



# الفرص

العمل في ألمانيا

# 14.7%

من إجمالي عدد الموظفين الخاضعين للتأمين الاجتماعي،  
كانوا يحملون جنسية غير ألمانية، في عام 2022.  
وعددهم 5,110,879 شخصاً.

المصدر: الوكالة الاتحادية للعمل

أرقامٌ وحقائق

**صفحة 54**

بيانات النشر

**صفحة 56**

## عزيزي القارئ،

الحنين إلى ألمانيا – هذا ما تشعر به بيلجي أنيسي عندما تسافر. "عندما أعودُ وأفتُحُ بابَ شقتي، أشعرُ وكأنني عدتُ إلى موطني مرةً أخرى". تعيش المهندسة التركية بالقرب من ميونيخ منذ عام 2019، حيث تعمل في شركة طيران. وأنيسي واحدة من الكوادر الدولية العديدة، التي اختارت العيش في ألمانيا. كوادرٌ تُقدّرُ الأفاقَ المهنية، التي تُفتح في المجالات المستقبلية على وجه الخصوص، مثل الذكاء الاصطناعي أو الاقتصاد الأخضر، فضلاً عن نوعية الحياة العالية والضمان الاجتماعي والفرص السانحة لمواصلة التعلُّم.

تعمل ألمانيا بجد على تشجيع تدفُّق الكوادر المتخصصة. وتكتشف في هذه المجلة كيف يُمهد الإصلاح القانوني الشامل الطريق إلى ألمانيا. حيث يشرح وزير العمل الاتحادي هوبرتوس هايل في مقابلة، مدى أهمية "بطاقة الفرص" الجديدة. ونلقي نظرةً أيضاً على مصر، حيث يقوم مركز مشورة مصري ألماني بإعداد كوادر متخصصة لتبني مستقبلها في ألمانيا. كما تدعم ألمانيا في الوقت نفسه- الدول الشريكة في إنشاء أنظمة تدريب، على غرار نموذج التدريب المزدوج.

وبالطبع ستتعرف في المجلة إلى أشخاص، مثل بيلجي أنيسي. يعملون في قطاعاتٍ مختلفة، ويحصدون من مناطق مختلفة من العالم، لكنهم يتشاركون تجربة الوصول إلى ألمانيا. تعرّف كذلك إلى ألمانيا بوصفها مركزاً للفرص الذهبية!

خالص التحيات، فريق التحرير



الكُل رابح

المراكز الموجودة في تسع دول شريكة تُقدِّم المشورة،  
بشأن طرق الهجرة إلى ألمانيا.

**صفحة 32**



مهنٌ ذات مستقبل

ثمة عددٌ لا حصر له من الفرص، في مجالات  
الذكاء الاصطناعي والجِزْف والشركات الناشئة.

**صفحة 36**



الفرص من خلال التأهيل

تلتزم ألمانيا بتوفير التدريب العملي للشباب  
في بلدانهم الأصلية.

**صفحة 50**



الأسئلة الشائعة  
أهم الأسئلة حول العمل في ألمانيا  
صفحة 22

"أي شخص يأتي  
إلى ألمانيا ولديه بالفعل  
مفردات تقنية، ستكون  
له الأولوية عند  
البحث عن عمل".

اللغة الألمانية  
في سوق العمل  
صفحة 23



الفرص المتاحة في مَهْد تحوّل الطاقة  
أصبح الطلب على الكوادر المتخصصة الدولية  
لهذا الكم المتزايد من "الوظائف الخضراء"  
في ألمانيا أكبر من أي وقت مضى.  
صفحة 24



"التجنيس عامل تحفيز للاندماج"  
مقابلة مع يوليا كوسياكوفا، خبيرة الهجرة وسوق العمل  
صفحة 30

# المحتويات

## 2023



### "فتح الأبواب والقلوب"

يشرح وزير العمل هوبرتوس هايل في المقابلة،  
كيف تُسهّل الحكومة الاتحادية هجرة  
الكوادر المتخصصة، وما الدور الذي  
تؤديه بطاقة الفرص ومدى أهمية  
ثقافة الترحيب الحقيقية.  
صفحة 16



سبع خطوات نحو الوظيفة في ألمانيا  
خبيرة تكنولوجيا معلومات مكسيكية تود العمل في ألمانيا.  
هكذا يمكنها التحضير لتبدأ من جديد.  
صفحة 20

# 5

أسباب لاختيار ألمانيا  
صفحة 04



مراكز الفرص الذهبية  
من الخدمات اللوجستية إلى الهندسة:  
ما القطاعات التي تتمتع فيها الكوادر  
المتخصصة بأقوى راحة.  
صفحة 06

أسرع وبلا بيروقراطية  
قانون هجرة الكوادر المتخصصة  
صفحة 14



# خمسة أسباب لاختيار ألمانيا

بقلم سارة كاتينج

## 1 مدن تستحق العيش فيها

جدار تسلق في المكتب، دراجات إلكترونية مجانية، روضات أطفال تابعة للشركات: تُقدّم الشركات الكثير من الأفكار لإثارة شغف الموظفين المؤهلين من أجل العمل في مواقع خارج المدن الكبرى. حيث تشهد مدن متوسطة الحجم، مثل إرلانغن وماينز وهاله ولايبزيغ، ازدهارًا في الوقت الراهن. ويرجع نجاحها إلى الربط الوثيق بين العلم والأبحاث والصناعة، ممّا يجعلها جذابة أيضًا لمن يتقدمون للوظائف من خارج البلاد. ففي إرلانغن، على سبيل المثال، نشأ مناخٌ مهريٌّ مُبتكر للصناعة المتوسطة ومقدمي الخدمات والشركات الناشئة، حول مجموعة سيمنز وجامعة إرلانغن نورنبرغ.



## 2 مشهد ثقافي متنوع

لا تكاد أي دولة أخرى تملك هذا العدد من المتاحف عالية الجودة التي تمتلكها ألمانيا. ففي كل عام يزور أكثر من 100 مليون شخص جزيرة متاحف برلين (Berliner Museumsinsel)، ومتحف الفنون القديم بيناكوثيك (Pinakothek) في ميونخ، ومعرض لوحات الأساتذة القدامى آلته مايستر (Alte Meister) في دريسدن. ويسري النبض كذلك في الحياة الثقافية حتى في المدن الصغيرة. ويكمن سبب ذلك في المبدأ الاتحادي الذي تتبناه ألمانيا. على سبيل المثال، يأتي الوسط الفني الدولي إلى كاسل، كل خمس سنوات، لحضور معرض دوكونتا الفني (documenta)، أو يسافر معجبو ريتشارد فاغنر من جميع أنحاء العالم إلى فرانكفورت، لحضور مهرجان بايرويت الفني (Bayreuther Festspielen).



## طبيعة خلّابة

تمتاز المناظر الطبيعية في ألمانيا بقدر عالٍ من الجمال، لدرجة أن المرء قد يخلط بين صورها وبين الصور المُركّبة. على سبيل المثال، قد يظن البعض أن شلالات أوراشر (Uracher Wasserfälle) في منطقة الألب الشوابية مصدرها ملحمة "سيد الخواتم"، في حين تملك جبال الإلبه الحجرية الرملية (Elbsandsteingebirge) في ساكسونيا مناظر خلّابة لتكوينات صخرية عملاقة. تجد أنواع الحيوانات المحظور اصطيادها ملأً في ما يقرب من 9000 محمية طبيعية و16 متنزهًا وطنيًا. وتمنحك مسارات المشي المطوّرة بطول 300,000 كيلومتر من متعة التجوّل في الهواء الطلق.



# 3



# 4

## حياة آمنة

تعتبر ألمانيا واحدةً من أكثر دول العالم أمانًا. فمعدلات الجريمة منخفضة نسبيًا، وتحظى سلطات التحقيق بعلاقات دولية متشعبة. ويبلغ معدل الكشف عن الجرائم ما يقرب من 60 بالمائة. وتحتل ألمانيا المركز الخامس عشر على مستوى العالم (مؤشر السلام العالمي) عام 2023. كما تُعد ميونيخ وأوغسبورغ وقيسبادن ومابنيز أكثر المدن أمانًا. وفي السياق العالمي، من النادر أن تتأثر ألمانيا بكوارث طبيعية كالزلازل أو الفيضانات.

## أناسٌ منفتحون

ألمانيا دولةٌ حديثة ومنفتحة. وليس من قبيل الصدفة أنها واحدة من أفضل الدول المضيفة للطلاب الدوليين، وتحتل المركز الرابع دوليًا، بل وتحتل المركز الأول بين الدول غير الناطقة بالإنجليزية. ويتميز الشباب -على وجه الخصوص- بكونهم اجتماعيين، ويتحدثون الإنجليزية، ويهتمون بالثقافات الأخرى، والرياضات العالمية، والموسيقى، والابتكارات التقنية. كما يتمتع الأشخاص في ألمانيا بحرية اختيار طريقة عيشهم - وتتصف خطتهم بتنوُّع كبير في هذا الصدد. وواحد من كل أربعة -تقريبًا- لديه أصول مهاجرة. تلتزم الدولة بضمان قدرة كل فرد على أن يعيش حياةً حرةً، ويُقرّر مصيره بنفسه.



# 5

# مراكز الفرص الذهبية

ما القطاعات التي تتمتع فيها الكوادر المتخصصة الدولية بأفاق رائعة – وما الخبرات التي يتمتع بها الأفراد من البرازيل والعراق والهند ونيجيريا وتركيا والفلبين، ممن يعملون في هذه الوظائف بالفعل.

نصوص: كيم بيرج، كريستينا إجلهاوت، كلارا كروغ  
صور: هنريك هيوجنز، تيم فيجنر



فلاديمير جال،  
فني إلكترونيات



ريشما سهاديفان،  
خبيرة في تكنولوجيا المعلومات



بيليجي أتيسي،  
مهندسة



ماري سيلين سانتياغو،  
ممرضة



سارجون شمونيل،  
رسم وفني دهانات



كينغسلي إغبينوفيا،  
سائق شاحنات



## قطاع تكنولوجيا المعلومات

تؤدي الأكواد دورًا مهمًا في حياة ريشما سهاديفان: "أفكر في حلول للمشكلات المعقدة، وأنا أقوم بالبرمجة، وهذا هو شغفي". حصلت على درجة البكالوريوس في علوم وهندسة الكمبيوتر، من جامعة كيرالا في الهند، عام 2015، ثم عملت في العديد من الشركات الدولية في مومباي. تعمل الشابة البالغة من العمر 32 عامًا مطورة برامج، في شركة كوبرت دويتشلاند ش.ذ.م.م (Copart Deutschland GmbH)، منذ عام 2022. وتُجري الشركة، التي يقع مقرها الرئيس في دوسلدورف، مزادات عبر الإنترنت، للسيارات المتضررة من الحوادث والسيارات المستعملة.

تتحدث سهاديفان عن دوافعها قائلة: "صناعة التكنولوجيا الألمانية قوية وديناميكية، أما الهند فهي معروفة بمستوى عالٍ من الابتكار والجودة". وجدت وتطبيقها من خلال برنامج "Hand in Hand for International Talents" (بالعربية: بدأ بيد للمواهب الدولية)، الذي تُديره غرفة الصناعة والتجارة الألمانية والوكالة الاتحادية للعمل. وهو برنامج تموله الوزارة الاتحادية للشؤون الاقتصادية وحماية المناخ، ويجذب الكوادر المتخصصة للشركات الألمانية.

ويعمل أكثر من مليون شخص في ألمانيا، في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مثل سهاديفان، وفقًا لرابطة بيتكوم المهنية (Branchenverband Bitkom). حيث تنتمي لهذه الصناعة أكثر من 96,000 شركة، ويُقدَّر حجم السوق بمبلغ 223 مليار يورو، بحلول عام 2024. كما اعتمدت الحكومة الاتحادية استراتيجية رقمية جديدة في عام 2022: يهدف العديد من المشروعات إلى منح ألمانيا الريادة في مجال الرقمنة. ومن أجل ذلك يُطلب المزيد من الكوادر المتخصصة في مجال تكنولوجيا المعلومات؛ حيث تبحث الشركات في ألمانيا حاليًا عن 137,000 خبير في مجال تكنولوجيا المعلومات، وفقًا لرابطة بيتكوم.



"يمكنني العمل بشكل  
مستقل وشركتي  
ذات طابع دولي للغاية".

ريشما سهاديفان، خبيرة في تكنولوجيا المعلومات



## "توجد هنا فرص تعليمية سانحة ومستقبل آمن لأطفالي أيضًا".

سارجون شمونيل، رسّامٌ وفنيٌّ دهانات

الجدران البيضاء في أول شقة استأجرها سارجون شمونيل في ألمانيا هي التي ألهمته لمواصلة مسيرته المهنية الحالية، حيث أراد إضفاء المزيد من الألوان على منزله الجديد، الذي انتقل إليه مع زوجته وطفليه، عندما جاؤوا إلى ألمانيا، قادمين من العراق في عام 2009. "لكن لم يكن لدي أي خبرة في الطلاء. لهذا قلتُ لنفسِي: 'أريد أن أتعلّم ذلك'".

وسأل عن فرص عمل لدى شركات المقاولات. يتذكّر الرجل البالغ من العمر 46 عامًا قائلًا: "لقد ساعدني جاري ومُعَلِّم اللغة الألمانية السابق في طلبات التوظيف". وأخيرًا عمل لدى شركة مقاولات صغيرة في فرانكفورت. "علّمني زملائي كيفية لصق ورق الجدران، والدهان، والتبييض، والطلاء بالمعجون، كما ساعدوني في زيارات المصالح الحكومية أو كتابة الخطابات إليها". وهكذا أصبح الزملاء أصدقاء.

أشخاص مثل شمونيل مطلوبون: تبحث شركات المقاولات في ألمانيا حاليًا عن أكثر من 15,000 موظف. وتبلغ نسبة الموظفين الدوليين في هذا القطاع 23 في المائة الآن. كما يُعد قطاع المقاولات، الذي تبلغ مبيعاته أكثر من 100 مليار يورو سنويًا، من العوامل الاقتصادية المهمة في ألمانيا.

### قطاع المقاولات

المزيد في الفيديو

ما تزال ماري سيلين سانتياغو تتذكر يومها الأول في العمل بألمانيا جيدًا. لقد مرت خمس سنوات، منذ أن وصلت الممرضة البالغة من العمر 30 عامًا إلى ألمانيا، قادمة من القلبين. ولم تتبادر إلى ذهنها بعض الكلمات التي كانت تحتاجها في العمل لدى مستشفى بون الجامعي في ذلك اليوم، على الرغم من أنها حضرت بالفعل دورة لغة ألمانية. "أبدى المرضى تفهمًا كبيرًا، وساعدوني في العثور على الكلمات الصحيحة. لقد كانت تجربة جميلة".

اليوم تتحدث الممرضة اللغة الألمانية بطلاقة، وتعرف أيضًا المصطلحات الطبية التي تحتاج إليها. ويُقدّر المرضى عملها، كما يُقدّره رؤسائها: ترقّت سانتياغو لتصبح مساعد مدير الجناح، بعد عامين ونصف من العمل ممرضة. وهي تخضع أيضًا لمزيد من التدريب، لتصبح مديرة في الإدارة الوسطى، وتتكفل جهة عملها بدفع تكاليف هذا التدريب. "هذا تقدير حقيقي".

جاءت سانتياغو إلى ألمانيا عبر برنامج "Triple Win" (بالعربية: الفوز الثلاثي). يُشجّع البرنامج، الذي تنفذه الجمعية الألمانية للتعاون الدولي ذ.م.م (GIZ) والوكالة الاتحادية للعمل، على توظيف أخصائيي التمريض الدوليين، نيابة عن جهات العمل الألمانية. ويُقدّر الخبراء أنه ستكون هناك حاجة إضافية لنحو 150,000 امرأة ورجل، في هذه المهنة، بحلول عام 2025.

تُشيد ماري سيلين سانتياغو بظروف العمل في مستشفى بون الجامعي، وترغب في البقاء في ألمانيا، فهي تشعر وكأنها في وطنها. و: "أنا فخورة بما حقّقته".

المزيد في الفيديو

الصحة



"توجد خيارات أكثر من كافية"

لمواصلة التعلّم في ألمانيا".

ماري سيلين سانتياغو، ممرضة

## "أشعرُ بالاستقرار، وبأنني حققتُ الكثير هنا".

كينغسلي إغبينوفيا، سائق محترف

"أحلم بأن أؤسس شركتي الخاصة للشحن، في يوم من الأيام". جاء كينغسلي إغبينوفيا إلى ألمانيا، قادمًا من نيجيريا، عام 2017. وفي العام نفسه، تخرّج الشاب البالغ من العمر 17 عامًا آنذاك في المدرسة الأساسية. وبعد أن أصبحت الشهادة في حوزته، حصل على فرصة تدريب، ليصبح سائقًا محترفًا لدى شركة ديه بيه شينكر (DB Schenker) بمدينة أرنشادت في تورينغن. يقول إغبينوفيا، الذي حصل فورًا على وظيفة دائمة بعد إتمام تدريبه: "أردتُ أن أصبح سائق شاحنة؛ لأنني أحب السفر، وأحبُّ التعرف إلى أشخاص جدد".

تُعاني أكثر من نصف شركات الخدمات اللوجستية الألمانية من نقص في الموظفين، وفقًا لمعهد إي إف أو (Ifo Institut). وهذا على الرغم من أن هذه الصناعة تنمو بشدة، وحجم النقل يتزايد باستمرار: تُعد الخدمات اللوجستية ثالث أكبر قطاع اقتصادي في ألمانيا، بما لديه من مبيعات بلغت نحو 319 مليار يورو في عام 2022، وأكثر من ثلاثة ملايين موظف. وتبحث شركات الخدمات اللوجستية الألمانية في جميع أنحاء العالم عن كوادر متخصصة مثل كينغسلي إغبينوفيا؛ لكي تضمن سلامة الإمدادات والأداء الاقتصادي العالي في المستقبل أيضًا.

الخدمات  
اللوجستية

المزيد في الفيديو



## الصناعات الحرفية

### المزيد في الفيديو

فكك فلاديمير جال حاسوب أسرته القديم، عندما كان في الثامنة من عمره. وكان يفك ويفحص الهاتف المكسور ومُجَيَّف الشعر الصديء. يقول جال، الذي ينحدر من كامبيناس، في جنوب شرق البرازيل: "لقد كنت منبهراً حقاً بالأجزاء الداخلة للتكنولوجيا من حولي. كانت اللوحة الأم للحاسوب تبدو وكأنها مدينة صغيرة بالنسبة إليّ. وكنت أريد أن أعرف كيف يعمل كل شيء. وهذا هو حالي اليوم أيضاً". يعمل جال فني إلكترونيات في شركة لوجاتك (Logatec) العائلية متوسطة الحجم، في كوليدا في تورينغن، منذ عام. "ألمانيا معروفة أيضاً في البرازيل بجودة صناعاتها الحرفية وظروف العمل الجيدة. لهذا السبب جئت إلى هنا. أودُّ البقاء بسبب الزملاء الودودين، والعمل المُفعم بالتتوّع.

يعمل نحو 5.57 مليون شخص مثل فلاديمير جال، في الصناعات الحرفية الألمانية. ويجري حالياً البحث عن مهندسين كهربائيين على وجه الخصوص. وهناك العديد من الفرص للكوادر المتخصصة، لا سيما في مجالات تكنولوجيا الأتمتة وإمداد الطاقة والهندسة الميكانيكية وهندسة المنشآت. تتمتع الصناعات الحرفية في ألمانيا بتقاليد عريقة، وتُعد مجالاً مواكباً للمستقبل، بما تضمه من فرص توظيفية عديدة، بما في ذلك مجموعة متنوعة من عروض مواصلة التعلّم، وإمكانية أن يعمل المرء جزئياً لحسابه الخاص.

تُقدّم العديد من دورات اللغة وبرامج الاندماج للكوادر المتخصصة الدولية، ممّا يجعل التواصل في بيئة العمل والاستقرار في ألمانيا أسهل. كما حضر فلاديمير جال دورة اندماج في الوكالة الاتحادية للعمل. لقد تعلّم الكثير عن ثقافة العمل الألمانية والمجتمع الألماني. ولكن ليس بالإمكان تحقيق كل شيء: "لقد قيل لي إن الألمان لا يحبون التصرفات العفوية، وأنه ينبغي التخطيط لكل شيء مسبقاً. لكن في يومي الثاني في كوليدا، طرقت زميل عمل ألماني باب شفتي، وسألني إن كنت أريد تناول مشروب والدرشة معه، بشكل عفوي تمامًا. لذا من الأفضل أن يبني المرء قناعاته من تجاربه الشخصية".



## ألمانيا معروفة أيضاً في البرازيل بجودة صناعاتها الحرفية وظروف العمل الجيدة".

فلاديمير جال، مهندس إلكترونيات



"نحن نصنع شيئاً، لم يكن موجوداً من قبل". بيلجي أتيسي هي نائبة رئيس برنامج الصلاحية للطيران في شركة ليليام (Lilium)، وهي شركة طيران ألمانية ناشئة، تُطوّر طائرة كهربائية بالكامل، للاستخدام الإقليمي والحضري. وتتمثل مهمة أتيسي في التأكد من تلبية الطائرة وأنظمتها لمعايير السلامة والأداء، المعمول بها، وتلبية متطلبات هيئة الطيران.

تتمتع أتيسي بخبرة 14 عاماً في صناعة الطيران. وحصلت على درجتي البكالوريوس والماجستير في الهندسة الميكانيكية، ودرجة الماجستير في إدارة الأعمال التنفيذية، من جامعة أنقرة. ولطالما كانت مهتمة بالعمل في ألمانيا. "ألمانيا واحدة من أكبر الاقتصادات في العالم، وتُقدّم للمهندسين مجموعة متنوعة من فرص التطوير".

هناك حاجة ماسة لكوادر متخصصة مثل أتيسي في هذه الصناعة. وتوجد نحو 170,000 وظيفة شاغرة، وفقاً لجمعية المهندسين الألمان (Verein Deutscher Ingenieure). وتعتمد الشركات -في الوقت نفسه- على الكوادر المتخصصة الدولية؛ نظراً لانخفاض عدد الأشخاص الذين يختارون دراسة جامعية مماثلة. واحداً من كل عشرة مهندسين في ألمانيا يأتي من الخارج، وفقاً لمسح أجرته جمعية المهندسين الألمان (VDI). وتستفيد أتيسي، التي تعمل في المقر الرئيس لشركة ليليام في فيسلينج بالقرب من ميونيخ، من الأجواء الدولية. "هناك أشخاص من أكثر من 50 قومية هنا. أتعلّم شيئاً جديداً كل يوم، بسبب الأصول المختلفة. وهذا أمر له قيمة كبيرة".

## الهندسة



المزيد في الفيديو

## "تُعجبني الموازنة بين العمل والحياة في ألمانيا".

بيلجي أتيسي، مهندسة

# أسرع وبلا بيروقراطية

النص: أوتا راشه

## يُذلل قانون هجرة العمالة المتخصصة الجديد العقبات، ويُرَكِّز بشكل أكبر على الخبرة المهنية.

### ما الذي سيتغير اعتبارًا من نوفمبر/ تشرين الثاني 2023؟

#### حدود أجور أقل

ستُخفّض حدود الأجور اللازمة للحصول على البطاقة الزرقاء للاتحاد الأوروبي، التي تُعد وسيلة دخول أصحاب المؤهلات الرفيعة، من دول خارج الاتحاد الأوروبي. حيث يكفي أن تكسب 39,682.80 يورو لعام 2023، بوصفك عاملاً مبتدئاً أو مزاولاً لمهنة تعاني من نقص الكوادر المتخصصة. لكن بالنسبة إلى المهن الأخرى، يجب أن يبلغ الدخل السنوي 43,800 يورو؛ للحصول على البطاقة الزرقاء للاتحاد الأوروبي. فهي تُمكن الأكاديميين من خارج الاتحاد الأوروبي، الذين وجدوا عملاً في ألمانيا، من العيش هنا مع أسرهم.

#### سهولة وصول متخصصي تكنولوجيا المعلومات دون شهادة جامعية

يحصل متخصصو تكنولوجيا المعلومات الذين لا يحملون شهادة جامعية على البطاقة الزرقاء للاتحاد الأوروبي، إذا كان لديهم ما لا يقل عن ثلاث سنوات من الخبرة المهنية. وينطبق عليهم الحد الأدنى من حدود الأجور المذكورة أعلاه.

#### زيادة المهن التي تعاني من نقص الكوادر المتخصصة

بالإضافة إلى الرياضيات وتكنولوجيا المعلومات والعلوم الطبيعية والهندسة والطب البشري، ستتمكن الكوادر المتخصصة في الفئات المهنية التالية من الحصول على البطاقة الزرقاء للاتحاد الأوروبي، بحدود أجور منخفضة مستقبلاً أيضاً:

- الكوادر التنفيذية في إنتاج السلع وفي المقاولات وفي الخدمات اللوجستية
- الكوادر التنفيذية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
- الكوادر التنفيذية في رعاية الأطفال أو الرعاية الصحية
- الأطباء البيطريون
- أطباء الأسنان
- الصيدلة
- الأكاديميون المتخصصون في التمريض والتوليد
- المعلمون والمربون على الصعيد المدرسي وغير المدرسي

أفاق مهنية جذابة، وتأمين اجتماعي، وبيئة تستحق العيش فيها – ألمانيا بجعبتها الكثير لتُقدّمه. بالإضافة إلى ذلك، تُعد البلاد إحدى القوى الدافعة للعديد من الديناميكيات العالمية. هناك أمور كثيرة تجري، خاصة في مجالات المستقبل، المتمثلة في الرقمنة والطاقات المتجددة – وهذا ملحوظ أيضاً في سوق العمل الألماني. كما تعتمد الحكومة الاتحادية اعتماداً كبيراً على خبرة الكوادر المتخصصة الدولية والتزامها؛ من أجل خلق التغيير. وتُرَجَّب ألمانيا بالجميع، سواء كانوا متخصصين في تكنولوجيا المعلومات أو مهندسين أو مرضيين أو كهربائيين.

من المفترض أن يكون الطريق إلى سوق العمل الألمانية الآن أسهل بالنسبة إلى الكوادر المتخصصة. فقد عُذلت قوانين مختلفة لتسهيل هجرة العمالة المؤهلة، في عام 2020. وبالتطوير الإضافي لقانون هجرة العمالة المتخصصة (FEG)، تواصل ألمانيا طريقها لتصبح دولة هجرة حديثة، اعتباراً من عام 2023: هناك العديد من التسهيلات القانونية لخريجي الجامعات والكوادر المتخصصة ذوي المؤهلات المهنية من خارج الاتحاد الأوروبي. فيما يلي ملخص للنواحي الجديدة المتعلقة بهجرة الكوادر المتخصصة.



دخول بلا تأشيرة، بواسطة البطاقة الزرقاء إلى الاتحاد الأوروبي، من دولة أخرى في الاتحاد الأوروبي

يمكن لأي شخص يحمل البطاقة الزرقاء للاتحاد الأوروبي من دولة أخرى عضو في الاتحاد الأوروبي أن يقيم في ألمانيا، لمدة تصل إلى 90 يوماً، بلا تأشيرة، لغرض ممارسة نشاط مهني. وليس هناك حاجة لتصريح عمل.

يمكن لأي شخص عاش بالفعل في دولة أخرى في الاتحاد الأوروبي، لمدة اثني عشر شهراً، باستخدام البطاقة الزرقاء للاتحاد الأوروبي، أن ينتقل إلى ألمانيا بلا تأشيرة. ويجب عليه بعد دخول البلاد- أن يطلب من دائرة شؤون الأجانب الحصول على البطاقة الزرقاء الألمانية للاتحاد الأوروبي.

#### تسهيل لم شمل الأسرة

إذا كان أقارب المتخصص حامل البطاقة الزرقاء للاتحاد الأوروبي يعيشون في دولة أخرى عضو في الاتحاد الأوروبي بالفعل، يمكنهم دخول ألمانيا بسهولة أكبر: لا تحتاج الأسرة إلى تأشيرة، بل يمكن لأفرادها العيش هنا بتصريح إقامة من دولة أخرى في الاتحاد الأوروبي. ولم يعد من الضروري إثبات أن الشقة كبيرة بما يكفي، وأن قوت اليوم مضمون. كما سيكون بمقتور أي شخص يحصل على تصريح إقامة اعتباراً من 1 مارس/آذار 2024 إحضار والديه ووالدي زوجته لزيارته بسهولة أكبر.

## ما الذي سيتغير اعتباراً من يونيو/حزيران 2024؟

#### البحث عن وظيفة باستخدام بطاقة الفرص

تتيح بطاقة الفرص للكوادر المتخصصة من دولة ثالثة البحث عن عمل في ألمانيا. إذا كان لديهم مؤهل علمي أو مهني يُعادل مؤهلاً ألمانياً، فسوف يحصلون على بطاقة فرص دون أي شروط. وإذا كانوا يحملون مؤهلاً جامعياً أجنبياً، أو مؤهلاً مهنيّاً لمدة عامين على الأقل (معترف به من قبل الدولة التي جرى فيها التدريب) أو مؤهلاً مهنيّاً من غرفة التجارة الألمانية في الخارج، فهُم بحاجة أيضاً إلى معرفة أساسية باللغة الألمانية (المستوى A1) أو معرفة اللغة الإنجليزية بالمستوى B2، حيث يحصلون على نقاط مقابل مؤهلاتهم ومهاراتهم اللغوية وخبراتهم العملية وعمرهم وارتباطهم بألمانيا، بالإضافة إلى الإمكانيات المهنية لشريكهم الذي ينتقل معهم. والمطلوب تحقيق ما لا يقل عن ست نقاط؛ للحصول على بطاقة الفرص.

يتوفّر المزيد من المعلومات حول قانون هجرة العمالة المتخصصة (FEG) الجديد على بوابة الكوادر المتخصصة الأجنبية "Make it in Germany" التابعة للحكومة الاتحادية:

### قانونه ن ج را ة لعمالة المتخصصة

## ما الذي سيتغير اعتباراً من مارس/آذار 2024؟

#### كوادر متخصصة تتمتع بخبرة مهنية عملية

يمكن لأي شخص يتمتع بخبرة عملية لمدة عامين، في مهنة لا تُنظّمها الدولة، أن يعمل في ألمانيا، دون الحاجة إلى الاعتراف بمؤهله هنا. كل ما يحتاج إليه مؤهل مهني أو جامعي معترف به من قِبَل الدولة التي جرى فيها التدريب. ويجب أن يكون التدريب المهني قد استمر لمدة عامين على الأقل. قد يكون الحصول على مؤهل من غرفة التجارة الألمانية بالخارج كافياً أيضاً.

#### مساعدو التمريض من دول ثالثة

سيتمكن الأشخاص الذين قضوا سنة أو سنتين فقط في تعلّم مهنة مساعد التمريض من العمل الدائم في نظام الرعاية الصحية بألمانيا مستقبلاً، بعد أن كان هذا ممكناً فقط لأخصائيي التمريض الذين حصلوا على ثلاث سنوات من التدريب. ويُشترط الخضوع لتدريب ألماني كمساعد تمريض، أو الحصول على مؤهل تمريض أجنبي معترف به في ألمانيا.



هوبرتوس هايل  
يتولى هايل-مواليد 1972 في هيلدسهام بولاية  
ساكسونيا السفلى- منصب الوزير الاتحادي للعمل  
والشؤون الاجتماعية منذ مارس/آذار 2018.  
وينتمي إلى الحزب الاشتراكي الديمقراطي  
(SPD)، شأنه شأن المستشار الاتحادي أولاف  
شولتس، ويشغل أيضًا منصب نائب رئيس الحزب  
منذ نهاية عام 2019. وكان سابقًا أمينًا عامًا  
للحزب الاشتراكي الديمقراطي (SPD). درّس  
هايل العلوم السياسية وعلم الاجتماع، وهو عضو  
في البوندستاغ الألماني منذ عام 1998.



# "فتح الأبواب

# والقلوب"

قانونٌ جديدٌ يهدف إلى تسهيل هجرة الكوادر المتخصصة إلى ألمانيا. وزيرُ العمل هوبرتوس هايل يشرح كيف يُفترض أن ينجح هذا الأمر، وما الدور الذي تؤديه بطاقة الفرص ومدى أهمية ثقافة الترحيب الحقيقية.

وهذا بالضبط ما يهتم به القانونُ الجديد. تُدلل العقبات، ونستغني عن البيروقراطية، ونركّز أكثر على الخبرة المهنية العملية وإمكانات الأفراد. ومن ثم، يصبح الإطارُ القانونيُّ أكثر حداثة من أي وقت مضى. ونريد في الوقت نفسه أن نُسهّل الاندماج في الحياة اليومية، حتى يشعر الأشخاصُ بالراحة، ويصبحوا جزءاً من مجتمعنا، ويسعون للبقاء أيضاً. المهاراتُ اللغوية هي أهم شيء هنا، وكذلك الالتزامُ المدني، وثقافةُ الترحيب في المؤسسات.

## لماذا تحتاج ألمانيا إلى كوادر متخصصة من الخارج؟

يوجد حالياً ما يقرب من 1.7 مليون وظيفة شاغرة في ألمانيا. وسيقاعد في الوقت نفسه عددٌ من الأشخاص في السنوات المقبلة، أكبر مقارنةً بعدد الشباب الذين سيدخلون سوق العمل. هناك بالفعل نقص في العمالة اليوم، وستصبح الفجوة أكبر في المستقبل. ولا يمكننا سد هذه الفجوة من "الاحتياطي الخاص بنا" وحده. صحيحٌ أنه ما تزال هنالك إمكانيات، عندما يتعلق الأمر بتوظيف النساء أو كبار السن أو ذوي الهمم، لكننا نحتاج إلى الهجرة بجانب ذلك. وبما أن البحث عن الكوادر المتخصصة والعمالة يستغرق وقتاً طويلاً، في معظم الأحيان، يتعين علينا الآن العمل على جميع الجبهات – أي نُسهّل الهجرة، ونُحسّن الاستفادة من الاحتياطي الخاص بنا، في آنٍ معاً.

معالي الوزير هايل، لقد وصفت القانون الجديد بأنه "حجر الأساس لدولة هجرة حديثة". ما الذي يصنع دولة هجرة حديثة كهذه في رأيك؟

إن دولة الهجرة الحديثة تفتحُ الأبوابَ والقلوب. تُظهر ثقافة ترحيب حقيقية في الحياة اليومية، وتُدلل العقبات البيروقراطية. نحن بحاجة إلى كوادر متخصصة من جميع أنحاء العالم؛ لأن سكاننا يتقدمون في السن، وهناك بالفعل العديد من الوظائف الشاغرة في الوقت الراهن. وتشعر دولٌ صناعيةٌ أخرى بالشعور نفسه. إن ألمانيا بلدٌ جذاب، لكننا نتنافس مع العديد من البلدان الأخرى التي لديها تقاليد هجرة عريقة، وربما تتمتع بطقس أفضل، أو لغة أبسط. ولهذا السبب يتعين علينا العمل بنشاط على توظيف مهاجرين مؤهلين، وتسهيل بدايتهم في ألمانيا قدر الإمكان.

# 1.7

مليون وظيفة شاغرة  
في ألمانيا.

## كيف يُسهّل القانون الجديد هجرة الكوادر المتخصصة؟

ستعتمد هجرة الكوادر المتخصصة -مستقبلاً- على ثلاث ركائز. أولاً: المؤهل. سيستطيع أي شخص وجد عملاً، ويملك مؤهلاً معترفاً به في ألمانيا، الحصول على تأشيرة عمل بسهولة أكبر في المستقبل. وبصفة خاصة، سيكون الوصول إلى "البطاقة الزرقاء" المعتمدة أسهل، من خلال خفض مقدار الحد الأدنى المطلوب للأجر.

ثانياً: الخبرة. سنُنشئ مسارات جديدة لهجرة الأيدي العاملة، للأشخاص الذي يملكون مؤهلات مهنية أو خبرة فنية مناسبة أو كليهما. حيث يمكنهم الحصول على تأشيرة عمل، دون الاعتراف بمؤهلهم في ألمانيا، كما يمكنهم الحصول على توظيف مباشرة.

ثالثاً: الإمكانيات. يفيد هذا المسار في البحث عن عمل. حيث يمكن لأي شخص لم يجد وظيفة في ألمانيا بعد، لكن لديه إمكانيات واعدة، أن يحصل على "بطاقة الفرص" المستحدثة. ومن ثم يُسمح لهؤلاء الأفراد بالعيش في ألمانيا لمدة عام على الأقل؛ من أجل البحث عن عمل يناسب مؤهلهم.

كما تُذلل أيضاً العقبات التي أدت في السابق إلى عرقلة الهجرة - في إجراءات الاعتراف على سبيل المثال. وفي بعض الحالات تتغاضى عن الاختبارات، وفي حالاتٍ أخرى يكفي أن تُجرى الاختبارات في ألمانيا بدلاً من أن تُنفذ قبل الوصول. وسيُصبح اصطحاب الأسرة أسهل أيضاً.

ويمكن إجمال القول فيما يلي: تتصف اللوائح الجديدة بالطموح والتوازن في آن معاً. نحمي الوافدين الجُدد من إغراق الأجور والاستغلال. لأن الفرص والحماية لا ينفصلان. وهذا هو المبدأ الأساسي لدولتنا الاجتماعية.

## تُعد بطاقة الفرص التي سبق ذكرها من العناصر المحورية للإصلاح. ما أهداف الحكومة من طرحها إذن؟

تُستخدم بطاقة الفرص للبحث عن عمل، على المستوى المحلي؛ إذ يمكن للأجانب من خارج الاتحاد الأوروبي البقاء في ألمانيا لمدة تصل إلى عام؛ للبحث عن عمل، بدلاً من المدة السابقة التي كانت تبلغ ستة أشهر. بالإضافة إلى ذلك، أصبح عدد الأفراد الذين بوسعهم الحصول على ما يُسمّى بتصريح الإقامة أكثر من ذي قبل. فإذا وجد شخص ما عملاً يناسب مؤهله هذا العام، يستطيع هذا الشخص تمديد إقامته.

ولا يحصل على بطاقة الفرص إلا من يستطيع تأمين سبل معيشته - سواء كان ذلك من خلال مدخرات، أو عمل بدوام جزئي. ويُسمح لحاملي البطاقة بالعمل لمدة تصل إلى 20 ساعة أسبوعياً، بغض النظر عن مؤهلاتهم. وتتيح بطاقة الفرص لحاملها أيضاً العمل على أساس تجريبي، في الوظيفة المستقبلية التي تناسب مؤهله، لمدة تصل إلى أسبوعين.

"نُذلل العقبات،  
ونستغني عن  
البيروقراطية،  
ونركز أكثر على  
إمكانيات الأفراد".

هوبرتوس هايل



وزير العمل هوبرتوس هايل يتحدث إلى طاقم التمريض في مستشفى شاريتيه في برلين، إحدى أكبر المستشفيات الجامعية في أوروبا.

### ما أهم الخُجج التي تستخدمها للترويج لألمانيا؟

هناك الكثير من الأسباب الوجيهة للقدوم إلى ألمانيا: ظروف عمل منظمة، وفرص توظيف متنوعة، وصناعة وبحوث جيدة. ويمكن للكوادر المتخصصة الاستفادة من ذلك؛ ليحصلوا على ترفقيات مهنية. بالإضافة إلى ذلك، يوجد نظام ضمان اجتماعي، من خلال التأمين الصحي على سبيل المثال، وفرص سانحة للام شمل الأسرة، فضلاً عن التعليم الجيد والمجاني. ويُعدّ الأخير أهميةً كبيرةً للأسر الشابة، وللطلاب الأجانب أيضاً.

### لقد عينت شخصياً كوادر متخصصة، خلال رحلتك إلى الخارج، في الهند والبرازيل وبلدان أخرى عديدة. ما ردود الفعل التي واجهتها في أثناء ذلك؟

ردود فعل إيجابية دائماً تقريباً. حيث يرغب العديد من الشباب المتحمسين والمدربين تدريباً جيداً في القدوم إلى ألمانيا – لأنهم بالكاد يرون أي آفاق جيدة في وطنهم، أو بسبب الفرص التي توفرها ألمانيا، في التثقيف أو التطوير الوظيفي على سبيل المثال. وبرزت في بعض الأحيان إشاراتٌ إلى الوضع الأمني الجيد أو إمكانية اصطحاب الأسرة.

# سبع خطوات نحو الوظيفة في ألمانيا

تريد ماريا فرناندا غارسيا لوبيز، من المكسيك، أن تعمل أخصائية تكنولوجيا معلومات في ميونخ. نعرض -كمثال- المسار الذي سلكته الشابة البالغة من العمر 28 عامًا، لتصبح من بين الكوادر المتخصصة في ألمانيا؛ لأن الخطوات يمكن أن تتباين، حسب المهنة وبلد المنشأ وعوامل أخرى.



## 1. البحث عن عمل

أولاً، تتعرف ماريا على عروض العمل الحالية في ألمانيا، لدى الوكالة الاتحادية للعمل (BA) على موقع "تكنولوجيا المعلومات والاتصالات/المهندسون"، وفي بوابة الوظائف العامة التابعة للوكالة الاتحادية للعمل. ويوجد برنامج دعم خاص لدى الوكالة الاتحادية للعمل، لأخصائيي تكنولوجيا المعلومات المكسيكيين، يساعد أيضًا في البحث عن عمل.

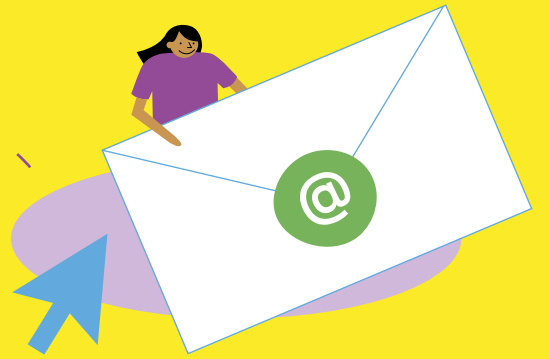
➔ [job-listings](#)



## 2. اللغة

تريد ماريا أن تتمكن من التواصل في الحياة اليومية أيضًا، وتحجز دورة لغة عبر الإنترنت في معهد جوته، الذي يُقدّم دورات عبر الإنترنت، ودورات واقعية في جميع أنحاء العالم.

➔ [goethe.de](#)



## 3. التقديم لوظيفة

تتحقق ماريا من الوصف الوظيفي، ومتطلبات الوظيفة الجديدة. في الخطوة التالية، تتصل ماريا بصاحب العمل المحتمل عبر الإنترنت، وترسل إليه خطابًا تحفيزيًا، بالإضافة إلى مستندات مهمة مثل السيرة الذاتية والشهادات.

➔ [europa.eu/europass/](#)



#### 4. التأشيرة والإقامة

لدى ماريا عرض عمل حقيقي، ولديها الآن الفرصة للتقدم بطلب للحصول على تأشيرة عمل. وهي تستوفي الشروط؛ لأنها حصلت في بلدها على شهادة أكاديمية تُعادل إحدى الشهادات الألمانية. وتحصل في وظيفتها الجديدة على الحد الأدنى للأجر المطلوب للمهن التي تعاني من نقص العمالة، وهو ما يبلغ حاليًا 39,682.80 يورو، وهو ما يُمكنها من الحصول على البطاقة الزرقاء للاتحاد الأوروبي. يمكن للكوادر المتخصصة أيضًا التقدم للحصول على بطاقة فرص، من دون وجود عرض وظيفي.

➔ entry-process

#### 5. المستندات المهمة

تبدل ماريا الآن كل ما في وسعها لحجز موعد في السفارة الألمانية بسرعة، وتجمع المستندات كلها. وتتضمن تلك، على سبيل المثال، الطلبات المملوءة ونسخًا من شهاداتها ومستندات أخرى، بالإضافة إلى صور شخصية لجواز السفر. وعليها أيضًا إبرام عقد تأمين صحي.

➔ البعثات الخارجية

#### 6. الدخول إلى ألمانيا

حصلت ماريا على التأشيرة، وحجزت رحلتها، وتستعد لحياتها الجديدة في ألمانيا. وتتعلم عن جميع الأمور الأساسية، مثل البحث عن شقة، وتهتم بالعثور على سكن للفترة الأولى.

➔ advisory-contact-services/in-germany

#### 7. بعد الدخول

تحجز ماريا -بعد وقت قصير من وصولها إلى ألمانيا- موعدًا لدى مكتب الهجرة، وتجهز المستندات اللازمة للحصول على تصريح الإقامة. كما تفتح حسابًا مصرفيًا، وتسجل نفسها لدى مكتب تسجيل السكان.

وأصبح بإمكانها بدء يوم عملها الأول.  
المزيد من المعلومات:

➔ www.make-it-in-germany.com

# !؟ الأسئلة الشائعة

أهم الأسئلة حول العمل في ألمانيا

## ما الشروط التي يمكنني العمل بها في ألمانيا؟

تحتاج الكوادر المتخصصة إلى تأشيرة عمل؛ من أجل البقاء والعمل في ألمانيا لفترة طويلة. ومع قانون هجرة الكوادر المتخصصة (FEG) الجديد الذي أقر في يوليو/تموز 2023، يمكن دخول البلاد باستخدام "بطاقة الفرص" حتى من دون وجود عرض وظيفي فعلي. وبمساعدة نظام نقطي، يعرض المتقدمون إمكانياتهم، بما في ذلك المؤهلات والخبرة. وتتمتع الكوادر المتخصصة الحاصلة على شهادة جامعية بفرصة الحصول على البطاقة الزرقاء للاتحاد الأوروبي. يُسهّل تصريح الإقامة هذا، على سبيل المثال، لم شمل الأسرة، ويختصر مهلة الحصول على إذن بالبقاء.

## كيف أجد وظيفة؟

تحتوي بورصة توظيف "Make it in Germany" على وظائف شاغرة، حيث يكون أصحاب العمل منفتحين -بشكل واضح- على طلبات التوظيف المقدمة من الكوادر المتخصصة الدولية. وتُقدّم الوكالة المركزية لتوظيف الأجانب والكوادر المتخصصة (ZAV)، التابعة للوكالة الاتحادية للعمل، الدعم في العثور على عمل. هناك خيارات اتصال مختلفة هنا:

➔ [www.make-it-in-germany.com/de/service/kontakt](http://www.make-it-in-germany.com/de/service/kontakt)

## هل أحتاج إلى تأشيرة لدخول ألمانيا؟

يحتاج الأشخاص غير القادمين من المنطقة الاقتصادية الأوروبية (EWR) أو سويسرا إلى تأشيرة لدخول ألمانيا عادةً. ويجب عليهم طلب الحصول على التأشيرة بصفة شخصية، في البعثة الدبلوماسية الألمانية المسؤولة في موطنهم الأصلي، قبل دخولهم البلاد.

## هل يجب عليّ السعي للاعتراف بمؤهلاتي المهنية؟

سيُسمح لذوي الخبرة المهنية -بفضل قانون هجرة الكوادر المتخصصة (FEG) الجديد- بدخول ألمانيا مستقبلاً، بشروط معينة، حتى من دون الاعتراف بمؤهلاتهم المهنية. من ثم يمكنهم العمل في ما تُسمّى المهن غير التنظيمية، كمدير أعمال أو متخصص في تكنولوجيا المعلومات أو خباز. ويعد الاعتراف ضرورياً جداً للمهن التنظيمية، كما هو الحال في قطاع الصحة. ويمكن للكوادر المتخصصة الدولية استخدام أداة "باحث الاعتراف" لمعرفة ما إذا كان يتعين عليهم الخضوع لإجراء كهذا:

➔ [www.anerkennung-in-deutschland.de](http://www.anerkennung-in-deutschland.de)

## كيف يمكنني العثور على مراكز مشورة في موطني الأصلي؟

باستخدام خريطة العالم المقدمة من بورصة توظيف "Make it in Germany"، يمكن للمهتمين العثور على مراكز اتصال، للأسئلة المتعلقة بالهجرة إلى ألمانيا في وطنهم الأصلي:

➔ [www.make-it-in-germany.com/service/beratung-anlaufstellen/weltweit](http://www.make-it-in-germany.com/service/beratung-anlaufstellen/weltweit)

➔ [www.goethe.de/de/vorintegration](http://www.goethe.de/de/vorintegration)

# الألمانية في سوق العمل

تكون مهارات اللغة الألمانية بمستوى B1/B2 كافية عادةً لبدء اندماج مهني ناجح. وينصح خبير التعليم نواك الكوادر المتخصصة -الذين يفكرون في بدء مسار مهني في ألمانيا- بالتركيز مكرًا على المحتوى المهني، عند تعلم اللغة الألمانية. تساعدك الاختبارات الذاتية مثل [meine-berufserfahrung.de](http://meine-berufserfahrung.de) واختبارات الكفاءة القائمة عليها، مثل [MySkills](http://MySkills) في التعرف على نقاط قوتك المهنية، وموامة تعلم اللغة وفقًا لها. "أي شخص يأتي إلى ألمانيا ولديه بالفعل مفردات تقنية ستكون له الأولوية عند البحث عن عمل". لقد حلل فريقه أكثر من 48 مليون إعلان وظائف، لمرصد الوظائف الصادر عام 2022. إن إجادة اللغة الألمانية ضرورية جدًا في قطاعي السياحة والضيافة، وكذلك في مجالي المواصلات والخدمات اللوجستية.

من يرغب في النجاح المهني في ألمانيا، فسوف يجد العديد من الفرص لتعلم اللغة الألمانية. ويمكن التدرّب على العبارات الأولية في الموطن الأصلي باستخدام تطبيق "الوصول (Ankommen)". وتسهّل تمارين معهد جوته (-Goethe Institut)، المصممة خصيصًا للمجالات المهنية المهمة، التواصل في مكان العمل. كما تُقدّم مراكز تعليم الكبار في ألمانيا دورات لغة مهنية، وهناك دورات ذات دوام جزئي تابعة للوكالة الاتحادية للعمل، حيث تُمكن العاملين من المشاركة فيها. ولكن مثل أي لغة أخرى، يمكن أن نقول في النهاية: ابدأ، ولا تخف من ارتكاب الأخطاء! لأن أفضل طريقة لممارسة ما تعلمته هي المحادثة - في المكتب، أو الورشة، أو المخبز، أو المقهى.

اللغة الألمانية هي إحدى اللغات العشر الأكثر شيوعًا في العالم. وهي أيضًا إحدى اللغات التجارية المهمة في أوروبا الوسطى والشرقية. وتستخدم اللغة الإنجليزية في ألمانيا -على نطاق واسع- في العديد من الصناعات، وحتى في مجال العلوم، لكن هناك العديد من المهن التي لا يمكن الاستغناء فيها عن مهارات اللغة الألمانية استغناء تامًا. فهي مهمة للغاية في أي مكان يكون فيه الاتصال المباشر مع العميل ضروريًا. كما تؤدي دورًا محوريًا في التواصل مع الزملاء.

يقول الدكتور مارتن نواك، خبير التعليم وسوق العمل في مؤسسة برتلسمان: "إن أصحاب العمل يقدرون حقًا الحافز الكبير الذي تأتي به الكوادر المتخصصة المهاجرة. لقد تضاعفت تقريبًا نسبة الموظفين الذين يحملون جواز سفر أجنبيًا، منذ عام 2009". ويُشكّل نقص الكوادر المتخصصة في ألمانيا فرصة سانحة للمهاجرين. "إذا كانت لديهم المهارات المتخصصة المطلوبة، ويتحدثون اللغة الألمانية أيضًا، فستتوفر لهم ثلث الوظائف الشاغرة".

**"أي شخص يأتي إلى ألمانيا ولديه بالفعل مفردات تقنية ستكون له الأولوية عند البحث عن عمل".**

د. مارتن نواك خبير التعليم وسوق العمل

📌 معهد جوته - اللغة الألمانية في مكان العمل

📌 المكتب الاتحادي لشؤون اللاجئين والهجرة - تطبيق "الوصول (Ankommen)".

📌 الوكالة الاتحادية للعمل - تعلم اللغة الألمانية

# التعاون في مجال تحوّل الطاقة

فيرينا كيرن

أصبح الطلب على الكوادر المتخصصة الدولية لهذا الكم المتزايد من "الوظائف الخضراء" في ألمانيا أكبر من أي وقتٍ مضى.

أي شخص يفكر في تحوّل الطاقة يطرأ على ذهنه -عادةً- توربينات الرياح وأنظمة الطاقة الشمسية. لكن تفكير قسطنطين آيس ينصب على الكوادر المتخصصة. كتب رئيس شركة ليشتبليك (Lichtblick) للكهرباء الخضراء رسالة مفتوحة إلى روبرت هابيك، الوزير الاتحادي للشؤون الاقتصادية وحماية المناخ. تحمل الرسالة عنوان "لن يحدث تغيير، دون وجود أيدٍ عاملة". ومن بين الموقعين على الاتفاقية مديرو شركاتٍ أخرى مثل آينس كوما فونف جراد (1KOMMA5°) وثيرموندو (Thermondo) وبارور أص (PowerUs) وإنستول (Install). وهم متمسكون بطلب "توربين من الكوادر المتخصصة"؛ كي يتسنى المضي في تحوّل الطاقة. وتتراوح اقتراحاتهم بين التأهيل السريع لفنيي تركيب الخلايا الكهروضوئية، وتسهيل هجرة الكوادر المتخصصة.

تُظهر الرسالة التي قدّمها قطاع الطاقة مدى أهمية الموضوع – ومدى استعداد الشركات لاتخاذ مسارات جديدة. يقول آيس، وهو يشرح مبادرته: "يُعد نقص الكوادر المتخصصة حاليًا أحد أكبر التحديات التي تواجه حماية المناخ". ولا يُقدّم مدير شركة ليشتبليك (Lichtblick) وزملاؤه مطالبات فحسب. بل يقدمون عرضًا أيضًا: يقول آيس: "من خلال رسالتنا المفتوحة، نود أن ندعم مبادرات الحكومة للتغلب على نقص الكوادر المتخصصة، والإشارة إلى استعدادنا لتنفيذ الحلول بسرعة مع الأطراف المعنية كافة. إن وجود موظفين مؤهلين بقدر كافٍ أمر ضروري للاستفادة من الإمكانيات الهائلة لتقنيات حماية المناخ".





"وجود موظفين

مؤهلين بقدر كافٍ

أمر ضروري للاستفادة من

الإمكانات الهائلة لتقنيات

حماية المناخ".

قسطنطين آيس، رئيس شركة ليشتبليك (LICHTBLICK) للكهرباء الخضراء



الإمكانات ضخمة على أرض الواقع. وتشهد التقنيات الصديقة للمناخ ازدهارًا كبيرًا. يسري هذا في جميع أنحاء العالم، كما توضح الوكالة الدولية للطاقة (IEA) في تقريرها الحالي. ويُسجل التقرير رقمًا قياسيًّا في زيادة استخدام الطاقات المتجددة لعام 2022، مع زيادة شهادتها أنظمة الطاقة الشمسية بمقدار 26 بالمئة. وارتفعت الاستثمارات في الطاقة النظيفة بنسبة 15 بالمئة، لتصل إلى 1.6 تريليون دولار أمريكي. كما نمت مبيعات السيارات الكهربائية بقوة، بحيث تضاعفت حصتها في السوق أكثر من ثلاثة أضعاف، في غضون عامين. إن التطور ديناميكي جدًا، لدرجة أن الوكالة الدولية للطاقة (IEA) توصلت إلى استنتاج مُبشِّر أيضًا بشأن الحماية الدولية للمناخ: "إن التقدم السريع في أهم تقنيات الطاقة النظيفة يُظهر أن اقتصاد الطاقة الجديد ينشأ بشكل أسرع ممَّا يعتقده الكثيرون".

# 26% ↑

في توسُّع الأنظمة الشمسية بجميع أنحاء العالم سنة 2022 – وهو رقم قياسي

تشهد ألمانيا أيضًا طلبًا متزايدًا على أنظمة الطاقة الشمسية والسيارات الكهربائية والمضخات الحرارية، أكثر من أي وقت مضى. وزاد الاهتمام بتقنيات تحوُّل الطاقة بشكل ملحوظ، بين الشركات وكذلك السكان، وفقًا لدراسة أجرتها شركة أجورا إنرجي ويند (Agora Energiewende). ويُحلل مركز Thinktank غير الربحي (Thinktank) كيفية تطور التحوُّل في أنظمة الطاقة والصناعة، ويسأل أيضًا عن مواقف المواطنين تجاه هذا الموضوع. خاتمة: "إن موضوع تحوُّل الطاقة راسخٌ بقوة في وعي السكان". وحتى عندما ارتفعت أسعار الطاقة بشكل حاد في إحدى فترات عام 2022؛ بسبب الحرب في أوكرانيا، كانت حماية المناخ والبيئة دائمًا من بين أهم الموضوعات التي يتناولها الناس في ألمانيا. يتحدث مركز Thinktank عن "دعم اجتماعي واسع النطاق لتحوُّل الطاقة".

# تضاعفت حصة مصادر الطاقة المتجددة في مزيج الكهرباء التي كانت تبلغ ستة بالمئة فقط عام 2000 ثلاث مرات في السنوات العشر التالية.

وما يزال هناك طريق طويل يجب قطعه، قبل أن تصبح المطالب والمفاهيم سياسة ملموسة. ولفتت اللجان الاستشارية التابعة للحكومة الاتحادية الانتباه إلى مخاطر تغيير المناخ، في حين أثنت اللجنة الاستقصائية "احتياطات حماية الغلاف الجوي للأرض" على الانخفاض الملحوظ في انبعاثات غازات الدفيئة، في وقت مبكر من عام 1987. وقبل ذلك بوقت قصير، أثارَت مجلة "دير شبيجل (Der Spiegel)" الإخبارية نقاشًا عامًا حول هذا الموضوع، بخبر رئيس حول "كارثة المناخ".

وقدمت الحكومة الاتحادية -مع قانون الطاقة المتجددة (EEG) - مبدأ الأولوية للكهرباء الخضراء في عام 2000، ورفعت معدلات التمويل. وسهّل تحسّن الظروف استثمار العديد من المواطنين والشركات في تحوّل الطاقة. وسيصبح بالإمكان رؤية توربينات الرياح وأنظمة الطاقة الشمسية قريبًا في جميع أنحاء البلاد. وتضاعفت حصة مصادر الطاقة المتجددة في مزيج الكهرباء -التي كانت تبلغ ستة بالمئة فقط آنذاك- ثلاث مرات في السنوات العشر التالية. وأصبحت اليوم 50 بالمئة تقريبًا. وبسبب التوسع المتسارع، انخفضت أسعار التقنيات التي ظلت باهظة الثمن لزمّن طويل سريعًا. وأصبحت مصادر الطاقة المتجددة قادرة على المنافسة في جميع أنحاء العالم. واليوم هي أرخص من مصادر الطاقة الأحفورية في معظم الأحيان، حيث تبلغ تكاليفها بضعة سنتات لكل كيلووات في الساعة، بالنسبة إلى الطاقة الكهروضوئية وطاقة الرياح البرية.

لمن يريد، ألمانيا هي أصل تحوّل الطاقة. لقد "ابتُكر" المصطلح هنا. وتجمع الكلمة بين مصطلحين لم يسبق الجمع بينهما، وتصنع شيئًا جديدًا - اسم جذاب لإبعاد إمدادات الطاقة عن الوقود الأحفوري، وتوجيهها نحو مصادر الطاقة المتجددة. وحظي هذا المصطلح باهتمام عالمي وتم اعتماده في بعض اللغات، على سبيل المثال في اللغة الإنجليزية باسم "The German Energiewende". كما توجد اليوم مصطلحات مماثلة لمجالات أخرى ذات صلة بحماية المناخ، مثل تحوّل المواصلات، أو تحوّل التدفئة، أو التحوّل الزراعي.

ظهر مصطلح تحوّل الطاقة "Energiewende" لأول مرة في ألمانيا في أواخر السبعينيات. وكانت الحركة المناهضة للطاقة النووية أول من طالب بإعادة هيكلة نظام الطاقة، وتحدثت عن "تحوّل الطاقة". ولم يكن هذا يعني مجرد التخلي عن الطاقة النووية، التي كانت ما تزال تؤدي دورًا محوريًا في ألمانيا آنذاك. وتضمنت المطالب أيضًا التعامل مع الطاقة بقدر أكبر من التوفير، وتقليل الاعتماد على واردات الطاقة، وخاصة النفط.

وهناك معهد يُسمّى أوكو (Öko-Institut)، تأسس حديثًا في فرايبورج، وانبثق أيضًا عن الحركة المناهضة للطاقة النووية، وهو الآن أحد معاهد البحوث البيئية الرائدة، نشرَ دراسة عام 1980 تحمل العنوان المنهجي "تحوّل الطاقة: النمو والازدهار بلا نفط ولا يورانيوم". وكانت أهم النقاط الواردة فيها: تحل طاقة الرياح والطاقة الكهروضوئية، وكذلك الطاقة المائية والكتلة الحيوية والطاقة الحرارية الأرضية، محل الطاقة الأحفورية، وتتمثل الركيضة الثانية في كفاءة استخدام الطاقة. "إنها الورقة الرابحة عند الرغبة في تحقيق الأهداف المناخية، بأمان وبتكلفة معقولة". على حد قول فلورنتين كراوسه، أحد مؤلفي الدراسة. وهذه هي النقاط الجوهرية لسياسة تحوّل الطاقة في ألمانيا حاليًا.

# 350,000

وظيفة خضراء موجودة حاليًا في ألمانيا



وفي ألمانيا، ارتفع أيضًا عدد الوظائف في قطاع الطاقة المتجددة، ويبلغ الآن نحو 350,000 وظيفة، وفقًا للمنظمة الدولية للطاقة المتجددة. ومن أجل شغل هذه الوظائف، وغيرها من الوظائف المنبثقة، تحتاج ألمانيا إلى كوادر متخصصة دولية. وهناك خبير طاقة ثبتت أقدامه في ألمانيا بالفعل، وهو المغربي جمال بن فايدة. حيث يعمل هذا المهندس الكهربائي في شركة شو إنرجي (Schoenergie) في ولاية راينلاند بفالتس منذ مارس 2021. وتبني الشركة -التي يعمل بها أكثر من 190 موظفًا- الأنظمة الكهروضوئية ومحطات الطاقة الشمسية والبنية التحتية للتخزين والشحن. ويعمل بن فايدة، مُخطِّط مشروعات تقنية لأنظمة الطاقة الشمسية في الأماكن المفتوحة. "كان حلمي أن أكون جزءًا من مشروعات كبرى، وهذا الحلم تحقق. وأنا فخور بقدرتي على المشاركة الفعالة في تطوير عملية تحوّل الطاقة".

## أهداف المناخ

للحكومة الاتحادية

### حتى عام 2030

80% من الحاجة إلى الكهرباء يُلبى من مصادر الطاقة المتجددة  
15 مليون سيارة كهربائية  
6 ملايين مضخة حرارية

### حتى عام 2038

نهاية توليد الكهرباء من الفحم

### حتى عام 2045

الحياد المناخي

هكذا أصبح قانون الطاقة المتجددة (EEG) الألماني محركًا لتحوّل الطاقة العالمي. والطفرة الحالية التي تشهدها تقنيات حماية المناخ لم تكن لتتحقق لو لم يكن ذلك، أو لما كانت لتتحقق إلا بعد زمنٍ طويل. وعند سؤال علماء المناخ عما يمنحهم الأمل، في إمكانية تحقيق أهداف اتفاق باريس للمناخ، سوف يشيرون إلى الانخفاض السريع في أسعار تقنيات تحوّل الطاقة. ولأنها أصبحت الآن رخيصة إلى حد لا يقبل المنافسة، بات الابتعاد عن مصادر الطاقة الضارة بالمناخ خيارًا واقعيًا.

لا يوفر تحوّل الطاقة طاقة محايدة مناخيًا فحسب، بل يُسهم بذلك في حماية المناخ. وهو يزيد أيضًا من القيمة المضافة في البلاد، ويُمكن المواطنين من المشاركة في إنتاج الطاقة، ويصبح عاملاً لزيادة فرص العمل. لقد تم بالفعل خلق ما يقرب من 13 مليون فرصة عمل في جميع أنحاء العالم، وفقًا لأحدث تقرير وظائف صادر عن المنظمة الدولية للطاقة المتجددة إرينا (Irena). وتؤكد المنظمة الدولية للطاقة المتجددة أن الفرص المتاحة في هذا المجال، للنساء والشباب والأقليات، أفضل بكثير مما لدى إنتاج الطاقة التقليدي. فالنساء -على سبيل المثال- يشغلن نحو ثلث الوظائف في مجال الطاقة المتجددة، مقارنةً بنحو عشرين بالمئة فقط في الوقود الأحفوري.



تبحث الشركات الألمانية عن العديد من الكوادر المتخصصة مثل جمال بن فايدة. لأن الحكومة الاتحادية اتخذت أهدافًا مناخية طموحة، وحددت المسار الجديد الذي ينبغي أن يسلكه تحوُّل الطاقة لتحقيق النجاح. تريد ألمانيا أن تكون محايدة مناخيًا بحلول عام 2045، أي قبل خمس سنوات من خطة الاتحاد الأوروبي. ووفقًا للخطة، سئلبي 80 بالمئة من الحاجة إلى الكهرباء من الطاقات المتجددة، في عام 2030، وسوف تسيّر 15 مليون سيارة كهربائية على الطرق، وسوف تُركَّب ستة ملايين مضخة حرارية، وفي الوقت نفسه سيتم تسريع إنتاج الهيدروجين الأخضر. وسيتهي توليد الكهرباء من الفحم، بحلول عام 2038 على أبعد تقدير. وأوقف تشغيل آخر محطات الطاقة النووية في ربيع عام 2023.

من ثم فإن عدد الوظائف في مجالات تحوُّل الطاقة وحماية المناخ سيزداد إلى حدٍ كبير، في السنوات القليلة المقبلة. هناك بالفعل طلب كبير على الكوادر المتخصصة في هذا المجال. تبحث العديد من قطاعات الاقتصاد الأخضر عن موظفين جُدد – في الجِزَف اليدوية، والهندسة، وقطاع البناء، وتكنولوجيا المعلومات، والطاقة والهندسة الكهربائية، وغيرها من المجالات. وهم جميعًا بحاجة إلى "أيدي عاملة إضافية"، كما صاغتها ودعت إليها مؤخرًا في الرسالة المفتوحة من شركات تحوُّل الطاقة. وتوفر الوظائف آفاقًا مهنية جيدة – ويمكن أن تؤدي إلى النهوض بتحوُّل الطاقة إلى حدٍ كبير.

جمال بن فايدة من المغرب يعمل في صناعة الطاقة الشمسية الألمانية منذ عام 2021. صورة: شو إنرجي ذ.م.م (Schoenergie GmbH)



## "التجنيس"

## عامل تحفيز

## للاندماج"

إن إمكانية الحصول على جواز سفر مزدوج سيجعل الجنسية الألمانية أكثر جاذبية للكوادر المتخصصة، على حد قول عالمة الاجتماع يوليا كوسياكوف، التابعة لمعهد سوق العمل والبحوث المهنية (IAB).

### ما الدور الذي تؤديه هجرة اليد العاملة في ألمانيا حاليًا؟

إنها تؤدي دورًا محوريًا بالفعل. ما يقرب من نصف مقدار النمو، الذي شهدته القوى العاملة خلال العقد الماضي، جاء من الرعايا الأجانب. وكان هذا يتعلق في المقام الأول- بهجرة العمالة من الاتحاد الأوروبي، وهو ما يشهد انخفاضًا ملحوظًا. وفي الوقت نفسه، يواصل عدد قليل فحسب من رعايا الدول الأخرى القدوم إلى ألمانيا للعمل. وكان هناك 40,000 تقريبًا عام 2021، وفقًا للمكتب الاتحادي للهجرة وشؤون اللاجئين.

### كيف تطوّر موقف السياسة والمجتمع الألماني تجاه الهجرة في العقود الماضية؟

كانت هناك مراحل مختلفة مرّت بها ألمانيا لتصبح بلد هجرة. ويصف علم الاجتماع الفترة التي تمتد من 1955 إلى 1973 بأنها مرحلة التوظيف وجذب العمالة الوافدة. فقد تشكلت هذه المرحلة من خلال الاتفاقيات التي أبرمتها ألمانيا مع بلدان مختلفة في أوروبا؛ بهدف جذب العمال. وكان الاقتصاد الألماني يشهد طفرة آنذاك، وكانت الحاجة إلى العمال مرتفعة. وأعقب مرحلة الاستقرار بين عامي 1973 و 80/1981 مرحلة رفض حتى عام 1998. وحدث توقف للتوظيف آنذاك؛ بسبب أزمة النفط، والأزمة الاقتصادية، والركود، وخطر البطالة. ثم بدأت مرحلة القبول مع تغيير الحكومة عام 1998. ومنذ عام 2015، نجد أنفسنا -من منظور اجتماعي- في المرحلة التي كنا نستهدف فيها أن نصبح بلد هجرة حديث.

### أستاذة كوسياكوف، كم عدد الكوادر المتخصصة الذين تحتاجهم ألمانيا في السنوات القادمة؟

نحن بحاجة إلى نحو 400,000 كادر متخصص كل عام؛ للحفاظ على ثبات إمكانات العمالة لدينا. وسيكون الصافي 400,000 فرد يقيمون في ألمانيا بالفعل. لتوضيح هذا: يتوافق هذا الرقم تقريبًا مع عدد سكان لوكسمبورج، الذين بلغوا سن العمل. ويجب أن تأتي هذه الكوادر المتخصصة من الخارج؛ لأن الإمكانات المحلية في ألمانيا تكاد تكون مستنفدة؛ ومعدل العمالة بين النساء مرتفع الآن، ولا يمكن رفع سن التقاعد حسب الأهواء. لذلك نحن بحاجة ماسة إلى هجرة الكوادر المتخصصة. وإذا لم ننجح في سد هذه الفجوة، فسوف نتجه إلى وضع مُعقّد للغاية. تُظهر توقعات معهد سوق العمل والبحوث المهنية (IAB) أنه من دون الهجرة سيكون هناك نحو 80 شخصًا متقاعدًا لكل 100 موظف، في عام 2060. في حين أن النسبة كانت ما تزال 100:30 عام 1990. ويمكن أن تؤدي هجرة الكوادر المتخصصة إلى تثبيط هذه الزيادة إلى حدٍ كبير.



### يوليا كوسياكوفا

تدير قسم بحوث الهجرة والاندماج وسوق العمل الدولي في معهد سوق العمل والبحوث المهنية (IAB) في نورنبرغ. وهو المؤسسة البحثية التابعة للوكالة الاتحادية للعمل (BA). كوسياكوفا هي أيضاً أستاذة بحوث الهجرة في جامعة أوتو فريدرش (Otto-Friedrich-Universität) في بامبرج. وُلدت عالمة الاجتماع في أوكرانيا، وجاءت إلى ألمانيا منذ أكثر من 20 عامًا بوصفها لاجئة يهودية ضمن الحصص المخصصة للجوء.

### الدولة لا يمكنها فرض التكافل

ولكن أفعالها تُعطي إشارات على ذلك. فهل تُعد التغييرات المُزمع إدخالها على قانون الجنسية إشارةً من هذه الإشارات؟

إن تسهيل عملية التجنيس وتسريعها علامة إيجابية بالتأكيد. لأننا لا نريد أن تأتي الكوادر المتخصصة فحسب، بل نريد أن يبقوا أيضاً. ويُعد التجنيس أعلى امتياز يمكن أن تمنحه أي دولة؛ لأنه يجعل المرء فردًا في المجتمع، ويمنحه كلّ الحقوق، ويضع على عاتقه كلّ الواجبات.

ومع ذلك، فإن نسبة الكوادر المتخصصة بين المواطنين المُجنسين منخفضة حتى الآن – فهل يمكن للإصلاحات أن تُغير شيئاً حيال ذلك؟

أعتقد ذلك. تُظهر البحوث أن هناك أمرين -على وجه الخصوص- من شأنهما أن يجعل التجنيس أكثر جاذبية للكوادر المتخصصة:

مدة إجراءات قصيرة نسبياً، وإمكانية الحصول على جنسية مزدوجة. توفر خطط التغيير الأمرين كليهما: سيكون التجنيس ممكناً بعد خمس سنوات، بدلاً من ثماني سنوات، وقد يكون بعد ثلاث سنوات في حالات خاصة. وسيُقبل تعدد الجنسية، من حيث المبدأ. وتزداد احتمالات التجنيس -حتى للكوادر المتخصصة- إلى حدٍ كبير.

### ما الدور الذي يؤديه التجنيس في الاندماج؟

التجنيس عاملٌ مُحفّز للاندماج، وقد ثبت ذلك علمياً الآن. يمتنع المهاجرون المُجنسون بمهارات لغوية أفضل، وتعليم عالٍ، وعلاقات اجتماعية أوسع، كما أنهم أكثر اندماجاً على الصعيد السياسي أيضاً.

**أقر قانون هجرة الكوادر المتخصصة الجديد في يوليو/تموز من عام 2023، بعد أن أُجري عليه إصلاحٌ في عام 2020 بالفعل. كيف تُصنّف التطورات التي شهدتها السنوات القليلة الماضية؟**

لم يكن هناك تغيير جوهري في النظام القانوني، مع إصلاح 2020، من خلال التوجّه نحو نظام نُقْطِي، على سبيل المثال. كما انفتح النظام إلى حدٍّ ما، من خلال المساواة بين ذوي المؤهلات غير الأكاديمية وبين الأشخاص الحاصلين على شهادات جامعية. وبالإضافة إلى ذلك، خُلقت فرص للدخول إلى البلاد من

أجل الحصول على اعترافٍ بالمؤهلات المهنية. وكانت كل هذه إصلاحات صغيرة، لم يكن لها أي تأثيرات جوهريّة بعد. بل على العكس من ذلك، انخفضت الهجرة من أجل العمل خلال فترة الجائحة. وما زال يتعين علينا أن ننتظر لمعرفة كيف تطورت الأرقام بعد ذلك.

### كيف تُصنّف قانون هجرة الكوادر المتخصصة (FEG) الجديد؟

يحتوي القانون الجديد على تغييرات صغيرة عديدة، وبعض التغييرات الكبيرة. ومن بين هذه التغييرات الصغيرة تخفيض حدود الدخل الخاصة بالبطاقة الزرقاء للاتحاد الأوروبي -التي تُعد طريق هجرة الأشخاص المؤهلين تأهيلاً رفيعاً من دول خارج الاتحاد الأوروبي- إلى مستوى واقعي. ومن المُقرّر أيضاً تسهيل لم شمل الأسرة. حيث يُمثّل هذا المُكوّن الاجتماعي أهمية كبيرة لجذب الكوادر المتخصصة، ولكي يعقدوا النية على البقاء أيضاً. كل هذا منطقي، لكنه يظل ضمن الإطار الحالي. لكن ما استجد أنه يمكن التنازل عن تقييم معادلة المؤهل، في حالة تجاوز أحد الحدود الدنيا للأجور. إلا أن حدود الأجور هذه ما تزال مرتفعة للغاية، باستثناء تلك الخاصة بالبطاقة الزرقاء. ومن غير المحتمل أن تحصل على راتب مرتفع للغاية في ألمانيا على الفور. فاعتقد أن بطاقة الفرص من العناصر الأكثر ابتكاراً في قانون هجرة الكوادر المتخصصة (FEG). حيث يمكن لأي شخص لديه مؤهلات مهنية أو جامعية معترف بها في الخارج، أن يدخل ألمانيا لمدة تصل إلى اثني عشر شهراً للبحث عن عمل، إذا حصل على نقاط كافية في فئات مثل الخبرة المهنية والمهارات اللغوية.

### كيف تُقيّم هذه التغييرات؟

تسير في الاتجاه الصحيح. فهناك العديد من خيارات الوصول الجديدة، وأصبحت الخيارات الحالية أسهل. والأهم أن القانون الجديد لم يعد يعتمد اعتماداً كبيراً على الاعتراف بالمؤهلات في ألمانيا. ففي كثير من الأحيان كان يتعدّر تنفيذ الاعتراف من الخارج تماماً، أو لم يكن يُعترف بالمؤهلات بشكل كامل، وكان على الكوادر المتخصصة الحصول على مؤهلات إضافية، ممّا كان يؤدي إلى إطالة الإجراءات أو إخفاقها تماماً. والآن العقبات نقل، لكنها ما تزال كبيرة إذا دققنا في التفاصيل. ويتعين علينا أيضاً أن نرى ما إذا كان هذا العدد الكبير من القواعد التنظيمية مفهوماً في الخارج؛ لأن هذا ضروري جداً لمواجهة نقص الكوادر المتخصصة.



# الكل راجح



أهلاً ومرحباً:  
المركز المصري الألماني  
للوطنف والهجرة وإعادة  
الإدماج (EGC) بالقاهرة

النص: فريدريك باور

تعمل ألمانيا على تعريف طرق الهجرة الشرعية بشكل أفضل،  
وتدعم الكوادر المتخصصة في الاستعداد للحياة في ألمانيا.  
وتساعد المراكز الموجودة في تسعة بلدان شريكة في ذلك.

المعادي حيّ أخضر في جنوب القاهرة: يُعاني النيل من الشرق، ويتكوّن -إلى حدّ كبير- من منازل جذابة، وشوارع تصطفُ على جانبيها الأشجار. وكلمة المعادي تعني بالألمانية Fähr (عبّارة)، وهو ما يتناسب تمامًا مع هدف المركز المصري الألماني للوظائف والهجرة وإعادة الإدماج (EGC). يقع المركز في قلب المعادي، ومن بين مهامه إعداد المصريين للهجرة إلى ألمانيا، والعبور بهم إلى ضفة أخرى، إذا جاز التعبير. وهو يقع في مبنى متعدد الطوابق، به حيزٌ فسيحٌ للزائرين في الطابق الأرضي، ومكاتب للموظفين في الأعلى.

بدأ المركز المصري الألماني للوظائف والهجرة وإعادة الإدماج (EGC) عمله، منذ ما يقرب من عامين، حيث ظل أغلبه افتراضيًا في البداية، بسبب جائحة كورونا. لكن الأبواب الآن مفتوحة على أرض الواقع. وهناك اهتمام واسع بالعروض المتنوعة. ولدى المركز ثلاث مهام متباينة، لكنها مترابطة أيضًا، بالمعنى الدقيق للكلمة: إعادة دمج العائدين من بلدان أخرى في مصر، وتدريب الأشخاص على سوق العمل المصري، وتقديم المشورة والدعم للكوادر المتخصصة في طريقهم إلى ألمانيا. في البداية كان سوق العمل المصري محط اهتمام المقيمين والعائدين، لكن أصبحت الهجرة الشرعية إلى ألمانيا ركيزةً ثالثة دائمة، منذ بداية عام 2023.

#### اهتمام واسع

تقول شهيرة واصف، رئيسة ملف الهجرة، في الجمعية الألمانية للتعاون الدولي ذ.م.م (GIZ) في مصر: "أجرينا أكثر من 12,000 محادثة مشورة فردية، منذ الافتتاح في عام 2021. هذا عددٌ ضخمٌ". ويوجد الآن 14 مكتبًا فرعيًا منتشرًا في جميع أنحاء البلاد؛ نظرًا للاهتمام الواسع، ولأن الفئة المستهدفة لا تقتصر على القاهرة فحسب.

وهذا هو الحال دائمًا عندما يكون خطر الهجرة غير الشرعية مرتفعًا للغاية؛ بسبب عوامل اجتماعية واقتصادية معينة، كارتفاع معدلات البطالة أو الفقر، على سبيل المثال. ويتعلق الأمر بتقديم المزيد من التدريبات التكميلية والتأهيل؛ لزيادة الفرص في سوق العمل المحلي، لكنه يتعلق أيضًا بتوفير معلومات حول فرص العمل في ألمانيا.

على الجانب الألماني، تدير الجمعية الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) المركز، بالنيابة عن الوزارة الاتحادية للتعاون الاقتصادي والتنمية (BMZ). وهناك أيضًا ممثلون عن وزارة الدولة للهجرة وشؤون المصريين في الخارج، أو اختصارًا MoSEEEA. ويُظهر هذا التكاثر أن الخدمات تصب في مصلحة الجانبين، حيث تبحث مصر عن طرق لتعليم الشباب وتوظيفهم بشكل أفضل، سواء في الداخل أو في الخارج. وتحتاج ألمانيا إلى الكوادر المتخصصة، ومن ثم فهي تعتمد على الهجرة المستهدفة للعمالة. في المركز المصري الألماني للوظائف والهجرة وإعادة الإدماج (EGC)، يتلقى الزائرون المشورة حسب موقعهم ورغبتهم: يتعلق الأمر أحيانًا بالدورات والتدريبات، على سبيل المثال لتحسين مهارات ميكانيكي الكهرباء، وأحيانًا يتعلق الأمر بمعلومات حول متطلبات دخول ألمانيا. لقد تمكّن المركز بالفعل من تقديم مساعدة قيّمة للعديد من الأشخاص، لا سيما الشباب.

# 12,000

محادثات مشورة فردية  
أجريت منذ الافتتاح، عام 2021.



"عدد المتقدمين لدينا

أكبر بكثير من عدد

الأماكن الشاغرة".

شهيرة واصف، الجمعية الألمانية للتعاون الدولي (GIZ)

## مشروع تجريبي يفتح أبواباً للهجرة

تختبر الجمعية الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) حالياً ما يلزم بالضبط للانتقال إلى ألمانيا، وأفضل السبل لعمل ذلك، في مشروع تجريبي يُسمى THAMM (بالعربية: دعم الهجرة الشرعية للعمالة وتنقلها بين شمال إفريقيا وأوروبا)، بالتعاون مع الوكالة الاتحادية للعمل، وذلك بتكليف من الوزارة الاتحادية للتنمية، والمفوضية الأوروبية. يُنفذ المشروع في مصر وتونس والمغرب، ويعمل على إعداد الكوادر المتخصصة والمتدربين، للمرحلة الجديدة من الحياة في ألمانيا، بما في ذلك الأمور الرسمية، مثل التأشيرات. وينطبق هذا بشكل خاص على قطاعات الفنادق والضيافة والمخابز وهندسة الكهرباء والبناء والميكانيكا الصناعية.

لقد تم توظيف بعض المتقدمين بالفعل. مثل هشام أيمن. يعيش الشاب المصري ويعمل الآن في كيتسينجن، وهي مدينة صغيرة في شمال بافاريا. ويتلقى هناك تدريباً ليصبح طبّاحاً. كما يتحدث الألمانية جيداً بالفعل، حيث بدأ الدراسة في معهد جوته في مصر، ويواصل صقل مهاراته اللغوية في ألمانيا. وهو يحب بيئته الجديدة. يقول: "استطيع جمع انطباعات جديدة، وتعلم أشياء جديدة"، سواء في العمل أو في أي مكان آخر. عندما يتعلق الأمر بالتدريب المهني، فهو يُقدّر المزج بين الممارسة والمدرسة. وهدفه هو: استيعاب أكبر قدر ممكن، والحصول على الشهادة، ثم مواصلة العمل في ألمانيا، وافتتاح مطعم خاص بعد عشر سنوات.

وتجذب مثل هذه الأفاق العديد من الشباب في مصر. تقول شهيرة واصف عن البرنامج: "عدد المتقدمين لدينا أكبر بكثير من عدد الأماكن الشاغرة". وتمكنت 200 امرأة ورجل من المشاركة حتى الآن، "لكن الحاجة أكبر بكثير". وكان هناك حوالي 2000 طلب في مصر وحدها. وتصب النتائج المكتسبة من تنفيذ برنامج دعم الهجرة الشرعية للعمالة وتنقلها بين شمال إفريقيا وأوروبا (THAMM) في خدمات المشورة التي يُقدّمها المركز، ممّا يُضاعف التأثير. تقول واصف: "نستخدم هذا لاختبار كيفية تحقيق حراك مهني"، وتوضح في الوقت نفسه أن الخدمة المُقدّمة من الجمعية الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) ستُنقل إلى جهات في الدولة الشريكة يوماً ما.



تتولى شهيرة واصف إدارة ملف الهجرة التابع للجمعية الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) في مصر.



على طاولة الحوار: يُقدِّم مستشارو المركز المصري الألماني للوظائف والهجرة وإعادة الإدماج (EGC) معلوماتٍ تفصيلية حول طرق الهجرة.

#### مراكز مماثلة في دول إفريقية أخرى

كما ترى شهيرة واصف أن الاتهام الذي يُثار أحياناً بأن الدول الغنية تستغل المتعلمين لأغراضها الخاصة، اتهامٌ غير مبرر. إن التحضير للعمل في الخارج يزيد -وحدّه- من تأهيلهم، وخاصةً الوقت الذي يقضونه في أي شركة ألمانية. وبالإضافة إلى اللغة والثقافة والعلاقات الجديدة، يكتسب المصريون في ألمانيا العديد من المهارات الإضافية، التي يمكنهم أن يُفيدوا وطنهم بها لاحقاً. تقول واصف: "لم نعد نتحدث عن "هجرة العقول"، بل عن "جذب العقول"."

إن مصر -بما لديها من تجارب طويلة في ثنّات مواطنيها، حيث يعيش ما يقدر بنحو 10 في المائة من السكان في الخارج- ليست الدولة الوحيدة التي ترغب في استكشاف وتقديم خيارات للهجرة الشرعية، حيث توجد أيضاً مراكز للهجرة والتنمية، أو يجري إنشاؤها حالياً، في غانا وإندونيسيا والعراق والأردن والمغرب ونيجيريا وباكستان وتونس. وجميعها تولّي الآن اهتماماً كبيراً بالهجرة إلى أوروبا.

من جانبها، لحّصت وزيرة التنمية سقنيا شولتسه، التي زارت مركز غانا مع وزير العمل هوبرتوس هايل، في فبراير/شباط 2023، الأهداف على النحو التالي: "تمنح الهجرة -إذا أُديرت بشكل صحيح- إمكانات هائلة للتنمية الاقتصادية في البلدان الشريكة لنا، وفي بلدنا أيضاً". والأكثر من ذلك: "يُقدِّم مركز مشورة الهجرة الغاني الألماني الحالي -حتى وقتنا هذا- المساعدة للغانيين العائدين في إعادة الإدماج، على وجه الخصوص. ونريد أن نُحوّل هذا الطريق أحادي الاتجاه إلى طريق ذي اتجاهين".

# مهنة ذات مستقبل

استخدام إمكانات الذكاء الاصطناعي، والعمل في الصناعات الحرفية بعد خوض تدريب قوي، وتأسيس شركة جديدة: هناك فرص في كل مكان، لكنها تكون سانحة في مجالات الذكاء الاصطناعي والصناعات الحرفية والشركات الناشئة. وسنوضح سبب ذلك.

## الصناعات الحرفية



## الشركات الناشئة



## الذكاء الاصطناعي

## فرص لمواهب الذكاء

**الاصطناعي** تملك ألمانيا، بوصفها حاضنة للذكاء الاصطناعي، الكثير لتُقدِّمه في مجال الذكاء الاصطناعي، الذي يحظى بأهمية مستقبلية – في العلوم وفي الشركات.

نص: كلاوس لوبر

أصبح جاو -منذ عام 2021- عضواً في المجموعة البحثية للأستاذ جاكوب ماكي حول "التعلم الآلي في العلوم" في مركز توبنغن للذكاء الاصطناعي. وتُعد رابطة جامعة توبنغن ومعهد ماكس بلانك للأنظمة الذكية (MPI-IS) جزءاً من شبكة واسعة النطاق في ألمانيا، حيث تضم حالياً ستة بؤر نشطة لبحوث الذكاء الاصطناعي. وتود الحكومة الاتحادية استخدامها لتعزيز البريق الدولي لبحوث الذكاء الاصطناعي الألمانية، في إطار استراتيجية الذكاء الاصطناعي الخاصة بها. ويتمثل الهدف المُعلن في إلهام متخصصي الذكاء الاصطناعي من جميع أنحاء العالم لشغل وظائف في ألمانيا. وينطبق هذا على مستوى الأستاذية، حيث من المقرر إنشاء 150 وظيفة إضافية، كما ينطبق على الطلاب الجامعيين والمرشحين لنيل درجة الدكتوراه.

التقى ريتشارد جاو، طالب الدكتوراه في قسم العلوم المعرفية بجامعة كاليفورنيا سان دييغو الشهيرة، بمجموعة من الباحثين الألمان من توبنغن خلال مدرسة صيفية، عام 2019. وألقى قائد الفريق محاضرة، حول كيفية استخدام الذكاء الاصطناعي في أبحاث علم الأعصاب. وكانت الحماسة تغمر جاو. وعندما تعلق الأمر بالمكان الذي يمكنه فيه مواصلة بحثه، بوصفه باحث ما بعد الدكتوراه، اختار في النهاية المدينة الجامعية الصغيرة بالقرب من شتوتغارت. يقول: "تتمتع مدينة توبنغن بسمعة عالمية، بوصفها حاضنة للذكاء الاصطناعي وعلم الأعصاب، منذ فترة ليست بالقصيرة".

يولي الباحثون في معهد برلين لأسس التعلّم والبيانات (BIFOLD) اهتمامًا كبيرًا بكيفية تصميم أنظمة الذكاء الاصطناعي المُعدّة بشكل أكثر شفافية. يؤكد د. جاك توماس، مدير مكتب معهد برلين لأسس التعلّم والبيانات (BIFOLD): "هذا أحد المتطلبات الأساسية لمستوى الثقة، الذي يمكننا وضعه في الأنظمة، ثم لنجاح التكنولوجيا في السوق". ويولي مركز تحليلات البيانات القابلة للترقية والذكاء الاصطناعي دريسدن/لايبيغ (SciDS) اهتمامًا بإنشاء بنى تحتية جديدة للحاسوب، تعالج البيانات بكفاءة أكبر. كما يولي مركز الذكاء الاصطناعي السادس في المجموعة، معهد لامار (LAMARR)، الملحق بمعهد فراونهوفر للتحليل الذكي وأنظمة المعلومات (IAIS)، في سانت أوغستين بالقرب من بون، اهتمامًا مكثفًا باستراتيجيات نقل البحوث في المؤسسات.

#### الذكاء الاصطناعي في الأعمال التجارية

تُقدّم المزيد والمزيد من الشركات الألمانية الآن إسهامات مهمة في هذا الأمر، حيث أنشأت شركة بوش (Bosch) قسم بحوثٍ خاصًا بها، في مجال الذكاء الاصطناعي. ويعمل هناك نحو 100 باحث في مجال الذكاء الاصطناعي، بالموقع الرئيس في رويتلنجن، بالقرب من شتوتغارت. يوضح د. مايكل فايفر، رئيس بحوث الذكاء الاصطناعي في شركة بوش (Bosch): "تُقدّم الدعم إلى 40 طالب دكتوراه في الجامعات الألمانية كل عام. يجرون البحوث لدينا مباشرة، ويمكنهم استخدام مواردنا. وتتطلب بحوث الذكاء الاصطناعي الفائقة قوة حاسوبية قبل كل شيء. ونحن -كمؤسسة- نستثمر فيها بكثافة". وهذا يؤتي ثماره، من حيث جذب متخصصين في الذكاء الاصطناعي. ويستطرد فايفر: "لدينا نسبة عالية جدًا من المتخصصين في الذكاء الاصطناعي، الذين يبقون معنا بعد حصولهم على درجة الدكتوراه".

#### مواهب رفيعة من الخارج

أصبح مركز توبنغن للذكاء الاصطناعي الآن وجهة معروفة، ويُعد من أقوى المجموعات البحثية بأوروبا، في مجال التعلّم الآلي: يقول فيليب هينينغ، أستاذ أساليب التعلّم الآلي في جامعة توبنغن: "لدينا الآن سلسلة كاملة من الباحثين رفيعي المستوى، الذين جاؤوا إلينا من أفضل المعاهد في الخارج. قد يكون سبب قدوم لفيف من خيرة الطلاب الدوليين، أن بإمكانهم -في كثير من الأحيان- اختيار الجامعة الرفيعة التي سيرتادونها".

#### بحوث ذكاء اصطناعي متنوعة

في حين يولي مركز توبنغن للذكاء الاصطناعي الاهتمام بمواصلة تطوير ما يسمى بأنظمة التعلّم القوية، أي خوارزميات تعلّم تتعامل بنجاح مع التأثيرات الخارجية وغير المتوقعة، تولى مراكز الكفاءة الخمسة الأخرى الاهتمام بجوانب مختلفة من بحوث الذكاء الاصطناعي. ويُعد المركز الألماني لبحوث الذكاء الاصطناعي (DFKI) هو المركز الأكثر انتشارًا من خلال مواقعه في كايزرسلاوترن وزاربروكن وبريمن وبرلين. ويعمل هناك باحثون من 60 دولة، على مجموعة متنوعة من مجالات استخدام الذكاء الاصطناعي. وتتناول مدرسة ميونيخ للروبوتات والذكاء الآلي (MSRM) موضوعات العمل والصحة والتنقل، وتبحث في أساليب جديدة للتفاعل بين الإنسان والآلة.

# 150

منصب جديد للأستاذية في مجال الذكاء الاصطناعي  
تتشأ في إطار استراتيجية الذكاء الاصطناعي  
للحكومة الاتحادية.

يتمتع المركز الألماني لبحوث الذكاء الاصطناعي بمجموعة واسعة من التخصصات: هنا يُدرّب شباب الباحثين الآلات على التصرف بطريقة مشابهة للبشر.





الذكاء الاصطناعي في الحقول الزراعية: يمكن أن تُستخدم في الزراعة آت ذكية، مثل الروبوتات، التي يمكن التحكم فيها ذاتيًا.



تتطلع الحكومة الاتحادية الألمانية إلى تعزيز البريق الدولي لبحوث الذكاء الاصطناعي الألمانية.



ليست وحدها المؤسسات العلمية، كما هو الحال هنا في المركز الألماني لبحوث الذكاء الاصطناعي (DFKI)، لكن أيضاً في العديد من المؤسسات التي تُجري بحوثاً مكثفة في مجال الذكاء الاصطناعي.

كما توأكب شركة ديب إل (DeepL) للذكاء الاصطناعي الكائنة في كولن، المنافسة الدولية. وتُعد خدمة الترجمة القائمة على الذكاء الاصطناعي أكثر قوة ودقةً من خدمة ترجمة جوجل (Google Translate)، وهي الخدمة الشبيهة لدى الشركة الأمريكية. ولا تجد شركة ديب إل صعوبة في العثور على المواهب المتميزة، في مجال الذكاء الاصطناعي. ويقول الرئيس التنفيذي لشركة ديب إل د. باروسلاف كوتيلوفسكي: "يمكن الاستفادة من الإمكانيات الهائلة للكوادر المتخصصة في أي مكان". كما تضم منطقة كولن الكبرى وحدها 47 جامعة و31 مؤسسة بحثية، بها نحو 17,000 طالب في تكنولوجيا المعلومات. وما تزال شركة ألفا تشعر براحة كبيرة أيضاً في مقر هايلبرون. يقول جوناك أندروليس، مؤسس شركة ألفا ألفا: "نوفر هنا أفضل الظروف لدعم أنفسنا على الجانب العلمي". ويريد مضاعفة عدد الموظفين إلى 120، خلال الأشهر الاثني عشر المقبلة.

هذه المؤسسة ليست الوحيدة التي تستثمر في التدريب والكوادر المتخصصة، حيث افتتحت حديقة ابتكارات الذكاء الاصطناعي (Ipa) مؤخراً في هايلبرون. ومن المقرر إنشاء أحد أكبر النظم البيئية للذكاء الاصطناعي في أوروبا هناك، بتمويل من شركة الأغذية شفارتس جروب (Schwarz Group). ومعها أيضاً: شركة الذكاء الاصطناعي الناشئة ألفا ألفا (Aleph Alpha) من هايدلبرغ، وهي واحدة من الشركات الأوروبية القليلة التي يمكنها مواكبة أفضل نموذج لغة ذكاء اصطناعي حالياً شات جي بي تي (ChatGPT)، الذي صممته شركة أوبن إيه أي (Open AI) الأمريكية. وتعمل شركة ألفا ألفا -على عكس المنافسين- بنظام ذكاء اصطناعي، تكون نتائجه مفهومة للمستخدمين. وقد تكون مثل هذه الشفافية ميزة إبداعية حقيقية، وخاصةً للاستخدام على نطاق واسع.

المزيد عن موضوع الذكاء الاصطناعي:

➤ المركز الألماني للذكاء الاصطناعي

➤ مركز توينغن للذكاء الاصطناعي



## الشركات الناشئة

## دعم قوي للأفكار السديدة

يتمتع المؤسسون أصحاب الأفكار التجارية الجديدة  
بآفاق رائعة، لتأسيس شركاتهم الناشئة في ألمانيا.  
والابتكارات المستدامة موضع ترحيب على نحو خاص.



يثير هذا النموذج الاهتمام كذلك لدى الشركات الدولية التي ترصد الأوبئة أو تغير المناخ أو الأمن الغذائي، كما هو الحال بالنسبة إلى قطاع التمويل والتأمين والسلطات والحكومات. يقول صاحب المبادرة د. مايكل جيندرليك: "إنه يساعد شركات إعادة التأمين -مثلاً- على تقدير الخسائر المحتملة الناجمة عن كارثة ماء، بغض النظر عما إذا كانت حريقاً أو فيضاً أو زلزالاً". ويدير خبير الجغرافيا أعمال الشركة الناشئة من ألمانيا، بعد قضاء سنوات عديدة في الخارج. والتقى بالمؤسس المشارك جينو كاسباري، بوصفه باحثاً في جامعة ووهان، والمؤسسة المشاركة د. أنا جاجو دا سيلفا، خلال فترة وجوده في الأمم المتحدة في جنيف. ويؤكد: "لقد كنتُ أبحثُ عن أعضاء للفريق ممن أعرفهم منذ فترة طويلة، وأثق بهم، ولديهم المعرفة والقدرة على المثابرة لتحقيق شيء كهذا. إنه أمرٌ مهم، خاصةً عند عمل أعضاء الفريق عن بُعد، ولا يرى أحدهم الآخر كل يوم".

يقول د. هانز جينو كاسباري: "نحن ننمي توماً رقمياً لأرضنا". عالم الآثار المقيم في برن هو أحد مؤسسي الشركة الألمانية الناشئة جيو إنسايت (GeoInsight)، التي تمكنت من وضع معايير جديدة لتقييم مخاطر الكوارث الطبيعية أو عواقب تغير المناخ. والشركة، التي تأسست في ربيع عام 2022، هي شركة فرعية تابعة لجامعة الرور في بوخوم (RUB). كما يعمل الفريق المؤسس الدولي عن بُعد بنسبة 100 في المائة، وذلك من مواقع في ألمانيا والبرتغال وسويسرا. ويستخدم الذكاء الاصطناعي لتوليد استنتاجات ومعارف جديدة، من التدفق المتزايد للبيانات الجغرافية، بدءاً من صور الأقمار الصناعية، وصولاً إلى الصور المنشورة على وسائل التواصل الاجتماعي.

ويوضح كاسباري: "جوهر الابتكار يكمن في إعداد هيكل للبيانات، يمكن من خلاله مزج مجموعة واسعة من البيانات الجغرافية ودمجها. ويمكن استخدام عمليات التعلم الآلي للتعرف على الهياكل والأنماط، التي يصعب الوصول إليها باستخدام أنظمة المعلومات الجغرافية التقليدية". فحتى المستخدمين الذين ليس لديهم الكثير من المعرفة المتخصصة يمكنهم تحليل كميات كبيرة من البيانات. ويجري الفريق حالياً مناقشات مع وكالة الفضاء الأوروبية (ESA)، التي يمكن أن تُقدّم صور الأقمار الصناعية الخاصة بها مباشرةً عبر المنصة مستقبلاً. "من شأن هذا أن يزيد من فائدة البيانات وقيمتها إلى حدٍ كبير".

# 2000

شركة ناشئة سجّلها المرصد الألماني للشركات  
الناشئة (DSM) في عام 2022.



الإلهام يصنع الفارق: يُعد الحصول على مكان في مساحة عمل مشتركة كافياً في الوقت الحالي، بالنسبة إلى العديد من مؤسسي الشركات الناشئة.



يُنْعِشُ المؤسِّسون المبتكرون  
الاقتصاد، ويُعتبرون مفتاح  
التقدُّم الاجتماعي.



الأولى". عاشت عالمة البيانات في فرنسا وسويسرا، وتعمل الآن لدى شركة جيو إنسايت (GeoInsight) من البرتغال. "إنها تخلق فرصًا للتواصل، وتُعزّز التعاون وتطوير الشراكات، وتُقدّم للشركات الناشئة بنية تحتية قوية". وعند طلب تمويل عبر برنامج نقل الأبحاث إكزيست (EXIST) لتمويل البحوث، وجد فريقها دعمًا احترافيًا من مستشاري تأسيس الشركات، التابعين لجامعة الرور في بوخوم (RUB). ويستطرد جيندريك: "إن تجهيز طلب متكامل مصحوب بدراسة جدوى، وتسويق الأفكار، يتطلب قدرًا كبيرًا من العمل". وأثبتت الشروط القانونية العامة أنها تُمثّل تحديًا كبيرًا للغاية في وجه الفريق الدولي. ويؤكد مطوّر البرمجيات جواو كارلوس دوس سانتوس مانويل: "يوجد في ألمانيا نظام تمويل قوي لدعم الشركات الناشئة، وهو أمر مهم للغاية للتطوير على جميع مستويات أي مؤسسة. من دون هذا الدعم، أعتقد أن معظم أفكار الشركات الناشئة لن تخرج إلى النور".

تُعد الأصول الدولية ميزة كبيرة للشركة الناشئة. أفضت دراسة أجرتها مؤسسة برتلسمان (Bertelsmann-Stiftung) إلى أن المؤسسين الدوليين يجلبون معهم -بالإضافة إلى المهارات اللغوية- مهارات وخبرات قيمة، تمثل أهمية للتطوير الناجح لأي شركة ابتكارية. ويشارك مؤسسو شركة جيو إنسايت (GeoInsight) هذا التقييم. يقول جينو كاسباري: "لدينا جميعًا تجارب في مجالات ثقافية ولغوية مختلفة. بمجرد تعاملنا مع المنظمات الدولية، تلتقي بقادة فِرَق من الهند، أو قادة مجموعات علمية من الصين. معرفة طريقة عملهم وتقييمها، يمكن أن تصنع الفرق، فيما إذا كان الباب سيظل مفتوحًا أم لا".

الشركات الناشئة هي شركات شابة، قائمة منذ اثني عشر عامًا كحد أقصى. يُنْعَش المؤسسون المبتكرون الاقتصاد، ويُعتبرون مفتاح التقدم الاجتماعي. سجل المرصد الألماني للشركات الناشئة (DSM) -خلال عام 2022- ما يقرب من 2000 شركة ناشئة، ونحو 4800 مؤسس في ألمانيا، وظّفوا 34,539 شخصًا. واعتمد ما يقرب من نصف الشركات الناشئة على الذكاء الاصطناعي، حيث أدى دورًا محوريًا في نموذجها التجاري. ويُتَبَع ذلك بموضوعي صناعة 4.0 وإنترنت الأشياء (IoT). كما تبلغ نسبة ما يسمى بالشركات الناشئة الخضراء من بين جميع الشركات الناشئة المبتكرة في ألمانيا 30 في المائة تقريبًا، وتأسس ثلثها بناءً على بحوث.

تدعم العديد من الجامعات في ألمانيا العلماء الشباب، المهتمين بتأسيس شركات، في تنفيذ أفكارهم التجارية. في جامعة الرور في بوخوم (RUB)، يُركّز البرنامج الدولي وورلد فاكوتوري (WORLDFACTORY) على السوق الدولية. تستطرد د. أنا جاجو دا سيلفا: "تؤدي مراكز دعم الشركات الناشئة تلك دورًا محوريًا في المرحلة

# 30%

من الشركات الناشئة في ألمانيا هي ما تُسمّى  
بالشركات الناشئة الخضراء.

↪ برنامج إكزيست (EXIST) - الشركات الناشئة في مجالات العلوم

↪ مُسرّع المجلس الأوروبي للابتكار (EIC) - تمويل الاتحاد الأوروبي للشركات الصغيرة والمتوسطة

↪ قرض المؤسسين من البنك الألماني لإعادة الإعمار (KfW) - قرض ممّول حكوميًا

↪ شركة هاي-تك جروندرفوندس (High-Tech Gründerfonds) - رأس مال خاص لشركات التكنولوجيا الناشئة

## الصناعات الحرفية



## العمل الحر كمنظور

تبحث الصناعات الحرفية بشكل عاجل عن كوادر متخصصة في المجالات كافة، حيث يحظى الأشخاص المؤهلون من الخارج بأفضل الفرص هنا. وتقدّم عروض التوظيف الدعم في العثور على الشركة المناسبة.

# 23

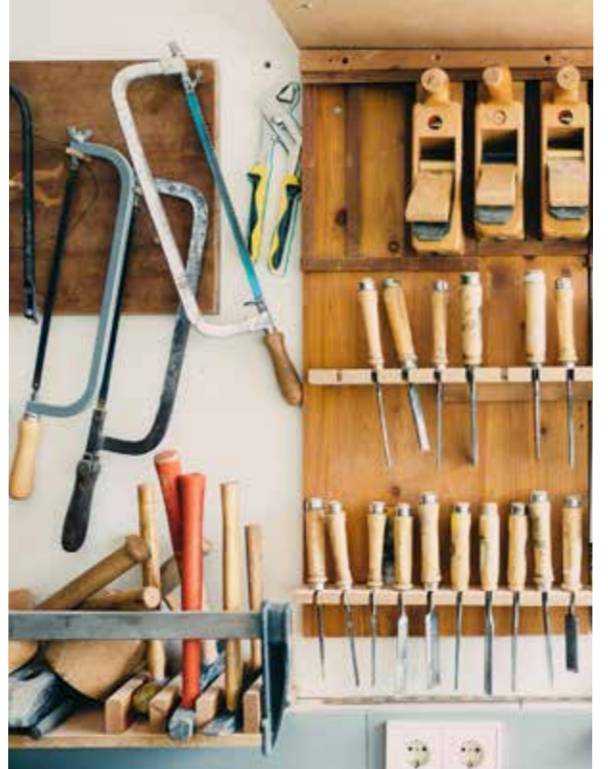
موظفًا يعملون في ورشة نجارة مارتن كوشتال،  
نصفهم تقريبًا لديهم أصول دولية.

يعمل أشخاص من بلدان مختلفة عديدة في ورشة نجارة مارتن كوشتال، من توجو والسنغال وسوريا وفرنسا وغانا وكرواتيا واليونان. ويتولى كبير النجارين تنفيذ أعمال الديكور الداخلي، ويتكّون فريقه من مزيج من النجارين كبار السن الخبراء والمتدربين الشباب أو العمال المهرة. وأحدهم عبد الرحيم الشلح، الذي جاء إلى ميونيخ قادمًا من سوريا، في عام 2018. تدرب ليصبح نجارًا في وطنه، لكن لا يوجد ثمة تدريب رسمي هناك، كما هو الحال في ألمانيا. وظّفه مارتن كوشتال، حتى من دون الحصول على مؤهل. يقول المقيم في ميونيخ: "أحتاج إلى شباب ودودين، يريدون العمل. الجنسية لا تهتم، طالما كان العالم مفعّمًا بالتنوع في عيني".

أي شخص يتقدّم إليه، يخوض تدريبًا عمليًا أولاً. يؤكد كوشتال قائلًا: "الموقف تجاه العمل هو الفيصل، يجب أن يملك المتقدمون الإرادة لتعلّم شيء ما. ويجب مواصلة كل شيء ليناسب الجانب الإنساني أيضًا". وتُمثّل معرفة اللغة الألمانية أهميةً ضئيلةً بالنسبة إليه. فهو يُوظّف كوادر متخصصة من الخارج بانتظام، منذ 15 عامًا، ولدى نصف موظفيه -البالغ عددهم 23 موظفًا- أصول دولية. يقول النجار مؤكّدًا: "هم مستقبل الصناعات الحرفية في بلدنا. تشهد ألمانيا نقصًا في الياfeين، منذ سنوات عديدة".

هناك حاجة ماسة إلى الكوادر المتخصصة في الصناعات الحرفية، وفي جميع المجالات، كما يؤكد شتيغان جوستاف، مستشار غرفة الصناعات الحرفية في كولن. في المهن التكنولوجية الصناعية، وكذلك في صناعة الأغذية، أو حرف تشكيل المعادن، أو المعمار. يقول جوستاف، المتخصص في الاعتراف بالمؤهلات المهنية الأجنبية: "أجري مكالمات هاتفية كثيرة مع شركات لها علاقات مع دولة ما، وتعرف أشخاصًا تريد جلبهم إلى ألمانيا". وهو يساعد حاليًا شركة تصنيع معدات تبريد من المنطقة، تريد توظيف رجل لا يزال يعيش في إيران ويعمل مهندس ميكاترونكس لتكنولوجيا التبريد. يتعين عليه -بعد وصوله- إثبات ما إذا كانت مهاراته المهنية كافية، في أثناء تحليل المؤهلات.

كانت الوظائف الشاغرة في الصناعات الحرفية الألمانية -منذ عدة سنوات- أكبر بكثير من عدد الحرفيين العاطلين عن العمل. وفوق هذا كله، هناك نقص في الكوادر المتخصصة، التي تحمل بالفعل مؤهلات وخبرات مهنية. تُقدّم غرف الصناعات الحرفية المشورة للشركات، بشأن تنفيذ الطلبات واللوائح. وينطبق العرض على كلا الجانبين، ويتلقى المتقدمون أيضًا نصائح حول المكان الذي يمكنهم الاستفسار فيه.



هناك العديد من الوظائف الشاغرة في الصناعات الحرفية.

الأجنبية. ويبحثون غالبًا عن موظفين جُدد، من خلال موظفيهم أو علاقات شخصية أخرى. وتؤدي الأسباب الإقليمية دورًا أيضًا: يُوظف المهاجرون بكثافة أكبر، في الأماكن التي يوجد فيها نقص حاد في الموظفين.

يقول كبير النجارين مارتن كوشنتال: "إن الأعباء البيروقراطية تكون محدودة، عند توظيف متدربين من الخارج. وأي شخص يأتي إلى البلاد حديثًا، يحتاج إلى تصريح إقامة، وإذا كان بحاجة إلى تمديد، فعليه أن يسعى إلى ذلك بنفسه".

يُوضح جوستاف، مستشار غرفة الصناعات الحرفية قائلًا: "نحن نعرف الشركات التي تبحث عن الكوادر المتخصصة، وتُجري معها محادثات مستهدفة. سنجمع الجانبين معًا، في أفضل الأحوال". يمكن أيضًا أن يكون العمل الحر منظورًا طويل المدى في ألمانيا، بالنسبة إلى الكوادر المتخصصة المدربة. يقول جوستاف: "نلاحظ أن الكثير من الألمان العائدين، الذين جاؤوا إلى ألمانيا في التسعينيات، يديرون الآن شركاتهم الخاصة. إن العديد من الأشخاص الذين هاجروا من سوريا عام 2015، اندمجوا أيضًا في سوق العمل، على نحو رائع".

ويبدو أن الشركات الصغيرة لديها موقف إيجابي جدًا، تجاه الكوادر المتخصصة القادمة من الخارج، كما يتضح من تحليل أجراه معهد بحوث سوق العمل والبحوث المهنية. حيث يوظفون اللاجئين في كثير من الأحيان، خاصة إذا كانت لديهم بالفعل خبرة في التعامل مع العمالة

"هناك حاجة ماسة

إلى الكوادر المتخصصة

في الصناعات الحرفية،

وفي المجالات كلها".

شتيفان جوستاف، مستشار غرفة الصناعات الحرفية (HWK)



يمكن أيضًا أن يكون العمل  
الحر منظورًا طويل المدى في  
ألمانيا، بالنسبة إلى الكوادر  
المتخصصة المدربة.



في التواصل مع الزملاء في موقع البناء أو في الورشة، وكذلك في المدرسة المهنية". وبدعم مشروع "تدريب الصناعات الحرفية للاجئين وطالبي اللجوء" المتدربين، على سبيل المثال، إذا كانت مهاراتهم اللغوية غير كافية للحياة اليومية المهنية أو للاختبارات. وذلك من خلال برامج الدروس الخصوصية أو دورات اللغة المهنية، التي يمكن أيضاً إكمالها بشكل مواز للعمل.

عادل الحمامي فعل ذلك أيضاً. لم تكد ثلاث سنوات تمر على وجود السوري في ألمانيا، عندما أصبح متدرباً لدى مارتن كوشثال. يقول الشاب البالغ من العمر 35 عاماً: "حاولت أن أتعلم اللغة بشكل أفضل، من خلال مشاهدة التلفاز، والقراءة كثيراً". هو الآن أحد العمال المهرة في الشركة التي يقع مقرها في ميونيخ، منذ 16 عاماً. كما أن المزاج الجيد، الذي يتجول به الحمامي في الورشة، يبدو مُعدباً. حيث يقول إنه في الصناعات الحرفية، يعمل المرء دائماً ضمن فريق، وهذا يعجبه. وهذه أيضاً أفضل طريقة لتعلم اللغة الألمانية. وهو سعيد لأنه ثابر خلال فترة المدرسة المهنية التي لم تكن دائماً سهلة: "تتمتع بمستقبل باهر لكونك نجاراً".

هو لا يعتقد أيضاً أن الاختبارات في المدرسة المهنية تُشكّل عقبة كبيرة. حيث يوجد في ألمانيا ما يسمى بالتدريب المزدوج: يفضي المتدربون، أو اختصاراً "Azubis"، يوماً أو يومين كل أسبوع في مدرسة مهنية، ويتعلمون الأسس النظرية لمهنتهم. ويمكنهم تطبيق معارفهم الجديدة في الشركة بعد ذلك مباشرة. وتكون الاختبارات بالطبع أكثر صعوبة بالنسبة لغير الناطقين بالألمانية، والذين لم يجيدوا تحدث الألمانية بعد. ولكن هنا أيضاً، يعتقد كبير النجارين أن الأمر يعتمد اعتماداً كبيراً على كيفية تعامل المدرسة والمعلمين مع الأمر.

تقول كيرستين براندت، المستشارة في مشروع الاندماج "تدريب الصناعات الحرفية للاجئين وطالبي اللجوء" (IHFA): "معظم المتدربين الدوليين ينجحون في الاختبارات". يُوظف المشروع، الذي تموله وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والصحة والمساواة في ولاية ساكسونيا السفلى، المهاجرين في المهن التي تتطلب تدريباً على صناعة حرفية، ويرافقهم حتى حصولهم على المؤهل المهني. يؤكد براندت قائلاً: "معرفة اللغة الألمانية أمر مهم.

## معهد جوته - اللغة الألمانية في الصناعات الحرفية



"تتمتع بمستقبل

باهر لكونك نجاراً".

عادل حمامي، نجار سوري

التدريب في جميع أنحاء العالم

# الفرص من خلال التأهيل

نص: كلاوس لوبر





النظرية والتطبيق: تدعم ألمانيا العديد من الدول في إنشاء التدريب المزدوج؛

## تلتزم ألمانيا بتوفير التدريب العملي للشباب في بلدانهم الأصلية؛ ليصبحوا كوادراً متخصصة ذات قيمة كبيرة، في سوق العمل المحلي أو الألماني.

### مؤهل تكميلي لسوق العمل الألماني

تدعم المبادرة -منذ عام 2017- عشر غرف تجارة أجنبية كل عام، في إقامة أنشطة في مجال التدريب المهني. وينصب التركيز في المقام الأول على احتياجات الشركات الألمانية في تركيا، وشركائها التجاريين المحليين. كما تختبر دينشودغو وفريقها في غرفة التجارة والصناعة الألمانية التركية (AHK Türkei)، الذي كان جزءاً من البرنامج منذ يناير/كانون الثاني 2023، إمكانية إعداد الكوادر المتخصصة الأجنبية، للانتقال إلى سوق العمل الألماني. ولهذا الغرض، تُستكمل المناهج الدراسية بوحدة إضافية، تهدف إلى الاعتراف بالمهنة المرجعية المقابلة في ألمانيا. "وهذا يعني أن يحصل الشباب الأتراك على مؤهل مهني عملي رفيع في تركيا، ويحصلون أيضاً على مؤهل تكميلي لسوق العمل الألماني".

تكون لدى الشباب أفاقٌ جيدة في بيئة الشركات الألمانية المحلية، اعتماداً على كيفية تدبُّرهم لأمرهم بعد ذلك. أو يُقرَّر الخريجون العمل في ألمانيا، ويمكنهم الحصول على موطنٍ قدم هناك بسرعة وسهولة، بفضل مؤهلاتهم. يقول د. تيلو باهل، رئيس غرفة التجارة والصناعة: "تتمتع تركيا بإمكانات ديموغرافية هائلة". حيث يرتاد 20 مليون شاب المدارس في تركيا، في حين يبلغ العدد في ألمانيا ثمانية ملايين، على الرغم من أن عدد السكان هنا وهناك متساوٍ تقريباً.

إذ يتوق الشباب في تركيا، الحاصلون على شهادة مدرسية، للذهاب إلى الجامعة. تقول أويلا دينشودغو: "يحظى التدريب الأكاديمي هنا بأهمية كبيرة جداً". هذه بالتأكيد ليست علامة سيئة، لكن العديد من الشركات تنتقده. تستطرد دينشودغو: "على الرغم من أن الخريجين يملكون الكثير من المعارف النظرية، فإنهم لم يكتبسوا بعد ما يكفي من الخبرات في كيفية تطبيقها عملياً. إن الربط بين كلا المجالين، كما هو الحال في التدريب المهني الألماني، أمر غير مألوف هنا إلى حدٍ ما".

تعمل أويلا دينشودغو على تغيير ذلك، حيث تسعى إلى تعزيز التدريب المزدوج وفقاً للنموذج الألماني، بصفتها "خبيرة مهارات" في غرفة التجارة والصناعة الألمانية التركية (AHK Türkei)، وتُقدِّم المشورة للشركات والمدارس والجامعات، بشأن إنشاء الهياكل المناسبة. وتُؤمِّل وظيفتها من برنامج "Skills Experts" (بالعربية: خبراء المهارات) التابع للوزارة الاتحادية للشؤون الاقتصادية وحماية المناخ (BMWK).





"ينبغي أن تتقاسم الشركات في ألمانيا

والمهاجرون وبلدان المنشأ

الفوائد بالتساوي."

أندريا ميلكوفسكي،

الجمعية الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) ذ.م.م



الإنقاذ والمساعدة: يُجهز برنامج شراكات التدريب في أمريكا اللاتينية (APAL) الشباب من أمريكا اللاتينية للتدريب في مجالات مثل التمريض.

### كوادر متخصصة من البرازيل وشمال إفريقيا

الوضع مماثل في البرازيل، "التي تتميز تركيبها الديموغرافية بنمو سكاني مرتفع، ومعايير تعليمية عالية، ومتوسط عمر منخفض"، على حد قول باربرا كونر. كونر هي رئيسة غرفة التجارة والصناعة في ساو باولو (AHK São Paulo)، ثاني غرفة تجارة ألمانية في الخارج، إلى جانب غرفة التجارة والصناعة الألمانية التركية، التي تشارك حاليًا في برنامج "خبراء المهارات"، وتُركّز على جذب الكوادر المتخصصة. "نود في غرفة التجارة والصناعة في ساو باولو تقديم إسهام استباقي؛ للتغلب على التحديات المرتبطة بالتنمية الديموغرافية في البرازيل". وتُهيمن المدارس والجامعات على التدريب المهني في البلاد حتى الآن، كما هو الحال في تركيا. وتُقدّم الآن مؤهلات مستهدفة وتدريب مزدوج، بالشراكة مع المدرسة المهنية، المُلحقة بالمدرسة الأجنبية الألمانية كوليجيو هومبولت (Colégio Humboldt).

إن الوزارة الاتحادية للشؤون الاقتصادية وحماية المناخ (BMWK) ليست الجهة الحكومية الوحيدة في ألمانيا التي تدعو إلى الهجرة الشرعية للعمالة. حيث تدعم الوزارة الاتحادية للتعاون الاقتصادي والتنمية (BMZ)، بواسطة مشروع "دعم الهجرة الشرعية للعمالة وتنقلها بين شمال إفريقيا وأوروبا" (THAMM)، نقل المتدربين والكوادر المتخصصة المؤهلة إلى ألمانيا، وذلك بالتعاون مع المؤسسات الشريكة من الاتحاد الأوروبي في شمال إفريقيا. يقول أندريا ميلكوفسكي من الجمعية الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) المُنفذة للمشروع: "ينبغي أن تتقاسم الشركات في ألمانيا والمهاجرون وبلدان المنشأ الفوائد بالتساوي. يحصلون على فرصة للعمل في ألمانيا، من ناحية، ويُحسِنون فرصهم في سوق العمل المحلي، من ناحية أخرى".

## دورات اللغة والتدريب متعدد الثقافات

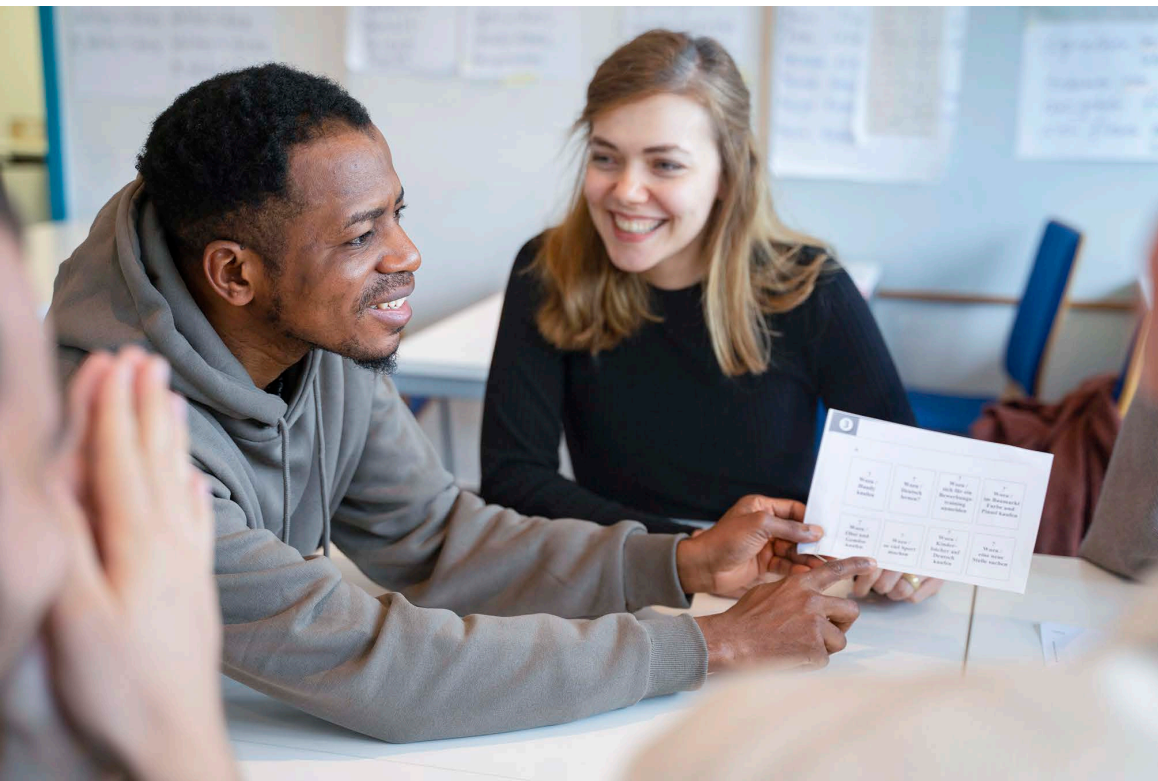
يعتمد نجاح مبادرات التدريب الدولية مثل خبراء المهارات ودعم الهجرة الشرعية للعمالة وتنقلها بين شمال إفريقيا وأوروبا وكرافت أيضًا على الوعي، وقبول خيارات التدريب المزدوج، في البلدان المعنية. وتكمن فكرة برنامج "شراكات التدريب في أمريكا اللاتينية" (APAL) في البدء هنا في مرحلة مبكرة جدًا، وتقديم معلومات للشباب حول هذا المسار الوظيفي، حيث يُجهز طلاب المدارس والخريجين والخريجات من مدارس باش (PASCH)، في السلفادور والمكسيك، للتدريب المزدوج في ألمانيا. PASCH (بالعربية: المدارس شركاء المستقبل) هي مبادرة أطلقتها وزارة الخارجية الألمانية، بالتعاون مع المكتب المركزي للمدارس الألمانية في الخارج (ZfA)، ومعهد جوته، والهيئة الألمانية للتبادل الثقافي (DAAD)، وخدمة التبادل التربوي (PAD). وتتعاون مبادرة باش ومعهد جوته فرع المكسيك والوكالة الاتحادية للعمل ومستشفيات من مختلف المدن الألمانية، جنبًا إلى جنب، في برنامج "شراكات التدريب في أمريكا اللاتينية" (APAL)، منذ بداية عام 2021، حيث تُوظف الكوادر المتخصصة في قطاع التمريض، وكذلك في المهن الطبية التقنية.

تتعاون الجمعية الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) تعاونًا وثيقًا، مع الوزارات ووكالات التوظيف في مصر والمغرب وتونس، وكذلك مع الوكالة الاتحادية للعمل (BA) في ألمانيا. تختبر الوكالة الاتحادية للعمل (BA) ووكالات التوظيف المحلية المرشحين في بادئ الأمر، ثم تصل بينهم وبين الشركات في ألمانيا. ويتلقى الشباب أيضًا الدعم هناك بعد وصولهم إلى ألمانيا، من خلال الورش التمهيدية وساعات المشورة، على سبيل المثال. منذ عام 2020، قام مشروع "دعم الهجرة الشرعية للعمالة وتنقلها بين شمال إفريقيا وأوروبا (THAMM) بإعداد ما يقرب من 700 متقدم للهجرة، في البلدان الثلاثة، من خلال دورات لغة حتى مستوى B1 وتدريبات متعددة الثقافات. ووظف المشروع حتى الآن 412 متدرِّبًا وكادرًا متخصصًا مؤهلًا في تدريب أو وظيفة، في جميع أنحاء ألمانيا.

يستهدف مشروع كرافت (CRAFT)، الذي تدعمه ولاية تورنغن بتمويل من الاتحاد الأوروبي، الكوادر المتخصصة في الصناعات الحرفية. وتقدم غرفة الصناعات الحرفية في إرفورت الشركات في بحثها عن المتدربين والكوادر المتخصصة من الخارج. وينصب التركيز على بلدان فيتنام وجورجيا ومولدوفا وكازاخستان. حيث يتمتع الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و27 عامًا بفرصة التقدم لخوض تدريب أو العمل كموظفين في شركة مقرها تورنغن. ويقع الاختيار بالتعاون مع المدارس المهنية ومدارس اللغات والمدارس الثانوية والجامعات، وكذلك بالتشاور مع الوزارات والبعثات الأجنبية في بلدان المنشأ.

### اللغة والثقافة:

تضمن المشروعات المختلفة، جنبًا إلى جنب مع دورات اللغة الألمانية والتدريب، نجاح الانطلاقة في ألمانيا.





# أرقام وحقائق

نحو

# 20

أشخاص يعملون متخصصين في ألمانيا عام 2022،  
ويخضعون للتأمينات الاجتماعية الإلزامية.

المتخصص هو عامل مؤهل، أكمل تدريبًا مهنيًا، أو تعليمًا تكميليًا،  
أو دراسة جامعية، أو يمكنه إثبات حصوله على تأهيل مماثل استمر  
لعدة سنوات.

المصدر: الوكالة الاتحادية للعمل

"نحن بحاجة إلى زيادة هجرة الكوادر  
الفنية، ونعمل على تذييل العقبات  
البيروقراطية لتحقيق ذلك".

وزير العمل هوبرتوس هايل،  
الإذاعة الألمانية 2023



## سوق العمل الألماني

45.7 مليون  
موظف

76.9%  
معدل التوظيف

34.9 مليون  
موظف خاضع للتأمينات الاجتماعية  
الإلزامية

يرتفع عدد الذين يعملون في ألمانيا في السنوات الأخيرة بشكل  
شبه مستمر.  
ويدعم نظام الضمان الاجتماعي الألماني الأشخاص، عندما يمرضون،  
أو يتعطّلون عن العمل، أو يحتاجون إلى الرعاية، وعندما يتقاعدون.

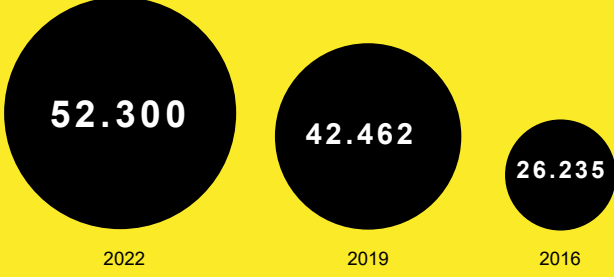
المصدر: المكتب الاتحادي للإحصاء (Statistisches Bundesamt)

# 14.7%

من إجمالي الموظفين الخاضعين للتأمينات الاجتماعية الإلزامية -في  
عام 2022- يحملون جنسية غير ألمانية. وعدد هؤلاء الأشخاص  
5,110,879.

المصدر: الوكالة الاتحادية للعمل

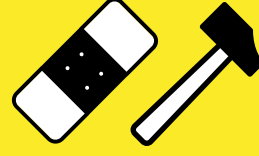
يزداد عدد المؤهلات المهنية الأجنبية التي تحظى الاعتراف بها أكثر فأكثر



تتطلب معظم المهن التدريبية التقليدية في ألمانيا اعترافاً قانونياً بالمؤهلات المهنية.

المصدر: المكتب الاتحادي للإحصاء (Statistisches Bundesamt)

هناك طلب كبير على الكوادر المتخصصة في هذه المجالات



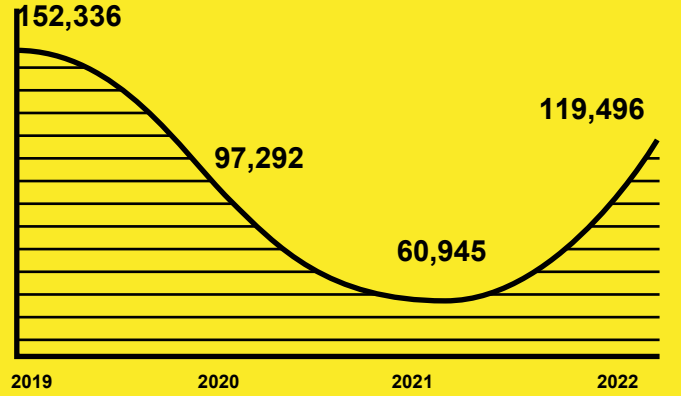
الصحة والجِرف  
اليدوية

بالتحديد: التمريض ورعاية كبار السن، والأخصائيون الطبيون، ومهن البناء، والإنشاءات المعدنية

إضافة: رعاية الأطفال، وتكنولوجيا السيارات، ومهن تكنولوجيا المعلومات، وخدمات الفنادق أو الضيافة، والسانقون المحترفون وسانقو الحافلات

يتعافى عدد تأشيرات العمل الصادرة في سنوات الجائحة، ويرتفع أيضاً إلى مستويات قياسية جديدة.

المصدر: وزارة الخارجية (Auswärtiges Amt)



"نحن نُقدِّم بيئة عمل جيدة

ومستوى معيشياً أفضل. والذي ما زلنا نبحث عنه هو

الأشخاص الذين يريدون المجيء

إلى ألمانيا، وجلب قدراتهم ومعارفهم

وشغفهم".

# بيانات النشر

[deutschland.de](http://deutschland.de) ↗

[deutschland.de](http://deutschland.de) تطبيق ↗

[deutschland.de](http://deutschland.de) إنستغرام ↗

[deutschland.de](http://deutschland.de) إنستغرام باللغة الروسية ↗

[deutschland.de](http://deutschland.de) فيسبوك ↗

[deutschland.de](http://deutschland.de) إكس باللغة الألمانية ↗

[deutschland.de](http://deutschland.de) أخبار إكس ↗

[deutschland.de](http://deutschland.de) تحديثات إكس ↗

[deutschland.de](http://deutschland.de) خدمات إكس ↗

[deutschland.de](http://deutschland.de) تيليغرام ↗

[deutschland.de](http://deutschland.de) يوتيوب ↗

[deutschland.de](http://deutschland.de) ويبو ↗



## الناشر

يُنشر "إصدار ألمانيا" بواسطة شركة فانسيت كوميونيكيشن ش.ذ.م.م.  
(Fazit Communication GmbH)  
بالتعاون مع وزارة الخارجية، برلين

## التحرير

Fazit Communication GmbH  
Pariser Straße 1, D-60486 Frankfurt am Main  
هاتف: ++49 (0) 69/75 91-31 01  
www.fazit.de

رئيس التحرير: يانيت شايان، د. هيلين زيبوم  
هيئة التحرير: كيم بيرج، أرنند فيسترلينج، كارستن هاوبتماير،  
كريستينا إغلهوت، كلارا كروغ، جيسكا رويتر  
التوجيه الفني: شركة ثيرست كوميونيكيشن ش.ذ.م.م (3st kommunikation GmbH)  
المساعدة: إيزابيل بارون  
الإنتاج: شتيفان رايشارت، فيكتوريا فيج  
www.deutschland.de

## خدمة التحرير

بريد إلكتروني: kontakt@fazit.de  
هاتف: ++49 (0) 69/75 91-31 01

## ملاحظات

للاستفسارات: kontakt@fazit.de  
ختام تحرير هذه الطبعة: 30 سبتمبر/أيلول 2023  
صورة الغلاف: 2021 مارسين بوتشا/شاترستوك،  
2021 صوفيكو إس/شاترستوك  
حقوق الطبع محفوظة © لشركة فانسيت كوميونيكيشن ش.ذ.م.م 2023

## مصادر الصور

صفحة 4	كلارا بغيستر/أنسبلاش
صفحة 5	تمارا شيبينسكايا/أنسبلاش دانيل شغارتنس/أنسبلاش إيرينا فيلهوك/شاترستوك إيليفيت/أنسبلاش
صفحة 8	هنريك هيوتجنز
صفحة 9	تيم فيجنر
صفحة 10	هنريك هيوتجنز
صفحة 11 - 13	تيم فيجنر
صفحة 14	بيكتشر أليانس/فوتوتوك
صفحة 16-19	د ب أ/بيكتشر أليانس
صفحة 25-29	بيكسلز
صفحة 29	خاص (جمال بن فايدة)
صفحة 31-34	المركز المصري الألماني للوظائف والهجرة وإعادة الإنماج (EGC)
صفحة 35	بيكسلز
صفحة 36-40	بيكتشر أليانس/د ب أ
صفحة 41-46	أنسبلاش
صفحة 48	تيم فيجنر
صفحة 49	خاص
صفحة 50	بيكتشر أليانس/مجموعة د ب أ
صفحة 51	بيكسلز/بيكتشر أليانس/د ب أ
صفحة 52	أنسبلاش/بيكتشر أليانس/د ب أ
صفحة 53	بيكتشر أليانس/د ب أ