

Pomorskie

rekomendacje dotyczące
zakresu i trafności oferty
aktywizacyjnej wobec osób
młodych znajdujących się
w najtrudniejszej sytuacji
na rynku pracy

Gdańsk, 2016 r.



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W GDAŃSKU
Partner w rozwoju. WUP. Pomorze

POMORSKIE REKOMENDACJE DOTYCZĄCE ZAKRESU I TRAFNOŚCI OFERTY AKTYWIZACYJNEJ WOBEC OSÓB MŁODYCH ZNAJDUJĄCYCH SIĘ W NAJTRUDNIEJSZEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY

Gdańsk, 2016

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Niniejsze opracowanie przedstawia wyniki prac członków Partnerstwa Regionalnego i mikropartnerstw lokalnych realizowanych w ramach projektu pn. „*Pomorskie rekomendacje dotyczące zakresu i trafności oferty aktywizacyjnej wobec osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy*”.

Projekt współfinansowany z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020. Oś priorytetowa II – Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji. Działanie 2.4 Modernizacja publicznych i prywatnych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy. Konkurs POWR.02.04.00-IP.03-00-001/15

NUMER UMOWY

WND – POWR.02.04.00-00-0012/15

OKRES REALIZACJI PROJEKTU

01.06.2016 – 31.12.2016

REALIZATORZY PROJEKTU

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku (lider)
ul. Podwale Przedmiejskie 30
80-824 Gdańsk

Caritas Archidiecezji Gdańskiej (partner)
Al. Niepodległości 778
81-805 Sopot

OPRACOWANIE

Alicja Zajączkowska
Wojciech Józef Konkel

ZESPÓŁ REDAKCYJNY

Radosław Więckiewicz
Maciej Recki
Ewa Ostrogórska
Beata Lost
Monika Bławat-Krzyżowska

PROJEKT OKŁADKI

Jarosław Szwarc

WYDAWCA

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku
ul. Podwale Przedmiejskie 30
80-824 Gdańsk
tel.: 58 326-18-01
email: wup@wup.gdansk.pl
www.wup.gdansk.pl

Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, Gdańsk 2016

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie, w formacie PDF dostępna na stronie internetowej: www.wup.gdansk.pl

ISBN 978-83-945509-8-1

Spis treści

Słowem wstępu	5
1. Wykaz rekomendacji kluczowych	10
2. Rekomendacje dla Instytucji Rynku Pracy	18
3. Rekomendacje dla WUP w Gdańsku	31
4. Rekomendacje dla MRPiPS oraz KG OHP	36
5. Rekomendacja dla Pomorskiego Partnerstwa	45
6. Rekomendacja dodatkowa	50
Załącznik nr 1 Pomorskie rozwiązania – Ideas4NEET	53
Załącznik nr 2 Zalecenia – wskazówki dla projektodawców	58
Załącznik nr 3 Rekomendowane ścieżki wsparcia	65

Słowem wstępu

Niniejsze opracowanie prezentuje rekomendacje dla Instytucji Rynku Pracy (IRP) wypracowane w okresie lipiec – listopad 2016 roku przez Pomorskie Partnerstwo Regionalne i mikropartnerstwa lokalne w ramach Projektu pn. „Pomorskie rekomendacje dotyczące zakresu i trafności oferty aktywizacyjnej wobec osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy”. Wypracowanie rekomendacji przebiegało według schematu zaprezentowanego na poniższym rysunku.

Rysunek 1 Etapy prac nad rekomendacjami



W skład Pomorskiego Partnerstwa Regionalnego weszło 29 instytucji, które podpisały listy intencyjne o współpracy. Mikro partnerstwa o nieformalnym charakterze, skupiające osoby i instytucje z poziomu lokalnego, powstały w poszczególnych powiatach, a w ich skład weszli przedstawiciele lokalnych podmiotów zajmujących się problematyką młodzieży, IRP, instytucji integracji i pomocy społecznej, podmiotów funkcjonujących w systemie edukacji, pracodawców i organizacji pracodawców oraz organizacji pozarządowych.

Zestaw rekomendacji dotyczy osób młodych z grupy docelowej Osi I POWER, znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w szczególności tych, którzy nie pracują, nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (NEET) oraz niezarejestrowanych w urzędach pracy. W procesie oceny czy dana osoba kwalifikuje się do kategorii NEET, weryfikuje się czy taka osoba:

1. nie pracuje (tj. jest bezrobotna lub bierna zawodowo),
2. nie kształci się (tj. nie uczestniczy w kształceniu formalnym w trybie stacjonarnym) ani
3. nie szkoli (tj. nie uczestniczy w pozaszkolnych zajęciach mających na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy - nie brała udziału w tego typu formie aktywizacji, finansowanej ze środków publicznych, w okresie ostatnich 4 tygodni).



Osoba z kategorii NEET

(ang. not in employment, education or training) - to osoba młoda w wieku 15-29 lat, która spełnia łącznie trzy warunki, tzn. pozostaje poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem.

Zakres merytoryczny rekomendacji koncentruje się na nowych możliwościach rekrutacji i wsparcia aktywizacyjnego jak największej liczby młodych osób z trudnościami na rynku pracy oraz dotyczy zagadnień związanych z kryteriami wyboru projektów odzwierciedlających potrzeby pracodawców oraz możliwości i potencjały osób aktywizowanych, na szczeblach lokalnych i regionalnych.

Wypracowany przez Pomorskie Partnerstwo Regionalne zestaw rekomendacji obejmuje:

1. Rekomendacje dla Pomorskiego Partnerstwa Regionalnego w zakresie sposobu dotarcia do jak największej liczby osób młodych na rynku pracy, w tym z grupy NEET, uwzględniającego najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najskuteczniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego;
2. Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez Wojewódzkie Urzędy Pracy, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I POWER (Osoby młode na rynku pracy);
3. Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) oraz Komendy Głównej OHP, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych przez MRPiPS w ramach Osi I POWER;
4. Rekomendacje zawierające sposób funkcjonowania partnerstwa po zakończeniu realizacji projektu, celem zapewnienia trwałości.

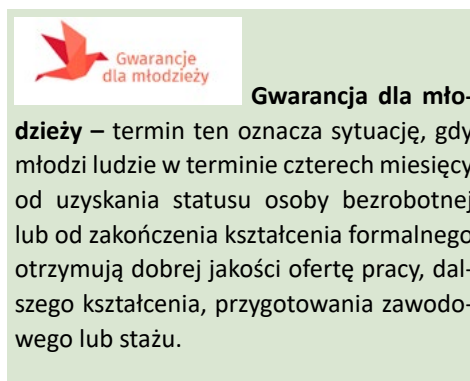
Pomorskie Partnerstwo Regionalne zakłada, iż wypracowane rekomendacje przyczynią się do:

- zwiększenia możliwości dotarcia do osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji życiowej i zawodowej, które są poza rejestrami Publicznych Służb Zatrudnienia;
- przygotowania trafniejszych propozycji działań kierowanych do tej grupy;
- sformułowania kryteriów wyboru projektów odzwierciedlających potrzeby pracodawców oraz możliwości i potencjały osób aktywizowanych, na szczeblach lokalnych i regionalnych.

Rekomendacje te zostały oparte na wynikach raportu badawczego¹ zawierającego pogłębioną analizę sytuacji osób młodych z województwa pomorskiego oraz analizę potencjału lokalnych rynków pracy i pracodawców. Celem raportu diagnostycznego było:

- określenie skali zjawiska na podstawie dostępnych danych statystycznych;
- charakterystyka młodych osób bezrobotnych, w tym ich postaw wobec pracy;
- diagnoza dotychczasowych i identyfikacja nowych sposobów dotarcia do osób młodych w wieku 15-29;
- wyróżnienie przyczyn trudności osób młodych na rynku pracy;
- wyróżnienie czynników sprzyjających wejścia do grupy NEET;
- wyróżnienie podgrup osób młodych z trudnościami na rynku pracy;
- ocena instrumentów wsparcia dla osób młodych znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy, w tym NEET;
- określenie potencjałów lokalnych rynków pracy (w podziale na powiaty).

Wypracowane rekomendacje w oparciu o badania diagnostyczne przeprowadzone w ramach projektu służą realizacji inicjatywy europejskiej „Gwarancja dla młodzieży” (GdM), która to pojawiła się w odpowiedzi na problemy osób młodych z płynnym przejściem od edukacji do zatrudnienia oraz z utrzymaniem zatrudnienia. Polega ona na zagwarantowaniu, w ciągu 4 miesięcy od ukończenia edukacji lub utraty pracy, dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przygotowania zawodowego lub stażu osobom poniżej 25 roku życia. Jednym z głównych narzędzi wdrażania GdM w Polsce jest Oś Priorytetowa I PO WER wykorzystująca środki z Europejskiego Funduszu Społecznego i Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych (YEI). Szacuje się, że łącznie pomocą zostanie objętych ok. 742 tys. młodych osób. Na realizację tych działań zostanie przeznaczonych łącznie ok. 8,6 mld zł. Wsparcie będzie udzielane zarówno w ramach projektów pozakonkursowych realizowanych przez publiczne instytucje rynku pracy (PUP oraz OHP), jak również w ramach konkursów prowadzonych przez WUP-y oraz MRPiPS.



Rada UE przyjęła w dniu 22 kwietnia 2013 r. zalecenie w sprawie ustanowienia Gwarancji dla młodzieży (2013 C 120/01), obligując wszystkie państwa do ich wdrożenia; szczególny nacisk położony został na ustanowienie partnerstw na rzecz wsparcia osób młodych. Wtedy też rozpoczęte zostały prace nad polskim dokumentem programowym, który zaplanowałby wdrożenie tej inicjatywy w Polsce. „Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce” został ostatecznie opracowany w kwietniu 2014 r. Ma on charakter „dokumentu kroczącego”, czyli jest na bieżąco aktualizowany, tak, aby wykorzystać wszystkie możliwości dla wsparcia młodych na rynku pracy. Najnowsza wersja pochodzi z października 2015 r.²

¹ Raport diagnostyczny „Osoby młode w trudnej sytuacji na pomorskim rynku pracy – potrzeby, możliwości i instytucje wsparcia”, opracowanie: dr Agnieszka Skowrońska Zespół badawczy: Alicja Zajączkowska, Magdalena Urbańska; Gdańsk 2016 (http://wup.gdansk.pl/rynek_pracy/artykuly/pomorskie-rekomendacje-neet.html)

² <http://gdm.praca.gov.pl/documents/1152786/1155303/Zaktualizowany%20Plan%20realizacji%20Gwarancji%20dla%20m%C5%82o-dzie%C5%BCy%20w%20Polsce.pdf/aaf039be-b61d-493e-9deb-fc365cfa7dc5?t=1453192413277>



Wypracowane rekomendacje zaprezentowane w niniejszym raporcie są także kontynuacją prac interesariuszy pomorskiego środowiska rynku pracy, które to już w 2014 roku podjęło szereg działań na rzecz Gwarancji dla młodzieży. Przeprowadzono wtedy szeroką dyskusję w ramach 4 seminariów i konferencji, które miały na celu rozpoznanie potrzeb i priorytetów młodych osób w kontekście aktywizacji zawodowej oraz możliwości dotarcia do nich ze skutecznym wsparciem. Partnerzy wraz z liderem tego przedsięwzięcia WUP Gdańsk wypracowali zestaw rekomendacji i wytycznych w zakresie rekrutacji, form wsparcia oraz kryteriów wyboru projektów na aktywizację zawodową osób młodych.

POMORSKIE 2020 Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020

Wypracowane rekomendacje będą także wspierać realizację Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020 (SRWP) uchwalonej przez Sejmik Województwa Pomorskiego 24 września 2012 r. Regionalny Program Strategiczny w zakresie aktywności zawodowej i społecznej **Aktywni Pomorzanie** jest jednym z sześciu zasadniczych narzędzi realizacji Strategii. Program Aktywni Pomorzanie pełni wiodącą rolę w konkretyzacji i realizacji działań Samorządu Województwa Pomorskiego w takich obszarach jak zatrudnienie, kapitał społeczny i edukacja.



Wypracowane rekomendacje uwzględniają 3 zobowiązania Samorządu Województwa Pomorskiego wynikające z SRWP tj.:

1. wdrożenie regionalnego systemu monitorowania i ewaluacji sytuacji na rynku pracy w oparciu o **pomorskie obserwatorium rynku pracy**;
2. **integracja działań regionalnych instytucji** rynku pracy, pomocy i integracji społecznej w zakresie pomocy w wychodzeniu z bierności zawodowej mieszkańców województwa;
3. wdrożenie regionalnego **systemu poradnictwa zawodowego**.

W wypracowaniu rekomendacji uczestniczyli przedstawiciele następujących instytucji i organizacji:

Tabela 1 Lista uczestników prac w ramach Pomorskiego Partnerstwa Regionalnego

1. Powiatowy Urząd Pracy w Kościerzynie	16. Centrum Inicjatyw Obywatelskich w Słupsku
2. Stowarzyszenie Kobiet na rzecz Kobiet i Rodziny w Bytowie	17. Powiatowy Urząd Pracy w Chojnicach
3. Fundacja Dla Was, Wejherowo	18. Fundacja Edukacji i Działań Społecznych, Kartuzy
4. Laboratorium Innowacji Społecznych w Gdyni	19. Pomorska Wojewódzka Komenda OHP w Gdańsku
5. Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Dzierzgoniu	20. Zespół Kształcenia Zawodowego w Tczewie
6. Fundacja Pozytywne Inicjatywy w Pucku	21. Regionalne Centrum Młodzieży w Lęborku
7. Pomorska Izba Rzemieślnicza Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Gdańsku	22. Stowarzyszenie Morena, Gdańsk
8. Pomorska Specjalna Strefa Ekonomiczna sp. z o.o. z siedzibą w Sopocie	23. Lucyna Borzyszkowska Psychologiczne Studium Pomocy i Rozwoju, Chojnice
9. Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku	24. Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Pruszczu Gdańskim z siedzibą w Ciepłowie
10. Powiatowy Urząd Pracy w Pucku	25. Powiatowy Urząd Pracy w Człuchowie
11. Powiatowy Urząd Pracy w Malborku	26. Młodzieżowy Ośrodek Socjoterapii w Ustce
12. Powiatowy Urząd Pracy w Nowym Dworze Gdańskim	27. Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 1 w Kwidzynie
13. Fundacja Pokolenia, Tczew	28. Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Smętowie Granicznym z/s w Kościelnej Jani
14. Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Gdańsku	29. Powiatowy Urząd Pracy w Bytowie
15. Powiatowy Urząd Pracy w Sztumie z/s w Dzierzgoniu	30. Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku
	31. Caritas Archidiecezji Gdańskiej

Rysunek 2 Uczestnicy spotkania Pomorskiego Partnerstwa Regionalnego w dniu 27 lipca 2016



1. Wykaz rekomendacji kluczowych

Zakres rekomendacji dotyczącej rekrutacji osób młodych w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy

1

Pomorskie Narzędzie
Profilowania

2

Komunikat
rekrutacyjny

3

Diagnoza
indywidualna

Zakres rekomendacji dotyczącej wsparcia osób młodych w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy

1

Kompleksowość
i indywidualizacja
pomocy

2

Aktywizacja
społeczna

3

Pomorski Model
Poradnictwa
Zawodowego

4

Kształcenie
zawodowe

5

Sposoby
zdobywania
doświadczenia
zawodowego

Zakres rekomendacji dla WUP w Gdańsku osób młodych w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy

1

Ocena i analiza
zjawiska młodych
na rynku pracy

2

Innowacyjne metody
i narzędzia wspierania

3

Kryteria
konkursowe

4

Wskaźniki
projektowe

Zakresy rekomendacji dla MRPiPS oraz KG OHP osób młodych w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy

1

Nowe kompetencje
i superwizje

2

Realizacja projektów
przez OHP

3

Elastyczne podejście do
projektowania i realizacji

4

Uelastycznienie sankcji
z tytułu
przerwania szkolenia

5

Uelastycznienie
rozliczania instrumentów
wspierających mobilność

6

Profilowanie grupy
docelowej pod względem
wieku

7

Zlecanie działań
aktywizacyjnych na rzecz
osób młodych

Zakres rekomendacji dla Pomorskiego Partnerstwa Regionalnego osób młodych w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy

1

Funkcjonowanie Pomorskiego
Partnerstwa Regionalnego

2

Funkcjonowanie
mikropartnerstw lokalnych
na rzecz osób młodych

Tabela 2 Lista rekomendacji

Numer	Nazwa rekomendacji	Opis rekomendacji
1.	Pomorskie Narzędzie Profilowania	<p>Rekomenduje się, aby przy wyborze metod rekrutacji i form wsparcia realizatorzy usług kierowali się pogłębioną analizą grupy docelowej, przygotowaną z wykorzystaniem Pomorskiego Narzędzia Profilowania.</p> <p>Planowanie i realizacja wsparcia powinna być poprzedzona pogłębioną analizą profilu grupy docelowej, gdyż jest to grupa bardzo zróżnicowana. Projekty winny być tak konstruowane, aby obejmowały bardziej jednorodne i mniej liczne grupy docelowe.</p>
2.	Komunikat rekrutacyjny	<p>Rekomenduje się wykorzystywanie różnorodnych, odpowiednio dostosowanych do młodego człowieka, metod i narzędzi oraz kanałów przepływu informacji.</p> <p>Komunikat do młodych osób, w tym NEET musi być atrakcyjny, prosty, przystępny, przyciągający ich uwagę. Należy mówić do młodych ich językiem. Forma i sposób przekazu wykorzystywany na etapie rekrutacji musi być dostosowany do młodych, prowadzony w oparciu o nowe technologie informacyjno-komunikacyjne i media społecznościowe.</p> <p>Rekrutacja powinna zakładać kooperację wielu instytucji i organizacji: pomocowych; pozyskiwanie informacji z parafii, sołectw; informacja ze szkół o osobach, które przerwały edukację albo są tym zjawiskiem zagrożone; informacje od organów prowadzących szkoły.</p>
3.	Diagnoza indywidualna	<p>Rekomenduje się położyć większy nacisk na rzetelną diagnozę problemów i potrzeb osoby (życiowych, zdrowotnych, społecznych, edukacyjnych, zawodowych) oraz pogłębione badania kompetencji (psychologicznych, społecznych) i możliwości fizycznych.</p> <p>Rzetelna, pogłębiona diagnoza będzie miała ogromny wpływ na dobór narzędzi do zidentyfikowanych potrzeb, sposób, w jaki będzie wspierany uczestnik. Najpierw trzeba dobrze poznać sytuację życiową młodego człowieka, jego problemy, a także pomóc mu odkryć jego kompetencje oraz możliwości fizyczne, a na końcu przeprowadzić diagnozę zawodową.</p>
4.	Kompleksowość i zindywidualizowanie form pomocy	<p>Rekomenduje się planowanie i realizację zróżnicowanych ścieżek wsparcia – wsparcie szyte na miarę, adekwatne do wyników pogłębionej diagnozy, z uwzględnieniem indywidualnych potrzeb osoby i aktualnej sytuacji na rynku pracy.</p> <p>Zindywidualizowane wsparcie adekwatnie do wyników diagnozy z uwzględnieniem zróżnicowanej ścieżki wsparcia obejmującej np.: wsparcie psychologiczne, doradztwo zawodowe, szkolenia zawodowe, indywidualną opiekę coacha/brokera edukacyjnego/mentora, zatrudnienie subsydiowane, staże zagraniczne, staże/praktyki wolontariackie w organizacjach pozarządowych, jednostkach samorządu terytorialnego, czy w podmiotach ekonomii społecznej np. w spółdzielniach socjalnych, staże w firmach („wsparcie szyte na miarę”). Ważne jest, aby zindywidualizować formy pomocy, ale też wspierać młodych poprzez uczenie pracy zespołowej, rozwijanie poczucia przynależności do grupy i wspólnotowości.</p>
5.	Aktywizacja społeczna	<p>Rekomenduje się wsparcie psychologiczne i motywacyjne oraz edukację obywatelską, jako skuteczne instrumenty dodatkowego wspierania młodych osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.</p> <p>Wsparcie psychologiczne pomaga osobom będącym w szczególnej sytuacji na rynku pracy nie tylko uzyskać motywację do kształcenia i poszukiwania pracy, lecz także może pomóc w rozwiązaniu osobistych problemów, blokujących możliwość zmiany sytuacji zawodowej. Wsparcie psychologiczne, aby było skuteczniejsze, powinno trwać przez cały czas obecności uczestnika w projekcie. W zależności od potrzeb</p>

Numer	Nazwa rekomendacji	Opis rekomendacji
		<p>należy uwzględnić wsparcie psychologiczne, terapeutyczne lub psychotraumatologiczne, realizowane przez cały okres trwania pozostałych form wsparcia i nawet po ich ukończeniu (dot. adaptacji do środowiska pracy i utrzymania zatrudnienia), w tym spotkania integrujące, coach, aktywizacja społeczna, superwizja.</p> <p>Należy systemowo wzmacniać kompetencje społeczne oraz edukację obywatelską młodzieży – traktując to jako działania o charakterze profilaktycznym i prewencyjnym przeciwdziałające postawom bierności życiowej i zawodowej i stawianiu się NEET. Poprzez edukację młodzieży szkolnej wzmacnianie etosu pracy, promowanie pracy jako wartości, pokazywanie ciekawych zawodów, zachęcanie do podejmowania wolontariatu w kraju i zagranicą, edukacja z zakresu ekonomii społecznej i solidarnej.</p>
6.	Pomorski Model Poradnictwa Zawodowego	<p>Rekomenduje się opracowanie i wdrożenie, zgodnie z zapisami Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020, pomorskiego modelu poradnictwa zawodowego na kolejnych etapach nauki i w okresie aktywności zawodowej.</p> <p>Model powinien uwzględniać specyfikę wpierania młodych osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Powinien on uwzględniać specjalistyczne usługi poradnictwa zawodowego polegające na pogłębionym diagnozowaniu kompetencji psychologicznych i społecznych, diagnozowaniu możliwości psychofizycznych oraz doradztwie w zakresie ergonomii (w środowisku szkolnym i pracy).</p> <p>Podejmowanie ścisłej współpracy doradców zawodowych z pracodawcami, zwłaszcza organizowanie szkoleń dla pracodawców w zakresie specyfiki zatrudniania młodych osób, w tym NEET.</p> <p>Zapewnienie komplementarności i kompleksowości usług oferowanych przez instytucje działające w ramach systemu poradnictwa zawodowego w województwie pomorskim, dzięki czemu mieszkańcy województwa pomorskiego będą mieli dostęp do grupowego i indywidualnego poradnictwa zawodowego a także do kontaktu z przedstawicielami biznesu i pracodawców.</p>
7.	Kształcenie zawodowe	<p>Rekomenduje się promowanie szkoleń zawodowych opartych o dualny system kształcenia i organizowania szkoleń zawodowych w porozumieniu z pracodawcami i pod ich potrzeby.</p> <p>Szkolenia zawodowe w systemie dualnym - aktywizacja zawodowa młodych osób z trudnościami na rynku pracy powinna opierać się na szkoleniach zawodowych w systemie dualnym pod konkretne zapotrzebowania pracodawców. Uczniowie szkół zawodowych/techników powinni praktyczną naukę zawodu odbywać w zakładach pracy zatrudnieni tam w charakterze młodocianych pracowników.</p>
8.	Sposoby zdobywania doświadczenia zawodowego	<p>Rekomenduje się promowanie korzyści z zatrudniania osób młodych, w tym promowanie zachęt finansowych dla pracodawców.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Promowanie wśród pracodawców instrumentu 12/12 miesięcy wspierania w zatrudnieniu, co pozwala na obniżenie składek na ubezpieczenie społeczne dla pracodawców, którzy zatrudniają osoby młode oraz zachęcanie do dalszego zatrudnienia po zakończeniu wspierania środkami publicznymi. – wprowadzenie instrumentu wsparcia próbka pracy – stworzenie (przed podpisaniem umowy o staż) możliwości wizytacji przez kilka dni potencjalnego miejsca pracy, aby zapoznać się z jego specyfiką, warunkami i wymaganiami.

Numer	Nazwa rekomendacji	Opis rekomendacji
9.	Ocena i analiza sytuacji osób młodych z kategorii NEET, na rynku pracy w regionie i powiatach.	<p>Rekomenduje się bieżące i systematyczne prowadzenie monitoringu (analiz) i oceny sytuacji osób młodych, w tym badanie losów absolwentów, zwłaszcza z kategorii NEET, na regionalnym i lokalnych rynkach pracy w ramach działania Pomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy.</p> <p>Takim systemem monitorującym rynek pracy, edukacji i gospodarki Pomorza powinno stać się Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy, którego koordynatorem i partnerem wiodącym jest Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku.</p>
10.	Wspieranie osób młodych z wykorzystaniem innowacyjnych metod i narzędzi pracy doradcy zawodowego	<p>Rekomenduje się wykorzystywanie innowacyjnych metod i narzędzi pracy doradcy zawodowego oraz premiowanie tych projektów, które wykorzystują innowacyjne rozwiązania/narzędzia (elementy modelu) wypracowane w ramach PO KL.</p>
11.	Kryteria konkursowe – premiowanie projektów partnerskich	<p>Rekomenduje się premiowanie projektów partnerskich, realizowanych przez partnerstwa zawierane pomiędzy Instytucjami Rynku Pracy, instytucjami pomocy i integracji społecznej a pracodawcami i organizacjami pozarządowymi.</p> <p>W ramach ogłaszanych konkursów premiowane powinny być projekty skierowane do osób młodych należących do kategorii NEET, ze szczególnym uwzględnieniem projektów o charakterze partnerskim, gdzie podmioty realizujące projekty podejmują się współpracy międzysektorowej.</p>
12.	Wskaźniki projektowe – rozpoczęcie/kontynuowanie nauki	<p>Rekomenduje się wprowadzenie nowego wskaźnika: rozpoczęcie/ kontynuowanie nauki, obowiązkowego, dotyczącego rozpoczęcia nauki, dla grupy 15-17, wliczającego osoby, które rozpoczęły/kontynuowały naukę.</p> <p>Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej dla grupy wiekowej 15-17 powinien być traktowany w projektach tylko jako dodatkowy miernik - nieobligatoryjny.</p> <p>Duża zależność powodzenia i rozliczenia projektu od zrealizowania wartości wskaźnika zatrudnienia. Taka grupa wiekowa, to osoby zbyt młode, aby kierować je do pracy. Dla osób w tym wieku istnieje obowiązek prawny nauki. Istnieją także duże ograniczenia prawne w zatrudnianiu małoletnich. Te czynniki utrudniają znalezienie odpowiedniego zatrudnienia dla takiej osoby. Wprowadzenie wskaźnika, dotyczącego rozpoczęcia nauki, ułatwiłoby zastosowania wsparcia w zakresie kontynuacji nauki - uzupełnienia edukacji formalnej, potwierdzenia kwalifikacji. Taki wskaźnik byłby na równi ze wskaźnikiem efektywności zatrudnieniowej, w zależności od danej wiekowej grupy docelowej.</p>
13.	Nowe kompetencje i superwizje	<p>Rekomenduje się wykorzystywanie nowatorskich metod podnoszenia kompetencji wraz z systemem superwizji dla specjalistów pracujących z młodzieżą, w tym również w ramach projektów konkursowych i pozakonkursowych.</p> <p>Bez profesjonalnego i systematycznego wdrażania nowych metod nauczania oraz superwizji indywidualnej i grupowej dla kadry specjalistów pracujących bezpośrednio z osobami z grupy NEET z każdej grupy wiekowej – niemożliwym jest uzyskanie oczekiwanych rezultatów.</p>
14.	Realizacja projektów przez OHP	<p>Rekomenduje się wprowadzenie usprawnień w działaniach podejmowanych na rzecz osób młodych poprzez: wydłużenie czasu trwania projektów OHP (obecnie realizowane w cyklu rocznym); zcentralizowanie procesu zamówień publicznych w ramach realizowanych projektów do poziomu KG OHP oraz adekwatność realizacji projektu do możliwości kadrowych oraz potencjału organizacyjnego danej komendy OHP.</p>

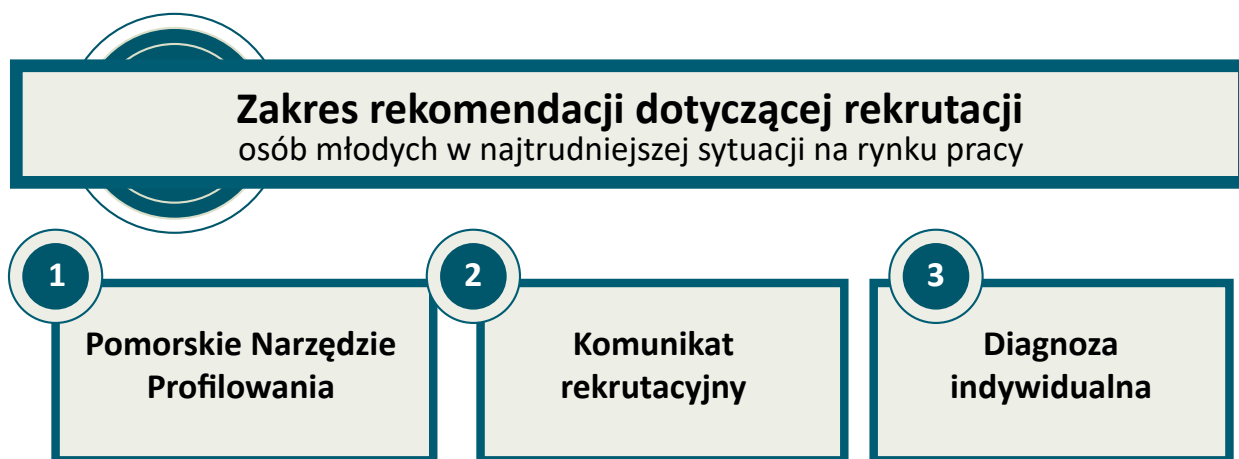
Numer	Nazwa rekomendacji	Opis rekomendacji
15.	Elastyczne podejście do projektowania i realizacji przedsięwzięć	<p>Rekomenduje się projektowanie szczegółowego wsparcia (np. szkoleń) nie na etapie składania wniosku o dofinansowanie a pod konkretne, zdiagnozowane potrzeby osoby oraz następujące rozwiązania usprawniające:</p> <ul style="list-style-type: none"> – odstąpienie od szczegółowego zaplanowania identycznej ścieżki projektowej oraz budżetowania form wsparcia na etapie składania i oceny wniosku o dofinansowanie, na rzecz opracowania koncepcji merytorycznej z kalkulacją kosztów; – uznanie za kwalifikowalne w projektach koszty wynikające z zastosowania nietypowych narzędzi wsparcia (indywidualizacja wsparcia pod konkretne potrzeby danej osoby) np. wynajęcie busa celem dowozu do pracy, sfinansowanie uprawnień kat. B, zakup pojazdu np. skutera celem zwiększenia mobilności, zakup odzieży, opłacenie opieki medycznej; – w projektach rozliczanych kwotami ryczałtowymi odstąpienie od konieczności sporządzania i oceny szczegółowego budżetu projektu, na rzecz weryfikacji kalkulacji przewidywanych kosztów; – wprowadzenie trybu elastycznego dokonywania zmian w już zaplanowanych formach wsparcia (dostosowanie do potrzeb wynikających z pogłębionej diagnozy).
16.	Uelastycznienie w zakresie stosowania sankcji z tytułu przerwania szkolenia	<p>Rekomenduje się uelastycznienie zapisów ustawy o promocji zatrudnienia poprzez wprowadzenie uelastycznienia, w zakresie stosowania sankcji, polegającego na wprowadzeniu 7-dniowego terminu do podjęcia, przez osobę przerywającą szkolenie zatrudnienia lub działalności gospodarczej.</p> <p>Obecnie brzmienie przepisu nakłada obowiązek dochodzenia zwrotu kosztów szkolenia w sytuacji, gdy bezrobotny nie podjął zatrudnienia natychmiast po przerwaniu szkolenia. Wprowadzenie odpowiedniego zapisu uelastyczni stosowanie sankcji przewidzianej w ustawie. Stosowanie przepisu w obecnym brzmieniu jest sprzeczne z istotą zapisanego w ustawie wyjątku premijującego osoby bezrobotne podejmujące zatrudnienie.</p>
17.	Uelastycznienie rozliczania instrumentów wspierających mobilność	<p>Rekomenduje się uelastycznienie rozliczania instrumentów wspierających mobilność przestrzenną uczestników w ramach realizowanych projektów.</p> <p>Istotne jest, aby przy rozliczaniu kwot za dojazdy nie były one równoważne należnościom za przejazdy najtańszym środkiem lokomocji na danej trasie, lecz były adekwatne oraz dostosowane do realnych wydatków poniesionych na dojazdy. Należy przy rozliczaniu budżetu projektu uwzględnić, że często podróż najtańszym środkiem lokomocji nie jest możliwa, np. ze względu na rzadkość połączeń lub brak połączeń w określonych porach dnia, wówczas zachodzi konieczność opłacania transportu generującego wyższe koszty, ale zarazem bardziej dostosowanego do potrzeb uczestników projektu.</p>
18.	Profilowanie grupy docelowej pod względem wieku: 15-16; 16-17; 18-25; 26-29 lat	<p>Rekomenduje się określanie rekrutowanej grupy docelowej projektu pod względem konkretnej grupy wiekowej: 15-16; 16-17; 18-25; 26-29 oraz wprowadzenie podczas rekrutacji konkretnego kryterium wiekowego tożsamego z powyższą grupą wiekową (maks. dwie grupy wiekowe w projekcie), najlepiej graniczącą wiekowo, np. 16-17; 18-25, przy zastosowaniu różnych metod i technik prowadzenia.</p> <p>Rekrutując daną grupę docelową pod względem wieku, beneficjent będzie mógł wybrać jednorodne metody i narzędzia, które skutecznie zniwelują ryzyko odejścia i zniechęcenia do udziału w projekcie. Jednorodna wiekowo grupa wymaga dość podobnego postępowania przy podejściu społecznym i komunikacyjnym. Zaś grupa różniąca się wiekiem i współistniejącymi problemami wymaga często całkiem innego postępowania.</p>

Numer	Nazwa rekomendacji	Opis rekomendacji
19.	Zlecenie działań aktywizacyjnych na rzecz osób młodych	<p>Rekomenduje się wprowadzenie możliwości zlecenia niepublicznej agencji zatrudnienia działań aktywizacyjnych (aktywizacji społecznej i zawodowej) na rzecz osób młodych, będących w najtrudniejszej sytuacji.</p> <p>Zlecenie działań aktywizacyjnych realizowane jest w Polsce od 2015 r. na podstawie przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Art. 66 d-j). Jest to instrument aktywizacji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych (osób zarejestrowanych jako osoby bezrobotne w powiatowych urzędach pracy) polegający na zastosowaniu zarówno standardowych jak i niestandardowych form wsparcia. Realizator działań aktywizacyjnych (niepubliczna agencja zatrudnienia) ma swobodę w doborze metod, narzędzi i środków aktywizacyjnych, rozliczany jest jednak nie ze zrealizowanych działań a z ich efektów zatrudnieniowych.</p>
20.	Funkcjonowanie Pomorskiego Partnerstwa Regionalnego	<p>Rekomenduje się funkcjonowanie Pomorskiego Partnerstwa Regionalnego, jako partnerstwa nieformalnego, międzysektorowego i wspierającego inicjatywy, działania na rzecz osób młodych, w tym młodych osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none"> – opiniowanie dla WUP w Gdańsku realizacji wsparcia dla młodych osób z trudnościami na rynku pracy, w tym NEET oraz kryteriów konkursowych; – zaangażowanie w pracę Pomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy (np. jako sekcja, podgrupa tematyczna dot. problematyki młodych na pomorskim rynku pracy); – zaangażowanie w prace na rzecz rozwoju poradnictwa zawodowego; – zaangażowanie w prace na rzecz integracji działań instytucji pomocy i integracji społecznej oraz Instytucji Rynku Pracy; – rzecznictwo interesów osób młodych na rynku pracy, ciało opiniodawcze, wypracowujące rekomendujące na rzecz wprowadzania niezbędnych zmian legislacyjnych i wdrażania zmian systemowych w polityce rynku pracy; – podejmowanie partnerskich projektów międzysektorowych koalicjantów, prezentacji dobrych praktyk, wymiany doświadczeń i edukacji wzajemnej partnerów, samokształcenie, baza informacji; <p>Partnerstwo nie posiada osobowości prawnej, jest ciałem społecznym i działa na zasadzie dobrowolnego udziału, wkładu zasobów i pracy poszczególnych organizacji/instytucji.</p>
21.	Funkcjonowanie mikropartnerstw lokalnych na rzecz osób młodych	<p>Rekomenduje się kontynuowanie funkcjonowania i rozwijanie lokalnych mikropartnerstw zainicjowanych w ramach projektu „Pomorskie rekomendacje dotyczące zakresu i trafności oferty aktywizacyjnej wobec osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy”.</p> <p>Zadaniem mikropartnerstw będzie zwiększanie szans na skuteczniejsze rozwiązywanie problemów osób młodych na poziomie lokalnym poprzez integrację lokalnych partnerów wokół problematyki osób młodych, w tym NEET i wypracowywanie lokalnych sposobów interdyscyplinarnego wsparcia osób młodych na terenie danej społeczności.</p>

Numer	Nazwa rekomendacji	Opis rekomendacji
22.	<p>Doradztwo zawodowe w szkołach dla uczniów pow. 13 roku życia. (rekomendacja dodatkowa)</p>	<p>Rekomenduje się systemowe zmiany, które umożliwią zwiększenie roli poradnictwa zawodowego w edukacji szkolnej młodzieży, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> – wprowadzenie już na poziomie szkoły podstawowej etatu doradcy zawodowego, który pełniłby również rolę trenera/coacha zawodowego, realizowałby także w szkole szkolenia z umiejętności miękkich. Wprowadzenie wymogu zatrudnienia w szkołach podstawowych doradców zawodowych posiadających kompetencje i uprawnienia do prowadzenia badań predyspozycji; – wypracowanie form współpracy z rodzicami – pierwszymi ważnymi doradcami dzieci – w celu zachęcania ich do samokształcenia i korzystania z usług poradnictwa zawodowego. Edukacja rodziców i nauczycieli/wychowawców z zagadnień dotyczących wyboru dalszej ścieżki edukacji i rozwoju zawodowego; – promowanie idei i korzyści wynikających z całościowego poradnictwa zawodowego wśród mieszkańców województwa pomorskiego oraz wśród przedstawicieli władzy, m.in. starostów, dyrektorów szkół, rektorów; – zapewnienie profesjonalnej pomocy doradczej we wczesnych etapach edukacji, pozwalającej na kształtowanie właściwych postaw, samopoznanie oraz przekazanie informacji o zawodach i kwalifikacjach niezbędnych do ich wykonywania a także ułatwianie i upowszechnianie dostępu do takiej pomocy na kolejnych etapach planowania i rozwoju zawodowego; – powołanie w szkołach zespołów doradcy zawodowego i psychologa przeprowadzające wśród uczniów zabawy, gry opierające się na pracy zespołowej (cecha, która jest istotna w przyszłej pracy zawodowej). Zespoły prowadziłyby także konsultacje indywidualne z wszystkimi uczniami (testy psychologiczne) badające: a) poczucie własnej wartości b) motywujące do dalszej nauki. Przeprowadzanie badań predyspozycji zawodowych ucznia w celu ułatwienia wyboru zawodu i określenia dalszej ścieżki kształcenia; – zmiana charakteru egzaminów zawodowych w szkołach zawodowych i technicznych - egzaminy zawodowe powinny mieć charakter praktyczny; – zmiana „statusu” uczniów szkół zawodowych - każdy uczeń szkoły zawodowej powinien być młodocianym pracownikiem (w oparciu o kodeks pracy). Podniesienie wieku dla kategorii „osoba młodociana” do 21 lat dla osób niepełnosprawnych; – spotkania z praktykami, jako metoda nauki młodzieży w szkołach. Aranżowanie spotkań uczniów z osobami pracującymi na konkretnych stanowiskach pracy, poza warsztatami szkolnymi, czy miejscem odbywanych praktyk; – organizowanie w ramach sieci poradnictwa zawodowego wizyt studyjnych oraz spotkań z pracodawcami w zakładach pracy, pozwalających doradcom zawodowym na pogłębienie informacji o zawodach i pozyskanie wiedzy z otoczenia biznesu; – szkolenia i superwizje dla wychowawców, pedagogów, pracowników szkolnych, psychologów szkolnych w umiejętnościach interpersonalnych wychowawczych i socjoterapeutycznych dla uczniów w wieku szkolnym z grupy NEET zagrożonych przedwczesnym wypadnięciem z systemu oświaty; – monitorowanie losów zawodowych absolwentów pomorskich szkół i uczelni.

2. Rekomendacje dla Instytucji Rynku Pracy

Rekomendacje dla Instytucji Rynku Pracy w zakresie sposobu dotarcia do jak największej liczby osób młodych na rynku pracy w tym grupy NEET, uwzględniające najefektywniejsze sposoby rekrutacji oraz najsukcesywniejsze metody wsparcia aktywizacyjnego.



Rekomendacja 1	
Nazwa rekomendacji	POMORSKIE NARZĘDZIE PROFILOWANIA
Opis rekomendacji	<p>Rekomenduje się, aby przy wyborze metod rekrutacji i form wsparcia realizatorzy usług kierowali się pogłębioną analizą grupy docelowej, przygotowaną z wykorzystaniem Pomorskiego Narzędzia Profilowania.</p> <p>Planowanie i realizacja wsparcia powinna być poprzedzona pogłębioną analizą profilu grupy docelowej, gdyż jest to grupa bardzo zróżnicowana. Projekty winny być tak konstruowane, aby obejmowały bardziej jednorodne i mniej liczne grupy docelowe.</p> <p>Pomorskie Partnerstwo Regionalne wypracowało wielowymiarowe podejście do czynników kategoryzujących młode osoby w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy zaprezentowane w Tabeli 1 – Pomorskie Narzędzie Profilowania, które to zaleca do wykorzystania przy planowaniu założeń projektu, doboru form wsparcia i sposobów rekrutacji.</p>

Tabela 1 Pomorskie Narzędzie Profilowania

		9. Wiek: 15- 16 lat	10. Wiek: 16-17 lat	11. Wiek: >18-24 lata (osoby młode dorosłe)	12. Wiek: 25-29 lat Osoby dorosłe
		Osoby młode niepełnoletnie			
		13. Płeć: Dziewczyna/Kobieta 14. Płeć: Chłopak/Mężczyzna			
1. Subregion metropolitalny	5. Miasto na prawach powiatu (4)	27. Osoby z rodzin żyjących w ubóstwie			15. Osoby poszukujące pracy
		28. Osoby długotrwale bezrobotne			16. Osoby nie poszukujące pracy
2. Subregion nadwiślański	6. Gmina miejska (25)	29. Osoby niepełnosprawne			17. Osoby, które podejmowały kiedykolwiek pracę zarobkową i/lub wolontarystyczną
		30. Osoby z problemami zdrowotnymi - choroby przewlekłe			
3. Subregion słupski	7. Gmina miejsko-wiejska (17)	31. Osoby doświadczające/zagrożone zaburzeniami zdrowia psychicznego			18. Osoby, które nie podejmowały kiedykolwiek pracy zarobkowej i/lub wolontarystycznej
		32. Osoby z problemami uzależnień			
4. Subregion południowy	8. Gmina wiejska (81)	33. Młodzież z pieczy zastępczej, w tym osoby usamodzielniające się			19. Osoby bez motywacji do dalszej edukacji
		34. Osoby opiekujące się dziećmi/osobami zależnymi, samotne matki			
		35. Osoby bezdomne, osoby zamieszkujące w placówkach dla bezdomnych			20. Osoby z motywacją do kształcenia się
		36. Osoby opuszczające zakłady poprawcze/karne			
		23. Osoby z wykształceniem podstawowym lub niepełnym gimnazjalnym			21. Osoby będące w rejestrach instytucji publicznych /niepublicznych
		24. Osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niepełnym ponadgimnazjalnym			
		25. Osoby z wykształceniem średnim i/lub pomaturalnym			
		26. Osoby z licencjatem, magisterium (inżynier)			
Adresaci: Jakiego profilu grupy docelowej dotyczy rekomendacja?	<p>W Polsce adresatami Gwarancji dla młodzieży są osoby w wieku od 15 do 29 roku życia, w tym zwłaszcza z grupy tzw. NEET (Not in Employment, Education or Training – młodzież, która nie uczy się, nie pracuje i nie doksztalca). Wsparcie nakierowane jest na cztery kluczowe grupy młodzieży:</p> <ul style="list-style-type: none"> – osoby w wieku 15-17 lat przedwcześnie kończące naukę – osoby zaniedbujące obowiązek szkolny (do 16 r.ż.) lub obowiązek nauki (do osiągnięcia 18 r. ż.); – osoby w wieku 18-29 lata pozostające poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem (NEET) – w tym osoby wymagające szczególnego wsparcia tj. oddalone od rynku pracy, ze środowisk defaworyzowanych, z obszarów wiejskich; – osoby w wieku 18-29 lat zarejestrowane jako bezrobotni – w tym również zarejestrowani studenci studiów zaocznych i wieczorowych; – bezrobotna młodzież oraz poszukujący pracy absolwenci szkół i uczelni w okresie 48 miesięcy od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania tytułu zawodowego, w wieku 18-29 lat - w zakresie wsparcia przedsiębiorczości osób młodych. 				

<p>Problem:</p> <p>Jakiego problemu dotyczy rekomendacja?</p>	<p>Grupa osób młodych w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym NEET jest bardzo heterogeniczna. Do tej grupy zaliczane są osoby z różnym wykształceniem i doświadczeniem zawodowym, w zróżnicowanym wieku oraz z odmiennymi problemami natury osobistej (np. posiadanie dziecka, niepełnosprawność, trudna sytuacja rodzinna). Należy to wziąć pod uwagę podczas identyfikowania tych osób i projektowania działań aktywizujących je do dalszego kształcenia, podejmowania pracy zawodowej czy włączania społecznego. Dodatkowo należy wziąć pod uwagę potencjały lokalnego rynku pracy np. występujące nadwyżki i deficyty zawodów oraz chłonność rynku pracy.</p> <p>Problemy z rekrutacją osób młodych do projektów pokazują, że należy z większą starannością zdefiniować warunki i kryteria doboru uczestników do projektu. Znaczna część (39%) badanych koordynatorów projektów z Ochotniczych Hufców Pracy i Powiatowych Urzędów Pracy wskazała, że w ich projektach pojawiły się problemy z rekrutacją uczestników projektu. Badania jakościowe wskazały, że najbardziej problematycznymi grupami są w tym względzie osoby niepełnoletnie z kategorii NEET (projekty OHP) oraz długotrwale bezrobotne osoby młode (projekty PUP).³ Występują problemy z rekrutacją osób niepełnoletnich z kategorii NEET w wieku poniżej 18 roku życia. Jak wynika z badań jest ona stosunkowo nieliczna, co podyktowane jest koniecznością wypełniania obowiązku szkolnego. Dodatkowo bardzo trudno do nich dotrzeć: szkoły, urzędy gmin, czy ośrodki pomocy społecznej nie przekazują informacji o takich osobach ze względu na ochronę danych osobowych.</p> <p>Osoby młode, w wieku 15-29 lat, znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy obarczone są różnego typu problemami społeczno-psychicznymi m.in.:</p> <ul style="list-style-type: none">– słabo rozwinięta świadomość własnego potencjału, brak umiejętności dostrzegania swoich mocnych stron,– niski poziom motywacji do zmian,– niedostateczne umiejętności wchodzenia w pozytywne relacje z innymi,– negatywne doświadczenia w procesie edukacji, często spowodowane dysfunkcjami psychospołecznymi,– brak przygotowania zawodowego,– niewielkie lub brak doświadczenia na rynku pracy,– silne wzorce pokoleniowe utrwalające postawy nieakceptowane społecznie,– negatywny wpływ środowiska lokalnego utrudniający dokonanie konstruktywnych zmian,– skłonność do podejmowania zachowań ryzykownych (alkohol i inne substancje psychoaktywne, konflikty z prawem),– różnego rodzaju dysfunkcje psychiczne i fizyczne (np. specjalne potrzeby edukacyjne, niesprawności fizyczne).
--	---

³ I Raport Tematyczny „Badanie efektów wsparcia zrealizowanego na rzecz osób młodych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój”; Wersja z dnia 21.12.2015 Raport przygotowany przez konsorcjum IBS, IMAPP, IQS dla Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju

Rekomendacja 2	
Nazwa rekomendacji	KOMUNIKAT REKRUTACYJNY
Opis rekomendacji	<p>Rekomenduje się wykorzystywanie różnorodnych, odpowiednio dostosowanych do młodego człowieka, metod i narzędzi oraz kanałów przepływu informacji.</p> <p>Komunikat do młodych osób, w tym NEET musi być atrakcyjny, prosty, przystępny, przyciągający ich uwagę. Należy mówić do młodych ich językiem. Forma i sposób przekazu wykorzystywany na etapie rekrutacji musi być dostosowany do młodych, prowadzony w oparciu o nowe technologie informacyjno-komunikacyjne i media społecznościowe.</p> <p>Rekrutacja powinna zakładać kooperację wielu instytucji i organizacji: pomocowych; poszukiwanie informacji z parafii, sołectw; informacja ze szkół o osobach, które przerwały edukację albo są tym zjawiskiem zagrożone; informacje od organów prowadzących szkoły.</p>
Adresaci: Jakiego profilu grupy docelowej dotyczy rekomendacja?	Osoby młode znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym NEET.
Problem: Jakiego problemu dotyczy rekomendacja?	Brak skuteczności w rekrutowaniu/docieraniu z komunikatem do grupy docelowej.
Priorytet/cele: Jakie cele chcemy osiągnąć poprzez wdrożenie rekomendacji?	<p>Zwiększenie skuteczności w docieraniu z komunikatem do grupy docelowej.</p> <p>Poprawa jakości i adekwatności treści merytorycznej przekazu do grupy docelowej.</p> <p>Zwiększenie efektywności wsparcia dla grupy docelowej.</p>
Działania: Jakie działania umożliwią wdrożenie rekomendacji?	<p>Przygotowując plan rekrutacji należy szczególną uwagę zwrócić na poniższe elementy:</p> <ul style="list-style-type: none"> – treść przekazu i wizualizacja – odpowiednia forma graficzna, – metody i narzędzia przekazu, – kanały przepływu informacji, – korzyści z udziału w projekcie. <p>Warto wziąć pod uwagę fakt, iż w opinii specjalistów od marketingu youtuberzy nie są autorytetami do przekazywania informacji o projektach dla NEET z obszarów wiejskich. O ile miejskie środowisko młodzieży jest w stanie w jakikolwiek sposób inspirować się zachowaniami/działaniami tego typu „autorytetów” i o nich dyskutować z rówieśnikami, o tyle osoby z obszarów wiejskich, z rodzin uboższych już nie. Ważne na poziomie rekrutacji jest uzmysłowienie interesariuszom korzyści społecznych, osobistych, prywatnych z włączenia się w aktywizację społeczno-zawodową NEET. Warto wykorzystywać rozwiązania, które realizują myśl „Pokaż im, jacy się staną dzięki edukacji, pracy, stażowi”. To szukanie w komunikacie rekrutacyjnym możliwości pokazania „takich jak oni”, ale w lepszym położeniu – z takim samym startem, ale dzięki wsparciu funkcjonującej już w innej rzeczywistości.</p> <p>Warto uruchomić programy streetworkerów i part workerów, którzy wywodzą się ze środowiska młodych ludzi i są w stanie docierać z informacją do miejsc spędzania czasu przez młodych.</p> <p>Warto zinwentaryzować miejsca, gdzie młodzi ludzie się spotykają w społeczności i docierać tam z informacją do nich – wyszukać typowe, najczęstsze miejsca spotkań NEET. Powinno się wykorzystywać do rekrutacji NEET innych interesariuszy - rodziców, rodzeństwo, grupy rówieśnicze, lokalne autorytety, nieformalni liderzy grup rówieśniczych. Warto rozeznać, kto jest autorytetem, nieformalnymi liderami w środowisku lokalnym, znaleźć wśród nich sojuszników do rekrutacji młodych ludzi.</p>

<p>Wskaźniki:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ilościowe (produktu/działań) ▪ wskaźniki jakościowe (rezultatów/efektów) 	<p>Liczba projektów, w których opis działań rekrutacyjnych jest pogłębiony, szczegółowy i uwzględniający rekomendacje zawarte w niniejszej publikacji.</p> <p>Liczba projektów, które w 100% zrealizowały przyjęte wskaźniki liczebności i specyfiki grupy docelowej</p>
<p>Ryzyka:</p> <p>Jakie czynniki mogą utrudniać wdrożenie rekomendacji?</p>	<p>Niechęć potencjalnych realizatorów wsparcia do ponoszenia wyższych kosztów na adekwatne do odbiorców działania rekrutacyjne.</p>

Rekomendacja 3	
Nazwa rekomendacji	DIAGNOZA INDYWIDUALNA
<p>Opis rekomendacji</p>	<p>Rekomenduje się położyć większy nacisk na rzetelną diagnozę problemów i potrzeb osoby (życiowych, zdrowotnych, społecznych, edukacyjnych, zawodowych) oraz pogłębione badania kompetencji (psychologicznych, społecznych) i możliwości fizycznych.</p> <p>Rzetelna, pogłębiona diagnoza będzie miała ogromny wpływ na dobór narzędzi do zidentyfikowanych potrzeb, sposób, w jaki będzie wspierany uczestnik. Najpierw trzeba dobrze poznać sytuację życiową młodego człowieka, jego problemy, a także pomóc mu odkryć jego kompetencje oraz możliwości fizyczne, a na końcu przeprowadzić diagnozę zawodową.</p>
<p>Adresaci:</p> <p>Jakiego profilu grupy docelowej dotyczy rekomendacja?</p>	<p>Osoby młode znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym NEET.</p>
<p>Problem:</p> <p>Jakiego problemu dotyczy rekomendacja?</p>	<p>Jak wynika z ewaluacji efektów wsparcia zrealizowanego na rzecz osób młodych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój diagnoza potrzeb uczestników, mająca na celu dopasowanie form i zakresu wsparcia do indywidualnych potrzeb często była zaniedbywana lub wykonywana tylko jako formalność.⁴</p> <p>W konsekwencji mamy do czynienia z niewystarczającą trafnością usług rekrutacji osób bezrobotnych na wolne miejsca pracy; braku wypracowanych procedur postępowania i odpowiednich narzędzi rekrutacji (audyt stanowiska pracy, badanie predyspozycji, ocena dopasowania oczekiwań pracodawcy i profilu predyspozycji kandydata). Problemem jest także prawidłowa identyfikacja oczekiwań oraz zapotrzebowania pracodawców odnośnie kluczowych predyspozycji kandydatów do pracy, czyli podstawowe umiejętności, kompetencje, atrybuty i zdolności, którą pozwolą nabywać osobie – kandydatowi do pracy, specyficzne kompetencje zawodowe oraz określić potencjał osób bezrobotnych w zakresie posiadanych predyspozycji.</p> <p>Wyzwaniem jest zastosowanie skutecznych metod odkrywania talentów/pasji młodych ludzi i kierowania ich do pracodawców, u których będą mogli rozwijać swoje zainteresowania.</p> <p>Diagnoza do tej pory nie obejmowała aspektu diagnozy osobowości, której zaburzenia w znacznej mierze dotyczą grupę NEET. Zaburzenia osobowości zwiększają znacznie ryzyko wypadania, rezygnacji z udziału w projekcie, a tym samym efektywnego wykorzystania funduszy.</p>
<p>Priorytet/cele:</p> <p>Jakie cele chcemy osiągnąć poprzez wdrożenie rekomendacji?</p>	<p>Zwiększenie skuteczności i efektywności podejmowanych działań wspierających osoby młode z trudnościami na rynku pracy, w tym NEET.</p>

<p>Działania: Jakie działania umożliwią wdrożenie rekomendacji?</p>	<p>Zaangażowanie specjalistów (psycholog, doradca zawodowy, fizjoterapeuta, psychiatra) Kierowanie młodych osób do odpowiednich instytucji wsparcia, ośrodków; Badanie kompetencji z wykorzystaniem innowacyjnych metod i narzędzi opracowanych w projektach PO KL (innowacyjnych i współpracy ponadnarodowej) Uzupełnianie deficytów społecznych; uzupełnianie kompetencji społecznych pod kątem zawodowym; poradnictwo indywidualne w oparciu o dostępne zasoby;</p>
<p>Wskaźniki: ▪ ilościowe (produktu/działań) ▪ wskaźniki jakościowe (rezultatów/efektów)</p>	<p>Liczba projektów, w których realizatorzy przewidują pełną diagnozę indywidualną Liczba projektów, w których realizatorzy przewidują wykorzystanie innowacyjnych metod i narzędzi diagnostycznych Liczba rezygnacji z udziału w projekcie ze względu na nietrafioną diagnozę indywidualną i wybór wsparcia.</p>
<p>Ryzyka: Jakie czynniki mogą utrudniać wdrożenie rekomendacji?</p>	<p>Wysokie koszty przeprowadzenia pogłębionej diagnozy. Niewystarczające zasoby kadrowe do przeprowadzania pogłębionej diagnozy. Znacznie dłuższy czas potrzebny na uruchomienie konkretnego wsparcia – diagnoza wymaga czasu.</p>

Zakres rekomendacji dotyczącej wsparcia osób młodych w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy



Rekomendacja 4	
Nazwa rekomendacji	KOMPLEKSOWOŚĆ I ZINDYWIDUALIZOWANIE FORM POMOCY
Opis rekomendacji	<p>Rekomenduje się planowanie i realizację zróżnicowanych ścieżek wsparcia – wsparcie szyte na miarę, adekwatne do wyników pogłębionej diagnozy, z uwzględnieniem indywidualnych potrzeb osoby i aktualnej sytuacji na rynku pracy.</p> <p>Zindywidualizowane wsparcie adekwatnie do wyników diagnozy z uwzględnieniem zróżnicowanej ścieżki wsparcia obejmującej np.: wsparcie psychologiczne, doradztwo zawodowe, szkolenia zawodowe, indywidualną opiekę coacha/brokera edukacyjnego/mentora, zatrudnienie subsydiowane, staże zagraniczne, staże/praktyki wolontariackie w organizacjach pozarządowych, jednostkach samorządu terytorialnego, czy w podmiotach ekonomii społecznej np. w spółdzielniach socjalnych, staże w firmach („wsparcie szyte na miarę”). Ważne jest, aby zindywidualizować formy pomocy, ale też wspierać młodych poprzez uczenie pracy zespołowej, rozwijanie poczucia przynależności do grupy i wspólnotowości.</p>
Adresaci: Jakiego profilu grupy docelowej dotyczy rekomendacja?	Osoby młode znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym NEET.
Problem: Jakiego problemu dotyczy rekomendacja?	<p>Błędne traktowanie osób młodych jako jednolitej grupy, z podobnymi potrzebami, którzy powinni przejść tą samą, lub bardzo podobną ścieżkę wsparcia, podczas gdy w rzeczywistości lepsze rezultaty przynosi zindywidualizowane wsparcie, określone na podstawie konkretnych potrzeb i sytuacji danej osoby.</p> <p>Indywidualizacja wsparcia wymaga zwrócenia szczególnej uwagi na kwestie związane z wyłonieniem podwykonawców kursów/szkoleń w trybie indywidualnym oraz wyższymi kosztami takiego wsparcia.</p>
Priorytet/cele: Jakie cele chcemy osiągnąć poprzez wdrożenie rekomendacji?	Zwiększenie skuteczności i efektywności podejmowanych działań wspierających osoby młode z trudnościami na rynku pracy, w tym NEET.
Działania: Jakie działania umożliwią wdrożenie rekomendacji?	<p>Dogłębnie zdiagnozowane problemy, potrzeby, kompetencje i możliwości fizyczne osoby.</p> <p>Wspólne opracowanie zindywidualizowanej ścieżki wsparcia.</p>
Wskaźniki: ▪ ilościowe (produktu/działania) ▪ wskaźniki jakościowe (rezultatów/efektów)	<p>Wskaźnik zadowolenia/satysfakcji z oferowanych form wsparcia</p> <p>Trwałość rezultatów wsparcia (długość zatrudnienia, gotowość do podnoszenia kwalifikacji)</p>
Ryzyka: Jakie czynniki mogą utrudniać wdrożenie rekomendacji?	<ul style="list-style-type: none"> – wąski obszar specjalizacji generuje większe koszty; – potrzeba dużego zaangażowania motywacyjnego i czasowego osób młodych biorących udział w projekcie, o co może być trudno; – problem współpracy międzyinstytucjonalnej w przedmiotowym zakresie

Rekomendacja 5	
Nazwa rekomendacji	AKTYWIZACJA SPOŁECZNA
Opis rekomendacji	<p>Rekomenduje się wsparcie psychologiczne i motywacyjne oraz edukację obywatelską jako skuteczne instrumenty dodatkowego wsparcia młodych osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.</p> <p>Wsparcie psychologiczne pomaga osobom będącym w szczególnej sytuacji na rynku pracy nie tylko uzyskać motywację do kształcenia i poszukiwania pracy, lecz także może pomóc w rozwiązaniu osobistych problemów, blokujących możliwość zmiany sytuacji zawodowej. W zależności od potrzeb należy uwzględnić wsparcie psychologiczne, terapeutyczne lub psychotraumatologiczne, realizowane przez cały okres trwania pozostałych form wsparcia i nawet po ich ukończeniu (dot. adaptacji do środowiska pracy i utrzymania zatrudnienia), w tym spotkania integrujące, coach, aktywizacja społeczna, superwizja.</p> <p>Należy systemowo wzmacniać kompetencje społeczne oraz edukację obywatelską młodzieży – traktując to jako działania o charakterze profilaktycznym i prewencyjnym przeciwdziałające postawom bierności życiowej i zawodowej i stawianiu się NEET. Poprzez edukację młodzieży szkolnej wzmacnianie etosu pracy, promowanie pracy jako wartości, pokazywanie ciekawych zawodów, zachęcanie do podejmowania wolontariatu w kraju i zagranicą, edukacja z zakresu ekonomii społecznej i solidarnej.</p>
Adresaci: Jakiego profilu grupy docelowej dotyczy rekomendacja?	Osoby młode znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym NEET.
Problem: Jakiego problemu dotyczy rekomendacja?	Osoby NEET, zwłaszcza o niskich kwalifikacjach zawodowych często nie posiadają wewnętrznej motywacji do zmiany swojej sytuacji na rynku pracy, szybko się zniechęcają oraz łatwo rezygnują ze starań o zatrudnienie. Nowe doświadczenia, takie jak szkolenie czy staż, wiążą się z dodatkowym stresem, lękiem przez zmianami i dyskomfortem, a nierzadko także silnym poczuciem zagubienia.
Priorytet/cele: Jakie cele chcemy osiągnąć poprzez wdrożenie rekomendacji?	Zwiększenie skuteczności działań nakierowanych na wzrost kompetencji społecznych grupy docelowej i motywacji do uczenia się i podejmowania pracy.
Działania: Jakie działania umożliwią wdrożenie rekomendacji?	<p>Podejmowanie programów wsparcia psychologicznego i motywacyjnego wśród NEET.</p> <p>Uruchamianie programów edukacji obywatelskiej dla młodzieży.</p> <p>Tworzenie warunków do zakładania i funkcjonowania miejsc integracji społeczności lokalnej np. świetlice środowiskowe, świetlice wiejskie, lokalne centra wolontariatu.</p> <p>Działania zachęcające do zwiększenia zaangażowania funduszy samorządowych w problematykę NEET.</p>
Wskaźniki: ▪ ilościowe (produktu/działań) ▪ wskaźniki jakościowe (rezultatów/efektów)	<p>Liczba nowych programów edukacji społecznej i obywatelskiej na rzecz NEET</p> <p>Liczba konkursów na rzecz NEET uruchomionych przez samorządy woj. pomorskiego</p>
Ryzyka: Jakie czynniki mogą utrudniać wdrożenie rekomendacji?	Niechęć samorządów do włączania się w działania wspierające NEET poprzez uruchomienie zadań zleconych/ konkursów dotacyjnych dla organizacji pozarządowych.

Rekomendacja 6	
Nazwa rekomendacji	POMORSKI MODEL PORADNICTWA ZAWODOWEGO
Opis rekomendacji	<p>Rekomenduje się opracowanie i wdrożenie, zgodnie z zapisami Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020, pomorskiego modelu poradnictwa zawodowego na kolejnych etapach nauki i w okresie aktywności zawodowej.</p> <p>Model powinien uwzględniać specyfikę wpierania młodych osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Powinien on uwzględniać specjalistyczne usługi poradnictwa zawodowego polegające na pogłębionym diagnozowaniu kompetencji psychologicznych i społecznych, diagnozowaniu możliwości psychofizycznych oraz doradztwie w zakresie ergonomii (w środowisku szkolnym i pracy).</p> <p>Podejmowanie ścisłej współpracy doradców zawodowych z pracodawcami, zwłaszcza organizowanie szkoleń dla pracodawców w zakresie specyfiki zatrudniania młodych osób, w tym NEET.</p> <p>Zapewnienie komplementarności i kompleksowości usług oferowanych przez instytucje działające w ramach systemu poradnictwa zawodowego w województwie pomorskim, dzięki czemu mieszkańcy województwa pomorskiego będą mieli dostęp do grupowego i indywidualnego poradnictwa zawodowego a także do kontaktu z przedstawicielami biznesu i pracodawców.</p>
Adresaci: Jakiego profilu grupy docelowej dotyczy rekomendacja?	Osoby młode znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym NEET.
Problem: Jakiego problemu dotyczy rekomendacja?	<p>Niewystarczająca jakość doradztwa zawodowego dla osób pełnoletnich oraz dla młodzieży szkolnej.</p> <p>Środowisko doradców zawodowych potrzebuje wypracowania systemowych procedur wykonywania zawodu oraz stosowania skutecznych standardów udzielania poradnictwa zawodowego, zwłaszcza na rzecz osób młodych z trudnościami na rynku pracy, w tym NEET.</p> <p>Niewielkie wykorzystanie dostępnych innowacyjnych metod i narzędzi wypracowanych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki</p>
Priorytet/cele: Jakie cele chcemy osiągnąć poprzez wdrożenie rekomendacji?	<ul style="list-style-type: none"> – podniesienie kompetencji doradców zawodowych oraz nauczycieli doradców zawodowych w zakresie wsparcia metodycznego i wyposażenia w nowoczesne narzędzia i metody pracy. – profesjonalizacja usług poradnictwa zawodowego w regionie.
Działania: Jakie działania umożliwią wdrożenie rekomendacji?	<ul style="list-style-type: none"> – wdrożenie regionalnego systemu poradnictwa zawodowego w oparciu o płaszczyzną współpracy doradców zawodowych – kadry pracującej na rzecz NEET -tworzenie systemu wsparcia i koordynacji doradztwa zawodowego w regionie pomorskim; – wsparcie działań z zakresu rozwoju doradztwa zawodowego dla pracodawców i osób pracujących; – określenie potrzeb doradców zawodowych i nauczycieli doradców zawodowych w zakresie wsparcia metodycznego i wyposażenia w nowoczesne narzędzia pracy oraz podniesienia ich kompetencji, a także doskonalenie kompetencji doradców zgodnie ze zdiagnozowanymi potrzebami; – utworzenie regionalnego partnerstwa, skupiającego instytucje świadczące usługi poradnictwa zawodowego (w szczególności WUP, PUP, OHP, organy prowadzące szkoły, szkoły, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, akademickie biura karier, agencje zatrudnienia, organizacje pozarządowe); – uwzględnieniu tematyki poradnictwa zawodowego w podstawie programowej na każdym etapie edukacji;

	<ul style="list-style-type: none"> – badanie predyspozycji zawodowych i możliwości fizycznych uczniów przed wyborem dalszej ścieżki kształcenia; – wdrażanie minimalnych standardów pracy doradców zawodowych/doradców edukacyjnych w Instytucjach Rynku Pracy i placówkach oświatowych. Stworzenie lepszych warunków technicznych do pracy, zwłaszcza wymóg wydzielonego pomieszczenia zapewniającego intymność doradztwa oraz odpowiednie wyposażenie w sprzęt stanowiska pracy; – systemowe podnoszenie kompetencji wraz z superwizją dla specjalistów zajmujących się wspieraniem młodych osób z trudnościami na rynku pracy, w tym NEET (szkolenia, studia). Wprowadzenie specjalizacji dla pracowników zajmujących się stricte grupą osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy („coach”, broker edukacyjny, broker zawodowy); – „Pomorska narzędziownia dobrych praktyk aktywizacji społeczno-zawodowej NEET” - przeprowadzenie inwentaryzacji wypracowanych dobrych praktyk, modeli, narzędzi diagnostycznych, technik i metod edukacyjnych we wspieraniu NEET w woj. pomorskim - i ich szerokie upowszechnianie w oparciu o elektroniczną bazę. Warto także spisać w formie e-booka pozytywne historie młodych osób, które osiągnęły sukces zawodowy pomimo wcześniejszej przynależności do grupy NEET. – wykorzystywanie innowacyjnych metod i narzędzi pracy doradcy zawodowego i pracownika socjalnego do aktywizowania osób i ich otoczenia.
Wskaźniki: <ul style="list-style-type: none"> ▪ ilościowe (produktu/ działań) ▪ jakościowe (rezultatów/ efektów) 	Liczba podmiotów uczestniczących w pracach pomorskiego partnerstwa na rzecz poradnictwa zawodowego
Ryzyka: Jakie czynniki mogą utrudniać wdrożenie rekomendacji?	Zbyt długi czas opracowywania modelu, niekompleksowość modelu. Niechęć IRP do stosowania standardów przyjętych w modelu.

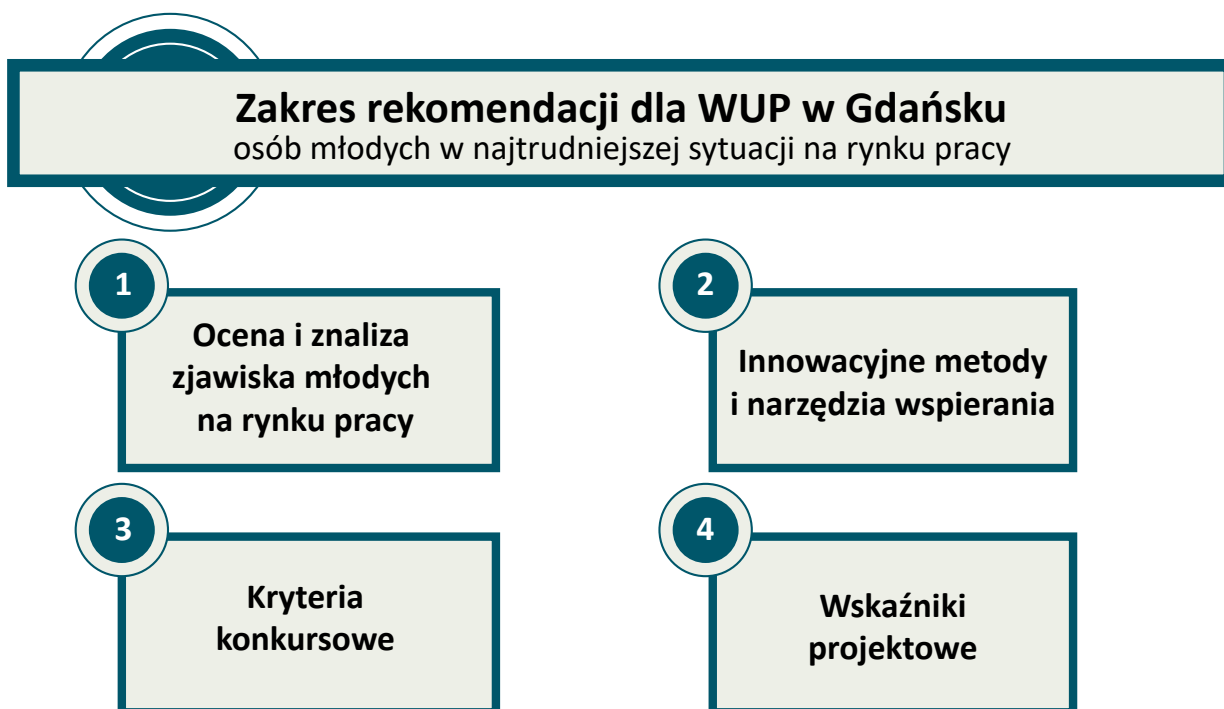
Rekomendacja 7	
Nazwa rekomendacji	KSZTAŁCENIE ZAWODOWE
Opis rekomendacji	<p>Rekomenduje się promowanie szkoleń zawodowych opartych o dualny system kształcenia i organizowania szkoleń zawodowych w porozumieniu z pracodawcami i pod ich potrzeby.</p> <p>Szkolenia zawodowe w systemie dualnym - aktywizacja zawodowa młodych osób z trudnościami na rynku pracy powinna opierać się na szkoleniach zawodowych w systemie dualnym pod konkretne zapotrzebowania pracodawców. Uczniowie szkół zawodowych/techników powinni praktyczną naukę zawodu odbywać w zakładach pracy zatrudnieni tam w charakterze młodocianych pracowników.</p> <p>Szkolenia zawodowe powinny kończyć się egzaminem (zewnętrznym) potwierdzającym nabycie określonych kwalifikacji zawodowych. Taka sytuacja ma miejsce w przypadku większości zawodów technicznych, na które notuje się zapotrzebowanie na regionalnym rynku pracy. W przypadku niektórych zawodów, takich jak spawacz, operator wózków widłowych czy operator koparki, bez posiadania pisemnych, stosownych uprawnień uzyskanie zatrudnienia zupełnie nie jest możliwe. Warto jednak podkreślić, iż nie wszystkie szkolenia zawodowe mogą zawierać element zewnętrznego egzaminu z uwagi na brak instytucji certyfikujących, co dotyczy zwłaszcza silnie wyspecjalizowanych czy niszowych szkoleń.</p>

	<p>Należy szczególnie na to uważać, aby uniknąć rezygnacji z wartościowych, specjalistycznych szkoleń, które nie wiążą się z uzyskaniem certyfikatu przekazanego przez instytucję certyfikującą. Bazowanie na gradacji poziomów kwalifikacji zawartych w Krajowej Ramie Kwalifikacji przy określaniu poziomu osiągniętych kwalifikacji dzięki egzaminowi.</p> <p>Promowanie idei utworzenia Funduszu Rozwoju Edukacji Zawodowej (FREZ) w celu zmotywowania pracodawców do udziału w procesie kształcenia zawodowego. Celem funduszu będzie finansowanie m.in. doposażania szkół, centrów kształcenia praktycznego w nowoczesną bazę techno-dydaktyczną; rozbudowa sieci centrów kształcenia praktycznego; kosztów prowadzenia praktycznej nauki zawodu u pracodawcy; organizowanie staży dla nauczycieli kształcenia zawodowego w celu uaktualniania wiedzy i umiejętności; dodatków motywacyjnych dla nauczycieli kształcenia zawodowego zatrudnionych w szkole, w centrum kształcenia praktycznego; dodatkowych uprawnień branżowych dla uczniów szkół zawodowych; doradztwa zawodowego.</p>
<p>Adresaci: Jakiego profilu grupy docelowej dotyczy rekomendacja?</p>	<p>Osoby młode znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym NEET.</p> <p>Osoby z wykształceniem min. gimnazjalnym gdyż tylko taki minimalny poziom wykształcenia pozwala podejść do egzaminu czeladniczego – dokumentu cenionego na rynku pracy, potwierdzającego posiadane kwalifikacje zawodowe.</p>
<p>Problem: Jakiego problemu dotyczy rekomendacja?</p>	<ul style="list-style-type: none"> – brak systemu kształcenia kadry nauczycielskiej do nauczania zawodowego; – niedostosowanie oferty szkoleń zawodowych do potrzeb rynku pracy; – bierność zawodowa osób młodych na rynku pracy – niskie kwalifikacje zawodowe – niedopasowanie kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy. <p>Certyfikat poświadczający zdanie egzaminu po zakończeniu udziału w szkoleniu posiadał duży bądź bardzo duży wpływ na znalezienie przez pracy, jak wynika z badań ewaluacyjnych wśród uczestników projektów. Ponad połowa zatrudnionych odbiorców uznała, iż uzyskanie przez nich certyfikatu wywarło bardzo duży wpływ na zmianę statusu na rynku pracy.</p>
<p>Priorytet/cele: Jakie cele chcemy osiągnąć poprzez wdrożenie rekomendacji?</p>	<ul style="list-style-type: none"> – zwiększenie skuteczności w kształceniu zawodowym osób młodych adekwatnie do potrzeb rynku pracy; – wzrost poziomu kompetencji zawodowych osób młodych z trudnościami na rynku pracy; – zwiększenie zatrudnialności osób młodych na pomorskim rynku pracy;
<p>Działania: Jakie działania umożliwią wdrożenie rekomendacji?</p>	<ul style="list-style-type: none"> – wdrażanie zmian systemowych przez Ministerstwo Edukacji Narodowej w kształceniu zawodowym osób młodych; – wprowadzanie systemowych zmian w edukacji zawodowej poprzez uruchamianie dualnego systemu kształcenia, odpowiadającego potrzebom gospodarki realizowanego we współpracy z przedsiębiorstwami; – edukacja przedsiębiorców - szkolenia pracodawców w podejściu do zatrudniania osób młodych i ich motywowania – organizowanie szkoleń umożliwiających zdobywanie uprawnień pedagogicznych przez pracodawców.
<p>Wskaźniki: ▪ ilościowe (produktu/ działań) ▪ jakościowe (rezultatów/ efektów)</p>	<p>Liczba osób, które uzyskały dyplom czeladniczy - dyplom czeladniczy jest podstawowym dokumentem potwierdzającym kwalifikacje zawodowe w rzemiośle, który uprawnia do podjęcia pracy w charakterze pracownika wykwalifikowanego i zajmowania stanowisk wymagających kwalifikacji</p> <p>Wskaźnik zatrudnialności osób młodych w woj. pomorskim</p>
<p>Ryzyka: Jakie czynniki mogą utrudniać wdrożenie rekomendacji?</p>	<ul style="list-style-type: none"> – przedłużający się czas wdrażania przez odpowiednie Ministerstwa zmian systemowych w kształceniu zawodowym osób młodych; – niechęć młodych do nauki zawodu; – niskie umiejętności dydaktyczne mistrzów do przekazywania wiedzy, nie wszyscy przedsiębiorcy są przygotowani do pracy z młodymi osobami.

Rekomendacja 8	
Nazwa rekomendacji	SPOSOBY ZDOBYWANIA DOŚWIADCZENIA ZAWODOWEGO
Opis rekomendacji	<p>Rekomenduje się promowanie korzyści z zatrudniania osób młodych, w tym promowanie zachęt finansowych dla pracodawców.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Promowanie wśród pracodawców instrumentu 12/12 miesięcy wspierania w zatrudnieniu, co pozwala na obniżenie składek na ubezpieczenie społeczne dla pracodawców, którzy zatrudniają osoby młode oraz zachęcanie do dalszego zatrudnienia po zakończeniu wspierania środkami publicznymi. – wprowadzenie instrumentu wsparcia próbka pracy – stworzenie (przed podpisaniem umowy o staż) możliwości wizytacji przez kilka dni potencjalnego miejsca pracy, aby zapoznać się z jego specyfiką, warunkami i wymaganiami.
<p>Adresaci: Jakiego profilu grupy docelowej dotyczy rekomendacja?</p>	Osoby młode znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym NEET.
<p>Problem: Jakiego problemu dotyczy rekomendacja?</p>	Osoby młode często mają błędne wyobrażenia na temat pracy w poszczególnych zawodach, uzyskanie wiedzy o praktycznych aspektach wykonywanych zadań przy danym stanowisku pracy pomoże im w podjęciu decyzji w zakresie dalszego kształcenia / zdobywania kwalifikacji w kierunku konkretnego zawodu.
<p>Priorytet/cele: Jakie cele chcemy osiągnąć poprzez wdrożenie rekomendacji?</p>	Zwiększenie zatrudnialności osób młodych z trudnościami na rynku pracy, w tym NEET.
<p>Działania: Jakie działania umożliwią wdrożenie rekomendacji?</p>	<ul style="list-style-type: none"> – propagowanie Polskiej Ramy Jakości Staży i Praktyk wśród pracodawców. – udzielanie wsparcia finansowego dla pracodawców, w celu lepszego przygotowania stażystów. Staż realizowany rzetelnie i dodatkowo zawierający walor edukacyjny, generuje określone koszty, które pracodawca musi ponieść np., czas pracy pracownika, który opiekuje się stażystą, koszty materiałów niezbędnych do przeprowadzenia stażu. – organizacja staży, długość trwania stażu powinna być uzależniona od stanowiska i zawodu w jakim realizowany jest staż. Zaleca się, aby istniała możliwość zmiany stażu w trakcie jego odbywania w przypadku uznania, że stażysta nie ma predyspozycji do wykonywania danego zawodu.
<p>Wskaźniki:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ilościowe (produktu/ działań) ▪ jakościowe (rezultatów/ efektów) 	<p>Liczba instrumentów dostępnych dla pracodawców zachęcających ich do zatrudniania młodych osób na staż.</p> <p>Liczba młodych osób, które po zakończeniu stażu, podejmują zatrudnienie u danego pracodawcy.</p>
<p>Ryzyka: Jakie czynniki mogą utrudniać wdrożenie rekomendacji?</p>	<p>Niechęć pracodawców do zatrudniania na staż osób młodych</p> <p>Trudności w organizacji próbek pracy w różnych przedsiębiorstwach – brak doświadczenia i standardów realizacji takiej formy wsparcia.</p>

3. Rekomendacje dla WUP w Gdańsku

Rekomendacje dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w zakresie wspierania osób młodych, w tym sformułowanie kryteriów konkursowych dla konkursów ogłaszanych w ramach Osi I POWER.



Rekomendacja 9	
Nazwa rekomendacji	OCENA I ANALIZA SYTUACJI OSÓB MŁODYCH Z KATEGORII NEET, NA RYNKU PRACY W REGIONIE I POWIATACH
Opis rekomendacji	<p>Rekomenduje się bieżące i systematyczne prowadzenie monitoringu (analiz) i oceny sytuacji osób młodych, w tym badanie losów absolwentów, zwłaszcza z kategorii NEET, na regionalnym i lokalnych rynkach pracy w ramach działania Pomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy.</p> <p>Takim systemem monitorującym rynek pracy, edukacji i gospodarki Pomorza powinno stać się Pomorskie Obserwatorium Rynku Pracy, którego koordynatorem i partnerem wiodącym jest Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku.</p>
Adresaci: Jakiego profilu grupy docelowej dotyczy rekomendacja?	Osoby młode znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym NEET.
Problem: Jakiego problemu dotyczy rekomendacja?	Nieemożliwa jest kompleksowa ocena sytuacji osób młodych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w tym NEET z uwagi m.in. na braki tych danych w statystykach publicznych.
Priorytet/cele: Jakie cele chcemy osiągnąć poprzez wdrożenie rekomendacji?	Systematyczne diagnozowanie sytuacji osób młodych na rynku pracy, co umożliwi przygotowanie bardziej trafnego i skutecznego wsparcia aktywizacyjnego skierowanego do tej grupy docelowej.
Działania: Jakie działania umożliwią wdrożenie rekomendacji?	<ul style="list-style-type: none"> – zabieganie o pozyskanie środków finansowych na realizację badań i analiz we wskazanym obszarze, które to badania pozwolą uzupełnić lukę wiedzy w zakresie sytuacji grupy docelowej; – zbieranie, porządkowanie i upowszechnianie wiedzy wykraczającej poza zakres statystyki publicznej dostępnej ogólnie; – inspirowanie i angażowanie instytucji zajmujących się analizą danych (partnerów PORP) do wprowadzania zmian w zakresie (sposobie) zbierania, pozyskiwania danych na temat grupy docelowej.
Wskaźniki: ▪ ilościowe (produktu/ działań) ▪ jakościowe (rezultatów/ efektów)	<p>Liczba projektów badawczych na temat sytuacji grupy docelowej</p> <p>Liczba raportów ewaluacyjnych</p> <p>Liczba wydanych publikacji</p> <p>uzyskanie poprawy w zakresie dostępności do danych i analiz dotyczących omawianej problematyki</p>
Ryzyka: Jakie czynniki mogą utrudniać wdrożenie rekomendacji?	<p>Nieemożliwość pozyskania środków finansowych na ten cel – bariery ekonomiczne.</p> <p>Niedostateczne zaangażowanie lub brak współpracy partnerów PORP – bariery systemowe uniemożliwiające pozyskanie adekwatnej, trafnej informacji o osobach młodych na rynku pracy.</p>
Wykonawcy: Jakie instytucje/ organizacje powinny zaangażować się we wdrożenie rekomendacji?	Partnerzy Pomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy tj. przedstawiciele m.in. środowiska naukowego, badawczego, pracodawców, otoczenia biznesu, administracji samorządowej i rządowej.

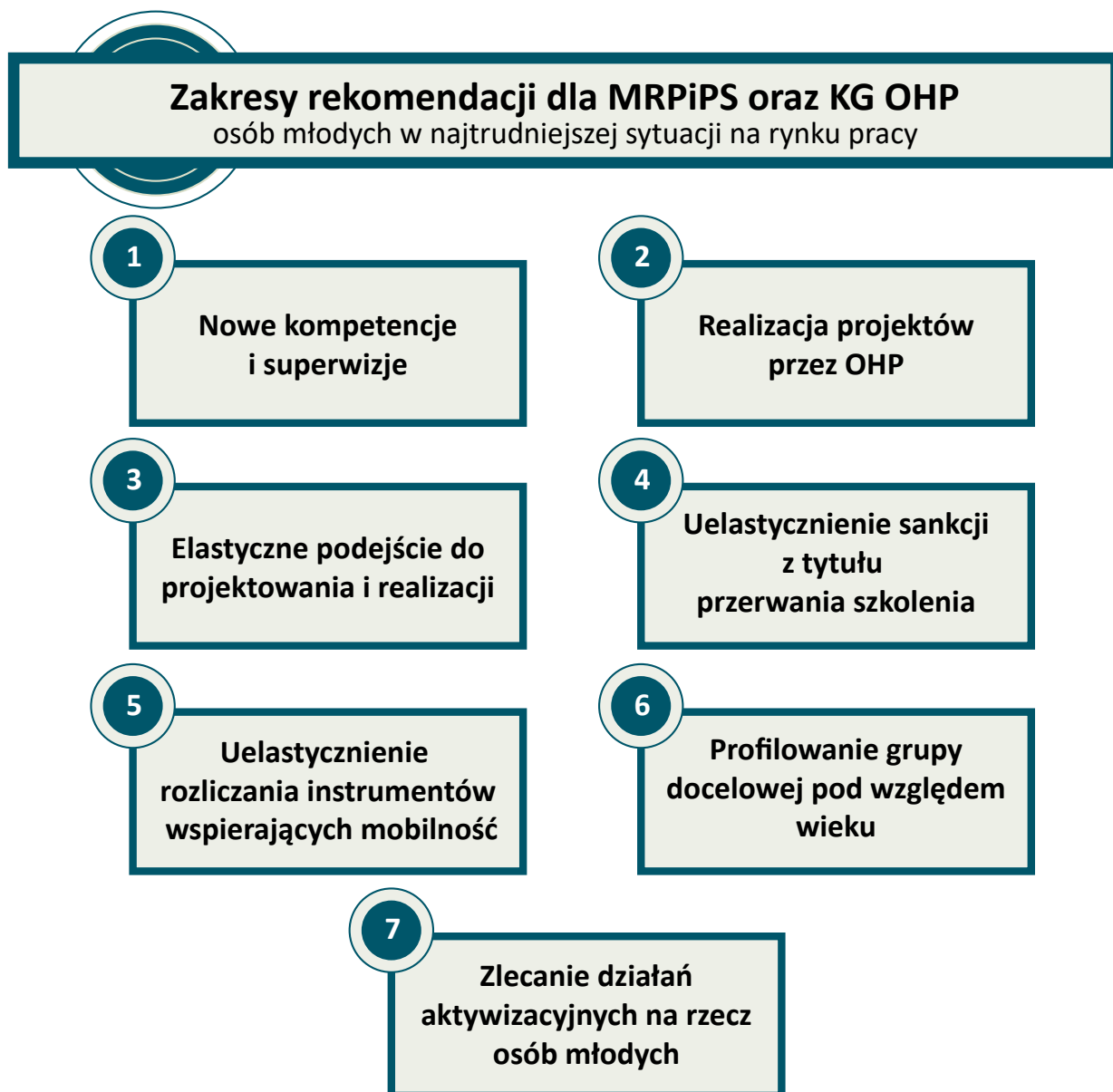
Rekomendacja 10	
Nazwa rekomendacji	WSPIERANIE OSÓB MŁODYCH Z WYKORZYSTANIEM INNOWACYJNYCH METOD I NARZĘDZI PRACY DORADCY ZAWODOWEGO
Opis rekomendacji	Rekomenduje się wykorzystywanie innowacyjnych metod i narzędzi pracy doradcy zawodowego oraz premiowanie tych projektów, które wykorzystują innowacyjne rozwiązania/narzędzia (elementy modelu) wypracowane w ramach PO KL.
Adresaci: Jakiego profilu grupy docelowej dotyczy rekomendacja?	Doradcy zawodowi, psycholodzy, superwizorzy, fizjoterapeuci.
Problem: Jakiego problemu dotyczy rekomendacja?	Niewykorzystywanie innowacyjnych rozwiązań (elementów modelu) wypracowanych w ramach PO KL, w tym metod i narzędzi pracy doradcy zawodowego.
Priorytet/cele: Jakie cele chcemy osiągnąć poprzez wdrożenie rekomendacji?	Zwiększenie kompetencji kadry specjalistów zajmujących się wspieraniem młodych osób z trudnościami na rynku pracy, w tym NEET. Zwiększenie różnorodności nowych metod pracy z młodzieżą. Zwiększenie efektywności wsparcia
Działania: Jakie działania umożliwią wdrożenie rekomendacji?	Zastosowanie w ramach konkursów warunków premiujących projekty wykorzystujące innowacyjne rozwiązania/narzędzia (elementy modelu) wypracowane w ramach PO KL, w szczególności innowacyjnych metod i narzędzi pracy doradcy zawodowego
Wskaźniki: ▪ ilościowe (produktu/ działań) ▪ jakościowe (rezultatów/ efektów)	Liczba instytucji/organizacji, w których wykorzystywane są innowacyjne rozwiązania/narzędzia (elementy modelu) wypracowane w ramach PO KL
Ryzyka: Jakie czynniki mogą utrudniać wdrożenie rekomendacji?	Niechęć potencjalnych projektodawców do wykorzystywania innowacyjnych rozwiązań Brak przygotowanych specjalistów korzystających z innowacyjnych narzędzi/metod Brak możliwości/środków na przeszkolenie/przygotowanie do praktycznego wykorzystania innowacyjnych metod/narzędzi.
Wykonawcy: Jakie instytucje/ organizacje powinny zaangażować się we wdrożenie rekomendacji?	instytucje organizujące konkursy; Instytucje Rynku Pracy; instytucje pomocy i integracji społecznej pracodawcy; organizacje pozarządowe

Rekomendacja 11	
Nazwa rekomendacji	KRYTERIA KONKURSOWE – PREMIOWANIE PROJEKTÓW PARTNERSKICH
Opis rekomendacji	<p>Rekomenduje się premiowanie projektów partnerskich, realizowanych przez partnerstwa zawierane pomiędzy Instytucjami Rynku Pracy, instytucjami pomocy i integracji społecznej a pracodawcami i organizacjami pozarządowymi.</p> <p>W ramach ogłaszanych konkursów premiowane powinny być projekty skierowane do osób młodych należących do kategorii NEET, ze szczególnym uwzględnieniem projektów o charakterze partnerskim, gdzie podmioty realizujące projekty podejmują się współpracy międzysektorowej.</p>
Adresaci: Jakiego profilu grupy docelowej dotyczy rekomendacja?	instytucje organizujące konkursy; Instytucje Rynku Pracy; instytucje pomocy i integracji społecznej pracodawcy; organizacje pozarządowe
Problem: Jakiego problemu dotyczy rekomendacja?	Deficyty w zakresie skutecznego dotarcia do grupy docelowej (rekrutacja), jak i w zakresie udzielania efektywnego wsparcia (wsparcie, aktywizacja) osobom młodym, w tym należącym do kategorii NEET
Priorytet/cele: Jakie cele chcemy osiągnąć poprzez wdrożenie rekomendacji?	Skuteczniejsza rekrutacja i udzielanie efektywnego wsparcia dzięki współpracy międzysektorowej partnerów/realizatorów projektów.
Działania: Jakie działania umożliwią wdrożenie rekomendacji?	Zastosowanie w ramach konkursów warunków premiujących projekty uwzględniające założenia co, do grupy docelowej i partnerstwa projektowego.
Wskaźniki: ▪ ilościowe (produktu/ działań) ▪ jakościowe (rezultatów/ efektów)	Liczba zrealizowanych projektów partnerskich
Ryzyka: Jakie czynniki mogą utrudniać wdrożenie rekomendacji?	Niechęć potencjalnych projektodawców do podejmowania partnerskich przedsięwzięć
Wykonawcy: Jakie instytucje/ organizacje powinny zaangażować się we wdrożenie rekomendacji?	instytucje organizujące konkursy; Instytucje Rynku Pracy; instytucje pomocy i integracji społecznej pracodawcy; organizacje pozarządowe

Rekomendacja 12	
Nazwa rekomendacji	WSKAŹNIKI PROJEKTOWE – ROZPOCZĘCIE/KONTYNUOWANIE NAUKI
<p>Opis rekomendacji</p>	<p>Rekomenduje się wprowadzenie nowego wskaźnika: rozpoczęcie/kontynuowanie nauki, obowiązkowego, dotyczącego rozpoczęcia nauki, dla grupy 15-17, wliczającego osoby, które rozpoczęły/kontynuowały naukę.</p> <p>Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej dla grupy wiekowej 15-17 powinien być traktowany w projektach tylko jako dodatkowy miernik - nieobligatoryjny.</p> <p>Wprowadzenie wskaźnika, dotyczącego rozpoczęcia nauki, ułatwiłoby zastosowania wsparcia w zakresie kontynuacji nauki - uzupełnienia edukacji formalnej, potwierdzenia kwalifikacji. Taki wskaźnik byłby na równi ze wskaźnikiem efektywności zatrudnieniowej, w zależności od danej wiekowej grupy docelowej.</p>
<p>Adresaci:</p> <p>Jakiego profilu grupy docelowej dotyczy rekomendacja?</p>	<p>Osoby młode znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym NEET.</p> <p>Instytucje organizujące konkursy; Instytucje Rynku Pracy; instytucje pomocy i integracji społecznej pracodawcy; organizacje pozarządowe</p>
<p>Problem:</p> <p>Jakiego problemu dotyczy rekomendacja?</p>	<p>Duża zależność powodzenia i rozliczenia projektu od zrealizowania wartości wskaźnika zatrudnienia. Taka grupa wiekowa, to osoby zbyt młode, aby kierować je do pracy. Dla osób w tym wieku istnieje obowiązek prawny nauki. Istnieją także duże ograniczenia prawne w zatrudnianiu małoletnich. Te czynniki utrudniają często znalezienie odpowiedniego zatrudnienia dla takiej osoby.</p>
<p>Priorytet/cele:</p> <p>Jakie cele chcemy osiągnąć poprzez wdrożenie rekomendacji?</p>	<p>Zwiększenie liczby osób młodych rozpoczynających/kontynuujących naukę</p>
<p>Działania:</p> <p>Jakie działania umożliwią wdrożenie rekomendacji?</p>	<p>Uwzględnienie kryterium przez instytucje organizujące konkursy</p>
<p>Wskaźniki:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ilościowe (produktu/ działań) ▪ jakościowe (rezultatów/ efektów) 	<p>Liczba osób młodych rozpoczynających/kontynuujących naukę</p>
<p>Ryzyka:</p> <p>Jakie czynniki mogą utrudniać wdrożenie rekomendacji?</p>	<p>Czas trwania projektu może ograniczyć możliwości wykazania się z ukończenia kształcenia.</p>
<p>Wykonawcy:</p> <p>Jakie instytucje/ organizacje powinny zaangażować się we wdrożenie rekomendacji?</p>	<p>instytucje organizujące konkursy; Instytucje Rynku Pracy; instytucje pomocy i integracji społecznej pracodawcy; organizacje pozarządowe</p>

4. Rekomendacje dla MRPiPS oraz KG OHP

Rekomendacje dla Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Komendy Głównej OHP w zakresie wspierania osób młodych, w tym sformułowanie kryteriów dla konkursów ogłaszanych przez MRPiPS w ramach Osi I POWER.



Rekomendacja 13

Rekomendacja 13	
Nazwa rekomendacji	NOWE KOMPETENCJE I SUPERWIZJE
Opis rekomendacji	Rekomenduje się wykorzystywanie nowatorskich metod podnoszenia kompetencji wraz z systemem superwizji dla specjalistów pracujących z młodzieżą, w tym również w ramach projektów konkursowych i pozakonkursowych.
Adresaci: Jakiego profilu grupy docelowej dotyczy rekomendacja?	Kadra pedagogiczna, specjaliści, trenerzy, psycholodzy, psychoterapeuci, superwizorzy rekomendowanych towarzystw specjalizujących się w pracy z grupami osób z zaburzeniami osobowości.
Problem: Jakiego problemu dotyczy rekomendacja?	Bez profesjonalnego i systematycznego wdrażania nowych metod nauczania oraz superwizji indywidualnej i grupowej dla kadry specjalistów pracujących bezpośrednio z osobami z grupy NEET z każdej grupy wiekowej – niemożliwym jest uzyskanie oczekiwanych rezultatów. Jest to grupa obciążona często zaburzeniami, które charakteryzują się bardzo prymitywnymi mechanizmami obronnymi utrudniającymi tej grupie osób powrót do funkcjonowania społecznie akceptowanego jak i utrudniają pracę „pomagaczom”, u których rozwija się niekorzystne przeciwprzeniesienie, które nie pomaga w pracy nad zmianą utrwalonych mechanizmów obronnych u osób z grupy NEET.
Priorytet/cele: Jakie cele chcemy osiągnąć poprzez wdrożenie rekomendacji?	Zwiększenie kompetencji kadry specjalistów zajmujących się wspieraniem młodych osób z trudnościami na rynku pracy, w tym NEET. Zwiększenie różnorodności nowych metod pracy z młodzieżą. Podniesienie wskaźnika liczby osób z grupy NEET, którzy w trwały sposób dostosują się do społecznie oczekiwanych norm zachowania.
Działania: Jakie działania umożliwią wdrożenie rekomendacji?	Wdrożenie, jako obligatoryjne prowadzenie superwizji grupowej i indywidualnej dla „pomagaczy”.
Wskaźniki: ▪ ilościowe (produktu/ działań) ▪ jakościowe (rezultatów/ efektów)	Liczba specjalistów/pomagaczy korzystających z superwizji Liczba instytucji/organizacji, w których wykorzystywane są nowatorskie metody podnoszenia kompetencji wraz z systemem superwizji dla specjalistów pracujących z młodzieżą
Ryzyka: Jakie czynniki mogą utrudniać wdrożenie rekomendacji?	Niska wiedza i świadomość znaczenia superwizji w pracy osób pomagających.

Rekomendacja 14	
Nazwa rekomendacji	REALIZACJA PROJEKTÓW PRZEZ OHP
Opis rekomendacji	Rekomenduje się wprowadzenie usprawnień w działaniach podejmowanych na rzecz osób młodych poprzez: wydłużenie czasu trwania projektów OHP (obecnie realizowane w cyklu rocznym); zcentralizowanie procesu zamówień publicznych w ramach realizowanych projektów do poziomu KG OHP oraz adekwatność realizacji projektu do możliwości kadrowych oraz potencjału organizacyjnego danej komendy OHP.
Adresaci: Jakiego profilu grupy docelowej dotyczy rekomendacja?	Komendy OHP
Problem: Jakiego problemu dotyczy rekomendacja?	Dysproporcje czasowe w procesie ogłaszania zamówień publicznych przez komendy wojewódzkie, ma to skutek na niestabilny harmonogram realizacji projektu, który powinien być zgodny z zatwierdzonym harmonogramem, ma to również wpływ na brak spójności działań i stabilnej koordynacji projektu, wydłużenie oczekiwania uczestników projektu na poszczególne formy wsparcia, możliwości uzyskania niższej ceny. Możliwe wystąpienie problemów w zakresie realizacji zadań w projekcie wynikający z ograniczonej ilości wyspecjalizowanej kadry zawodowej funkcjonującej w strukturach danej komendy OHP.
Priorytet/cele: Jakie cele chcemy osiągnąć poprzez wdrożenie rekomendacji?	Wykluczenie ryzyka nierównomiernej realizacji zadań przez komendy. Zwiększenie przewidywalności harmonogramu działań. Oszczędności finansowe.
Działania: Jakie działania umożliwią wdrożenie rekomendacji?	Mając na uwadze sprawny przebieg realizacji projektów wdrażanych przez OHP, zgodny z zaplanowanym harmonogramem i przewidzianym wsparciem należałoby działania z zakresu zamówień publicznych zcentralizować, co wpłynęłoby na sprawne koordynowanie projektu oraz przewidywalność realizacji zadań przez wszystkie komendy OHP w Polsce i dostosowanie ich do harmonogramu i ewentualnych ujednoczonych zmian w nim dla wszystkich komend. Działania takie mają również pozytywny skutek finansowy. Dokładna analiza zasobów kadrowych/etatowych w poszczególnych komendach na poziomie pisania projektu w stosunku do zadań określonych w projekcie pozwalająca na dopasowanie liczby uczestników projektu do możliwości realizacji zadań projektowych przez daną komendę względem zasobów etatowych/kadrowych planowanych do zaangażowania w projekt.
Wskaźniki: ▪ ilościowe (produktu/ działań) ▪ jakościowe (rezultatów/ efektów)	Wprowadzone rozwiązania usprawniające.
Ryzyka: Jakie czynniki mogą utrudniać wdrożenie rekomendacji?	Koordynacja i synchronizacja uruchamianych przedsięwzięć

Rekomendacja 15	
Nazwa rekomendacji	ELASTYCZNE PODEJŚCIE DO PROJEKTOWANIA I REALIZACJI PRZEDSIĘWZIĘĆ
<p>Opis rekomendacji</p>	<p>Rekomenduje się projektowanie szczegółowego wsparcia (np. szkoleń) nie na etapie składania wniosku o dofinansowanie a pod konkretne, zdiagnozowane potrzeby osoby oraz następujące rozwiązania usprawniające:</p> <ul style="list-style-type: none"> – odstąpienie od szczegółowego zaplanowania identycznej ścieżki projektowej oraz budżetowania form wsparcia na etapie składania i oceny wniosku o dofinansowanie, na rzecz opracowania koncepcji merytorycznej z kalkulacją kosztów; – uznanie za kwalifikowalne w projektach koszty wynikające z zastosowania nietypowych narzędzi wsparcia (indywidualizacja wsparcia pod konkretne potrzeby danej osoby) np. wynajęcie busa celem dowozu do pracy, sfinansowanie uprawnień kat. B, zakup pojazdu np. skutera celem zwiększenia mobilności, zakup odzieży, opłacenie opieki medycznej; – w projektach rozliczanych kwotami ryczałtowymi odstąpienie od konieczności sporządzenia i oceny szczegółowego budżetu projektu, na rzecz weryfikacji kalkulacji przewidywanych kosztów; – wprowadzenie trybu elastycznego dokonywania zmian w już zaplanowanych formach wsparcia (dostosowanie do potrzeb wynikających z pogłębionej diagnozy); – umożliwienie PUP realizacji projektów w szerszym zakresie, tj. umożliwienie realizacji również działań pozaustawowych dla uczestników projektu; – możliwość zatrudnienia we wszystkich typach projektów (pozakonkursowych i konkursowych) indywidualnych opiekunów/asystentów NEET (mentorów, coachów) osób, które będą towarzyszyć i wspierać NEET na każdym etapie oferowanego wsparcia projektowego; – badanie efektywności zatrudnieniowej projektów systemowych po zakończeniu ostatniej formy wsparcia. Grupa NEET wymaga kompleksowego wsparcia we wprowadzeniu na rynek pracy. Natomiast statystyka publiczna prowadzona przez PUP (Załącznik 1 do MPIPS-02) zobowiązuje PUP do mierzenia efektywności zatrudnieniowej po każdej zastosowanej formie wsparcia. W tej sytuacji realizując projekty systemowe PO WER ogranicza się liczbę aplikowanych form wsparcia. Kolejne formy wsparcia trwają dłużej aniżeli okres, w którym liczona jest efektywność pierwszej formy wsparcia, dlatego też w badaniu efektywności najwcześniejsze udzielone formy są nieefektywne. Zatem zasadne byłoby wyłączenie projektów pozakonkursowych POWER z zasad mierzenia efektywności po każdej formie.
<p>Adresaci: Jakiego profilu grupy docelowej dotyczy rekomendacja?</p>	<p>Osoby młode znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym NEET. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej; Ministerstwo Rozwoju instytucje organizujące konkurs; podmioty realizujące projekty</p>
<p>Problem: Jakiego problemu dotyczy rekomendacja?</p>	<ul style="list-style-type: none"> – brak elastycznego podejścia do planowania i realizacji przedsięwzięć skutkujący problemami zw. z rekrutacją i skutecznym wspieraniem (konieczność zrealizowania założeń) – PUP ograniczony jest do realizacji działań ustawowych w projektach pozakonkursowych gdzie w ograniczonym stopniu możliwe jest zastosowanie zindywidualizowania pomocy i zastosowania innowacyjnych form aktywizacji. Ograniczona jest możliwość realizacji kilku form wsparcia dla danej osoby bezrobotnej ze względu na sposób mierzenia efektywności działań aktywizacyjnych realizowanych przez Urząd. – Brak możliwości realizacji działań dla osób niezarejestrowanych pozostających bez zatrudnienia.

<p>Priorytet/cele: Jakie cele chcemy osiągnąć poprzez wdrożenie rekomendacji?</p>	<ul style="list-style-type: none"> – wprowadzenie zasady elastycznego podejścia do projektowania i realizacji wsparcia – zastosowanie kompleksowych zindywidualizowanych form pomocy młodym osobom bezrobotnym, których efektywność mierzona będzie po zakończeniu całości bloku aktywizacji składającego się z różnych form pomocy (kilku form wsparcia np. szkolenie + staż). – dotarcie do szerszego grona młodych osób NEET, które w głównej mierze pozostają poza rejestrem PUP
<p>Działania: Jakie działania umożliwią wdrożenie rekomendacji?</p>	<p>Zmiany legislacyjne</p> <p>Zmiany wytycznych dot. realizacji projektów z EFS</p>
<p>Wskaźniki:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ilościowe (produktu/ działań) ▪ jakościowe (rezultatów/ efektów) 	<p>Wprowadzone zmiany legislacyjne, zmiana wytycznych i dokumentacji konkursowych</p>
<p>Ryzyka: Jakie czynniki mogą utrudniać wdrożenie rekomendacji?</p>	<p>Trudności w uzyskaniu poparcia decydentów dla propozycji uelastyczniających/usprawniających</p>

Rekomendacja 16	
Nazwa rekomendacji	UELASTYCZNIENIE W ZAKRESIE STOSOWANIA SANKCJI Z TYTUŁU PRZERWANIA SZKOLENIA
Opis rekomendacji	<p>Rekomenduje się uelastycznienie zapisów ustawy o promocji zatrudnienia poprzez wprowadzenie uelastycznienia, w zakresie stosowania sankcji, polegającego na wprowadzeniu 7-dniowego terminu do podjęcia, przez osobę przerywającą szkolenie zatrudnienia lub działalności gospodarczej.</p> <p>Zgodnie z art. 41 ust. 6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy „osoba, która z własnej winy nie ukończyła szkolenia, jest obowiązana do zwrotu kosztów szkolenia, z wyjątkiem przypadku, gdy przyczyną nieukończenia szkolenia było podjęcie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej”.</p> <p>Proponuje się wprowadzenie systemowego uelastycznienia w zakresie stosowania sankcji, polegającego na wprowadzeniu 7-dniowego terminu do podjęcia przez osobę przerywającą szkolenie działalności zarobkowej (zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę lub inną umowę cywilnoprawną, podjęcie własnej działalności gospodarczej). Z praktyki powiatowych urzędów pracy wynika, że osoba bezrobotna zmuszona jest przerwać szkolenie celem podjęcia czynności poprzedzających sam fakt podjęcia zatrudnienia czy własnej działalności zarobkowej (np. badania lekarskie, podjęcie czynności organizacyjnych w nowym miejscu zamieszkania). Obecnie brzmienie przepisu nakłada obowiązek dochodzenia zwrotu kosztów szkolenia w sytuacji, gdy bezrobotny nie podjął zatrudnienia natychmiast po przerwaniu szkolenia. Wprowadzenie odpowiedniego zapisu uelastycznienia stosowanie sankcji przewidzianej w ustawie. Stosowanie przepisu w obecnym brzmieniu jest sprzeczne z istotą zapisanego w ustawie wyjątku premiującego osoby bezrobotne podejmujące zatrudnienie.</p>

Adresaci: Jakiego profilu grupy docelowej dotyczy rekomendacja?	Osoby młode znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym NEET. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
Problem: Jakiego problemu dotyczy rekomendacja?	Brak systemowej elastyczności w zakresie stosowania przepisu ustawy.
Priorytet/cele: Jakie cele chcemy osiągnąć poprzez wdrożenie rekomendacji?	Zastosowanie elastycznego podejścia w kwestii sankcjonowania przerwania szkolenia przez osobą aktywizującą się zawodowo, realnie pozwoli premiować wyjątek, o którym mowa w ww. zapisie ustawy – wobec osób przerywających szkolenie nie będzie się bezpodstawnie dochodzić zwrotu kosztów szkolenia w sytuacji, gdy podejmą pracę lub własną działalność gospodarczą.
Działania: Jakie działania umożliwią wdrożenie rekomendacji?	Zmiana (uelastycznienie) przepisu prawnego w ramach ustawy
Wskaźniki: ▪ ilościowe (produktu/ działań) ▪ jakościowe (rezultatów/ efektów)	Zmiana ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
Ryzyka: Jakie czynniki mogą utrudniać wdrożenie rekomendacji?	Niepodjęcie kroków prawnych zmierzających do znowelizowania przepisu w tym zakresie.

Rekomendacja 17

Nazwa rekomendacji	UELASTYCZNIENIE ROZLICZANIA INSTRUMENTÓW WSPIERAJĄCYCH MOBILNOŚĆ
Opis rekomendacji	<p>Rekomenduje się uelastycznienie rozliczania instrumentów wspierających mobilność przestrzenną uczestników w ramach realizowanych projektów.</p> <p>Zasadne jest wspieranie projektów, w ramach, których podejmowane będą działania wspierające mobilność przestrzenną uczestników. Z uwagi na ograniczenia rynku pracy w wybranych powiatach województwa pomorskiego, wskazane jest stosowanie instrumentów mobilnościowych w aktywizacji zawodowej osób młodych, co generuje dodatkowy pozytywny rezultat w zakresie osiągania wyższego poziomu efektywności zatrudnieniowej. Należy zwrócić uwagę w ramach rozliczanych budżetów projektowych, aby elastycznie rozliczać/refundować wydatki poniesione na dojazdy. Istotne jest, aby przy rozliczaniu kwot za dojazdy nie były one równoważne należnościom za przejazdy najtańszym środkiem lokomocji na danej trasie, lecz były adekwatne oraz dostosowane do realnych wartości wydatków poniesionych na dojazdy. Należy przy rozliczaniu budżetu projektu uwzględnić, że często podróż najtańszym środkiem lokomocji nie jest możliwa, np. ze względu na rzadkość połączeń lub brak połączeń w określonych porach dnia, wówczas zachodzi konieczność opłacania transportu generującego wyższe koszty, ale zarazem bardziej dostosowanego do potrzeb uczestników projektu.</p>

Adresaci: Jakiego profilu grupy docelowej dotyczy rekomendacja?	Instytucje rynku pracy; instytucje organizujące konkurs; podmioty realizujące projekty.
Problem: Jakiego problemu dotyczy rekomendacja?	Niedostateczne wsparcie w zakresie przemieszczania się za pracą (instrumenty wspierające mobilność przestrzenną) w kontekście niewystarczającego jego wymiaru finansowego; tworzenie barier ekonomicznych dla uczestników projektów.
Priorytet/cele: Jakie cele chcemy osiągnąć poprzez wdrożenie rekomendacji?	Efektywne kosztowo i adekwatne do potrzeb zastosowanie instrumentów mobilnościowych pokrywających racjonalne zapotrzebowanie uczestników;
Działania: Jakie działania umożliwią wdrożenie rekomendacji?	Opracowanie elastycznego systemu rozliczania (najtańsze połączenie/rzeczywiste wydatki/ryczałt) Wdrożenie rozwiązania w formie wytycznych
Wskaźniki: ▪ ilościowe (produktu/ działań) ▪ jakościowe (rezultatów/ efektów)	Opracowane i wdrożone rozwiązanie
Ryzyka: Jakie czynniki mogą utrudniać wdrożenie rekomendacji?	Niechęć do zróżnicowanego sposobu rozliczania wydatków

Rekomendacja 18

Nazwa rekomendacji	PROFILOWANIE GRUPY DOCELOWEJ POD WZGLĘDEM WIEKU: 15-16; 16-17; 18-25; 26-29 LAT
Opis rekomendacji	<p>Rekomenduje się określanie rekrutowanej grupy docelowej projektu pod względem konkretnej grupy wiekowej: 15-16; 16-17; 18-25; 26-29 oraz wprowadzenie podczas rekrutacji konkretnego kryterium wiekowego tożsamesego z powyższą grupą wiekową (maks. dwie grupy wiekowe w projekcie), najlepiej graniczącą wiekowo, np. 16-17; 18-25, przy zastosowaniu różnych metod i technik prowadzenia.</p> <p>Grupa osób młodych (obejmująca osoby w wieku 15-29 lat) nie jest jednorodna, dlatego też osoby młode w ujęciu projektowym powinny być rozpatrywane w różnych podkategoriach: wiek, płeć, poziom wykształcenia, miejsce zamieszkania itd. Sama tylko weryfikacja pod względem wieku, pokazuje znaczne różnice, zwłaszcza w zakresie zróżnicowanego podejścia do pracy i nauki. Dla osób poniżej 18 roku życia, pierwotną rolą jest nauka. Później pomiędzy 19 a 24 rokiem życia następuje już zróżnicowanie sytuacji i podejścia osób młodych, choć nadal przeważa rola edukacyjna nad zawodową. Dla absolwentów szkół zasadniczych zawodowych jest to okres wejścia na rynek pracy, z kolei absolwenci liceów i techników przeważnie kontynuują edukację na poziomie wyższym. Wśród osób studiujących, praca często ma charakter drugorzędny i traktowana jest jako wsparcie finansowe, a w późniejszej pozycji jako zdobycie doświadczenia zawodowego, niekoniecznie związanego z wyuczonym zawodem. Osoby po 24 roku życia już wyżej cenią pracę zawodową niż naukę.</p>

	<p>Dlatego też, rekrutując daną grupę docelową pod względem wieku, beneficjent będzie mógł wybrać jednorodne metody i narzędzia, które skutecznie zniwelują ryzyko odejścia i zniechęcenia do udziału w projekcie. Jednorodna wiekowo grupa wymaga dość podobnego postępowania przy podejściu społecznym i komunikacyjnym. Zaś grupa różniąca się wiekiem i współistniejącymi problemami wymaga często całkiem innego postępowania. Inne problemy posiadają osoby niepełnoletnie, a z innymi borykają się osoby od 18 roku życia, a jeszcze z innymi problemami spotykają się osoby po 25 roku życia. Nie tylko problemy są czynnikiem różnicującym, ale również podejście do życia (dojrzałość) czy stawiane sobie cele życiowe.</p> <p>Tego typu czynniki różnicujące sygnalizowane były przez realizatorów projektów posiadających doświadczenie w wspieraniu zatrudnienia osób młodych na rynku pracy. Okazuje się, że komunikacja skierowana do konkretnej grupy wiekowej w większym stopniu zmniejsza ryzyko powstania niezrozumień i trudności w określaniu metod i technik pracy z młodą osobą.</p>
<p>Adresaci: Jakiego profilu grupy docelowej dotyczy rekomendacja?</p>	<p>Osoby młode znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym NEET; Instytucje organizujące konkursy; realizatorzy projektów</p>
<p>Problem: Jakiego problemu dotyczy rekomendacja?</p>	<p>Wyzwanie dla organizacji wspierającej grupę docelową, jako sposób dotarcia, komunikacji i motywowania do działania osób młodych. Ważnym czynnikiem jest także sposób przebiegu zajęć, dobór odpowiednich technik i dopasowanie form i zakresu wsparcia do potrzeb danej grupy wiekowej. Problemem zróżnicowanej grupy pod względem wieku jest trudność i zbyt duża różnorodność w dopasowaniu oczekiwań grupy i profilu predyspozycji potencjalnych uczestników: umiejętności, kompetencje, zdolności.</p> <p>Przy pracy z jednorodną wiekowo grupą łatwiej jest określić skuteczne metody odkrywania zdolności, które będą mogli rozwijać u przyszłych pracodawców.</p>
<p>Priorytet/cele: Jakie cele chcemy osiągnąć poprzez wdrożenie rekomendacji?</p>	<p>Zwiększenie skuteczności rozwoju zawodowego osób młodych, grupy jednorodnej wiekowo. Wprowadzenie kryterium wiekowego sprawia, że działania projektowe czy proponowane wsparcie będzie adekwatne dla grupy docelowej projektu.</p>
<p>Działania: Jakie działania umożliwią wdrożenie rekomendacji?</p>	<p>Określanie rekrutowanej grupy docelowej projektu pod względem konkretnej grupy wiekowej: 15-16; 16-17; 18-25; 26-29. Wprowadzenie podczas rekrutacji konkretnego kryterium wiekowego tożsamego z powyższą grupą wiekową (maks. dwie grupy wiekowe w projekcie), najlepiej graniczącą wiekowo, np. 16-17; 18-25, przy zastosowaniu różnych metod i technik prowadzenia.</p>
<p>Wskaźniki: ▪ ilościowe (produktu/ działań) ▪ jakościowe (rezultatów/ efektów)</p>	<p>Ilu beneficjentów będzie stosować w projekcie zasadę podziału uczestników projektu, głównie pod względem wiekowym? Ilu potencjalnych beneficjentów wprowadzi do projektu zasadę podziału uczestników projektu, głównie pod względem wiekowym?</p>
<p>Ryzyka: Jakie czynniki mogą utrudniać wdrożenie rekomendacji?</p>	<p>Rezygnacja, niezastosowanie się do proponowanego podziału wyboru grupy docelowej wiekowo. Posiadanie odmiennych doświadczeń wśród potencjalnych beneficjentów, co do podziału grupy docelowej uczestników projektu pod względem wieku.</p>

Rekomendacja 19	
Nazwa rekomendacji	ZLECANIE DZIAŁAŃ AKTYWIZACYJNYCH NA RZECZ OSÓB MŁODYCH
Opis rekomendacji	<p>Rekomenduje się wprowadzenie możliwości zlecenia niepublicznej agencji zatrudnienia działań aktywizacyjnych (aktywizacji społecznej i zawodowej) na rzecz osób młodych, będących w najtrudniejszej sytuacji.</p> <p>Zlecanie działań aktywizacyjnych realizowane jest w Polsce od 2015 r. na podstawie przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Art. 66 d-j). Jest to instrument aktywizacji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych (osób zarejestrowanych jako osoby bezrobotne w powiatowych urzędach pracy) polegający na zastosowaniu zarówno standardowych jak i niestandardowych form wsparcia. Realizator działań aktywizacyjnych (niepubliczna agencja zatrudnienia) ma swobodę w doborze metod, narzędzi i środków aktywizacyjnych, rozliczany jest jednak nie ze zrealizowanych działań a z ich efektów zatrudnieniowych.</p>
Adresaci: Jakiego profilu grupy docelowej dotyczy rekomendacja?	Osoby młode znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym NEET. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Wojewódzki Urząd Pracy, KG OHP
Problem: Jakiego problemu dotyczy rekomendacja?	Trudności w zakresie skutecznego dotarcia do grupy docelowej (rekrutacja), jak i w zakresie udzielania efektywnego wsparcia (aktywizacja społeczna, aktywizacja zawodowa) osobom młodym, biernym zawodowo, niezarejestrowanym jako osoby bezrobotne. Trudności w realizacji i rozliczaniu działań w ramach projektów finansowanych z EFS (szczegółowy budżet projektu, wskaźniki).
Priorytet/cele: Jakie cele chcemy osiągnąć poprzez wdrożenie rekomendacji?	Skuteczniejsza rekrutacja i udzielanie efektywnego wsparcia dzięki elastyczności i swobodzie w doborze metod i środków aktywizacyjnych (brak szczegółowego budżetu). Wciągnięcie do kształcenia lub/i zatrudnienia osoby młode bierne zawodowo, niezarejestrowane jako osoby bezrobotne
Działania: Jakie działania umożliwią wdrożenie rekomendacji?	Zmiany legislacyjne Opracowanie systemu zlecania działań aktywizacyjnych (na poziomie regionalnym) i zapewnienie finansowania (z poziomu centralnego); Wyłonienie wykonawcy działań (na poziomie regionalnym)
Wskaźniki: ▪ ilościowe (produktu/ działań) ▪ jakościowe (rezultatów/ efektów)	Zmiana ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Liczba zleconych kontraktów niepublicznej agencji
Ryzyka: Jakie czynniki mogą utrudniać wdrożenie rekomendacji?	Brak uregulowań ustawowych do objęcia tym instrumentem osób niezarejestrowanych jako osoby bezrobotne Brak zapewnienia finansowania

5. Rekomendacja dla Pomorskiego Partnerstwa

Rekomendacje zawierające sposób funkcjonowanie partnerstwa po zakończeniu realizacji projektu, celem zapewnienia trwałości.

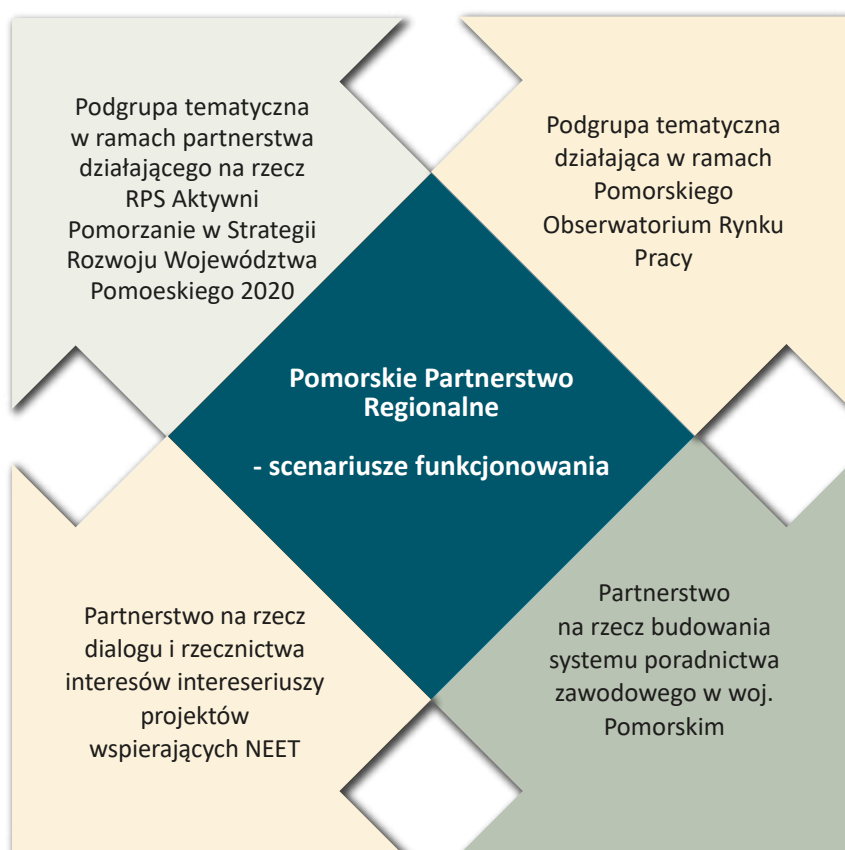
Zakres rekomendacji dla Pomorskiego Partnerstwa Regionalnego osób młodych w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy

1





Funkcjonowanie Pomorskiego Partnerstwa Regionalnego

2

Funkcjonowanie mikropartnerstw lokalnych na rzecz osób młodych



Rekomendacja 20	
Nazwa rekomendacji	FUNKCJONOWANIE POMORSKIEGO PARTNERSTWA REGIONALNEGO NA RZECZ OSÓB MŁODYCH
Opis rekomendacji	<p>Rekomenduje się funkcjonowanie Pomorskiego Partnerstwa Regionalnego, jako partnerstwa nieformalnego, międzysektorowego i wspierającego inicjatywy, działania na rzecz osób młodych, w tym młodych osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none"> – opiniowanie dla WUP w Gdańsku realizacji wsparcia dla młodych osób z trudnościami na rynku pracy, w tym NEET oraz kryteriów konkursowych; – zaangażowanie w pracę Pomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy (np. jako sekcja, podgrupa tematyczna dot. problematyki młodych na pomorskim rynku pracy); – zaangażowanie w prace na rzecz rozwoju poradnictwa zawodowego; – zaangażowanie w prace na rzecz integracji działań instytucji pomocy i integracji społecznej oraz Instytucji Rynku Pracy; – rzecznictwo interesów osób młodych na rynku pracy, ciało opiniodawcze, wypracowujące rekomendujące na rzecz wprowadzania niezbędnych zmian legislacyjnych i wdrażania zmian systemowych w polityce rynku pracy; – podejmowanie partnerskich projektów międzysektorowych koalicjantów, prezentacji dobrych praktyk, wymiany doświadczeń i edukacji wzajemnej partnerów, samokształcenie, baza informacji; <p>Partnerstwo nie posiada osobowości prawnej, jest ciałem społecznym i działa na zasadzie dobrowolnego udziału, wkładu zasobów i pracy poszczególnych organizacji/instytucji.</p> <p>Rekomenduje się, aby WUP w Gdańsku nadal pełnił rolę lidera Pomorskiego Partnerstwa Regionalnego i odpowiadał za koordynowanie jego działań, zapraszanie do współpracy w ramach poszczególnych zadań/zagadnień problemowych. Partnerstwo winno funkcjonować w ramach umowy – listu intencyjnego o współpracy.</p>
Adresaci: Jakiego profilu grupy docelowej dotyczy rekomendacja?	<p>Podmioty zajmujące się problematyką młodzieży, Instytucje Rynku Pracy, instytucje integracji i pomocy społecznej, podmioty funkcjonujące w systemie edukacji, pracodawcy/organizacje pracodawców, organizacje pozarządowe</p> <p>Osoby młode znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym NEET.</p>
Problem: Jakiego problemu dotyczy rekomendacja?	<p>Niedostateczna koordynacja, kompleksowość i komplementarność usług na pomorskim rynku pracy świadczonych na rzecz osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.</p> <p>Problemy związane z efektywnością wsparcia udzielanego osobom młodym, w tym „przerzucania” klientów z instytucji do instytucji, dublowania się form i zakresu świadczonej pomocy.</p> <p>Potrzeba podejmowania rozwiązań na rzecz budowania mechanizmów współpracy wspierających procesy kojarzenia pracodawców z młodymi osobami - kandydatami do pracy.</p>
Priorytet/cele: Jakie cele chcemy osiągnąć poprzez wdrożenie rekomendacji?	<p>Większa koordynacja, kompleksowość i komplementarność usług na pomorskim rynku pracy</p> <p>świadczonych na rzecz osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.</p> <p>Wypracowanie i wdrażanie systemowych rozwiązań (procedury, wytyczne, zasady współdziałania, sposoby postępowania) odnoszących się do współpracy publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, instytucji pomocy społecznej, edukacji oraz pracodawców dotyczące procesu rekrutacji i wspierania osób młodych na pomorskim rynku pracy.</p>

<p>Działania:</p> <p>Jakie działania umożliwią wdrożenie rekomendacji?</p>	<p>W ramach prac nad kontynuacją działania Pomorskiego Partnerstwa należy dokończyć prace nad spisaniem misji, celów i korzyści dla partnerów z jego funkcjonowania (po projekcie), weryfikacją zakresu merytorycznej współpracy oraz jej zasad i harmonogramu spotkań.</p> <p>   </p> <p>CEL – jaką rolę może dalej pełnić Pomorskie Partnerstwo Regionalne i mikropartnerstwa lokalne?</p> <p>MOTYWY – jakie korzyści identyfikują partnerzy z kontynuowania Partnerstwa?</p> <p>ZAKRES – jakie obszary merytorycznej współpracy Partnerstwo powinno obejmować?</p> <p>ZASADY – w jaki sposób Partnerstwo ma dalej funkcjonować? (lider, liczebność, rola mikropartnerstw).</p> <p>Instytucjonalizacja działania Pomorskiego Partnerstwa poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none">– Wypracowanie procedur współpracy i zasad funkcjonowania, które zwiększą otwartość oraz zaufanie między poszczególnymi uczestnikami.– Wzmacnianie relacji między członkami - organizowanie cyklicznych spotkań konsolidujących członków Pomorskiego Partnerstwa oraz umożliwiających wymianę doświadczeń.– Podejmowanie aktywności szeroko promujących misję i plan działania Pomorskiego Partnerstwa, szukanie nowych sprzymierzeńców i dbanie o dobry wizerunek wśród społeczności, interesariuszy.– Opracowanie niezbędnych narzędzi monitoringowych (formularzy, druków, arkuszy), które umożliwią pomiar postępu rzeczowego i finansowego wykonania przyjętego planu współpracy.– Zarządzanie procesem rozwoju współpracy poprzez planowanie, organizowanie, motywowanie i kontrolę w oparciu o ustalone procedury, procesy i zasoby. <p>Rozszerzanie liczebności i różnicowanie składu Partnerstwa Regionalnego, aby w jak największym stopniu miało ono charakter międzysektorowy i między terytorialny. Włączanie do składu np. podmioty, które otrzymują dofinansowanie na projekty na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej osób młodych. Weryfikacja składu partnerstwa i rozszerzenie o brakujących przedstawicieli np.: lokalne grupy działania, klastry, Powiatowe Społeczne Rady ds. Osób Niepełnosprawnych, Powiatowe Rady Rynku Pracy, PCPR, Centra Integracji Społecznej, ośrodki opiekuńczo-wychowawcze, zakłady karne, sądy, placówki medyczne (działające w obszarze uzależnień, depresji), ochotnicze hufce pracy w powiatach, Zakłady Doskonalenia Zawodowego, Izby Rzemieślnicze, pracodawcy, biura karier na uczelniach, szkoły (techniczne, zawodowe), podmioty ekonomii społecznej, organizacje pozarządowe, które mają doświadczenie w realizacji wsparcia na rzecz tej grupy, domy kultury, ogniska młodzieżowe, sekcje sportowe, kluby osiedlowe, parafie i inne tego typu ciała reprezentacyjne grupujące przedstawicieli z różnych sektorów działających aktywnie na rzecz młodych na rynku pracy.</p> <p>Usprawnienie komunikacji między instytucjami rynku pracy i biznesu, współpraca z sektorem przedsiębiorstw, pracodawcami.</p> <p>Pozyskiwanie i analiza informacji zwrotnych, opinii od specjalistów rynku pracy, młodych osób bezrobotnych, w tym NEET oraz pracodawców, w celu wymiany informacji o czynnikach utrudniających i sprzyjających w rekrutacji i wspieraniu aktywizacji osób młodych na rynku pracy.</p> <p>Istotne jest także dzielenie się wiedzą – edukacja skierowana do partnerstwa oraz środowiska lokalnego, dotycząca m.in. problematyki rynku pracy, mechanizmów warunkujących określone problemy społeczne i gospodarcze oraz kształtowania współodpowiedzialnej postawy obywatelskiej.</p>
---	--

<p>Wskaźniki:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ilościowe (produktu/ działań) ▪ jakościowe (rezultatów/ efektów) 	<ul style="list-style-type: none"> – Liczba członków/ nowych członków partnerstwa – Liczba spotkań w roku – Liczba podjętych przedsięwzięć przez członków partnerstwa – Liczba wypracowanych opinii, stanowisk, rekomendacji przez Pomorskie Partnerstwo
<p>Ryzyka:</p> <p>Jakie czynniki mogą utrudniać wdrożenie rekomendacji?</p>	<ul style="list-style-type: none"> – niska świadomość atutów dialogu i partnerstwa, – mała liczba aktywnych lokalnych liderów, – niska aktywność organizacji społecznych, – niechęć środowisk biznesu do współpracy.

Rekomendacja 21	
Nazwa rekomendacji	FUNKCJONOWANIE MIKRO PARTNERSTW LOKALNYCH NA RZECZ OSÓB MŁODYCH W POWIATACH WOJ. POMORSKIEGO
<p>Opis rekomendacji</p>	<p>Rekomenduje się kontynuowanie funkcjonowania i rozwijanie lokalnych mikropartnerstw zainicjowanych w ramach projektu „Pomorskie rekomendacje dotyczące zakresu i trafności oferty aktywizacyjnej wobec osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy”.</p> <p>Zadaniem mikropartnerstw będzie zwiększanie szans na skuteczniejsze rozwiązywanie problemów osób młodych poprzez integrację lokalnych partnerów wokół problematyki osób młodych, w tym NEET i wypracowywanie lokalnych sposobów interdyscyplinarnego wsparcia osób młodych na terenie danej społeczności.</p>
<p>Adresaci:</p> <p>Jakiego profilu grupy docelowej dotyczy rekomendacja?</p>	<p>Podmioty zajmujące się problematyką młodzieży, Instytucje Rynku Pracy, samorząd lokalny, instytucje integracji i pomocy społecznej, podmioty funkcjonujące w systemie edukacji, pracodawcy/organizacje pracodawców, organizacje pozarządowe, nieformalne grupy mieszkańców.</p> <p>Osoby młode znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym NEET.</p>
<p>Problem:</p> <p>Jakiego problemu dotyczy rekomendacja?</p>	<p>Brak usystematyzowanego, ujednoczonego i trwałego modelu pracy i wspierania młodych osób znajdującym się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.</p> <p>Niedopasowanie podaży do popytu na powiatowych/lokalnych rynkach pracy i niedostosowanie edukacji i kształcenia zawodowego młodych osób do potrzeb pracodawców działających na lokalnych rynkach.</p>
<p>Priorytet/cele:</p> <p>Jakie cele chcemy osiągnąć poprzez wdrożenie rekomendacji?</p>	<p>Podniesienie skuteczności i efektywności działań instytucji i podmiotów aktywnych na rynku pracy w powiatach woj. pomorskiego w zakresie aktywizacji społeczno-zawodowej i zatrudnialności młodych osób z trudnościami na rynku pracy, w tym NEET.</p>
<p>Działania:</p> <p>Jakie działania umożliwią wdrożenie rekomendacji?</p>	<p>Działania związane z funkcjonowaniem mikropartnerstw powinny być nastawione na wspieranie powiązań, sieciowanie, tworzenie grup roboczych, ciał przedstawicielskich mieszkańców, młodych osób, partnerów społecznych i gospodarczych oraz instytucji publicznych i samorządowych gmin i powiatów.</p> <p>Działania związane z funkcjonowaniem mikropartnerstw lokalnych powinny uwzględniać cykliczne badania, pozyskiwanie i redystrybucję rzetelnej informacji o zasobach i potrzebach powiatu i jego młodych mieszkańców.</p> <p>Koordinator lokalny mikropartnerstwa powinien wykorzystywać różne sposoby komunikacji, aby dotrzeć z informacją o idei partnerstwa do jak najszerszego grona interesariuszy. Aktywnie zachęcać do przystąpienia do partnerstwa, tworząc dobry klimat i pozytywną motywację do przystąpienia. Powinien sporządzić listę potencjalnych partnerów, których udział jest istotny do funkcjonowania mikropartnerstwa i realizacji jego celów.</p>

	<p>W ramach projektu mikropartnerstwa, które już zajęły się problemem i znają go będą mogły rozszerzyć swoje działania na większą skalę, zakładać kolejne mikropartnerstwa, które będą funkcjonowały na wypracowanych wcześniej zasadach. W ten sposób powstanie trwała i usystematyzowana ścieżka wsparcia NEET, realizowana jednocześnie w wielu instytucjach. W ten sposób osoby potrzebujące wsparcia będą mogły zwrócić się do wielu instytucji i w każdej otrzymają pomoc.</p> <p>Upowszechnienie Modelu współpracy w ramach lokalnych mikropartnerstw wśród instytucji i podmiotów aktywnych na rynku pracy w subregionach i powiatach na Pomorzu.</p>
<p>Wskaźniki:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ilościowe (produktu/ działań) ▪ jakościowe (rezultatów/ efektów) 	<ul style="list-style-type: none"> – Liczba członków/ nowych członków mikropartnerstwa – Liczba spotkań w roku – Liczba mikropartnerstw funkcjonujących w skali roku w powiatach woj. pomorskiego
<p>Ryzyka:</p> <p>Jakie czynniki mogą utrudniać wdrożenie rekomendacji?</p>	<p>Sukces partnerstwa lokalnego determinować może m.in. interdyscyplinarne podejście do rozwiązywania problemów, bowiem w szerokim kontekście jest ono podstawą budowania kapitału społecznego, niezbędnego do radzenia sobie ze zmianami.</p> <p>Lider – inicjator mikropartnerstwa - powinien być rozpoznawalny w środowisku lokalnym, posiadać jego zaufanie, mieć dobry wizerunek i doświadczenie w tematyce, którą partnerstwo ma rozwijać.</p> <p>Słabą stroną procesu funkcjonowania mikropartnerstw może okazać się niewystarczające zaangażowanie się w działania zarówno członków jak i sojuszników wśród przedstawicieli lokalnych społeczności.</p>

6. Rekomendacja dodatkowa

Istnieje wiele czynników zwiększających ryzyko „wejścia” do grupy osób niepracujących, nieuczących się i nieszkolących się. Większość tych czynników leży w rodzinie i przekazywanych wzorcach, dlatego aby zapobiegać procesowi wchodzenia młodzieży w kategorię osób NEET, należy jak najwcześniej rozpoznawać zagrożenia oraz włączać działania prewencyjne już na wczesnym etapie szkolnym. W trakcie spotkania Pomorskiego Partnerstwa Regionalnego wielokrotnie przewijały się rekomendacje ściśle związane z koniecznością wdrożenia systemowych zmian w edukacji dzieci i młodzieży oraz przygotowania kadry pedagogicznej do wyzwań związanych z nowymi trendami społecznymi w podejściu do pracy i sensu życia wśród młodego pokolenia.

Dlatego też zdecydowano się na umieszczenie rekomendacji dodatkowej, która zawiera szereg aspektów dotyczących systemowego rozwoju poradnictwa zawodowego w szkołach i nowych metod pracy z uczniami. W przeanalizowanie, opracowanie i wdrożenie tych pomysłów powinny zaangażować się Ministerstwo Edukacji, instytucje finansujące szkolnictwo, urzędy miast, gmin, kuratorium.

Rekomendacja 22	
Nazwa rekomendacji	DORADZTWO ZAWODOWE W SZKOŁACH DLA UCZNIÓW POW. 13 ROKU ŻYCIA
Opis rekomendacji	<p>Rekomenduje się systemowe zmiany, które umożliwią zwiększenie roli poradnictwa zawodowego w edukacji szkolnej młodzieży, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> – wprowadzenie już na poziomie szkoły podstawowej etatu doradcy zawodowego, który pełniłby również rolę trenera/coacha zawodowego, realizowałby także w szkole szkolenia z umiejętności miękkich. Wprowadzenie wymogu zatrudniania w szkołach podstawowych doradców zawodowych posiadających kompetencje i uprawnienia do prowadzenia badań predyspozycji; – wypracowanie form współpracy z rodzicami – pierwszymi ważnymi doradcami dzieci – w celu zachęcania ich do samokształcenia i korzystania z usług poradnictwa zawodowego. Edukacja rodziców i nauczycieli/wychowawców z zagadnień dotyczących wyboru dalszej ścieżki edukacji i rozwoju zawodowego; – promowanie idei i korzyści wynikających z całościowego poradnictwa zawodowego wśród mieszkańców województwa pomorskiego oraz wśród przedstawicieli władzy, m.in. starostów, dyrektorów szkół, rektorów; – zapewnienie profesjonalnej pomocy doradczej we wczesnych etapach edukacji, pozwalającej na kształtowanie właściwych postaw, samopoznanie oraz przekazanie informacji o zawodach i kwalifikacjach niezbędnych do ich wykonywania a także ułatwienie i upowszechnianie dostępu do takiej pomocy na kolejnych etapach planowania i rozwoju zawodowego; – powołanie w szkołach zespołów doradcy zawodowego i psychologa przeprowadzające wśród uczniów zabawy, gry opierające się na pracy zespołowej (cecha, która jest istotna w przyszłej pracy zawodowej). Zespoły prowadziłyby także konsultacje indywidualne z wszystkimi uczniami (testy psychologiczne) badające: a) poczucie własnej wartości b) motywujące do dalszej nauki. Przeprowadzanie badań predyspozycji zawodowych ucznia w celu ułatwienia wyboru zawodu i określenia dalszej ścieżki kształcenia; – zmiana charakteru egzaminów zawodowych w szkołach zawodowych i technikach - egzaminy zawodowe powinny mieć charakter praktyczny;

	<ul style="list-style-type: none"> – zmiana „statusu” uczniów szkół zawodowych - każdy uczeń szkoły zawodowej powinien być młodocianym pracownikiem (w oparciu o kodeks pracy). Podniesienie wieku dla kategorii „osoba młodociana” do 21 lat dla osób niepełnosprawnych; – spotkania z praktykami, jako metoda nauki młodzieży w szkołach. Aranżowanie spotkań uczniów z osobami pracującymi na konkretnych stanowiskach pracy, poza warsztatami szkolnymi, czy miejscem odbywanych praktyk; – organizowanie w ramach sieci poradnictwa zawodowego wizyt studyjnych oraz spotkań z pracodawcami w zakładach pracy, pozwalających doradcom zawodowym na pogłębienie informacji o zawodach i pozyskanie wiedzy z otoczenia biznesu; – szkolenia i superwizje dla wychowawców, pedagogów, pracowników szkolnych, psychologów szkolnych w umiejętnościach interpersonalnych wychowawczych i socjoterapeutycznych dla uczniów w wieku szkolnym z grupy NEET zagrożonych przedwczesnym wypadnięciem z systemu oświaty; – monitorowanie losów zawodowych absolwentów pomorskich szkół i uczelni.
<p>Adresaci: Jakiego profilu grupy docelowej dotyczy rekomendacja?</p>	<p>Uczniowie szkół podstawowych/średnich (gimnazjalnych/ponadgimnazjalnych). Nauczyciele, wychowawcy, pedagodzy, psychologowie, doradcy zawodowi w szkołach i inni pracownicy szkół gimnazjalnych.</p>
<p>Problem: Jakiego problemu dotyczy rekomendacja?</p>	<p>Obecnie każdy dyrektor szkoły ma obowiązek wyznaczyć pracownika, który w szkole będzie pełnił funkcję doradcy zawodowego szkolnego, nie zawsze jest to osoba posiadająca kwalifikacje w tym zawodzie. W praktyce jednak nie ma godzin dydaktycznych poświęconych wyłącznie doradztwu zawodowemu, obecnie nie mają oni przestrzeni, aby realizować doradztwo w ramach siatki godzinowej szkoły. Ciężar doradzania uczniom wyboru ścieżki zawodowej nie powinien spadać na wychowawców i nauczycieli. Kluczowe trudności w tym obszarze to:</p> <ul style="list-style-type: none"> – niska wiedza i świadomość na temat własnego potencjału zawodowego wśród młodzieży; – brak wiedzy na temat zapotrzebowania pracodawców na lokalnych rynkach pracy u młodzieży; – brak umiejętności rozpoznania indywidualnych predyspozycji zawodowych; – brak świadomości i chęci do pracy, brak tzw. „etosu pracy” wśród młodych; – brak umiejętności poruszania się po rynku pracy.
<p>Priorytet/cele: Jakie cele chcemy osiągnąć poprzez wdrożenie rekomendacji?</p>	<p>Zlikwidowanie/zmniejszenie zjawiska młodzieży niezaradnej na rynku pracy poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none"> – nabycie przez młodzieży skutecznych metod poszukiwania zatrudnienia; – nabycie umiejętności przygotowywania dokumentów aplikacyjnych; – nabycie umiejętności związanych z kształtowaniem i planowaniem własnej kariery zawodowej i skutecznym poruszaniem się po rynku pracy; – zapobieganie niepowodzeniom szkolnym, porzucaniu szkoły a w konsekwencji trudnościom w znalezieniu pracy lub/i podejmowaniu nieodpowiedniej pracy; – efektywne wspieranie dzieci i młodzieży w podejmowanych przez nich decyzjach edukacyjno-zawodowych (np. pomoc w wyborze szkoły ponadgimnazjalnej).

<p>Działania:</p> <p>Jakie działania umożliwią wdrożenie rekomendacji?</p>	<ul style="list-style-type: none"> – wprowadzenie do szkół etatu doradcy zawodowego, przy czym musi to być osoba z pasją i doświadczeniem zawodowym, znająca lokalny rynek pracy, która będzie łączyła w sobie cechy trenera/mentora/coacha dla młodzieży wchodzącej na rynek pracy. Doradca zawodowy powinien ściśle współpracować z PUP w zakresie: pozyskiwania ofert i ich upowszechniania wśród młodzieży kończącej edukację i mogącej rejestrować się w PUP; – powołanie zespołów w placówkach składających się z fachowców (doradca zawodowy, psycholog), którzy z zaangażowaniem i profesjonalną wiedzą będą wyposażać młode osoby w niezbędne umiejętności i wiedzę do zaistnienia na rynku pracy. Wprowadzenie dodatkowego, obowiązkowego przedmiotu np. „doradztwo zawodowe” oraz indywidualne konsultacje z psychologiem, który będzie badał poprzez narzędzia: np. testy, kwestionariusze poziom uzdolnień, zainteresowania w określonych grupach zawodowych, a także wzmacniał poczucie wartości oraz wpajał istotę kompetencji wymaganych na rynku pracy np. umiejętność pracy w zespole, zaangażowanie w pracę, wzmacniał chęć młodych ludzi do aktywności zawodowych, społecznych, aby w przyszłości stali się wartościowymi pracownikami z szansą na awans zawodowy; – funkcjonowanie biur karier w szkołach ponadgimnazjalnych (zawodowych i technikach). Utworzenie na terenie szkół bazy informacji edukacyjnej i zawodowej oraz zapewnienie jej systematycznej aktualizacji – trafne wybory edukacyjno-zawodowe uczniów (SZOK – Szkolny Ośrodek Kariery). Zamieszczanie ofert praktyk, stażu, wolontariatu, pracy dla młodzieży z grupy NEET. Szkolny Ośrodek Kariery musi współpracować z PUP oraz pracodawcami w zakresie promocji zatrudnienia młodzieży, ale także „edukować” i wspierać pracodawców. Wsparcie jest tu rozumiane, jako doradztwo ale też gratyfikacje finansowe dla pracodawców zatrudniających osoby z grupy NEET (np. jednorazowe bonusu finansowe lub obniżenie składek na ubezpieczenie społeczne dla pracodawców zatrudniających NEET przez rok do dwóch lat); – wprowadzenie tzw. „próbek pracy” – wizyty studyjne w zakładach pracy, po wcześniejszym nawiązaniu współpracy z pracodawcami.
<p>Wskaźniki:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ilościowe (produktu/działań) ▪ wskaźniki jakościowe (rezultatów/efektów) 	<p>Liczba szkół gimnazjalnych, w których funkcjonuje SZOK – Szkolne Biuro Karier</p> <p>Liczba doradców zawodowych i psychologów zatrudnionych w szkołach gimnazjalnych</p> <p>Liczba godzin zajęć z doradcą zawodowym,</p> <p>Liczba godzin szkoleń zajęć prowadzonych w celu podnoszenia kompetencji i umiejętności</p> <p>Testy badające wzrost samooceny wśród uczniów, wzrost wyników w nauce, zwiększenie poziomu wiedzy na temat rynku pracy, pracodawców, uczelni wyższych etc.</p>
<p>Ryzyka:</p> <p>Jakie czynniki mogą utrudniać wdrożenie rekomendacji?</p>	<ul style="list-style-type: none"> – wysokie koszty związane z zatrudnieniem wystarczającej liczby psychologów, doradców zawodowych. Problem z pozyskaniem dofinansowania etatu doradcy zawodowego i psychologa; – pozyskanie kadry zaangażowanej, zmotywowanej do osiągania wysokich wyników w pracy z młodzieżą; – zbyt duży zakres obowiązków ciążących na jednym doradcy zawodowym w danej szkole; – wydłużenie czasu zajęć uczniów; – braki lokalowe w szkole z przeznaczeniem na pokój konsultacji, środki finansowe na odpowiednie wyposażenie pomieszczenia.

Załącznik nr 1

Pomorskie rozwiązania – Ideas4NEET

Rekomendacje zaprezentowanych w niniejszym raporcie wypracowywane były dwutorowo – w trakcie 4 dwudniowych warsztatów z udziałem od 30 do 50 przedstawicieli Pomorskiego Partnerstwa Regionalnego oraz w trakcie lokalnych spotkań organizowanych w powiatach przez mikropartnerstwa. Tak przyjęta metoda gromadzenia rekomendacji pozwoliła nam pozyskać szereg propozycji rozwiązań rekomendacyjnych z poziomu konkretnych powiatów, czy gmin. W poniższych tabelach prezentujemy najciekawsze rozwiązania „Pomorskie Ideas4NEET” wypracowane przez lokalnych partnerów.

Pomorskie Ideas4NEET	
Nazwa rozwiązania	WSPIERANIE MŁODYCH SAMOTNYCH MATEK
Adresaci: Jakiego profilu grupy docelowej dotyczy rozwiązanie?	Gmina miejsko-wiejska, wiek 15-18 lat, osoby opiekujące się dziećmi/osobami zależnymi, samotne matki, z wykształceniem podstawowym lub niepełnym gimnazjalnym, przebywające w ośrodku dla samotnych matek.
Problem: Jakiego problemu dotyczy rozwiązanie?	Niewystarczające umiejętności społeczne i kompetencje zawodowe potrzebne do zdobycia i utrzymania zatrudnienia wśród wskazanej grupy docelowej, zwłaszcza: brak wsparcia materialnego i rodzinnego ze strony bliskich oraz potrzeba zapewnienia bezpłatnej opieki nad dzieckiem, aby podjąć działania aktywizacyjne.
Opis rozwiązania	Rekrutacje należy prowadzić przede wszystkim w ośrodku dla samotnych matek poprzez bezpośrednie dotarcie do osób z grupy docelowej. Podczas rekrutacji warto skorzystać z pomocy psychologa, który potrafiłby dotrzeć do młodych matek. Młode matki często korzystają z pomocy GOPSu i OPSu, dlatego też rekrutacja powinna być także przeprowadzana w tych ośrodkach poprzez pracowników tych placówek, którzy znają sytuację rodzinną swoich podopiecznych. Aktywizacja społeczno-zawodowa młodych samotnych matek powinna obejmować najpierw wsparcie psychologiczne, unormowanie sytuacji rodzinnej, zapewnienie opieki nad dzieckiem, a następnie zapewnienie możliwości dokończenia szkoły, a potem odbycie stażu dopasowanego do zdobytego wykształcenia. Zapewnienie bezpłatnego punktu opieki nad dzieckiem.
Priorytet/cele: Jakie cele chcemy osiągnąć poprzez wdrożenie rozwiązania?	Zwiększenie skuteczności wsparcia w zakresie aktywizacji społeczno-zawodowej młodych samotnych matek.

Pomorskie Ideas4NEET	
Nazwa rozwiązania	REKRUTACJA W GMINIE WIEJSKIEJ
<p>Adresaci: Jakiego profilu grupy docelowej dotyczy rozwiązanie?</p>	<p>Osoby z gmin wiejskich, zwłaszcza:</p> <ul style="list-style-type: none"> – wiek 15-18 lat (osoby młode niepełnoletnie); – osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niepełnym ponadgimnazjalnym; – osoby bez motywacji do dalszej edukacji; – osoby będące w rejestrach instytucji publicznych/niepublicznych; – osoby nieposzukujące pracy; – osoby niepełnosprawne; – osoby doświadczające/zagrożone zaburzeniami zdrowia psychicznego, w tym osoby z problemami uzależnień; – osoby z rodzin żyjących w ubóstwie;
<p>Problem: Jakiego problemu dotyczy rozwiązanie?</p>	<p>Problem dotarcia do tych osób młodych w gminach wiejskich z uwagi na:</p> <ul style="list-style-type: none"> – brak miejsc, w których osoby młode mogłyby spotykać się razem – brak cyklicznych wydarzeń, spotkań dedykowanych młodzieży – rozproszenie odbiorców docelowych – izolacja – brak wolnego czasu ze strony rodziny, z uwagi na szereg obowiązków na gospodarce – brak wzorców aktywnego spędzania czasu i samorozwoju – brak środków na dojazd
<p>Opis rozwiązania</p>	<p>Tworzenie kanałów informacyjnych w gminach wiejskich, które umożliwią nawiązanie kontaktu z grupą docelową projektów, oferty szkoleniowej, czy innej oferty wsparcia.</p> <p>Wykorzystywanie różnorodnych kanałów docierania z informacją do młodych osób z trudnościami na rynku pracy, zwłaszcza:</p> <ul style="list-style-type: none"> – docieranie z informacjami do odbiorców za pośrednictwem sołtysów, – akcja informacyjna w szkołach pomiędzy zajęciami lekcyjnymi, – jeżdżący bus z kampanią informacyjną, – kampanie plakatowe (busy szkolne, słupy, sklepy), – działania informacyjne animowane przez grupę liderów młodzieżowych, – Internet, blog młodzi dla młodych, media społecznościowe, – marketing szeptany o planowanych eventach młodzieżowych, – radiowęzeł w szkołach, – świetlice wiejskie, które są miejscem spotkań grup nieformalnych, gdzie można by dotrzeć z informacją, – dotarcie przez rodziców na zebraniach szkolnych, – system sms-owy, aplikacja na telefon, – akcja „podaj ulotkę” - jedna ulotka krążąca po miejscowości, przekazywana z rąk do rąk (autobus, kościół, szkoła), – docieranie z informacjami do odbiorców za pośrednictwem kościoła, proboszcza, – działania mające na celu zaangażowanie rodziców - rozmowy uświadamiające, motywowanie, – zaangażowanie szkoły – nauczyciel, pedagog, który motywowałby do podejmowania działań, zmiany stylu życia itd. <p>Do każdego z 6 produktów (ulotka, plakat, blog, grupa liderów, rado węzeł, aplikacja, kontakt bus) można określić dowolną ilość działań np.:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> – kontakt bus - mobilna kawiarenka internetowa, mobilna siłownia, kino, spotkanie pod chmurką z ciekawą osobą, podróż busem; lub – aplikacja - kalendarz wydarzeń dedykowanych dla młodzieży w okolicy, gra, informacja o projektach, informacja o konkretnym evencie, przypomnijka o bieżących sprawach, informacja o możliwościach partycypacji w przedsięwzięciu.
Priorytet/cele: Jakie cele chcemy osiągnąć poprzez wdrożenie rozwiązania?	Zwiększenie/ ułatwienie dostępu do informacji o możliwościach rozwoju kompetencji, alternatywie spędzania czasu wolnego, rozwijania pasji, pozyskiwania środków finansowych, - wspieranie inicjatyw oddolnych - wzrost świadomości w zakresie rozwoju kompetencji, motywacji i zaangażowania, przełamywanie barier, promowanie działań społecznych

Pomorskie Ideas4NEET	
Nazwa rozwiązania	STREETWORKING i NETWORKING
Adresaci: Jakiego profilu grupy docelowej dotyczy rozwiązanie?	Subregion metropolitalny, gmina miejsko-wiejska, <ul style="list-style-type: none"> – wiek 18-24, – osoba nieposzukująca pracy, – osoba z wykształceniem gimnazjalnym lub niepełnym gimnazjalnym, – osoby przejawiające zachowania ryzykowne, w tym osoby z problemami uzależnień.
Problem: Jakiego problemu dotyczy rozwiązanie?	Trudność w przyciągnięciu młodych osób przejawiających zachowania ryzykowne oraz mające problem z uzależnieniem do korzystania z ofert wsparcia społeczno-zawodowego. Niechęć do poddania się leczeniu i nieumiejętność naprawy swojej sytuacji życiowej.
Opis rozwiązania	<p>Streetworking i networking – młode osoby wywodzące się z grupy NEET i zaktywizowane do pracy w charakterze streetworkerów oraz osoby młode niewywodzące się z grupy NEET przygotowane do pracy w charakterze streetworkera.</p> <p>Zatrudnienie rówieśników do pracy w charakterze streetworkera, który wejdzie do środowiska i jako kolega będzie pomagał, a z drugiej strony w ramach aktywizacji przekształcanie młodych pochodzących z tych grup do pracy w charakterze streetworkera.</p> <p>Stanowisko streetworkera można by rozszerzyć o funkcje party workera – czyli osób, które m.in. chodzą na imprezy z młodymi ludźmi (grupą docelową), mają tam swoje stoiska, rozdają ulotki, gadżety z hasłami itd.</p> <p>Wyłonienie grupy streetworkerów, przeszkolenie ich do pełnionej funkcji.</p> <p>Zawarcie porozumień między instytucjonalnych do tworzenia wsparcia.</p> <p>Przygotowywanie nowych streetworkerów spośród osób wyłonionych z grupy NEET.</p> <p>W zakresie wsparcia grupy odbiorców warto pomyśleć o stworzeniu klubu młodzieżowego prowadzonego przez młodzież przy wsparciu lidera z zewnątrz – streetworker. Możliwe, aby klub w przyszłości rozwinął swoją działalność i stał się podmiotem ekonomii społecznej, w którym decyzyjność i odpowiedzialność ponosić będą odbiorcy.</p> <p>Wśród metod dotarcia do grupy odbiorców warto pomyśleć o zaprojektowaniu gry komputerowej skierowanej do osób w tym wieku – najlepiej opracowanej także przez osoby z tej samej grupy wiekowej, do czego można wykorzystać np. uczniów szkoły informatycznej.</p>
Priorytet/cele: Jakie cele chcemy osiągnąć poprzez wdrożenie rozwiązania?	Zwiększenie skuteczności docierania do grupy NEET. Pokazanie osobom możliwości zmiany swojego życia. Pierwsze wsparcie i otwarcie oczu na świat. Powiedzenie „chodź ze mną”, a nie „idź tam”.

Pomorskie Ideas4NEET	
Nazwa rozwiązania	KOMPLEKSOWE WSPARCIE WYCHOWAWCÓW I MŁODZIEŻY Z PIECZY ZASTĘPCZEJ
Adresaci: Jakiego profilu grupy docelowej dotyczy rozwiązanie?	subregion słupski – młodzież z pieczy zastępczej, w tym osoby usamodzielniające się, – w wieku 18-24, – osoby będące w rejestrach instytucji publicznych /niepublicznych
Problem: Jakiego problemu dotyczy rozwiązanie?	Kluczowe problemy młodzieży usamodzielniającej się z pieczy zastępczej to: – nieharmonijny rozwój utrudniający prawidłowe funkcjonowanie i usamodzielnianie się – problemy interpersonalne (samotność, brak wsparcia, lęk przed zaufaniem innym) – brak środków egzystencjonalnych – brak gotowości do codziennego życia – brak umiejętności gospodarowania pieniędzmi Istnieje także potrzeba prowadzenia diagnozy potrzeb i udzielenie wsparcia dla wychowawców/ opiekunów zajmujących się tą grupą docelową.
Opis rozwiązania	Zbudowanie oferty szkoleniowej odpowiadającej na potrzeby wychowawców/opiekunów w tym umożliwienie dostępu do stałych superwizji. Powołanie mentora jako wsparcia dla podopiecznych, który pomoże im wejść w dorosłe życie. Uświadomienie wychowankom potrzeby zatrudnienia poprzez cykliczne spotkania z doradcą zawodowym. Wzmożenie współpracy wychowawców/opiekunów z instytucjami rynku pracy. Stworzenie wolontariatu w placówkach, jako narzędzia budowania empatii, samoakceptacji i poczucia własnej wartości. Współpraca ze szkołami, instytucjami pozarządowymi. Stworzenie kanałów informacyjnych: mentor, wychowawcy/opiekunowie, ośrodki szkoleniowe, media społecznościowe.
Priorytet/cele: Jakie cele chcemy osiągnąć poprzez wdrożenie rozwiązania?	Zwiększenie skuteczności działań aktywizacyjnych na rzecz młodzieży opuszczającej pieczę zastępczą do aktywnego poruszania się na rynku pracy.

Pomorskie Ideas4NEET	
Nazwa rozwiązania	CENTRA INTEGRACJI SPOŁECZNEJ/KLUBY INTEGRACJI SPOŁECZNEJ W MAŁEJ GMINIE
Adresaci: Jakiego profilu grupy docelowej dotyczy rozwiązanie?	Osoby młode w wieku 18-24 lata zamieszkujące małe gminy wiejskie np. Gminę Smętowo Graniczne
Problem: Jakiego problemu dotyczy rozwiązanie?	Bezrobocie, wyuczona bezradność, niechęć w poszukiwaniu pracy, „wygoda”, niskie kompetencje zawodowe, brak wzorców, brak środków finansowych, brak rozeznania w funkcjonowaniu instytucji dających zatrudnienie, słabe lub brak informowania młodzieży w szkołach o możliwościach zatrudnienia, podnoszenie kwalifikacji, o możliwościach uzyskania pomocy w zakresie podejmowania pracy/edukacji.

Opis rozwiązania	<p>Utworzenie CIS/KIS, punktów informacyjnych przy jednostkach samorządowych na terenie gmin, które na bieżąco będą informowały o aktualnych ofertach pracy, szkoleniach, kursach, będą pozyskiwały środki na organizowanie szkoleń, kursów w miejscowościach, w których jest słabo rozwinięta komunikacja i możliwość „wydostania się” do atrakcyjniejszych rynków pracy.</p> <p>Powołanie na terenie danej gminy lokalnych partnerstw instytucji i organizacji zajmujących się problematyką młodych na rynku pracy w celu opracowania planu powołania CIS/KIS, czy punktów informacyjnych przy samorządach gminnych.</p> <p>Zidentyfikowanie potencjalnych źródeł finansowania tego typu przedsięwzięć.</p>
Priorytet/cele: Jakie cele chcemy osiągnąć poprzez wdrożenie rozwiązania?	Zwiększenie szans na aktywizację społeczno-zawodową osób młodych z terenów położonych w małych gminach

Pomorskie Ideas4NEET	
Nazwa rozwiązania	Placówka Animacji Środowiskowej STARTER w Gdyni
Adresaci: Jakiego profilu grupy docelowej dotyczy rozwiązanie?	młodzież w wieku 16 – 18 lat przebywająca w placówkach opiekuńczo – wychowawczych, rodzinach zastępczych na terenie miasta Gdynia.
Problem: Jakiego problemu dotyczy rozwiązanie?	<p>Główne problemy młodzieży:</p> <ul style="list-style-type: none"> – zagrożenie wypadnięciem z systemu edukacji – niska samoocena i brak wglądu w siebie – niska świadomość własnego potencjału, brak pomysłu na przyszłość zawodową – brak wiedzy z zakresu rynku pracy, zawodów – brak umiejętności poruszania się po instytucjach/urzędach – brak wiedzy – młodzież, nie wie „czego mogła by chcieć” – brak zaufania do instytucji szkoły i dorosłych
Opis rozwiązania	Placówka Animacji Środowiskowej STARTER/Zespół Placówek Specjalistycznych w Gdyni może być rekomendowaną dobrą praktyką. Celem funkcjonowania tej placówki jest wsparcie młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym w zakresie umiejętności niezbędnych w dorosłym życiu. Celem jest aktywizacja usamodzielnianych na rynku pracy, w szkole, w obszarze organizowania czasu wolnego. Program obejmuje: doradztwo zawodowe, poradnictwo prawne, edukację ekonomiczną, profilaktykę zdrowia, psychoedukację seksualną, wizyty w instytucjach, poznanie oferty placówek pomocowych, trening umiejętności społecznych, spotkania z pracodawcami, możliwość praktycznego doświadczenia pracy na stanowisku pracy.
Priorytet/cele: Jakie cele chcemy osiągnąć poprzez wdrożenie rozwiązania?	Zwiększenie dostępu do doradztwa zawodowego i edukacyjnego w ramach systemowych działań wpisanych na stałe w usługi społeczne miasta Gdyni

Załącznik nr 2

Zalecenia – wskazówki dla projektodawców

W trakcie spotkań warsztatowych Pomorskie Partnerstwo Regionalne opracowało **9 pakietów zaleceń** - wskazówek, rekomendacji, dobrych praktyk dla realizatorów przedsięwzięć projektowych na rzecz młodych osób z trudnościami na rynku pracy, w tym NEET.

Wypracowano także **9 propozycji rekomendowanych ścieżek wsparcia**, które warto wykorzystywać projektując pomoc dla młodych osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym NEET.

Zachęcamy do zapoznania się z poniższymi pakietami zaleceń oraz rekomendowanymi ścieżkami wsparcia. Warto wziąć te wskazówki pod uwagę na etapie planowania i wdrażania przedsięwzięć, tak aby zwiększać skuteczność i efektywność oferowanego wsparcia na rzecz tej grupy docelowej.



PAKIET NR 1 ZALECENIA DLA PROJEKTODAWCÓW

1. **Rekrutacja NEET** - forma i sposób przekazu wykorzystywany na etapie rekrutacji musi być dostosowany do młodych, prowadzony w oparciu o nowe technologie informacyjno-komunikacyjne i media społecznościowe. Należy mówić do młodych ich językiem 'slang'. Komunikat do NEET musi być atrakcyjny i prosty np. „*poznasz ciekawych ludzi, ciekawie spędzisz czas, będziesz miał wpływ na to co będziesz robił w projekcie, poznasz siebie, zmienisz swoje życie*”. Warto zinwentaryzować miejsca, gdzie młodzi ludzie się spotykają w twojej społeczności i docierać tam z informacją do nich – wyszukaj typowe, najczęstsze miejsca spotkań NEET.
2. **Wykorzystuj do rekrutacji NEET innych interesariuszy** (rodziców, rodzeństwo, grupy rówieśnicze, lokalne autorytety, nieformalni liderzy grup rówieśniczych) – ważne na poziomie rekrutacji jest uzmysłowienie interesariuszom korzyści społecznych, osobistych, prywatnych z włączenia się w aktywizację społeczno-zawodową NEET. Szukaj sojuszników – rozeznaj, kto jest autorytetem, nieformalnym liderem w środowisku lokalnym, znajdź wśród nich sojuszników do rekrutacji młodych ludzi.
3. **Człowiek a nie wskaźniki projektowe** - młodzi ludzie czują, kiedy kłamiesz, czują, że to jest dla nich albo nie, to oni muszą być najważniejszym podmiotem, a nie projekt i wskaźniki. Pamiętaj, że najważniejszy jest człowiek, który oczekuje wsparcia, a nie wskaźniki.
4. Zrób tak **diagnozę psychologiczno-społeczną i prawną**, aby wyselekcjonować odpowiednie młode osoby do dalszego wsparcia i dopasować do ich potrzeb i potencjału odpowiednie formy wsparcia. Zrób tak diagnozę, aby móc zidentyfikować osoby z zaburzeniami osobowości, które to mogą uniemożliwić prowadzenie procesu wsparcia zarówno indywidualnego jak i grupowego. Dobrze przeprowadzona diagnoza psychologiczno-społeczna umożliwi skierowanie tych osób do odpowiedniego specjalistycznego wsparcia, zanim przejdą do etapu aktywizacji zawodowej. Pamiętaj do diagnozy zatrudnij psychoterapeutów, psychologów mających doświadczenie i kwalifikacje w pracy z osobami młodymi i z zaburzeniami osobowości typu narcystycznego i borderline.
5. **Udzielanie wsparcia psychologicznego** powinno odbywać się poprzez zróżnicowane formy i narzędzia np. poprzez grupy wsparcia, konsultacje indywidualne, grupa psychoterapeutyczna, granty rozwojowe (fryzjer, dentysta, ubiór, kosmetyczka, mieszkanie, dojazdy) w celu wzmocnienia poczucia własnej

wartości i zwiększenia motywacji do zmiany i wyznaczenia osobistych celów życiowych. Pamiętaj, że etap oddziaływania na NEET powinien przebiegać bez pośpiechu, co najmniej 10 miesięcy, i zakończony 7 dniowym wyjazdem, aby dać okazję na sprawdzenie przez młodych umiejętności, które nabyli w trakcie grup wsparcia (działania reintegracyjne). Kadra trenerska prowadząca zajęcia grupowe nie powinna się zmieniać w trakcie trwania warsztatów.

6. **Aktywizacja społeczno-zawodowa** – powinna obejmować takie formy jak: doradztwo i poradnictwo zawodowe, broker edukacji, praktyki w ramach wolontariatu, praktyki, staże w przedsiębiorstwach. Pamiętaj: dostosuj pomoc w zakresie zawodowym do możliwości potencjału, oczekiwań i marzeń, talentów, realnych możliwości młodego człowieka – na tym etapie trzeba mu pomóc odkryć jego ukryte talenty. Doradca zawodowy musi mieć więcej czasu, trzeba przewidzieć więcej czasu na doradztwo zawodowe – identyfikacja kierunku rozwoju zawodowego wymaga czasu – w dłuższym okresie czasu powinna się weryfikować decyzja o wyborze kierunku prac, kształcenia.
7. **Szkolenia zawodowe w systemie dualnym** – z wykorzystaniem potencjalnych przyszłych pracodawców – wprowadzić funkcję brokera zawodowego, który wstępnie przygotowuje do trudu egzaminu zawodowego, pomoże dojść do egzaminu i poradzić sobie z oceną zewnętrzną.
8. **Egzamin zewnętrzny** – jeśli chcesz zaoferować naukę zawodu z tytułem czeladnika to wiedz, że sam egzamin kosztuje min 650 zł program przewiduje nawet 500 godzin szkolenia, co trzeba przewidzieć w harmonogramie projektu, musisz wiedzieć jakie są obowiązujące regulacje odnośnie uzyskiwania certyfikatów uprawnień w poszczególnych zawodach, musisz znaleźć zakład pracy, który przyjmie do nauki praktycznej zawodu. Nie w każdym zawodzie są obowiązujące wystandaryzowane egzaminy potwierdzające nabycie kwalifikacji. Pamiętaj, że wskaźniki projektowe oczekują, że zaoferujesz w projekcie nabycie kwalifikacji zawodowych potwierdzonych formalno-prawnymi uprawnieniami zawodowymi.
9. **Subsydiowane zatrudnienie** – warto wprowadzić do projektu indywidualnego opiekuna – trenera pracy, brokera pracy, który zaopiekuje się NEET w trakcie pracy. Broker pracy byłby osobą, która wspiera młodego człowieka w utrzymanie pracy, pomaga niwelować trudności adaptacyjne. Kluczowym wyzwaniem dla realizatorów projektu jest nawiązanie współpracy, wyszukanie pracodawców i ich odpowiednie przygotowanie, poprzez szkolenie/doradztwo dla pracodawców, którzy powinni wiedzieć jak sobie poradzić z młodymi ludźmi. Warto wykorzystać osobę – pośrednika między NEET a pracodawcami, do ich kojarzenia i nawiązywania współpracy.
10. **Praca na otwartym rynku pracy** – celem aktywizowania osób młodych na rynku pracy winno być wspieranie w przygotowaniu do podjęcia pracy, znalezieniu pracy, ale przede wszystkim pomoc w jej utrzymaniu.



PAKIET NR 2 ZALECENIA DLA PROJEKTODAWCÓW

1. **Projekt jest dla konkretnego człowieka, a nie dla wyrobienia wskaźników** – intencjonalnie Projektodawca powinien mieć na względzie przede wszystkim efektywną pomoc udzielaną (wszelkimi możliwymi sposobami) na rzecz uczestników projektu, która to pomoc w konsekwencji przyczyni się do osiągnięcia wskaźników rezultatu, ale to człowiek potrzebujący wsparcia powinien być w centrum uwagi Projektodawcy, a nie „poziomy wskaźników”.
2. **Poznaj środowisko i region oraz jego problemy, ludzi, których projekt dotyczy** – zorientuj się, w jakim działasz regionie i otoczeniu społecznym; identyfikuj problemy gospodarcze, ale i społeczne; poznaj swoich potencjalnych uczestników Projektu; poznaj specyficzne cechy osób oraz uwarunkowania

społeczno-ekonomiczne miejsc, w których będziesz świadczył swoje usługi na rzecz zasobów ludzkich; zrób rozeznanie w terenie, posłuchaj ludzi.

3. **Indywidualna społeczno-zawodowa diagnoza uczestników projektu** – wnikliwie i rzetelnie zdiagnozuj i oceń swoich potencjalnych uczestników w projekcie; twoja trafna diagnoza będzie miała ogromny wpływ na sposób, w jaki następnie będziesz wspierał uczestnika; od tego zależy skuteczność podejmowanych działań; do realizacji zadań kieruj osoby przygotowane merytorycznie.
4. **Jeśli coś nie działa, zrób krok wstecz** – jeśli tego wymaga sytuacja powtórz diagnozę, wprowadź środki zaradcze, metody naprawcze, nowe instrumenty i narzędzia (np. mentoring).
5. **Ocena i diagnoza potencjału zawodowego uczestników** – weryfikuj wszystko na początku i na końcu udzielanego wsparcia, aby móc wyciągać wnioski na temat efektywności swoich działań.
6. **Sprawdź ocenę i diagnozę w praktyce** – zastosuj takie formy wsparcia i udziału jak staże, praktyki, wolontariat, próbki pracy.
7. **Pracuj nad motywacją uczestników zapewniając trwałość projektu** – dołóż starań, aby efekty (rezultaty) wzajemnej współpracy z uczestnikiem były jak najtrwalsze; pamiętaj, że motywacja uczestników może okresowo zanikać lub załamać się w każdym momencie (przy wystąpieniu niepowodzenia), buduj zatem trwały obraz silnego i zmotywowanego uczestnika, który podoła przeciwnościom zarówno w życiu, jak i w trakcie kariery zawodowej.
8. **Buduj i wykorzystuj potencjał instytucji, pracodawców, organizacji pozarządowych, parafii i innych środowisk lokalnych** – współpracuj, działaj w kooperacji z innymi podmiotami; buduj efekt synergii; nie zniechęcaj się niepowodzeniami, lecz szukaj sojuszników; ludzie budują instytucje i szukaj w tych ludziach poparcia dla swoich pomysłów i działań.
9. **Rzetelnie zrealizuj działania określone w projekcie, bądź skuteczny i uczciwy** – działaj w oparciu o etos pracy, staraj się być skuteczny i podejmuj działania, które będą uczciwe wobec innych; bądź rzetelny i buduj swój pozytywny wizerunek podmiotu przyjaznego ludziom, opieraj swoje działania na bazie społecznej odpowiedzialności.
10. **Zatrudniaj wyspecjalizowaną i sprawdzoną kadrę** – weryfikuj rzetelnie, kogo zatrudniasz w ramach projektów; bazuj na pracownikach sprawdzonych i wiarygodnych, skutecznych i zmotywowanych, polecanych przez innych, rekomendowanych do współpracy; dobieraj ludzi takich, którzy nie skrzywdzą innych poprzez swoje działania; stawiaj kadrze wysoko postawioną poprzeczkę w zakresie jakości świadczonej pracy i realizacji zadań.



PAKIET NR 3 ZALECENIA DLA PROJEKTODAWCÓW

1. Uczestnik to też człowiek. **Kierowanie się etyką, z szacunkiem**, a nie jako czynnik potrzebny do zrealizowania projektu.
2. **Interdyscyplinarność** – współpraca na każdym szczeblu pomiędzy projektodawcą, instytucją pośredniczącą, uczestnikiem, pracodawcą.
3. Realistycznie szacuj ryzyko. **Szacowanie ryzyka** jest podstawą każdego projektu.
4. Nie pożądamy projektu bliźniego swego – **nie kopiuj cudzych pomysłów**, nie wysyłaj wielu takich samych wniosków z tą różnicą, że zmienia się funkcjami lider – partner/rzy.

5. **Dobieraj zespół** projektowy/partnerów pod względem merytorycznym. Im lepsza merytorycznie kadra tym większa szansa na sprawną realizację projektu i osiągnięcie celu.
6. **Stosuj zasadę umiaru** oferty wsparcia dla uczestnika. Projekt ma przygotować do pracy w rzeczywistych warunkach. Wprowadzając różnorakie dodatki zakrzywia się rzeczywistość.
7. **Synergia i zasada win + win**. Wygrany projektodawca, uczestnik, pracodawca. Każda strona ma być wygrana po zakończonym projekcie.
8. **Wskaźniki nie kończą projektu**. Zadbaj o jego trwałość. Tym, którym się nie udało pomagaj dalej, oferuj współpracę z innymi podmiotami mogącymi pomóc.
9. **Bądź elastyczny**. Szybko reaguj na powstałe problemy, przeszkody na każdym etapie prowadzenia projektu.
10. **Racjonalnie i efektywnie wydawaj publiczne pieniądze**. Środki te mają być przeznaczone na aktywizację, pomoc osobom niepracującym.



PAKIET NR 4 ZALECENIA DLA PROJEKTODAWCÓW

1. Przed pisaniem projektu rozeznaj, na jaką grupę pracowników jest największe zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy.
2. Zwróć uwagę na potrzeby tej grupy osób. Zrozum danego klienta z perspektywy barier, z jakimi się zderza, obaw jakich doświadcza.
3. Zwróć uwagę na grupę docelową, w której kryje się pojedynczy człowiek wraz z wachlarzem swoich problemów, oczekiwań ale i możliwości.
4. Wzbudź w swoim kliencie/uczestniku otwartość na zróżnicowanie z jakim może się spotkać w procesie aktywizacji.
5. Zrozum człowieka i bezpośrednio towarzyszyć mu w procesie aktywizacji zawodowej.
6. Zwróć uwagę na możliwość spróbowania się w danym zawodzie (konkretny zawód).
7. Przygotuj działania w taki sposób, aby wzbudziły zainteresowanie wśród uczestników.
8. Zadbaj o to, aby kadra projektu dobrana była w taki sposób, aby zmierzała ku dobru uczestnika projektu. Pełne zaangażowanie i oddanie w swoje zadanie. Kontakt między kadrą, a uczestnikami powinien być płynny i prosty.
9. Wprowadź do projektu indywidualnego opiekuna, który będzie wspierał pomagał, przygotowywał daną osobę, co w konsekwencji będzie korzystne i dla uczestnika projektu i dla opiekuna – korzyści finansowe.
10. Zadbaj o ciągłość współpracy z uczestnikami projektu, które mogą dać cenne wskazówki i rady przy pisaniu kolejnych projektów.



PAKIET NR 5 ZALECENIA DLA PROJEKTODAWCÓW

1. Przy realizacji projektów można zaangażować np. sołtysów, opiekunki – pracowników GOPS-u, tj. osoby, które są „blisko problemu”, znają lokalne otoczenie, dzięki swojemu zaangażowaniu i pełnieniu określonej funkcji są rozpoznawane wśród lokalnej społeczności i darzone zaufaniem.
2. Skrócenie procesu doradczego na rzecz szybszej aktywizacji i zaproponowaniu odpowiedniego wsparcia np. pracy/w miarę potrzeb staży czy szkoleń.
3. Próbkę pracy winny być realizowane w obszarze zainteresowań zawodowych uczestnika.
4. Wsparcie dopasowane do uczestnika, tj. projekt nie powinien przewidywać przeszkolenia każdej osoby, jeżeli sam uczestnik nie zgłasza takiej potrzeby.
5. Projekt nie powinien przewidywać obciążenia kosztami uczestnika czy pracodawcy, w przypadku rezygnacji z określonego w projekcie wsparcia, tj. jeżeli uczestnik zdecyduje się na „próbki pracy” w zawodzie spawacza, a po kilku dniach uzna, że nie chce tego zawodu wykonywać w przyszłości, to powinien mieć możliwość wyboru innego zakładu lub też innego zawodu, bez konsekwencji finansowych.
6. Pozyskanie do współpracy instytucji, które nieodpłatnie mogą zapewnić atrakcje dla uczestników np. szkolenie turbodoładowanie, szkolenie „zmotywuj siebie” – działania nieobowiązkowe.
7. Przypisanie uczestnikowi projektu opiekuna, który będzie w kontakcie zarówno z samym uczestnikiem jak i pracodawcą.
8. Celem projektu powinno być podjęcie pracy przez uczestników. Osoby dysfunkcyjne, potrzebujące specjalistycznego wsparcia powinny być przekierowane do instytucji specjalizujących się w rozwiązywaniu danego problemu/bariery. Osoba nie powinna w nim rozpocząć udziału, jeżeli nie jest gotowa do podjęcia pracy. Z projektu powinny być wyłączone działania psychologów, a jeżeli w trakcie rekrutacji zgłosi się osoba potrzebująca ww. wsparcia projektodawca powinien poinformować ją o działaniach, jakie muszą zostać podjęte przed przystąpieniem do projektu, np. osoba uzależniona przed przystąpieniem do projektu powinna zostać objęta terapią od uzależnień, ale to wsparcie nie powinno być ujęte ani finansowane ze środków projektu.
9. Nie należy wprowadzać dodatkowych bonusów finansowych np. za podjęcie czy utrzymanie zatrudnienia. Projekt powinien przygotować do rzeczywistej sytuacji na rynku pracy.
10. Pośrednictwo pracy – jako najważniejszy element wsparcia w projekcie. Przekierowanie działań na pozyskiwanie pracodawców oferujących zatrudnienia i przedstawienie propozycji pracy odpowiadającej oczekiwaniom kandydata.



PAKIET NR 6 ZALECENIA DLA PROJEKTODAWCÓW

1. Przed pisaniem projektu przeprowadź dobrą diagnozę potrzeb osób z kategorii NEET.
2. Przygotowanie projektu oprzyj na przeprowadzonej wcześniej diagnozie – projekty zgodne z realnymi potrzebami osób z kategorii NEET.
3. Projekty konstruuj tak, aby uwzględniały indywidualne potrzeby ich uczestników.

4. Pisząc projekt, uwzględnij możliwość „fizycznego dotknięcia zawodu” – spróbowania się w zawodzie (wykonywanie konkretnych/wybranych zadań zawodowych).
5. Zaplanuj działania projektowe tak, aby były atrakcyjne dla uczestników (szkolenia prowadzone metodą warsztatową, poznawanie zawodu na konkretnych stanowiskach w zakładzie pracy).
6. Rekrutacja nie powinna ograniczać się do jednego profilu beneficjentów, ale działania projektowe powinny być dobierane do ich indywidualnych potrzeb – stworzenie katalogu działań pomocowych.
7. Kadra projektowa powinna być dobierana pod względem doświadczenia nie tylko zawodowego, ale i życiowego, wynikającego z własnych doświadczeń, zaangażowania, pasji, empatii („wariaci z pasją”).
8. Realizując projekt, zadbaj o właściwy przepływ informacji dotyczących uczestników projektu pomiędzy kadrą projektu.
9. Realizując projekt, zadbaj o aktywny udział osób z kategorii NEET w projekcie (współdecydowanie, aktywne uczestnictwo w diagnozie, wykonywanie niektórych prac projektowych, wybór odpowiednich form pomocy – podpowiadaj, wspieraj a nie decyduj).
10. W ewaluacji końcowej i bieżącej powinni brać udział beneficjenci projektu. Ich wskazówki byłyby cenne w pisaniu/realizowaniu kolejnych projektów (lub kolejnych etapów projektów) oraz wskazywałyby realne potrzeby osób z kategorii NEET.



PAKIET NR 7 ZALECENIA DLA PROJEKTODAWCÓW

1. „Na pierwszym miejscu człowiek”.
2. Odpowiedni dobór kadry realizującej projekt.
3. Atrakcyjne i trafne pomysły na staże, praktyki lub doksztalcenie, które powinny „przyciągnąć” beneficjenta.
4. Stały kontakt realizatorów projektu z odpowiednimi instytucjami z terenu grupy NEET.
5. Odpowiedni kontakt i podejście do beneficjentów (osoby z grupy NEET).
6. Elastyczność projektu – możliwość zmian i dopasowania działań, pomysłów do beneficjenta w trakcie trwania projektu.
7. Dobry dobór trenerów do pracy z beneficjentami.
8. Dokładne i rzetelne wydawanie środków przy realizacji projektu.
9. Dokładne przeprowadzenie ewaluacji końcowej.
10. Przede wszystkim praca.



PAKIET NR 8 ZALECENIA DLA PROJEKTODAWCÓW

1. Ścisła współpraca realizatorów projektu z pracodawcami.
2. Szkolenia zawodowe pod konkretne zapotrzebowania pracodawców.

3. Szkolenia zawodowe u pracodawców – teoria przekazywana w formie instruktażu, nie zanudzanie uczestników, minimalizując tym samym możliwość rezygnacji z kursu.
4. Indywidualna diagnoza uczestników.
5. Stosuj zasadę efektywnego wydatkowania środków.
6. Reaguj na zmiany, problemy.
7. Szkolenia kończące się egzaminem, np. czeladniczym – dokumentem cenionym na rynku pracy.
8. Wsparcie psychologiczne przez cały okres realizowanego projektu.
9. Badanie zadowolenia uczestników projektu z oferowanego wsparcia – reagowanie na problemy, ewentualna zmiana mistrza szkolącego.
10. Traktuj dobrze uczestników, nie jako wskaźniki do osiągnięcia.



PAKIET NR 9 ZALECENIA DLA PROJEKTODAWCÓW

1. Podstawa to dobry pomysł.
2. Opisz, co konkretnie zostanie zrealizowane.
3. Wybierz najlepszych pracowników do zespołu projektowego.
4. Wyznacz realistyczne oczekiwania wobec organizacji i pamiętaj, że żadne oprogramowanie nie uleczy problemów, które w organizacji narastały przez lata.
5. Na starcie projektu spotkaj się z kluczowymi decydentami, aby zapewnić, że zespół projektowy rozumie miejsce projektu w strategii firmy.
6. Dopilnuj, aby harmonogram działań był logiczny, brał pod uwagę obiektywne uwarunkowania czasowe typu wakacje, święta, rok szkolny.
7. Oferowane wsparcie powinno być rzeczywistą szansą na zmianę sytuacji uczestników projektu.
8. Uzyskaj realistyczny i osiągalny budżet projektu poprzez rozpoznanie wszystkich potrzeb uczestników.
9. Pamiętaj, że przeszkody w realizacji projektu są czymś normalnym.
10. Motywuj i doceniaj nawet drobne sukcesy oraz dbaj o relacje międzyludzkie. One też stanowią istotny rezultat projektu.

Załącznik nr 3

Rekomendowane ścieżki wsparcia



REKOMENDOWANA ŚCIEŻKA WSPARCIA NEET – PRZYKŁAD NR 1

1. Rekrutacja – wywiad z uczestnikiem poprzez spotkanie/a z psychologiem i/lub asystentem rodziny i/lub pracownikiem społecznym.
2. Diagnoza uczestnika i określenie stopnia przygotowania uczestnika. Przeprowadzenie tej diagnozy w formie indywidualnej, bezpośredniej przez specjalistów, korzystając ze standardowych testów, ale także i z aplikacji webowych (np. indeks usamodzielnienia). Z diagnozy mają wynikać: potrzeby, zasoby (umiejętności, kompetencje, kwalifikacje) i stopień motywacji danego uczestnika. Dobór odpowiednich/adekwatnych narzędzi do wskazanych w diagnozie problemów. W międzyczasie odpowiednia osoba w projekcie (np. pośrednik pracy) musi dokonać lub ewentualnie uaktualnić rozeznanie na rynku pracy na danym obszarze projektu.
3. Po ustaleniu określenia stopnia przygotowania uczestnika, jest stworzony jego tzw. barometr. Wskazuje on stan przed zerowy – poziom dysfunkcji, który należy w miarę potrzeb i możliwości projektowych wyrównać do stanu zerowego (początkowego). Od tego dopiero momentu można taką osobę aktywizować zawodowo.
4. Wyrównanie stanu przed zerowego, będzie charakteryzowało się wsparciem miękkim, rozwoju osobistego (społeczne, mentalne, psychologiczne), realizowanym poprzez szkolenia, kursy, spotkania. Uczestnik osiągając poziom początkowy – zerowy, rozpoczyna tzw. próbki pracy (np. maks. 3 próbki). Polegałyby to na przetestowaniu danej osoby, jej predyspozycji w warunkach pracy (około 2-3 dni) w obszarach zawodowych wskazanych podczas diagnozy.
5. Po tym etapie próbek pracy, wprowadzane zostają narzędzia, które zostały dobrane dla danej osoby, wynikające z diagnozy. W trakcie tego etapu – aktywizacji zawodowej, każdy uczestnik powinien mieć tzw. pomagacza, czyli mentora, coach'a, (spotkania, rozmowy telefoniczne, kontakt emailowy), obejmującego maksymalnie do 5 uczestników.
6. Na tym etapie już konkretnie swoją pracę rozpoczyna pośrednik pracy poszukujący pracodawców, chętnych do współpracy, do realizacji staży, praktyk zawodowych, zatrudnienia i innych działań aktywizujących uczestników. Sposób pracy nie jest wskazany szczegółowo. Mogą to być spotkania indywidualnie, bądź w większym gronie, rozmowy telefoniczne, itd. Pośrednik pracy również kontaktuje się z pomagaczem, jak i uczestnikiem.
7. Liczba szkoleń/kursów dla danego uczestnika zależy od stopnia wyrównania „zawodowego” (w tym kwalifikacji, kompetencji, umiejętności) i możliwości projektowych.
8. Po szkoleniach pośrednik pracy kieruje daną osobą na staż (min. 6 miesięcy), praktykę zawodową, subsydiowane zatrudnienie (min. 6 miesięcy), zatrudnienie (w tym ewentualnie wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy) w zależności od możliwości projektowych.
9. Uczestnik po stażu, praktyce może otrzymać propozycję subsydiowanego zatrudnienia lub zatrudnienia.

10. Do projektu należy również wprowadzić tzw. dodatkowe wsparcie jak: stypendia szkoleniowe, stażowe, zwrot kosztów dojazdu tylko na szkolenia i kursy, spotkania (bez staży), opieka nad osobą zależną. Dodatkowo wprowadzenie do stażu elementu miesięcznego okresu próbnego.



REKOMENDOWANA ŚCIEŻKA WSPARCIA NEET – PRZYKŁAD NR 2

1. Poszukiwanie NEET – grupa docelowa nie powinna liczyć więcej niż 15 osób;
2. Informacja o naborze powinna być umieszczona w mediach społecznościowych, ponadto należy zamieszczać informacje w lokalnej prasie oraz w Internecie na stronie projektu.
3. Rekrutacją powinny zajmować się osoby posiadające doświadczenie w pracy z NEET. Rekrutacja powinna odbywać się poprzez: dobre praktyki, uruchomienie bloga dotyczącego rekrutacji oraz korzyści płynących z udziału w projekcie, aby zminimalizować obawy osób z grupy NEET przed zmianą dotychczasowego stylu życia lub zmiany.
4. Należy określić profil psychospołeczny osoby objętej wsparciem, jej potencjał zawodowy, wysłuchać głosu osób z kategorii NEET oraz rozpoznać bariery uniemożliwiające podjęcie nauki/zatrudnienia.
5. Należy nawiązać współpracę z pracodawcami oraz przedstawić im korzyści płynące z zatrudniania osób z grupy NEET (np. finansowe).
6. W ramach projektu należy zatrudnić brokera/mentora, który będzie wspierał podopiecznego nie tylko w poszukiwaniu pracy, ale także w początkowej fazie pracy zawodowej, np. przez pierwsze 3 m-ce.
7. Doradztwo zawodowe powinno być ukierunkowane na zdobywanie kwalifikacji zawodowych z nastawieniem na zawodoznawstwo.
8. Podopiecznym należy umożliwić „spróbowanie się w zawodzie” - próbki pracy, wycieczki do pracodawcy.
9. Umożliwienie osobie z kategorii NEET samodzielnego wyboru szkoleń/wsparcia (osoba sama wybiera rodzaj szkolenia/wsparcia/zawód, który chce wykonywać, i do którego ma predyspozycje.)
10. W początkowym okresie zatrudnienia osoby z grupy NEET powinny być objęte wsparciem przez mentora.



REKOMENDOWANA ŚCIEŻKA WSPARCIA NEET – PRZYKŁAD NR 3

1. Rekrutacja (kooperacja instytucji pomocowych; pozyskiwanie informacji z parafii, sołectw; informacja ze szkół o osobach, które przerwały edukację albo są tym zjawiskiem zagrożone; informacje od organów prowadzących szkoły).
2. Diagnoza społeczna i zawodowa
 - A. Diagnoza społeczna – kierowanie do odpowiednich instytucji wsparcia; uzupełnianie deficytów społecznych; jeśli przezwyciężenie barier społecznych jest niemożliwe to zakończenie wsparcia na tym etapie, a jeśli możliwe to skierowanie do diagnozy zawodowej osób z odpowiednimi predyspozycjami;
 - B. Diagnoza zawodowa – poradnictwo zawodowe grupowe i indywidualne; uzupełnianie kompetencji społecznych pod kątem zawodowym; poradnictwo indywidualne w oparciu o dostępne zasoby;

rzetelna i wnikliwa analiza potencjału zawodowego; aktywizacja zawodowa; poznawanie rynku pracy poprzez wolontariat; oddelegowanie na próbki pracy u pracodawców (na kilka dni); skierowanie do ośrodka oceny kompetencji zawodowych (próbki pracy).

3. Diagnoza rynku pracy (rozeznanie rynkowe, badanie zapotrzebowania podaź-popyt).
4. Wolontariat długoterminowy; staże, praktyki w kraju i zagranicą; zdobywanie doświadczenia zawodowego przez osoby z kwalifikacjami; uzupełnianie kwalifikacji poprzez udział w szkoleniach zawodowych.
5. Powtórna diagnoza zawodowa – społeczna.
6. Wsparcie mentora, coacha.
7. Wsparcie psychologiczne.
8. Dofinansowanie opiekuna stażu, praktyki zawodowej w środowisku pracy.
9. Włączenie pracodawcy w proces wspierania osób zagrożonych wykluczeniem społecznym (w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu).



REKOMENDOWANA ŚCIEŻKA WSPARCIA NEET – PRZYKŁAD NR 4

1. Diagnoza społeczna
2. Diagnoza zawodowa
3. Rekrutacja uczestników
4. Rozeznanie lokalnego rynku pracy i jego potrzeby
5. Wsparcie psychologa.
6. Wsparcie doradcy zawodowego.
7. Staże, praktyki, ewentualnie dokończenie.
8. Wsparcie coacha.
9. Ewentualne dofinansowanie stażu, praktyk, dokończenia.
10. Diagnoza i ewaluacja odbytych staży, praktyk, dokończenia.
11. Pomoc doradcy zawodowego i coacha w celu zdobycia i utrzymania trwałego i stałego zatrudnienia.



REKOMENDOWANA ŚCIEŻKA WSPARCIA NEET – PRZYKŁAD NR 5

1. Rekrutacja osób, które długotrwale pozostają bez zatrudnienia, poza rekrutacją przeprowadzoną przy pomocy akcji informacyjnej (ulotki, plakaty, facebook) i ogłoszeń prasowych, działania, które mają na celu dotarcie do osób należących do grupy NEET przy pomocy pracowników socjalnych, którzy znają potrzeby swoich klientów i potrafią wskazać osoby potrzebujące wsparcia na rynku pracy.
2. Konsultacje ze specjalistami w celu ustalenia optymalnej ścieżki zawodowej, która pomoże określić umiejętności osoby poszukującej pracy – dobrać zawód do jej możliwości i zainteresowań. Za pomocą tego można skierować osobę na szkolenia, które będą najlepiej odpowiadały jej potrzebom.

3. Szkolenia miękkie, czyli warsztaty prowadzone przez doświadczonych trenerów, które mają wpływ na rozwój takich kompetencji jak asertywność, autoprezentacja, które są przydatne podczas rozmów kwalifikacyjnych. Te osoby zazwyczaj cechuje niska samoocena i słaba motywacja.
4. Szkolenia zawodowe, których efektem będzie pozyskana wiedza niezbędna do skutecznej i pełnowartościowej pracy. Pomoc w wyborze zawodu, który na danym rynku pracy stanowi największe zapotrzebowanie, co zapewni większe szanse na zatrudnienie.
5. Staże dla wyróżnionej grupy osób, w celu zapoznania się z miejscem, stanowiskiem pracy i jego otoczeniem. Dzięki temu w chwili podjęcia pracy pracownik jest lepiej do niej przygotowany.
6. Zatrudnienie – za pomocą trenerów pracy beneficjenci otrzymują zatrudnienie i z chwilą podjęcia pracy kończą udział w projekcie.



REKOMENDOWANA ŚCIEŻKA WSPARCIA NEET – PRZYKŁAD NR 6

1. Rekrutacja poprzez doradców zawodowych pracujących w Urzędach Pracy, którzy prowadziliby na poziomie szkoły zajęcia zawodoznawcze.
2. Doradca taki diagnozuje uczniów pod kątem predyspozycji zawodowych, pomocą dla niego będzie psycholog pracujący w danej szkole. Zdiagnozowanej młodzieży następnie proponuje udział w projekcie.
3. Następnie doradca zaprasza psychologa i wybranych uczniów na indywidualne spotkania, na których decydują wspólnie z psychologiem jaka forma wsparcia będzie dla uczestnika projektu najkorzystniejsza.
4. Opracowuje indywidualną ścieżkę w zależności od predyspozycji i potrzeb.
5. Tak zrekrutowany uczestnik projektu przechodzi przez 3 moduły:
6. Moduł 1: nauka umiejętności miękkich prowadzona przez wyspecjalizowanych trenerów,
7. Moduł 2: nauka konkretnego zawodu we współpracy z pracodawcą w miejscu pracy,
8. Moduł 3: wykorzystanie nabytych umiejętności w formie stażu – staż może uczestnik odbywać u tego samego pracodawcy, ale również u innego.
9. Efektywność tych 3 modułów (podjętych działań i wykorzystania takiej ścieżki wsparcia) to zatrudnienie oraz w późniejszym etapie utrzymanie pracy.



REKOMENDOWANA ŚCIEŻKA WSPARCIA NEET – NR 7

1. Rekrutacja – spotkanie z psychologiem, doradcą zawodowym, diagnoza uczestnika, określenie najbardziej odpowiednich systemów wsparcia.
2. Współpraca z pracodawcami – badanie zapotrzebowania na pracowników.
3. Szkolenie pod konkretne miejsca pracy – przed szkoleniem zapoznanie potencjalnego pracownika z pracodawcą.
4. Odwiedziny u różnych pracodawców poszukujących pracowników – wybór najbardziej odpowiedniego miejsca.
5. Egzamininy zewnętrzne – czeladnicze.

6. Przez cały okres szkolenia zawodowego – opieka psychologiczna – wzmacnianie motywacji, zapobieganie rezygnacji z kursu.



REKOMENDOWANA ŚCIEŻKA WSPARCIA NEET – PRZYKŁAD NR 8

1. Rekrutacja uczestników projektu z grupy NEET. Informacja powinna być zamieszczona w:
 - szkołach ponadgimnazjalnych, gdzie można uzyskać także informacje o osobach, które przerwały edukację,
 - Ochotniczych Hufcach Pracy i jednostkach im podległych, pracujących na rzecz młodzieży,
 - portalach społecznościowych,
 - lokalnej prasie, radiu, stronach projektu,
 - informacje od władz samorządowych,
 - tzw. „pocztą pantoflową”.
2. Spotkanie z doradcą zawodowym i psychologiem, aby określić predyspozycje zawodowe każdego uczestnika, a także w celu wyłonienia spośród osób zainteresowanych, najbardziej potrzebujących i znajdujących się z powodu uwarunkowań rodzinnych i środowiskowych w szczególnie trudnej sytuacji.
3. Warsztaty z zakresu kreowania wizerunku.
4. Szkolenia i staże zawodowe.
5. Nawiązanie współpracy z pracodawcami celem przeszkolenia przyszłego pracownika do odpowiedniego stanowiska pracy, a także uzyskania odpowiednich kwalifikacji do wykonywania zawodu.
6. Samodzielny wybór przyszłego zawodu po rozmowie z doradcą zawodowym,
7. Dofinansowanie szkoleń i staży stypendium szkoleniowe, stażowe, opiekun stażu, zwrot kosztów dojazdu.



REKOMENDOWANA ŚCIEŻKA WSPARCIA NEET – PRZYKŁAD NR 9

1. Promocja projektu: wykorzystanie niestandardowych form przekazu – zaangażowanie sołtysów; do promocji projektu można wykorzystać media społecznościowe, np. Facebook; opracowanie atrakcyjnej formy przekazu/plakatu/ulotki. Promocja projektu powinna zostać przeprowadzona w formie zaproszenia do udziału przedsięwzięciu, a nie typowego ogłoszenia; reklama/plakat/ulotka powinna przedstawiać w perspektywie: możliwość spełnienia marzeń, realne i konkretne działania/efekty, jakie efekty płyną z udziału w projekcie.
2. Aktywizacja uczestników: skrócenie ścieżki aktywizacji, pominięcie długotrwałego procesu psychologicznego, doradczego.
3. Zatrudnienie doradców klienta/opiekunów, którzy nieprzypadkowo będą współpracować z uczestnikami projektu, lecz dzięki swojemu doświadczeniu, zaangażowaniu, empatii, podczas jednej rozmowy będą mogli poznać oczekiwania uczestnika i odpowiednio dobrać metody i narzędzia potrzebne do skutecznej

aktywizacji. Po rozmowie opiekun/doradca klienta angażuje się w znalezienie i przedstawienie uczestnikowi propozycji pracy (pośrednictwo pracy).

4. Ominięcie procesu doradczego, ukierunkowanie działań na spełnienie oczekiwań uczestnika.
5. Forma pomocy zostaje dopasowana do oczekiwań i aktualnych potrzeb uczestnika. Po rozpoznaniu potrzeb kandydata proponuje się: próbki pracy – ok. 1 tydzień sprawdzający (bezpłatnie). Jeżeli po tygodniu sprawdzającym okaże się, że uczestnik, bądź pracodawca nie są zadowolony z podjętej współpracy należy uwzględnić inne zakłady pracy; dofinansowanie dla pracodawcy za przyjęcie uczestnika na tzw. próbki pracy w postaci subsydiów na badania lekarskie dla uczestnika, obuwie, strój, narzędzia, itp. Próbki pracy nie powinny przewidywać sankcji dla uczestnika i pracodawcy w przypadku rezygnacji i skrócenia 7 dniowego okresu.
6. Weryfikacja opinii uczestnika projektu i pracodawcy, ustalenie dalszego postępowania. Jeżeli obie ze stron są zadowolone ze współpracy – skierowanie uczestnika projektu na 3 miesięczny staż (maksymalnie do 12 miesięcy).
7. Po stażu, jeżeli obie ze stron są zadowolone z dotychczasowej współpracy, podjęcie zatrudnienia przez uczestnika przy możliwym dofinansowaniu/wsparciu finansowym dla pracodawcy za zatrudnienia kandydata.
8. Wsparcie finansowe:
 - dla uczestnika: np. na dojazdy na szkolenie/do pracodawcy na próbki pracy/staż, stypendium stażowe, nie jest potrzebne wsparcie finansowe po podjęciu zatrudnienia jako „nagroda za podjęcie i utrzymanie zatrudnienia”;
 - dla pracodawcy: np. na badania lekarskie, na zakup ubioru/obuwia, narzędzi. Finansowaniu może także podlegać zatrudnienia uczestnika po stażu.

Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku
ul. Podwale Przedmiejskie 30, 80-824 Gdańsk
tel. 58 326-18-01
email: wup@wup.gdansk.pl



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W GDAŃSKU
Partner w rozwoju. WUP. Pomorze



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO

Caritas Archidiecezji Gdańskiej
Al. Niepodległości 778, 81-805 Sopot
tel. 58 555-78-78
email: gdansk@caritas.pl



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

