



# Niemiecki system kształcenia i szkolenia zawodowego

*Implikacje dla rynku pracy.*



Autorzy:

*Bandach Małgorzata  
Dąbrowska Edyta  
Dunaj Urszula  
Iwanowska-Kleotko Dorota  
Krupińska Zofia  
Kuźma Marta  
Łapińska Agnieszka  
Panasiuk Joanna  
Pawluczuk Alina  
Sadowski Jarosław  
Sidorczuk Marcin  
Suchodoła Barbara  
Terechowicz Katarzyna  
Wasilewska Marzanna*

Redakcja:

*Joanna Matlak*

*Publikacja z realizacji projektu:*

„Niemiecki system kształcenia i szkolenia zawodowego” realizowany przy  
wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach Programu „Uczenie się  
przez całe życie”

**Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku**

ul. Pogodna 22

15-354 Białystok

[www.up.podlasie.pl](http://www.up.podlasie.pl)

Publikacja bezpłatna



## **Spis treści:**

1. Wstęp	3
2. Szkolnictwo zawodowe oraz dualny system kształcenia zawodowego w Niemczech	5
3. Aktywizacja osób bezrobotnych i poszukujących pracy na niemieckim rynku pracy	10
a) ścieżka pracy z klientem	10
b) doradztwo zawodowe	12
c) pośrednictwo pracy	18
4. Wsparcie osób 50+ na niemieckim rynku pracy	21
5. Monitorowanie rynku pracy pod kątem prognoz i zapotrzebowania zawodów i pracowników	24
6. Wnioski/rekomendacje pod kątem rynku pracy i funkcjonowania instytucji rynku pracy	30

## 1. Wstęp.

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku w ramach konkursu projektów mobilności Programu Leonardo da Vinci w roku 2012 otrzymał dofinansowanie do realizacji projektu pt. „**Niemiecki system kształcenia i szkolenia zawodowego**”. Projekt ten realizowany był w partnerstwie z Regionaldirektion Berlin-Brandenburg z Niemiec i został przygotowany z myślą o wsparciu 14 pracowników z powiatowych urzędów pracy oraz z wojewódzkiego urzędu pracy w województwie podlaskim poprzez udział w tygodniowej wizycie studyjnej w Niemczech organizowanej we współpracy z partnerem w listopadzie 2012 roku. Okres realizacji projektu to sierpień 2012 r. - marzec 2013 r.

Celem głównym projektu był wzrost wiedzy, umiejętności i kompetencji pracowników publicznych służb zatrudnienia w zakresie niemieckich rozwiązań efektywnego aktywizowania oraz realizowania kształcenia zawodowego i szkoleń osób poszukujących pracy, ze szczególnym uwzględnieniem osób po 50 roku życia, a także podniesienie jakości usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia.

Partner projektu Regionaldirektion Berlin-Brandenburg (RD BB) jest jedną z dziesięciu regionalnych dyrekcji ds. pracy w Niemczech i jest instytucją publiczną. Stanowi część Federalnej Agencji Pracy w Niemczech, której podlega 176 regionalnych agencji ds. pracy. RD BB jest największym dostawcą usług rynku pracy w Niemczech.

Zadaniami Federalnej Agencji Pracy są:

- pośrednictwo miejsc pracy i kształcenia zawodowego,
- doradztwo zawodowe,
- doradztwo pracodawcom,
- świadczenia w trakcie kształcenia zawodowego dla młodzieży,
- świadczenia w trakcie doksztalcenia zawodowego,
- świadczenia integracji zawodowej ludzi niepełnosprawnych,
- świadczenia do utrzymywania i wytworzenia miejsca pracy oraz zastępczych, jak np. wsparcie dla bezrobotnych lub świadczenia w przypadku upadku przedsiębiorstw.

Ponadto Federalna Agencja Pracy podejmuje badania nad rynkiem pracy i zawodami, monitoruje rynek pracy i prowadzi bazy danych, oraz prowadzi statystyki rynku pracy.

Federalna Agencja Pracy wypłaca również świadczenia rodzinne oraz wypełnia zadania przeciwdziałające nadużywaniu świadczeń finansowych.

Na płaszczyźnie regionalnej RD BB sprawuje kontrolę merytoryczną nad agencjami ds. pracy. Jednocześnie współuczestniczy w kreowaniu polityki federalnych landów w obszarze rynku pracy i rozwiązań strukturalnych.

Program wizyty opierał się o spotkania w niemieckich instytucjach państwowych, podmiotach edukacyjnych oraz prywatnych. Uczestnicy projektu na podstawie zdobytych informacji, doświadczeń i wiedzy zebrali materiał obejmujący dobre praktyki w zakresie wsparcia różnych grup osób poszukujących pracy, ze szczególnym uwzględnieniem aktywizacji osób 50+ oraz w odniesieniu do różnych obszarów rynku pracy, w tym edukacji zawodowej. Celem niniejszej publikacji jest podsumowanie zebranych doświadczeń, jak też sformułowanie rekomendacji skierowanych do instytucji rynku pracy.







- b) Szkoła realna (*Realschule*) – nauka trwa 6 lat i kończy się egzaminem *Mittlere Reife* (mała matura)
- c) *Gymnasium* – nauka trwa 8 lub 9 lat i kończy się zdaniem państwowego egzaminu maturalnego (*Abitur*). Jest to najbardziej wymagająca pod względem poziomu kształcenia placówka. Obejmuje poziom niższej i wyższej szkoły średniej. Ukończenie *Gymnasium* i zdanie egzaminu wiąże się z możliwością dalszego kształcenia na studiach wyższych.

W niektórych *Landach* dzieci mogą uczęszczać do szkoły łącznej (*Gesamtschule*). Jest to połączenie wszystkich powyższych typów szkół. Uczniów dzieli się ze względu na posiadane zdolności i zainteresowania. W zależności od zdanego egzaminu końcowego uzyskują jedno z trzech rodzajów wykształcenia odpowiadające wykształceniu po ukończeniu odpowiednio: *Hauptschule*, *Gymnasium* albo *Realschule* łącznie z *Fachschule*.

- 3. **Edukacja ponadpodstawowa wyższego szczebla** trwa zazwyczaj 3 lata i kończy się egzaminem. Wyjątkiem jest wymienione wcześniej *Gymnasium*, gdzie nauką objęci są uczniowie pomiędzy 5 a 13 rokiem życia (połączenie edukacji ponadpodstawowej niższego i wyższego szczebla).
- 4. **Szkolnictwo wyższe** - istnieją trzy różne formy szkół wyższych: uniwersytety, wyższe szkoły zawodowe oraz akademie zawodowe.

### **Szkolnictwo zawodowe w Niemczech.**

Kształcenie zawodowe w Niemczech jest ogólnie dostępne i nawet młodzież nie posiadająca świadectwa ukończenia szkoły może rozpocząć edukację zawodową od etapu przygotowania do zawodu. Czas nauki w szkołach zawodowych trwa średnio 3-3,5 roku. 69% uczniów szkół zawodowych i technicznych uczy się zawodu w dualnym systemie kształcenia, a 13% uczy się w szkolnym systemie zawodowym. Do szkół, które zajmują się przyuczaniem dzieci i młodzieży do zawodów można zaliczyć: szkoły zawodowe oraz średnie szkoły zawodowe.

Warunkiem rozpoczęcia kształcenia zawodowego w szkole średniej II stopnia są zdobyte kwalifikacje oraz świadectwo ukończenia szkoły średniej I stopnia. Przed rozpoczęciem kształcenia zawodowego należy zakończyć kształcenie obowiązkowe. Warunki przyjęć do szkół zawodowych kształcących w pełnym wymiarze zależą od rodzaju szkoły. System kształcenia zawodowego na poziomie szkolnictwa średniego II stopnia i policealnego ukazuje tabela poniżej.

**Tabela. Szkolnictwo średnie II stopnia i policealne.**

<b>KSZTAŁCENIE OGÓLNE</b> <b>na poziomie średnim II stopnia (Gymnasiale Oberstufe)</b>	
Typy szkół: Gymnasium/Berufliches Gymnasium / Fachgymnasium/Gesamtschule	15/16-18/19 lat
<b>KSZTAŁCENIE ZAWODOWE</b>	
Berufsfachschule (szkoła zawodowa prowadząca kształcenie w pełnym wymiarze)	15/16-18 lat
Fachoberschule (szkoła zawodowa prowadząca kształcenie w pełnym wymiarze)	16-18 lat
<b>Duales system – Berufsfachschule + Betrieb (System dualny: kształcenie w szkole zawodowej w niepełnym wymiarze i kształcenie w zakładzie pracy w niepełnym wymiarze)</b>	15/16-18-19 lat
<b>KSZTAŁCENIE POLICEALNE</b>	
Berufsfachschule	19-22 lata
Fachoberschule	18-19 lat
Abendgymnasium/Kolleg	20-35 lat
<b>Duales system - Berufsfachschule + Betrieb (System dualny: kształcenie w szkole zawodowej w niepełnym wymiarze i kształcenie w zakładzie pracy w niepełnym wymiarze)</b>	19-22 lata

*Źródło: System edukacji w Europie, Niemcy, Eurydice.*

Etapy kształcenia zawodowego to:

- **przygotowanie do kształcenia zawodowego** - jest przeznaczone dla młodych ludzi, którzy nie znaleźli zakładu rzemieślniczego przyuczającego do zawodu, w którym mogliby odbyć naukę lub nie są jeszcze gotowi do kształcenia
- **kształcenie zawodowe** - kształcenie zawodowe dzieli się na podstawowe kształcenie zawodowe oraz kształcenie zawodowe ze specjalizacją. Wykształcenie w poszczególnych zawodach następuje na podstawie ogólnych zasad kształcenia.
- **doskonalenie zawodowe** - służy podtrzymaniu i pogłębieniu zawodowych kwalifikacji. Zapewnia utrzymanie miejsca pracy i pomaga w dostosowaniu swoich kwalifikacji do nowych oczekiwań np. znajomości nowych technologii. Jest również podstawą awansu.
- **przeszkolenie zawodowe** - uprawnia do wykonywania nowej funkcji w pracy, sprzyja polepszeniu sytuacji zawodowej oraz pozycji na rynku pracy.



## DUALNY SYSTEM KSZTAŁCENIA

Dualny system kształcenia w Niemczech opiera się na kształceniu w zakładzie pracy i w szkole zawodowej. Można kształcić się w 349 uznanych zawodach.

W przypadku systemu dualnego nie istnieją żadne dodatkowe wymogi formalne – jest on otwarty dla wszystkich absolwentów szkół średnich I stopnia, niezależnie od wyników w nauce.

Kształcenie w zawodzie w systemie dualnym przygotowuje do pracy zgodnie z zasadami szkolenia ustalonymi na szczeblu krajowym (komponent w zakładzie pracy) i według programów nauczania ustalonych przez landy (zajęcia w szkole).

Część praktyczna w zakładzie pracy odbywa się 3-4 razy w tygodniu, w pozostałe dni (1-2) w tygodniu odbywają się zajęcia w szkole zawodowej. Warunkiem udziału w tym systemie kształcenia jest znalezienie przedsiębiorcy, z którym uczeń zawiera umowę. Czas trwania kształcenia to zazwyczaj 2 lata (np. w zawodach magazyniera, operatora maszyn) lub 3-3,5 roku (np. na stanowiskach chemika, elektronika, mechatronika). Uczeń lub czeladnik w okresie kształcenia otrzymuje wynagrodzenie oraz świadczenia socjalne od zakładu pracy. Wysokość wynagrodzenia dla ucznia jest niższa od pensji pracownika wykwalifikowanego, ale zdecydowanie wyższa od kwot otrzymywanych przez polskich uczniów za praktyki.

Po zawarciu umowy uczeń zostaje przyjęty do szkoły zawodowej na naukę teoretyczną. Pracodawca jest zobowiązany zwalniać ucznia na okres nauki w szkole.

Podczas nauki zawodu uczniowie zdają egzamin dwa razy: w połowie okresu nauki i na jej zakończenie. Kształcenie kończy egzamin zdawany przez kandydatów systemu dualnego przed komisją egzaminacyjną, która składa się z przedstawicieli izb rzemieślniczych, izb przemysłu i handlu, izb wolnych zawodów lub innych izb gospodarczych i handlowych. Egzamin składa się z zadań teoretycznych i praktycznych. W zawodach rzemieślniczych egzamin ten nazywa się egzaminem czeladniczym.

Elementem uzupełniającym system dualny jest tzw. kształcenie ponadzakładowe. Jest to oferta pomocniczych instytucji, głównie izb branżowych. W nich odbywa się część praktyczna nauki zawodu w sytuacji, gdy zakład nie chce (np. ze względu na koszty) lub nie może (np. z uwagi na brak sprzętu) jej zrealizować. Wówczas część praktyczna jest zlecana zewnętrznemu podmiotowi, ale koszty ponosi pracodawca.

W Niemczech coraz większego znaczenia nabiera system studiów w systemie dualnym. W tym rozwiązaniu następuje przenikanie kształcenia zawodowego i akademickiego.

### **Korzyści dualnego systemu kształcenia:**

- włączanie przedsiębiorców do odpowiedzialności za procesy na rynku pracy,
- możliwość przygotowania swoich przyszłych pracowników,
- najskuteczniejsza forma rekrutacji oraz zmniejszenie ryzyka przyjęcia nieodpowiedniej kadry,
- zapewnienie specjalistów na przyszłość,
- uczniowie doskonałą umiejętności wg oczekiwań i standardów rynku pracy,
- uczniowie uczą się i zarabiają pieniądze,
- budżet państwa jest odciążony poprzez udział finansowy sektora prywatnego,
- występuje niskie bezrobocie wśród młodzieży ,
- występuje podział odpowiedzialności pomiędzy sektorem publicznym i prywatnym.

### **Słabe strony kształcenia dualnego:**

- uzależnienie nauki od koniunktury gospodarczej i kondycji firm,
- wysokie koszty dla przedsiębiorstwa,
- brak wystarczającej liczby miejsc pracy w systemie dualnym.

### **Kształcenie zawodowe – wizyta w szkole**

Uczestnicy wizyty mieli możliwość poznania pracy szkoły zawodowej w Berlinie im. Martina Wagnera, będącej jedną z najnowocześniejszych szkół zawodowych poprzez zwiedzanie sal lekcyjnych, warsztatów szkolnych oraz rozmowę z Dyrektorem szkoły i jej uczniami.

Szkoła proponuje bardzo szeroką gamę kształcenia zawodowego w ramach:

- przygotowania zawodowego,
- technikum zawodowego,
- szkoły zawodowej wyższej,
- szkoły zawodowej prowadzącej kształcenie w pełnym wymiarze,
- szkoły ogólnozawodowej (rysunek techniczny, montaż fasad, montaż rusztowań, murarz, cieśla, betoniarz-zbrojarz) kształcącej w systemie dualnym,
- kursów zawodowych.



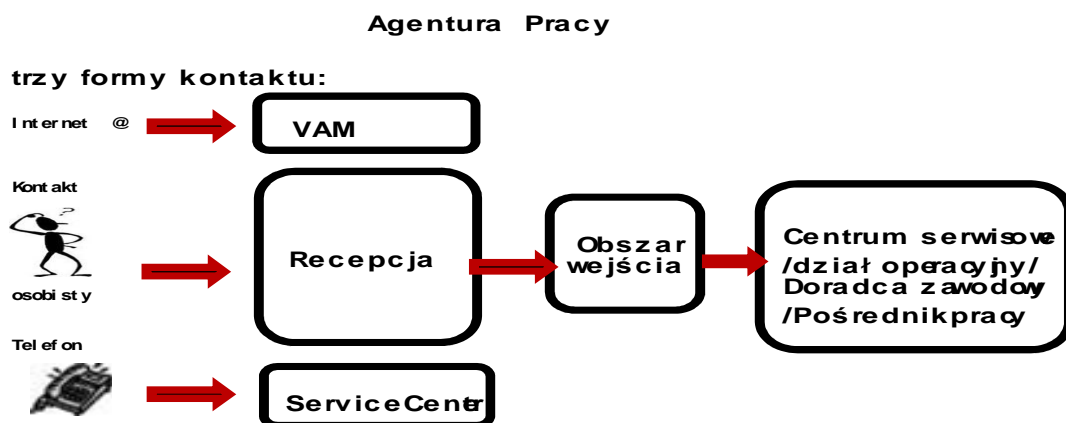
### 3. Aktywizacja osób bezrobotnych i poszukujących pracy na niemieckim rynku pracy.

Niemiecka Federalna Agencja Pracy czyli Bundesagentur für Arbeit (BA) funkcjonuje na zasadzie publicznej instytucji, zajmującej się pośrednictwem zawodowym. Urząd ten funkcjonuje na płaszczyźnie krajowej i oprócz pośrednictwa pracy zajmuje się doradztwem, badaniem, analizą i udzielaniem informacji o rynku pracy w Niemczech.

Pośrednictwem pracy w Niemczech między pracodawcą a poszukującym pracy zajmują się agencje pracy czyli Arbeitsagenturen, które są odpowiednikami naszych polskich urzędów pracy.

#### a) ścieżka pracy z klientem

Agencje pracy w Niemczech świadczą usługi osobom bezrobotnym i poszukującym pracy poprzez kontakt telefoniczny (infolinia), stronę internetową oraz kontakt osobisty.



Kontakt osobisty jest jednym z trzech form kontaktu klienta z Agenturą Pracy. Pierwsze kroki klient kieruje do recepcji. W recepcji zgodnie z zasadą 30 sekund, na podstawie dowodu osobistego ustala się tożsamość klienta oraz tryb postępowania w każdej indywidualnej sprawie. Na tym etapie załatwiane są krótkie sprawy, które można rozwiązać w szybkim czasie. Interesant, który kierowany zostaje do obszaru wejścia otrzymuje numer porządkowy i zostaje oddelegowany do strefy interesanta w celu umówienia się na wizytę

u doradcy zawodowego, pośrednika pracy lub innego pracownika urzędu. Ponadto na recepcji można odebrać różnego rodzaju zaświadczenia, przekazać dokumenty innym działom.

Do strefy interesanta zostaje oddelegowywany klient, tylko w przypadku, gdy jego sprawy nie da się załatwić na recepcji. W strefie interesanta przyjmuje go doradca/ urzędnik. Strefa interesanta jest strefą administracyjną, jej zadaniem jest odciążenie pracy strefy operacyjnej. Na tym etapie następuje rejestracja osoby bezrobotnej. Doradca/ urzędnik zbiera dane na temat klienta: informacje o jego wykształceniu, kwalifikacjach zawodowych, doświadczeniu zawodowym. Podczas rejestracji interesantowi zadawane są pytania dotyczące ewentualnych ograniczeń zdrowotnych, preferowanego systemu pracy. Celem rejestracji jest zebranie, jak największej ilości informacji, które zostaną wykorzystane później podczas spotkań z pośrednikiem pracy, doradcą zawodowym. Rozmowa przeprowadzana jest według ściśle określonego schematu, informacje zapisywane są na formularzach. Dzięki pozyskanym szczegółowym informacjom pracownik szybciej potrafi ustalić ścieżkę pracy z klientem. Rozmowa z klientem trwa około 20- 25 minut. W trakcie rozmowy pracownik jest w stanie określić, czy jest w stanie sam rozpatrzyć sprawę, czy np. skierować klienta do zespołu rehabilitacyjnego, zespołu dla osób do 25 roku życia, zespołu dla osób niepełnosprawnych, zespołu dla osób o konkretnych kwalifikacjach lub zespołu dla trudnych klientów. W Agencji Pracy doradcy i pośrednicy pracy podzieleni są na specjalne zespoły, które obsługują klientów np. do 25 roku życia, powyżej 50 roku życia, klientów z problemami zdrowotnymi, czy trudnych klientów, posiadających kilka złożonych problemów. Celem takiego podziału jest zapewnienie lepszego doradztwa, lepszej pomocy, zatem wszystkie zintensyfikowane działania mają na celu szybsze podjęcie zatrudnienia przez klienta.

Wszystkie informacje, uzyskane w trakcie rozmowy z klientem są wprowadzane do systemu komputerowego.

Podczas rozmowy pracownik ustala, czy klientowi należy się świadczenie (np. zasiłek dla bezrobotnych, świadczenie na czas kształcenia). Urzędnik informuje jakie dokumenty należy złożyć, by otrzymać należne świadczenie i gdzie należy zgłosić się ze skompletowaną dokumentacją.

W czasie rozmowy pracownik Agencji Pracy ustala jakiej pomocy potrzebuje klient. Umawia go na wizytę do pośrednika pracy lub doradcy zawodowego. Zgodnie z zasadą 14 dni kalendarzowych lub 10 dni roboczych na spotkanie w centrum operacyjnym klient czeka około 10 dni roboczych.

W strefie operacyjnej pracujący specjaliści w ciągu 6 godzin mogą przyjąć 30 osób. Klient w przeddzień wyznaczonej wizyty w Agencji Pracy otrzymuje e-mail przypominający.

Drugą formą kontaktu klienta z Agencją Pracy jest infolinia, poprzez którą można się wstępnie zarejestrować. Po dokonaniu wstępnej rejestracji klient otrzymuje informację o wyznaczonym terminie na potwierdzenie swojej tożsamości. Za pośrednictwem infolinii klient może pozyskać informacje o giełdach pracy, ofertach pracy, może też umówić się na spotkanie z pracownikiem Agencji Pracy i je potwierdzić.

Trzecią formą kontaktu klienta z Agencją zatrudnienia jest strona internetowa Agencji Pracy. Na stronie internetowej można pozyskać wszelkiego rodzaju informacje dotyczące pracy Agencji i rodzajach i sposobach załatwianych w niej spraw. Za pośrednictwem strony internetowej można zapoznać się z ofertami pracy, giełdami pracy.

## **b) doradztwo zawodowe**

Z pomocy doradców zawodowych pracujących w Agencjach Pracy mogą korzystać wszyscy zainteresowani, także osoby pracujące, jednak oferta poradnictwa jest skierowana przede wszystkim do młodzieży uczącej się, absolwentów, bezrobotnych osób starszych, osób niepełnosprawnych, a także pracodawców. W niemieckich urządach pracy /Agentur für Arbeit – Agencja Pracy/ funkcjonują specjalne zespoły doradców/pośredników np. dla osób niepełnosprawnych, dla zawodów akademickich, dla trudnych klientów, dla młodzieży do 24 roku życia. Agencje pracy współpracują w obszarze poradnictwa z innymi instytucjami, przede wszystkim z instytucjami edukacyjnymi/szkołami, wyższymi uczelniami, instytucjami kształcenia ustawicznego, Krajową Izbą Gospodarczą oraz jej oddziałami, organizacjami pracodawców, samorządowymi biurami doradztwa kształceniowego oraz zawodowego, komórkami doradztwa zawodowego w szkołach średnich realizującymi zadania doradcze.

Agencje pracy mają ustawowy obowiązek prowadzenia orientacji zawodowej i współpracy w tym zakresie ze szkołami. BA /Bundesagentur für Arbeit/ podpisała porozumienia z różnymi partnerami, aby zapewnić usługę poradnictwa na wszystkich etapach kształcenia. Dotyczy to szczególnie uczniów ostatnich i przedostatnich klas.



Orientacja zawodowa polega na wczesnym rozpoczęciu informacji i orientacji zawodowej:

a/ ogólne – wprowadzenie w problematykę wyboru zawodu,

b/ informacje nt. wymagań, treści kształcenia, dalszych możliwości zawodowych na rynku pracy.

Działaniami tymi objęci są uczniowie od 13 – 14 roku życia – w zależności od landu /kraju związkowego/. Wybór zawodu i drogi kształcenia zaczyna się w Niemczech od 8 klasy, planowanie od 7 klasy. Doradztwo zawodowe zagwarantowane ustawowo przez Bundesagentur jest realizowane dla młodzieży do 25 roku życia przez Centrum Informacji Zawodowej /BIZ –Berufs Information Zentrum/ funkcjonujące w strukturach każdej agencji pracy. BIZ to także centralne miejsce informacji zawodowej dla dorosłych.

Minimum oferty poradniczej BIZ dla młodzieży szkolnej w ciągu roku, to 2 lekcje orientacji zawodowej realizowane w szkole przez doradcę BIZ oraz 1 wizyta w Centrum Informacji Zawodowej. Podczas spotkań z uczniami specjaliści BIZ doradzają, jakie kierunki kształcenia wybrać oraz wskazują zawody w których absolwenci będą poszukiwani na rynku pracy za kilka lat.

Obok BIZ, przy agencji pracy działają BIZ Mobil, czyli Mobilne Centra Informacji. BIZ MOBIL jest wyposażone tak samo, jak BIZ stacjonarne w zasoby informacji zawodowej, urządzenia techniczne i inne elementy wyposażenia. Przeprowadzają się one ze szkoły do szkoły, instalują w centrach handlowych, zaadaptowanych na cele wystawowe halach poprodukcyjnych. W jednym miejscu instalacja BIZ MOBIL jest 6 tygodni. Ruch w takim centrum informacji jest taki sam, jak w BIZ stacjonarnym. W Regionaldirektion Berlin-Brandenburg za BIZ Mobil odpowiedzialne są 2 osoby, jedna za północną Brandenburgię, druga za południową.

Jednym z zadań realizowanych przez Agentur für Arbeit w obszarze poradnictwa jest pośrednictwo pracy /VERMITTLUNG/ w zakresie znajdowania miejsc kształcenia zawodowego w systemie dualnym. Realizacja tego zadania wspomagana jest programem komputerowym w postaci platformy na stronie internetowej, na której zamieszczone są profile zawodowe osób szukających miejsc nauki zawodu i oferty kształcenia od pracodawców. Szukający pracy lub miejsca praktycznej nauki może samodzielnie wyszukać taką ofertę nauki lub też zwrócić się do urzędu o pomoc w pośrednictwie.

Doradca zawodowy w oparciu o profil zawodowy szukającego pracy wyszukuje miejsc nauki zawodu - SYSTEM OGÓLNOKRAJOWY. Kiedy system „wyrzuci” takie dopasowanie, doprowadza się do kontaktu w formie pisemnej z pracodawcą i ewentualnie podpisują

umowę. Jeśli są trudności w realizacji stosowane są różne formy wsparcia w celu umieszczenia osoby w nauce kształcenia zawodowego. W czasie nauki zawodu uczeń otrzymuje pomoc socjalną /Beihilfe/, ok. 300 – 400 Euro. Jeśli wybrał zawód poza miejscem zamieszkania to agencja finansuje także koszty starań o pracę i koszty przeprowadzki. Doradztwo nie angażuje się w nawiązywanie kontaktów w odniesieniu do kształcenia na studiach i w szkołach zawodowych.

W niemieckim systemie kształcenia i poradnictwa zawodowego funkcjonuje pojęcie „niedojrzałości do wyboru zawodu”. Dotyczy to pewnej grupy młodych ludzi, która przerwała naukę, niejednokrotnie ma problemy z prawem czy z uzależnieniami, wobec której podejmuje się działania na rzecz przygotowania ich do podjęcia nauki zawodu u pracodawcy. W celu wyboru instytucji edukacyjnej, która zajmie się grupą młodzieży specjalnych potrzeb ogłasza się przetargi. Na instytucji edukacyjnej spoczywa ciężar znalezienia miejsca praktyki zawodowej. Obejmują one 9 – miesięczne przyuczenie zawodowe, najczęściej w warsztatach szkolnych instytucji edukacyjnej i kwalifikację wstępną trwającą ok. 6 miesięcy. Młodzież ta, z uwagi na przewidywane trudności z przystosowaniem społecznym i zawodowym, w celu przygotowania do podjęcia kształcenia zawodowego u pracodawcy i przyszłej aktywności zawodowej, ma zapewnione indywidualne wsparcie opiekuna/ asystenta w okresie do 2 lat po zakończeniu szkoły opłacanego przez agencję zatrudnienia, asystent/opiekun pracuje w szkole.

Doradcy zawodowi, pomagając swoim klientom, uwzględniają indywidualne predyspozycje, ograniczenia oraz potrzeby rynku pracy. Pokazują drogi i możliwości zawodowe, ale to klient podejmuje ostateczne decyzje. Najwięcej informacji istotnych dla planowania drogi zawodowej klientów doradcy otrzymują w trakcie kontaktów indywidualnych – rozmowy doradczej. Doradca korzysta także ze wsparcia i pomocy odpowiednich służb i specjalistów – między innymi psychologa czy lekarza.

Ważnym elementem w poradnictwie zawodowym są zasoby informacji zawodowej, zarówno w wersji drukowanej, jak i elektronicznej. W centrach informacji zawodowej dostępne są te czki o zawodach zawierające opisy czynności, zadań, wymagań, dróg kształcenia i podnoszenia kwalifikacji. Każda te czka zawiera dokładny opis jednego zawodu. Znajdują się też ulotki o zawodach, informatory o kierunkach kształcenia w szkołach wyższych i instytucjach edukacyjnych, możliwościach kształcenia w formach kursowych, metodach poszukiwania pracy, dokumentach aplikacyjnych, uprawnieniach, systemie finansowego wsparcia ze strony państwa mobilności, kształcenia zawodowego, zasiłków, także

adresowanego do osób starszych i niepełnosprawnych, możliwościach i zasadach podejmowania pracy za granicą, itp.

W dobie społeczeństwa informacyjnego i powszechnego dostępu do zasobów sieci – INTERNET, w ogromnym stopniu wykorzystywane są zasoby informacji zawodowej w formie elektronicznej. Młodzież oraz pozostali klienci doradztwa zawodowego mogą skorzystać z multimedialnych narzędzi doradztwa. Spośród 24000 zawodów funkcjonujących na niemieckim rynku pracy,

W formie elektronicznej/multimedialnej dostępne są opracowania:

- 350 zawodów zdobywanych w systemie dualnym,
- 6000 zawodów w systemie szkolnym /np. asystentka w laboratorium, pielęgniarka/,
- 900 zawodów zdobywanych na wyższych uczelniach,
- oraz około 100 zawodów, dla których nie ma określonej drogi zdobywania kwalifikacji.

Ponadto są dostępne filmy zawodoznawcze, także możliwe do oglądania na smartfonach.

Baza ta zawiera ok. 400 filmów, prezentujących zarówno pojedyncze zawody, jak i branże oraz zawody w danej branży np. film o zawodach na lotnisku. Typowy scenariusz filmu zawodoznawczego obejmuje prezentację ucznia, czynności przez niego wykonywane w zakładzie pracy; wypowiedź pracodawcy dotyczącą zawodu, wymagań, czynności oraz wypowiedź ucznia – dlaczego wybrał taki zawód i taką formę kształcenia. Z różnych systemów informacji zawodowej dostępnych w internecie można korzystać nie tylko w BIZ, ale przede wszystkim samodzielnie, w dowolnym czasie, gdyż są one dostępne na stronach internetowych:

[planet-beruf.de](http://planet-beruf.de) - wszystko o wyborze zawodu i edukacji;

[BERUFE-Universum](#) - eksploracja (określenie własnych zainteresowań, predyspozycji);

[abi](#) - portal internetowy dla szkół średnich - Twój wybór zatrudnienia, nauki, szkoleń i kariery;

[KURSNET](#) – informacje o ofertach kształcenia i szkolenia zawodowego;

[BERUFENET](#) - profesjonalne informacje o ponad 6300 miejsc pracy w Niemczech. Zawiera opisy zawodów obejmujące między innymi wymagania, uzdolnienia ocenę zawodu, jego perspektyw na rynku pracy;

[JOBBÖRSE /PRACA](#) - oferty pracy Federalnej Agencji Zatrudnienia;

[BERUFE TV](#) - portal filmowy z Federalnej Agencji Zatrudnienia.



W trakcie wizyty w Berlinie został przedstawiony uczestnikom projekt z obszaru poradnictwa zawodowego - **"Come on Tour - moje mocne strony, moja przyszłość"** będącego wspólnym przedsięwzięciem Federalnego Centrum Edukacji Zdrowotnej (BZgA) i Federalnej Agencji Pracy (BA). Projekt adresowany jest przede wszystkim dla uczniów klas 7 i 8 dla wszystkich typów szkół. Założenia projektu przypominają, że wybór drogi zawodowej i drogi życiowej to swoista wędrówka po szlaku, to proces składający się z wielu etapów, dlatego szlak doradczy w projekcie obejmuje kilka przystanków: terminal pasażerski, tunel czasu, labirynt, dom/mieszkanie, scenę. Uczniowie podzieleni na 15 – 17 osobowe 4 zespoły i pod opieką przewodnika/moderatora wykonują różne zadania/ćwiczenia na kolejnych przystankach szlaku ok. 20 min, których zadaniem jest pomoc w rozpoznaniu zasobów ucznia i identyfikacja jego mocnych stron. W zależności od tego, jak dany uczeń wykonał zadanie, czym się zainteresował, jaką rolę dla siebie wybrał, jakie cechy charakteru ujawnił, jakie są jego prawdopodobne mocne strony wykazane w działaniu, każdy otrzymuje od opiekuna grupy informację zwrotną w formie naklejki - symbolu jednego z 7 typów zainteresowań/mocnych stron. Poszczególne zadania do rozwiązania, to sytuacje i problemy pochodzące głównie z życia codziennego, których rozwiązanie wymaga:

- praktycznego podejścia do rozwiązania sytuacji problemowej,
- wyobraźni, kreatywności,
- umiejętności posługiwania się pieniędzmi i działaniami na liczbach,
- zainteresowania zwierzętami i przyrodą,
- handlem, umiejętnościami perswazyjnymi, komunikacyjnymi,
- zdolności organizacyjnych, menedżerskich,



- skłonności, umiejętności i chęci do pomagania innym ludziom oraz zapewnienia im opieki.

Po zakończeniu „przygody” na szlaku, uczeń może sięść pod instalacją w formie drzewa na którego gałęziach zamiast liści wiszą różne przedmioty, których używamy na co dzień - łyżka, kubek, ale także buty, bielizna, zabawki, itp., aby przeanalizować, których nalepek – symboli zainteresowań zebrał najwięcej, co wskazuje na jego prawdopodobne preferencje zawodowe, mocne strony i porównać to z grupami zawodów i konkretnymi zawodami zawartymi w szafach w formie kolorowych kolaży ustawionych dookoła „drzewa zadumy”.

Uczniowie rozważają, czy odkryte podczas zadań atuty zbieżne są z ich samooceną, np.: "Czy naprawdę lubię wykonywać prace manualne?" Komunikaty na zakończenie jakie otrzymują uczestnicy projektu to: "Dowiedz się, co cię interesuje. Możesz dowiedzieć się więcej niż wiesz do tej pory. Wypróbuj, co lubisz, w domu, w szkole i w następnym stażu. "

Instalacja projektu jest mobilna - w każdym miejscu i trwa trzy dni. Na potrzeby projektu wykorzystuje się na przykład budynki fabryki, centrum kulturalne, hale różnych instytucji np. Izby Rzemiosła, ratusza. Wymagana jest powierzchnia około 500 m<sup>2</sup>.

Ta forma prowadzenia poradnictwa zawodowego, szczególnie w obszarze orientacji zawodowej i wprowadzenia w problematykę wyboru zawodu młodych ludzi, wzbudziła największe zainteresowanie uczestników wizyty studyjnej do Niemiec, z uwagi na jej niekonwencjonalność, „świeżość” i dostosowanie formy przekazu do możliwości percepcji i zdolności do koncentracji uwagi nastolatków. Należy pamiętać, że poradnictwo zawodowe po 1990 roku tworzone w strukturach polskich służb zatrudnienia opierało się na wzorach niemieckich i większość rozwiązań niemieckich w tym zakresie zbiory informacji,teczki o zawodach, informatory, nawet wyposażenie sal i centrum informacji zawodowej wydają się bliźniaczo podobne do tego, co znamy z codziennej pracy w Polsce w urzędach pracy.





### c) pośrednictwo pracy

W Niemczech funkcjonuje ponad 800 biur pracy tzw. *Arbeitsämter* i wszyscy obywatele Unii Europejskiej Mają prawo z nich korzystać. Zarządzają one szeroką ofertą miejsc pracy, do której wgląd jest darmowy (nawet jeśli nie posiadamy pozwolenia na pracę). Większość ofert dotyczy stanowisk, które nie wymagają od poszukującego pracy specjalnych kwalifikacji. Natomiast konkursy na wyższe stanowiska są zwykle ogłaszane już przez same firmy lub agencje pracy.

Każdy bezrobotny lub poszukujący pracy może zapoznać się w sposób szybki, łatwy i wygodny bez konieczności wychodzenia z domu z szeroką ofertą miejsc pracy oferowaną przez Bundesagentur für Arbeit, odwiedzając stronę: [www.jobboerse.arbeitsagentur.de](http://www.jobboerse.arbeitsagentur.de) i nawiązać z przyszłym pracodawcą kontakt. Na stronie internetowej giełdy pracy zarówno pracodawca, jak i osoby bezrobotne czy też poszukujące pracy mogą stworzyć własny profil (CV), jak również nim zarządzać, co w znaczny sposób ułatwia kandydatom znalezienie ofert pracy, a pracodawcom kandydatów na miejsca pracy. Internetowe wydanie *Jobboerse* pozwala na łatwe wyszukiwanie odpowiedniego stanowiska według takich kryteriów jak region, sektor, wysokość wynagrodzenia.

Nad osobą zarejestrowaną czuwa opiekun z Agencji Pracy, od którego bezrobotny otrzymuje dane do logowania czyli nazwę użytkownika/login i hasło.

Zalety korzystania z *Jobboerse* to: możliwość pracy na danych zapisanych w Agencji Pracy przez Internet, np.: dostęp do propozycji ofert pracy Agencji Pracy i możliwość bezpośredniego aplikowania o pracę z danej oferty, samodzielne wyszukiwanie pasujących ofert pracy, nawiązywanie kontaktu z pracodawcami za pomocą funkcji skrzynki pocztowej, codzienne otrzymywanie pasujących ofert e-mailem, wygodne zarządzanie swoją teczką (dokumentacją) aplikacyjną, kontakt z opiekunem z Agencji Pracy za pomocą funkcji skrzynki pocztowej, nieodpłatne korzystanie z giełdy nauki z atrakcyjnymi programami do nauki przez Internet na wyłączność oraz otrzymywanie certyfikatu przez Internet w przypadku zdania testów końcowych. Jeżeli osoba poszukująca pracy nie dysponuje w domu dostępem do Internetu, można przyjść do centrum internetowego najbliższej Agencji Pracy i skorzystać z *Jobboerse*. W przypadku problemów możliwy jest kontakt telefoniczny lub e-mailowy z serwisem obsługującym stronę internetową.

Na niemieckim rynku pracy funkcjonują także *prywatne agencje pracy*, które są dopełnieniem publicznych. Do największych prywatnych pośredników pracy należą: Adecco, Randstad, Manpower. Spora ich część specjalizuje się w ofertach pracy tymczasowej. Adresy prywatnych agencji pośrednictwa pracy są zamieszczone w książce telefonicznej w miejscu

tzw. Gelbe Seiten, czy Panorامية Firm pod nazwą Arbeitsvermittlung.

Bardzo dobrym pomysłem jest odwiedzenie tzw. *targów pracy*, które zrzeszają wielu pracodawców, przeważnie z tego samego sektora gospodarki. Aby wziąć udział w takich targach zazwyczaj trzeba odpowiednio wcześniej wysłać swoje CV, aby pracodawcy mogli zdecydować, kogo chcą na nie zaprosić. Na miejscu można się nie tylko dowiedzieć jakie są perspektywy zatrudnienia w różnych firmach, ale też umówić na rozmowę kwalifikacyjną.

Oferty pracy publikowane są również w *regionalnych gazetach i czasopismach* jak "Westdeutsche Zeitung", "Stuttgarter Zeitung" czy "Berliner Zeitung"(najwięcej w środy i w wydaniach weekendowych), w których można także umieszczać własne ogłoszenia o pracę po uiszczeniu odpowiedniej opłaty. Osoby zainteresowane ofertami pracy wymagającymi od nich wyższych kwalifikacji mogą zakupić sobotnie wydanie *ogólnokrajowych gazet*, np.: "Handelsblatt", "Frankfurter Allgemeine Zeitung" (FAZ), "Frankfurter Rundschau", "Die Welt" czy "Süddeutsche Zeitung". Adresy wszystkich gazet dostępne są na stronie: [www.zeitung.de](http://www.zeitung.de).

Na terenie Niemiec funkcjonują także izby handlowe, które tworzą swoją własną bazę ofert pracy oraz kandydatów, z którymi kontaktują się przyszli pracodawcy.

Dla obcokrajowców szukających pracy w Niemczech istnieje specjalny, międzynarodowy dział nazywany ZAV czyli *Zentrale Auslands- und Fachvermittlung*, tłumacząc na język polski jest to centralne pośrednictwo pracy dla obcokrajowców i fachowców, jak również artystów.

W Niemczech działa również sieć EURES, która jest koordynowana przez Federalną Agencję Pracy (BA) a usługi sieci EURES świadczone są przez Centralne Biura Pośrednictwa Pracy. W Niemczech jest 12 regionalnych centrów dla poszukujących pracy, w których pracuje 226 współpracowników, w tym 95 doradców EURES.

EURES to sieć współpracy Publicznych Służb Zatrudnienia oraz innych organizacji regionalnych, krajowych i międzynarodowych, działających w obszarze zatrudnienia (takich jak związki zawodowe, organizacje pracodawców, władze lokalne i regionalne) wspierające mobilność pracowników na poziomie międzynarodowym i transgranicznym w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego zwanego dalej EOG (państwa Unii Europejskiej oraz Norwegia, Islandia, Lichtenstein i Szwajcaria).

Sieć EURES nastawiona jest na informowanie, doradztwo i wspomaganie:

- poszukujących pracy z EOG, którzy chcą pracować w innym kraju członkowskim;
- pracodawców, którzy chcą rekrutować pracowników z innych krajów członkowskich.

Europejski Portal Mobilności Zawodowej [www.eures.europa.eu](http://www.eures.europa.eu) to łatwy sposób na znalezienie informacji o ofertach pracy i możliwościach nauki w EOG.

Na portalu można też zarejestrować swoje CV, znaleźć informacje o rynku pracy w EOG, poznać zapowiedzi wydarzeń w krajach EOG, uzyskać dostęp do elektronicznego biuletynu „EURES i Ty”, utworzyć konto „Mój EURES”, które dopasuje informacje dostępne na portalu do Twoich indywidualnych potrzeb.

Można na nim znaleźć oferty pracy w 31 krajach Europy, wiadomości o warunkach życia i pracy w krajach EOG oraz inne informacje o zaletach mobilności zawodowej.

Osoba, która chce podjąć pracę w Niemczech w pierwszej kolejności powinna zgłosić się do doradcy EURES w miejscu zamieszkania, w celu uzyskania pierwszych informacji. Pytania szczegółowe wysyłane są do doradcy EURES do poszczególnych krajów członkowskich.



## 4. Wsparcie osób 50+ na niemieckim rynku pracy.

Obecnie liczba osób czynnych zawodowo w Niemczech w wieku starszym wynosi 57,7%, czyli znacznie więcej niż w innych krajach europejskich. Około 68% osób zdolnych do pracy w wieku 60-64 lata wykonuje swój zawód. Jednocześnie, zgodnie z prognozami, zapotrzebowanie na fachowców rośnie, co zwiększa szanse osób w wieku starszym na rynku pracy. Przeciętny wiek osoby zatrudnionej wynosi obecnie w Niemczech 44 lata, szacuje się, że w 2020 roku wzrośnie on do 50 lat.

Zatrudnieni, którzy już od dłuższego czasu funkcjonują na rynku pracy, wnoszą nie tylko wysokie kwalifikacje, ale także liczne mocne cechy charakteru, które wynikają z wieloletniego życiowego i zawodowego doświadczenia. Starsi pracownicy wyróżniają się często zdolnością planowania zorientowanego na cele oraz myśleniem koncepcyjnym. Przykładowo, jeśli osoba posiada wieloletnie doświadczenie jako stolarz meblowy lub stolarz budowlany i zostaje zaangażowany do nowego projektu, wie on dokładnie, u których dostawców zamawiać drewno i elementy wyposażenia, ile trwa wykonanie projektu, którzy współpracownicy nadają się najlepiej do obróbki powierzchni, a którzy do montażu. Poza tym, doświadczony pracownik zna gusta zleceniodawców. Młodzi pracownicy nie opanowują wszystkich etapów realizacji projektu w tym samym zakresie jak osoby doświadczone. Starsi pracownicy służą młodszymi jako wzór i mogą im przekazywać swoje doświadczenia.

W związku z celem projektu pn. „Niemiecki system kształcenia i szkolenia zawodowego”, ukierunkowanym na osoby po 50 roku życia, duży nacisk podczas wizyty położono na prezentację rozwiązań stosowanych w celu aktywizacji zawodowej lub utrzymania aktywności na rynku pracy osób starszych. Na wstępie zaznaczono, iż nie ma jednoznacznej definicji osób starszych, jednak niemieckie prawo reguluje konkretne formy wsparcia dla osób po 50 roku życia, które są bezpośrednio skierowane zarówno do pracowników lub osób bezrobotnych, jak i przedsiębiorstw. Osoby zwolnione mogą liczyć na wydłużenie okresu otrzymywania zasiłku dla bezrobotnych od 50., 55. oraz 58. roku życia (odpowiednio do 15, 18 i 24 miesięcy). Natomiast, dla osób zagrożonych zwolnieniem agencje pracy oferują zabezpieczenie wynagrodzeń starszych pracowników w przypadku gorzej opłacanych miejsc pracy. Coraz więcej pracodawców dopasowuje swoją politykę kadrową do zmian demograficznych, które zachodzą na obecnym rynku pracy. Firmy zatrudniające pracowników starszych mogą liczyć na wsparcie w tym zakresie. Bundesagentur für Arbeit oferuje dopłaty do wynagrodzeń pracowników po 50 roku życia oraz dofinansowanie ich szkoleń tematycznie związanych z obecnym miejscem pracy. Ponadto, pracodawcy mogą

skorzystać z profesjonalnego doradztwa dla działów personalnych w zakresie polityki zarządzania wiekiem.

Nie bez znaczenia jest fakt organizowania licznych kampanii promocyjnych na temat dobrych praktyk współpracy pracodawców z osobami w powyżej 50 roku życia. Dobrym przykładem jest lokalna inicjatywa poczdamskiej agencji pracy „**Klejnot doświadczenia zawodowego**” („Juwel Berufserfahrung”). Zorientowana jest ona na promowanie zalet pracowników w wieku starszym i tym samym zachęcanie pracodawców do utrzymywania ich w swoich firmach oraz zatrudniania nowych pracowników bez względu na wiek. Intensywna kampania promocyjna spowodowała, że już w rok po jej rozpoczęciu 20 000 osób z grupy 50-64 lata znalazło zatrudnienie. Lokalni pracodawcy dostrzegli korzyści płynące z zatrudniania osób starszych, co zaowocowało zwiększeniem aktywności zawodowej w tej grupie wiekowej.

Przykładowy plakat kampanii:



JEDER ERFAHRENE MITARBEITER TRÄGT EINEN  
**EINZIGARTIGEN SCHATZ**  
MIT SICH.

„Bei Herrn Schäfer sind es sein **immenses Fachwissen**, seine Professionalität und seine stoische Ruhe. Er ist unser **„Fels in der Brandung“**.“

\* Egon Behrens, Partner von Behrens & Heinlein Architekten in Potsdam, über seinen bauleitenden Architekten Klaus-Jürgen Schäfer (60)

ERFAHRENE ARBEITNEHMER SIND EIN GEWINN FÜR JEDES UNTERNEHMEN.  
GEHEN AUCH SIE AUF „SCHATZSUCHE“.  
WIR UNTERSTÜTZEN SIE DABEI.

DER GEMEINSAME ARBEITGEBERSERVICE  
DER ARBEITSAGENTUR UND DER JOBCENTER.

JUWEL  
BERUFSERFAHRUNG.

EINE INITIATIVE DER  
Bundesagentur für Arbeit  
Agentur für Arbeit Potsdam



Nie tylko Federalna Agencja Pracy dostrzega problem aktywizacji zawodowej osób starszych. Również Federalne Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (Bundesministerium für Arbeit Und Soziales) stworzyło regionalny program współpracy dla poprawy szans zawodowych osób starszych („**Perspektive 50 plus – Beschäftigungspakte in den Regionen**“). Obejmuje on nie tylko bezpośrednie wsparcie tych osób, ale też tworzenie regionalnych sieci współpracy oraz wypracowywanie innowacyjnych rozwiązań na rzecz przedmiotowej grupy docelowej.

Innym narzędziem stworzonym przez Federalne Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej jest inicjatywa „**Doświadczenie jest przyszłością**” („Erfahrung ist Zukunft”). Jej celem jest uświadomienie wyzwań, jakie stoją przed aktorami rynku pracy w związku ze zmianami demokratycznymi oraz reklama nowego wizerunku pracowników starszych. Projektodawcy chcą pokazać perspektywę starzejącego się społeczeństwa w następujących obszarach: rynek pracy, kształcenie, zaangażowanie i dzień powszedni oraz wspólnie przedstawić niezbędne zmiany.

Niemieckie instytucje, mające wpływ na rynek pracy, mając świadomość zmieniającej się struktury demograficznej społeczeństwa, tworzą liczne programy i inicjatywy ukierunkowane na zarządzanie wiekiem w obszarze zatrudnienia. Uwzględniają one wszystkie aspekty wiążące się ze starzejącym się społeczeństwem, które mają wpływ nie tylko na pracowników, ale także na pracodawców. Takie działania „profilaktyczne” z pewnością zaowocują w latach przyszłych komfortowymi rozwiązaniami, służącymi wszystkim podmiotom uczestniczącym w rynku pracy.



## 5. Monitorowanie rynku pracy pod kątem prognoz i zapotrzebowania zawodów i pracowników.

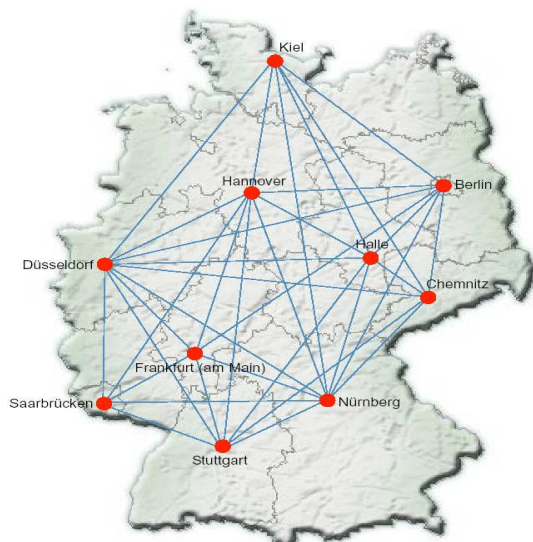
Niemcy posiadają wieloletnią tradycję oraz wypracowane narzędzia monitorowania rynku pracy i prognozowania zapotrzebowania na zawody i pracowników. W 1967 roku został utworzony Instytut Badań Rynku Pracy i Zawodów *Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)* jako instytucja badawcza Federalnej Służby Zatrudnienia (*Bundesanstalt für Arbeit*), początkowo bez umocowania ustawowego. Od 1969 r. Ustawą o promocji zatrudnienia *Arbeitsförderungsgesetz* wprowadzono ustawowy obowiązek zapewnienia badań rynku pracy (obecnie w ramach Ustaw socjalnych *SGB III i SGB II*).

Od 2009r. IAB jest niezależnym instytutem Federalnej Agencji Zatrudnienia i prowadzi działalność badawczą o szerokim spektrum tematów. Przedmiotem zainteresowania Instytutu jest 6 obszarów badawczych:

- A. Makroekonomiczne badania rynku pracy.
- B. Regionalne i międzynarodowe rynki pracy (w tym Sieć badań regionalnych).
- C. Polityka rynku pracy.
- D. Instytucje rynku pracy i zatrudnienie oraz zawodowe rynki pracy.
- E. Szanse życiowe i nierówności społeczne.
- F. Metodologia i dostęp do danych (Badawcze Centrum Danych Federalnej Służby Zatrudnienia, Metody Empiryczne).

Do każdego obszaru badawczego przypisane są departamenty. W ramach IAB funkcjonują też interdyscyplinarne Zespoły robocze: ds. Szkoleń, Badań zawodowych, Zapotrzebowania na wykwalifikowanych pracowników, Studiów gender, Migracji i integracji oraz Jakości zatrudnienia.

Na czele Instytutu stoi Biuro Regionalne w Norymberdze, które ustala priorytety badawcze, natomiast w terenie funkcjonuje Regionalna sieć badawcza obejmująca 10 Dyrekcji regionalnych prowadzących badania lokalnie, zatrudniających po 10 pracowników. Tradycją jest bowiem prowadzenie badań lokalnie „na miejscu”, co ułatwia współpracę z badanymi podmiotami i uchwycenie specyfiki danego lokalnego rynku pracy. Inną zasadą stosowaną w pracy badawczej jest zasada (badać i konsultować). Cały Instytut zatrudnia obecnie ok. 300 osób.



Rysunek 1. Regionalna sieć badawcza w Niemczech.

Monitorowanie rynku pracy pod kątem prognoz oraz zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje odbywa się w ramach obszaru badawczego A, związanego z oceną wpływu gospodarki na rynek pracy i realizowane jest przez dwie jednostki organizacyjne IAB: Departament Badań A2 - Prognozowanie i analizy strukturalne oraz Zespół roboczy - Zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników. Departament A2 koncentruje się na dwóch sferach: makroekonomicznej analizie rynku pracy w Niemczech, zajmując się problematyką dostępności zasobów pracy, popytu na pracę oraz bezrobocia. W kształtowaniu się wymienionych czynników, określających sytuację na rynku pracy, kluczową rolę odgrywają procesy kształtowania wynagrodzeń, przepływów pracy (tworzenie i redukcja miejsc pracy), jak również przepływu pracowników (rekrutacji i zwolnień pracowników). Na czynniki te wpływają instytucje rynku pracy, m.in. poprzez procesy ustalania poziomu płac minimalnych, podatków i systemów obciążeń, a także poprzez system ochrony zatrudnienia.

Wśród przykładowych obszarów badawczych leżących w sferze zainteresowania Departamentu Badań znajdują się: wpływ regulacji dotyczących poziomu płac minimalnych oraz zmian w systemie podatków i transferów na poziom zatrudnienia, wpływ zmian instytucjonalnych (np. reformy Hertza) i wstrząsów gospodarczych na fluktuację kadr, rozwój płac i przepływów pracowników w trakcie cyklu koniunkturalnego i w perspektywie długoterminowej.

Departament A2 dysponuje narzędziem *IAB Macroeconomic Job Vacancy Survey (EGS)*, dzięki któremu gromadzi informacje na temat liczby i struktury wolnych miejsc pracy oraz procesów ich zapełniania. Narzędzie to umożliwia prowadzenie analiz w obszarze aktualnych i przyszłych wymagań pracodawców wobec wykwalifikowanej siły roboczej,

według sektorów, regionów i kwalifikacji. Z kolei dane na temat zmian demograficznych, potencjału ludności aktywnej ekonomicznie i ukrytych zasobów pracy wykorzystywane są do opracowywania prognozy podaży pracy. Są to badania krótko- i długookresowe rozwoju sytuacji na rynku pracy. Oprócz tego przygotowywane są szczegółowe roczne prognozy nt. bezrobocia, pracy zarobkowej i przepracowanych godzin.

Dzięki wyżej wspomnianemu badaniu wolnych miejsc pracy (EGS) istnieje dostęp do unikalnego zestawu danych w postaci reprezentatywnych informacji na temat liczby i struktury ofert oraz procesu rekrutacji. Na przykład, możliwe jest analizowanie bieżącego i oczekiwanego popytu na wykwalifikowanych pracowników według sektorów, regionów i kwalifikacji. Ponadto, część badania poświęcona jest ocenie wpływu reform instytucjonalnych na firmy.

Z kolei Zespół roboczy - Zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników zajmuje się analizą i prognozowaniem zmian w wymaganiach kwalifikacyjnych i dostępności odpowiednio wykwalifikowanych pracowników, tj. prognozą popytu na kwalifikacje, ale też opracowywaniem działań zaradczych i strategii umożliwiających zapewnienie w przyszłości równowagi na rynku pracy w zakresie kwalifikacyjno-zawodowym.

Wyniki badań analitycznych i prognostycznych IAB są cenione i często wykorzystywane jako wiarygodne źródło informacji przez Federalną Agencję Zatrudnienia (BA), ministerstwa, parlamenty i organizacje, a także środowiska akademickie oraz cytowane przez media. Poprzez badania i doradztwo oraz publikację wyników badań Instytut tworzy pomost pomiędzy nauką a polityką rynku pracy. Instytut pełni też rolę doradczą w kreowaniu polityki i podejmowaniu decyzji politycznych.

## **ARBEITSMARKTMONITOR (Monitor Rynku Pracy)**

Obok działalności badawczej prowadzonej przez cieszący się niezależnością i pewną autonomią Instytut Badań Rynku Pracy i Zawodów (*IAB*), monitorowanie rynku pracy jest prowadzone również od 2009 roku przez Federalną Agencję Zatrudnienia (*Bundesagentur für Arbeit*) w ramach Monitora Rynku Pracy (*Arbeitsmarktmonitor*, tzw. *AMON*).

Jest to innowacyjne narzędzie służące do zbierania i analizowania danych statystycznych zaprojektowane w formie aplikacji www, do której w chwili obecnej dostęp posiadają jedynie uprawnieni pracownicy *Bundesagentur für Arbeit*. Udostępnienie aplikacji wszystkim zainteresowanym planowane jest od 2014 roku.

Platforma ta obejmuje szeroki zakres informacji na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym oraz europejskim (monitoruje sytuację na rynku pracy na obszarach transgranicznych, m.in. monitorowany jest przygraniczny rynek pracy w woj. zachodniopomorskim i lubuskim).

Zasady monitorowania rynku pracy opierają się na dwóch punktach wyjściowych:

1. Podstawową funkcją monitorowania jest **zbieranie danych statystycznych w obszarze szans i ryzyk zatrudnienia**. Na podstawie zgromadzonych danych, każda z Regionalnych Agencji Zatrudnienia dwa razy do roku analizuje rozwój swojego lokalnego rynku pracy. Na tej podstawie na poziomie regionalnym określana jest prognoza zatrudnienia na kolejne pół roku. Oceny sytuacji na rynku pracy opracowywane są na podstawie informacji nt. zatrudnienia pozyskiwanych od pracodawców (bardzo dobra współpraca). Oceny te są dokładniejsze niż na poziomie ogólnokrajowym i ze względu na wiarygodność oraz sprawdzalność cieszą się dużą popularnością. Na ich podstawie tworzona jest analiza szans i zagrożeń na poziomie krajowym dla 50 sektorów gospodarki. W 2012 roku oceny dokonywane będą po raz siódmy.

Dane statystyczne do aplikacji pozyskiwane są z kilku źródeł. Obok statystyk publicznych, przede wszystkim od pracodawców, z którymi prowadzona jest ścisła współpraca ukierunkowana na pozyskiwanie informacji o potrzebach rynku pracy, ale też z izb gospodarczych i zrzeszeń pracodawców.

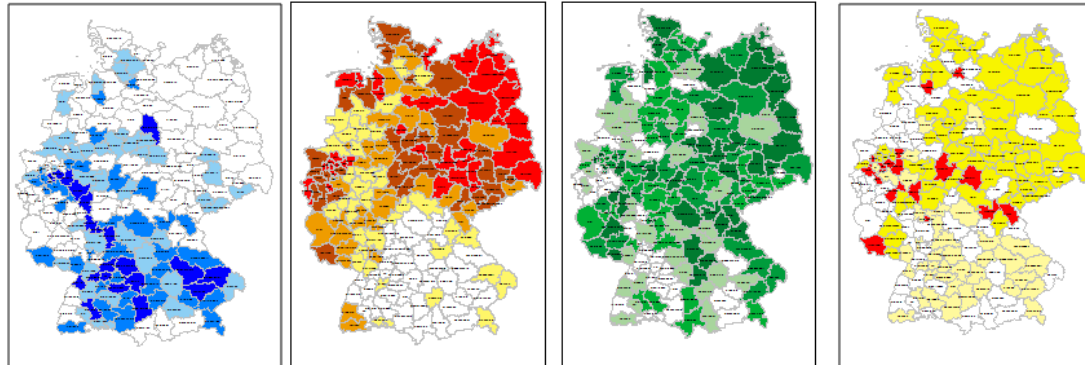
2. **Agregacja danych strukturalnych i opracowywanie wskaźników regionalnych** dokonywane jest w następujących obszarach: Rynek pracy, Demografia, Edukacja, Usługi społeczne/Kwestie społeczne i socjalne. Wnioskowanie obejmuje nie tylko analizę sytuacji w danym obszarze, ale również badane są korelacje pomiędzy sytuacją w różnych obszarach.

Agregacja i analiza danych w ramach ww. platformy ma przede wszystkim na celu:

- a. identyfikację lokalnych możliwości działania i rozwoju strategii regionalnego zatrudnienia,
- b. dostarczanie informacji o sytuacji na rynku pracy w celu wypracowania we współpracy z lokalnymi politykami potencjalnych obszarów działania,
- c. identyfikowanie obszarów potrzeb na podstawie uzyskanych danych i podejmowanie prób szukania rozwiązań,
- d. szczegółowe analizowanie rynku pracy na wszystkich poziomach agregacji danych (od poziomu lokalnego do federalnego).



## Der Arbeitsmarktmonitor



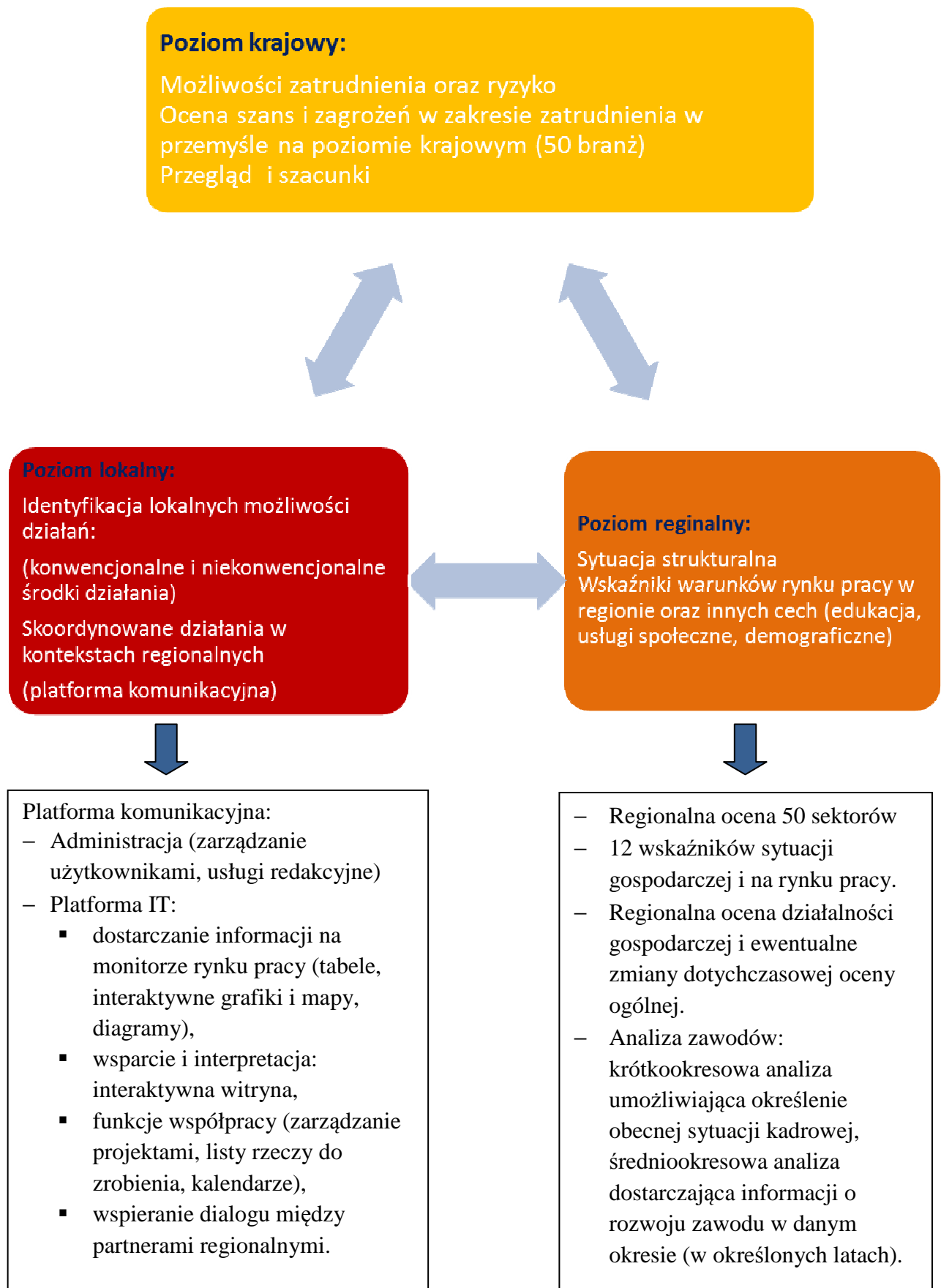
Rysunek 2. Przykład wizualizacji danych.

Monitor Rynku Pracy jest również platformą poszukiwań partnerów w różnych obszarach zainteresowań. Dlatego też aplikacja jest skonstruowana na zasadzie 4 „I”: Informacja, Interpretacja, Innowacja, Interakcja.

<b>Information</b> Informacja	<b>Interpretation</b> Interpretacja	<b>Innovation</b> Innowacja	<b>Interaction</b> Interakcja
<ul style="list-style-type: none"> <li>- szczegółowa prezentacja struktury gospodarczej obszaru (na poziomie lokalnym i regionalnym),</li> <li>- obrazowanie struktury zatrudnienia wg sektorów,</li> <li>- analiza popytu na zawody.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- interaktywne połączenie do czterech zmiennych</li> <li>- interpretacja i analiza porównawcza zmiennych - przechowywanie danych z komentarzem na temat wyników analiz.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- lista udanych przedsięwzięć regionalnych oraz wykazy stosowanych podejść kreatywnych (baza projektów zrealizowanych – wg regionów, rodzajów działań i grup docelowych, podmiotów realizujących)</li> <li>- funkcja adnotacji.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- moduł komunikacyjny platformy,</li> <li>- najnowsze informacje,</li> <li>- funkcja podziału zadań w ramach sieci,</li> <li>- fora umożliwiające wymianę poglądów i uwag oraz nawiązywanie kontaktów.</li> </ul>

Rysunek 3. Arbeitsmarktmonitor - Schemat logiczny platformy internetowej Monitor Rynku Pracy.

#### Rysunek 4. Arbeitsmarktmonitor – Modellerläuterung (model działania):



## 6. Wnioski/rekomendacje pod kątem rynku pracy i funkcjonowania instytucji rynku pracy.

Wiedza zdobyta w trakcie realizacji projektu daje podstawy do formułowania wniosków/rekomendacji dotyczących rynku pracy i funkcjonowania instytucji rynku pracy. Wnioski te dotyczą różnych aspektów funkcjonowania rynku pracy i wydaje się, że ich praktyczne wykorzystanie nie musi wiązać się z wprowadzaniem zmian systemowych. Co więcej, w ostatnim czasie mieliśmy do czynienia z daleko idącymi zmianami w systemie edukacji zawodowej, które wydają się iść w dobrym kierunku. Zapowiedziane zostały też zmiany w zakresie funkcjonowania instytucji rynku pracy – zwłaszcza publicznych służb zatrudnienia. Innymi słowy, w opinii autorów niniejszego opracowania, w bieżącym stanie prawnym istnieje możliwość stosowania w praktyce rozwiązań, które w znacznym stopniu mogą pozytywnie wpłynąć na regionalny rynek pracy i nie muszą być uzależnione od wprowadzania zmian legislacyjnych. Wnioski te mają więc charakter *stricte* operacyjny, mogą być wdrażane na bieżąco i zostały skumulowane w poniższym zestawieniu.

1. Relatywnie dobra kondycja niemieckiego rynku pracy jest w dużej mierze związana z istotną rolą kształcenia zawodowego w systemie edukacyjnym. Około 60% uczniów każdego rocznika decyduje się na kształcenie zawodowe, z czego 75% w tzw. dualnym systemie kształcenia. Zdecydowana większość absolwentów szkół zawodowych nie ma problemów z uzyskaniem zatrudnienia, gdyż w znacznej mierze jest angażowana przez pracodawców, którzy „współuczestniczą” w procesie kształcenia.

### **Promowanie kształcenia zawodowego wydaje się być kwestią zasadniczą.**

Zadaniem instytucji rynku pracy powinno być budowanie pozytywnego klimatu wokół kształcenia zawodowego, które nie musi oznaczać niemożności dalszej realizacji bardziej ambitnych zamierzeń edukacyjnych.

2. **Z promocją kształcenia zawodowego powinno wiązać się przemyślane podejście do oferty kształcenia zawodowego.** Uruchamianie przez szkoły nowych kierunków kształcenia powinno być poprzedzone analizą zapotrzebowania na dany zawód, przy czym analiza ta powinna w przeważającej części bazować na perspektywie regionalnej a nie jednego powiatu. Należy dążyć

do jak najbardziej obiektywnych opinii odpowiednio powiatowych i wojewódzkiej rady zatrudnienia, które to opinie warunkują uruchamianie nowych kierunków kształcenia zawodowego. Opinie te nie mogą sprowadzać się tylko do formalnego aktu, który nie jest poprzedzony dogłębną i rzetelną analizą co do zapotrzebowania na kształcenie w danym zawodzie.

3. **Rzetelna analiza zapotrzebowania na kształcenie w poszczególnych zawodach wymaga istnienia wiarygodnego i miarodajnego systemu monitorowania rynku pracy.** Niezależnie od zapowiadanych w tej materii rozwiązań systemowych (regionalne obserwatoria terytorialne, obserwatoria rynku pracy) należy dążyć do budowania efektywnego systemu monitorowania zmian na rynku pracy i prognozowania zapotrzebowania na pracowników i kwalifikacje wykorzystując potencjał wszystkich instytucji w regionie posiadających wiedzę w tym zakresie.
4. Efektywny proces kształcenia zawodowego wymaga współpracy z pracodawcami. Niemieckie doświadczenia wskazują na niemożność wskazania jednego optymalnego schematu tej współpracy. **Rolą szkoły powinno więc być dążenie do jak najbliższej współpracy z pracodawcami dostosowanej do formalnych wymogów nauczania w danym zawodzie i realiów funkcjonowania firm.**
5. W Niemczech istotną rolę w zakresie funkcjonowania rynku pracy przypisuje się publicznym służbom zatrudnienia wskazując na ich „usługową” rolę wobec pracodawców. Pracodawców z kolei uważa się za strategicznych partnerów we wszelakich działaniach tych służb ukierunkowanych na oddziaływanie na rynek pracy. **Intencją urzędów pracy w województwie podlaskim powinno być dążenie do budowania swojego pozytywnego wizerunku wśród pracodawców.** Pozytywne nastawienie przedsiębiorców wobec urzędów pracy i traktowanie ich jako wiarygodnego partnera powinno skutkować lepszymi możliwościami oddziaływania na lokalne rynki pracy.

6. Nie mniej ważną kwestią jest postrzeganie urzędów pracy przez osoby bezrobotne. Niemiecka praktyka jednoznacznie podkreśla znaczenie prawidłowego procesu organizacji kontaktu z klientem urzędu. **Urzędy pracy powinny dążyć do wypracowania takich schematów kontaktów z klientami, które będą zgodnymi z aktualnie obowiązującymi przepisami, jednocześnie będą postrzegane przez klientów jako sprawne, przyjazne i nienastręczające zbędnych trudności.**



### Wykorzystano źródła:

1. Materiały szkoleniowe z wizyty studyjnej w Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Berlin-Brandenburg (11-17.11.2012)
2. <http://www.iab.de/en/iab-aktuell.aspx> , dostęp: 07.01.2013r.
3. [http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_690808/Navigation/zentral/Servicebereich/UeberUns/Aufgaben/Arbeitsmarktmonitor/Arbeitsmarktmonitor-Nav.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_690808/Navigation/zentral/Servicebereich/UeberUns/Aufgaben/Arbeitsmarktmonitor/Arbeitsmarktmonitor-Nav.html) , dostęp: 08.01.2013r.
4. Ł. Arendt, Holenderskie i niemieckie doświadczenia w prognozowaniu popytu na pracę – wnioski dla polskiego systemu prognozowania zatrudnienia. Raport III, „Studia i monografie” IPiSS, Warszawa 2012