NOWE ROZWIĄZANIE – OPIS I METODOLOGIA

Opracowanie w ramach projektu „Lepszy start do kariery” nr MWSO-1-2018-39

Opracowanie zbiorowe przez Interdyscyplinarny Zespół pod kierownictwem Wojciecha Miłosza

Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój
Rzeczpospolita Polska
Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

Spis treści

Wstęp 2
Dobre praktyki i wnioski przygotowane przez partnera hiszpaoskiego AMEIS 4
Dobre praktyki w zależności od rodzaju obszaru 9
Nowe rozwiązanie krok po kroku, czyli etapy realizacji nowego rozwiązania 11
Unikatowośd, czyli jakie elementy sprawiają, że nasze rozwiązanie jest nowe 13
Branżowi opiekunowie 13 13
Większa ilośd zajęd z doradcą zawodowym 14
Zaangażowanie ekspertów z Lokalnych Grup Działania 15
Stworzenie interaktywnej platformy internetowej z aktualną bazą przedsiębiorców 16
Dodatkowe szkolenia z przedsiębiorczości oraz źródeł finansowania dla przedsiębiorców 17
Metody i narzędzia współpracy między realizatorami projektów a LGD i LGR w zakresie rekrutacji uczestników. 18
19 Podsumowanie 19

Wstęp

Od początków realizacji projektów europejskich wypracowaliśmy pewien standard/ model projektu aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych. Jednakże po kilku latach wiemy już, że nie daje on takich wyników jakich byśmy oczekiwali. Dlatego zajęliśmy się opracowywaniem nowego rozwiązania poszerzając nasz projekt standardowy o komponent międzynarodowy.

Celem opracowania nowego rozwiązania było rozwiązanie kilku zdiagnozowanych wcześniej przez nas problemów: niewystarczająco dobra komunikacja z uczestnikami projektów standardowych, niewystarczająco skuteczne pozyskiwanie miejsc stażowych dla uczestników projektów oraz niewystarczająco efektywne poszukiwanie pracy odpowiadającej potrzebom uczestników i wymogom rynku pracy.

Nowe rozwiązanie skierowane jest do osób i/lub instytucji realizujących projekty aktywizacji zawodowej w ramach celu tematycznego nr 8 „Promowanie trwałego i wysokiej jakości zatrudnienia oraz wsparcie mobilności pracowników”dla uczestników pochodzących z małych lub średnich miejscowości.

Nowe rozwiązanie ma zastosowanie w dwóch głównych obszarach: w obszarze komunikacji oraz w obszarze podnoszenia kompetencji przedsiębiorczych przez uczestników projektów. Dokument prezentuje metody i narzędzia współpracy między realizatorami projektów standardowych a LGD i LGR w zakresie rekrutacji uczestników. Lokalne Grupy Działania zrzeszają członków (organizacje) ze wszystkich sektorów gospodarki oraz mieszkaoców i dzięki temu posiadają szeroką sied kontaktów. Mogą dotrzed do osób bezrobotnych oraz poszukujących pracy, a poza tym znają bariery i przeszkody jakie oni napotykają.

Niniejsze nowe rozwiązanie powstało we współpracy z partnerem z Hiszpanii stowarzyszeniem AMEIS (AsociaciónMalagueña de Estudios e InvestigacionesSociales). Jest to stowarzyszenie, które zostało stworzone przez kadrę naukową Uniwersytetu w Maladze i działa przy tej uczelni. Członkowie AMEIS prowadzą różnorodne działania wpisujące się w cele statutowe, takie jak np.: kursy i szkolenia prowadzone we współpracy z Uniwersytetem w

Maladze, Międzynarodowym Uniwersytecie z Andaluzji, ze związkami zawodowymi, władzamigminnymi i miejskimi itp.; organizacja wydarzeo kulturowych, konferencji, kongresów i seminariów naukowych; badania i analizy naukowe w dziedzinie zatrudnienia, rynku pracy, bezpieczeostwa socjalnego, prawa pracy oraz realizacja projektów międzynarodowych, finansowanych m.in. ze środków UE, realizowanych we współpracy z różnymi instytucjami i organizacjami ukierunkowanych na promocje zatrudnienia młodych ludzi lub na realizację różnych badao naukowych. Główną zaletą AMEIS jest to, że członkami oraz wolontariuszami stowarzyszenia są pracownicy naukowi Uniwersytetu w Maladze wykładający głównie w Katedrze zajmującej się zatrudnieniem i polityką społeczną (socjalną). Profesorowie są specjalistami w dziedzinie bezrobocia i rynku pracy, poznali dogłębnie przyczyny bezrobocia w kraju i od lat starają się wypracowad nowe rozwiązania w celu poprawy sytuacji.

Dobre praktyki i wnioski przygotowane przez partnera hiszpaoskiego AMEIS

Wysoka stopa bezrobocia ludzi młodych i w średnim wieku występuje praktycznie we wszystkich paostwach członkowskich UE, zarówno na obszarach wiejskich, jak i miejskich. Coraz bardziej niepewne warunki pracy, z którymi się borykają nie pozwalają im na pewne i godne przeżycie życia.

Dlatego dla wszystkich osób zajmujących się walką z bezrobociem głównym celem jest skuteczna pomoc osobom poszukującym pracy w znalezieniu wysokiej jakości miejsc pracy z dobrymi warunkami pracy, w tym godziwej pensji, ochrony socjalnej i opieki zdrowotnej, która musi obejmowad wszystkich ludzi; gwarantując równe szanse w celu uniknięcia dyskryminacji.

Walkę z bezrobociem należy zacząd od zapewnienia wysokiej jakości szkoleo. Szkolenia powinny kształtowad umiejętności teoretyczno-praktyczne, które łączyłyby rozwój umiejętności i zdobycie doświadczenia. Doświadczenie zdobyte poprzez praktyki, szkolenia w centrach pracy i inne formy uczenia się w pracy, a także poprzez wolontariat i wszelkie metody edukacji pozaformalnej.

Kształcenie i szkolenie mają zasadnicze znaczenie dla dostępu ludzi do rynku pracy, jednak musi to byd szkolenie zgodne z cechami tego rynku, ponieważ obecnie bardziej cenione są zdolności osobiste i przekrojowe.Celem jest zapewnienie powszechnego i równego dostępu do wysokiej jakości edukacji i uczenia się przez całe życie, edukacji, która byłaby zarówno formalna, jak i pozaformalna, poprzez bardziej spersonalizowane, partycypacyjne i oparte na współpracy metody, skoncentrowane na uczniach i zapewniające im narzędzia pozwalające na aktywny udział w społeczeostwie.

W tym momencie możemy podzielid się dobrą praktyką: inicjatywa „VerA", w ramach której emerytowani eksperci, którzy opracowali wykwalifikowane zadania techniczne w swoim życiu zawodowym, oferują usługi doradcze jako wolontariusze w celu wsparcia dydaktycznego podczas szkolenia osób bezrobotnych.

Aby zapewnid wysokiej jakości szkolenia należy promowad zawieranie umów o współpracy między podmiotami zapewniającymi szkolenia oraz różnymi małymi i średnimi

przedsiębiorstwami i mikroprzedsiębiorstwami; promowanie umowy o udzielenie pomocy, tak aby rzeczywiście spełniała ona funkcję przekazywania wiedzy; wzmocnid podwójne szkolenie poprzez umowę o szkoleniach i uczeniu się; zwiększyd związek przyczynowy tymczasowego zatrudnienia i umowy w niepełnym wymiarze godzin; opracowad nowe ramy zachęt i dotacji na wysokiej jakości zatrudnienie i przedsiębiorczośd, po przeanalizowaniu skuteczności środków; stworzenie sieci wsparcia i towarzyszenia w procesie poszukiwania pracy; opracowanie statutu praktyk niezwiązanych z pracą w celu zintegrowania i uregulowania praw ludzi w tej sytuacji.

Oprócz tych środków proponowane są inne programy mające na celu wspieranie gospodarki o obiegu zamkniętym; zdobyd pierwsze doświadczenie zawodowe po przekwalifikowaniu poprzez szkolenie; powrót ludzi z zagranicy poprzez włączenie środków wsparcia na zatrudnienie, samozatrudnienie, koszty podróży i pierwszego zakwaterowania; wszystko to, aby umożliwid zatrudnienie ludziom na tych terytoriach, które stwarzają szczególnie niekorzystne warunki dla integralnego rozwoju oraz materialnego i osobistego postępu grupy mieszkających tam obywateli.

Ponadto wsparcie osób bezrobotnych powinno przybrad formę:

1) Promowania przedsiębiorczości, samozatrudnienia i ekonomii społecznej;
2) Promowania, w ramach polityki aktywizacji i wprowadzania, przedsiębiorczośd, samozatrudnienie i nowe możliwości zatrudnienia oferowane przez gospodarkę cyfrową oraz różne formuły ekonomii społecznej i gospodarki platform cyfrowych;
3) Szkolenia i doradzania przedsiębiorcom w zakresie technik biznesowych i zarządzania mikroprzedsiębiorstw;
4) Zachęcania do działao mających na celu tworzenie miejsc pracy, działalności gospodarczej i rewitalizacji oraz promowanie lokalnego rozwoju gospodarczego;
5) Ustanowienia ram współpracy z sektorami produkcyjnymi i podmiotami terytorialnymi, które ułatwiają kompleksowe podejście do polityki zatrudnienia i wykrywalności szkoleo, a także z organizacjami reprezentującymi pracę autonomiczną i ekonomię społeczną.

Ponadto, na uwagę zasługują tzw. „zielone miejsca pracy". Zielone miejsca pracy to miejsca pracy, które przyczyniają się do zachowania i przywrócenia środowiska naturalnego w tradycyjnych sektorach, takich jak produkcja lub budownictwo, lub w nowych wschodzących sektorach, takich jak energia odnawialna i efektywne gospodarowanie zasobami.

Zielone miejsca pracy umożliwiają:

- zwiększenie efektywności zużycia energii i surowców,
- ograniczenie emisji gazów cieplarnianych,
- zminimalizowanie odpadów i zanieczyszczeo,
- ochrona i przywracanie ekosystemów,
- przyczynianie się do adaptacji do zmian klimatu.

W Hiszpanii w ramach unijnych projektów Life na rzecz ochrony przyrody i różnorodności biologicznej powstało prawie 3000 miejsc pracy w latach 2007–2014, a Hiszpania jest drugim po Włoszech krajem, w którym utworzono najwięcej „zielonych miejsc pracy" z prawie 500 pełnoetatowymi współpracownikami do tych inicjatyw.

Potwierdza to raport „Natura2000 i miejsca pracy" przygotowany w 2017 r. przez Instytut Europejskiej Polityki Środowiskowej (IEEP), który bada istniejącą wiedzę na temat miejsc pracy związanych z siecią Natura 2000 UE, największą siecią obszarów chronionych na naszej planecie. 281 europejskich projektów dotyczących przyrody i różnorodności biologicznej ujętych w inicjatywie Life pozwoliło na utworzenie 2 904 miejsc pracy, z których 1 459 pozostało po zakooczeniu projektów.

Hiszpania jest, po Włoszech z 52 projektami i 621 miejscami pracy, drugim krajem UE, który otrzymał więcej projektów LIFE-Nature w ciągu tych siedmiu lat, z 43 projektami, które zaowocowały 483 pełnoetatowymi miejscami pracy podczas ich rozwoju i 390 miejscami pracy w kolejnych pięciu latach.Ze średnią 11,2 pełnych etatów na projekt, pozycja Hiszpanii jest nieco wyższa od średniej europejskiej (10,3) i była krajem, który stworzył najwięcej miejsc pracy w tym zakresie.

Publikacja IEEP podkreśla rolę ochrony różnorodności biologicznej w promowaniu rynku pracy każdego kraju, zwłaszcza w sektorze ochrony środowiska, ale także w turystyce, czemu sprzyja poprawa jakości środowiska tego terytorium.

Naturalne przestrzenie łączące sied Natura 2000 umożliwiają zrównoważone praktyki, takie jak rolnictwo ekologiczne, które zwykle wymaga więcej pracy niż konwencjonalne.Agroekologia w Hiszpanii ma duży potencjał ze względu na „dobrą lokalizację" kraju, ale pomimo dobrej pozycji producenta, wciąż istnieje duża słabośd na rynku wewnętrznym, ponieważ nie jest on jeszcze dużym konsumentem.

Kolejnym aspektem wartym zwrócenia uwagi jest termin „białe zatrudnienie", który odnosi się do szerokiej gamy miejsc pracy opracowanych w dziedzinie tak zwanych usług bliskości lub usług osobistych takich jak:

a) „Usługi pomocy domowej", skierowane do osób lub rodzin mających trudności z samodzielnym utrzymaniem, jako osoby starsze, niepełnosprawne, przewlekle chore, grupy osób zagrożonychwykluczeniem społecznym. Ten rodzaj usług zakłada wsparcie w codziennych podstawowych czynnościach (takich jak ubieranie się lub sprzątanie) lub w instrumentalnych czynnościach życia codziennego, takich jak gotowanie, prasowanie, sprzątanie domu;

b) „Usługi socjosanitarne" świadczone osobom zinstytucjonalizowanym w domach opieki i ośrodkach opieki dla osób starszych i osób na utrzymaniu;

c) Usługi skierowane do „domowego miejsca pracy", takie jak:

   - usługi w ramach powiązania rodzinnego (takie jak opieka nad dziedmi, wsparcie szkolne, opieka dzienna);
   - usługi w zakresie jakości życia i zdrowia w domu, na przykład wsparcie działalności domowej.

W ostatnim czasie ten termin „białych miejsc pracy" był używany bardziej szczegółowo w odniesieniu do zestawu zawodów związanych z opieką i opieką nad osobami zależnymi.

Białe zatrudnienie, stosunkowo nowy termin na rynku pracy w Hiszpanii, jest zatem używane do zdefiniowania sektora o większej wadze ze względu na zdolnośd do tworzenia miejsc pracy oraz ze względu na znaczące prognozy wzrostu w nadchodzących latach w rozwiniętych społeczeostwach. W obecnym dochodzeniu białe zatrudnienie ogranicza się do zawodów

związanych z opieką i uwagą osób w podeszłym wieku oraz osób z niepełnosprawnością zależną w różnych środowiskach (mieszkalnictwo, ośrodki opieki społecznej i inne).

W Hiszpanii ustawa o ochronie osób pozostających na utrzymaniu, zatwierdzona w 2006 r., była podstawowym narzędziem prawnym służącym przekształceniu koncepcji opieki nad ludźmi w sytuacjach zależności.Według rządu hiszpaoskiego, również rządu Unii Europejskiej, zmiany społeczne i demograficzne doprowadzą do tworzenia miejsc pracy lub „białych miejsc pracy", jest to postrzegane jako „miejsce pracy". Istnieją dwa kluczowe zjawiska społeczne, które przyczyniły się do gwałtownego wzrostu białego sektora zatrudnienia w naszym społeczeostwie: z jednej strony proces głębokiego starzenia się społeczeostwa współczesnych społeczeostw, a z drugiej strony masowe włączanie kobiet na rynek pracy .

Te dwa zjawiska, a także inne związane z nimi (takie jak transformacja modelu rodzinnego, rosnąca świadomośd społeczna w zakresie równości płci itp.) połączyły się, tworząc nową rzeczywistośd społeczną, z nowymi wyzwaniami i nowymi wymaganiami.Podobnie w społeczeostwie hiszpaoskim osoby starsze potencjalnie zależne mają coraz większą wagę ze względu na wydłużenie się średniej długości życia. Dla tych osób i innych osób zależnych, z powodu choroby lub niepełnosprawności, należy wymagad opieki.

Ustawa ta była wcześniej stosowana w polityce ochrony socjalnej, ponieważ opieka nad potrzebującymi została zdefiniowana jako nowe prawo nabyte przez obywatelstwo, potwierdzające się jako nowy filar paostwa opiekuoczego. Zgodnie z faktem, że prawo to musi byd zagwarantowane ludziom znajdującym się w sytuacjach zależności, istnieje zapotrzebowanie na wykwalifikowany personel do wykonywania funkcji opieki i uwagi.

Piramida ludnościowa w Hiszpanii od dziesięcioleci przechodzi bezprecedensowy proces transformacji ze względu na niski wskaźnik urodzeo i wzrost średniej długości życia ludzi. Nieuchronnie ta zmiana struktury piramidy populacji we wszystkich rozwiniętych społeczeostwach, która nastąpiła z większą intensywnością, zmusiła rządy krajów rozwiniętych do przedefiniowania polityki ochrony socjalnej, uwzględniając przyszłe potrzeby na tym nowym etapie.

Ten proces demograficzny odbywa się w Hiszpanii od dziesięcioleci, w wyniku czego piramida ludności została przekształcona.Po zaobserwowaniu danych statystycznych rejestru możemy zaobserwowad, co następuje: między 1981 a 2010 rokiem podwoiła się liczba osób w wieku 65 lat i więcej - z 13,2% do 21,8% ogółu ludności.Wzrost, który występuje w starszych kategoriach, jest szczególnie znaczący.

Zgodnie z tymi prognozami w 2030 r. 10% całej populacji będzie miało wiek od 70 do 79 lat, aw 2049 r. ta sama grupa będzie stanowid 13,6%.Ale jeszcze bardziej intensywny jest wzrost, który występuje w kategorii osób starszych (osoby w wieku 80 lat i więcej), że w 2030 r. będzie stanowid 7% populacji Hiszpanii, aw 2049 r. 11,8% (tzw. „Starzenie się starzenia się").

Dobre praktyki w zależności od rodzaju obszaru

Według Rubio Gila i PascualaBellido „Model rozwoju lokalnego opiera się na wykorzystaniu zasobów endogennych (ludzkich, przyrodniczych, kulturowych itp.), rozumianych jako punkt wyjścia rozwoju opartego na terytorium". W związku z tym rozróżniają pięd rodzajów stref o różnych cechach, w których możliwości działania są zgodne z tymi cechami:

1) Konkurencyjne obszary rolne

Łączą działalnośd rolniczą z produktami turystycznymi.
Jako nisza biznesowa, budowa produktu z udziałem producentów, przetwórców, szefów kuchni, agentów turystycznych, administracji i lokalnych kupców.

Przeszacowanie dziedzictwa żywnościowego na obszarach wiejskich przedstawiono jako uzupełnienie tradycyjnej działalności rolniczej. Bezpośrednia sprzedaż produktów w gospodarstwie, zorganizowane wizyty w rzemieślniczych firmach rolno-spożywczych, wizyty w gospodarstwach, aby zobaczyd, jak powstają produkty (produkty mleczne, miód, dżemy itp.), Opracowanie innowacyjnej oferty gastronomicznej, lokalni producenci oraz nocne targi i festiwale.

2) Rozwijające się obszary

W tych obszarach dojrzałe klastry kreatywne o bardzo niejednorodnych działaniach związanych z tradycyjną kulturą (dziedzictwo, sztuka) są opracowywane z treściami kreatywnymi dla dużych odbiorców i działaniami związanymi z własnością intelektualną o wysokiej zawartości twórczej.

Wykorzystuje bogactwo, piękno środowiska i dobre otoczenie społeczne.

Opracowywane są działania mające na celu przyciągnięcie wysoko wykwalifikowanych pracowników związanych z komunikacją, reklamą, inżynierią, doradztwem, architekturą lub technologią informatyczną.

3) Obszary progresywne

Opierają się na zwiększeniu jego atrakcyjności środowiskowej poprzez rozwój wyłącznie działalności turystycznej. Korzystają z turystyki doświadczalnej i cieszą się zasobami naturalnymi i kulturowymi w zrównoważony i niespieszny sposób (powolna turystyka).

Współistnieje z lokalną populacją. Przyroda, sport, turystyka aktywna i przygodowa, ekoturystyka, turystyka kulturalna, naukowa i edukacyjna. RED NATURA 2000, Rezerwat Biosfery (Pirenejski, Iberyjski i przybrzeżny obszar Kantabrii). Odpowiedzialna turystyka, firmy, które stosują zasady zrównoważonego rozwoju, które zachęcają do zatrudnienia i zwracają się do lokalnych dostawców, co jest bardzo korzystne dla świata wiejskiego.

4) Demograficznie regresywne obszary wiejskie

Projekty rewitalizacji obszarów wiejskich jako ekowioski.

Zakres usług jest zróżnicowany: zakwaterowanie, wyżywienie, spa i zabiegi, zajęcia na świeżym powietrzu, kreatywne warsztaty, rozwój osobisty, rolnictwo artystyczne i ekologiczne oraz rolnictwo ekologiczne. Sied ekowioski iberyjskiej (IEN) działa od 2001 r., a jej głównym celem jest promowanie rozwoju zrównoważonego osadnictwa (humanitarnego, ekologicznego i ekonomicznego).

5) W obszarach zgentryfikowanych, takich jak np. archipelagi

W tych obszarach znajdują się bardzo popularne hotele-rezydencje, które dostosowują zatrudnienie i napływ odwiedzających, a także oferty wypoczynku i turystyki kulturalnej.

Nowe rozwiązanie krok po kroku, czyli etapy realizacji nowego rozwiązania

Na nowe rozwiązanie przygotowane przez Zespół Interdyscyplinarny składa się kilka poniżej opisanych elementów. Zostało ono zaprojektowane w taki sposób, aby przyszli użytkownicy, a nawet ostateczni odbiorcy mogli skorzystad z wypracowanego produktu w całości lub też wykorzystad jego części, w zależności od potrzeb.

1) Zawiązanie współpracy z Lokalną Grupą Działania

Należy zawrzed umowę o współpracy, w której zawarte będzie zobowiązanie Lokalnej Grupy Działania do pomocy przy tworzeniu bazy lokalnych pracodawców szukających pracowników i/lub stażystów oraz do pomocy w poszukiwaniu przedsiębiorców, którzy mogą i chcą pełnid rolę mentorów. Ważnym jest również zawarcie korzyści, jakie będą płynęły dla LGD z tytułu podpisania takiej umowy i wzięcia udziału w inicjatywie – jest to głównie zmniejszenie bezrobocia wśród mieszkaoców obszaru działania LGD oraz ułatwienie znalezienia idealnych kandydatów na pracowników dla lokalnych przedsiębiorców. Należy także pamiętad o ustaleniu ilości i częstotliwości spotkao między koordynatorem projektu aktywizacji zawodowej, a przedstawicielem Lokalnej Grupy Działania.

2) Zaangażowanie doradcy zawodowego

Jeżeli występują w projekcie oszczędności, zachęcamy aby przeznaczyd je na dodatkowe zajęcia z doradcą zawodowym mające na celu podniesienie pewności siebie uczestników głównie w kwestii określenia predyspozycji do prowadzenia działalności gospodarczej oraz rozwoju cech osobowościowych człowieka przedsiębiorczego. Najlepiej jednak już na etapie tworzenia wniosku o dofinansowanie projektu lub innego przedsięwzięcia mającego na celu aktywizację osób pozostających bez zatrudnienia założyd minimum 10 godzin zajęd z doradcą zawodowym.

3) Realizacja kursu „ABC przedsiębiorczości”

Kurs może zostad zaplanowany już na etapie przygotowywania wniosku, ale także można go zaoferowad uczestnikom już realizowanych projektów jako dodatkowe wsparcie dla chętnych,

którzy chcą wzmocnid lub zdobyd nowe kompetencje. Wskazane jest, aby kurs został poprowadzony przez wykwalifikowaną do tego kadrę. Jednakże uczestnicy(ostateczni odbiorcy) mogą również sami zrealizowad kurs, który znajduje się na platformie internetowej stworzonej na potrzeby projektu grantowego.

4) Zaangażowanie mentorów branżowych i biznesowych

Organizacja dodatkowych spotkao między uczestnikiem projektu/stażystą a mentorem – przedstawicielem pracodawców z LGD. Mentoring może odbywad się w czasie godzin odbywania stażu. Mentor powinien byd dobierany indywidualnie do danego uczestnika. Aby osoba mogła zostad mentorem, powinna posiadad przede wszystkim wiedzę fachową z zakresu, którego mentoring będzie dotyczył. Powinien charakteryzowad się zaangażowaniem, wykazywaniem inicjatywy, dobrą współpracą z innymi pracownikami, wytrwałością w działaniu. Celem mentoringu branżowego jest przygotowanie stażysty do rozmowy kwalifikacyjnej na stanowisko w konkretnym zawodzie, poznanie specyfiki pracy i środowiska pracy w danej branży/przedsiębiorstwie. Dla uczestników, którzy planują otworzyd własną działalnośd gospodarczą powinni to byd mentorzy biznesowi z rynku/branży tożsamej do planów biznesowych uczestnika. Celem mentoringu biznesowego jest pokazanie realiów rynku, rozszerzenie kontaktów biznesowych oraz lepsze przygotowanie stażysty do samodzielnego prowadzenia firmy. Mentorami powinni byd osoby ze sporym doświadczeniem oraz praktyką. Zaplanowanie przebiegu i częstotliwości spotkao mentora z podopiecznym to trzon całego procesu mentoringu. Mentoring powinien zacząd się od analizy sytuacji wyjściowej i ustalenia co i z jakiego powodu ma zostad zmienione. W początkowym okresie wzajemne spotkania powinny odbywad się częściej, w późniejszym czasie ich częstotliwośd można zmniejszyd. Nie ma jednego właściwego planu, który sprawdzałby się w każdej sytuacji. Jest to sprawa indywidualna.

5) Wykorzystanie platformy internetowej dla różnego rodzaju użytkowników:

a) dla doradców zawodowych;

b) dla przedsiębiorców/pracodawców w tym LGD;

c) dla osób bezrobotnych lub biernych zawodowo.

Platforma internetowa została zaprojektowana w taki sposób, aby ułatwid prowadzenie zajęd przez doradcę zawodowego. Aby ułatwid prowadzenie zwiększonej liczby godzin zajęd, na platformie umieszczone zostały dodatkowe materiały dydaktyczne. Natomiast przedsiębiorcy mogą korzystad z platformy internetowej głównie ze znajdującej się na niej bazy pracodawców. Uczestnicy projektów standardowych, lub po prostu osoby bezrobotne i bierne zawodowo dzięki wykorzystaniu platformy będą mieli możliwośd zwiększyd swoje kompetencje z zakresu przedsiębiorczości, w łatwy sposób skontaktowad się z doradcą lub zespołem projektowym, a także skorzystad z bazy pracodawców. Wszystkie te funkcje platformy przyczynią się do stałego zatrudnienia osób pozostających bez pracy lub też utworzenia własnego miejsca pracy (założenia działalności gospodarczej).

6) Skorzystanie z bazy lokalnych pracodawców

Baza pracodawców przedsiębiorców chętnych do zaoferowania zatrudnienia może byd stworzona na opracowanej przez nas platformie internetowej lub dołączona do istniejącej strony internetowej użytkownika nowego rozwiązania.

Unikatowośd, czyli jakie elementy sprawiają, że nasze rozwiązanie jest nowe

Branżowi opiekunowie

Tak jak specyfika pracy w różnych branżach jest różna tak metody poszukiwania pracy na różne stanowiska różnią się od siebie. W trakcie standardowych zajęd z doradcą zawodowym omawiane są absolutne podstawy przeprowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej czy ogólne metody poszukiwania pracy. A branże się różnią. Inne będą zasady obowiązujące w branży rozrywkowej, a inne w branży budowlanej. Nie sposób pokazad wszystkie niuanse wszystkich branż, w których planują zatrudnienie uczestnicy projektów aktywizacji zawodowej. Byłoby to również niepotrzebne i nudne dla innych słuchaczy. Dlatego też w naszym rozwiązaniu przyjęliśmy zasadę: najlepiej uczyd się od praktyków pracujących w danej branży.

Mentoring powinien byd przeprowadzany w trakcie odbywania stażu, aby uzupełnid i dopełnid ofertę stażu. Mentorzy to eksperci z danej dziedziny, branży bądź firmy, odgrywający rolę wewnętrznego doradcy, który chce podzielid się swoją wiedzą z kimś o mniejszym doświadczeniu, a poprzez swoją pracę oraz działanie pomaga słabszym wydobyd ich potencjał. To także liderzy posiadający dużą wiedzę – stanowią wzorzec dla podopiecznego, któremu udzielają rad nie tylko w zakresie konkretnych zadao, ale również rozwoju osobistego oraz kształtowania ścieżki zawodowej. Zadaniem mentora jest wprowadzanie podopiecznego w „świat" zarządzania, biznesu, specjalistycznej wiedzy i umiejętności. Głównym zadaniem mentorów jest inspirowanie i stymulowanie stażystów w oparciu o własne doświadczenie i wiedzę, wsparcie i wskazywanie pewnego rodzaju rozwiązao poprzez zadawanie pytao. Wg autorów Podręcznika mentora - publikacji wydanej jako rezultat projektu współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej „Sukcesja stanowisk kluczem do sukcesu w Organizacjach Pracodawców" (nr projektu WND-POKL05.05.02-00-236/12) w układzie mentor-podopieczny to dwie strony odnoszą korzyści. Korzyściami dla protegowanych są m.in.: wsparcie skoncentrowane na karierze przy współpracy z mentorem, wsparcie psychologiczne polegające na przyjmowaniu przez mentora roli przyjaciela, osoby wspierającej społecznie, doradcy. Zaś korzyściami dla mentora są m.in.: pogłębianie doświadczeni, poprawa jakości pracy czy kontinuum, poczucie trwałości.

Większa ilośd zajęd z doradcą zawodowym

Bazując na naszym bogatym doświadczeniu stwierdziliśmy, iż standardowa liczba godzin wsparcia oferowana przez doradcę zawodowego jest niewystarczająca dla osiągnięcia celów projektów aktywizacji bezrobotnych. Szczególnie liczba zajęd indywidualnych powinna byd zwiększona. W obecnym czasie, kiedy fundusze europejskie są już obecne w naszym kraju od paru lat, coraz trudniej jest zrekrutowad i „utrzymad" uczestnika projektu.

Uczestnikami projektu zostają ludzie bardzo oddaleni od rynku pracy i bardzo słabo zmotywowani do szukania i utrzymania stałego zatrudnienia. Dlatego też zalecamy, aby w trakcie opracowywania i planowania wniosku o dofinansowanie zagwarantowad minimum 10 godzin zajęd indywidualnym z doradcą zawodowym.

Zaangażowanie ekspertów z Lokalnych Grup Działania

Lokalna Grupa Działania (w skrócie „LGD") – wg definicji to rodzaj partnerstwa terytorialnego tworzonego zwykle na obszarach wiejskich, zrzeszającego przedstawicieli lokalnych organizacji (z sektora publicznego, prywatnego i pozarządowego) oraz mieszkaoców danego obszaru wyznaczonego granicą gmin członkowskich. W Polsce podstawą prawną funkcjonowania LGD są ustawy: o wspieraniu rozwoju obszarów wiejskich, o rozwoju lokalnym z udziałem społeczności oraz o stowarzyszeniach.

LGD działa na zasadzie partnerstwa składającego się z przedstawicieli sektora publicznego, społecznego, gospodarczego oraz mieszkaoców. Członkami tych organizacji mogą byd m.in. przedstawiciele samorządów gmin, placówek oświaty, kultury, parafii, organizacji i stowarzyszeo działających na danym terenie, firm, spółdzielni itp., a w stowarzyszeniach także zwykli mieszkaocy. LGD najczęściej zarejestrowane są w Krajowym Rejestrze Sądowym jako stowarzyszenia (rzadziej jako fundacje lub związki stowarzyszeo), posiadają statut i wybrane władze: radę, zarząd i komisję rewizyjną. Najważniejszym gremium decyzyjnym LGD jest zgromadzenie członków. Obecnie w radach LGD przedstawiciele sektora publicznego nie mogą stanowid więcej niż 50% składu. Przynajmniej 50 % składu jej organu zarządczego, muszą stanowid przedstawiciele sektora prywatnego, np. przedsiębiorcy i rolnicy z danego obszaru. Do partnerstwa mogą przyłączyd się także różne stowarzyszenia, fundacje czy organizacje. Warunkiem działania tej grupy jest chęd rozwoju własnego obszaru.

LGD to grupa osób reprezentujących miejscową społecznośd zaangażowana w działania na rzecz rozwoju lokalnego. Jest to wiec swoista „mini agencja rozwoju lokalnego". Celem nadrzędnym LGD jest podejmowanie wszelkich inicjatyw na rzecz szeroko rozumianego rozwoju obszarów wiejskich wykorzystując potencjał zasobów przyrodniczych i kulturowych. Chodzi o to, żeby zmobilizowad lokalne społeczności do wspólnego działania na rzecz własnych dróg rozwoju społecznego i gospodarczego. Ponadto, celem lokalnych grup działania jest podnoszenie jakości życia mieszkaoców swojego obszaru oraz wzrost aktywności społecznogospodarczej na terenach LGD. Założeniem LGD jest działanie oddolne, to znaczy, że sposób podejmowania decyzji oparty jest na zaangażowaniu i uczestnictwie mieszkaoców. LGD ma dbad o rozwój własnego regionu, promowad go, wykorzystywad lokalne zasoby. Lokalna Grupa Działania to przede wszystkim ludzie, którzy chcą, poprzez wykorzystanie lokalnych

zasobów, stworzyd lepsze warunki życia dla wszystkich mieszkaoców. Partnerzy podejmują wspólne, praktyczne działania dzieląc się zasobami, odpowiedzialnością i korzyściami.

LGD przygotowuje Lokalną Strategię Rozwoju. Obszar nią objęty powinien byd spójny i liczyd co najmniej 30 tys. i nie więcej niż 150 tys. mieszkaoców. Po akceptacji LGD przez samorząd danego województwa, może ona korzystad ze środków finansowych w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich. Lokalne Grupy Działania między innymi pośredniczą w rozdziale środków z Unii Europejskiej w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich. Lokalna Grupa Działania ogłasza nabór wniosków, przyjmuje wnioski od beneficjentów (wnioskodawców), ocenia je pod względem zgodności z opracowaną przez siebie Strategią rozwoju lokalnego kierowanego przez społecznośd (LSR), i przekazuje do Urzędu Marszałkowskiego, który po ich weryfikacji podpisuje umowy na finansowanie złożonych projektów.

Lokalne Grupy Działania, wykorzystując wszystkie możliwości, jakie daje członkostwo Polski w Unii Europejskiej, mogą stad się potężną organizacją lokalną, która kreuje rozwój całego regionu. Bardzo ważnym elementem jej działania jest współpraca z partnerami w innych miejscach Polski i Unii Europejskiej.

Lokalne Grupy Działania ze względu na swój charakter i cel istnienia są idealnym źródłem wiedzy i inspiracji nt. miejsc, w których dana osoba może znaleźd pracę. LGDy znają lokalny rynek pracy, znają przedsiębiorców, ich sytuację zatrudnieniową oraz możliwości rozwojowe. Dlatego też LGDysą nieocenioną i niedocenioną skarbnicą wiedzy, którą my postanowiliśmy wykorzystad w naszym nowym rozwiązaniu.

Stworzenie interaktywnej platformy internetowej z aktualną bazą przedsiębiorców

W dzisiejszym zdigitalizowanym świecie wydaje się, że żadna życiowa aktywnośd nie może odbywad się bez udziału Internetu oraz nowoczesnych technologii. Również osoby poszukujące zatrudnienia korzystają z udogodnieo oraz zaletwirtualnego świata i to w Internecie bardzo często szukają zatrudnienia. Teza ta jest przede wszystkim prawdziwa dla osób młodych obytych z nowoczesnymi technologami i sprawnie poruszającymi się po wirtualnym świecie.

Niestety wśród ludzi trochę starszych praktyki te nie są częste. Starsi ludzie nie wiedzą gdzie w Internecie szukad pracy – stron jest po prostu za dużo. Wysyłanie aplikacji przez Internet również nie jest komfortowe dla starszych ludzi. Dlatego też pamiętając o zaletach poszukiwania pracy online stworzyliśmy bardzo przyjazną platformę internetową z aktualną bazą przedsiębiorców, którzy potrzebują pracowników. Są tam wypisane numery telefonów i adresy przedsiębiorców, do których osoba poszukująca pracy może zadzwonid albo podjechad i złożyd swoją ofertę pracy. A dla młodszych użytkowników platformy i tych bardziej obytych z Internetem dodaliśmy do platformy formularz kontaktowy, do łatwego i szybkiego kontaktu z użytkownikiem nowego rozwiązania.

Dodatkowe szkolenia z przedsiębiorczości oraz źródeł finansowania dla przedsiębiorców

Z naszego bogatego doświadczenia oraz znajomości branży projektów finansowanych ze środków unijnych wiemy, iż osoby biorące udział w projektach aktywizacji zawodowej bardzo rzadko decydują się na założenie własnej działalności gospodarczej.

Przyczyn takiego stanu rzeczy można wymienid kilka: począwszy od braku pewności siebie i uważaniu się za osoby nie przedsiębiorcze, przez brak wiedzy teoretycznej i praktycznej oraz skooczywszy na braku środków finansowych na start.

W modelu przez nas stworzonym stawiamy większy nacisk na promowanie postaw przedsiębiorczych wśród uczestników projektu oraz większe wsparcie dla uczestników projektu myślących o pracy na własny rachunek. Błędem jest uznanie osób przystępujących do projektów aktywizacji zawodowej za osoby „nie przedsiębiorcze" lub „nie predysponowane" do założenia działalności gospodarczej. Postawę przedsiębiorczą można kształtowad i wypracowad. Dlatego w naszym modelu zaplanowaliśmy dodatkowe szkolenia z podstaw przedsiębiorczości „ABC przedsiębiorczości", które powinno byd prowadzone przez osobę znającą temat. Może to byd nauczyciel podstaw przedsiębiorczości w szkole średniej lub osoba wykładająca na uczelni przedmioty związane z ekonomią, przedsiębiorczością. Może to byd również doradca zawodowy, ale z dużym doświadczeniem w tym temacie. Może to byd również osoba mająca duże doświadczenie w prowadzeniu działalności gospodarczej, ale powinna również umied rozmawiad z ludźmi oraz przekazywad wiedzę w sposób przystępny.

Kolejnym szkoleniem, które pojawia się w naszym modelu jest szkolenie ze źródeł finansowania dla przedsiębiorców. Jednym z większych przeszkód stojących na drodze do własnej działalności gospodarczej jest wkład finansowy potrzebny na start. Jest wiele możliwości wsparcia finansowego młodych przedsiębiorców w Polsce, jednakże uczestnicy projektów o nich często nie wiedzą. Z naszej ankiety przeprowadzonej na grupie uczestników jednego projektu finansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego, wynika iż 85% osób nie zna sposobów na uzyskanie pomocy finansowej. Wśród sposobów jakie zostały wymienione były kredyty bankowe oraz dotacje z urzędu pracy. Nic więcej. Dlatego też w naszym modelu pojawia się takie szkolenie.

Metody i narzędzia współpracy między realizatorami projektów a LGD i LGR w zakresie rekrutacji uczestników.

Lokalne Grupy Działania jako organizacje zrzeszające różne typy członków posiadają szeroką sied kontaktów, a przez to doskonale znają rynek lokalny i osoby zamieszkujące dany obszar. Co więcej poprzez rozbudowaną sied kontaktów są w stanie skutecznie dotrzed do osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Głównym narzędziem współpracy jest platforma internetowa, do której dostęp ma i realizator projektu i LGD. Poprzez współpracę przy bazie pracodawców oraz poprzez kontaktowanie się za pomocą centrum szybkiego kontaktu dotarcie do szerokiego grona odbiorców jest skuteczniejsze i efektywniejsze. LGD dzięki swojemu charakterowi różnorodności mogą wesprzed uczestników projektów w uzyskaniu zatrudnienia zgodnego z ich kwalifikacjami i oczekiwaniami.

Podsumowanie

Powyższy opis naszego nowego rozwiązania opracowany w Zespole Interdyscyplinarnym składającym się z ekspertów z różnych dziedzin jest wynikiem realizacji projektu „Lepszy start do kariery" oraz bazuje na dużym doświadczeniu Grantobiorcy i Partnera Zagranicznego. Mamy nadzieję, że inni użytkownicy skorzystają z naszych podpowiedzi i będą efektywniej wspierad osoby bezrobotne i osoby poszukujące pracy. Gdyż cel pozostaje ten sam dla nas wszystkim: pomoc w znalezieniu zatrudnienia dla wszystkich uczestników projektu.

Członkowie Zespołu Interdyscyplinarnego:

Wojciech Miłosz – właściciel Biura Projektów Europejskich – Grantobiorcy

Adrianna Juszczuk – koordynator projektu standardowego

Monika Tarczyoska – prezes Fundacji Wspierania Inicjatyw Rozwoju Lokalnego

Karolina Glioska - doradca zawodowy

Paweł Radecki – przedstawiciel Lokalnej Grupy Działania „Kaszubska Droga"

Jarosław Roppel - przedsiębiorca działający w ramach LGD

Radosław Tyślewicz - mentor biznesowy

Marta Haase– specjalista ds. pozyskiwania funduszy Joanna

Warych – specjalista ds. przedsiębiorczości

DaianaAna Maria Pitica – specjalista ds. rynku pracy

IluminadaOrdonezCasado – specjalista ds. przedsiębiorczości