

Małopolskie Gwarancje dla Młodzieży

Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych na rynku pracy



Projekt „Małopolskie Partnerstwo na rzecz Osób Młodych” współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Działania 2.4 PO WER 2014 - 2020

Kraków 2016



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Spis treści

Cel i sposób wypracowania Rekomendacji	2
Małopolskie Partnerstwo na rzecz Osób Młodych.....	3
Założenia ogólne koncepcji wsparcia osób młodych w Małopolsce	5
Ogólna charakterystyka osób młodych w wieku 15 – 29 lat.....	7
Bariery wejścia na rynek pracy, których doświadczają osoby młode	12
Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych na rynku pracy	19
Rekomendacje dla instytucji rynku pracy w zakresie sposobu dotarcia do osób młodych z grupy NEET	19
Rekomendacje dla realizacji regionalnych działań dla młodzieży 2016 – 2023	23
Rekomendacje dla realizacji działań wspierających młodych wymagających zintensyfikowanego wsparcia tj. grup docelowych Działania 1.3 PO WER	33
Rekomendacje w zakresie funkcjonowania Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Osób Młodych...	47
Ryzyka w zakresie wdrażania Rekomendacji.....	49
Aneks 1 Rekomendacje dla Działań 1.1 i 1.2 POWER.....	50
Aneks 2 Rekomendacje dla Działania 1.3 POWER.....	53

Cel i sposób wypracowania Rekomendacji

Głównym celem Rekomendacji jest określenie ram polityki ukierunkowanej na poprawę sytuacji osób młodych na rynku pracy. Założenia polityki rynku pracy wobec osób młodych mają przyczynić się do realizacji założeń Gwarancji dla Młodzieży i tworzyć ramy dla wdrażania Programu Operacyjnego Wiedza, Edukacja, Rozwój w ramach Osi I Programu, w tym w szczególności określać kierunki działań podejmowanych w Województwie Małopolskim. Rekomendacje mają stanowić podstawę dla formułowania kryteriów wyboru projektów w ramach konkursów regionalnych PO WER realizujących Gwarancje dla Młodzieży oraz dla konkursów centralnych ukierunkowanych na wspieranie grup w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Jednym z kluczowych założeń Gwarancji dla Młodzieży jest także międzysektorowa współpraca interesariuszy na rzecz osób młodych. Realizując powyższe założenie Rekomendacje zawierają również rekomendacje w zakresie funkcjonowania Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Osób Młodych.

Wsparcie w ramach regionalnej i centralnej polityki rynku pracy jest adresowane do osób młodych do 29 r.ż. (bezrobotnych oraz biernych zawodowo) i jest udzielane zgodnie ze standardami określonymi w *Planie realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce*, tzn. w ciągu czterech miesięcy od zakończenia kształcenia formalnego lub utraty pracy jest zapewniona dobrej jakości oferta zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu. Wsparciem objęte są w szczególności osoby z grupy NEET tj. nie pracujące, nie uczące się, nie uczestniczące w szkoleniach.

Rekomendacje w zakresie wsparcia osób młodych pomiędzy 15 a 29 rokiem życia zostały opracowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie we współpracy z Małopolskim Partnerstwem na rzecz Osób Młodych. Tworząc Rekomendacje:

- uwzględniono perspektywę kluczowych dokumentów strategicznych dla Województwa Małopolskiego tj. Strategii Rozwoju Województwa Małopolskiego na lata 2011-2020 *Małopolska 2020 Nieograniczone Możliwości* oraz *Programu Strategicznego Kapitał Intelktualny i Rynek Pracy*, i Unii Europejskiej tj. *Strategii na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu – Europa 2020*;
- uwzględniono założenia dokumentów kierunkowych w zakresie Gwarancji dla Młodzieży, w tym zaktualizowanego *Planu realizacji Gwarancji dla Młodzieży w Polsce*;
- korzystano z dotychczasowych efektów prac Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Osób Młodych od roku 2014 zawartych w *Małopolskich Gwarancjach dla Młodzieży. Wytycznych w zakresie wsparcia osób młodych* bazujących na: diagnozie sytuacji osób młodych w Małopolsce; wynikach badań fokusowych w siedmiu grupach osób młodych (osoby z niepełnosprawnościami, z terenów wiejskich, migranci, studenci, młodzi rodzice, usamodzielniona młodzież z pieczy zastępczej, młodzież z Małopolskich Ośrodków Wychowawczych); blisko 900 ankietach przeprowadzonych wśród młodych Małopolan, panelu z pracodawcami i wiedzy eksperckiej partnerów.

Zadania w zakresie wypracowania Rekomendacji w 2016 roku realizowane były w ramach projektu dofinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Działania 2.4 PO WER przez Małopolskie Partnerstwo na rzecz Osób Młodych. Działania obejmowały:

- cykl warsztatów subregionalnych, regionalnych i tematycznych Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Osób Młodych,
- analizę danych zastanych oraz dostępnych badań i analiz w zakresie sytuacji, potrzeb i preferencji osób młodych pomiędzy 15 a 29 rokiem życia,
- przeprowadzenie ekspertyzy w zakresie siły i charakterystyk lokalnych rynków pracy w Małopolsce z uwzględnieniem charakterystyk pracujących Małopolan w oparciu o dane podatkowe,
- przeprowadzenie ankiety wśród 300 młodych Małopolan,
- spotkania z pracodawcami z terenu Małopolski,
- analizę danych zastanych oraz dostępnych badań i analiz w zakresie sytuacji osób z grup w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w tym osób opuszczających pieczę zastępczą, małoletnich matek objętych pieczę, młodych opuszczających jednostki penitencjarne, absolwentów specjalnych ośrodków szkolno-wychowawczych i specjalnych ośrodków wychowawczych, kobiet objętych wsparciem domów samotnej matki, osób opuszczających ośrodki wychowawcze,
- przeprowadzenie badań fokusowych z kadrą domów samotnej matki, placówek wychowawczych wspierających małoletnie matki, specjalnych ośrodków szkolno-wychowawczych,
- przeprowadzenie indywidualnych wywiadów pogłębionych z wychowawcami z zakładów karnych i wywiadów kwestionariuszowych wśród młodych osadzonych w jednostkach penitencjarnych z Małopolski.

Kluczowym założeniem wypracowania koncepcji wsparcia osób młodych w ramach „Gwarancji dla Młodzieży” było partnerskie określenie optymalnych rozwiązań w oparciu o współpracę z instytucjami reprezentującymi osoby młode i działającymi na rzecz młodzieży. Tworząc Rekomendacje bazowano na wiedzy eksperckiej partnerów społecznych zaangażowanych w działania Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Osób Młodych oraz przeprowadzone prace analityczne i badawcze.

Małopolskie Partnerstwo na rzecz Osób Młodych

Małopolskie Partnerstwo na rzecz Osób Młodych (MPM) zostało powołane w roku 2014 na bazie Porozumienia z dnia 15.12.2014 r. podpisanego przez 61 instytucji reprezentujących sektor obywatelski (fundacje, stowarzyszenia), biznesu (organizacje pracodawców, firmy oraz przedsiębiorstwa społeczne), edukacji (uczelnie, akademickie biura karier i szkoły) oraz samorządowy (powiatowe urzędy pracy, gminę miejską Kraków, miejskie jednostki organizacyjne) oraz Małopolską Wojewódzką Komendę Ochotniczych Hufców Pracy. Początkowe prace MPM ogniskowały się wokół

pogłębionej diagnozy sytuacji osób młodych w Małopolsce, określenia rekomendowanych działań podnoszących skuteczność programów wsparcia osób młodych na regionalnym rynku pracy oraz tworzenia struktur partnerskich kształtujących ramy dla polityki wobec osób młodych.

Porozumienie powołania Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Osób Młodych w roku 2016 podpisały:

Sektor samorządowy i instytucje rynku pracy	Sektor obywatelski
<ol style="list-style-type: none"> 1. Małopolska – Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie 2. Urząd Miasta Krakowa – Wydział Spraw Społecznych 3. Grodzki Urząd Pracy w Krakowie 4. Powiatowy Urząd Pracy w Bochni 5. Powiatowy Urząd Pracy w Brzesku 6. Powiatowy Urząd Pracy w Chrzanowie 7. Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Tarnowskiej 8. Powiatowy Urząd Pracy w Gorlicach 9. Urząd Pracy Powiatu Krakowskiego 10. Powiatowy Urząd Pracy w Limanowej 11. Powiatowy Urząd Pracy w Miechowie 12. Powiatowy Urząd Pracy w Myślenicach 13. Powiatowy Urząd Pracy w Nowym Targu 14. Powiatowy Urząd Pracy w Olkuszu 15. Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu 16. Powiatowy Urząd Pracy w Proszowicach 17. Powiatowy Urząd Pracy w Suchej Beskidzkiej 18. Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie 19. Powiatowy Urząd Pracy w Wadowicach 20. Powiatowy Urząd Pracy w Wieliczce 21. Powiatowy Urząd Pracy w Zakopanem 22. Sądecki Urząd Pracy w Nowym Sączu 23. Urząd Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego 24. Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Krakowie 25. Małopolska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy 	<ol style="list-style-type: none"> 26. Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości 27. Europejski Dom Spotkań – Fundacja Nowy Staw 28. Fundacja Arrow – Instytut Przywództwa 29. Fundacja Biuro Inicjatyw Społecznych 30. Fundacja Edukacyjna „Biały Klasztor” 31. Fundacja Aktywnej Rehabilitacji „FAR” 32. Fundacja Promocji Zdrowego Rozwoju „Lepsze Jutro” 33. Fundacja im. Świętej Jadwigi dla Uniwersytetu Papieskiego Jana Pawła II 34. Fundacja im. Hetmana Jana Tarnowskiego 35. Fundacja TALITHA CUM 36. Forum Młodych Ludowców 37. Galicyjska Fundacja „Wsparcie, Integracja, Rozwój” 38. SALTROM – Salezjański Ruch Troski o Młodzież 39. Stowarzyszenie Regionalne Centrum Wolontariatu w Krakowie 40. Stowarzyszenie SIEMACHA 41. Związek Centralny Dzieła Kolpinga w Polsce 42. Związek Harcerstwa Polskiego – Chorągiew Krakowska 43. Związek Młodzieży Wiejskiej 44. Katolickie Centrum Edukacji KANA w Tarnowie
sektor biznesu	sektor edukacji
<ol style="list-style-type: none"> 45. Małopolski Związek Pracodawców Lewiatan 46. Stowarzyszenie Inicjatywa Firm Rodzinnych 47. „APIK” Agnieszka Krawińska 48. Cisnet.pl Centrum Informatyczno Szkoleniowe Tomasz Płoszański 49. EVEREST Krzysztof Nowiński 50. INSPIRE Sourcing Jakub Poradzisz, Lidia Poradzisz 51. Instytut Organizacji Przedsiębiorstw i Technik Informacyjnych InBit sp. z o.o. 52. Instytut Rozwoju Biznesu Sp. z o.o. 53. Open Qualis sp. z o.o. 54. TEBION sp. z o.o. 55. Spółdzielnia Socjalna „Opoka” 56. Izba Rzemieślnicza Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Tarnowie 	<ol style="list-style-type: none"> 57. Biuro Karier Akademii Wychowania Fizycznego im. B. Czecha w Krakowie 58. Biuro Karier i Projektów Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Tarnowie 59. Centrum Pedagogiki i Psychologii Politechniki Krakowskiej 60. Podhalańska Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Nowym Targu 61. Uniwersytet Papieski Jana Pawła II 62. Wszechnica Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie, 63. Zespół Szkół Budowlanych nr1 w Krakowie

W roku 2016 deklaracje przystąpienia do Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Osób Młodych złożyły:

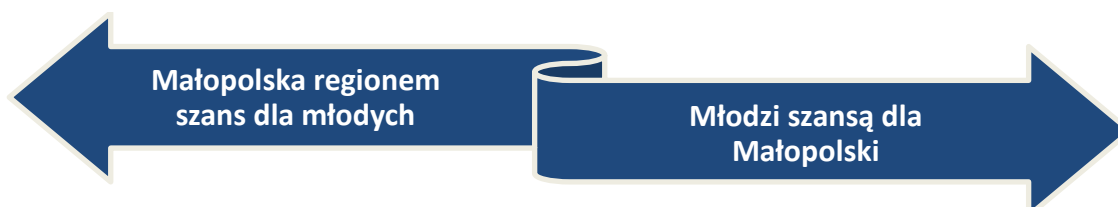
- Okręgowy Inspektorat Służby Więziennej w Krakowie,
- Małopolskie Stowarzyszenie Kupców i Przedsiębiorców,
- Fundacja Rozwoju, Edukacji, Pracy, Integracji,
- Inventum sp. z o.o.,
- Stowarzyszenie HUMANEO,
- PFRON Oddział Małopolski,
- Centrum Kształcenia Praktycznego w Krakowie,
- Centrum Biznesu Małopolski Zachodniej,
- Fundacja Krok Naprzód,
- Narodowe Forum Doradztwa Kariery, Oddział Małopolski,
- Wyższa Szkoła Ubezpieczeń w Krakowie,
- Powiatowe Centrum Kształcenia Ustawicznego w Chrzanowie,
- Chrzanowska Izba Gospodarcza,
- Centrum Kształcenia Praktycznego w Oświęcimiu,
- Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna w Oświęcimiu.

Małopolskie Partnerstwo na rzecz osób Młodych realizuje założenia Gwarancji dla Młodzieży tworząc regionalne forum dialogu i współpracy interesariuszy wspierających osoby młode.

Założenia ogólne koncepcji wsparcia osób młodych w Małopolsce

Prace Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Młodych realizowane w roku 2016 potwierdzają ogólne założenia koncepcji wsparcia osób młodych.

Małopolska jest jednym z najmłodszych populacyjnie regionów Polski. 37% ogółu mieszkańców Małopolski nie ukończyło 30 roku życia, a osoby pomiędzy 15, a 29 rokiem życia stanowią 21% ogółu mieszkańców regionu. Wskazuje to na znaczący potencjał ludnościowy, który jest niewątpliwą zaletą w kontekście powszechnego trendu stopniowego starzenia się społeczeństwa. Małopolskie Partnerstwo na rzecz Osób Młodych wskazuje na dwa współzależne wymiary realizacji działań na rzecz osób młodych zawierające się w koncepcji:



Małopolska regionem szans dla młodych

Małopolska ma atuty, by być regionem stwarzającym szanse dla osób młodych. Przy czym efektywne wykorzystanie przewagi konkurencyjnej, którą stanowią osoby młode, wymaga zaangażowania władz

regionu i partnerów społecznych w kreowanie adekwatnych warunków do rozwoju zasobów ludzkich. Szczególnymi obszarami interwencji powinny być sfery wysokiej jakości kształcenia formalnego i pozaformalnego odpowiadającego na potrzeby rynku pracy, działania wspierające aktywność zawodową oraz przedsiębiorczość osób młodych, a także kompleksowe wsparcie mobilności zawodowej i przestrzennej mieszkańców regionu. Nie można pominąć również działań o charakterze komplementarnym, a zatem kreowania otoczenia wspierającego aktywność zawodową, w tym w szczególności w zakresie dostępności opieki żłobkowej i przedszkolnej, dostępności komunikacyjnej oraz niwelowania i zmniejszania barier architektonicznych, komunikacyjnych, czy społeczno-psychologicznych które napotykają osoby z niepełnosprawnością.

Działania adresowane do osób młodych w ramach regionalnej polityki rynku pracy powinny być zróżnicowane w zależności od specyficznych problemów zidentyfikowanych w odniesieniu do poszczególnych grup. Niezbędne jest stosowanie zindywidualizowanych ścieżek wsparcia młodych Małopolan odpowiadających na zdiagnozowane potrzeby i rozwijających predyspozycje osób młodych. Tym samym działania na rzecz osób młodych w ramach „Gwarancji dla Młodzieży” w Małopolsce nie będą miały charakteru uniwersalnego i jednorodnego, lecz zostaną zróżnicowane w zależności od indywidualnych charakterystyk i uwarunkowań odbiorców wsparcia. Zatem w różnych przypadkach poszczególne działania wpisujące się w „Gwarancję dla Młodzieży” będą miały zupełnie inny wymiar i kształt.

Niezwykle ważną kwestią jest również budowanie atmosfery szacunku wobec pracy. Założenie to wpisuje się w szeroką koncepcję odpowiedzialności i zaangażowania na poziomie jednostkowym. Nie mniej rodzi również zobowiązania po stronie regionalnej polityki edukacyjnej i rynku pracy, gdyż skutkuje potrzebą realizacji kampanii informacyjnych prezentujących rzeczywiste realia pracy w różnych zawodach i na różnych stanowiskach pracy, stwarzania uczniom (w tym uczniom szkół ogólnych) możliwości odbywania wizyt, praktyk i staży w zakładach pracy, a przede wszystkim wspierania i doceniania aktywności, zaangażowania, wiedzy i doświadczenia.

Młodzi szansą dla Małopolski

Młodzi są szansą dla regionu, a równocześnie czynnikiem warunkującym kierunki przemian w perspektywie długofalowej. To postawy, decyzje edukacyjne, wybory zawodowe osób młodych będą znacząco wpływać na regionalną gospodarkę i rynek pracy.

Określono zestaw cech, które powinny charakteryzować młodych Małopolan i znaleźć odzwierciedlenie w ich funkcjonowaniu na rynku pracy. Przy czym powinny one być rozpatrywane w kontekście pewnego zestawu cech, których układ nie ma charakteru jednorodnego i wynika z indywidualnych możliwości.



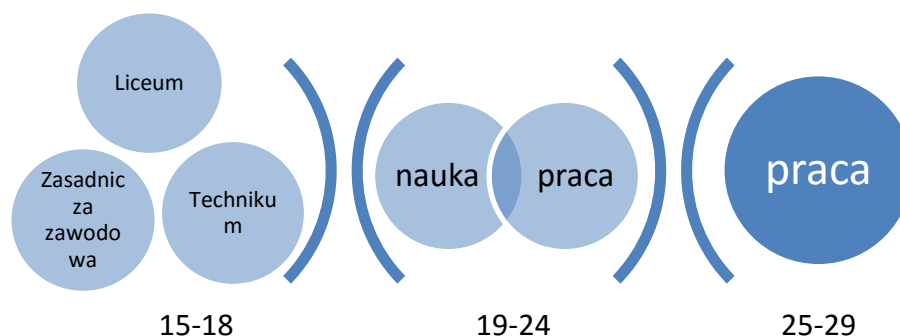
Konieczne jest zaangażowanie szerokiego grona podmiotów w tworzenie warunków dla promowania, rozwijania, kształcenia powyższych cech i wynikających z nich postaw wśród osób młodych. Wspieranie aktywności, samodzielności i odpowiedzialności osób młodych nie może ograniczać się do działań zorientowanych bezpośrednio na funkcjonowanie na rynku pracy, w tym poprzez wyposażenie ich w umiejętności poszukiwania pracy, jak i kompetencje i kwalifikacje potrzebne na rynku pracy. Zasadne jest także promowanie zaangażowania społecznego osób młodych, które pozwala m.in. na zdobywanie doświadczenia i umiejętności, które mogą być znaczącą zaletą w kontekście poszukiwania zatrudnienia.

Kluczowym elementem koncepcji wsparcia osób młodych jest dążenie do perspektywy podmiotowej akcentującej odpowiedzialność za rozwój edukacyjno-zawodowy i opartej o świadome decyzje edukacyjne. Zadanie to wymaga zastosowania kompleksowych rozwiązań, które pozwolą na oddziaływanie na postawy osób młodych. Niezbędne jest zwiększenie dostępności usług poradnictwa edukacyjno-zawodowego zarówno poprzez kontynuację i rozszerzanie skali działań kierowanych do uczniów, jak i tworzenia warunków dla szerszego dostępu do usług doradztwa zawodowego dla osób, które edukację już zakończyły. Reorientacja działań w kierunku wsparcia podmiotowego wymaga także tworzenia rozwiązań instytucjonalnych i rozwijania systemu wysokiej jakości usług, które byłyby dostępne dla Małopolan.

Rekomendowane działania na rzecz osób młodych, wspierające ich szybki start zawodowy, oddziaływać będą nie tylko na poziom jednostki, ale również wspierać rozwój regionu w perspektywie długofalowej. Zatem inwestycja w młodych Małopolan ukierunkowana na zwiększanie ich szans na rynku pracy, w tym umiejętności poszukiwania pracy, wspierania podnoszenia kwalifikacji i mobilności zawodowej, wykorzystania potencjału osób przedsiębiorczych i kreatywnych, jest naturalną konsekwencją priorytetów rozwoju Małopolski określonych w kluczowych dla regionu dokumentach strategicznych.

Ogólna charakterystyka osób młodych w wieku 15 – 29 lat

Przeprowadzona diagnoza sytuacji osób młodych na regionalnym rynku pracy wskazuje na występowanie trzech typów ról edukacyjno-zawodowych osób młodych, które są ściśle skorelowane z wiekiem.



Wśród osób poniżej 18 roku życia, pierwotną rolą jest nauka. Następnie pomiędzy 19 a 24 rokiem życia następuje większe zróżnicowanie sytuacji i postaw osób młodych. Dla absolwentów szkół zasadniczych zawodowych jest to okres wejścia na rynek pracy, natomiast absolwenci liceów i techników najczęściej kontynuują edukację na poziomie wyższym. Zatem w grupie wiekowej 19-24 lata następuje większe zróżnicowanie priorytetów osób młodych, przy czym w perspektywie edukacyjno-zawodowej nadal przeważa rola edukacyjna nad zawodową. Praca, szczególnie wśród osób studiujących, często ma charakter dodatkowy i skutkuje uzyskaniem dodatkowych środków finansowych, a także zdobyciem doświadczenia w pracy, ale nie jest to równoznaczne z doświadczeniem we własnym zawodzie. Przewartościowanie następuje po 24 roku życia, gdy głównym priorytetem jest praca zawodowa.

Potencjał demograficzny

- Małopolska wraz z Podkarpaciem należą do województw o największym udziale osób młodych poniżej 30 roku życia w skali kraju. Do kategorii tej zalicza się 37% Małopolan.
- Prognozy demograficzne wskazują na utrzymujący się w najbliższych latach trend spadkowy w zakresie liczby dzieci, młodzieży i osób młodych – w latach 2015–2035 populacja młodych do 30 roku życia zmniejszy się o 200 tys. osób.
- Najmłodszą strukturą wiekową cechują się powiaty limanowski, nowosądecki (43,7% mieszkańców poniżej 30 roku życia), a następnie myślenicki, nowotarski, bocheński i tarnowski (ponad 40% mieszkańców poniżej 30 roku życia). Najniższy udział osób młodych zanotowano w Tarnowie (32,3%), Krakowie i powiecie chrzanowskim (po 32,7%).

Edukacja

- Małopolska charakteryzuje się najniższym na tle regionów Unii Europejskiej i Polski wskaźnikiem osób przedwcześnie opuszczających system edukacji. Zaledwie 2,3% młodych Małopolan przedwcześnie opuściło system kształcenia, podczas gdy w Polsce zjawisko to dotyczy 5,6% osób uczących się, a średnia dla Unii Europejskiej kształtuje się na poziomie 11,9%.
- Ponad 123 tys. Małopolan kształci się w szkołach ponadgimnazjalnych, w tym 43,5% w liceach ogólnokształcących, 37,9% w technikach, 18,6% w zasadniczych szkołach zawodowych.
- Płeć silnie różnicuje wybory edukacyjne gimnazjalistów - 69,7% chłopców wybiera szkoły dające kwalifikacje zawodowe, 57,3% dziewcząt licea. W przypadku szkół zasadniczych zawodowych różnica pomiędzy płciami jest bardzo duża: wybiera je 25,2% chłopców i 11,6% dziewcząt.
- 74,5% Polaków wychowujących dzieci w wieku szkolnym pragnie, aby uzyskały one wykształcenie wyższe.
- Przez dwie ostatnie dekady dyplom ukończenia studiów wyższych był celem aspiracji edukacyjnych większości młodych Małopolan. Trendy obserwowane w ostatnich latach wskazują, że młodzi coraz większą wagę

przywiązują do posiadania zawodu i kwalifikacji zawodowych, które pozwolą im na znalezienie pracy, co nie jest równoznaczne z ukończeniem szkoły wyższej.

- Ponad 40% uczniów liceów i techników jest przekonanych, że wybór szkoły wyższej gwarantuje otrzymanie oferty dobrej pracy. Odmienną opinię mają absolwenci szkół wyższych, a studenci – nie mają jasno określonego stanowiska w tej sprawie.

Z przeprowadzonych badań fokusowych z osobami młodymi wynika:

- Poziom aspiracji edukacyjnych osób młodych jest zróżnicowany. Występuje znacząca polaryzacja opinii dotyczących wartości edukacji. Zauważalna jest tu odwrotnie proporcjonalna zależność pomiędzy poziomem wykształcenia i oceną sensu edukacji – im niżej wykształcony respondent tym wyżej ceni (niezdobyte) wykształcenie, natomiast osoby z wykształceniem wyższym częściej kwestionują znaczenie posiadania dyplomu w kontekście szans na rynku pracy.
- Występuje wprost proporcjonalna zależność pomiędzy aktualnym poziomem wykształcenia a tendencją do podnoszenia kwalifikacji – im wyższy poziom wykształcenia tym większa skłonność do podnoszenia kwalifikacji.
- Znaczna część osób zamierza łączyć naukę z pracą zawodową.

Rynek pracy

- Średni wiek ukończenia edukacji w Polsce to 24,8 lat wobec unijnego 24,1 lat.
- Wśród młodych w wieku 15-24 lata co trzeci był aktywny zawodowo, natomiast w grupie wiekowej 25-34 lata aktywnych jest 85% Małopolan.
- W grupie osób w wieku 15-19 88% osób pozostaje na utrzymaniu rodziców. Natomiast w grupie dwudziestolatków 48% uzyskiwało dochody z pracy najemnej, 4% z tytułu działalności gospodarczej, 29% ogółu pozostawało na utrzymaniu członków rodziny.
- Średni szacowany wiek, w którym młodzi ludzie opuszczają dom rodzinny wynosił w Polsce 28,5 lat wobec unijnego 26,2.
- Za najważniejsze, młode osoby w Małopolsce, w kontekście pracy zawodowej uznają: pewność zatrudnienia (82,9%), możliwość godzenia życia zawodowego z rodzinnym (64,3%), oraz wysokie zarobki (64,2%).
- 68,6% pracowników w wieku 15-24 lata pracuje na umowach czasowych. Osoby wchodzące na rynek pracy zaczynają właśnie od umów czasowych, gdyż pracodawca daje sobie czas na sprawdzenie pracownika w warunkach własnej firmy. Ponadto w najmłodszej grupie wiekowej praca jest aktywnością dodatkową w stosunku do kontynuowania nauki. Kolejnym czynnikiem są regulacje prawne w zakresie form zatrudnienia i trwałości zatrudnienia osób młodych.

-
- W Małopolsce odsetek osób w wieku do 30 roku życia w ogóle bezrobotnych na koniec 2015 roku wynosił 30,3%.
 - Udział NEETs w Polsce (3,1%) jest niższy niż średnio w Unii Europejskiej, z uwagi na duży odsetek młodzieży uczącej się do 19 roku życia. W miarę wchodzenia w wiek aktywności zawodowej rośnie udział osób, które nie pracują i nie uczą się (do 20,5% w grupie wiekowej 25-29 lat).
 - W Małopolsce, z uwagi na ponadprzeciętny odsetek uczącej się młodzieży, sytuacja jest lepsza od ogólnopolskiej. Z badań losów absolwentów szkół zawodowych wynika, że NEETsami zostaje około 12% absolwentów tych szkół, z czego 2/3 stanowią osoby zarejestrowane jako bezrobotne.
 - Bezrobocie młodzieży jest zazwyczaj bardziej wrażliwe na zmiany PKB niż bezrobocie ogólne, z tego powodu ludzie młodzi są w szczególności niepewnej sytuacji w okresach recesji, często pierwsi opuszczają rynek pracy i wchodzą na niego jako ostatni. Zjawisko to jest mocno skorelowane z posiadaniem doświadczenia zawodowego.
 - Młodzi ludzie rejestrując się w urzędzie pracy pozostają bezrobotnymi średnio ponad 8 miesięcy – to 5 miesięcy krócej niż pozostali bezrobotni.
 - Osoby bezrobotne w wieku 18-24 lata i 25-29 lat doświadczają analogicznych problemów: brak lub niewielkie doświadczenie zawodowe, niedostosowane do potrzeb pracodawców kwalifikacje zawodowe, długotrwałe poszukiwanie pracy. Natomiast w zależności od wieku zmienia się natężenie poszczególnych problemów.
 - Wejście na rynek pracy bezrobotnych kobiet wychowujących małe dzieci wiąże się z przewyciężeniem szeregu barier. Na sytuację młodych kobiet oddziałują: brak lub niewielkie doświadczenie zawodowe i staż pracy, niepełna dyspozycyjność, stereotypy podzielane przez pracodawców, dostępność opieki żłobkowej i przedszkolnej oraz godziny pracy instytucji, a także skorelowane z nimi możliwości dojazdu do pracy. Równocześnie koszty związane z zapewnieniem opieki nad dzieckiem i dojazdów do pracy często nie są w wystarczającym stopniu rekompensowane w ramach osiąganego wynagrodzenia.

Z przeprowadzonych badań fokusowych wśród osób młodych wynika:

- Wśród pierwszych doświadczeń zawodowych osób młodych dominują prace dorywcze, proste (w budownictwie, gastronomii, handlu), praca bez umowy lub wykonywana na podstawie umów cywilno-prawnych.
 - Wśród kluczowych barier zewnętrznych utrudniających wejście na rynek pracy osób młodych są niewystarczająca ilość ofert pracy dla tej grupy wiekowej oraz niskie wynagrodzenia.
 - Kluczowe bariery wewnętrzne to brak doświadczenia/praktyki oraz niewystarczające wykształcenie/kwalifikacje.
-

- Występuje znacząca polaryzacja postaw osób młodych wchodzących na rynek pracy. Osoby z wykształceniem wyższym lub studiujące zdecydowanie częściej mają wysokie aspiracje i oczekiwania względem rynku pracy, co do charakteru pracy, wysokości wynagrodzenia, możliwości godzenia życia zawodowego i prywatnego. Bardziej realistyczne postrzeganie rynku pracy występuje u osób o niższym poziomie wykształcenia, a także młodych, którzy nie mogą liczyć na wsparcie rodziny i podjęcie zatrudnienia jest dla nich koniecznością.
- Kwestia łączenia życia zawodowego z rodzinnym jest przede wszystkim problemem matek. Młodzi ojcowie, zdecydowanie częściej przerzucają obowiązki opiekuńczo-wychowawcze na partnerki, w mniejszym stopniu odczuwają trudności na rynku pracy związane z rodzicielstwem.
- Osoby ze szczególnymi potrzebami, takie jak młode matki, osoby z niepełnosprawnościami chcący łączyć naukę z pracą jako barierę wskazywały brak możliwości elastycznej organizacji czasu pracy u pracodawcy.
- Osoby z niepełnosprawnościami analizują oferty pracy również w kontekście wartości świadczeń, z których utratą wiąże się podjęcie zatrudnienia.
- Osoby młode deklarują większą od innych grup wiekowych skłonność do migracji zarobkowej – krajowej bądź zagranicznej. Częstym wzorcem migracji zagranicznej jest „bocian”: pół roku za granicą, pół roku w Polsce; „bociany” najczęściej wiedzą, na jak długo jadą, a zarobione środki przeznaczają na cele konsumpcyjne. Osoby te nie są zainteresowane podjęciem pracy w kraju – za granicą zarabiają więcej (mimo, że sezonowo i dorywczo) i najczęściej legalnie. Emigracja zarobkowa jest domeną mężczyzn. Uzasadnieniem wahadłowego charakteru emigracji jest ich sytuacja rodzinna.
- Wszystkie strony uczestniczące w diagnozie sytuacji osób młodych przywoływały zjawisko „gromadzenia zaświadczeń i dyplomów”. Osoby młode często postrzegają szkolenia jako sposób na uzyskanie kwalifikacji w kolejnych zakresach, patrząc nie koniecznie przez pryzmat ścieżki rozwoju w konkretnym zawodzie, ale raczej liczby zaświadczeń o ukończeniu szkoleń, które można przedstawić pracodawcy podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Natomiast pracodawcy podkreślają, że nie ma wyraźnej relacji pomiędzy ukończonymi szkoleniami, a poziomem kompetencji kandydatów do pracy.

Potencjał społeczny

- Największym zaufaniem wśród uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych w Małopolsce są obdarzane kościoły oraz nauczyciele i wychowawcy.

- Poziom kapitału społecznego wśród osób młodych jest niski. Ponad 2/3 badanych młodych Małopolan (uczniów liceów ogólnokształcących, profilowanych, techników i zasadniczych szkół zawodowych) odpowiedziało, że większości ludzi nie można ufać.

Bariery wejścia na rynek pracy, których doświadczają osoby młode

Wyróżniono szereg problemów wspólnych, dla osób młodych wchodzących na rynek pracy. Czynniki te wpływają na start zawodowy osób młodych i są uwarunkowane przesłankami o charakterze socjo-ekonomicznym. Można wśród nich wskazać:

- niewielkie doświadczenie zawodowe i doświadczenie w pracy lub jego brak,
- niewystarczające umiejętności poszukiwania pracy,
- kompetencje części osób młodych nie są dostosowane do potrzeb rynku pracy,
- niewielka liczba ofert pracy dla osób bez doświadczenia zawodowego,
- niskie zarobki i małą atrakcyjność ofert pracy,
- stereotyp młodego, niedoświadczonego pracownika.

Zjawiskiem naturalnym jest zarówno niewielkie doświadczenie zawodowe osób młodych wchodzących na rynek pracy, jak i niski poziom umiejętności pracowniczych. Są to problemy o charakterze obiektywnym wynikające z wieku, ale także charakteru ścieżki edukacyjnej, która w niewielkim stopniu uwzględnia zdobywanie doświadczenia i umiejętności w miejscu pracy. Wprowadzenie młodego pracownika w warunki konkretnego stanowiska pracy każdorazowo wymaga zaangażowania po stronie pracodawcy, natomiast rozwój doświadczenia i umiejętności pracowniczych musi być postrzegany w perspektywie długofalowej. Możliwe jest prowadzenie działań zmniejszających skalę tych zjawisk zarówno poprzez rozszerzanie i wzmacnianie praktycznego wymiaru edukacji zawodowej na poziomie ponadgimnazjalnym, jak i uświadamianie osobom młodym znaczenia zdobywania doświadczenia w pracy oraz promowanie wśród uczniów i studentów samodzielnego zaangażowania zarówno w zdobywanie doświadczenia pracowniczego, czy też w aktywności społecznej.

Zagadnienia kompetencji osób młodych i umiejętności poszukiwania pracy były podnoszone zarówno przez pracodawców, instytucje edukacyjne i rynku pracy, jak i samych młodych. Przyczyny powyższych barier wejścia na rynek pracy mają dwojaki charakter. Są one konsekwencją nieadekwatnego systemu edukacji formalnej, który w niewystarczającym stopniu odpowiada na potrzeby rynku pracy, a proces kształcenia często nie nadąża za zmianami technologicznymi w poszczególnych branżach. Nie można tu również pomijać sfery preferencji i wyborów edukacyjnych osób młodych, które niejednokrotnie nie korelują z realiami rynku pracy, ale także z predyspozycjami osobowymi; dokonywane są bez wystarczającej wiedzy o konsekwencjach wyboru danej ścieżki edukacji.

Specyficzne bariery wejścia na rynek pracy w przypadku grup wymagających szczególnego wsparcia na poziomie krajowym i regionalnym

Osoby młode, poza barierami, które dotyczą wszystkich osób młodych, doświadczają również wielu problemów specyficznych wynikających z sytuacji osobistej, rodzinnej, stanu zdrowia, czy miejsca zamieszkania. Poniższe charakterystyki prezentują zagadnienia odnoszące się do takich grup ludzi młodych wyróżnionych w ramach pogłębionej diagnozy sytuacji osób młodych oraz pracy Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Osób Młodych.

Poniższe charakterystyki prezentują zagadnienia odnoszące się do młodych znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy (adresatów Poddziałania 1.3.1 PO WER):

- młodych z pieczy zastępczej opuszczających pieczę,
- młodych matek opuszczających pieczę,
- matek przebywających w domach samotnej matki,
- absolwentów młodzieżowych ośrodków wychowawczych i młodzieżowych ośrodków socjoterapii,
- młodych opuszczających zakłady karne lub areszty śledcze,
- absolwentów specjalnych ośrodków szkolno-wychowawczych i specjalnych ośrodków wychowawczych.

Młodzi opuszczający pieczę zastępczą, w tym młode matki opuszczające pieczę

Zidentyfikowane problemy	<ul style="list-style-type: none">– niewystarczające wsparcie instytucjonalne – niewielkie wsparcie finansowe po opuszczeniu placówki, brak wiedzy na temat możliwości wsparcia;– nieścistości prawne w systemie opieki społecznej – uregulowania zawarte w ustawie o pieczy zastępczej i ustawie o pomocy społecznej różnicują osoby uprawnione do świadczeń;– problem mieszkaniowy wychowanków, którzy muszą opuścić pieczę, lecz nie mogą powrócić do swoich rodzin naturalnych;– deficyt kompetencji społecznych, nieumiejętność odnalezienia się w nowej sytuacji społecznej po opuszczeniu instytucji pieczy zastępczej;– deficyty w zakresie umiejętności poruszania się w sferze gospodarki;– brak wsparcia ze strony bliskich/ brak wsparcia środowiska;– niski poziom wykształcenia, niska motywacja do kontynuowania nauki;– kontynuacja nauki wymaga podjęcia pracy zawodowej;– bariery finansowe:<ul style="list-style-type: none">• brak środków na szkolenia, poszukiwanie pracy,• brak środków na dojazd i zakwaterowanie w miejscu pracy;– nieudokumentowane doświadczenie zawodowe;– przejmowanie negatywnych wzorców w wyniku powrotu do środowiska rodzinnego po opuszczeniu pieczy zastępczej;– dziedziczenie postaw bezradności;
--------------------------	--

- postawa roszczeniowa;
- stygmatyzacja społeczna;

Wśród młodych matek opuszczających pieczę:

- dysonans pomiędzy brakiem dojrzałości emocjonalnej oraz odpowiedzialnością za dziecko i rolę matki;
- potrzeba zapewnienia opieki nad dzieckiem/dziećmi:
 - niedostosowane godziny pracy żłobków i przedszkoli,
 - wysokie koszty zapewnienia opieki nad dzieckiem,
 - ograniczona mobilność z uwagi na opiekę nad dzieckiem;
- zniechęcenie, brak motywacji do poszukiwania pracy;

Matki przebywające w domach samotnej matki

Zidentyfikowane problemy	<p>Młode matki przebywające w domach samotnej matki poza barierami typowymi dla młodych rodziców, doświadczają również wielu problemów specyficznych wynikających z samotnego rodzicielstwa oraz braku stałego miejsca zamieszkania:</p> <ul style="list-style-type: none"> – konieczność łączenia samotnego wychowania dziecka z samodzielnością; – brak lub niski poziom wykształcenia; – deficyt kompetencji społecznych pożądanym przez pracodawców; – brak stałego miejsca zamieszkania, lęk o przyszłość swoją i dziecka; – zła sytuacja materialna związana z utratą źródła utrzymania, które zapewniane było przez partnera lub innych członków rodziny; – trauma związana z doświadczeniem przemocy; – brak wsparcia rodziny i bliskich; – uzależnienie od pomocy ze strony opieki społecznej - brak motywacji do zmiany swojej sytuacji życiowej, podjęcia pracy, usamodzielnienia się;
--------------------------	---

Absolwenci młodzieżowych ośrodków wychowawczych (MOW) i młodzieżowych ośrodków socjoterapii (MOS)

Zidentyfikowane problemy	<ul style="list-style-type: none"> – problemy emocjonalne, wychowawcze; – problemy w kontaktach rówieśniczych; – problemy zdrowotne; – trudna sytuacja rodzinna i związany z tym brak wsparcia ze strony bliskich; – brak lub niski poziom wykształcenia, trudności edukacyjne; – wczesne doświadczenia zawodowe blokujące rozwój edukacyjny; – nieudokumentowane doświadczenie zawodowe; – dziedziczenie postaw bezradności, deficyty w zakresie umiejętności poruszania się w sferze gospodarki; – negatywne wpływy środowiska z uwagi na kierowanie do MOS osób, które powinny trafić do placówek typu poprawczego; – przeszłość kryminalna; – nieodpowiedni wygląd (blizny, tatuaże); – nieumiejętność panowania nad emocjami.
--------------------------	--

Młodzi opuszczający zakłady karne lub areszty śledcze

Zidentyfikowane problemy	<ul style="list-style-type: none">– problem “nieśmiałości wtórnej” na skutek długiej izolacji od życia w społeczeństwie;– brak lub niski poziom wykształcenia;– brak nawyku pracy, brak motywacji do podjęcia aktywności zawodowej;– brak lub niewielkie doświadczenie zawodowe, często nieudokumentowane doświadczenie zawodowe;– brak kompetencji przydatnych na rynku pracy - kompetencji społecznych oraz kompetencji zawodowych;– negatywny wpływ środowiska przestępczego podczas pobytu w zakładzie karnym;– brak wsparcia ze strony bliskich;– postawa roszczeniowa;– problemy związane z brakiem miejsca zamieszkania, brakiem źródeł utrzymania po opuszczeniu jednostki penitencjarnej;– uzależnienie od alkoholu lub środków narkotycznych;– stereotypy na temat osób opuszczających zakłady karne lub areszty śledcze;
--------------------------	---

Absolwenci specjalnych ośrodków szkolno-wychowawczych (SOSW) i specjalnych ośrodków wychowawczych (SOW)

Zidentyfikowane problemy	<p>Absolwenci specjalnych ośrodków szkolno-wychowawczych i specjalnych ośrodków wychowawczych poza barierami typowymi dla osób z niepełnosprawnością, doświadczają również wielu problemów specyficznych:</p> <ul style="list-style-type: none">– obawa rodziców przed usamodzielnieniem swoich dzieci (nadopiekuńczość ze strony rodziców);– niski poziom wykształcenia;– brak aktywności zawodowej;– stygmatyzacja uczniów szkół specjalnych;
--------------------------	--

Diagnoza przyczyn braku aktywności edukacyjnej lub/i zawodowej młodych osób prowadzona na poziomie subregionalnym nie wykazała istotnych różnic pomiędzy młodzieżą z poszczególnych subregionów. Postawy młodych wobec edukacji i rynku pracy, ich oczekiwania względem pracy i pracodawców oraz bariery, których doświadczają są jednorodne pod względem rozmieszczenia terytorialnego. Nie mniej skala i natężenie problemów na terenie poszczególnych subregionów jest zróżnicowana i wynika z charakterystyki społeczno-ekonomicznej subregionów. Populacja młodych jest jednak zróżnicowana ze względu na występujące w niej podgrupy, które poza barierami dotyczącymi wszystkich młodych, doświadczają również wielu problemów specyficznych wynikających z sytuacji osobistej, rodzinnej, stanu zdrowia, czy miejsca zamieszkania. W analizie sytuacji osób młodych w województwie Małopolskim wyróżniono następujące grupy wymagającego szczególnego wsparcia na lokalnych rynkach pracy:

- osoby z niepełnosprawnością,
- młodzi rodzice,

- osoby młode zamieszkałe na peryferyjnych obszarach wiejskich,
- młodzi o niskich kwalifikacjach,
- migranci oraz członkowie grup mniejszości narodowych i etnicznych.

Osoby z niepełnosprawnością

Zidentyfikowane problemy	<ul style="list-style-type: none"> – deficyty kompetencji społecznych pożądanymi przez pracodawców; – automarginalizacja, często wynikająca z niskiej samooceny; – demotywowanie osób z niepełnosprawnością do podejmowania aktywności zawodowej przez najbliższych; – zróżnicowanie problemów osób z niepełnosprawnością w zależności od typu i stopnia niepełnosprawności; – często stan zdrowia utrudniający zachowanie pełnej dyspozycyjności; – niższa opłacalność podjęcia zatrudnienia - strach przed utratą świadczeń i transferów; – bariery architektoniczne i komunikacyjne utrudniające dojazdy do pracy, w szczególności komunikacją publiczną pomiędzy miejscowościami; – niedostosowanie miejsc pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnością; – niechęć części pracodawców do zatrudniania osób z niepełnosprawnością ze względu na dodatkowe uprawnienia osób niepełnosprawnych (krótsze godziny pracy, większa liczba dni wolnych od pracy); – stereotyp pracownika z niepełnosprawnością; – niewielka liczba ofert pracy dla osób z niepełnosprawnością, niewielka liczba Zakładów Pracy Chronionej oraz Zakładów Aktywizacji Zawodowej; – wśród osób młodych z obszarów wiejskich niejednokrotnie występują niepełnosprawności niezdiagnozowane, w tym głównie z obszaru niedostosowania społecznego lub chorób psychicznych. Brak diagnozy wiąże się z niską świadomością rodziny/ środowiska lub obawą przed stygmatyzacją społeczną;
Młodzi rodzice	
Zidentyfikowane problemy	<ul style="list-style-type: none"> – potrzeba zapewnienia opieki nad dzieckiem/dziećmi: <ul style="list-style-type: none"> • niedostosowane godziny pracy żłobków, przedszkoli, świetlic szkolnych do godzin pracy, • wysokie koszty zapewnienia opieki nad dzieckiem, • ograniczona mobilność z uwagi na opiekę nad dzieckiem; – bariery komunikacyjne (niedopasowanie czasu odjazdów komunikacji transportu zbiorowego do godzin pracy, zbyt wysokie koszty codziennego dojazdu do pracy); – stereotyp kobiety pełniącej funkcje opiekuńcze; – wypadanie z rynku pracy ze względu na długotrwały brak kontaktu z pracą przy zmieniających się wymaganiach zawodowych; – dezaktualizacja kwalifikacji zawodowych w związku z przerwą związaną z wychowaniem dziecka;

- zagrożenie częstszymi absencjami młodych rodziców;
- zniechęcenie, brak motywacji do poszukiwania pracy;
- niewielu pracodawców stosuje elastyczne formy organizacji pracy;
- w przypadku pracy w niepełnym wymiarze uzyskiwane wynagrodzenie nie rekompensuje kosztów opieki nad dzieckiem;
- trudniejsza sytuacja kobiet pełniących funkcje opiekuńcze występuje w szczególności na peryferyjnych obszarach wiejskich, w szczególności tych o ugruntowanych tradycjach migracji ekonomicznych, oraz w subregionach, w których utrzymują się silne przekonania społeczne o zaletach tradycyjnego podziału ról rodzinnych (podhalański, nowosądecki, tarnowski);

Osoby młode zamieszkałe na peryferyjnych obszarach wiejskich

Zidentyfikowane problemy

- ograniczony lokalny rynek pracy:
 - ograniczona liczba miejsc pracy, w szczególności dla osób posiadających wykształcenie średnie ogólne oraz wykształcenie wyższe humanistyczne, a co za tym idzie podejmowanie pracy poniżej posiadanych kwalifikacji,
 - mała liczba pozarolniczych miejsc pracy na obszarach wiejskich,
 - niskie wynagrodzenie oferowane przez lokalnych pracodawców;
- utrudniony dojazd do miejscowości oferujących miejsca pracy (niedopasowanie czasu odjazdów komunikacji transportu zbiorowego do godzin pracy, zbyt wysokie koszty codziennego dojazdu do pracy);
- ograniczona dostępność infrastruktury edukacyjnej, możliwości kształcenia pozaszkolnego, podnoszenia kwalifikacji zawodowych;
- obowiązki w gospodarstwie rolnym;
- bariery psychologiczne i niska samoocena mieszkańców wsi;
- bariery finansowe (brak środków na dojazd i zakwaterowanie, obawa przed narażaniem rodziców na koszty);
- nieadekwatny system kształcenia zawodowego do potrzeb lokalnych rynków pracy;

Młodzi o niskich kwalifikacjach

Zidentyfikowane problemy

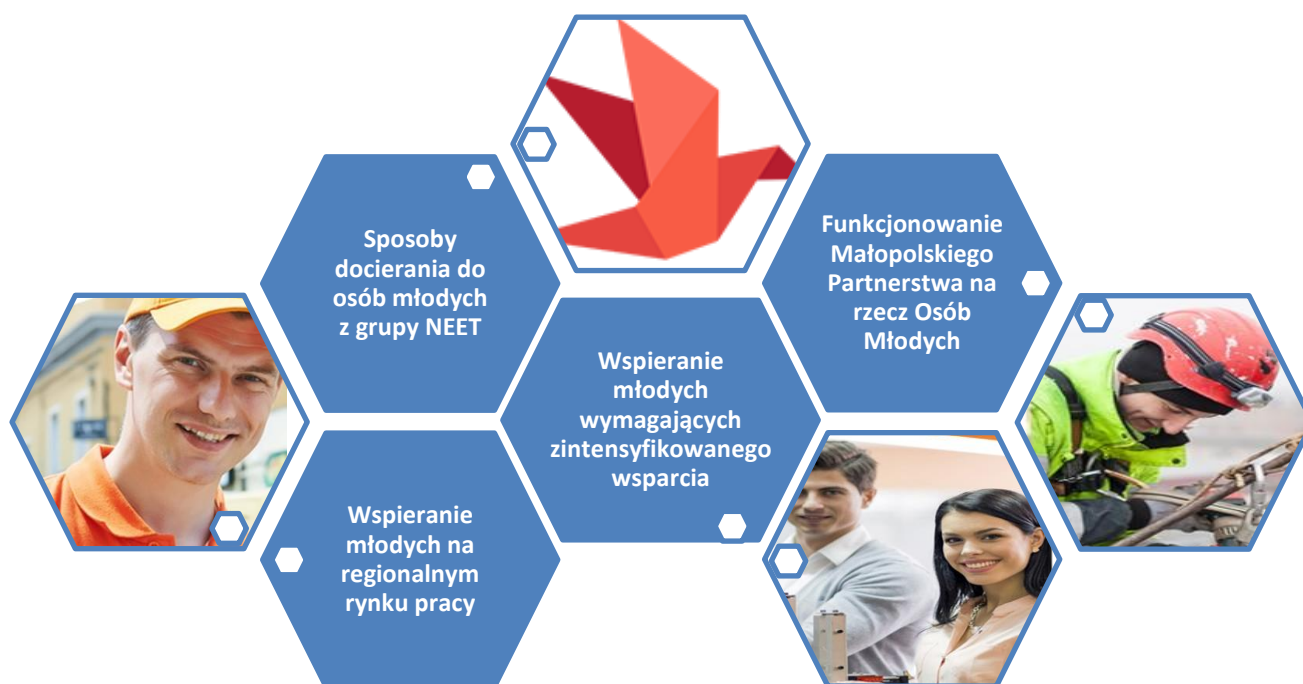
- brak lub niski poziom wiedzy na temat możliwości dalszego kształcenia, podnoszenia kwalifikacji, sytuacji na lokalnych rynkach pracy oraz metod poszukiwania pracy;
- brak kwalifikacji poszukiwanych przez lokalnych pracodawców;
- niedostosowanie kwalifikacji zawodowych do potrzeb lokalnych rynków pracy;
- niski poziom wykształcenia;
- brak doświadczenia zawodowego lub nieudokumentowane doświadczenie zawodowe;
- brak środków finansowych na podnoszenie kwalifikacji zawodowych;
- niska motywacja do dalszej nauki;

Migranci oraz członkowie grup mniejszości narodowych i etnicznych

Zidentyfikowane problemy

- nieznajomość języka polskiego lub brak płynności w porozumiewaniu się językiem polskim;
- kwalifikacje nie odpowiadające potrzebom lokalnych rynków pracy;
- brak dokumentów potwierdzających wykształcenie;
- nieudokumentowane doświadczenie zawodowe;
- nieznajomość przepisów prawa obowiązujących w danym państwie, brak wiedzy na temat sytuacji na rynku pracy;
- stereotypy związane z pochodzeniem etnicznym/ narodowym lub wyznawaną religią;
- brak wiedzy pracodawców na temat zasad zatrudniania cudzoziemców;

Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych na rynku pracy



I. Rekomendacje dla instytucji rynku pracy w zakresie sposobu dotarcia do osób młodych z grupy NEET

Cel: Skuteczne docieranie do osób młodych z grupy NEET z informacją o inicjatywach aktywizacyjnych

Kluczowym elementem decydującym o sukcesie wsparcia edukacyjnego i zawodowego adresowanego do młodych osób jest dotarcie do młodych z informacją o możliwościach wsparcia, rekrutacja uczestników projektu oraz utrzymanie ich zainteresowania udziałem w projekcie aż do momentu faktycznej poprawy ich sytuacji edukacyjnej lub zawodowej.

Poszczególne grupy młodych osób mogą mieć utrudniony dostęp do informacji m.in. z uwagi na zróżnicowane możliwości uczestnictwa w życiu społecznym na przykład ze względu na zły stan zdrowia. Istotne jest więc dopasowanie kanałów komunikacyjnych oraz treści komunikatów do konkretnej grupy, do której adresowane jest wsparcie. Aby zachęcić młodych do uczestniczenia w projekcie nie wystarczy tylko kierować informacji do młodych osób, należy także oddziaływać na rodziców, którzy mają duży wpływ na wybory edukacyjne i zawodowe swoich dzieci. Dla powodzenia procesu rekrutacji istotne jest także doświadczenie podmiotu w docieraniu do młodych o specyficznych problemach na rynku pracy, jego silne powiązanie z lokalną społecznością uwzględniające znajomość realiów lokalnego rynku pracy i społeczności, a także

doświadczenie we współpracy z innymi podmiotami działającymi na danym terenie na rzecz społeczności lokalnej.

Sposoby docierania do młodych osób z ofertą wsparcia edukacyjnego lub/i zawodowego

Kanały komunikacyjne	<ul style="list-style-type: none">– kontakt bezpośredni z osobą młodą:<ul style="list-style-type: none">• spotkania indywidualne (np. z doradcą zawodowym, który posiada umiejętność odpowiedniego przekazywania informacji oraz motywowania do podejmowania działań),• spotkania grupowe – w szczególności docieranie z informacją do uczniów z ostatnich klas szkół zawodowych i średnich,• informacje przekazywane w sposób nieformalny, tzw. poczta pantoflowa – informacje przekazywane poprzez wykorzystanie sieci kontaktów osób młodych,• organizacja targów edukacyjnych, targów pracy,• spotkania w miejscu zamieszkania – w szczególności w odniesieniu do osób z niepełnosprawnością, którym często trudno wyjść z domu z uwagi na bariery architektoniczne lub lęk przed wyjściem z domu/ spotkaniem z obcymi ludźmi;– docieranie za pośrednictwem Internetu:<ul style="list-style-type: none">• portale społecznościowe (m.in. Facebook, Instagram, Snapchat) – wymaga interakcji pomiędzy osobą prowadzącą konto na portalu społecznościowym, a osobami młodymi;• aplikacje na smartfony,• portale z ogłoszeniami lokalnymi,• lokalne portale informacyjne,• strony internetowe instytucji publicznych zajmujących się edukacją i aktywizacją osób młodych (m.in. strony wojewódzkich urzędów pracy, powiatowych urzędów pracy, ośrodków pomocy społecznej, powiatowych centrów pomocy rodzinie, szkół, uczelni wyższych, biur karier);– włączanie w informowanie młodzieży o możliwościach wsparcia instytucji lokalnych działających na rzecz wsparcia ludzi młodych lub reprezentujących młodych oraz instytucji mających częsty kontakt z młodzieżą (m.in. szkół, klubów sportowych, świetlic profilaktycznych, instytucji kultury, instytucji wyznaniowych);– włączenie w proces informowania instytucji/ organizacji działających na rzecz grup młodych w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, m.in. specjalnych ośrodków wychowawczych, specjalnych ośrodków szkolno-wychowawczych, młodzieżowych ośrodków wychowawczych, młodzieżowych ośrodków socjoterapii, poradni psychologiczno-pedagogicznych, centrów rehabilitacji osób z niepełnosprawnością, ośrodków terapeutycznych;– docieranie do młodych za pośrednictwem idolów/ autorytetów osób
----------------------	--

	<p>młodych, osób cieszących się wśród młodych popularnością (bloggerów, vlogerów, YouTuberów), liderów subkultur lokalnych;</p> <ul style="list-style-type: none"> – plakaty informacyjne w miejscach gdzie gromadzi się młodzież (szkołach, uczelniach wyższych, klubach sportowych, klubach fitness, siłowniach, pub-ach, dyskotekach, galeriach handlowych) oraz w miejscach gdzie gromadzą się rodzice młodych osób (urzędach, ośrodkach zdrowia, instytucjach kultury, centrach handlowych); – gadzety promocyjne, atrakcyjne dla młodych (np. odbłaski, notesy, długopisy, power banki) – wymuszają na młodych „regułę wzajemności”; – informacje, audycje w młodzieżowych stacjach radiowych; – reklamy telewizyjne; – przekazywanie informacji, organizacja stoisk informacyjnych, rozdawanie ulotek podczas koncertów, wydarzeń sportowych, świąt i targów lokalnych;
Sposób sformułowania komunikatu	<ul style="list-style-type: none"> – przekaz oparty o język korzyści – pokazanie młodej osobie bezpośrednich korzyści w krótkiej perspektywie (ukończenie szkolenia, możliwość odbycia stażu, wsparcie finansowe – zwrot kosztów dojazdów, stypendium szkoleniowe, stypendium stażowe, środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej) oraz długiej perspektywie (np. możliwość zatrudnienia w branży oferującej wysokie wynagrodzenie po ukończeniu specjalistycznego kursu w projekcie); – informacja prosta, nie skomplikowana dla młodego odbiorcy; – komunikat w języku atrakcyjnym i zrozumiałym dla szerokiego grona młodych osób; – treść informacji dopasowana do profilu odbiorców, tj. do konkretnej grupy młodych; – komunikat angażujący młodych, szczególnie w odniesieniu do informacji umieszczanych na portalach społecznościowych;
Rekrutacja uczestników	<ul style="list-style-type: none"> – rekrutacja uczestników do projektów powinna być połączona ze wstępną diagnozą indywidualnej sytuacji młodego człowieka, co pozwoli na bardziej efektywną pracę z uczestnikiem na etapie tworzenia IPD i indywidualnej ścieżki wsparcia aktywizacyjnego; – mając na uwadze znaczącą mobilność osób młodych i skłonność do zmiany decyzji, zasadne jest by rekrutacja miała charakter ciągły lub decyzja o przyjęciu danej osoby do projektu następowała w możliwie krótkim czasie po rozpoczęciu rekrutacji; – informacje o projektach, możliwości wsparcia, formularze rekrutacyjne i inne kluczowe dokumenty powinny być formułowane w sposób zrozumiały dla potencjalnych uczestników; – informacja dla potencjalnych uczestników powinna akcentować osobie młodej realne korzyści z zaangażowania w zmianę sytuacji zawodowej, dostarczać informacji o realnych ramach czasowych udziału w projekcie;

Zidentyfikowane ryzyka

Ryzyko	Działania zaradcze
Metody, sposoby i terminy rekrutacji uczestników projektów nie dostosowane do charakterystyki grupy NEET	<ol style="list-style-type: none"> 1. IP POWER zawrze w regulaminie konkursu informację o zaleceniach wynikających z Rekomendacji w zakresie sposobu formułowania komunikatu do młodych oraz prowadzenia rekrutacji. 2. Szkolenia dla KOP będą uwzględniały tematykę docierania z informacją do młodych z grupy NEET i formułowania komunikatów informacyjnych, a także zaleceń dot. rekrutacji uczestników. W efekcie zalecenia wynikające z Rekomendacji będą elementem standaryzacji procesu oceny projektów.
Zasięg podejmowanych działań informacyjnych będzie zbyt mały by skutecznie dotrzeć z informacją o inicjatywach aktywizacyjnych do grupy NEET	<ol style="list-style-type: none"> 1. W przypadku grup, których aktywizacja wymaga zaangażowania rodziny, działania informacyjno-promocyjne powinny być również adresowane do otoczenia młodych z grupy NEET. 2. Działania informacyjno-promocyjne finansowane ze środków PT POWER będą uwzględniały potrzebę szerokiego docierania z informacją do osób młodych z grupy NEET i ich otoczenia (np. rodziców, rodziny, społeczności lokalnych).
Projekty adresowane do osób młodych są realizowane przez podmioty z niewielkim doświadczeniem w zakresie wspierania społeczności lokalnej albo określonej grupy odbiorców	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kryteria określone w Rocznych Planach Działania uwzględniają doświadczenie w zakresie wspierania społeczności lokalnej albo określonej grupy odbiorców. 2. Szkolenia dla KOP będą uwzględniały tematykę doświadczenia w zakresie wsparcia grup osób młodych i lokalnego „zakotwiczenia” podmiotów aplikujących, co pozwoli na standaryzację oceny projektów.

Wskaźniki

Wskaźnik	Wartość docelowa	Monitorowanie
Liczba Rocznych Planów Działania uwzględniających kryterium doświadczenia projektodawców	Min. 2	W oparciu o RPD dla Osi I POWER
Liczba kampanii informacyjnych w regionie adresowanych do młodych z grupy NEET	Min. 2	Sprawozdania z działań informacyjno-promocyjnych
Liczba członków KOP przeszkolonych w zakresie zaleceń dot. docierania z informacją i rekrutacji grupy NEET	Min. 20	Informacje uzyskane od IP Osi I POWER

II. Rekomendacje dla realizacji regionalnych działań dla młodzieży 2016 – 2023

Cel: Skuteczne włączanie osób młodych z grupy NEET na rynek pracy w Małopolsce

Osoby młode NEET nie stanowią grupy jednorodnej. Tym samym na etapie indywidualnej diagnozy konieczne jest określenie charakterystycznych barier wejścia na rynek pracy, jak i motywacji do zmiany sytuacji edukacyjno-zawodowej.

Osoby zmotywowane	Osoby o niskim poziomie motywacji
Wsparcie „szyte na miarę” i komplementarne do potrzeb młodego człowieka	Wsparcie „szyte na miarę” i komplementarne do potrzeb młodego człowieka
Podmiotowy system wsparcia	Podmiotowy system wsparcia
Wysoka jakość pomocy osobom młodym	Wysoka jakość pomocy osobom młodym
Rozwiązania wspierające uczenie się w warunkach pracy	Rozwiązania wspierające uczenie się w warunkach pracy
Współpraca z pracodawcami	Współpraca z pracodawcami
	Wsparcie psychologiczne, motywacyjne i towarzyszące
	Diagnoza i współpraca międzyinstytucjonalne
	Opiekun lub mentor osoby młodej
	Wczesne i zindywidualizowane docieranie z informacją

Regionalne projekty wspierające młodych

1. Występują zarówno uniwersalne, jak i charakterystyczne bariery wejścia na rynek pracy poszczególnych grup osób młodych. Projekty i udzielane wsparcie powinny odpowiadać na specyficzne problemy danej grupy, przy równoczesnym zapewnieniu zindywidualizowanych ścieżek wsparcia dla pozostających bez zatrudnienia osób młodych.
2. Zaplanowane w projektach grupy docelowe i ramowe ścieżki wsparcia powinny odpowiadać zdiagnozowanej specyfice subregionalnych lub lokalnych rynków pracy.
3. W celu zagwarantowania wysokiej jakości wsparcia dedykowanego przedstawicielom poszczególnych grup osób młodych niezbędne jest by podmiot lub partnerstwo realizujące projekt posiadało doświadczenie we wspieraniu określonej grupy osób młodych, jak i świadczeniu usług wsparcia, które zostały zaplanowane.

Jakość udzielanego wsparcia

1. Niezbędne jest wprowadzanie standardów jakości poszczególnych form wsparcia i ich regularna weryfikacja podczas realizacji projektu, w tym również w ramach badań ewaluacyjnych.
2. Profesjonalne pośrednictwo pracy jest czynnikiem warunkującym jakość i adekwatność ścieżki aktywizacji zawodowej osoby młodej. Nie może mieć ono charakteru jednorazowego, lecz powinno stanowić usługę przeplatającą się przez całą ścieżkę aktywizacji, pozwalającą

na monitorowanie i ocenę postępów uczestnika. Pośrednictwo pracy ma pobudzać do działania, kreować świadomość i odpowiedzialność uczestnika, a nie z niej zwalniać.

3. Szkolenia powinny uwzględniać indywidualne luki kompetencyjne osób młodych i jednoznacznie wynikać z określonej z doradcą zawodowym ścieżki aktywizacji i rozwoju zawodowego.
4. Program stażu i jego realizacja powinny być dostosowane do indywidualnych potrzeb osoby młodej, oraz skutkować wyposażeniem młodego pracownika w zestaw konkretnych umiejętności zawodowych.

System aktywizacji zawodowej osób młodych

1. Koncepcja wsparcia osób młodych wypracowana w ramach Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Osób Młodych wskazuje na dążenie do perspektywy podmiotowej akcentującej odpowiedzialność za rozwój edukacyjno-zawodowy i opartej o świadome decyzje edukacyjne. Tym samym niezbędne jest opracowanie rozwiązań pozwalających na wdrożenie podmiotowego systemu wsparcia osób młodych, który będzie realizował koncepcję odpowiedzialności i samodzielności. Warunkiem kluczowym możliwości zastosowania rozwiązań podmiotowych jest stworzenie systemu pozwalającego na weryfikację jakości i rzetelności świadczenia instrumentów i usług aktywizacyjnych.
2. Mając na uwadze zdiagnozowane uniwersalne problemy osób młodych potrzebne jest tworzenie rozwiązań wspierających uczenie się w warunkach pracy, które pozwolą osobom młodym na rozwój kwalifikacji i umiejętności pracowniczych. Rozwiązania te muszą być tworzone we współpracy z pracodawcami, gdyż ich aktywny udział jest warunkiem koniecznym dla stworzenia skutecznego i efektywnego systemu wchodzenia osób młodych na rynek pracy.
3. Konsekwencją koncepcji odpowiedzialności za rozwój edukacyjno-zawodowy jest także postulat szerszego stosowania zwrotnych instrumentów wsparcia osób młodych. Zastosowanie rozwiązań wymagających „zwrócenia” części środków zaangażowanych w aktywizację osób młodych skutkuje potrzebą bardziej odpowiedzialnego i przemyślanego korzystania z instrumentów interwencji publicznej. Przy czym „zwrotność” mogłaby wykraczać poza sferę finansową i odnosić się do zaangażowania w aktywizację kolejnych grup/osób młodych np. poprzez mentoring, dzielenie się dobrymi praktykami i doświadczeniem.

Rekomendacje szczegółowe w zakresie grup wymagających zintensyfikowanego wsparcia na regionalnym rynku pracy

Młodzi rodzice

Zidentyfikowane problemy

- potrzeba zapewnieniem opieki nad dzieckiem/dziećmi:
 - niedostosowane godziny pracy żłobków, przedszkoli, świetlic szkolnych do godzin pracy,

	<ul style="list-style-type: none"> • wysokie koszty zapewnienia opieki nad dzieckiem, • ograniczona mobilność z uwagi na opiekę nad dzieckiem; <ul style="list-style-type: none"> – bariery komunikacyjne (niedopasowanie czasu odjazdów komunikacji transportu zbiorowego do godzin pracy, zbyt wysokie koszty codziennego dojazdu do pracy); – stereotyp kobiety pełniącej funkcje opiekuńcze; – wypadanie z rynku pracy ze względu na długotrwały brak kontaktu z pracą przy zmieniających się wymaganiach zawodowych; – dezaktualizacja kwalifikacji zawodowych w związku z przerwą związaną z wychowaniem dziecka; – zagrożenie częstszymi absencjami młodych rodziców; – zniechęcenie, brak motywacji do poszukiwania pracy; – niewielu pracodawców stosuje elastyczne formy organizacji pracy; – w przypadku pracy w niepełnym wymiarze uzyskiwane wynagrodzenie nie rekompensuje kosztów opieki nad dzieckiem;
Proponowane działania	<ul style="list-style-type: none"> – doskonalenie umiejętności łączenia życia zawodowego z rodzinnym poprzez uwzględnienie w zindywidualizowanych ścieżkach aktywizacji warsztatów z zakresu organizacji czasu pracy, technologii teleinformatycznych itp.; – stosowanie preferencji i ułatwień w dostępie do tworzonych ze środków publicznych miejsc opieki żłobkowej i przedszkolnej dla rodziców chcących powrócić do pracy; – współpraca z organami/ instytucjami prowadzącymi żłobki, przedszkola, świetlice szkolne w celu dostosowania godzin otwarcia do godzin pracy rodziców; – wsparcie mobilności geograficznej poprzez wykorzystanie instrumentów wsparcia finansowego np. refundacji kosztów dojazdów do miejsca pracy, bonów na zasiedlenie, możliwości zapewnienia opieki nad dziećmi, w tym w miejscowości wykonywania pracy; – współpraca z pracodawcami, gminami, firmami transportowymi w celu doskonalenia rozwiązań transportowych; – umożliwienie nabycia/ aktualizacji kompetencji zawodowych; – finansowanie kosztów opieki nad dziećmi na czas udziału w działaniach aktywizujących; – promowanie elastycznych form organizacji czasu pracy wśród pracodawców i pracowników, w tym wsparcie w zakresie rozwiązań prawnych pozwalających na uelastycznienie stanowiska pracy i konkretnych rozwiązań wdrażających elastyczną organizację stanowisk pracy dla młodych rodziców; – zapewnienie komplementarności pomiędzy działaniami realizowanymi w ramach PO WER oraz RPO WM w zakresie zwiększenia dostępności i jakości opieki żłobkowej oraz edukacji przedszkolnej wspierających aktywizację zawodową;

Źródła finansowania działań	<p>Program Operacyjny Wiedza, Edukacja, Rozwój 2014-2020</p> <ul style="list-style-type: none"> – Oś 1 – w zakresie aktywizacji zawodowej osób młodych <ul style="list-style-type: none"> • Działanie 1.1 Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy - projekty pozakonkursowe • Działanie 1.2 Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy - projekty konkursowe – Oś 2 – w zakresie wdrażania narzędzi wspierających równość szans płci w małych i średnich przedsiębiorstwach <ul style="list-style-type: none"> • Działanie 2.1 Równość szans mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach w tym w dostępie do zatrudnienia, rozwoju kariery, godzenia życia zawodowego i prywatnego <p>Regionalny Program Operacyjny Województwa Małopolskiego 2014-2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Oś 8 – w zakresie wsparcie dla tworzenia i/lub funkcjonowania podmiotów opieki nad dzieckiem do lat 3, w tym żłobków oraz rozwoju opieki nad dziećmi do lat 3 przez dziennego opiekuna – Oś 10 – w zakresie wsparcia istniejących i/lub nowotworzonych placówek przedszkolnych i innych form wychowania przedszkolnego <p>Fundusz Pracy – rezerwa Ministra Pracy i Polityki Społecznej</p>
Osoby młode zamieszkałe na peryferyjnych obszarach wiejskich	
Zidentyfikowane problemy	<ul style="list-style-type: none"> – ograniczony lokalny rynek pracy: <ul style="list-style-type: none"> • ograniczona liczba miejsc pracy, w szczególności dla osób posiadających wykształcenie średnie ogólne oraz wykształcenie wyższe humanistyczne, a co za tym idzie podejmowanie pracy poniżej posiadanych kwalifikacji, • mała liczba pozarolniczych miejsc pracy na obszarach wiejskich, • niskie wynagrodzenie oferowane przez lokalnych pracodawców; – utrudniony dojazd do miejscowości oferujących miejsca pracy (niedopasowanie czasu odjazdów komunikacji transportu zbiorowego do godzin pracy, zbyt wysokie koszty codziennego dojazdu do pracy); – ograniczona dostępność infrastruktury edukacyjnej, możliwości kształcenia pozaszkolnego, podnoszenia kwalifikacji zawodowych; – obowiązki w gospodarstwie rolnym; – bariery psychologiczne i niska samoocena mieszkańców wsi; – bariery finansowe (brak środków na dojazd i zakwaterowanie, obawa przed narażaniem rodziców na koszty); – nieadekwatny system kształcenia zawodowego do potrzeb lokalnych rynków pracy;
Proponowane działania	<ul style="list-style-type: none"> – szkolenia zawodowe, w tym kursy przekwalifikujące lub doskonalące; – wsparcie mobilności geograficznej osób młodych poprzez wykorzystanie instrumentów wsparcia finansowego, w tym:

	<ul style="list-style-type: none"> • refundacji kosztów dojazdu na szkolenia, staże, do pracy, • bonów na zasiedlenie; <ul style="list-style-type: none"> – współpraca z pracodawcami, gminami, firmami transportowymi w celu doskonalenia rozwiązań transportowych; – wykorzystanie instrumentów zatrudnienia subsydiowanego; – pomoc doradcy zawodowego, psychologa; – wsparcie aktywności społecznej i wykorzystanie instrumentów wsparcia finansowego projektów lokalnych w kontekście rozwoju obszarów wiejskich; – zapewnienie pomocy biznesowej dla rozpoczynających działalność gospodarczą na terenach wiejskich – warsztaty z zakresu zakładania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej, jednorazowe środki na założenie działalności gospodarczej, wsparcie doradcze, księgowo; – promocja szkolnictwa zawodowego, działania polegające na doposażeniu szkół zawodowych kształcących w zawodach poszukiwanych przez lokalnych pracodawców;
Źródła finansowania działań	<p>Program Operacyjny Wiedza, Edukacja, Rozwój 2014-2020</p> <ul style="list-style-type: none"> – Oś 1 – w zakresie aktywizacji zawodowej osób młodych <ul style="list-style-type: none"> • Działanie 1.1 Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy - projekty pozakonkursowe • Działanie 1.2 Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy - projekty konkursowe <p>Regionalny Program Operacyjny Województwa Małopolskiego 2014-2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Oś 9 – w zakresie aktywizacji edukacyjnej, zawodowej lub społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym osób niepełnosprawnych oraz usług zdrowotnych – Oś 10 – w zakresie edukacji ogólnej i zawodowej młodzieży

Młodzi o niskich kwalifikacjach

Zidentyfikowane problemy	<ul style="list-style-type: none"> – brak lub niski poziom wiedzy na temat możliwości dalszego kształcenia, podnoszenia kwalifikacji, sytuacji na lokalnych rynkach pracy oraz metod poszukiwania pracy; – brak kwalifikacji poszukiwanych przez lokalnych pracodawców; – niedostosowanie kwalifikacji zawodowych do potrzeb lokalnych rynków pracy; – niski poziom wykształcenia; – brak doświadczenia zawodowego lub nieudokumentowane doświadczenie zawodowe; – brak środków finansowych na podnoszenie kwalifikacji zawodowych; – niska motywacja do dalszej nauki;
--------------------------	--

Proponowane działania	<ul style="list-style-type: none"> – kompleksowe wsparcie brokera edukacyjnego, który pomoże w doborze kierunku edukacji, kursów specjalistycznych, wspierających rozwój edukacyjno-zawodowy osoby młodej; – wsparcie doradcy zawodowego; – warsztaty z zakresu aktywnego poszukiwania pracy, przygotowania dokumentów aplikacyjnych, autoprezentacji; – szkolenia zawodowe, w tym kursy przekwalifikujące lub doskonalące zakończone egzaminem kwalifikacyjnym; – szkolenia w zakresie umiejętności językowych, cyfrowych; – udział w kwalifikacyjnych kursach zawodowych wraz ze stypendium;
Źródła finansowania działań	<p>Program Operacyjny Wiedza, Edukacja, Rozwój 2014-2020</p> <ul style="list-style-type: none"> – Oś 1 – w zakresie aktywizacji zawodowej osób młodych <ul style="list-style-type: none"> • Działanie 1.1 Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy - projekty pozakonkursowe • Działanie 1.2 Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy - projekty konkursowe <p>Regionalny Program Operacyjny Województwa Małopolskiego 2014-2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Oś 9 – w zakresie aktywizacji edukacyjnej, zawodowej lub społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym osób niepełnosprawnych oraz usług zdrowotnych – Oś 10 – w zakresie edukacji ogólnej i zawodowej młodzieży

Migranci oraz członkowie grup mniejszości narodowych i etnicznych

Zidentyfikowane problemy	<ul style="list-style-type: none"> – nieznajomość języka polskiego lub brak płynności w porozumiewaniu się językiem polskim; – kwalifikacje nie odpowiadające potrzebom lokalnych rynków pracy; – brak dokumentów potwierdzających wykształcenie; – nieudokumentowane doświadczenie zawodowe; – nieznajomość przepisów prawa obowiązujących w danym państwie, brak wiedzy na temat sytuacji na rynku pracy; – stereotypy związane z pochodzeniem etnicznym/ narodowym lub wyznawaną religią; – brak wiedzy pracodawców na temat zasad zatrudniania cudzoziemców; – w trakcie warsztatów subregionalnych oraz spotkań z pracodawcami zwracano szczególną uwagę na zagadnienie zatrudnienia osób młodych z Ukrainy, Białorusi w Polsce, wskazując na zwiększone zatrudnienie migrantów w związku z brakiem chętnych do podjęcia pracy przy poziomie wynagrodzeń oferowanych przez pracodawców;
Proponowane działania	<ul style="list-style-type: none"> – organizacja zajęć nauki języka polskiego lub pokrycie kosztów nauki języka polskiego;

	<ul style="list-style-type: none"> – zapewnienie możliwości podwyższenia lub uzupełnienia kwalifikacji zawodowych pożądaných przez pracodawców powiązane ze stypendiami na kontynuację edukacji, – zapewnienie możliwości potwierdzania kwalifikacji; – pomoc w uzyskaniu odpowiednich warunków mieszkaniowych; – pomoc prawna; – szkolenia z zakresu sytuacji na lokalnych rynkach pracy, przepisów prawnych regulujących zatrudnienie; – warsztaty w zakresie poszukiwania pracy, przygotowania dokumentów aplikacyjnych, autoprezentacji; – wykorzystanie instrumentów zatrudnienia subsydiowanego i wspieranego; – angażowanie migrantów oraz członków grup mniejszości narodowych i etnicznych w działania na rzecz społeczności lokalnej (m.in. poprzez wolontariat); – podnoszenie świadomości społeczeństw lokalnych na temat migrantów, mniejszości etnicznych i narodowych; – współpraca instytucji publicznych, placówek oświatowych oraz organizacji pozarządowych zajmujących się wsparciem migrantów;
Źródła finansowania działań	<p>Program Operacyjny Wiedza, Edukacja, Rozwój 2014-2020</p> <ul style="list-style-type: none"> – Oś 1 – w zakresie aktywizacji zawodowej osób młodych <ul style="list-style-type: none"> • Działanie 1.1 Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy - projekty pozakonkursowe • Działanie 1.2 Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy - projekty konkursowe • Działanie 2.7 Zwiększenie szans na zatrudnienie osób szczególnie zagrożonych wykluczeniem społecznym (typ projektu 1 w zakresie poprawy wykształcenia i zatrudnienia członków społeczności romskiej) <p>Regionalny Program Operacyjny Województwa Małopolskiego 2014-2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Oś 9 – w zakresie aktywizacji edukacyjnej, zawodowej lub społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym osób niepełnosprawnych oraz usług zdrowotnych

Osoby z niepełnosprawnościami

Zidentyfikowane problemy	<ul style="list-style-type: none"> – deficyty kompetencji społecznych pożądaných przez pracodawców; – automarginalizacja, często wynikająca z niskiej samooceny; – demotywowanie osób z niepełnosprawnością do podejmowania aktywności zawodowej przez najbliższych; – zróżnicowanie problemów osób z niepełnosprawnością w zależności od typu i stopnia niepełnosprawności;
--------------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> – często stan zdrowia utrudniający zachowanie pełnej dyspozycyjności; – niższa opłacalność podjęcia zatrudnienia - strach przed utratą świadczeń i transferów; – bariery architektoniczne i komunikacyjne utrudniające dojazdy do pracy, w szczególności komunikacją publiczną pomiędzy miejscowościami; – niedostosowanie miejsc pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnością; – niechęć części pracodawców do zatrudniania osób z niepełnosprawnością ze względu na dodatkowe uprawnienia osób niepełnosprawnych (krótsze godziny pracy, większa liczba dni wolnych od pracy); – stereotyp pracownika z niepełnosprawnością; – niewielka liczba ofert pracy dla osób z niepełnosprawnością, nie wielka liczba Zakładów Pracy Chronionej oraz Zakładów Aktywizacji Zawodowej;
<p>Proponowane działania</p>	<ul style="list-style-type: none"> – indywidualne podejście – długość ścieżki wsparcia powinna być uzależniona od stopnia i rodzaju niepełnosprawności oraz dotychczasowych doświadczeń z pracą jaka dana osoba posiada; – praca z: <ul style="list-style-type: none"> • osobą z niepełnosprawnością, • rodziną, • pracodawcami i współpracownikami; – rozwój umiejętności prospołecznych i kompetencji interpersonalnych niezbędnych w środowisku pracy (m.in. z zakresu komunikacji, relacji z współpracownikami, radzenia sobie ze stresem i sytuacjami trudnymi, współdziałania w grupie); – umożliwienie podnoszenia poziomu wykształcenia, uzupełnienia edukacji zapewnienie możliwości nabywania lub uzupełnienia doświadczenia zawodowego oraz praktycznych umiejętności w zakresie wykonywania danego zawodu; – stopniowe wprowadzanie w środowisko pracy osób z niepełnosprawnością najbardziej oddalonych od rynku pracy - poczynając od wolontariatu, poprzez staż, aż do pracy etatowej, – wykorzystanie instrumentów zatrudnienia subsydiowanego i wspieranego; – zapewnienie wsparcia asystenta osoby z niepełnosprawnością w miejscu pracy lub wsparcia trenera zatrudnienia wspieranego; – dofinansowanie wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla osób z niepełnosprawnością; – zapewnienie wsparcia (finansowego, prawnego, doradczego) dla pracodawcy zatrudniającego osoby z niepełnosprawnościami i jego pracowników, w tym w zakresie budowania umiejętności współpracy z kolegami/koleżankami z niepełnosprawnością; – prowadzenie działań informacyjnych ukierunkowanych na mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa w zakresie uregulowań prawnych i ułatwień

	<p>zachęcających do zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnością;</p> <ul style="list-style-type: none"> – promowanie elastycznych form zatrudnienia i elastycznej organizacji czasu pracy wśród pracodawców i osób z niepełnosprawnością; – budowanie postaw przedsiębiorczych, promocja samozatrudnienia i przedsiębiorczości społecznej – warsztaty z zakresu zakładania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej lub spółdzielni socjalnej; – praca z rodzicami/ opiekunami prawnymi osób z niepełnosprawnością by nie blokowały ich aktywności edukacyjnej i zawodowej; – konieczność poprawy współpracy pomiędzy instytucjami publicznymi (urzędami, szkołami), a organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz wsparcia osób z niepełnosprawnością; – zapewnienie komplementarności pomiędzy projektami realizowanymi w ramach POWER oraz RPO WM adresowanymi do osób z niepełnosprawnością w celu wykorzystania efektu synergii pomiędzy projektami;
<p>Źródła finansowania działań</p>	<p>Program Operacyjny Wiedza, Edukacja, Rozwój</p> <ul style="list-style-type: none"> – Oś 1 – w zakresie aktywizacji zawodowej osób młodych <ul style="list-style-type: none"> • Działanie 1.1 Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy - projekty pozakonkursowe • Działanie 1.2 Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy - projekty konkursowe • Działanie 1.3 Wsparcie osób młodych znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji – Oś 2 – w zakresie wzmocnienia potencjału instytucji działających na rzecz włączenia społecznego <ul style="list-style-type: none"> • Działanie 2.5 Skuteczna pomoc społeczna • Działanie 2.6 Wysoka jakość polityki na rzecz włączenia społecznego i zawodowego osób niepełnosprawnych <p>Regionalny Program Operacyjny Województwa Małopolskiego 2014-2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Oś 9 – w zakresie aktywizacji edukacyjnej, zawodowej lub społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym osób niepełnosprawnych oraz usług zdrowotnych – Oś 10 – w zakresie edukacji ogólnej i zawodowej młodzieży, w tym młodzieży z niepełnosprawnościami <p>Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych</p>

Zidentyfikowane ryzyka

Ryzyko	Działania zaradcze
Niewystarczające wsparcie grup zidentyfikowanych jako grupy znajdujące się w szczególnej sytuacji na regionalnym rynku pracy	1. Koncepcja realizacji projektów dedykowanych dla zidentyfikowanych grup docelowych.
Zasięg podejmowanych działań będzie zbyt mały by zapewnić skuteczne wsparcie osób młodych na całym obszarze Małopolski	1. Koncepcja realizacji projektów subregionalnych, pozwalających na zapewnienie zindywidualizowanego i kompleksowego wsparcia osób młodych we wszystkich subregionach województwa.
Projekty adresowane do osób młodych są realizowane przez podmioty z niewielkim doświadczeniem w zakresie wspierania społeczności lokalnej albo określonej grupy odbiorców	1. Kryteria określone w Rocznych Planach Działania uwzględniają doświadczenie w zakresie wspierania społeczności lokalnej albo określonej grupy odbiorców 2. Szkolenia dla KOP będą uwzględniały tematykę doświadczenia w zakresie wsparcia grup osób młodych i lokalnego „zakotwiczenia” podmiotów aplikujących, co pozwoli na standaryzację oceny projektów.
Projekty w niewystarczającym stopniu będą oferowały zindywidualizowane i podmiotowe ścieżki wsparcia	1. Wprowadzenie kryteriów akcentujących potrzebę aktywnego angażowania uczestników w tworzenie i realizację ścieżek wsparcia. 2. Premiowanie projektów oferujących podmiotowe instrumenty pomocy uczestnikom np. formy bonowe.

Wskaźniki

Wskaźnik	Wartość docelowa	Monitorowanie
Liczba Rocznych Planów Działania uwzględniających rekomendacje	Min. 1	W oparciu o RPD dla Osi I POWER
Liczba osób bezrobotnych z grupy NEET objętych wsparciem	21 000	SL 2014 – monitorowanie w okresie rocznym
Liczba osób biernych zawodowo z grupy NEET objętych wsparciem	3 000	SL 2014 – monitorowanie w okresie rocznym
Liczba członków KOP przeszkolonych w zakresie rekomendacji	Min. 20	Informacje uzyskane od IP Osi I POWER

III. Rekomendacje dla realizacji działań wspierających młodych wymagających zintensyfikowanego wsparcia¹ tj. grup docelowych Działania 1.3 PO WER

Cel: Skuteczna identyfikacja osób z grup wymagających wsparcia, które mogą zostać objęte działaniami aktywizacyjnymi i włączanie ich na rynek pracy

Osoby młode NEET nie stanowią grupy jednorodnej. Tym samym na etapie indywidualnej diagnozy konieczne jest określenie charakterystycznych barier wejścia na rynek pracy, jak i motywacji do zmiany sytuacji edukacyjno-zawodowej. Pośród osób z grup wymagających zintensyfikowanego wsparcia szczególnie istotna jest diagnoza uwzględniająca realną motywację do podjęcia zatrudnienia oraz pogłębiona diagnoza uwzględniająca możliwość trwałej aktywizacji zawodowej. W efekcie zdiagnozowanych charakterystycznych barier wejścia na rynek prac wyraźnie widoczna jest potrzeba realizacji działań o charakterze sekwencyjnym:

- pogłębiona diagnoza sytuacji społecznej, edukacyjnej, zawodowej, rodzinnej uczestnika;
- identyfikacja destymulantów w podejmowaniu aktywności zawodowej;
- w oparciu o przeprowadzoną diagnozę określenie ścieżki wsparcia uwzględniającej:
 - wykorzystanie instrumentów z zakresu integracji społecznej,
 - wykorzystanie instrumentów z zakresu aktywizacji zawodowej.

Do projektów aktywizacyjnych powinny być kierowane osoby, w przypadku których przeprowadzona diagnoza daje realną szansę na trwałą zmianę sytuacji zawodowej, a w efekcie podjęcie zatrudnienia. Osoby, w przypadku których zdiagnozowano wyższy poziom złożoności sytuacji problemowej i znacząca liczbę destymulantów, powinny być kierowane do projektów o charakterze integracyjnym, a dopiero następnie do projektów aktywizacyjnych.

Wnioski z diagnozy grup osób młodych wymagających zintensyfikowanego wsparcia

1. W przypadku grup w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, które są adresatami wsparcia w Poddziałaniu 1.3.1 PO WER, kluczowe znaczenie mają charakterystyczne bariery wejścia na rynek pracy poszczególnych grup osób młodych, których waga i znaczenie dominuje nad problemami uniwersalnymi.
2. Charakterystyczne bariery wejścia na rynek pracy mają charakter wielowymiarowy i złożony, a ich wzajemna współzależność warunkuje proces skutecznej aktywizacji. Mając na uwadze zakres i specyfikę problemów zdiagnozowanych w przypadku poszczególnych grup, należy zwrócić uwagę, że zazwyczaj wymagają one określenia długoterminowej ścieżki kompleksowego wsparcia, w tym łącznego zastosowania instrumentów z zakresu aktywizacji zawodowej i integracji społecznej.

¹ Grupy te na etapie diagnozy zostały określone jako grupy w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Nie mniej na etapie konsultacji wstępnej wersji zestawu Rekomendacji wskazano, że stosowana terminologia ma wydźwięk negatywny, dodatkowo hamujący potencjalną aktywność na rynku pracy. Tym samym niezbędna stała się przyjęcie terminologii, która nadawałaby pozytywny wydźwięk podejmowanym działaniom oraz akcentowała im wymiar proaktywny.

Wsparcie udzielane osobom w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy

1. Wnioski z wywiadów grupowych jednoznacznie wskazują na zagrożenia związane z auto marginalizacją poszczególnych grup osób młodych w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy i obawą przed stygmatyzacją ze względu na niekorzystną sytuację osobistą. Czynniki te skutkują potrzebą realizacji projektów dedykowanych dla poszczególnych grup, bądź co najmniej tworzenia podgrup o jednolitej charakterystyce w ramach realizowanych projektów. Ma to kluczowe znaczenie nie tylko dla przygotowania poprawnej diagnozy grupy docelowej, ale również doboru ścieżek wsparcia dostosowanych do specyficznych barier poszczególnych grup.
2. Projekty i udzielane wsparcie powinny odpowiadać na specyficzne problemy danej grupy, przy równoczesnym zapewnieniu zindywidualizowanych ścieżek wsparcia dla pozostających bez zatrudnienia osób młodych.
3. Kluczowym wyznacznikiem pracy z osobą młodą powinien być nacisk na samodzielność, aktywność i zaangażowanie młodego człowieka w określenie i realizację indywidualnej ścieżki aktywizacji. Przeprowadzone badania oraz spotkania eksperckie jednoznacznie wskazały, że realna zmiana sytuacji osoby młodej jest możliwa tylko i wyłącznie w przypadku wsparcia, które będzie aktywnie angażowało młodego człowieka, wymagało od niego czynnego i świadomego udziału w tworzeniu i wdrażaniu kolejnych etapów niezbędnych do trwałej zmiany sytuacji życiowej i zawodowej.
4. Ze względu na charakter problemów specyficznych dla poszczególnych grup w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy zasadne jest zagwarantowanie dostępu do szeregu usług o charakterze towarzyszącym, adekwatnie do charakterystyki grupy, np. wsparcia psychologicznego, motywacyjnego, prawnego, coachingu lub mentoringu, trenerów zatrudnienia wspieranego lub innych adekwatnych rozwiązań.
5. Wsparcie o charakterze psychologicznym i motywacyjnym może być realizowane zarówno jako wsparcie indywidualne, jak i w formie spotkań grupowych. W przypadku spotkań grupowych należy tworzyć grupy o jednorodnej charakterystyce, co będzie sprzyjało większej otwartości uczestników na wzajemną wymianę doświadczeń, tworzenie relacji o charakterze pozytywnym i wspierającym.
6. Ze względu na charakterystykę barier specyficznych poszczególnych grup docelowych ważnym elementem wsparcia powinno być również zapewnienie stałego „opiekuna” uczestnika po stronie beneficjenta, który będzie wspierał osobę młodą w poszczególnych etapach ścieżki aktywizacji i zmiany sytuacji zawodowej, udzielał jej bieżącego wsparcia, monitorował zaangażowanie młodego człowieka w proces aktywizacji.
7. Mając na uwadze charakter problemów, jakich doświadczają osoby w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, beneficjent realizujący projekt, powinien na etapie diagnozy indywidualnej sytuacji uczestnika i realizacji zindywidualizowanego wsparcia uwzględnić możliwość/ potrzebę utrzymywania kontaktów z właściwymi instytucjami publicznymi odpowiedzialnymi za monitorowanie sytuacji osób młodych w szczególnie trudnej sytuacji np. kuratorami, pracownikami socjalnymi, itp. Wsparcie realizowane w projekcie powinno uwzględniać

możliwość informowania uczestnika o innych formach wsparcia, które będą przyczyniały się do trwałej zmiany jego sytuacji życiowej i zawodowej.

8. Konsekwencja koncepcji odpowiedzialności za rozwój edukacyjno- zawodowy jest także postulat szerszego stosowania zwrotnych instrumentów wsparcia osób młodych. Przy czym w przypadku grup w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy „zwrotność” powinna odnosić się do zaangażowania społecznego, woluntarnego lub odnosić się do zaangażowania w aktywizację kolejnych grup/osób młodych doświadczających analogicznych problemów np. poprzez mentoring, dzielenie się dobrymi praktykami i własnym doświadczeniem.
9. Zatrudnienie osób młodych z grup w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy niejednokrotnie będzie wymagało pracy z potencjalnym pracodawcą, zapewnienia mu pełnej informacji uczestniku, możliwościach i wyzwaniach związanych z zatrudnieniem osoby w trudniejszej sytuacji osobistej/życiowej, zastosowanie zachęt do zatrudnienia.

Doświadczenie podmiotów realizujących projekty

1. W celu zagwarantowania adekwatności i wysokiej jakości wsparcia dedykowanego przedstawicielom poszczególnych grup osób młodych w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy niezbędne jest by podmiot lub partnerstwo realizujące projekt posiadało doświadczenie we wspieraniu określonej grupy osób młodych, jak i świadczeniu usług wsparcia, które zostały zaplanowane.

Sposoby docierania z informacją do osób młodych w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy

1. Mając na uwadze charakterystykę grup w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy zasadne jest przyjęcie następujących rozwiązań:
 - a. Wczesne docieranie do osób młodych poprzez informacje kierowaną jeszcze w czasie objęcia wsparciem instytucjonalnym np. podczas pobytu w specjalnym ośrodku szkolno-wychowawczym, domu samotnej matki, jednostce penitencjarnej, ośrodku wychowawczym. W tym wypadku zasadne jest rozszerzenie informacji na osoby wspierające grupy docelowe np. wychowawców, pedagogów, psychologów, pracowników socjalnych.
 - b. Położenie nacisku na zindywidualizowane sposoby docierania do osób, które opuściły placówki, zorientowane na bezpośredni kontakt z potencjalnym uczestnikiem.

Jakość udzielanego wsparcia

1. Niezbędne jest wprowadzanie standardów jakości poszczególnych form wsparcia i ich regularna weryfikacja podczas realizacji projektu, w tym również w ramach badań ewaluacyjnych.
2. Szkolenia powinny uwzględniać indywidualne luki kompetencyjne osób młodych i jednoznacznie wynikać z określonej z doradcą zawodowym ścieżki aktywizacji i rozwoju zawodowego.

3. Program stażu i jego realizacja powinny być dostosowane do indywidualnych potrzeb osoby młodej, oraz skutkować wyposażeniem młodego pracownika w zestaw konkretnych umiejętności zawodowych.

Rekomendacje szczegółowe w zakresie grup w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy

Młodzi opuszczający pieczę zastępczą, w tym młode matki opuszczające pieczę

Zidentyfikowane problemy	<ul style="list-style-type: none"> – niewystarczające wsparcie instytucjonalne – niewielkie wsparcie finansowe po opuszczeniu placówki, brak wiedzy na temat możliwości wsparcia; – nieścisłości prawne w systemie opieki społecznej – uregulowania zawarte w ustawie o pieczy zastępczej i ustawie o pomocy społecznej różnicują osoby uprawnione do świadczeń; – problem mieszkaniowy wychowanków, którzy muszą opuścić pieczę, lecz nie mogą powrócić do swoich rodzin naturalnych; – deficyt kompetencji społecznych, nieumiejętność odnalezienia się w nowej sytuacji społecznej po opuszczeniu instytucji pieczy zastępczej; – deficyty w zakresie umiejętności poruszania się w sferze gospodarki; – brak wsparcia ze strony bliskich/ brak wsparcia środowiska; – niski poziom wykształcenia, niska motywacja do kontynuowania nauki; – kontynuacja nauki wymaga podjęcia pracy zawodowej; – bariery finansowe: <ul style="list-style-type: none"> • brak środków na szkolenia, poszukiwanie pracy, • brak środków na dojazd i zakwaterowanie w miejscu pracy; – nieudokumentowane doświadczenie zawodowe; – przejmowanie negatywnych wzorców w wyniku powrotu do środowiska rodzinnego po opuszczeniu pieczy zastępczej; – dziedziczenie postaw bezradności; – postawa roszczeniowa; – stygmatyzacja społeczna; <p>Wśród młodych matek opuszczających pieczę:</p> <ul style="list-style-type: none"> – dysonans pomiędzy brakiem dojrzałości emocjonalnej oraz odpowiedzialnością za dziecko i rolę matki; – potrzeba zapewnieniem opieki nad dzieckiem/dziećmi: <ul style="list-style-type: none"> • niedostosowane godziny pracy żłobków i przedszkoli, • wysokie koszty zapewnienia opieki nad dzieckiem, • ograniczona mobilność z uwagi na opiekę nad dzieckiem; – zniechęcenie, brak motywacji do poszukiwania pracy;
Proponowane działania	<ul style="list-style-type: none"> – informowanie wychowanków pieczy o możliwościach i zakresie wsparcia, w tym o możliwości ubiegania się o miejsce w mieszkaniu chronionym po opuszczeniu pieczy zastępczej;

- pomoc w uzyskaniu odpowiednich warunków mieszkaniowych, aby ograniczyć powrót wychowanków do rodzin naturalnych o negatywnych wzorcach:
 - umożliwienie zamieszkania w mieszkaniu chronionym,
 - pomoc w pozyskaniu mieszkania socjalnego,
 - bony na usamodzielnienie się (pokrycie kosztów wynajmu mieszkania, zakupu sprzętów domowych, ubrań itp.);
- przygotowanie wychowanków pieczy zastępczej do samodzielnego życia, podejmowania odpowiedzialnych decyzji i wyborów życiowych:
 - nauka samodzielnego gospodarowania środkami finansowymi - warsztaty z zarządzania budżetem domowym,
 - wyposażenie w wiedzę z zakresu funkcjonowania instytucji publicznych,
 - podnoszenie wiedzy z zakresu gospodarki, m.in. rynku pracy, prawa pracy, podatków;
- rozwój umiejętności prospołecznych (m.in. komunikacji, wyrażania emocji, panowania nad agresją, radzenia sobie ze stresem) oraz umiejętności interpersonalnych (m.in. współpracy w grupie);
- eliminowanie postawy roszczeniowej wychowanków pieczy zastępczej np. poprzez angażowanie wychowanków w działania na rzecz społeczności lokalnej, wolontariat;
- warsztaty w zakresie poszukiwania pracy, przygotowania dokumentów aplikacyjnych, autoprezentacji;
- zapewnienie możliwości uzupełnienia edukacji formalnej oraz podwyższenia lub uzupełnienia kwalifikacji zawodowych pożądaných przez pracodawców powiązane ze stypendiami na kontynuację edukacji,
- zapewnienie możliwości potwierdzania kwalifikacji;
- edukacja poprzez pracę – wsparcie asystenta pracy/ mentora zawodowego na etapie gdy młoda osoba jeszcze się uczy, który będzie kierunkował i wspierał młodą osobę, pokaże jej konkretny zawód; umożliwienie młodemu (w szczególności osobom ze szkół ogólnokształcącym) poznania i sprawdzenia się w różnych zawodach;
- nauka przedsiębiorczości, spółdzielnie „przedsiębiorczości” – miejsce gdzie młode osoby przebywające w pieczy będą mogły nauczyć się współpracy (praca dla osiągnięcia wspólnego dobra, odpowiedzialność jednej osoby za drugą), umożliwienie poznania konkretnych zawodów (nauka przez praktykę), nauka, że sukces można osiągnąć tylko przy zaangażowaniu i ciężkiej pracy, że bez wysiłku nie osiągnie się wiele;
- wsparcie mobilności geograficznej osób młodych poprzez wykorzystanie instrumentów wsparcia finansowego, w tym:
 - refundacji kosztów dojazdu na szkolenia, staże, do pracodawcy,
 - bonów na zasiedlenie;
- długofalowa pomoc doradcy zawodowego, psychologa, trenera

	<p>zatrudnienia wspieranego lub mentora (jedna osoba kompleksowo zajmuje się wsparciem, pomocą jednej osobie co tworzy więź wzajemnego zaufania, współodpowiedzialności);</p> <ul style="list-style-type: none"> – wskazywanie pozytywnych wzorców, promocja autorytetów np. poprzez organizację spotkań z osobami, które opuściły pieczę i osiągnęły sukces w życiu prywatnym i zawodowym; – współpraca instytucji i projektodawców wspierających osoby objęte pieczę zastępczą w zakresie zapewnienia komplementarności pomiędzy projektami realizowanymi w ramach POWER oraz RPO WM w celu wykorzystania efektu synergii pomiędzy projektami; – zmiany legislacyjne/ systemowe: <ul style="list-style-type: none"> • przyspieszenie procedur sądowych związanych z umieszczeniem dziecka w placówce gdy jest ku temu uzasadniona potrzeba, odebraniem praw rodzicielskich, adopcją – cały proces nie powinien trwać dłużej niż rok, aby dzieci nie tkwiły w dysfunkcyjnych rodzinach, nie pogłębiały swojej traumy i nie przejmowały negatywnych wartości i postaw, • sankcje prawne dla rodziców nie wywiązujących się z obowiązków względem dziecka – współfinansowanie wychowania dziecka w pieczy zastępczej, sądowa kontrola wywiązania się rodziców z zadań jakie postawił przed nimi sąd, • pełniejsza odpowiedzialność prawna placówki za wychowanków, aby rodzice nie blokowali i nie kwestionowali decyzji podejmowanych przez wychowawców, • wzrost płac dla wychowawców, pracowników socjalnych pracujących w pieczy zastępczej, aby dobrzy pedagodzy/ pracownicy socjalni nie “uciekali” z zawodu, • rozwój kadr pieczy zastępczej (szkolenia zawodowe, wyjazdy studyjne);
<p>Źródła finansowania działań</p>	<p>Program Operacyjny Wiedza, Edukacja, Rozwój</p> <ul style="list-style-type: none"> – Oś 1 – w zakresie aktywizacji zawodowej osób młodych <ul style="list-style-type: none"> • Działanie 1.3 Wsparcie osób młodych znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji (Poddziałanie 1.3.1) – Oś 2 – w zakresie wzmocnienia potencjału instytucji działających na rzecz włączenia społecznego <ul style="list-style-type: none"> • Działanie 2.5 Skuteczna pomoc społeczna • Działanie 2.8 Rozwój usług społecznych świadczonych w środowisku lokalnym (<u>typ projektów 3</u> - szkolenie kadr systemu wsparcia rodziny i pieczy zastępczej, <u>typ projektów 7</u> - wypracowanie standardów i przeprowadzenie pilotaży w zakresie usług mieszkalnictwa wspomaganego dla osób o specyficznych potrzebach, z uwzględnieniem możliwości finansowania tych rozwiązań)

	<p>Regionalny Program Operacyjny Województwa Małopolskiego 2014-2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Oś 9 – w zakresie aktywizacji edukacyjnej, zawodowej lub społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym osób opuszczających pieczę zastępczą,
<p>Matki przebywające w domach samotnej matki</p> <p>Zidentyfikowane problemy</p>	<p>Młode matki przebywające w domach samotnej matki poza barierami typowymi dla młodych rodziców, doświadczają również wielu problemów specyficznych wynikających z samotnego rodzicielstwa oraz braku stałego miejsca zamieszkania:</p> <ul style="list-style-type: none"> – konieczność łączenia samotnego wychowania dziecka z samodzielnością; – brak lub niski poziom wykształcenia; – deficyt kompetencji społecznych pożądaných przez pracodawców; – brak stałego miejsca zamieszkania, lęk o przyszłość swoją i dziecka; – zła sytuacja materialna związana z utratą źródła utrzymania, które zapewniane było przez partnera lub innych członków rodziny; – trauma związana z doświadczeniem przemocy; – brak wsparcia rodziny i bliskich; – uzależnienie od pomocy ze strony opieki społecznej - brak motywacji do zmiany swojej sytuacji życiowej, podjęcia pracy, usamodzielnienia się;
<p>Proponowane działania</p>	<ul style="list-style-type: none"> – zapewnienie opieki nad dziećmi na czas udziału w działaniach aktywizujących; – stosowanie preferencji i ułatwień w dostępie do tworzonych ze środków publicznych miejsc opieki żłobkowej i przedszkolnej dla matek przebywających w domach samotnej matki; – umożliwienie nabycia lub uzupełnienia edukacji oraz aktualizacji lub podniesienia kwalifikacji zawodowych wraz z towarzyszącym wsparciem stypendialnym; – indywidualne wsparcie psychologiczne, terapeutyczne, motywacyjne, warsztaty socjoterapeutyczne – rozwój umiejętności społecznych pożądaných przez pracodawców (komunikacji, radzenia sobie ze stresem, odpowiedzialności, zaangażowania, współpracy); – wsparcie doradcy zawodowego i pośrednika pracy, warsztaty z zakresu umiejętności poszukiwania pracy, przygotowywania dokumentów aplikacyjnych, autoprezentacji; – wsparcie prawne w zakresie rozwiązywania problemów rodzinnych, komorniczych, zobowiązań sądowych, długów; – nauka gospodarowania ograniczonymi środkami finansowymi; – pomoc w uzyskaniu odpowiednich warunków mieszkaniowych: <ul style="list-style-type: none"> • umożliwienie zamieszkania w mieszkaniu chronionym, • pomoc w pozyskaniu mieszkania socjalnego, • bony na usamodzielnienie się (pokrycie kosztów wynajmu mieszkania, zakupu sprzętów domowych, ubrań itp.);

Źródła finansowania działań	<p>Program Operacyjny Wiedza, Edukacja, Rozwój</p> <ul style="list-style-type: none"> – Oś 1 – w zakresie aktywizacji zawodowej osób młodych <ul style="list-style-type: none"> • Działanie 1.3 Wsparcie osób młodych znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji (Poddziałanie 1.3.1) – Oś 2 – w zakresie wdrażania narzędzi wspierających równość szans płci w małych i średnich przedsiębiorstwach <p>Regionalny Program Operacyjny Województwa Małopolskiego 2014-2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Oś 8 – w zakresie wsparcie dla tworzenia i/lub funkcjonowania podmiotów opieki nad dzieckiem do lat 3, w tym żłobków oraz rozwoju opieki nad dziećmi do lat 3 przez dziennego opiekuna – Oś 10 – w zakresie wsparcia istniejących i/lub nowotworzonych placówek przedszkolnych i innych form wychowania przedszkolnego
-----------------------------	---

Absolwenci młodzieżowych ośrodków wychowawczych (MOW) i młodzieżowych ośrodków socjoterapii (MOS)

Zidentyfikowane problemy	<ul style="list-style-type: none"> – problemy emocjonalne, wychowawcze; – problemy w kontaktach rówieśniczych; – problemy zdrowotne; – trudna sytuacja rodzinna i związany z tym brak wsparcia ze strony bliskich; – brak lub niski poziom wykształcenia, trudności edukacyjne; – wczesne doświadczenia zawodowe blokujące rozwój edukacyjny; – nieudokumentowane doświadczenie zawodowe; – dziedziczenie postaw bezradności, deficyty w zakresie umiejętności poruszania się w sferze gospodarki; – negatywne wpływy środowiska z uwagi na kierowanie do MOS osób, które powinny trafić do placówek typu poprawczego; – przeszłość kryminalna; – nieodpowiedni wygląd (blizny, tatuaże); – nieumiejętność panowania nad emocjami.
Proponowane działania	<ul style="list-style-type: none"> – zapewnienie możliwości uzupełnienia edukacji formalnej, organizacja dodatkowych zajęć wyrównawczych; – zapewnienie możliwości podwyższenia lub uzupełnienia kwalifikacji zawodowych powiązane ze stypendiami na kontynuację edukacji; – zapewnienie możliwości potwierdzania kwalifikacji; – włączenie wychowanków MOW/ MOS w działania na rzecz społeczności lokalnej – rozwój wolontariatu; – specjalistyczne wsparcie terapeutyczne dla osób z zaburzeniami zachowania, wsparcie psychologów, psychiatrów; – długofalowa pomoc doradcy zawodowego, trenera zatrudnienia wspieranego lub mentora (jedna osoba kompleksowo zajmuje się

	<p>wsparciem, pomocą jednej osobie co tworzy więź wzajemnego zaufania, współodpowiedzialności);</p> <ul style="list-style-type: none"> – warsztaty w zakresie poszukiwania pracy, przygotowania dokumentów aplikacyjnych, autoprezentacji; – wsparcie pracodawców zatrudniających byłych wychowanków MOW/ MOS; – wsparcie rodziców – spotkania doradcze w zakresie zasad wychowywania dzieci, terapia rodzinna, grupy wsparcia rodziców; – podnoszenie kwalifikacji pracowników MOW/ MOS; – współpraca instytucji i projektodawców wspierających osoby objęte wsparciem MOW/ MOS w zakresie zapewnienia komplementarności pomiędzy projektami realizowanymi w ramach POWER oraz RPO WM w celu wykorzystania efektu synergii pomiędzy projektami;
Źródła finansowania działań	<p>Program Operacyjny Wiedza, Edukacja, Rozwój</p> <ul style="list-style-type: none"> – Oś 1 – w zakresie aktywizacji zawodowej osób młodych <ul style="list-style-type: none"> • Działanie 1.3 Wsparcie osób młodych znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji (Poddziałanie 1.3.1) <p>Regionalny Program Operacyjny Województwa Małopolskiego 2014-2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Oś 9 – w zakresie aktywizacji edukacyjnej, zawodowej lub społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym

Młodzi opuszczający zakłady karne lub areszty śledcze

Zidentyfikowane problemy	<ul style="list-style-type: none"> – problem “nieśmiałości wtórnej” na skutek długiej izolacji od życia w społeczeństwie; – brak lub niski poziom wykształcenia; – brak nawyku pracy, brak motywacji do podjęcia aktywności zawodowej; – brak lub niewielkie doświadczenie zawodowe, często nieudokumentowane doświadczenie zawodowe; – brak kompetencji przydatnych na rynku pracy - kompetencji społecznych oraz kompetencji zawodowych; – negatywny wpływ środowiska przestępczego podczas pobytu w zakładzie karnym; – brak wsparcia ze strony bliskich; – postawa roszczeniowa; – problemy związane z brakiem miejsca zamieszkania, brakiem źródeł utrzymania po opuszczeniu jednostki penitencjarnej; – uzależnienie od alkoholu lub środków narkotycznych; – stereotypy na temat osób opuszczających zakłady karne lub areszty śledcze;
Proponowane działania	<ul style="list-style-type: none"> – długofalowa pomoc doradcy zawodowego, psychologa, trenera zatrudnienia wspieranego lub mentora (jedna osoba kompleksowo

	<p>zajmująca się wsparciem podczas pobytu w jednostce i po jej opuszczeniu, budowa wzajemnego zaufania, przełamanie strachu towarzyszącego osobie młodej po opuszczeniu jednostki);</p> <ul style="list-style-type: none"> – wsparcie motywacyjne, wsparcie umożliwiające nabycie kompetencji społecznych; – zapewnienie możliwości uzupełnienia edukacji formalnej oraz podwyższenia, uzupełnienia lub aktualizacji kwalifikacji zawodowych pożądaných przez pracodawców powiązane ze stypendiami na kontynuację edukacji; – zapewnienie możliwości potwierdzania kwalifikacji; – zapewnienie wsparcia (finansowego, prawnego, doradczego) dla pracodawców zatrudniających młode osoby opuszczające jednostki penitencjarne; – możliwość nabycia wiedzy na temat aktualnej sytuacji na rynku pracy, poszukiwania pracy, przygotowania dokumentów aplikacyjnych, autoprezentacji; – pomoc w uzyskaniu odpowiednich warunków mieszkaniowych po opuszczeniu zakładu karnego/ aresztu śledczego aby młoda osoba nie powracała do środowiska patologicznego, przestępczego: <ul style="list-style-type: none"> • umożliwienie zamieszkania w mieszkaniu chronionym, • pomoc w pozyskaniu mieszkania socjalnego, • bony na usamodzielnienie się (pokrycie kosztów wynajmu mieszkania, zakupu sprzętów domowych, ubrań itp.); – wsparcie terapeutyczne, warsztaty socjoterapeutyczne, pomoc w przezwyciężeniu uzależnień; – wsparcie prawne w zakresie rozwiązywania problemów komorniczych, zobowiązań sądowych, długów; – zmiany systemowe/ prawne: <ul style="list-style-type: none"> • stworzenie systemu umożliwiającego monitorowanie losów osób po opuszczeniu zakładu karnego/ aresztu śledczego, • obowiązkowy system dozoru elektronicznego dla każdej osoby na 6 miesięcy przed zakończeniem odbywania kary pozbawienia wolności, • poprawa współpracy pomiędzy instytucjami publicznymi w kraju (m.in. powiatowymi urzędami pracy) tak aby młoda osoba opuszczająca jednostkę nie musiała powracać po wsparcie do swojego miejsca zamieszkania/ środowiska dysfunkcyjnego, co minimalizuje ryzyko jej powrotu do działań przestępczych;
Źródła finansowania działań	<p>Program Operacyjny Wiedza, Edukacja, Rozwój</p> <ul style="list-style-type: none"> – Oś 1 – w zakresie aktywizacji zawodowej osób młodych <ul style="list-style-type: none"> • Działanie 1.3 Wsparcie osób młodych znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji (Poddziałanie 1.3.1)

	<ul style="list-style-type: none"> – Oś 2 – w zakresie wzmocnienia potencjału instytucji działających na rzecz włączenia społecznego <ul style="list-style-type: none"> • Działanie 2.5 Skuteczna pomoc społeczna • Działanie 2.7 Zwiększenie szans na zatrudnienie osób szczególnie zagrożonych wykluczeniem społecznym (typ projektu 2 - działania na rzecz poprawy motywacji i zdolności do podjęcia zatrudnienia i funkcjonowania w społeczeństwie osób odbywających karę pozbawienia wolności, a także rozwój współpracy i partnerstwa w zakresie promocji zatrudnienia tych osób) <p>Regionalny Program Operacyjny Województwa Małopolskiego 2014-2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Oś 9 – w zakresie aktywizacji edukacyjnej, zawodowej lub społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym
--	--

Absolwenci specjalnych ośrodków szkolno-wychowawczych (SOSW) i specjalnych ośrodków wychowawczych (SOW)

Zidentyfikowane problemy	<p>Absolwenci specjalnych ośrodków szkolno-wychowawczych i specjalnych ośrodków wychowawczych poza barierami typowymi dla osób z niepełnosprawnością, doświadczają również wielu problemów specyficznych:</p> <ul style="list-style-type: none"> – obawa rodziców przed usamodzielnieniem swoich dzieci (nadopiekuńczość ze strony rodziców); – niski poziom wykształcenia; – brak aktywności zawodowej; – stygmatyzacja uczniów szkół specjalnych;
Proponowane działania	<ul style="list-style-type: none"> – indywidualne podejście - długość ścieżki wsparcia powinien być uzależniony od stopnia i rodzaju niepełnosprawności oraz dotychczasowych doświadczeń z praca jaka dana osoba posiada; – praca z: <ul style="list-style-type: none"> • osobą z niepełnosprawnością, • rodziną, • pracodawcami i współpracownikami; – stopniowe wprowadzanie w środowisko pracy osób z niepełnosprawnością najbardziej oddalonych od rynku pracy - poczynając od wolontariatu, poprzez staż, aż do pracy etatowej, – rozwój umiejętności prospołecznych i kompetencji interpersonalnych niezbędnych w środowisku pracy (m.in. z zakresu komunikacji, relacji z współpracownikami, radzenia sobie ze stresem i sytuacjami trudnymi, współdziałania w grupie); – umożliwienie podnoszenia poziomu wykształcenia, uzupełnienia edukacji zapewnienie możliwości nabywania lub uzupełnienia doświadczenia zawodowego oraz praktycznych umiejętności w zakresie wykonywania danego zawodu; – zapewnienie wsparcia (finansowego, prawnego, doradczego) dla pracodawcy zatrudniającego osoby niepełnosprawne i jego pracowników,

	<p>w tym w zakresie budowania umiejętności współpracy z kolegami/koleżankami z niepełnosprawnością;</p> <ul style="list-style-type: none"> – prowadzenie działań informacyjnych ukierunkowanych na mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa w zakresie uregulowań prawnych i ułatwień zachęcających do zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnością; – promowanie elastycznych form zatrudnienia i elastycznej organizacji czasu pracy wśród pracodawców i osób z niepełnosprawnością; – budowanie postaw przedsiębiorczych, promocja samozatrudnienia i przedsiębiorczości społecznej – warsztaty z zakresu zakładania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej lub spółdzielni socjalnej; – konieczność poprawy współpracy pomiędzy instytucjami publicznymi (urzędami, szkołami), a organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz wsparcia osób z niepełnosprawnością; – wykorzystanie instrumentów zatrudnienia subsydiowanego i wspieranego; – zapewnienie wsparcia asystenta osoby z niepełnosprawnością w miejscu pracy lub wsparcia trenera zatrudnienia wspieranego; – dofinansowanie wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla osób z niepełnosprawnością;
<p>Źródła finansowania działań</p>	<p>Program Operacyjny Wiedza, Edukacja, Rozwój</p> <ul style="list-style-type: none"> – Oś 1 – w zakresie aktywizacji zawodowej osób młodych <ul style="list-style-type: none"> • Działanie 1.1 Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy - projekty pozakonkursowe • Działanie 1.2 Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy - projekty konkursowe • Działanie 1.3 Wsparcie osób młodych znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji – Oś 2 – w zakresie wzmocnienia potencjału instytucji działających na rzecz włączenia społecznego <ul style="list-style-type: none"> • Działanie 2.5 Skuteczna pomoc społeczna • Działanie 2.6 Wysoka jakość polityki na rzecz włączenia społecznego i zawodowego osób niepełnosprawnych <p>Regionalny Program Operacyjny Województwa Małopolskiego 2014-2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Oś 9 – w zakresie aktywizacji edukacyjnej, zawodowej lub społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym osób niepełnosprawnych oraz usług zdrowotnych – Oś 10 – w zakresie edukacji ogólnej i zawodowej młodzieży, w tym młodzieży z niepełnosprawnościami <p>Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych</p>

Osoby, które przedwcześnie opuściły system edukacji

Zidentyfikowane problemy	<ul style="list-style-type: none">– deficyt kompetencji społecznych i umiejętności pracowniczych;– niski poziom wykształcenia i kwalifikacji;– niski poziom motywacji do kontynuacji edukacji/ zmiany swojej sytuacji edukacyjno - zawodowej;– trudności wychowawcze i rodzinne (zaniedbania rodzicielskie, rodziny dysfunkcyjne, wzorce rodzinne);– negatywny wpływ grup nieformalnych/środowiska;– brak lub nieudokumentowane doświadczenie zawodowe;– postawa roszczeniowa, uzależnienie od świadczeń społecznych;– bariery finansowe:<ul style="list-style-type: none">• brak środków na szkolenia, poszukiwanie pracy,• brak środków na dojazd i zakwaterowanie w miejscu pracy;
Proponowane działania	<ul style="list-style-type: none">– rozwój umiejętności prospołecznych (m.in. komunikacji, wyrażania emocji, panowania nad agresją, radzenia sobie ze stresem) oraz umiejętności interpersonalnych (m.in. współpracy w grupie);– warsztaty w zakresie poszukiwania pracy, przygotowania dokumentów aplikacyjnych, autoprezentacji;– wsparcie towarzyszące: np. wsparcie psychologiczne, motywacyjne, coaching lub mentoring, wsparcie trenera zatrudnienia wspieranego;– zapewnienie możliwości uzupełnienia edukacji formalnej (szkoły, w tym szkoły dla dorosłych) oraz podwyższenia lub uzupełnienia kwalifikacji zawodowych pożądaných przez pracodawców powiązane ze stypendiami na kontynuację edukacji,– zapewnienie możliwości potwierdzania kwalifikacji;– edukacja poprzez pracę – szkolenia zawodowe realizowane przez pracodawców;– wsparcie mobilności geograficznej osób młodych poprzez wykorzystanie instrumentów wsparcia finansowego, w tym:<ul style="list-style-type: none">• refundacji kosztów dojazdu na szkolenia, staże, do pracodawcy,• bonów na zasiedlenie;– praca z pracodawcami – zapewnienie mu informacji o możliwościach i wyzwaniach związanych z zatrudnieniem osoby w trudnej sytuacji osobistej/życiowej;– rozwój kadr OHP, w tym realizacja kursów specjalistycznych, studiów podyplomowych i innych adekwatnych form wsparcia prowadzących do rozwoju kompetencji pracowników;
Źródła finansowania działań	Program Operacyjny Wiedza, Edukacja, Rozwój <ul style="list-style-type: none">– Oś 1 – w zakresie aktywizacji zawodowej osób młodych<ul style="list-style-type: none">• Działanie 1.3 Wsparcie osób młodych znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji (Poddziałanie 1.3.1)

Zidentyfikowane ryzyka

Ryzyko	Działania zaradcze
W celu skutecznej integracji zawodowej potrzeba łączenia instrumentów z zakresu integracji społecznej i aktywizacji zawodowej	<p>Potrzeba realizacji działań o charakterze sekwencyjnym:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pogłębiona diagnoza sytuacji społecznej, edukacyjnej, zawodowej, rodzinnej uczestnika, 2. Identyfikacja destymulantów w podejmowaniu aktywności zawodowej, 3. W oparciu o przeprowadzoną diagnozę określenie ścieżki wsparcia uwzględniającej: <ol style="list-style-type: none"> a. wykorzystanie instrumentów z zakresu integracji społecznej, b. wykorzystanie instrumentów z zakresu aktywizacji zawodowej.
Niska skłonność do trwałej zmiany sytuacji społeczno-zawodowej ze względu na uzyskiwane transfery społeczne	<ol style="list-style-type: none"> 1. W przypadku grup, których aktywizacja wymaga zaangażowania rodziny, działania informacyjno-promocyjne i wspierające powinny być również adresowane do otoczenia młodych z grupy NEET. 2. Do projektów aktywizacyjnych powinny być kierowane osoby, w przypadku których przeprowadzona diagnoza daje realną szansę na trwałą zmianę sytuacji zawodowej, a w efekcie podjęcie zatrudnienia. 3. Osoby, w przypadku których zdiagnozowano wyższy poziom złożoności sytuacji problemowej i znacząca liczbę destymulantów, powinny być kierowane do projektów o charakterze integracyjnych, a dopiero następnie do projektów aktywizacyjnych.
Negatywne oddziaływanie środowiska/rodziny na aktywność na rynku pracy grup potrzebujących zintensyfikowanego wsparcia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kryteria określone w Rocznych Planach Działania uwzględniają doświadczenie w zakresie wspierania społeczności lokalnej albo określonej grupy odbiorców 2. Szkolenia dla KOP będą uwzględniały tematykę rekomendacji, doświadczenia w zakresie wsparcia grup osób młodych i lokalnego „zakotwiczenia” podmiotów aplikujących, co pozwoli na standaryzację oceny projektów.

Wskaźniki

Wskaźnik	Wartość docelowa	Monitorowanie
Liczba Rocznych Planów Działania uwzględniających rekomendacje	Min. 1	W oparciu o RPD dla Osi I POWER
Liczba osób biernych zawodowo z grupy NEET objętych wsparciem	9 000	SL 2014
Liczba członków KOP przeszkolonych w zakresie rekomendacji	Min. 20	Informacje uzyskane od IP Osi I POWER

IV. Rekomendacje w zakresie funkcjonowania Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Osób Młodych

Cel: Tworzenie ram dla skutecznej i adekwatnej polityki wsparcia osób młodych poprzez międzysektorową współpracę interesariuszy Gwarancji dla Młodzieży w Małopolsce

Rekomendacja	Działania wdrożeniowe
Zapewnienie rozwiązań organizacyjnych gwarantujących trwałość funkcjonowania Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Osób Młodych	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pełnienie funkcji Sekretariatu Partnerstwa przez WUP w Krakowie. 2. Utworzenie dedykowanego adresu e-mailowego na potrzeby wymiany informacji w ramach Partnerstwa przez WUP w Krakowie. 3. Poszukiwanie źródeł finansowania dla rozwoju Partnerstwa, profesjonalizacji jego działań, docierania do osób młodych z informacją nt. oferty w ramach Gwarancji dla Młodzieży, doskonalenia kompetencji kadr Partnerów.
Poprawa przepływu informacji o działaniach instytucji partnerskich	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stworzenie formularza informacyjnego dla MPM w celu standaryzacji wymiany informacji o inicjatywach Partnerów. 2. Pełnienie funkcji Sekretariatu Partnerstwa przez WUP w Krakowie. 3. Utworzenie dedykowanego adresu e-mailowego na potrzeby wymiany informacji w ramach Partnerstwa przez WUP w Krakowie. 4. Wymiana informacji o działaniach i inicjatywach Partnerów, lepsze wykorzystanie możliwości docierania z informacją o działaniach na rzecz osób młodych poprzez wspólne wydarzenia informacyjne i promocyjne.
Zwiększenie roli grup subregionalnych	<ol style="list-style-type: none"> 1. Praca z liderami subregionalnymi w celu określenia zasad rozwoju grup subregionalnych, wzmocnienia ich samodzielności, współdecydowania i zaangażowania w działania o charakterze opiniotwórczym, konsultacyjnym i doradczym. 2. Wzmocnienie potencjału instytucji i osób pełniących funkcje liderów subregionalnych poprzez organizację dedykowanych spotkań pozwalających na rozwój kompetencji liderkich i facylitacyjnych.
Wspieranie liderów subregionalnych i liderów nieformalnych Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Osób Młodych	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wspieranie liderów subregionalnych oraz liderów nieformalnych Partnerstwa poprzez pomoc merytoryczną i organizacyjną. 2. Przygotowanie cyklicznej informacji o aktywności Partnerów, w tym o udziale przedstawicieli Partnerów w spotkaniach MPM.

Tworzenie planów pracy Partnerstwa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stworzenie rocznego planu pracy Partnerstwa zawierającego ramowy opis zadań planowanych do realizacji przez Partnerstwo w danym roku 2. Monitorowanie planu pracy Partnerstwa.
Benchmarking rozwiązań wsparcia osób młodych i wymiana dobrych praktyk	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizacja cyklicznych spotkań umożliwiających wymianę doświadczeń, dobrych praktyk pomiędzy Partnerami. 2. Upowszechnianie wyników prac Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Osób Młodych.
Upowszechnianie wyników prac Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Osób Młodych	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uwzględnianie wyników prac MPM w dokumentach analitycznych i programowych regionu. 2. Przekazywanie informacji o wnioskach z prac MPM do instytucji odpowiedzialnych za kreowanie polityki rynku pracy adresowanej do młodych, w tym Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej; Ministerstwa Rozwoju i innych gremiów decyzyjnych.

Zidentyfikowane ryzyka

Ryzyko	Działania zaradcze
Niewystarczający przepływ informacji o działaniach instytucji partnerskich	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stworzenie formularza informacyjnego dla MPM w celu standaryzacji wymiany informacji o inicjatywach Partnerów. 2. Pełnienie funkcji Sekretariatu Partnerstwa przez WUP w Krakowie. 3. Utworzenie dedykowanego adresu e-mailowego na potrzeby wymiany informacji w ramach Partnerstwa przez WUP w Krakowie.
Zmniejszone zaangażowanie instytucji w działania Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Osób Młodych	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wspieranie liderów subregionalnych oraz liderów nieformalnych Partnerstwa poprzez pomoc merytoryczną i organizacyjną. 2. Przygotowanie cyklicznej informacji o aktywności Partnerów, w tym o udziale przedstawicieli Partnerów w spotkaniach MPM.
Niewystarczająca partycypacja w koordynowaniu działań MPM przez liderów subregionalnych	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizacja spotkań koordynacyjnych z liderami subregionalnymi. 2. Wzmocnienie potencjału instytucji i osób pełniących funkcje liderów subregionalnych poprzez organizację dedykowanych spotkań pozwalających na rozwój kompetencji liderek i facylitacyjnych.

Wskaźniki

Wskaźnik	Wartość docelowa	Monitorowanie
Liczba inicjatyw realizowanych przez min. 2 instytucje partnerskie MPM	Min. 4 w skali roku	Cykliczny monitoring działań MPM
Liczba przygotowanych planów pracy MPM	1 plan rocznie	Sprawozdanie Sekretariatu Partnerstwa
Liczba przekazanych informacji zbiorczych o działaniach MPM i instytucji partnerskich	Min. 6 w roku	Sprawozdanie Sekretariatu Partnerstwa
Liczba spotkań koordynacyjnych i warsztatów z liderami subregionalnymi	Min. 2 w roku	Sprawozdanie Sekretariatu Partnerstwa
Liczba dokumentów programowych lub analitycznych na poziomie regionu uwzględniających efekty prac MPM	Min. 2 w roku	Sprawozdanie Sekretariatu Partnerstwa

Ryzyka w zakresie wdrażania Rekomendacji

Ryzyko	Działania zaradcze
Działania realizowane na etapie nauki szkolnej, przygotowujące osoby młode do wejścia na rynek pracy, będą niewystarczające	<ol style="list-style-type: none"> 1. Przedstawienie wniosków z prac Partnerstwa podczas posiedzenia międzyresortowego i międzyinstytucjonalnego Zespołu monitorującego GdM. 2. Organizacja spotkań koordynacyjnych dla doradców zawodowych z instytucji Partnerskich oraz małopolskich szkół, dostarczających aktualnych informacji o sytuacji na regionalnym i lokalnych rynkach pracy – we współpracy z Centrami Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. 3. Współpraca instytucji rynku pracy, w szczególności WUP, PUP i MKW OHP ze szkołami w zakresie możliwości organizacji lekcji zawodoznawczych dla uczniów.
Niedostosowanie wsparcia do bieżącej sytuacji osób młodych na rynku pracy poprzez brak aktualizacji Zestawu rekomendacji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bieżące monitorowanie sytuacji osób młodych na regionalnym rynku pracy przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, w tym prowadzenia badań i analiz dot. sytuacji osób młodych samodzielnie lub we współpracy z instytucjami regionalnymi, w tym Regionalnym Obserwatorium Tematycznym lub w ramach badań ewaluacyjnych i z rezerwy MRPiPS. 2. Aktualizacja zestawu rekomendacji w zakresie: <ol style="list-style-type: none"> a. wsparcia osób młodych na regionalnym rynku pracy przez WUP w Krakowie, b. wsparcia osób w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy przez MRPiPS we współpracy z regionalnymi partnerstwami na rzecz osób młodych.

Aneks 1 Rekomendacje dla Działań 1.1 i 1.2 POWER

Rekomendacje dla Działań 1.1. i 1.2 POWER nie mają charakteru obligatoryjnego. Zawierają natomiast zestaw zaleceń dla IOK, który podlega konsultacjom z decydentami, instytucjami systemu wdrażania, interesariuszami w celu ich dostosowania do aktualnej sytuacji na rynku pracy z uwzględnieniem bieżących trendów i kierunków ich zmian. Rekomendacje muszą podlegać bieżącej ocenie i aktualizacji z uwzględnieniem efektów wsparcia w oparciu o badania ewaluacyjne, doświadczenia instytucji systemu wdrażania i partnerów.

Projekty pozakonkursowe

1. Uczestnikami projektu są osoby młode w wieku 18-29 lat bez pracy, w tym osoby z niepełnosprawnościami, zarejestrowane w PUP jako bezrobotne (dla których został ustalony I lub II profil pomocy), które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET), zgodnie z definicją osoby z kategorii NEET przyjętą w POWER 2014-2020.
2. Projekt zakłada minimalny poziom efektywności zatrudnieniowej w przypadku:
 - a. uczestników nie kwalifikujących się do żadnej z poniżej wymienionych grup docelowych na poziomie co najmniej 43%;
 - b. osób z niepełnosprawnościami na poziomie co najmniej 17 %;
 - c. osób o niskich kwalifikacjach na poziomie co najmniej 48%;
 - d. osób długotrwale bezrobotnych na poziomie co najmniej 35%.
3. W ramach projektów realizowana jest indywidualna i kompleksowa aktywizacja zawodowo-edukacyjna osób młodych, która opiera się na co najmniej trzech elementach indywidualnej i kompleksowej pomocy wskazanych w typach operacji w ramach osi I, przy czym Indywidualny Plan Działania oraz pośrednictwo pracy lub poradnictwo zawodowe stanowią obligatoryjną formę wsparcia.
4. Udzielenie wsparcia w ramach projektu każdorazowo poprzedzone jest identyfikacją potrzeb uczestnika projektu oraz opracowaniem lub aktualizacją dla każdego uczestnika projektu Indywidualnego Planu Działania
5. Projekt przewiduje udział osób długotrwale bezrobotnych w wieku 25 – 29 lat w proporcji co najmniej takiej samej, jak proporcja osób długotrwale bezrobotnych w tym wieku kwalifikujących się do objęcia wsparciem w ramach projektu (należących do I lub II profilu pomocy) i zarejestrowanych w rejestrze danego PUP w stosunku do ogólnej liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych w wieku 25-29 lat (wg stanu na 30.11.2016).
6. Jeżeli projekt zakłada szkolenia zawodowe muszą one odpowiadać bieżącym potrzebom rynku pracy – prowadzą do zdobycia kwalifikacji lub kompetencji w zawodach wskazanych jako deficytowe lub zrównoważone w województwie i/lub w powiecie/tach, zgodnie z Barometrem zawodów.
7. Efektem szkolenia jest uzyskanie kwalifikacji lub nabycie kompetencji potwierdzonych odpowiednim dokumentem.

Rekomendowane:

- Obejmowanie osób młodych podmiotowymi formami wsparcia np. bonami stażowymi, zatrudnieniowymi, na zasiedlenie.

Projekty konkursowe

1. Uczestnikami projektu są wyłącznie osoby w wieku 15-29 lat, w tym osoby z niepełnosprawnościami, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu – tzw. młodzież NEET, zgodnie z definicją osoby z kategorii NEET przyjętą w POWER 2014-2020, z wyłączeniem osób należących do grupy docelowej określonej dla trybu konkursowego w poddziałaniu 1.3.1., :
 - a. bierne zawodowo w przypadku projektów subregionalnych,
 - b. bierne zawodowo lub osoby bezrobotne niezarejestrowane w urzędzie pracy w przypadku projektów dedykowanych maksymalnie dwóm spośród następujących grup: osoby zamieszkujące obszary wiejskie położone poza ZIT albo rodzice chcący powrócić do pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem albo osoby z niepełnosprawnościami albo osoby o niskich kwalifikacjach.
 2. Projekt jest skierowany wyłącznie do osób zamieszkujących województwo małopolskie (osób fizycznych posiadających miejsce zamieszkania na obszarze województwa małopolskiego w rozumieniu przepisów Kodeksu Cywilnego).
 3. Udzielenie wsparcia w ramach projektu każdorazowo poprzedzone jest identyfikacją potrzeb uczestnika projektu poprzez opracowania lub aktualizację Indywidualnego Planu Działania albo innego dokumentu pełniącego analogiczną funkcję.
 4. Wsparcie zakładane w projekcie ma charakter indywidualnej i kompleksowej aktywizacji zawodowo-edukacyjnej i opiera się na co najmniej trzech elementach pomocy wybranych spośród form wsparcia wskazanych w PO WER, w tym obligatoryjnie:
 - a. identyfikacji potrzeb (poprzez opracowanie lub aktualizację Indywidualnego Planu Działania albo innego dokumentu pełniącego analogiczną funkcję) oraz
 - b. pośrednictwa pracy, które ma mieć charakter ciągły, nieodłącznie towarzyszyć każdej formie aktywizacji osobie młodej i monitorować jej aktywność w poszukiwaniu pracy
- oraz zostało dostosowane do specyficznych potrzeb grupy docelowej. Trzecia i kolejne formy wsparcia zostaną dostosowane do potrzeb uczestnika projektu, zgodnie z opracowanym dla niego Indywidualnym Planem Działania.
5. Projekt zakłada podmiotowy i czynny udział osoby młodej w ustaleniu i realizacji własnej ścieżki dojścia do zatrudnienia.
 6. Wsparcie dla osób młodych do 29 roku życia pozostających bez zatrudnienia jest udzielane w projekcie zgodnie ze standardami określonymi w Planie realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce, tzn. w ciągu czterech miesięcy od dnia przystąpienia do projektu osobom młodym zostanie zapewniona wysokiej jakości oferta zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu.
 7. Projekt zakłada minimalny poziom efektywności zatrudnieniowej w przypadku:
 - a. uczestników nie kwalifikujących się do żadnej z poniżej wymienionych grup docelowych na poziomie co najmniej 43%;
 - b. osób z niepełnosprawnościami na poziomie co najmniej 17 %;
 - c. osób o niskich kwalifikacjach na poziomie co najmniej 48%;
 - d. osób długotrwale bezrobotnych na poziomie co najmniej 35%.

8. Efektem szkolenia jest uzyskanie kwalifikacji lub nabycie kompetencji potwierdzonych odpowiednim dokumentem (np. certyfikatem), w rozumieniu wytycznych Ministra Infrastruktury i Rozwoju w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020. Uzyskanie kwalifikacji lub kompetencji jest każdorazowo weryfikowane poprzez przeprowadzenie odpowiedniego ich sprawdzenia (np. w formie egzaminu).
9. Wsparcie pomostowe, dla osób które założyły działalność gospodarczą w ramach projektu, może mieć wyłącznie charakter usług doradczych, szkoleniowych lub konsultacyjnych.
10. Projekt realizowany jest zgodnie z zasadami określonymi w Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020.
11. Projektodawca w okresie realizacji projektu prowadzi biuro projektu (lub posiada siedzibę, filię, delegaturę, oddział czy inną prawnie dozwoloną formę organizacyjną działalności podmiotu) na terenie województwa małopolskiego z możliwością udostępnienia pełnej dokumentacji wdrażanego projektu oraz zapewniające uczestnikom projektu możliwość osobistego kontaktu z kadrą projektu.
12. Projektodawca składa nie więcej niż 1 wniosek o dofinansowanie projektu w ramach konkursu.
13. Wydatki w ramach projektu ponoszone są w okresie jego realizacji, ale nie wcześniej niż od dnia złożenia przez projektodawcę wniosku o dofinansowanie projektu.
14. Projektodawca i partner (jeżeli projekt realizowany jest w partnerstwie) na dzień złożenia wniosku o dofinansowanie posiada co najmniej 2 letnie doświadczenie w realizacji działań na terenie, na którym realizowany będzie projekt oraz w obszarze merytorycznym, którego projekt dotyczy tj. aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu i aktywizacji zawodowej.

Kryteria premiujące

1. Minimum 50% uczestników zostanie objętych innymi formami wsparcia niż staż; akcentującymi samodzielność, odpowiedzialność, zaangażowanie uczestnika; jak na przykład dodatkami aktywizacyjnymi, grantami na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy, bonami stażowymi, bonami zatrudnieniowymi, bonami szkoleniowymi, bonami na zasiedlenie lub innymi instrumentami realizującymi powyższe założenia. Wnioskodawca zobligowany jest do uwzględnienia we wniosku o dofinansowanie minimum trzech tego typu form wsparcia.
2. Projekt zapewnia wykorzystanie zwalidowanych rezultatów PIW EQUAL i/lub rozwiązań wypracowanych w projektach innowacyjnych PO KL zgromadzonych przez Krajową Instytucję Wspomagającą w bazie dostępnej na stronie <http://www.kiw-pokl.org.pl>

Rekomendowane

Ogłoszenie konkursu w formule dwóch pul: na projekty subregionalne zgodnie z podziałem na subregiony określonym w SRWM oraz na projekty dedykowane grupom w szczególnej sytuacji.

- Koncepcja ma na celu zapewnienie dostępności wsparcia dla osób młodych z grupy NEET we wszystkich subregionach Małopolski, z równoczesnym z zagwarantowaniem warunków zindywidualizowanego i kompleksowego wsparcia w zakresie aktywizacji zawodowej osób

młodych. Wiąże się to z koncepcją powołania operatorów na poziomie subregionów, którzy będą zapewniali kompleksową ofertę wsparcia aktywizacyjnego.

- Równoległe zasadne jest tworzenie dedykowanych rozwiązań dla grup docelowych, które zostały zidentyfikowane jako wymagające wsparcia na regionalnym rynku pracy.

Działania wspierające osoby młode z grupy NEET powinny być realizowane przez podmioty lub konsorcja podmiotów posiadające doświadczenie we wspieraniu grupy docelowej na rynku pracy, a także mogą udokumentować doświadczenie na obszarze realizacji i znajomość realiów lokalnych rynków pracy.

Aneks 2 Rekomendacje dla Działania 1.3 POWER

Rekomendacje dla Działania 1.3 POWER nie mają charakteru obligatoryjnego. Zawierają natomiast zestaw zaleceń dla IOK, który podlega konsultacjom z decydentami, instytucjami systemu wdrażania, interesariuszami w celu ich dostosowania do aktualnej sytuacji na rynku pracy z uwzględnieniem bieżących trendów i kierunków ich zmian. Rekomendacje muszą podlegać bieżącej ocenie i aktualizacji z uwzględnieniem efektów wsparcia w oparciu o badania ewaluacyjne, doświadczenia instytucji systemu wdrażania i partnerów.

Projekty konkursowe

1. Wnioskodawca i/lub Partner na dzień złożenia wniosku o dofinansowanie posiadają udokumentowane co najmniej 2-letnie doświadczenie w prowadzeniu działalności w obszarze aktywizacji zawodowej młodzieży.
2. Wnioskodawcą lub Partnerem w projekcie jest instytucja działająca na rzecz grupy docelowej projektu.
3. Projekt powinien mieć charakter dedykowany dla jednej z grup docelowych Poddziałania 1.3.1 POWER, a udzielane wsparcie powinny odpowiadać na specyficzne problemy danej grupy, przy równoczesnym zapewnieniu zindywidualizowanych ścieżek wsparcia dla pozostających bez zatrudnienia osób młodych.
4. Ze względu na charakter problemów specyficznych dla poszczególnych grup w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy zasadne jest zagwarantowanie dostępu do szeregu usług o charakterze towarzyszącym, adekwatnie do charakterystyki grupy, np. wsparcia psychologicznego, motywacyjnego, prawnego, coachingu lub mentoringu, trenerów zatrudnienia wspieranego lub innych adekwatnych rozwiązań wynikających z pogłębionej diagnozy grupy docelowej.
5. Ze względu na charakterystykę barier specyficznych poszczególnych grup docelowych ważnym elementem wsparcia powinno być również zapewnienie stałego „opiekuna” uczestnika po stronie beneficjenta, który będzie wspierał osobę młodą w poszczególnych etapach ścieżki aktywizacji i zmiany sytuacji zawodowej, udzielał jej bieżącego wsparcia, monitorował zaangażowanie młodego człowieka w proces aktywizacji.
6. Beneficjent realizujący projekt, powinien na etapie diagnozy indywidualnej sytuacji uczestnika i realizacji zindywidualizowanego wsparcia uwzględnić możliwość/ potrzebę utrzymywania

kontaktów z właściwymi instytucjami publicznymi odpowiedzialnymi za monitorowanie sytuacji osób młodych w szczególności trudnej sytuacji np. kuratorami, pracownikami socjalnymi, itp.

7. Ścieżka wsparcia w projekcie powinna akcentować samodzielność, aktywność i zaangażowanie młodego człowieka w określenie i realizację indywidualnej ścieżki aktywizacji.
8. Ścieżka wsparcia osoby młodej w projekcie powinna również obejmować współpracę z najbliższym otoczeniem uczestnika np. z rodziną, w celu skutecznego przełamania indywidualnych barier w procesie aktywizacji zawodowej.

Rekomendowane:

Mając na uwadze charakterystykę grup w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy zasadne jest przyjęcie następujących rozwiązań;

- Wczesne docieranie do osób młodych poprzez informacje kierowaną jeszcze w czasie objęcia wsparciem instytucjonalnym np. podczas pobytu w specjalnym ośrodku szkolno-wychowawczym, domu samotnej matki, jednostce penitencjarnej, ośrodku wychowawczym. W tym wypadku zasadne jest rozszerzenie informacji na osoby wspierające grupy docelowe np. wychowawców, pedagogów, psychologów, pracowników socjalnych.
- Położenie nacisku na zindywidualizowane sposoby docierania do osób, które opuściły placówki, zorientowane na bezpośredni kontakt z potencjalnym uczestnikiem.

Zatrudnienie osób młodych z grup w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy niejednokrotnie będzie wymagało pracy z potencjalnym pracodawcą, zapewnienia mu pełnej informacji uczestnika, możliwościach i wyzwaniach związanych z zatrudnieniem osoby w trudniejszej sytuacji osobistej/życiowej, zastosowanie zachęt do zatrudnienia.

Wnioski z przeprowadzonej diagnozy i prac eksperckich wskazują na znaczną złożoność problemów grup docelowych i konieczność łączenia instrumentów integracji społecznej i aktywizacji zawodowej w celu uzyskania trwałych efektów wsparcia. Może się to również wiązać z potrzebą założenia niższych wskaźników efektywności zatrudnieniowej i analizą efektywności działań w perspektywie co najmniej 6 miesięcy od zakończenia udziału we wsparciu.

Projekty pozakonkursowe

1. Ze względu na charakter problemów specyficznych dla grup docelowych działań OHP zasadne jest zagwarantowanie dostępu do szeregu usług o charakterze towarzyszącym, adekwatnie do charakterystyki grupy, np. wsparcia psychologicznego, motywacyjnego, prawnego, coachingu lub mentoringu, trenerów zatrudnienia wspieranego lub innych adekwatnych rozwiązań wynikających z pogłębionej diagnozy grupy docelowej.
2. Ważnym elementem wsparcia powinno być zapewnienie stałego „opiekuna” uczestnika, który będzie wspierał osobę młodą w poszczególnych etapach ścieżki aktywizacji i zmiany sytuacji zawodowej, udzielał jej bieżącego wsparcia, monitorował zaangażowanie młodego człowieka w proces aktywizacji, jego aktywność, punktualność, sumiennność.
3. Ścieżka wsparcia w projekcie powinna akcentować samodzielność, aktywność i zaangażowanie młodego człowieka w określenie i realizację indywidualnej ścieżki aktywizacji.

4. Wnioskodawca zapewnia uczestnikom projektu wsparcie „szyte na miarę”, mające na celu zdobycie doświadczenia zawodowego w ramach m.in. stażu/praktyki zawodowej/wolontariatu, dostosowane do potrzeb i realizowane u konkretnego pracodawcy oferującego zatrudnienie.

Rekomendowane

Projekty powinny uwzględnić możliwość/potrzebę utrzymywania kontaktów z właściwymi instytucjami publicznymi odpowiedzialnymi za monitorowanie sytuacji osób młodych w szczególnie trudnej sytuacji np. szkołami kuratorami, pracownikami socjalnymi, itp., w tym gwarantować środki na ten cel.

Zatrudnienie osób młodych z grup w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy niejednokrotnie będzie wymagało pracy z potencjalnym pracodawcom, zapewnienia mu pełnej informacji uczestnika, możliwościach i wyzwaniach związanych z zatrudnieniem osoby w trudniejszej sytuacji osobistej/życiowej, zastosowanie zachęt do zatrudnienia.

Mając na uwadze złożoność problemów grupy docelowej zasadne jest zapewnienie wsparcia merytorycznego dla kadry OHP, w tym poprzez realizację kursów specjalistycznych, studiów podyplomowych i innych adekwatnych form wsparcia prowadzących do rozwoju kompetencji pracowników.