIGRACYJNEJ

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

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

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

zapotrzebowania szkoleniowego. Ta część badania skierowana była do podmiotów w ujęciu całościowym jako organizacji.

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

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

Analiza odnosząca się do pierwszej części badania została dokonana na 70 prawidłowo wypełnionych ankietach, natomiast w drugiej części odpowiedzi udzieliło 135 osób.

1.3 WSPÓŁTWORZENIE PLANU STRATEGICZNEGO MIĘDZYKULTUROWEJ INTEGRACJI MIGRANTÓW DLA WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO

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

W trakcie każdego spotkania:

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

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

- Departament Kultury UMWP,
- Kancelaria Marszałka Województwa Pomorskiego,
- Departament Edukacji i Sportu UMWP,
- Pomorski Urząd Wojewódzki w Gdańsku,
- Urząd Miasta Gdańska,
- Urząd Miasta Gdynia,
- Centrum Wsparcia Imigrantów i Imigrantek,
- Pomorski Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Słupsku,
- Opera Bałtycka w Gdańsku,
- Europejskie Centrum Solidarności,
- Nadbałtyckie Centrum Kultury w Gdańsku,
- Fundacja RC,
- Stowarzyszenie Morena,
- Ivanna Rubliuk,
- Fundacja ArtFormacja22,
- Muzeum Archeologiczne w Gdańsku,
- Gdański Teatr Szekspirowski,
- Towarzystwo Pomocy im. św. Brata Alberta - Koło Gdańskie,
- Centrum Integracji Społecznej w Sopocie - TPBA Koło Gdańskie,
- Fundacja Społecznie Bezpieczni,
- Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku,
- Laboratorium Innowacji Społecznych,
- Pomorski Centrum Edukacji Nauczycieli w Gdańsku,
- Szkoła Podstawowa nr 57 im. gen. Władysława Andersa w Gdańsku,
- Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku,
- Powiatowy Urząd Pracy w Chojnicach,
- Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni,
- Powiatowy Urząd Pracy w Starogardzie Gdańskim,
- Powiatowy Urząd Pracy w Tczewie,

- Invest in Pomerania,
- Stowarzyszenie PORT. Przestrzeń Otwarta,
- Lokalna Grupa Działania „Chata Kociewia”,
- Gdański Urząd Pracy.

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

1.4 KONSULTACJE SPOŁECZNE

W dniu 7 marca 2024 r. Zarząd Województwa Pomorskiego przyjął uchwałę nr 296/530/24 w sprawie przyjęcia projektu Planu Strategicznego międzykulturowej integracji migrantów dla województwa pomorskiego i skierował go do konsultacji.

Konsultacje trwały od 8 marca do 21 marca 2024 roku. Ogłoszenie o konsultacjach projektu Planu Strategicznego zostało opublikowane Biuletynie Informacji Publicznej, na stronie internetowej oraz rozesłane drogą elektroniczną do podmiotów, instytucji i organizacji pozarządowych działających w przedmiotowym obszarze.

Celem konsultacji było uzyskanie możliwie najszerszego spektrum opinii i propozycji od interesariuszy polityki migracyjnej w województwie pomorskim oraz umożliwienie im wyrażenia własnych uwag oraz sugestii, co do ostatecznego kształtu przyjętych rozwiązań.

W ramach konsultacji uwagi i wnioski zgłosiło 9 podmiotów. Pełna dokumentacja dotycząca uwag i wniosków zgłoszonych procesie konsultacji, jak również sposobu i zakresu w jakim zostały uwzględnione, udostępniona jest na stronie [www Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej \(http://rops.pomorskie.eu\)](http://rops.pomorskie.eu) w zakładce polityka migracyjna.

Raport z konsultacji przyjęty został przez Zarząd Województwa Pomorskiego uchwałą nr 456/540/24 z dnia 11 kwietnia 2024.

2. SZCZEGÓŁOWA DIAGNOZA OBSZAROWA

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

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

Wszystkie działania realizowane w ramach Planu Strategicznego powinny być:

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

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

2.1 OBSZAR DZIAŁANIA: KULTURA

Uniwersalny język sztuki stanowi solidny fundament dla budowania pozytywnych, równorzędnych relacji i wzajemnego szacunku z osobami z doświadczeniem migracji. Aktywność kulturalna we wszelkich jej przejawach jest idealną przestrzenią do spotkania i dialogu. Wymiana myśli, poglądów i idei jest nieodzownym elementem komunikacji międzykulturowej. Wynikająca ze wzajemnego porozumiewania się różnorodność – poprzez chęć pojmowania, tego co odmienne – nie tylko wzbogaca i uwrażliwia, ale też pozwala lepiej zrozumieć siebie i zjawiska zachodzące w bliższym

i dalszym otoczeniu. Efektem rozważań zarówno indywidualnych, jak i tych o charakterze bardziej ogólnym, powinien być sprawny, przejrzysty i włączający system integracji budujący NAS w województwie pomorskim.

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

Departament Kultury Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego

Długofalowym i nadrzędnym celem działań w zakresie kultury w procesie integracji jest stworzenie przyjaznej i bezpiecznej przestrzeni do wzajemnego poznania i rozwoju w oparciu o szacunek i wspólne wartości, w której każdy czuje się włączony i sprawczy.

Diagnoza i sytuacja zastana:

1. Rola kultury w procesie integracji migrantów_tek definiowana jest bardzo szeroko. Co do zasady jednak, udział w niej, traktowany jest nie jako cel sam w sobie, a jako narzędzie do osiągnięcia innych efektów w takich obszarach jak rynek pracy, edukacja, relacje itp.
2. Korzyści koncentrujące się na rozrywce, doznaniach estetycznych ustępują miejsca wzajemnemu poznaniu, edukacji, dawaniu poczucia sprawczości, rozwijaniu kompetencji, rozmowie o wartościach czy też nawiązywaniu relacji wynikających z udziału osób z doświadczeniem migracji w kulturze.
3. Kultura w kontekście integracji to przede wszystkim przestrzeń zarówno do pracy z emocjami, jak i poruszania trudnych społecznie tematów.
4. Rola kultury w procesie integracji nie jest ograniczana do wsparcia migrantów_tek w odnalezieniu się w nowej rzeczywistości, lecz wzajemnego zrozumienia, a więc także kształtowania otwartości wśród Polaków.
5. Rola kultury na tle innych obszarów integracji takich jak np. edukacja, polityka społeczna itp. jest wyjątkowa ze względu na uniwersalność języka kultury. Otwartość i uniwersalność są w jej DNA. Tym samym próg wejścia do niej jest dla migrantów_tek niższy. Nie wymaga zrozumienia nowych dla nich mechanizmów, powiązań, kwestii prawnych itp. Tym samym ma ona

potencjał, aby być jednym z pierwszych punktów pozwalających odnaleźć i zadomowić się w nowych realiach.

6. Zauważany jest brak przestrzeni, jak i zasobów do obcowania migrantów_tek ze swoją kulturą, kreowania i wzmacniania własnej tożsamości kulturowej.
7. Po wybuchu wojny w Ukrainie oferta kulturalna dla migrantów_tek co do zasady równoznaczna była z wydarzeniami dla migrantów_tek z Ukrainy. Inne działania, choć miały miejsce, odgrywały mniejszą rolę.
8. Kolejnym pryzmatem, przez który można patrzeć na ofertę kulturalną jest poziom włączenia migrantów_tek. W tym przypadku również konieczne jest zapewnienie różnorodności: od działań, w których można pozostać biernym uczestnikiem, po tworzenie oferty. Sam poziom zaangażowania, niezależnie od podejmowanych tematów, może być narzędziem włączającym różne grupy odbiorców.
9. Dostrzegana jest potrzeba dodatkowych działań mających na celu przygotowanie organizacji do pracy w międzynarodowych zespołach: zarówno w zakresie przygotowania kadry, jak i narzędzi pracy (np. tłumaczenie materiałów).
10. Trudności, z jakimi mierzą się podmioty działające w obszarze kultury w większości przypadków nie są związane wyłącznie z działaniami integracyjnymi, lecz dotyczą ich działalności kierowanej do odbiorców niezależnie od ich narodowości:
 - finansowanie: ograniczone środki, brak elastyczności uniemożliwiający dopasowywanie działań do zmieniającej się sytuacji, ograniczona otwartość na finansowanie nowych pomysłów;
 - ograniczenia logistyczne, lokalowe oraz harmonogramowe, które uniemożliwiają świadczenie nowych usług lub rozwój istniejących w tym działań związanych np. z udostępnianiem przestrzeni,
 - dotarcie do grup docelowej,
 - mała komunikacja między instytucjami, powielanie działań, koincydencja wydarzeń,
 - nierówne zasady traktowania wszystkich migrantów_tek,
 - niewystarczające kompetencje międzykulturowe kadry,
 - brak systemowej polityki migracyjnej.

2.2 OBSZAR DZIAŁANIA: EDUKACJA

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

W szczególności, np. w Gdańsku, hanzeatyckim mieście, żyli obok siebie ludzie odmiennych narodowości, wyznań i języków. Po II wojnie światowej oprócz ludności rodzimej: Polaków, Kaszubów, Kociewiaków i Borowiaków oraz Niemców, którzy uniknęli wysiedlenia, pojawiła się także polska ludność napływowa z centralnej Polski oraz dawni mieszkańcy kresów, głównie z Wileńszczyzny, a także – w mniejszej liczbie: Ukraińcy, Białorusini, Karaimowie, Żydzi, Tatarzy i Ormianie.¹³ Obserwowana w ostatnich latach migracja ma wpływ na wiele aspektów życia społecznego, w tym kwestie dotyczące edukacji. Szkoła, kształtując kompetencje językowe, odgrywa w integracji migrantów fundamentalną rolę.

Departament Edukacji i Sportu, Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego

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

Diagnoza i sytuacja zastana:

1. Obszar edukacji w kontekście włączania migrantów_tek definiowany jest przede wszystkim jako przygotowanie systemu edukacji formalnej do sprostania wyzwaniom związanym z pracą w międzynarodowym środowisku. Jest to działanie niezwykle szerokie, obejmujące zarówno przygotowanie nauczycieli i nauczycielek z innych krajów do pracy na

¹³ C. Olbracht-Prondzyński, Pomorska wielokulturowość: niewykorzystane potencjały czy potencjalne ryzyka? Gdańsk 2013, s.112.

polskim rynku, przygotowanie kadry, przygotowanie programu i infrastruktury, pracę z otoczeniem. Dodatkowymi, lecz równie istotnymi nurtami są działania edukacyjne dedykowane osobom dorosłym.

2. W kontekście integracji migrantów_tek szczególnie ważna wydaje się edukacja w zakresie języka polskiego. Stanowi ona bowiem kluczowy krok do pełnego włączenia migrantów_tek do życia społecznego. Zakres edukacji jest jednak zdecydowanie szerszy. Obejmuje on nie tylko edukację migrantów_tek, lecz także włączenie i edukowanie całego otoczenia.
3. Oferta edukacyjna, co do zasady nie jest dopasowana do potrzeb migrantów_tek. Działania podejmowane od wybuchu pełnoskalowej wojny w Ukrainie miały charakter interwencyjny. Możliwe były dzięki zaangażowaniu lokalnych liderów działających w ramach systemu, którzy niejednokrotnie wychodzili poza swój podstawowy zakres obowiązków, aby sprostać nowym wyzwaniom.
4. Podejmowane inicjatywy realizowane były na zasadzie prób i błędów, często bez wystarczających zasobów. W niektórych przypadkach za sukces uważano sam fakt zrealizowania działań, bez względu na to czy pozwoliły osiągnąć realne efekty.
5. Istotnym wyzwaniem w kontekście wprowadzania zmian w zakresie edukacji są ograniczenia systemowe: szczególnie fakt, że część zmian musi być wprowadzona na poziomie centralnym. Funkcjonowanie w określonych ramach wpływa z jednej strony na elastyczność działań, z drugiej na problemy ze standaryzacją i systemowym wprowadzeniem wypracowanych na poziomie lokalnym i regionalnym dobrych praktyk.
6. W obszarze edukacji, zidentyfikowano szereg trudności związanych z integracją migrantów_tek, wskazano m.in.
 - brak systemowej polityki migracyjnej,
 - trudności spowodowane trybem tymczasowych, a nie systemowych działań,
 - brak oddziałów przygotowawczych,
 - brak wymiany informacji i doświadczeń między placówkami,
 - brak przystosowania kadry do pracy w międzynarodowym środowisku,
 - brak przystosowania infrastruktury oraz materiałów edukacyjnych do pracy w międzynarodowym środowisku,
 - kierowanie działań tylko do określonych grup (np. Ukraińców),

- brak wystarczających narzędzi, aby w proces kształcenia uczniów włączyć rodziców¹⁴.

2.3 OBSZAR DZIAŁANIA: POLITYKA SPOŁECZNA

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

Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej, Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego

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

¹⁴ Dodatkowo zauważalnym problemem jest brak realizacji obowiązku szkolnego przez dzieci UA oraz brak narzędzi do weryfikacji czy pełnią ten obowiązek poprzez naukę on-line w ukraińskich szkołach. Przekładając te dane na nasz region, można założyć, że ponad 50% uczniów funkcjonuje poza systemem edukacji na Pomorzu. Można więc założyć, iż uczniów z Ukrainy jest dwa razy tyle, niż wykazują to dane z SIO (czyli ponad 26 000). Sytuacja związana z przyjmowaniem uczniów do pomorskich szkół jest szczególnie trudna w szkołach ponadpodstawowych. Więcej informacji znajduje się pod adresem: <https://ceo.org.pl/dzieci-uchodzcie-w-polskich-szkolach-co-mowia-nowe-dane/>

zwiększanie świadomości dotyczących możliwych form wsparcia, jak również nabywanie kompetencji umożliwiających korzystanie z pomocy.

Diagnoza i sytuacja zastana:

1. Polityka społeczna jest najbardziej złożoną kategorią tematyczną niniejszej strategii. Ocena dotychczasowych działań, jak również wskazywanie obszarów wymagających usprawnienia, stanowi duże wyzwanie,
2. Rolą polityki społecznej jest zaspokajanie podstawowych potrzeb oraz pomoc w odnalezieniu się osób z doświadczeniem migracji w nowej sytuacji społeczno-ekonomicznej,
3. Działania w obszarze polityki społecznej realizowane są za równo przez instytucje administracji publicznej, jak i w dużym obszarze przez organizacje pozarządowe,
4. Od 2018 roku podejmowane są działania zmierzające do powierzenia samorządom wojewódzkim kompetencji ustawowych w zakresie koordynowania integracji migrantów w regionach (jednogłośnie przyjęcie Stanowiska Nr 2/2019 Konwentu Marszałków Województw RP w sprawie polityki integracyjnej (imigracyjnej) w Muzeum Migracji, Gdynia - 2019, „Wyzwania systemowego wsparcia uchodźców na poziomie krajowym i regionalnym”, rekomendacje zawarte w „Białej Księdze” w części: Finanse i Legislacja - Wrocław 2022 oraz przyjęcie podczas XIX Forum Regionów Południowego Bałtyku Rezolucji: „Wzmocnienie spójności społecznej – migracja i integracja“ Hamburg - 2023).
5. W kontekście wojny oraz napływu osób uchodźczych z Ukrainy podjęto wiele niestandardowych działań, często opartych na intuicji. Zakres wsparcia przypominał bardziej akcję charytatywną zakrojoną na wielką skalę niż stabilne, ustandaryzowane rozwiązania systemowe,
6. Działania z zakresu polityki społecznej w ostatnim czasie realizowały także podmioty nie mające doświadczenia w tym obszarze ani w pracy z osobami z doświadczeniem migracji, co negatywnie wpłynęło na standard świadczonych usług,
7. Najbliższe lata to czas, w którym konieczna będzie stabilizacja oferty oraz zarządzanie oczekiwaniami jej odbiorców,
8. Jest to także obszar niezwykle wymagający dla tych, którzy są zaangażowani w świadczenie wsparcia. Emocjonalnie wyczerpujące tematy

w połączeniu z obciążeniem pracą prowadzić mogą bowiem do wypalenia zawodowego,

9. Oferta świadczeń sektora społecznego w województwie pomorskim jest szeroka, jednak dostęp do niej nie jest równy. Odbiorcami są głównie osoby z doświadczeniem migracji z Ukrainy,
10. Jako specyficzne dla tematu integracji migrantów_tek wskazano następujące trudności:
 - brak standardów pracy i świadczenia usług – w związku z ułatwionym dostępem do finansowania działań wspierających uchodźców, głównie z Ukrainy, o środki zaczęły ubiegać się podmioty niemające doświadczenia z osobami z doświadczeniem migracji. W efekcie tego standard oferowanych usług był niski, działania nie osiągały zakładanych efektów,
 - nierówny dostęp do świadczeń – preferencyjne warunki dostępu dla uchodźców z Ukrainy,
 - brak sieciowania – na poziomie samorządów brakuje woli do koordynacji i łączenia zasobów. W konsekwencji zasoby nie są efektywnie wykorzystywane. Zamiast pracować nad komplementarną ofertą, powstają konkurencyjne – kanibalizujące się rozwiązania,
 - brak zrównoważonego podejścia – środki jakie były/są przeznaczane na wsparcie osób uchodźczych, rozbudziły oczekiwania dotyczące kontynuacji wsparcia. Niektóre ze świadczeń przestały lub wkrótce przestaną być dostępne, dlatego konieczne jest odpowiednie zarządzanie nimi
 - brak systemowej polityki migracyjnej.

2.4 OBSZAR DZIAŁANIA: RYNEK PRACY

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

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

Udział migrantów_tek w rynku pracy stwarza możliwości budowania relacji społecznych, nabywania kompetencji językowych i kulturowych, ale

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

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

Abstrahując od fali uchodźców wojennych, charakter migracji w Polsce kreowany jest praktycznie przez potrzeby pracodawców, a szybka integracja na poziomie rynku pracy jest dość powszechnie uznawana za sukces. Jeżeli popyt na pracę imigrantów, w tym uchodźców wojennych dotyczy silnie skoncentrowanych sektorowo i niewymagających wysokich kompetencji prac, to proces integracji może być bardzo trudny. Ponadto podejmowanie przez imigrantów pracy niezgodnej z posiadanymi kwalifikacjami, poniżej kompetencji, bez znajomości języka, kultury, w warunkach izolacji społecznej może prowadzić do bardzo negatywnego zjawiska tworzenia się dualnego rynku pracy – nisz pracowniczych, ekonomicznych czy etnicznych.

W procesie integracji międzykulturowej nie powinniśmy skupiać się wyłącznie na poziomie rynku pracy, a samych migrantów_tki traktować tylko jako siłę roboczą. To ilu migrantów_tek zdecyduje się pozostać w Polsce i na

Pomorzu w dużej mierze zależy od tego, czy uda im się osiągnąć choćby relatywny zawodowy sukces, który można mierzyć dostępem do dobrej, godnej pracy, a także takiej pracy, która jest zgodna z ich kompetencjami.

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

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

Diagnoza i sytuacja zastana:

1. Obszar rynku pracy wyróżnia się formą relacji między kluczowymi interesariuszami. Migranci_tki, w tym przypadku, nie są odbiorcami oferty, lecz tymi, którzy oferują swoje kompetencje i umiejętności innym podmiotom.
2. W konsekwencji o efektywności działań mówić będzie można jedynie, gdy migrantów_tki uda się przygotować do samodzielnego odnalezienia się na rynku pracy, w miejscach pracy stworzy się odpowiednie warunki (zarówno prawne i formalne), jak również w zakresie tworzenia sprzyjającej atmosfery. Zmiana jedynie po jednej stronie, nie pozwoli na osiągnięcie oczekiwanego wpływu.
3. Waga obszaru rynku pracy jest nie do przecenienia. Stabilna i dopasowana do kompetencji praca to bowiem jeden z podstawowych kroków nie tylko do usamodzielnienia się migrantów_tek, lecz także budowania poczucia bycia częścią lokalnej społeczności.
4. W przypadku rynku pracy bardzo silnie wybrzmiewają także kwestie prawne. Nie tylko w kontekście konieczności ich dopasowania do nowych realiów, lecz także realizacji działań, które będą budować świadomość m.in. dotyczące kwestii łamania praw człowieka i praw pracowniczych.
5. Działania realizowane w celu wsparcia migrantów_tek na rynku pracy podzielić można na kilka kluczowych grup:
 - informacyjne dedykowane pracownikom/potencjalnym pracownikom i kierowane do pracodawców,

- indywidualne poradnictwo i funkcjonowanie punktów informacyjnych,
 - aktywności/wsparcie związane z podnoszeniem kompetencji branżowych oraz językowych skierowanych do migrantów_tek
 - budowanie świadomości międzykulturowej oraz formalno-prawnej wśród pracodawców zatrudniających, bądź chcących zatrudnić osoby z doświadczeniem migracji.
6. Globalnym problemem wpływającym na sytuację na rynku pracy jest niski poziom kompetencji międzykulturowych. Problem ten dotyczy zarówno migrantów_tek, pracodawców, pracowników w docelowych miejscach pracy, jak również pracowników instytucji zapewniających wsparcie. Elementem tego problemu jest bariera językowa, która pojawia się w przypadku wszystkich interesariuszy,
7. Wskazywanym problemem jest również brak systemowej polityki migracyjnej,
8. W procesie diagnostycznym wskazano również, że trudności w integracji na rynku pracy odnoszą się do kilku poziomów, wskazanych w poniższej tabeli:

Poziom osobisty

Brak przestrzeni na podnoszenie kompetencji	<ul style="list-style-type: none"> • osoby pracujące i uczące się często nie mają już czasu na systematyczną naukę języka. Brak kompetencji językowych uniemożliwia im zaś zdobycie lepszej pracy.
Postawy	<ul style="list-style-type: none"> • brak motywacji do samodzielności, • brak zaufania do instytucji publicznych, urzędów.
Różnice kulturowe	<ul style="list-style-type: none"> • migranci_tki pochodzący z krajów o niskim poziomie zaufania społecznego, postawę braku zaufania reprezentują także w stosunku do instytucji oferujących wsparcie w poruszaniu się na rynku pracy.

Relacja pracownik-pracodawca

Asymetryczność relacji	<ul style="list-style-type: none">• relacje pracownik – pracodawca nie zawsze mają partnerski charakter. Pracodawca występuje czasem z pozycji siły. Jedną z przyczyn tej sytuacji w przypadku migrantów_tek jest brak znajomości języka polskiego, a w konsekwencji praw i obowiązków pracobiorcy i pracodawcy oraz przepisów dotyczących legalnego pobytu i pracy.
Podejście do wielokulturowości	<ul style="list-style-type: none">• w wielu firmach, które do tej pory nie zatrudniały obcokrajowców, nie tylko nie ma odpowiednich standardów kładących nacisk na poszanowanie różnorodności, lecz także brakuje kompetencji międzykulturowych wśród pracowników. Utrudnia im to znacząco odnalezienie się w nowej sytuacji, co generować może z kolei nieuzasadnione obawy.
Nieprzestrzeganie prawa pracy	<ul style="list-style-type: none">• zatrudnianie migrantów_tek bez wymaganych zezwoleń, niska świadomość praw i obowiązków zarówno po stronie pracowników, jak i pracodawców (brak instytucji uwrażliwiających obcokrajowców przed nielegalną pracą).
Praca w atmosferze lęku	<ul style="list-style-type: none">• osoby z doświadczeniem migracji boją się deportacji oraz boją się zgłosić nadużycia pracodawcy.

Instytucje wspierające

Brak koordynacji działań	<ul style="list-style-type: none">• brak koordynacji działań realizowanych przez instytucje wspierające, co negatywnie wpływa na efektywność realizowanych działań,
---------------------------------	---

Niewykorzystywanie doświadczeń	<ul style="list-style-type: none"> • brak efektywnej wymiany doświadczeń i informacji między instytucjami przekłada się na prowadzone niezależnie (nieskoordynowane) działania w tym samym zakresie.
Brak ewaluacji	<ul style="list-style-type: none"> • brakuje badań mających na celu poznanie losów migrantów_tek, którzy otrzymali wsparcie, a tym samym umożliwiających ocenę efektywności poszczególnych działań.
Personel instytucji wspierających	<ul style="list-style-type: none"> • brak szkoleń z komunikacji wielokulturowej, • obciążenie psychiczne personelu.

Otoczenie

Odbiór społeczny	<ul style="list-style-type: none"> • nastawienie, podejście do pracowników innej narodowości, wynikające często z niskiego poziomu kompetencji międzykulturowych oraz lęku o własne stanowisko pracy.
Niedopasowanie prawa	<ul style="list-style-type: none"> • niedostosowanie przepisów do aktualnej sytuacji, • trudności z legalizacją pobytu, brak przejrzystości procedur, długi okres oczekiwania na zezwolenie na pobyt.

3. CELE STRATEGICZNE

Plan Strategiczny wskazuje cztery wiodące cele strategiczne.

3.1 CEL STRATEGICZNY: DOSTĘPNA KULTURA

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

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

3.2 CEL STRATEGICZNY: HOLISTYCZNA EDUKACJA

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

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

	<ul style="list-style-type: none"> • zapewnienie osobom z doświadczeniem migracji dostępu do działań i usług wspierających proces adaptacji oraz integracji w środowisku szkolnym i rówieśniczym. <p>ZAANGAŻOWANIE RODZICÓW</p> <ul style="list-style-type: none"> • realizacja działań mających na celu większe zaangażowanie opiekunów w działania mające wspierać integrację międzykulturową, • zapewnienie wsparcia w rozwoju kompetencji opiekunów dzieci z doświadczeniem migracji. <p>WŁĄCZANIE RÓŻNYCH ŚRODOWISK W DZIAŁANIA EDUKACYJNE</p> <ul style="list-style-type: none"> • edukacja lokalnej społeczności, • budowanie partnerstw międzyinstytucjonalnych na rzecz tworzenia przyjaznego środowiska edukacji migrantów_tek.
<p>Realizacja działań w oparciu o wiedzę, a nie przypuszczenia</p>	<p>DIAGNOZA</p> <ul style="list-style-type: none"> • ewaluacja dotychczasowych działań, w efekcie której byłoby możliwe określenie, które z nich warto rozwijać i upowszechniać (docelowo tworzenie modelu szkoły referencyjnej), • realizacja badań nad potencjałem i zasobami instytucji edukacyjnych oraz potrzebami uczniów ich opiekunów oraz podejmowanie/projektowanie działań w oparciu o wyniki badań.

3.3 CEL STRATEGICZNY: WŁĄCZAJĄCA POLITYKA SPOŁECZNA

CELE STRATEGICZNE	
CEL	OBSZARY I PROPONOWANE DZIAŁANIA
Koordinacja regionalnej polityki społecznej na rzecz migrantów_ek	PRZEPIY WIEDZY I INFORMACJI <ul style="list-style-type: none"> • organizacja cyklicznych międzysektorowych spotkań, • organizacja wizyt studyjnych: wzajemnych odwiedzin organizacji działających w obszarze polityki społecznej w kraju i za granicą, • udostępnianie aktualnych informacji o dostępnej ofercie na poziomie regionu • powołanie zespołu/rady ds. polityki migracyjnej na poziomie, co najmniej powiatu.
	WSPIERANIE WSPÓŁPRACY MIĘDZYINSTYTUCJONALNEJ <ul style="list-style-type: none"> • promowanie partnerstw międzyinstytucjonalnych w kluczowych konkursach grantowych.
	ZWIĘKSZENIE EFEKTYWNOŚCI REALIZOWANYCH DZIAŁAŃ <ul style="list-style-type: none"> • tworzenie środowisk samopomocy, grup wsparcia oraz wyszukiwanie liderów wśród osób z doświadczeniem migracji przebywających na terenie regionu.
Realizacja działań w oparciu o wiedzę, a nie przypuszczenia	EWALUACJA DZIAŁAŃ <ul style="list-style-type: none"> • przeprowadzenie ewaluacji dotychczasowych działań, której efektem byłyby nie tylko rekomendacje dotyczące tego, które elementy oferty warto rozwijać,

	<p>lecz także wypracowanie sposobu mierzenia efektywności działań.</p> <p>DIAGNOZA GRUPY DOCELOWEJ</p> <ul style="list-style-type: none"> realizacja badania: pogłębionej diagnozy interesariuszy polityki migracyjnej (tj. migrantów_tek, kadry realizującej działania integracyjne i inni).
<p>Podnoszenie standardów świadczenia usług i ocena kompetencji usługodawców</p>	<p>WPROWADZENIE STANDARDU MINIMUM DLA ŚWIADCZONYCH USŁUG</p> <ul style="list-style-type: none"> wprowadzenie standardów świadczenia usług. Standardy bazować powinny na adaptacji już wypracowanych w tym zakresie rozwiązań, określenie kryteriów weryfikacji kompetencji usługodawców, organizacja międzykulturowych cyklicznych szkoleń dla kadry, które są dostosowane do zakresu obowiązków, stanowiska, specyfiki pracy itp. Zapewnienie dostępu do szkoleń, w tym szkoleń z zakresu kompetencji miękkich.
<p>Poprawa warunków pracy w podmiotach realizujących politykę społeczną (zarówno w jednostkach administracji publicznej, jak i w podmiotach trzeciego sektora)</p>	<p>INSTYTUCJE JAKO PRZYJAZNE MIEJSCA PRACY</p> <ul style="list-style-type: none"> zapewnienie wsparcia dla pracowników instytucji i organizacji działających na rzecz osób z doświadczeniem migracyjnym, wprowadzenie narzędzi do zarządzania wielokulturowością w instytucjach.
<p>Budowanie pozytywnego wizerunku migrantów_tek</p>	<p>WYMIANA INFORMACJI I KOMUNIKACJA</p> <ul style="list-style-type: none"> deradykalizacji postaw i wrogich nastrojów wobec migrantów poprzez m.in. kampanie

	świadomościowe, międzykulturowe wydarzenia plenerowe
--	---

3.4 CEL STRATEGICZNY: OTWARTY RYNEK PRACY

CELE STRATEGICZNE	
CEL	OBSZARY I PROPONOWANE DZIAŁANIA
Przeciwdziałanie łamaniu praw pracowniczych	<p>PODNOSZENIE ŚWIADOMOŚCI Z ZAKRESU PRAW PRACOWNICZYCH</p> <ul style="list-style-type: none"> popularyzacja wiedzy dotyczącej praw pracowniczych wśród pracowników i pracodawców np. szkolenia, informacja w mediach społecznościowych w języku zrozumiałym dla migrantów_tek, przeciwdziałanie pracy niewolniczej/handlu ludźmi m.in. przez kampanie informacyjne w komunikacji publicznej, szkolenia antydyskryminacyjne.
	<p>WYMIANA INFORMACJI MIĘDZY INSTYTUCJAMI</p> <ul style="list-style-type: none"> podjęcie działań w celu stworzenia systemowych rozwiązań służących wymianie informacji między instytucjami działającymi na rzecz integracji migrantów_tek w obszarze rynku pracy.
	<p>ZAINSPIROWANIE ZMIAN PRAWNYCH</p> <ul style="list-style-type: none"> dążenie do wprowadzenia zmian legislacyjnych oraz zmian systemowych w zakresie zatrudniania oraz procesu uznawalności wykształcenia zapewniających bezpieczeństwo i gwarancję respektowania pełni praw pracowniczych migrantom_tkom.

Zapewnienie profesjonalnego i empatycznego wsparcia pracodawcom i pracownikom	ROZWÓJ KOMPETENCJI PRACOWNIKÓW INSTYTUCJI WSPIERAJĄCYCH <ul style="list-style-type: none"> zapewnienie realnych możliwości korzystania z inspirujących szkoleń, spotkań itp.
	PODNIESIENIE KOMFORTU PRACY PRACOWNIKÓW INSTYTUCJI WSPIERAJĄCYCH <ul style="list-style-type: none"> zapewnienie możliwości rozwoju oraz wsparcia w zdrowym stylu życia i podejmowanie prewencyjnych działań chroniących przed wypaleniem zawodowym.
	PRZYGOTOWANIE KADRY DO PRACY W ŚRODOWISKU WIELOKULTUROWYM <ul style="list-style-type: none"> wyposażanie kadry w efektywne narzędzia pracy (np. testy predyspozycji zawodowej w różnych językach, szkolenia dotyczące tego jak i gdzie szukać pracy, zapewnienie dostępności kursów językowych i koordynacja informacji o kursach na poziomie regionu), zapewnienie narzędzi, które pozwolą na przypisanie osoby zainteresowanej otrzymaniem wsparcia do określonego segmentu, a tym samym zaproponowanie narzędzi pasujących do sytuacji.
Wyrównywanie szans pracowników pochodzących z innych krajów	ZAPEWNIENIE EFEKTYWNEGO WSPARCIA INFORMACYJNEGO <ul style="list-style-type: none"> rozwój usług informacyjnych w różnych językach takich jak: poradnictwo zawodowe oraz punkt, pomocy/informacji z udziałem

	<p>innych instytucji, podejście międzysektorowe.</p>
	<p>WSPARCIE W ROZWOJU KOMPETENCJI ISTOTNYCH NA RYNKU PRACY</p> <ul style="list-style-type: none"> • organizacja kursów doszkalających dopasowanych do potrzeb rynku, • zapewnienie wsparcia w nauce języka polskiego w formie dostępnej dla migrantów_tek.
<p>Przygotowanie pracodawców do pracy z nowymi grupami pracowników</p>	<p>BUDOWANIE ZROZUMIENIA DLA RÓŻNORODNOŚCI I JEJ WARTOŚCI W FIRMIE</p> <ul style="list-style-type: none"> • zapewnienie szerokiego pakietu szkoleń w miejscach pracy, • tworzenie warunków do zakwaterowania (wspieranie pracodawców), • budowanie zrozumienia dla różnorodności w środowisku pracodawców i ochrona wielokulturowości w firmie.
	<p>WSPARCIE PRAWNO-ORGANIZACYJNE PRZY ZATRUDNIANIU MIGRANTÓW_TEK</p> <ul style="list-style-type: none"> • wsparcie pracodawców w zakresie stosowania przepisów dot. zatrudnienia migrantów_tek.

3.5 PODSUMOWANIE

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

PRIORYTET/ DZIAŁANIE	ZAKRES INTERWENCJI	ŹRÓDŁO FINANSOWANIA
WYKWALIFIKOWANE KADRY	Zapewnienie wsparcia dla pracowników instytucji	Programy regionalne, programy krajowe,

	i organizacji działających na rzecz migrantów_tek	partnerstwa międzysektorowe
USTANDARYZOWANIE USŁUGI	Wprowadzenie standardów świadczenia usług, które będą gwarantem ich jakości	Programy regionalne, programy krajowe, partnerstwa międzysektorowe
CAŁOŚCIOWE PODEJŚCIE	Udostępnienie oferty wsparcia dla migrantów_tek	Programy regionalne, programy krajowe, partnerstwa międzysektorowe
WYMIANA INFORMACJI	Zapewnienie efektywnej wymiany wiedzy i informacji pomiędzy instytucjami działającymi w danym obszarze	Programy regionalne, programy krajowe, środki własne Samorządu Województwa Pomorskiego, partnerstwa międzysektorowe
MONITORING SYTUACJI MIGRACYJNEJ WOJEWÓDZTWA	Monitoring sytuacji migracyjnej województwa. Prowadzenie badań potrzeb oraz ewaluacji dotychczasowych działań.	Programy regionalne, programy krajowe, środki własne Samorządu Województwa Pomorskiego, partnerstwa międzysektorowe

Wskaźniki produktu

WSKAŹNIK	WARTOŚĆ BAZOWA	WARTOŚĆ DOCELOWA	ŹRÓDŁO DANYCH
Liczba szkoleń, kursów, seminariów, warsztatów z zakresu pracy z migrantami, integracji międzykulturowej, pracy w środowisku międzykulturowym	0	10	UMWP
Organizacja spotkań/platform umożliwiających wymianę informacji	0	12	UMWP
Raport dot. sytuacji migracyjnej w województwie pomorskim	0	1	UMWP

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

Przykładowe inicjatywy do realizacji w ramach pilotażowych działań integracyjnych:

- Szkolenia międzykulturowe dla kadr instytucji wspierających migrantów_tki,
- Organizacja wewnętrznych wizyt studyjnych,
- Spotkania służące wymianie wiedzy i informacji,
- Wypracowanie narzędzi monitoringu sytuacji migracyjnej, diagnozy potrzeb i ewaluacji działań,
- Opracowanie wskazówek, jak efektywnie wspierać pracę z migrantami_tkami wykorzystując nowe technologie. np. do tłumaczenia,
- Baza ekspertów działających w ramach różnych organizacji/instytucji, którzy mogą wesprzeć inne podmioty,

- Działania podnoszące kompetencje międzykulturowe Polaków mających w pracy/szkole kontakt z obcokrajowcami,
- Wprowadzenie standardu świadczenia usług i jasnych kryteriów weryfikacji doświadczenia potencjalnych usługodawców.

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

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

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

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

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

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

5. INFORMACJE KONTAKTOWE

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

Kontakt: rops@pomorskie.eu.

6. ZAKOŃCZENIE

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

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

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

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

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

W tym celu konieczne jest powierzenie samorządom wojewódzkim kompetencji ustawowych w zakresie koordynowania integracji osób z doświadczeniem migracji w regionach, konieczna jest także rewizja kompetencji ustawowych w tym zakresie na poziomie gminy i powiatu wraz ze zobowiązaniem każdego ze szczebli gmina/powiat/region do opracowania i wdrożenia polityk sektorowych w zakresie integracji migrantów, co w konsekwencji pozwoli na wielopoziomowe, efektywne i skoordynowane zarządzanie.

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

ZASTOSOWANE SKRÓTY

AER – Assembly of European Regions – Zgromadzenie Regionów Europy

UMWP – Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego

ROPS – Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej

WUP – Wojewódzki Urząd Pracy

ZUS – Zakład Ubezpieczeń Społecznych

PUW – Powiatowy Urząd Pracy

EFS – Europejski Fundusz Społeczny

FEP – Fundusze Europejskie dla Pomorza

FAMI – Fundusz Azylu, Migracji i Integracji

SWP – Samorząd Województwa Pomorskiego

RPS – Regionalny Program Strategiczny

PES – Podmiot Ekonomii Społecznej

BIBLIOGRAFIA

1. Biała Księga wypracowana podczas Samorządowego Okrągłego Stołu, <https://www.pcen.gda.pl/files/userfiles/2022-06/6780.pdf> (dostęp: 23.04.2024)
2. Departament Rozwoju Regionu, Diagnoza sytuacji migrantów w województwie małopolskim, Kraków 2023.
3. Gdański Model Integracji opracowany przez Miasto Gdańsk, <https://www.gdansk.pl/migracje/model-integracji-imigrantow,a.61064> (dostęp: 23.04.2024)
4. GUS, [Populacja cudzoziemców w Polsce w czasie COVID-19](#), GUS 2020, s. 1 (dostęp: 26.01.2024 r.).
5. Homel, K., et al., Model lokalnej polityki włączania migrantów i migrantek w życie miast. Założenia i rekomendacje, Laboratorium Polityk Migracyjnych Miast i Regionów OBM UW, Warszawa 2023.

6. Komisja Europejska (2020). Plan działania na rzecz integracji i włączenia społecznego na lata 2021–2027 https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files_en?file=2020-11/action_plan_on_integration_and_inclusion_2021-2027.pdf (dostęp: 23.04.2024)
7. Nowosielski, M., et al., Edukacja elementarna uczniów z doświadczeniem migracji w Polsce i Czechach Doświadczenia – Wnioski – Rekomendacje – Zasoby, Płock 2021.
8. Olbracht-Prondzyński, C., Pomorska wielokulturowość: niewykorzystane potencjały czy potencjalne ryzyka?, Gdańsk 2013.
9. Rada Europy. Program Miasta Międzykulturowe <https://www.coe.int/it/web/interculturalcities> (dostęp: 23.04.2024)
10. Solga, B., Kubiciel-Lodzińska, S., Raport z realizacji badania pn. Problemy i wyzwania w zakresie integracji imigrantów w województwie opolskim. Perspektywa cudzoziemców, Opole 2022.
11. Standard Minimum opracowany przez Obszar Metropolitalny Gdańsk Sopot Gdynia, https://www.metropoliagdansk.pl/upload/files/standard_minimum_w_integracji_imigrantow.pdf (dostęp: 23.04.2024)
12. Urząd do Spraw Cudzoziemców, [Białorusini w Polsce – aktualne dane migracyjne](#), (dostęp: 26.01.2024 r.).
13. Wojdat, M., Cywiński, P., Miejska gościnność: wielki wzrost, wyzwania i szanse. Raport o uchodźcach z Ukrainy w największych polskich miastach, Centrum Analiz i Badań Unii Metropolii Polskich im. Pawła Adamowicza, 2022.
14. Zgromadzenie Regionów Europy, W jaki sposób międzykulturowe podejście do integracji migrantów pomoże europejskim regionom – projekt EU-BELONG nabiera rozpędu! <https://aer.eu/eu-belong-an-intercultural-approach-to-migrant-integration-in-europes-regions/> (dostęp: 23.04.2024)