

Treść

I. Wprowadzenie.....	Error! Bookmark not defined.
II. Organizacje partnerskie	Error! Bookmark not defined.
III. Bez wykształcenia, bez szkolenia, bez zatrudnienia - NEET	6
IV. Polityka i regionalne ramy prawne	Error! Bookmark not defined.
V. Proces i metodologia Integracji Społecznej Przedsiębiorstwa Pracy i Zatrudnienia Wspierającego Tworzenie WISE –przewodnik krok po kroku	28
VI. Praca z lokalnymi interesariuszami i tworzenie sieci	63
VII. Utworzenie lokalnego komitetu zainteresowanych stron	67
VIII. Skuteczna praca w zespole.....	78
IX. WISE i wspomagane zatrudnienie – opis stanowisk	81
X. E-platforma SEPAL	89
XI. Narzędzie oceny SEPAL	89
Załącznik 1 - SEPAL TOOLKIT	89

I. Wprowadzenie

Praca jest powszechnie doceniana z uwagi na to, iż zatrudnienie stanowi główną ścieżkę integracji społecznej (Grove i in., 2005). Ponadto, wiąże się ona z dodatkowymi korzyściami, takimi jak zwiększenie zasobów finansowych, zyskanie poczucia godności, satysfakcji z bycia produktywnym, zmniejszenia piętna i negatywnych postaw, zwiększenia pewności siebie, poczucia własnej wartości, wzmocnienia autonomii i nadziei na przyszłość, lepsze zdrowie psychiczne i jakość życia (Corrigan i in., 2008). Co więcej, jest okazją do spotkań towarzyskich, poznawania innych ludzi i organizowania własnego czasu (Liberman, 2008). Nadaje sens życiu, cel i dodaje wartości uczestnictwa. Bycie zatrudnionym zmniejsza również częstotliwość zachowań problemowych lub ryzykownych, takich jak nadużywanie alkoholu lub wszelkiego rodzaju używek, działania antyspołeczne lub działania niezgodne z prawem. Na poziomie makro praca odgrywa ważną rolę w promowaniu spójności i bezpieczeństwa społeczności, zwiększaniu uczestnictwa obywatelskiego, ograniczaniu wydatków publicznych na świadczenia socjalne oraz promowaniu rozwoju społecznego i gospodarczego.

Status zatrudnienia w państwach członkowskich Unii Europejskiej wiąże się z ubezpieczeniem zdrowotnym i społecznym, ubezpieczeniem na wypadek wypadku, podeszłym wiekiem i bezrobociem i dlatego jest postrzegany, jako kluczowy instrument integracji społecznej. W Europie 94 miliony Europejczyków w wieku od 15 do 29 lat stanowią ogromny zasób osób gotowych do pracy. Jednak w 2012 roku zaledwie 20,4 % młodych ludzi miało zatrudnienie, co jest najniższą wartością odnotowaną kiedykolwiek przez statystyki Eurostatu. Europejskie Forum Młodzieży zauważa również, że młodzi ludzie są szczególnie narażeni na długotrwałe bezrobocie. Przy wskaźniku wynoszącym 6,9 % dla osób w wieku 15–29 lat w 2014 r. i aż 29,4% w Grecji, wiele osób odczuwa skutki pod względem możliwości zatrudnienia i rozwoju kariery zawodowej w perspektywie średnio- i długoterminowej. W ramach tych działań strategia „Europa 2020” koncentruje się na pięciu ambitnych celach w dziedzinie zatrudnienia, innowacji, edukacji, ograniczania ubóstwa i klimatu / energii. Strategia ta ma na celu osiągnięcie stopy zatrudnienia wynoszącej 75% dla osób w wieku produkcyjnym (20–64 lata) i zapobieganie zagrożeniu ubóstwem i wykluczeniem społecznym, co najmniej 20 milionów ludzi. Te odważne cele wymagają ulepszenia środków wsparcia i ścieżek przejścia młodych ludzi na rynek pracy. Większość państw członkowskich zmagają się z rosnącymi wyzwaniem w zakresie absorpcji i integracji młodych ludzi z systemami edukacji i rynkami pracy. Młodzież ze słabszych grup społecznych znajduje się w szczególnie niekorzystnej sytuacji.

Niniejszy przewodnik stanowi źródło informacji dla osób i organizacji zainteresowanych tworzeniem nowych możliwości dla młodzieży należącej do wrażliwych grup. Jej celem jest dostarczanie informacji na temat opracowywania i wdrażania struktur WISE oraz usług zatrudnienia wspomaganego dla tej grupy docelowej.

II. Organizacje partnerskie

2.1. Bucovina Institute for Social Partnership, Rumunia (do uzupełnienia)

2.2. Fundació Privada Pere Closa, Hiszpania

Fundació Privada Pere Closa to oddolna jednostka, która od ponad 18 lat działa na rzecz promocji i wsparcia edukacji w społeczności romskiej. W naszej działalności uwzględniany dwa podejścia:

- Persektywa zawodowa
- Perspektywa Romów

Zarząd Fundacji i jej zgromadzenie jest w 100% utworzone przez osoby reprezentujące społeczność romską. Co więcej, co najmniej 40% pracowników pochodzi z tej samej społeczności.

Zgodnie z naszą misją postrzegamy kształcenie i szkolenie, jako podstawowe narzędzie do osiągnięcia równości społecznej. Ponadto nasza działalność opiera się na udzielaniu wsparcia dzieciom i młodzieży romskiej podczas ich ścieżki edukacyjnej. Naszą misją jest kultywowanie i wspieranie dynamicznych relacji między dziećmi, rodzinami, szkołą i środowiskiem społecznym. Pomysł ten sprzyja sukcesowi akademickiemu i zapobiega porzucaniu przez nich nauki. Korzyści społeczne, które fundacja osiąga, obejmują ograniczenie absencji, gwarancję sukcesów akademickich chłopców i dziewcząt, wsparcie ich rodzin (pozytywnie odbierane przez rodziców), wzmocnienie pozycji i promocję kultury romskiej oraz wsparcie romskich studentów ubiegających się o przyjęcie na studia.

W naszej codziennej działalności dążymy do:

- ✓ Zwiększenia sukcesu akademickiego młodych Romów;
- ✓ Promowania równych szans i zapobiegania dyskryminacji uczniów romskich w szkole, oraz
- ✓ Zwiększenie różnorodności społecznej, międzykulturowości i równości społecznej osób pochodzenia romskiego.

Ogólnie rzecz biorąc, zagwarantowaliśmy sukces akademicki dla ponad 2,726 dzieci, 1 631 rodzin w 176 szkołach. Działaliśmy w ponad 11 miastach i 20 dzielnicach na całym terytorium Katalonii. Ponadto dotarliśmy do ponad 3,525 dzieci w szkołach prowadzących działalność kulturalną Romów.

Obszary pracy:

1). Wsparcie szkolenia:

- ✓ Siklavipen Savorença (Edukacja dla wszystkich);
- ✓ Program Caixa proinfancia (Program stypendiów);
- ✓ La Florida + Siklovas Kethane (Nauka razem);
- ✓ Cibercaixa (Spotkajmy się po zajęciach);
- ✓ Qualifica't (Zdobądź kwalifikacje!);
- ✓ Wsparcie po zakończeniu obowiązkowej edukacji.

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment

2). Promocja edukacyjna i wsparcie rodziny

- ✓ Promoció escolar (Promocja szkoły wspierana przez Departament Edukacji Rządu Katalonii)
- ✓ Program stypendiów: Aprenem Junts
- ✓ Crèixer en Famílies (Nauka razem z rodziną)

3). Upowszechnianie kultury Romów

- ✓ Contes Rromane (Opowieści Romów)
- ✓ Qui som els Rroma? (Kim są Romowie?)
- ✓ Teatre Rromano (Romski teatr)

4). Projekty europejskie

- ✓ PEER: uczestnictwo, doświadczenia, wzmocnienie pozycji młodzieży romskiej (Rada Europy);
- ✓ ROM21: przywództwo w uczestnictwie społecznym młodzieży romskiej; przedstawiamy nowe generacje. Fundacja Open Society: RIO- Barvalipe Schools;
- ✓ SERCo: przedsiębiorczość społeczna dla społeczności romskich;
- ✓ Projekt Vakeripen (włączenie Romów do edukacji).

2.3. ZISPB, Litwa

VšĮ Žmogiškųjų išteklių stebėsenos ir plėtros biuras (ŽISPB, Biuro Monitorowania i Rozwoju Zasobów Ludzkich Organizacji Pozarządowych) jest pozarządową organizacją non-profit założoną w 2010 roku.

Naszą misją jest wspieranie i wzmocnianie pozycji grup znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji społecznej oraz tworzenie równowagi społecznej poprzez świadczenie usług i edukację.

Naszym celem jest:

- ✓ promowanie, rozwijanie i wdrażanie innowacyjnych inicjatyw społecznych oraz edukacyjnych na poziomie lokalnym, krajowym i międzynarodowym;
- ✓ promowanie i wdrażanie programów, projektów i metod polityki zatrudnienia zawodowego oraz upowszechnianie modeli dobrych praktyk w zarządzaniu zasobami ludzkimi;
- ✓ organizowanie i prowadzenie nieformalnych programów edukacyjnych dla dzieci, młodzieży i dorosłych;

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment

- ✓ inicjowanie i rozwój działań, które zaspokajają potrzeby osób niepełnosprawnych lub starszych oraz promują międzynarodową współpracę tych grup społecznych.

Organizacja opracowuje i wdraża różne projekty, inicjatywy i interwencje zarówno na poziomie krajowym, lokalnym, jak i ponadnarodowym, we współpracy z formalnymi i nieformalnymi organizatorami kształcenia dorosłych, ośrodkami badawczymi, stowarzyszeniami, organizacjami pozarządowymi, spółdzielniami społecznymi, MŚP, ośrodkami szkoleniowymi, lokalnymi instytucjami, usługami publicznymi, szkołami itp. Usługi są świadczone dla różnych grup docelowych: pracowników socjalnych, rodzin zagrożonych, osób niepełnosprawnych, młodzieży, młodocianych przestępców, byłych przestępców, sprawców DV i ofiar itp.

Główne działania organizacji obejmują:

- ✓ Integrację z działalnością rynku pracy (motywacja, doradztwo zawodowe/ wprowadzenie/mediacja itp.);
- ✓ Poradnictwo psychospołeczne indywidualne i grupowe, grupy samopomocy;
- ✓ Przygotowanie i realizację projektów;
- ✓ TOT (pracownicy socjalni, nauczyciele, pracownicy służby zdrowia itp.).

2.4. Koispe Diadromes, Grecja (do uzupełnienia)

2.5. Collegium Balticum, Polska

Szczecińska Szkoła Wyższa Collegium Balticum, założona w 2000 roku, jest stale uznawana za jedną z najlepszych prywatnych uczelni w północnej Polsce. Charakteryzuje się wielkim kapitałem ludzkim i ogromnym potencjałem rozwojowym.

Władze szkolne zdołały zbudować instytucję, która zapewnia swoim uczniom solidne wykształcenie, a tym samym doskonały początek ich życia zawodowego. Obecna oferta edukacyjna obejmuje następujące kierunki: nauki pedagogiczne, bezpieczeństwo narodowe, informatyka na poziomie licencjackim, magisterskie oraz studia podyplomowe z metodologii nauczania, biznesu, zarządzania.

Misją instytucji jest zapewnienie doskonałości w edukacji, a także atrakcyjności i zbywalności proponowanych programów. Oferta edukacyjna jest stale dostosowywana do wymagań rynku. Zapewnia rozwój potencjału intelektualnego studentów i kształtuje ich umiejętności interpersonalne, przywództwo, pracę zespołową i rozwiązywanie problemów.

Intencją Collegium Balticum jest również współpraca z lokalnymi władzami w celu organizowania warsztatów tematycznych i seminariów oraz przyciągania grup docelowych. Podpisaliśmy oficjalną umowę o współpracy naukowej z Powiatowym Inspektoratem Służby Więziennej, Miejskim Ośrodkiem Wsparcia Rodziny, Fundacją na rzecz reintegracji społecznej i rehabilitacji społecznej.

III. Bez wykształcenia, bez szkolenia, bez zatrudnienia - NEET

3.1 NEETs w Europie - przegląd

Istnieje wiele powodów, które wyjaśniają obawy Unii Europejskiej (UE) oraz podejmowanie działań na rzecz zwiększenia zatrudnienia młodzieży: stopa bezrobocia wśród młodzieży jest dwukrotnie wyższa, niż w przypadku osób dorosłych (21,2% w stosunku do 9,8% w styczniu 2015 r.); więcej niż jeden na pięciu młodych Europejczyków na rynku pracy nie może znaleźć pracy (w Grecji i Hiszpanii jest to jedna osoba na dwie); nawet gdy młodzi ludzie pracują, ich praca jest zwykle mniej stabilna i mniej płatna; osoby wczesnie kończące naukę oraz szkolenie stanowią grupę wysokiego ryzyka; przy czym wskaźnik rezygnacji jest również zwykle wyższy w tej grupie.

Wskaźnikiem, starającym się zarejestrować uczestnictwo młodych ludzi w rynku pracy, jest ten znany pod nazwą „NEET” (bez zatrudnienia, edukacji oraz szkolenia). Termin NEET pojawił się po raz pierwszy w Wielkiej Brytanii pod koniec lat 80. jako alternatywa dla wyrażenia „status zero”, który miał negatywne skojarzenia. Termin ten został później przyjęty przez inne państwa, jednak definicja NEET różni się w zależności od kraju. Ogólna kategoria NEET obejmuje młodych ludzi w wieku od 15 do 29 lat (w Japonii liczba ta sięga 35 lat), niezależnie od poziomu wykształcenia, którzy nie mają zatrudnienia i nie realizuje żadnego programu edukacyjnego. Inne kategorie ograniczają okres NEET dla młodzieży w wieku 15–24 lat. Istnieje powszechne przekonanie, że młodzież NEET jest narażona na większe ryzyko wykluczenia społecznego, a co się z tym wiąże - wykluczenie z rynku pracy.

Na poziomie UE młodzież NEET jest uważana za jedną z najbardziej problematycznych grup w kontekście bezrobocia dotykające młodzież. W 2012 roku, 7,5 miliona młodych osób nie miało zatrudnienia, nie uczyło się ani nie podjęło żadnego szkolenia (NEET), a wraz z wiekiem, odsetek młodzieży NEET znacznie wzrasta. Według Eurostatu, wskaźnik NEET, który wynosił 6,1% dla grupy wiekowej 15–19 lat w 2016 roku, potroił się do 18,8% dla osób w wieku 25–29 lat.

Eurofond (2016) wyróżnił siedem pod-kategorii w populacji NEET.



Source: Eurofound elaboration.

- **Powracający na rynek pracy:** ta kategoria obejmuje młodych ludzi, którzy wkrótce ponownie podejmą zatrudnienie, kształcenie lub szkolenie i w niedługim czasie rozpoczną lub wznovią gromadzenie kapitału ludzkiego poprzez formalne kanały. Są to osoby, które zostały już zatrudnione lub zapisały się na edukację lub szkolenie.
- **Krótkotrwale bezrobotni:** ta kategoria obejmuje wszystkich młodych ludzi, którzy są bezrobotni, szukają pracy i mogą rozpocząć pracę w ciągu dwóch tygodni i są bezrobotni przez krótszy okres czasu, niż rok. Krótki okres bezrobocia podczas przejścia ze szkoły do pracy, można uznać za normalny, a poziom wrażliwości osób w tej kategorii będzie umiarkowany.
- **Długotrwale bezrobotni:** ta kategoria obejmuje wszystkich młodych ludzi, którzy są bezrobotni, szukają pracy i mogą podjąć zatrudnienie w ciągu dwóch tygodni, a są bezrobotni od ponad roku. Ludzie w tej kategorii są narażeni na wysokie ryzyko wycofania się i wykluczenia społecznego. Długoterminowe wycofanie się szkodzi zatrudnieniu młodych ludzi, ich kapitałowi ludzkiemu i przyszłym wynikom zatrudnienia; w niektórych przypadkach szkody będą trwać do końca życia.
- **Brak możliwości zatrudnienia z uwagi na chorobę lub niepełnosprawność:** ta kategoria obejmuje wszystkich młodych ludzi, którzy nie szukają pracy lub nie są w stanie rozpocząć pracy w ciągu dwóch tygodni z powodu choroby lub niepełnosprawności. Do tej grupy należą ci, którzy potrzebują większego wsparcia społecznego, ponieważ choroba lub niepełnosprawność uniemożliwia im wykonywanie pracy zarobkowej.
- **Niemogący podjąć pracy z tytułu obowiązków rodzinnych:** ta grupa obejmuje osoby, które nie szukają pracy lub nie są w stanie jej rozpocząć, ponieważ opiekują się dziećmi lub niepełnosprawnymi dorosłymi lub mają inne mniej określone obowiązki rodzinne. Młodzi ludzie w tej grupie stanowią mieszankę osób bardziej lub mniej wrażliwych; niektórzy nie są w stanie uczestniczyć w rynku pracy, ponieważ nie mogą sobie pozwolić na opłacenie opieki nad dzieckiem lub dorosłym członkiem rodziny, podczas gdy inni dobrowolnie wycofują się z rynku pracy lub edukacji, aby podjąć obowiązki rodzinne.
- **Zniechęceni pracownicy:** ta grupa obejmuje wszystkich młodych ludzi, którzy przestali szukać pracy, ponieważ uważają, że nie ma dla nich możliwości zatrudnienia. Są to w większości młodzi ludzie pozostający w trudnej sytuacji, narażeni na wysokie ryzyko wykluczenia społecznego, którzy z dużym prawdopodobieństwem doświadczą słabych wyników w zakresie zatrudnienia w ciągu życia zawodowego i są narażeni na wysokie ryzyko utraty pracy przez całe życie.
- **Pozostałe nieaktywne grupy:** Ta grupa obejmuje wszystkie osoby NEET, których przyczyny bycia NEET nie zostały ujęte w żadnej z poprzednich sześciu kategorii. Ta grupa jest statystyczną kategorią rezydualną i składa się z tych, którzy nie podali żadnego powodu swojego statusu NEET. Prawdopodobnie będzie to niezwykle niejednorodna grupa, która obejmuje ludzi we wszystkich skrajnych zakresach wrażliwości: najbardziej wrażliwych, tych, do których trudno jest dotrzeć, zagrożonych głęboką alienacją, najbardziej uprzywilejowanych i tych, którzy się trzymają dla konkretnej okazji lub podążających alternatywnymi ścieżkami, takimi jak kariera w sztuce, słabo widocznych na rynku pracy lub w edukacji. (Eurofond 2016).

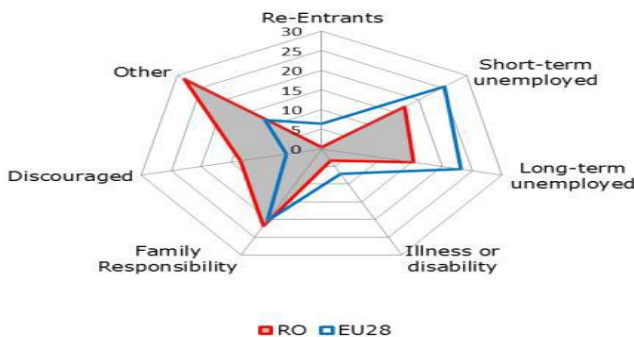
Projekt SEPAL skierowany jest do osób NEET z grup szczególnie wrażliwych, które mogą należeć do wszystkich siedmiu podgrup, zwłaszcza długotrwałego bezrobocia, zniechęconych pracowników i innych przyczyn braku aktywności zawodowej.

Status NEET oznacza coś więcej, niż słabą kapitalizację zasobów. Przedłużony okres przynależności do kategorii młodzieży NEET wiąże się z negatywnymi konsekwencjami na wszystkich poziomach. Na poziomie indywidualnym bycie NEET odpowiada za izolację społeczną, niską samoocenę, zwiększone ryzyko problemów ze zdrowiem fizycznym i psychicznym, problemy w relacjach (konflikt małżeński, rozwód lub niemożność założenia rodziny), zwiększoną zależność, niskie zarobki i obniżoną jakość życia. Na poziomie makroekonomicznym koszty ponoszone przez status NEET są niezwykle wysokie. Według szacunków dokonanych przez Europejską Fundację na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy w 2011 roku koszt populacji NEET wyniósł 153 miliardy euro, co stanowi ponad 1,2% PKB na poziomie europejskim. Jeśli rozważymy dodatkowe koszty związane ze zdrowiem, wymiarem sprawiedliwości, niezapłaconymi podatkami w relacji do utraconych zarobków, złymi warunkami życia i brakiem mieszkań, wówczas rzeczywiste koszty generowane przez młodzież NEET byłyby znacznie wyższe. Według Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, reintegracja na rynku pracy jedynie 10% NEET przyniosłaby roczne oszczędności przekraczające 10 miliardów euro, a kwota ta wzrosłaby do 21 miliardów euro, gdyby rynek pracy mógł wchłonąć 20% kategorii NEET (Bălan, 2014).

3.2. Szczegółowe informacje dotyczące NEETS w krajach partnerskich

Rumunia: W Rumunii obawy związane z młodzieżą NEET jawią się, jako stosunkowo nowe i są odpowiedzią na politykę UE. Istnieje niewiele danych na temat odsetka młodzieży NEET w różnych grupach wiekowych, głównie koncentrują się one na młodzieży NEET w wieku 16–24 lat. Młodzież w wieku 25-29 lat stanowi 6,6% ogółu populacji (młodzieżowe wiki). Według statystyk Eurostatu w 2017 roku 21,4% młodzieży w wieku 20–34 lat nie miało zatrudnienia, nie uczyło się ani nie szkoliło, przy czym odsetek kobiet pozostających w tej sytuacji jest wyższy. Ponadto przy 19,9%, Rumunia odnotowuje wyższy wskaźnik NEET niż średnio w UE (15,3%).

Pod względem składu grupy NEET w Rumunii najliczniejszą grupę stanowią NEET (28,5%), a następnie NEET ze względu na obowiązki rodzinne (21,8%) i krótkotrwale bezrobotni (17,2%).



Rys. 1.
Skład grupy NEET w Rumunii, osoby w wieku 15-29 lat (2013); Źródło: LFS, 2013

Ponad jedna czwarta młodych ludzi żyje w relatywnym ubóstwie, a 44,4 % populacji młodzieży jest zagrożone ubóstwem i wykluczeniem społecznym (Eurostat). Jeśli chodzi o względny wskaźnik ubóstwa, średnia na poziomie krajowym wynosi około 22%, czyli więcej niż średnia UE wynosząca 16,6%. Region północno-wschodni, w którym znajduje się Suczawa, ma najwyższy wskaźnik ubóstwa, osiągając pierwszą pozycję w 2013 roku z 33,5%.

Wśród młodzieży NEETs Romowie są jedną z najgorzej traktowanych grup w Rumunii. Nadal mają trudności z dostępem do korzystnych warunków pracy, programów kształcenia oraz szkolenia/staży, nawet po tym, kiedy Rumunia dostosowała swoje anty-dystryminacyjne ustawodawstwo do standardów UE i zainwestowała w kampanie publiczne mające na celu zmniejszenie wykluczenia społecznego. W badaniu FRA (2014) 78% Romów było zagrożonych ubóstwem. Opinia publiczna dotycząca Romów jest negatywna i nadal są oni dyskryminowani w zakresie dostępu do rynku pracy i usług socjalnych. Młodzież romska, od najwcześniejszych lat zmuszona jest do wybierania pracy nierejestrowanej, zamiast uczestniczyć w programach edukacyjnych i szkoleniowych. Według oficjalnych danych w 2017 r. ponad 63% Romów w wieku 16–24 lat zasiłło kategorię osób NEET w porównaniu ze średnią UE wynoszącą 12%. Ponadto ich rodziny nie zachęcają romskiej młodzieży do kontynuowania długoterminowych programów edukacyjnych i szkoleniowych.

W konsekwencji wielu z nich woli wybrać pracę nierejestrowaną w Rumunii lub za granicą, lub częściej ograniczyć się do pobierania zasiłku społecznego. Zjawisko przedwczesnego porzucania nauki wśród młodzieży romskiej prowadzi do wzrostu odsetka młodzieży NEET w Rumunii i ich słabej integracji z rynkiem pracy. Według badania FRA (2014) w Rumunii ponad 93% Romów w wieku od 18 do 24 lat nie ukończyło szkoły średniej lub uczelni wyższej. W nawiązaniu do płatnego zatrudnienia, tylko 36% Romów w wieku od 25 do 44 lat zadeklarowało swoją główną działalność, jako „pracę zarobkową”; 60% osób wykonujących płatną pracę wykonuje prace dorywcze, a tylko 34% pracuje w pełnym wymiarze godzin. To samo badanie wykazało, że 60% respondentów romskich, którzy twierdzili, że otrzymują wynagrodzenie, również zgłosiło brak ubezpieczenia zdrowotnego.

Z 8,1% Rumunia ma najniższy odsetek młodzieży NEET zarejestrowanej w publicznych służbach zatrudnienia w całej UE. W 2013 r. mniej niż 5% młodzieży NEET otrzymało pomoc finansową (źródło Eurofound, 2016).

Hiszpania: według danych Eurostatu, w Hiszpanii odsetek młodzieży NEET w wieku od 20 do 34 lat w 2017 r. wyniósł 20,8%. Ponadto przedział wiekowy osób z największą liczbą NEET to przedziały od 25 do 29 lat, w których 22,1% nie pracuje, ani nie uczy się, szczególnie kobiety, co stanowi 24,8%.

Bezrobocie dotyka ludność romską bardziej niż całą populację, w Hiszpanii 36,4%. Sześciu na dziesięciu Romów powyżej 16 roku życia jest analfabetami. Tylko 10% udaje się ukończyć szkołę średnią lub wyższą. Jedną z głównych cech romskiej młodzieży w dostępie do rynku pracy jest ich wczesna integracja, większość z nich pracuje na nieformalnym rynku pracy, część z nich realizuje się w rodzinnej działalności gospodarczej. Charakterystyczne jest również to, że tylko połowa z nich uzyskuje wynagrodzenie z tytułu pracy w porównaniu do ludności innego pochodzenia.

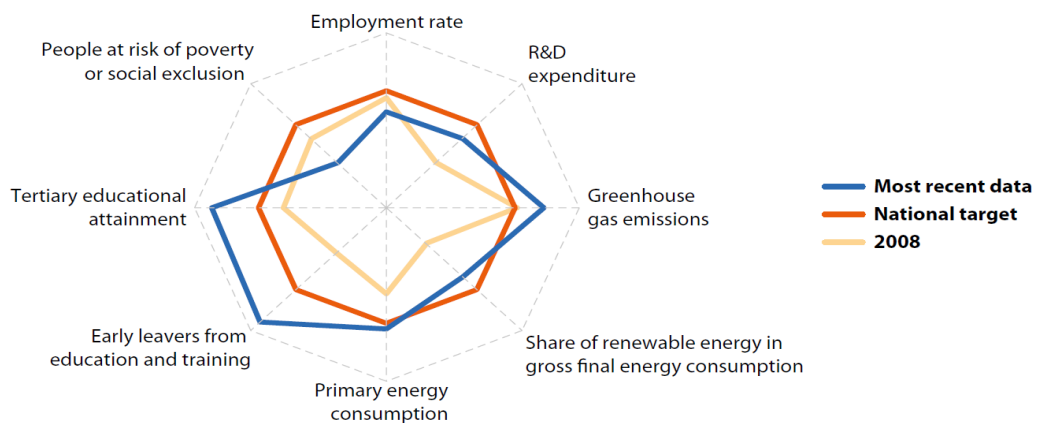
W raporcie Komisji Europejskiej stwierdzono, że w 2016 r. 77% młodych Romów w Hiszpanii to NEET w porównaniu z 63% średniej UE i 22,8%, jeśli weźmie się pod uwagę wszystkich młodych Hiszpanów. Odsetek ten wzrósł o 20% w ciągu ostatnich 5 lat, co stanowi alarmujący sygnał, że przejście z edukacji do zatrudnienia i innych dziedzin nie jest skuteczne. Ponadto 23% hiszpańskich pracujących Romów ma poczucie dyskryminacji w pracy, w porównaniu z 17% z dwudziestu ośmiu osób, podczas gdy 34% cierpi z powodu dyskryminacji podczas poszukiwania pracy, w porównaniu z 40% w UE.

Litwa: według Służby Zatrudnienia stopa bezrobocia wśród młodzieży na Litwie wynosiła w 2017 roku 15,8% całej bezrobotnej populacji, 44,1% zarejestrowanych młodych ludzi w wieku 16–25 lat ma niskie kwalifikacje i niskie umiejętności. Prawie 8% zarejestrowanej młodzieży ma jedynie wykształcenie podstawowe. Pomimo faktu, iż na rynku istnieje wiele ofert dedykowanych bezrobotnym młodym ludziom, takich jak szkolenie zawodowe lub pośrednictwo pracy, nie gwarantuje to pomyślnej integracji na rynku pracy. Zwykle mają oni trudności z integracją z powodu wyzwań psychospołecznych, braku motywacji, stereotypów, niskich umiejętności rozwiązywania problemów itp. Zintegrowane wsparcie dla młodzieży NEET jest konieczne, aby zapewnić powodzenie zatrudnienia.

Grecja: sytuacja na rynku pracy młodzieży w Grecji jest jedną z najbardziej niekorzystnych w UE, odnotowując 45% bezrobocia wśród młodzieży. Tylko 27,1% osób w wieku 15–29 lat było zatrudnionych w 2014 r. Według danych Eurostatu, młodzi ludzie (w wieku 20–34 lata), którzy nie pracują, nie kształcą się ani nie szkolą w 2017 r., stanowili 28,8%.

W strukturze młodzieży NEET w Grecji dominują osoby długotrwale bezrobotne (48,5%), a następnie osoby krótkotrwale bezrobotne (28%) oraz pozostałe osoby NEET (11,4%). Odsetek ludzi długotrwale bezrobotnych jest zatem, ponad dwukrotnie wyższy od średniej UE wynoszącej 23,1% w 2013 roku. Ogółem 54,3% młodzieży NEET, było zarejestrowanych w publicznych służbach zatrudnienia. W 2013 roku zaledwie 7,1% wszystkich młodych osób w kategorii NEET otrzymało pomoc finansową.

Change since 2008 in relation to national targets



Note: Most recent year for which data are available; see table below.
Source: Eurostat (see dedicated web section: Europe 2020 headline indicators)

Polska: W Polsce młodzi ludzie są grupą najbardziej narażoną na bezrobocie. Stopa bezrobocia według BAEL w czwartym kwartale 2017 r. w grupie 15–24 lata wyniosła 14,8% w porównaniu z 4,8% wśród osób w wieku 25–34 lata, 3,5% w grupie 35–44 lata i 3,7% w grupie 45 osób lata i więcej.

Największy odsetek młodzieży NEET w Polsce to osoby NEET pozostające bez pracy ze względu na zobowiązania rodzinne - 31,1%. Drugą co do wielkości grupę stanowią bezrobotni krótkoterminowo z 30,3% (w porównaniu ze średnią UE 25,4%). Z 18,8%, trzeci co do wielkości odsetek młodzieży NEET to osoby długotrwale bezrobotne, odsetek ten pozostaje jednak poniżej średniej UE wynoszącej 23,1%. W sumie, 9,2% młodzieży NEET w Polsce to osoby NEET pozbawione pracy z powodu choroby lub niepełnosprawności (w porównaniu do 7,1% odnotowanych w całej UE). Liczba pracowników zniechęconych do poszukiwania pracy jest prawie identyczna ze średnią UE (6% w porównaniu z 5,9% w całej UE).

Grupa docelowa młodzieży NEET w projekcie Sepal w Polsce: osoby niepełnosprawne, osoby o niskich umiejętnościach i zagrożone ubóstwem.

IV. Polityka i regionalne ramy prawne

W celu odwzorowania możliwości ułatwienia dostępu młodzieży NEET na otwartym rynku pracy, istotne jest zastanowienie się nad ramami prawnymi dla rozwoju struktur WISE i wspierających służb zatrudnienia w każdym partnerskim kraju. W tym rozdziale podsumujemy główne punkty dla Rumunii, Hiszpanii, Litwy, Grecji i Polski w celu zidentyfikowania kluczowych aspektów, które utrudniają lub umożliwiają włączenie osób NEET na rynku pracy.

4.1. Rumunia

W Rumunii odpowiedzialność za politykę dotyczącą młodzieży jest podzielona pomiędzy władze szczebla centralnego i władze lokalne. W ramach ustawy dotyczącej młodzieży i krajowej strategii w dziedzinie polityki młodzieżowej na lata 2015-2020 rumuńska polityka na rzecz młodzieży obejmuje środki w dziedzinie edukacji, kultury, wolontariatu, udziału w życiu społecznym i politycznym, sportu, zdrowia, wypoczynku, zatrudnienia, przedsiębiorczości i integracji społecznej. Jednak interwencje dotyczące celów i priorytetów w dziedzinie zatrudnienia młodzieży są odosobnione, a koordynacja na

Ustawa o zapobieganiu i zwalczaniu marginalizacji (ustawa 116/2002)
Ustawa o publicznym wsparciu młodzieży z obszarów wiejskich (ustawa 646/2002)
Ustawa o przyuczaniu do zawodu (ustawa 279/2005, opublikowana w 2012 r.),
Zmieniona ustawą nr 164/2017.
Nr ustawy 333/2006 - w sprawie utworzenia centrów informacji i poradnictwa dla młodzieży
Ustawa o młodzieży (ustawa 350/2006)
Nr zamówienia. 90 / 24.02.2014 w sprawie rocznej krajowej strategii na rzecz informacji i poradnictwa dla młodzieży 2014
Strategia krajowej polityki młodzieżowej na lata 2015–2020

poziomie krajowym jest słaba z powodu braku planu działania, przejrzystego przydziału budżetu oraz braku silnych mechanizmów monitorowania i oceny w dziedzinie polityki dotyczącej młodzieży.

Główne narzędzia polityki dotyczącej zatrudnienia młodzieży, zgodnie z ustawą o zatrudnieniu i bezrobociu, ustawa nr 76/2002 i krajowy program gwarancji dla młodzieży obejmują:

- młodych bezrobotnych absolwentów (z wykształceniem średnim lub wyższym) mających prawo do dotacji za pracę w wysokości 500 lei (około 110 euro)
- pracodawców młodych bezrobotnych absolwentów (z wykształceniem średnim lub wyższym) mających prawo do miesięcznej dotacji państwowej na 12 miesięcy w wysokości 900 lei (około 200 euro)
- pracodawców młodych bezrobotnych osób wymagających szczególnego traktowania mających prawo do dotacji państwowej w wysokości 1000 lei (około 220 euro)
- wszystkich bezrobotnych (w tym młodych ludzi) zatrudnionych w odległości większej, niż 50 kilometrów od domu mających prawo do premii za dojazd około 15 000 lei (około 3 300 euro)
- wszystkie osoby bezrobotne (w tym młodych ludzi), którzy zmieniają miejsce zamieszkania w celu znalezienia pracy, mających prawo do dodatku za mobilność w wysokości około 3500 lei (około 770 euro)
- centra oceny kompetencji mogące uzyskać dostęp do finansowania i zapewnienia młodym ludziom bezpłatnej oceny kompetencji i umiejętności.

W Rumunii istnieją **specjalne środki na zatrudnienie młodych osób niepełnosprawnych** i obejmują one pomoc techniczną, specjalne ulgi lub zwolnienia podatkowe, elastyczne świadczenia z tytułu niezdolności do pracy oraz renty inwalidzkie (umożliwiające pracę w niepełnym wymiarze godzin), elastyczne warunki pracy.

Zatrudnienie młodzieży niepełnosprawnej jest dodatkowo stymulowane przez ustalenia dotyczące kwot. Zarówno publiczne, jak i prywatne organizacje i instytucje zatrudniające ponad 50 pracowników są zobowiązane do zatrudnienia 4% osób niepełnosprawnych lub do zapłaty miesięcznej kary pieniężnej równej kwocie minimalnego wynagrodzenia brutto za każde niezajęte stanowisko. Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne przez okres, co najmniej 18 miesięcy otrzymują zachęty finansowe (minimalne wynagrodzenie brutto wypłacane przez 12 miesięcy na umowę o pracę) - ale jeśli pracodawcy zdecydują się rozwiązać umowę o pracę z daną osobą, muszą zwrócić wszystkie pieniądze, całą sumę powiększoną o odpowiednią stopę procentową. Po zatrudnieniu pracownicy niepełnosprawni nie tracą zasiłków dla osób niepełnosprawnych i zasiłków dla osoby wspierającej, a także otrzymują ulgę podatkową na swoje wynagrodzenie. Polityka rynku pracy jest uważana za raczej pomocną w stosunku do osób niepełnosprawnych, umożliwiając im poradzenie sobie z szybkimi zmianami i ograniczając okresy braku zatrudnienia, a także zapewniając, że bezpieczeństwo społeczne jest wyższe dla osób niepełnosprawnych niż dla wszystkich pozostałych. (Zatrudnienie wspomaganie dla osób niepełnosprawnych w UE i dobre praktyki EFTA-EOG oraz zalecenia wspierające podejście. Raport z badań. Maj, 2011).

Wspierane zatrudnienie w Rumunii

W Rumunii nie ma finansowania rządowego z inicjatyw na rzecz wspomaganego zatrudnienia. Inicjatywy w zakresie zatrudnienia wspieranego są całkowicie finansowane i obsługiwane przez organizacje pozarządowe i prywatne organizacje na rzecz osób niepełnosprawnych. W związku z tym tego rodzaju inicjatywy nie istnieją na poziomie krajowym, a jedynie na poziomie lokalnym/regionalnym.

W Rumunii jest tylko kilka wspieranych programów zatrudnienia, ograniczonych do osób niepełnosprawnych. Nie przewidziano zewnętrznej oceny tego programu, zgodnie ze standardami praktyk dotyczących zatrudnienia. Usługi są rozdrobnione, działania nie są koordynowane między agencjami, nie ma integracji usług zawodowych, opieki społecznej i usług medycznych. Młodzi na długi czas utknęli w pułapce rutyny bezczynności oraz zasiłków, mają niewielkie doświadczenie w prawdziwej sytuacji zawodowej i często brakuje im zarówno umiejętności, jak i motywacji do pracy.

Polityka i ustawodawstwo dotyczące przyuczania do zawodu

Zgodnie z ustawą nr 279 z 2005 r. dotyczącą przyuczania do zawodu, zmienioną ustawą nr 164/2017, przyuczenie do zawodu jest formą szkolenia zawodowego opartego na umowie o przyuczeniu do zawodu w miejscu pracy. Praktykant powinien być monitorowany przez koordynatora praktyk. Czas trwania praktyki wynosi od 6 miesięcy (minimum) do 3 lat (maksymalnie). Jednostką akredytującą jest Ministerstwo Pracy. Pracodawcy zatrudniający osoby na podstawie umowy o staż w miejscu pracy zgodnie z niniejszą ustawą otrzymują miesięcznie, na żądanie, w okresie obowiązywania umowy o staż, 1,125 Ron/miesiąc dla każdej osoby, przyznane z budżetu ubezpieczenia od bezrobocia w granicach funduszy przeznaczonych na ten cel.

Wyzwania

- ✓ Nie istnieją żadne specjalne środki dotyczące zatrudnienia młodzieży należącej do grup szczególnie wrażliwych, z wyjątkiem młodzieży niepełnosprawnej;
- ✓ W Rumunii nie stosuje się środków flexicurity ze szczególnym uwzględnieniem młodzieży NEET;
- ✓ Brak danych dotyczących populacji młodzieży NEET wpływa na rozwój właściwych strategii i środków;
- ✓ Obecnie Ministerstwo Pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy (AJOFM) realizuje projekt na poziomie krajowym (<http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/111-transparenta/legislatie/munca/ocuparea-fortei-de-munca/4001-2015-registru-ucenici>) w celu zapewnienia etapów przygotowania zawodowego dla osób bez kwalifikacji, ale etap przygotowania zawodowego powinien być zorganizowany przez akredytowanego organizatora szkolenia we współpracy z pracodawcami. Subwencja państwowa przeznaczona jest dla pracodawców, którzy muszą przejść bardzo biurokratyczny etap, aby uzyskać dostęp do tego wsparcia. Brak jednak części dotyczącej rekrutacji i oceny wcześniejszych kompetencji osób wymagających szczególnego traktowania.
- ✓ Rumuńscy pracodawcy nie zatrudniają młodzieży z grup szczególnie wrażliwych, a jeszcze większe piętno wiąże się z tymi, którzy cierpią z powodu wielorakiej dyskryminacji - na przykład niepełnosprawności intelektualnej i/lub problemów ze zdrowiem psychicznym oraz z tytułu pochodzenia rromskiego.
- ✓ Pracodawcy nie są zachęceni do tworzenia miejsc pracy w niepełnym wymiarze godzin, ponieważ podatki są podobne do pracy w pełnym wymiarze godzin. Ponadto pracodawcy niechętnie dostosowują harmonogram pracy do możliwości pracownika.

- ✓ Zakładanie przedsiębiorstw społecznych lub uzyskiwanie akredytacji na usługi społeczne jest ograniczone biurokratycznym procesem, brakiem informacji i brakiem wsparcia;
- ✓ Praktyka ma ograniczone możliwości kwalifikacji ze względu na niewystarczającą liczbę certyfikowanych pracodawców zapewniających praktyki. Oprócz braku opcji wybór odpowiedniej ścieżki kariery utrudnia jeszcze niewystarczający rozwój i niedostatek usług zawodowych. Wsparcia udziela się również na pojedyncze kwalifikacje, bez odpowiedniej oceny indywidualnych mocnych stron i umiejętności. Rozwój kariery jest mało elastyczny.

Najlepsze praktyki

W CIS w ramach projektu „Access Plus” (www.acces-plus.eu) pilotowano pomocnicze służby zatrudnienia i zapewniano szkolenie kwalifikacyjne dla kilku zawodów drugiego stopnia (kelner, mechanik samochodowy, fryzjer i zielony hodowca). W ramach projektu „Szansa na przyszłość”, realizowanego przez naszego partnera Stowarzyszenie ACDC, opracowano przewodnik wspierający narzędzia zatrudnienia dla młodych zagrożonych, oferujący zajęcia ICT dla wszystkich 300 zagrożonych młodych ludzi, program doradztwa zawodowego i szkolenia w zakresie uzyskania kwalifikacji w ramach formalnych i nieformalnych programów(www.osansapentruviitor.eu).

4.2. Hiszpania

W Hiszpanii odpowiedzialność za politykę dotyczącą młodzieży jest podzielona między władze szczebla centralnego, władze regionalne i władze lokalne. Mieliśmy krajową strategię na rzecz przedsiębiorczości i zatrudnienia młodzieży na lata 2017–2020, która obejmuje 100 działań w zakresie coachingu pracy, szkoleń, przedsiębiorczości i zatrudnienia wśród młodych ludzi. Niedawno rząd hiszpański zatwierdził plan awaryjny na rzecz zatrudnienia młodzieży na lata 2019–2021 wraz ze współpracą władz regionalnych. Główne osie to szkolenia, orientacja, możliwości zatrudnienia, równość w dostępie do rynku pracy, przedsiębiorczość i poprawa ram instytucjonalnych. Samorządy regionalne odpowiadają za wdrażanie gwarancji dla młodzieży za pośrednictwem Urzędu Pracy, udzielając wsparcia gospodarczego różnym programom i projektom realizowanym przez różne organizacje. Na poziomie lokalnym istnieją również usługi wspierające zatrudnienie oraz koordynacja z poziomem regionalnym i krajowym.

Strategia na rzecz przedsiębiorczości i zatrudnienia młodzieży na lata 2017–2020

Plan awaryjny na rzecz zatrudnienia młodzieży na lata 2019–2021

Krajowy system gwarancji dla młodzieży

Hiszpańska strategia aktywacji na lata 2017-2020

Ustawa 3/2015 Zatrudnienie

Na poziomie regionalnym głównymi usługami wspierającymi zatrudnienie są:

- ✓ Poradnictwo zawodowe: Programy +30 długotrwale bezrobotny / program na rzecz zatrudnienia młodzieży

- ✓ Pośrednictwo pracy: biura pośrednictwa pracy/platforma internetowa „Feina Activa”/Agencje zatrudnienia Aids;
- ✓ Kształcenie i szkolenie zawodowe: FOAP/Program szkoleniowy z zaangażowaniem w zatrudnienie/ Szkolenie i zatrudnienie;
- ✓ Promocja pracy: projekty indywidualne/młodzi na zatrudnienie/Enfeina't/ rekrutacja młodych ludzi na stażach;
- ✓ Międzynarodowa mobilność: Eurodissea /TLN MOobility;
- ✓ Przedsiębiorczość i samo zatrudnienie.

Istnieją specjalne środki na zatrudnienie młodzieży niepełnosprawnej w Hiszpanii; obejmują one świadczenia dla firm i zobowiązania firm do zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Posiadamy specjalne centra zatrudnienia dla inicjatywy społecznej (Centros especiales de Empleo, CEE)

- Cel: osoby niepełnosprawne
- Ustawodawstwo:

- Ustawa 13/1982 o integracji społecznej osób niepełnosprawnych.

-Ustawodawczy RD 1/2013, zmieniony tekst Ustawy ogólnej o prawach osób niepełnosprawnych i ich integracji społecznej

- **Cel:** Wykonują pracę produkcyjną, uczestniczą w operacjach komercyjnych i mają na celu zapewnienie wynagradzanych stanowisk oraz odpowiednich usług osobistych i społecznych dla pracowników niepełnosprawnych (muszą stanowić co najmniej 70% ich personelu). Centra te dążą do integracji jak największej liczby osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy.

Inne ważne akty prawne, na które należy zwrócić uwagę, to:

- Dekret królewski 1529/2012, drugi dodatkowy przepis, który reguluje umowy o szkoleniu i przyuczaniu do zawodu z osobami niepełnosprawnymi.
- Królewski dekret ustawodawczy 1/2013 z 29 listopada, który zatwierdza tekst zmieniony w ustawie ogólnej o prawach osób niepełnosprawnych i ich integracji społecznej, zawiera specjalny rozdział dotyczący pracy.

Polityka i ustawodawstwo dotyczące przyuczania do zawodu

W Hiszpanii ustawodawstwem regulującym przyuczanie do zawodu jest dekret królewski 1529/2012, który opracowuje umowy o szkoleniu i przyuczaniu do zawodu oraz ustanawia podstawy podwójnego szkolenia zawodowego i ustawy organicznej w celu poprawy jakości kształcenia (LOMCE), 2013. Później, wspomniany dekret królewski został poszerzony przez rozporządzenie ESS / 2518/2013, które reguluje [aspekty szkoleniowe umowy o szkoleniu zawodowym i stażu](#). Okres obowiązywania umowy

wynosi 1 rok, a maksymalnie 3 lata. Umowa o szkoleniu zawodowym i przyuczeniu do zawodu musi obowiązywać w pełnym wymiarze godzin, przeznaczając część czasu na wykonywanie pracy zarobkowej, a drugą część na szkolenie związane ze stanowiskiem pracy, przy którym pracuje pracownik. Czas spędzony na szkoleniu nie może być mniejszy niż 25% w pierwszym roku lub 15% w drugim i trzecim roku maksymalnych godzin pracy określonych w układzie zbiorowym lub, w przypadku jego braku, maksymalnych legalnych godzin pracy. Roczne godziny pracy, nie licząc dni urlopu, będą służyć, jako odniesienie do obliczenia czasu spędzonego na szkoleniach.

Umowa o staż:

Kto? 16–25 lat, z wyjątkiem osób niepełnosprawnych lub zatrudnionych przez firmę świadczącą usługi rekrutacyjne (bez ograniczeń wiekowych), które nie posiadają kwalifikacji zawodowych uzyskanych i uznanych przez system szkolenia zawodowego w zakresie zatrudnienia lub systemu edukacji wymaganego do zawarcia umowy o szkolenie na stanowisko pracy lub zawód objęty umową.

Jak? Musi odbywać się w pełnym wymiarze godzin, przeznaczając część czasu na wykonywanie pracy zarobkowej, a drugą część na szkolenie związane ze stanowiskiem pracy, przy którym pracuje pracownik. Czas spędzony na szkoleniu nie może być mniejszy niż 25% w pierwszym roku lub 15% w drugim i trzecim roku maksymalnych godzin pracy przewidzianych w układzie zbiorowym lub, w przypadku jego braku, maksymalnych legalnych godzin pracy.

Czas trwania? 1 do 3 lat.

Wyzwania dotyczące zatrudnienia młodzieży

- ✓ Dyskryminacja młodzieży romskiej;
- ✓ Młodzież romska w projektach ekonomii społecznej → duży potencjał przedsiębiorczości, ale kto ma dostęp do SE?;
- ✓ Wysokie wskaźniki przerywania nauki w szkole → Sieć zapobiegania przedwczesnej emancypacji (projekt XARXA);
- ✓ Projekty bardziej integracyjne;
- ✓ Partnerstwa organizacji społecznych w celu promowania nowych projektów;
- ✓ Sytuacja polityczna;
- ✓ Większy wpływ firm na bezrobocie na rynku pracy;
- ✓ Meritokracja w dostępie do pracy, jako bariera;
- ✓ Podniesienie świadomości młodych ludzi na temat „natychmiastowych pieniędzy” w porównaniu ze stabilną pracą
- ✓ Kształcenie i szkolenie zawodowe nie są opłacane, jako ryzyko w celu zapewnienia ich trwałości w projektach;
- ✓ Zachęty dla WISE.

Najlepsze praktyki

- Programa Acceder, Fundacja Sekretariatu Gipsy: https://www.gitanos.org/que-hacemos/areas/empleo_y_formacion_profesional/acceder.html. Jest to program pośrednictwa pracy, który powstaje w celu skutecznego włączenia ludności romskiej na rynku pracy.
- Formació i Treball: fundacja ma różne programy integracji społeczno-pracowniczej i stworzyła pierwszą społeczną agencję pracy tymczasowej specjalizującą się w zatrudnianiu osób znajdujących się w trudnej sytuacji: <https://www.formacioitreball.org/es/inauguramos-amiga-ett-social/>

Umowa na minimalny okres 6 miesięcy na prace związane z odzyskiwaniem lub nabywaniem kompetencji zawodowych oraz osobistych ze standardowym wynagrodzeniem, wyżywieniem i planem czasu pracy.

Cel: Specjalizacja w zawodzie w celu uzyskania późniejszego dostępu do zwykłego rynku. Po odejściu stażysty stanowisko pracy zostaje zajęte przez inną osobę, która rozpoczyna przysposobienie do pracy w której towarzyszy jej 2 specjalistów: Technik wsparcia (poczucie własnej wartości, CV, kompetencje)/Osoba odpowiedzialna w miejscu pracy (zaangażowanie pracowników, odpowiedzialność, punktualność, praca zespołowa).

W 2017 r: największa firma zajmująca się integracją społeczną w Hiszpanii, która zatrudniła 332 osoby zagrożone wykluczeniem, to:

- Programa Incorpora, la Caixa Bank: <https://www.incorpora.org/detalle-actualidad/ayudas-a-la-contratacion-la-caixa-empleo-joven> program poprawy integracji społecznej i zawodowej osób znajdujących się w trudnej sytuacji. Ma sieć podmiotów oraz angażuje sektor prywatny.

4.3. Litwa

Na Litwie głównymi zainteresowanymi stronami związanymi z polityką młodzieży są rząd Republiki Litewskiej, Ministerstwo Zabezpieczenia Społecznego i Pracy, Departament Spraw Młodzieży i władze regionalne. Polityka wobec młodzieży na Litwie jest realizowana w dwóch kierunkach. Po pierwsze, zapewnienie interesów młodych ludzi w różnych obszarach polityki publicznej - edukacja i nauka, kultura, sport, praca i zatrudnienie, mieszkalnictwo, zdrowie i inne działania. Po drugie, działania młodzieży mające na celu stworzenie młodym ludziom warunków do uczenia się na podstawie doświadczenia i eksperymentów (wolontariat, niezależność, samorząd).

Strategia edukacji narodowej na lata 2013–2022 ma na celu szybsze reagowanie na zmiany na rynku pracy i pomoc młodym ludziom w podejmowaniu właściwych decyzji, ocenie ich umiejętności i kwalifikacji, które mogą prowadzić do ich kariery. Celem jest zwiększenie uczenia się przez całe życie i integralności doświadczenia zawodowego poprzez programy stażowe.

Pomimo eskalacji konieczności interwencji związanej z integracją młodzieży, wszystkie działania koncentrują się na instytucjach rządowych, wdrożono wiele nieefektywnych programów oraz nie zaproponowano jeszcze kompleksowej strategii reintegracji zagrożonej młodzieży na rynku pracy.

Ustawa o zatrudnieniu Republiki Litewskiej (Žin., 2003, Nr. 119-5406; 2005, Nr. 144-5238)

Ustawa o polityce młodzieżowej Republiki Litewskiej

Ustawa o kształceniu zawodowym Republiki Litewskiej (2007)

Program rozwoju polityki młodzieżowej w gminach na lata 2007–2009 (i dalsze zmiany)

Strategia edukacji narodowej 2013-2022

Strategia krajowej polityki młodzieżowej na lata 2015–2020

Środki polityczne dotyczące zatrudnienia młodzieży. Zgodnie z Inicjatywami Gwarancji dla Młodzieży na Litwie, każdy 15-29-letni młody człowiek zarejestrowany na rynku pracy lub nie, musi mieć możliwości pracy lub możliwości dalszego kształcenia nie później niż 4 miesiące po ukończeniu studiów lub zwolnieniu. Prawo pracy stanowi, że usługi wsparcia zatrudnienia obejmują:

- 1) aktywne środki polityki rynku pracy;
- 2) programy zwiększania zatrudnienia;
- 3) rekompensatę za utratę dochodu z powodu bezrobocia, w całości lub w części. Urząd Pracy może zaofiarować zatrudnienie poprzez dofinansowanie.

Środki te mają na celu pomóc bezrobotnym i zdobyć przyczółek na rynku pracy, a dla osób z poważną niepełnosprawnością stworzyć specjalne warunki do pozostania na rynku pracy dla następujących osób w wieku produkcyjnym zarejestrowanych na giełdzie pracy:

- 1) osoby niepełnosprawne w wieku produkcyjnym, które mają zdolność do pracy do 25 procent lub ciężki stopień niepełnosprawności;
- 2) osoby bezrobotne z niepełnosprawnością w wieku produkcyjnym, które mają poziom zdolności do pracy na poziomie 30–40 procent lub średnią niepełnosprawność;
- 3) bezrobotni, którzy są niepełnosprawni w wieku produkcyjnym, którzy mają 45-55% zdolności do pracy lub niewielki stopień niepełnosprawności;
- 4) bezrobotni niewykwalifikowani, którzy nie nabyli żadnych kwalifikacji zawodowych lub zagranicznych kwalifikacji zawodowych, nie są uznawani w sposób określony przez prawo, a także bezrobotni, którzy nie posiadają nabytej nieformalnej wiedzy uznanej w sposób określony przez prawo;
- 5) długotrwale bezrobotni do 25 roku życia, pozostający bez pracy powyżej 6 miesięcy;
- 6) bezrobotni do 29 roku życia;
- 7) po raz pierwszy w ramach nabytych kwalifikacji lub kompetencji, bezrobotni rozpoczynający pracę;
- 8) osoby, którym przyznano status uchodźcy lub ci, którym udzielono ochrony uzupełniającej lub czasowej.

Zatrudniający pracodawca otrzyma dopłatę do wynagrodzenia wynagrodzenie przez określony czas i częściowo zrekompensuje obowiązkowe państwowe składki na ubezpieczenie społeczne obliczone na podstawie tego wynagrodzenia. Kwota subwencji nie może przekraczać 2 x minimalnych miesięcznych stawek wynagrodzenia ustalonych przez rząd Republiki Litewskiej w następujący sposób:

- 50 procent szacowanych środków na rekrutację osób, o których mowa w pkt 3-7;
- 60 procent szacowanych środków na rekrutację osób, o których mowa w pkt 2;
- 75 procent środków szacowanych na rekrutację osób, o których mowa w pkt 1 i 8.

Zasiłek na zatrudnienie może trwać do 6 miesięcy (dla osób, o których mowa w pkt 3-7), do 24 miesięcy (dla osób, o których mowa w pkt 2 i 10) lub na czas nieokreślony (dla osób, o których mowa w ust. punkt 1).

Wspierane zatrudnienie na Litwie. Brak finansowania rządowego na zatrudnienie wspomagane. Organizacje pozarządowe i stowarzyszenia wdrażają inicjatywy w zakresie zatrudnienia wspieranego. Ponadto organizacje te powstają głównie w największych miastach. Urząd Pracy powinien wdrożyć wiele działań związanych ze wspieranym zatrudnieniem, ale nie opracowano żadnej jasnej i szczegółowej strategii.

Polityka i ustawodawstwo dotyczące przyuczania zawodu. Praktykę reguluje ustawa o zatrudnieniu Republiki Litewskiej (2016-06-21 nr XII-2470/37). Zgodnie z przepisami rekrutacja na podstawie umowy o staż może być organizowana dla osób uczestniczących w kształceniu zawodowym w formie stażu zgodnie z art. 37 niniejszej ustawy. Stypendium szkoleniowe, o którym mowa w art. 37 niniejszej ustawy, nie jest wypłacane, gdy osoba otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z godzinami przepracowanymi na podstawie umowy o staż. Pracodawcy prowadzący kształcenie zawodowe w formie przyuczania do zawodu, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu, którzy zatrudniali osoby wysłane przez terytorialny urząd pracy na podstawie umowy o przyuczeniu do zawodu, otrzymują wynagrodzenie na ich pisemny wniosek w wysokości 40% części wynagrodzenie wskazane w umowie o pracę osoby zatrudnionej na podstawie umowy o staż.

Wysokość minimalnego miesięcznego wynagrodzenia zatwierdzonego przez rząd Republiki Litewskiej oraz część obowiązkowych państwowych składek na ubezpieczenie społeczne, obliczona na podstawie tej części wynagrodzenia. Jeżeli umowa o pracę osoby zatrudnionej na podstawie umowy o staż nie dotyczy pracy w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin, wynagrodzenie wyrównawcze oblicza się za faktycznie przepracowany czas zgodnie ze stawką godzinową obliczoną lub ustaloną w umowie o pracę, nieprzekraczającą 1 minimalne wynagrodzenie godzinowe zatwierdzone przez rząd Republiki Litewskiej. Procedurę i cechy szczególnie zawierania umowy o przyuczenie do zawodu określa Kodeks pracy Republiki Litewskiej oraz ustawa o edukacji zawodowej Republiki Litewskiej i jej przepisy wykonawcze.

Wyzwania

- ✓ Brak danych dotyczących populacji młodzieży NEET oraz sposobu, jak to wpływa na rozwój właściwych strategii i środków. Brak danych o osobach niezarejestrowanych na rynku pracy.

- ✓ Obecnie Urząd Pracy rozpocznie wdrażanie znaczących projektów na poziomie krajowym, aby zapewnić etapy przygotowania zawodowego osobom bez kwalifikacji, jednak etap przygotowania zawodowego powinien być organizowany przez akredytowanego organizatora szkoleń (instytucję kształcenia zawodowego) we współpracy z pracodawcami. Subwencja państwowa przeznaczona jest dla pracodawców, którzy muszą przejść bardzo biurokratyczny etap, aby uzyskać dostęp do tego wsparcia. Brakuje długoterminowego wsparcia i komunikacji między pracodawcą a pośrednikiem pracy danej osoby. Proces mediacji pracy kończy się po znalezieniu zatrudnienia dla kandydata.
- ✓ Stygmatyzacja i dyskryminacja są szeroko rozpowszechnione wśród pracodawców, zwłaszcza w stosunku do niektórych mniejszości etnicznych (Romów), niepełnosprawnych umysłowo itp. Ponadto, pracodawcy wykazują się małą elastycznością wobec różnych warunków pracy (więcej dni wolnych, zmniejszenie wydajności, wcześniejsze/ późniejsze rozpoczęcie pracy itd.).
- ✓ Zakładanie przedsiębiorstw społecznych lub uzyskiwanie akredytacji na usługi społeczne jest ograniczone biurokratycznym procesem, brakiem informacji oraz brakiem wsparcia, wymagania są zbyt wysokie, aby małe przedsiębiorstwa mogły je spełnić. Certyfikacja nie jest równoważna z kwalifikacjami z punktu widzenia pracodawcy. Kwalifikacje są udzielane tylko w przypadku kształcenia długoterminowego (zawodowego lub średniego).

Najlepsze praktyki

- 1) Projekt „Kształcenie zawodowe metodą przygotowania zawodowego w ośrodkach szkolenia rynku pracy” nr VP1-2.2-ŠMM-04-V-03-027 odbył się w ośrodkach szkolenia zawodowego na Litwie. Podczas realizacji tego projektu opracowano wytyczne dotyczące planowania stażu zamiast nauki zawodowej, jako narzędzia do zwiększania praktycznych umiejętności i możliwości. Definiuje to metodę przyuczania do zawodu, wskazuje zalety i wady tego rodzaju uczenia się, proponuje główne działania dla władz w celu zwiększenia populacji przyuczania do zawodu. Więcej o tym: <http://pameistryste.lt/>
- 2) W latach 2013–2017 zainicjowano inicjatywę gwarancji dla młodzieży, aby zapewnić zatrudnienie młodzieży NEET w wieku do 29 roku życia. Projekt w ramach tej inicjatywy koncentrował się na integracji z rynkiem pracy lub działaniach związanych z budowaniem kwalifikacji dla młodzieży. Inicjatywa była ściśle związana z urzędami pracy na Litwie, aby zagwarantować, że młodzież zacznie uczestniczyć w tym projekcie zaraz po tym, jak stanie się bezrobotna i zarejestrowana na rynku pracy. Więcej informacji można uzyskać tutaj: <https://jrd.lt/jgi-igyvendingimas/jgi-igyvendingimo-projektas-atrask-save>
- 3) Społeczny publiczny podmiot zatrudnienia - VšĮ SOPA. Działalność przedsiębiorstwa koncentruje się na wsparciu w procesie zatrudnienia grup pokrzywdzonych społecznie,

wzmacnianiu umiejętności osób o niskich kwalifikacjach, młodzieży NEET, niepełnosprawnych itp. poszukujących pracy poprzez szkolenia z pisania CV, pośrednictwa pracy. Więcej na temat SOPA: <https://sopa.lt/>

4.4. Grecja

W ostatnich latach Grecja przeżyła poważny kryzys finansowy, co zaostrzyło problemy społeczne i znacznie podniosło bezrobocie wśród młodych ludzi. W tym kontekście młodzi ludzie w trudnej sytuacji mają wiele przeszkód do pokonania, aby wejść na rynek pracy.

Polityka dotycząca **młodzieży** w Grecji jest skierowana do młodych osób w wieku od 15 do 35 lat, a w niektórych przypadkach do 40 roku życia. Niektóre działania w ramach tej polityki są specjalnie opracowane z myślą o młodych ludziach o mniejszych szansach i osobach należących do określonych grup. Organizacja polityki młodzieżowej (organizacja terytorialna, wspólne kompetencje) obejmuje Sekretariat Generalny ds. Młodzieży, organ rządowy odpowiedzialny za tworzenie i wdrażanie polityki dotyczącej młodzieży. Ponieważ polityka dotycząca młodzieży jest horyzontalna i obejmuje dziedziny podlegające jurysdykcji innych ministerstw, wszystkie ministerstwa stosują ją zgodnie ze swoimi ze spoczywającymi na nich zobowiązaniami. Z tego powodu istnieje Komitet Ministerialny pod przewodnictwem Sekretariatu Generalnego ds. Młodzieży. Jego rolą jest koordynowanie inicjatyw skierowanych do młodych ludzi.

Dekretem Królewskim 14 / 03.06.1952 ustanowiono Szkoły Praktyk Technicznych, które należały do Ministerstwa Pracy.

Dekret prawny 3971 / 02.09.1959 wprowadził zasadę podwójnego uczenia się.

Ustawa 576/1977 (Gazette 102 / A / 13.4.1977) zmieniła kształcenie techniczne i zawodowe, rozróżniając kształcenie techniczne i zawodowe w kształceniu średnim II stopnia i policealnym: kształcenie średnie II stopnia obejmuje Techniczne Szkoły Zawodowe (TES) oraz Techniczne i Liceum Zawodowe (TEL), zaś kształcenie policealne miało odbywać się w wyższych szkołach technicznych i zawodowych (ATES).

KoiSPE (spółdzielnie socjalne o ograniczonej odpowiedzialności) zostały utworzone na podstawie greckiej ustawy 2716/99 przez Ministerstwo Służby Zdrowia i Solidarności Społecznej w ramach instytucjonalnych „Rozwoju i modernizacji usług w zakresie zdrowia psychicznego”.

Zgodnie z prawem, art. 71 L 4375/2016; Zgodnie z art. 15 L 4540/2018 osoby ubiegające się o azyl mają dostęp do rynku pracy, jako pracownicy lub usługodawcy lub usługodawcy od momentu formalnego złożenia wniosku o azyl i uzyskania karty osoby ubiegającej się o azyl.

Artykuł 1 decyzji ministerialnej 3.12195 / 3.688 / 2013, staż to system kształcenia zawodowego i technicznego w ramach szkolnictwa średniego. EPAS wdraża system podwójnego uczenia się, który łączy „edukację teoretyczną i laboratoryjną w szkole ze szkoleniem praktycznym w miejscu pracy” (przepis II wspólnej decyzji ministerialnej nr 40041 z 12.04.2007).

Zgodnie z art. 7 ustawy 4186/2013 „Restrukturyzacja szkolnictwa średniego i inne przepisy”, Rok Stażu EPAL wdraża system podwójnego uczenia się OAED (Greek Manpower Employment Organisation) i obejmuje „staż z nauką w miejscu pracy, kurs specjalizacyjny i przygotowawczy kursy do certyfikacji w szkole”

Obecne warunki prawne pracy z młodzieżą w Grecji są w dużej mierze określone w dekreście prezydenckim nr 274 w sprawie generalnego 27, art. 16. Dotyczy to edukacji i określa rolę państwa w intelektualnym, zawodowym, etycznym i fizycznym rozwoju młodych ludzi. Zgodnie z art. 21 państwo

jest zobowiązane do podjęcia środków zapewniających dobre zdrowie młodych ludzi (To Syntagmatis Elladas (2010) [TheGreek Constitution]). Sekretariat ds. Młodzieży uchwalił takie kwestie, jak:

- zatrudnienie młodzieży (np. ochrona młodocianych pracowników; specjalne środki dla młodych pracowników);
- sport (np. specjalne środki dla młodych sportowców o doskonałych wynikach)
- edukacja (np. ustawodawstwo dotyczące struktury i funkcji systemu edukacji, w tym udział studentów w organach państwowych uniwersytetów; prawo uczniów do zakładania stowarzyszeń młodzieżowych w szkoły, Mathitikes Koinotites);
- rodzina (np. ustawodawstwo określające i chroniące prawa dzieci);
- służba wojskowa (np. zwolnienie i służenie w alternatywnej służbie społecznej);
- odbiegające od normy zachowania (np. specjalne sądy i traktowanie młodocianych przestępców)
- media (np. ustawodawstwo chroniące nieletnich);
- uczestnictwo (np. ustawodawstwo zachęcające młodzież do uczestnictwa na poziomie lokalnym w ramach Lokalnych Rad Młodzieży).

Ministerstwo Pracy, Zabezpieczenia Społecznego i Solidarności Społecznej jest urzędem odpowiedzialnym za projektowanie i wdrażanie polityki socjalnej dla osób niepełnosprawnych, w tym deinstytucjonalizacji oraz samodzielnego życia. Prace prowadzone w ramach regionalnego programu operacyjnego lub krajowych strategicznych ram odniesienia obejmują koncepcję działań związanych z niepełnosprawnością, mających na celu poprawę poziomu życia, dostępności i włączenia społecznego dla tej populacji. Ciężkość i rodzaj niepełnosprawności jest brany pod uwagę przy projektowaniu, zatwierdzaniu i wdrażaniu programów opracowanych oraz finansowanych przez NSRO w takich obszarach, jak zatrudnienie, transport, komunikacja, zdrowie i edukacja. Program ma na celu zminimalizowanie barier i zwiększenie struktur i usług dostępności dla grup w trudnej sytuacji. Okres programowania 2014–2020 ma na celu rozwój projektów w dziedzinie zdrowia, opieki społecznej i usług socjalnych, przy aktywacji lokalnych zainteresowanych stron, skierowanych do najbardziej wrażliwych grup społecznych.

Ważny element tych programów ma na celu umożliwienie rozwoju zrównoważonej gospodarki społecznej i przedsiębiorczości społecznej w celu zwiększenia możliwości zatrudnienia osób z grup szczególnie wrażliwych na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym. Główne cele i wyzwania w tym obszarze są związane z ramami prawnymi, dostępem do finansowania, podnoszeniem świadomości społeczności i tworzeniem sieci. Wiele działań jest realizowanych głównie przez organizacje pozarządowe, a ich rola jest uznawana za kluczową dla realizacji tego okresu finansowania programowania. Władze ministerialne współpracują z Narodową Konfederacją Osób Niepełnosprawnych, aby decyzje podejmowane były przez NDCP. NDCP konsekwentnie dokonuje przeglądu ustawodawstwa i przedstawia państwu greckiemu propozycje dotyczące takich kwestii jak: edukacja, szkolenie zawodowe, zatrudnienie, społeczeństwo informacyjne, powszechny dostęp.

Wspieranie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Grecji jest w pewnym stopniu wspierane przez Grecką Organizację Sił Roboczych (OAED), organizacje pozarządowe i programy finansowane przez Unię Europejską. OAED (grecka organizacja siły roboczej) uruchomiła program „Młodzieżowa gwarancja”

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment



SEPAL
Supporting Employment Platform
through Apprenticeship Learning

Implemented by:



(<http://www.oea.gr/youthguarantee>), którego celem jest pomoc młodym ludziom niepracującym, ani nie szkolącym się w podnoszeniu umiejętności i zwiększaniu szans na udane wejście na rynek pracy. Program skierowany jest do grup młodych ludzi, którym szczególnie trudno jest podjąć pracę z powodu niepełnosprawności, długotrwale bezrobotnych, po odbyciu kary więzienia oraz z innych przyczyn.

Sektor prywatny odgrywa największą rolę we wspieranych możliwościach zatrudnienia w postaci organizacji pozarządowych i spółdzielni o ograniczonej odpowiedzialności, które rozwinęły się w celu stworzenia możliwości zatrudnienia i wsparcia dla wrażliwych grup ludzi. KoiSPE zostały utworzone na podstawie greckiej ustawy 2716/99 przez Ministerstwo Służby Zdrowia i Solidarności Społecznej w ramach instytucjonalnych „Rozwoju i modernizacji usług w zakresie zdrowia psychicznego”. KoiSPE to specjalna forma spółdzielni, ponieważ są one zarówno jednostkami produkcyjnymi / handlowymi, a jednocześnie jednostkami zdrowia psychicznego, mającymi na celu włączenie lub reintegrację chorych psychicznie w typowych warunkach pracy. Podstawowymi celami KoiSPE są integracja społeczna, zatrudnienie, a następnie ogólna rehabilitacja użytkowników usług zdrowia psychicznego, które są realizowane poprzez aktywny udział tych osób w działalności przedsiębiorczej danej spółdzielni socjalnej.

Tworzenie spółdzielni socjalnych - KoiSPE - jest ułatwione i wspierane przez regulacje zawarte w konkretnych ramach prawnych, takie jak: Zachęty finansowe - każdy członek spółdzielni (użytkownik usług zdrowia psychicznego) zastrzega sobie prawo do otrzymywania zasiłku inwalidzkiego lub emerytury oprócz ich miesięcznej wypłaty wynagrodzenia. Takimi inicjatywami są „Diadromes” KOISPE, Koispe „Eu Zein” (PEPSAEE). Pojawiają się również pod patronatem Europejskiego Stowarzyszenia Usługodawców dla osób niepełnosprawnych - członków greckich: Institute for Community Rehabilitation (www.iea.gr); ESTIA - Centrum Wsparcia i Opieki Społecznej dla osób niepełnosprawnych intelektualnie (www.eseepea.gr); Fundacja Theotokos (www.theotokos.gr); Warsztat „Panagia Eleousa” (www.ergpanel.gr); Centrum Rehabilitacji Wsparcia Społecznego i Twórczego Zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych „O SOTIR” (www.kentroameasotir.gr); Terapeutyczne centrum edukacyjne dla osób niepełnosprawnych intelektualnie Patras „Merimna” (www.merimna-patras.gr); PanHellenic Association of Adapted Activities ALMA (www.alma-amea.gr); EEA Margarita (www.eeamargartia.gr); Ogólnopolskie stowarzyszenie opiekunów rodziców i przyjaciół osób niedowidzących o szczególnych potrzebach specjalnych „AMIMONI” (www.amimoni.gr); Do Ergastiri (www.ergastiri.org); E.Psy.Me (www.epsyme.gr); Grecka Sieć Opiekunów - EPIONIEPIONI (www.epioniblog.wordpress.com).

Greckie prawo zapewnia dostęp do rynku pracy osobom ubiegającym się o azyl. Grecka Rada ds. Uchodźców stwierdza, że zgodnie z prawem osoby ubiegające się o azyl mają dostęp do rynku pracy, jako pracownicy, usługodawcy lub usługodawcy od momentu formalnego złożenia wniosku o azyl oraz uzyskali kartę osoby ubiegającej się o azyl (art. 71 L 4375/2016; art. 15 L 4540/2018).

Greckie ustawodawstwo stanowi, że firmy prywatne zatrudniające powyżej 50 pracowników muszą zatrudniać 8% niepełnosprawnych pracowników. Niemniej jednak prawo to nie zostało wdrożone. Tylko około 20% prywatnych przedsiębiorstw zapewniło osobom niepełnosprawnym dostęp do ich pomieszczeń. Większość firm niezatrudniających osób niepełnosprawnych oświadczyła, że robi to tylko pod warunkiem, że wynagrodzenie niepełnosprawnego pracownika będzie współfinansowane lub w całości wypłacane przez państwo. Wskazuje to na negatywne postrzeganie osób niepełnosprawnych,

jako pracowników i podkreśla potrzebę zmiany kultury, aby osoby niepełnosprawne mogły wejść na rynek pracy na równych warunkach.

Chociaż istnieją pewne przepisy dotyczące zatrudnienia chronionego podejmowane przez organizacje publiczne, nie jest ono przygotowane do radzenia sobie ze skalą problemu w Grecji. Wzywa się sektor prywatny do wypełnienia tej luki. W Grecji zatrudnionych jest mniej niż 10% osób niepełnosprawnych (wykazujących się co najmniej 50% niepełnosprawności). Oznacza to, że przejście ze szkoły do życia zawodowego jest trudne. Grecja boryka się również z poważnymi problemami w zakresie organizacji i finansowania systemu rehabilitacji, braku współpracy między odpowiednimi ministerstwami, niewłaściwego wdrażania przepisów.

W Grecji **praktyka zawodowa** to system kształcenia zawodowego i technicznego w ramach szkolnictwa średniego. Programy praktyk oparte są na systemie podwójnej edukacji. Teoretyczna część programów przyuczania do zawodu jest wdrażana w EPAS, natomiast część praktyczna odbywa się w organizacjach / przedsiębiorstwach w sektorze prywatnym lub publicznym [1]. **Rok Stażu** EPAL wdraża system podwójnego uczenia się OAED (Greek Manpower Employment Organisation) i obejmuje „staż z nauką w miejscu pracy, kurs specjalizacyjny i kursy przygotowawcze do certyfikacji w szkole.

System przyuczania do zawodu w Grecji jest niespójny, a każde ministerstwo ustanowiło własne zasady, pomijając zasady ustalone przez inne ministerstwa. W efekcie system jest bardzo rozdrobniony i nie ma wspólnych zasad dotyczących szeregu funkcji (np. treści i czasu trwania ćwiczeń praktycznych, warunków wynagrodzenia, praw absolwentów w odniesieniu do zawodów). Obecnie jedynym systemem zgodnym z definicją przyuczania do zawodu Cedefop (Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego) jest EPAS (obsługiwany przez OAED). Zgodnie z niedawną decyzją ministerialną EPAS pozostanie nienaruszony i będzie mógł działać na tych samych warunkach przez następne pięć lat (w ciągu tych pięciu lat będzie przeprowadzana zewnętrzna ocena całego systemu przyuczania do zawodu i stażu). Do tego czasu Ministerstwo Edukacji ustanowi pilotażowe programy praktyk (zatytułowane Lata praktyk), które będą opcjonalne i oferowane absolwentom EPAL. W 2014 r. utworzono eksperymentalne SEK (szkoły szkolenia zawodowego).

Certyfikacja umiejętności nabytych w ramach przygotowania zawodowego jest w dużej mierze powiązana ze szkołami państwowymi i programami zapewniającymi naukę opartą na przyuczaniu do zawodu. Istnieje kilka prywatnych centrów certyfikacji (na przykład TUV), które nie są w pełni zatwierdzone na poziomie krajowym, ale certyfikacja za ich pośrednictwem ma pewien wpływ na zatrudnienie w sektorze prywatnym (ale nie w sektorze publicznym). Opracowano niektóre nowsze inicjatywy przy wsparciu i finansowaniu Unii Europejskiej skierowane do populacji NEET. Jednak ostatnio pojawiły się niektóre programy, częściowo finansowane przez UE, mające na celu wsparcie ludności NEET, które obejmują programy przyuczania do zawodu, takie jak fryzjerstwo.

Wyzwania

- ✓ Pomimo istnienia odpowiednich przepisów prawnych nie ma ram prawnych dotyczących pracy z młodzieżą. Praca z młodzieżą funkcjonuje jednak, jako praktyka społeczna; w Grecji brakuje

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment

specjalnych, uznanych w kraju szkoleń z zakresu pracy z młodzieżą. Pracownicy młodzieżowi mogą posiadać odpowiednie kwalifikacje zawodowe na poziomie wyższym lub uniwersyteckim w zakresie takich przedmiotów, jak praca socjalna, nauki społeczne, nauki humanistyczne, edukacja.

- ✓ Brak spójności w ramach prawnych.
- ✓ Brak wdrożenia istniejących przepisów.
- ✓ Brak zachęt i wsparcia dla pracodawców w celu włączenia pracowników z grup szczególnie wrażliwych do swoich pracowników.
- ✓ Stygmatyzacja społeczna.
- ✓ Naruszona sytuacja finansowa Grecja znajduje się w ostatnim dziesięcioleciu.
- ✓ Nadopiekuńcze struktury rodzinne.

Najlepsze praktyki

Grecja spowolniła tworzenie szeregu systemów edukacji i szkoleń. Skuteczność zapewnienia odpowiedniej wiedzy, umiejętności i kompetencji, które pomogą młodym ludziom z powodzeniem pełnić role zawodowe i społeczne, jest dyskusyjna. Poza kilkoma odpowiednimi programami europejskimi samo państwo w Grecji nie ma solidnych, spójnych i skutecznych polityk ani dobrych praktyk, które mogłyby rozwiązać problemy NEET, bezrobocie lub kandydatów o niskich kwalifikacjach.

Wypełniające lukę organizacje pozarządowe analizują najlepsze praktyki na poziomie europejskim w celu zwiększenia skuteczności swoich usług.

4.5. Polska

W Polsce odpowiedzialność za politykę dotyczącą młodzieży jest podzielona między władze szczebla centralnego i władze lokalne. Polityka dotycząca młodzieży jest coraz częściej regulowana na szczeblu regionalnym i lokalnym oraz w lokalnych strategiach (województwo, powiat, gmina). Poza strategią na rzecz młodzieży polska polityka wobec młodzieży nie ma systemowych rozwiązań, nie jest też prowadzona i koordynowana w spójny sposób (w Polsce nie ma jednej strategii bezpośrednio odnoszącej się do młodzieży). W Polsce trudno wskazać jeden oficjalny dokument koncentrujący się na potrzebach i prawach młodych ludzi i regulujący związane z nimi kwestie („Prawo Młodzieży”).

W obecnej strategii podkreślono powiązania między polityką dotyczącą młodzieży a regulacjami prawnymi dotyczącymi edukacji, opieki społecznej, obrony narodowej, zatrudnienia i walki z bezrobociem, warunków życia dzieci w rodzinach, opieki zdrowotnej, a także zapobiegania przestępczości, narkomanii i spożywania alkoholu.

Strategia państwa na rzecz młodzieży na lata 2003–2012

Przepisy dotyczące młodzieży są zawarte w różnych aktach prawnych, takich jak: Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (z 1997 r.)

Kodeks rodzinny i opiekuńczy (z 1964 r., Dz. U. nr 9 poz. 59)

Kodeks pracy (z 1974 r., Dz.U. 1974, nr 24, poz. 141)

Ustawa o postępowaniu dla nieletnich (z 1982 r., Dz. U. 11982 nr 35, poz. 228),

Prawo oświatowe (z 2016 r., Dz.U. z 2017 r. Poz. 59),

Ustawa o szkolnictwie wyższym (z 2005 r., Dz. U. 2005 nr 164 poz. 1365),

Ustawa o stażach podyplomowych (z 2009 r., Dz. U. 2009, nr 127, poz. 1052),

Ustawa o stowarzyszeniach (z 1989 r., Dz.U. 1989 nr 20 poz. 104).

Główne środki polityki na rzecz zatrudnienia młodzieży Podstawowym aktem prawnym w Polsce regulującym działalność instytucji publicznych w zakresie młodzieży NEET jest ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ustawa ta wymienia instytucje rynku pracy i zakres ich działalności. Oprócz publicznych służb zatrudnienia, reprezentowanych przez ministra właściwego do spraw związanych z zatrudnieniem i lokalnych urzędów pracy, istnieją także Ochotnicze Hufce Pracy (OHP). Jest to instytucja państwowa działająca w zakresie wspierania młodzieży, w szczególności osób zagrożonych wykluczeniem społecznym lub bezrobotnych w wieku poniżej 25 lat.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. reguluje także zasady organizacji i prowadzenia staży w Polsce. Tylko osoby bezrobotne zarejestrowane w urzędzie pracy, które znajdują się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, mogą liczyć na staż w urzędzie pracy. Staż ma na celu nabycie praktycznych umiejętności wykonywania pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą, zaś bezrobotni podczas stażu mają prawo do stypendium w wysokości 120% świadczenia (997zł). Firma organizuje staż bez ponoszenia żadnych kosztów. Będzie on pokrywany przez urząd pracy. Staż może trwać, co najmniej 3 miesiące, maksymalnie 6 miesięcy, jednak osoby poniżej 30 roku życia mogą mieć do 12 miesięcy stażu.

Polityka i ustawodawstwo dotyczące przyuczania do zawodu

Główne środki polityki dotyczące zatrudnienia młodzieży obejmują następujące działania:

Dla zatrudnionych:

- szkolenia, kursy grupowe i indywidualne - organizacja lub zwrot kosztów;
- dofinansowanie kosztów egzaminów, uzyskanie licencji i studiów podyplomowych;
- staże (997 zł netto), • kupon pośredni - max 6000 zł (wsparcie tylko na wydatki związane z mieszkaniem, tj. opłaty za wynajem, media).

Dla pracodawcy:

- współfinansowanie wynagrodzeń i kosztów ubezpieczenia społecznego, zatrudnionych na podstawie umowy;
- pożyczki na utworzenie bezrobotnego stanowiska pracy;
- kupon na zatrudnienie - co miesiąc otrzymuj pieniądze na zatrudnienie osoby bezrobotnej

Istnieją specjalne środki na zatrudnienie młodzieży niepełnosprawnej w Polsce: Zgodnie z ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment



SEPAL
Supporting Employment Platform
through Apprenticeship Learning

Implemented by:



Szczecińska
Szkoła Wyższa

niepełnosprawnych zapewnia się wsparcie finansowe dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne na otwartym lub chronionym rynku pracy. Towarzyszące środki dla osób niepełnosprawnych obejmują elastyczne warunki pracy i system kwot zatrudnienia. Środki towarzyszące dla pracodawców obejmują dotacje do wynagrodzeń, wsparcie finansowe na dostosowanie miejsca pracy oraz specjalne ustalenia dotyczące zwolnień lekarskich. Maksymalna kwota pomocy (współfinansowanie w formie zaliczki zarówno dla zakładów pracy chronionej, jak i otwartego rynku pracy) wynosi: 130% najniższego wynagrodzenia - w przypadku osób ze znaczną niepełnosprawnością, 110% najniższego wynagrodzenia - w przypadku osób z umiarkowaną niepełnosprawnością, 50% najniższego wynagrodzenia - w przypadku osób z niewielkim stopniem niepełnosprawności.

Wspierane zatrudnienie w Polsce: Usługi zatrudnienia wspomaganego w Polsce są ograniczone. Nie są one zintegrowane z publicznymi służbami zatrudnienia, ale są świadczone na podstawie projektu. Ze względu na brak finansowania usługi są ograniczone, również pod względem czasu. W Polsce jest tylko kilka wspieranych programów zatrudnienia, ograniczonych do osób niepełnosprawnych.

Wyzwania

- ✓ Szeroki zakres form wsparcia niestety nie wystarczy. Ilość nie przekłada się na jakość. W większości przypadków instytucje wykorzystują tylko nieliczne wpływy skierowane do młodych ludzi.
- ✓ Niska jakość usług instytucji rynku pracy: formalizm, biurokracja i brak elastyczności; niski poziom empatii pracowników instytucji rynku pracy wobec osób niepełnosprawnych i opuszczających zakłady poprawcze; stereotypowe postrzeganie i negatywne przekonania o grupie docelowej.
- ✓ Problem docierania do młodych ludzi: niska wiedza o grupie docelowej - nie wiedzą, z czym mają do czynienia instytucje rynku pracy, jak funkcjonują, niska wiedza osób w grupie docelowej o programach pomocy skierowanych do nich, brak inicjatyw korzystać z nowych narzędzi komunikacji.
- ✓ Niedopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb bezrobotnych: ograniczony wybór i niedopasowanie do oczekiwań grupy docelowej proponowanych ofert pracy; na rynku nie ma oferty dostępnych szkoleń, które zwiększyłyby konkurencyjność na rynku pracy; oferty dla grupy docelowej nie są zbyt elastyczne, oparte na szkolnym podejściu do organizacji edukacji.
- ✓ Brak sieci poradnictwa zawodowego: incydentalne, krótkoterminowe działania i brak indywidualizacji; współpraca między instytucjami jest przypadkowa.
- ✓ Bariery wynikające z stosunku rodziny zniechęcającej osoby niepełnosprawne do aktywności zawodowej; niechęć rodziny i najbliższego otoczenia do poszukiwania pracy przez grupę docelową.

Najlepsze praktyki

Program pilotażowy „Trener pracy” - zatrudnienie wspomaganie dla osób niepełnosprawnych ”został wdrożony przez publiczne służby zatrudnienia (PES). Dla osób poszukujących pracy dostępny jest szeroki zakres usług obejmujący pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, informacje zawodowe, a także pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy i szkoleniach. Trener pracy wspiera osobę niepełnosprawną w zabezpieczeniu i utrzymaniu pracy z uwzględnieniem indywidualnych potrzeb danej osoby, w tym

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment

w znalezieniu najbardziej odpowiedniej pracy, zapewniając wsparcie w przygotowaniu osoby do wykonywania zadań wynikających z charakteru pracy, obowiązki i odpowiednie dostosowanie do miejsca pracy, zapewnianie pomocy transportowej w drodze do i z pracy, monitorowanie niepełnosprawnego pracownika w miejscu pracy w celu utrzymania pozytywnych rezultatów wsparcia oraz doradztwo dla pracodawcy (w formie porad i konsultacji).

„MOST” (ang. „Bridge”) - projekt realizowany przez Młodzieżowe Centrum Socjoterapii we współpracy z Izbą Rzemiosła i Przedsiębiorczości. Jego celem było przygotowanie narzędzi, które ułatwiłyby osobom opuszczającym centra socjoterapii funkcjonowanie na rynku pracy, poprzez realizację dwóch uzupełniających się działań: szkolenia w zakresie alternatyw życia i programu szkolenia zawodowego. Program MOST w przyszłości koncentruje się na funkcjonowaniu uczniów po opuszczeniu placówki - na ich przyszłości, rozwoju i adaptacji w środowisku.

V. Proces i metodologia integracji społecznej przedsiębiorstwa pracy i zatrudnienia wspierającego. Tworzenie WISE - przewodnik krok po kroku

5.1. Na czym polega zatrudnienie wspomagane?

Zatrudnienie wspomagane zostało opracowane w Stanach Zjednoczonych na początku lat 80. w celu zapewnienia praktycznego szkolenia zawodowego dla osób niepełnosprawnych intelektualnie, w oparciu o ich indywidualne potrzeby. Systematyczne szkolenia i zapewniane wsparcie umożliwiły osobom niepełnosprawnym, które wcześniej były postrzegane, jako „niezdolne do wykonywania prawdziwej pracy”, do rozwijania swoich umiejętności, wchodzenia na rynek pracy i osiągania sukcesu w otwartym zatrudnieniu. Od tego czasu model zatrudnienia wspieranego z powodzeniem powielał się w wielu częściach świata, a także został rozszerzony na inne kategorie osób podatnych na zagrożenia. Zatrudnienie wspomagane jest całkowicie zgodne z koncepcjami włączenia społecznego, wzmocnienia pozycji, godności i szacunku dla jednostek.

Istnieją różne definicje SE na całym świecie. Zgodnie z przewodnikiem Unii Europejskiej dotyczącego zagadnienia zatrudnienia wspieranego niezbędne są trzy elementy:

- 1. Płatna praca** - osoby powinny otrzymywać współmierne wynagrodzenie za wykonaną pracę - jeśli w kraju obowiązuje krajowa płaca minimalna, wówczas osoba ta musi otrzymać przynajmniej tę stawkę lub stawkę za pracę.
- 2. Otwarty rynek pracy** - osoby niepełnosprawne powinny być stałymi pracownikami o takich samych wynagrodzeniach, takich samych warunkach jak inni pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwach/organizacjach w sektorze publicznym, prywatnym lub wolontariackim.
- 3. Bieżące wsparcie** - odnosi się do wsparcia pracy w najszerszym zakresie podczas pracy najmniej. Wsparcie jest zindywidualizowane i jest dostosowane do potrzeb zarówno pracownika, jak i pracodawcy [zestaw narzędzi wspierającego zatrudnienia EUSE].

Inne cechy obejmują: niski próg dostępu na rynek pracy, skupienie się na szkoleniu umiejętności praktycznych/zawodowych in vivo, co najmniej 10 godzin pracy tygodniowo i podejście zespołowe.

5.2. Podstawowe wartości, standard i zasady

Podstawowe wartości zatrudnienia wspomaganego można podsumować następująco:

- **Indywidualność** - Każda osoba jest postrzegana, jako wyjątkowa jednostka o różnych zainteresowaniach, preferencjach i predyspozycjach. Pomoc jest dostosowana, aby lepiej wspierać daną osobę. Ludzi nie należy grupować na podstawie etykiety, poziomu funkcjonowania lub wygody obsługi.
- **Wybór** - Dana osoba ma wystarczającą liczbę opcji związanych z jej zainteresowaniami i preferencjami życiowymi, aby móc sprawować kontrolę i autonomię nad własnym kierunkiem życia. Młodzież dokonuje świadomych wyborów, opierając się na danych zebranych poprzez bezpośrednie osobiste doświadczenie i/ lub rozważając informacje o potencjalnych alternatywach.
- **Szacunek** - Usługi są zawsze świadczone w sposób godny, odpowiedni do wieku i poprawiający jakość życia.
- **Uczestnictwo** - Usługi zapewniają możliwości, które zwiększają aktywny udział młodzieży i zaangażowanie we wszystkich wybranych przez nich zajęciach.
- **Kompetencje** - Osobom daje się możliwość rozwijania umiejętności zainteresowania i wykorzystania ich w życiu poprzez odkrywanie i wyrażanie swoich umiejętności i zdolności.
- **Integracja społeczna** - Ludzie mają dostęp do różnych osób w kontekstach społecznych w celu budowania przyjaźni, relacji roboczych i sieci osób, które mają wspólne zainteresowania, otoczenie lub inne cechy wspólne. Ludzie muszą mieć kontakt poprzez nieformalne i formalne sieci społecznościowe w celu uzyskiwania akceptacji i własnego rozwoju.
- **Warunki środowiskowe z minimalną ingerencją** - Usługi mają na celu wsparcie osób w dążeniu do życia wysokiej jakości w naturalnych warunkach w sposób minimalizujący sztuczność lub restrykcje.

W oparciu o wartości wymienione powyżej, praktycy zatrudnienia wspierani zgadzają się również, co do następujących zasad:

1. W każdej osobie i młodzieży z niepełnosprawnościami i/lub wadami znajdują się silne i mocne strony, które mogą wnieść cenny wkład w miejscu pracy. Każda osoba jest zasobem, biorąc pod uwagę odpowiedni kontekst.
2. "Zero odrzucenia", należy uwzględnić każdą osobę, która chce pracować.
3. Młodzież z grup szczególnie wrażliwych powinna mieć dostęp do miejsc pracy na otwartym rynku pracy, jeżeli:
 - Pracownik korzysta z takich samych korzyści, warunków jak wszyscy inni pracownicy;
 - Płace są wypłacane według stałej stawki za pracę;
 - Praca odpowiada preferencjom osoby i pomaga jej realizować cele życiowe i aspiracje;
 - Wkład jest ceniony przez pracodawców i współpracowników;

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment

4. Wspomagane zatrudnienie opiera się na podejściu „**szkolenie na miejscu, przygotowanie do pracy i utrzymaniu jej**”.
5. Poszukiwanie pracy jest zgodne z indywidualnymi preferencjami i powinno rozpocząć się przy najbliższej okazji.
6. Wspomagane zatrudnienie pomaga młodym w dokonywaniu świadomych wyborów poprzez badanie szeregu możliwości i konsekwencji każdej konkretnej decyzji.
7. Wspomaganie zatrudnienie jest zorientowane na osobę i umożliwia jej dokonanie wyboru i kontrolę w realizacji określonych aspiracji zawodowych.
8. Wspomagane zatrudnienie opiera się na prawdziwym partnerstwie i współpracy między osobą, usługodawcami, pracodawcami i innymi zainteresowanymi stronami w społeczności. Dobra sieć jest kluczem do udanej integracji.
9. Młodzież jest wspierana, aby stać się pełnymi i aktywnymi członkami swojej siły roboczej i szerszych społeczności, zarówno społecznych, jak i ekonomicznych.
10. Wspomagane zatrudnienie docenia znaczenie pracodawców, jako klientów usług, z ich potrzebami i wymogami, które należy zaspokoić.
11. Wspomagane zatrudnienie opiera się na społecznym modelu niepełnosprawności, który postrzega niepełnosprawność, jako produkt barier fizycznych, organizacyjnych i dotyczących postaw obecnych w społeczeństwie. Usunięcie barier w zatrudnieniu zmniejsza piętno i umożliwia włączenie społeczne zagrożonej młodzieży.
12. Wspomagane zatrudnienie ceni poufność, a wszelkie ujawnienia są podejmowane według uznania i za zgodą danej osoby.
13. Wspomagane zatrudnienie powinno zachęcać osoby do rozwoju kariery poprzez zapewnianie możliwości szkolenia lub stażu oraz poszukiwanie możliwości zwiększenia odpowiedzialności.

5.3. Integracja WISE z praktykami i wspomaganym zatrudnieniem

Koncepcja WISE odnosi się do:

- A. Autonomiczne podmioty gospodarcze, których głównym celem jest integracja zawodowa – w ramach samego WISE lub w głównych przedsiębiorstwach - osób doświadczających poważnych trudności na rynku pracy. Integrację tę osiąga się poprzez produktywne działania i dostosowane działania następcze lub poprzez szkolenie w celu kwalifikacji pracowników (EMES International Research Network).
- B. Rozwój usług zatrudnienia wspomaganego, jako wyspecjalizowanego działu w ramach istniejącej instytucji, organizacji lub przedsiębiorstwa społecznego.

Ze względu na specyfikę grup docelowych - brak lub niewystarczające doświadczenie zawodowe i mniej wyraźną ścieżkę zawodową - potrzebna jest połączenie szkolenia zawodowego (staż) i zatrudnienia wspomaganego.

Szkolenie zawodowe w miejscu pracy - przedsiębiorstwie społecznym lub firmie publicznej - wykorzystuje istniejącą motywację i zmniejsza szanse na rezygnację. Programy praktyk są potrzebne do

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment



SEPAL
Supporting Employment Platform
through Apprenticeship Learning

Implemented by:



Szczecińska
Szkoła Wyższa

wspierania istniejących celów kariery, które są niespełnione z powodu braku kompetencji. Zapewniają również płynne przejście od bezrobocia do zorganizowanej działalności, dostosowują oczekiwania i przygotowują młodzież do przyszłego zatrudnienia. Zarówno umiejętności miękkie, jak i umiejętności praktyczne, które są potrzebne do utrzymania pracy i osiągnięcia sukcesu, są szkolone podczas programu praktyk.

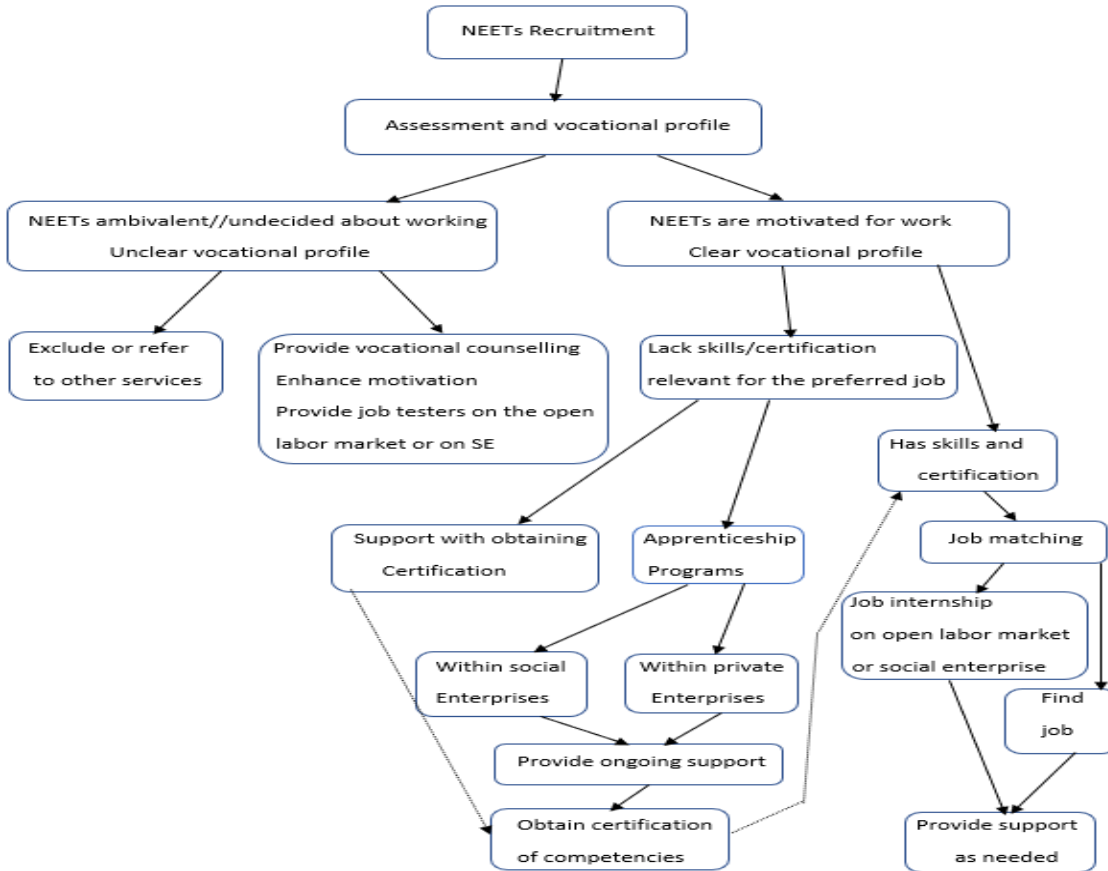
Programy stażowe dodatkowo zwiększają rozwój umiejętności pracy. Idealnie byłoby, gdyby staż był kontynuowany poprzez zatrudnienie na otwartym rynku pracy.

Program SEPAL jest na tyle elastyczny, że usługi WISE są skoncentrowane na osobach i dostosowane do indywidualnych potrzeb. Pozwala to wybrać najlepsze opcje kariery, biorąc pod uwagę istniejące kompetencje i oferty rynku pracy.

Usługi WISE

1. Usługi rekrutacyjne - badania rynku pracy - identyfikacja firm, które już zatrudniają młodzież NEET, dostęp do populacji docelowej, tworzenie bazy danych, gromadzenie danych kontaktowych
2. Ocena preferencji i kompetencji młodych osób NEET; zaangażowanie - motywacja, odkrywanie wartości, umiejętności pracy;
3. Usługi doradztwa zawodowego - usługi koordynacji spraw - integracja innych usług, kontakt z odpowiednimi zainteresowanymi stronami, zwiększenie motywacji, zapewnienie testerów pracy;
4. Dotarcie do pracodawców - zidentyfikowanie pracodawców zainteresowanych zatrudnieniem NEETS.
5. Wyszukiwanie pracy - bezpośrednio lub wspomaganie (pośredniczenie).
6. Usługi wsparcia dla osób poszukujących pracy - grupy wsparcia, szkolenie umiejętności społecznych, szkolenie umiejętności miękkich, pisanie CV, prowadzenie rozmowy itp.
7. W sprawie pośrednictwa pracy - usługi informacyjne i orientacyjne, szkolenie umiejętności w celu wykonania zadania, wsparcie praktyczne, identyfikacja dodatkowych źródeł wsparcia (naturalne źródła wsparcia), doradztwo, pomoc w znalezieniu rozwiązań
8. Coaching pracy - szkolenie umiejętności, dostosowanie pracy, mediacja w konfliktach.
9. Informacje o prawach i obowiązkach pracownika.
10. Usługi wsparcia dla pracodawców - informacje, coaching.
11. Bieżące wsparcie w razie potrzeby.

Poniższy rysunek pokazuje ewolucję młodzieży NEET w ramach programu innowacji SEPAL:



Metodologia rozwoju działu WISE w Bucovina Institute Romania

W Rumunii instytucją odpowiedzialną za akredytację i licencjonowanie usług socjalnych jest Ministerstwo Pracy i Sprawiedliwości Społecznej (MLSJ).

Aby świadczyć usługi socjalne, każdy dostawca usług społecznych, czy to instytucja publiczna, czy organizacja pozarządowa, musi wcześniej uzyskać certyfikat akredytacji, jako dostawca usług społecznych. W tym celu dostawca musi przedłożyć Ministerstwu Pracy i Sprawiedliwości Społecznej, w formie fizycznej lub pocztą elektroniczną, akredytację, która musi zawierać:

1. Wniosek o akredytację (standardowy model znajduje się na stronie internetowej MLSJ)

2. Dokumenty uzupełniające, które różnią się w zależności od:

- status dostawcy (osoba prawna prawa publicznego lub prywatnego)
- doświadczenie w zarządzaniu w dziedzinie usług socjalnych

Oprócz uzasadnienia dokumentów usługodawcy publiczni, którzy w dniu złożenia wniosku nie utworzyli usługi społecznej, są zobowiązani do przedłożenia następujących dokumentów:

- CV osoby posiadającej doświadczenie / kwalifikacje w zakresie zarządzania usługami socjalnymi lub pomocą społeczną;
- kopia umowy o pracę lub umowy o świadczenie usług z osobą posiadającą doświadczenie / kwalifikacje w zakresie zarządzania usługami socjalnymi lub pomocą społeczną.
- zobowiązanie do powiadomienia Ministerstwa Pracy i Sprawiedliwości Społecznej o wszelkich zachodzących zmianach.

Certyfikat akredytacji obowiązuje na czas nieokreślony. Jeśli w ciągu 3 lat usługodawca nie utworzy usług socjalnych, certyfikat akredytacji zostanie cofnięty, a dostawca zostanie usunięty z unikalnego elektronicznego rejestru dostawców usług społecznych.

Po uzyskaniu certyfikatu akredytacji sprzedawca może rozpocząć procedurę licencjonowania usług społecznych

W Rumunii, aby wybrać kategorię usług społecznych, która obejmuje usługi / działania, które dostawca chce oferować, należy zapoznać się z Nomenklaturą Usług Socjalnych, w tym wszystkimi kategoriami usług społecznych, które mogą być oferowane.

W celu ustanowienia usługi WISE Stowarzyszenie Instytutu Bukowiny wybrało usługę „WSPARCIE POMOCY WSPÓLNOTY”, która obejmuje usługi:

Poradnictwo psychospołeczne, informacje, porady i wsparcie prawne, informacje, ocena i opracowanie planu interwencji, integracja / reintegracja społeczna, orientacja zawodowa, reintegracja szkolna.

Po wybraniu usługi społecznej, która ma zostać skonfigurowana, należy zapoznać się z minimalnymi standardami jakości właściwymi dla każdej usługi społecznej, przy czym dokumenty różnią się w zależności od standardu, któremu podlega usługa.

Plik licencjonowania usługi społecznościowej musi zawierać:

- wniosek o licencję na usługi społeczne, wzór aplikacji pobrany na stronie MLSJ (załącznik 7 do GD 118/2014)

Uzasadnienie dokumentów:

- certyfikat akredytacji dostawcy usług społecznych (poświadczony przez osobę składającą wniosek);
- ewidencja gruntów w celu uzyskania informacji, ważna w dniu złożenia wniosku (uwierzytelniona kopia osoby składającej wniosek);
- akt / dokument prawny dotyczący decyzji o utworzeniu służby społecznej, w przypadku Instytutu Bukowina była to decyzja zarządu;
- organizacja i funkcjonowanie regulacji usługi społecznej (kopia poświadczona przez osobę składającą wniosek); Zasady organizacji i funkcjonowania są własne, zatwierdzone przez zarząd. Opiera się na standardowym modelu znalezionym na stronie internetowej MLSJ;
- zezwolenie sanitarne na funkcjonowanie lub, w zależności od przypadku, dokument przewidziany w obecnej procedurze sanitarnej na funkcjonowanie działań zagrożonych stanem zdrowia ludności (uwierzytelniony odpis osoby składającej wniosek);
- zawiadomienie dotyczące bezpieczeństwa pożarowego i bezpieczeństwa pożarowego lub dokument z prośbą o opinię, zarejestrowany w instytucji deponującej (kopia poświadczona przez osobę składającą wniosek);
- zaświadczenie o rejestracji podatkowej tylko dla usług socjalnych posiadających osobowość prawną (poświadczone przez osobę składającą wniosek);
- umowa o współpracy między prywatnym usługodawcą a radą powiatu / radą lokalną, w której sferze administracyjno-terytorialnej działa usługa socjalna, wyłącznie w odniesieniu do usług społecznych w dziedzinie ochrony dzieci, utworzonych i administrowanych przez prywatnego dostawcę, w zależności od przypadku;
- zobowiązania dostawcy, model znaleziony na stronie internetowej MLSJ;
- arkusz samooceny obowiązkowo wypełniony danymi zgodnymi z rzeczywistością w terenie, wzór znaleziony na stronie internetowej MLSJ w sekcji licencjonowania usług społecznych.

5.4. Rekrutacja NEETs

5.4.1. Elementy skutecznego skierowania i zaangażowania SE

Skuteczne zaangażowanie klienta zależy od dostępności informacji oraz ich przydatności i adekwatności. Kryteria przyjęć powinny być określone, a najlepiej, aby usługi były dostępne dla jak największej liczby klientów. Zgodnie z zasadami SE wszystkie osoby, które chcą pracować, kwalifikują się -

nikt nie jest wykluczony. Zasadę tę należy stosować w ramach grupy docelowej młodzieży w wieku 24–29 lat.

Chodzi o stworzenie prostego procesu rekomendacji, przy użyciu minimalnych kryteriów dopuszczenia i kwalifikacji. Model SEPAL kładzie jeszcze większy nacisk na rozwijanie możliwości pracy dla najsłabszej młodzieży.

W modelu SEPAL jedynymi kryteriami przyjęcia dla danej grupy docelowej jest chęć do pracy. W celu ułatwienia dostępu słabszej młodzieży do wspieranych służb zatrudnienia opracowano kryteria priorytetowe. Należą do nich: niepełnosprawność umysłowa lub problem ze zdrowiem psychicznym, pochodzenie etniczne Romów, niska kwalifikacja, migracja, ryzyko ubóstwa.

Oczekuje się, że usługi świadczone na tym poziomie są skoncentrowane na osobach i umożliwiają jej dokonanie świadomego wyboru. Pod koniec tego etapu młodzi decydują, czy przyjmować wspierane usługi zatrudnienia. Dlatego ważne jest zapewnienie jasnych, dokładnych i spójnych informacji oraz dostosowanie oczekiwań potencjalnych osób poszukujących pracy. Powinno się to odbywać w komfortowym otoczeniu i podczas pierwszego kontaktu należy zapewnić minimum prywatności. Jeśli to możliwe, można je przedstawić członkom zespołu lub przynajmniej przeprowadzić krótką prezentację członków zespołu. Jakość interakcji wpłynie na decyzję osoby o uczestniczeniu w programie.

Metodyczne etapy rekrutacji:

1. **Rozpowszechnianie** - rozpowszechnianie informacji o wspieranych usługach zatrudnienia poprzez ulotki reklamowe oraz uczestnictwo/prowadzenie wydarzeń informacyjnych z kluczowymi zainteresowanymi stronami w celu zapewnienia widoczności programu w społeczności; włączanie odpowiednich podmiotów ze społeczności w proces rekrutacji; wyrażne zalety zatrudnienia wspieranego i wymagań programu;
2. **Pierwszy kontakt** - może być przez e-mail, Facebook lub media społecznościowe, telefon lub bezpośrednio, osobiście. Na tym poziomie należy podać dalsze informacje oraz zaplanować pierwszą rozmowę z młodą osobą, jeśli jest ona uprawniona. Pierwsze wrażenie ma znaczenie, dlatego ciepłe i przyjazne podejście może ułatwić zaangażowanie.
3. **Wstępną rozmowę kwalifikacyjną** może przeprowadzić doradca zawodowy lub inni członkowie zespołu. Lepiej jest, aby rozmowa odbyła się w spokojnym pomieszczeniu, przy minimalnym zakłóceniu i zapewnieniu prywatności. Należy zająć się kwestią poufności. Długość spotkania i ilość dostarczanych informacji należy dostosować do specyfiki młodzieży. Osoba powinna zrozumieć ogólne ramy idei zatrudnienia wspieranego oraz rolę i związane z nim działania i na tej podstawie podjąć ostateczną decyzję dotyczącą udziału w tym programie. Rozmowa powinien wyjaśnić motywację osoby do pracy lub udziału w programie praktyk i zbadać, jak wygląda praca. Jeśli program SEPAL nie może zaspokoić potrzeb danej osoby, należy skierować ją do innych bardziej odpowiednich usług lub dostawców. Na koniec rozmowy młodzież powinna jasno określić, czego może oczekiwać od programu i jakie wsparcie, w tym zachęty finansowe, jest dostępne. W tym momencie młody człowiek może także uzyskać informację, kto z sieci wsparcia lub ze strony interesariuszy może uczestniczyć w świadczeniu usług zatrudnienia wspomaganego, należy podpisać umowę zawierającą porozumienie, oraz informację dotyczącą ograniczeń ujawnienia danych. Wynik pierwszej rozmowy należy

podsumować i włączyć do akt osoby poszukującej pracy. Wstępna rozmowa kwalifikacyjna powinna zakończyć się jak najszybszym zaplanowaniem oceny zawodowej.

5.4.2. Znaczenie poradnictwa w zakresie świadczeń

Dla większości ludzi życie spędzone na zasiłkach oznacza życie w biedzie, z niewielką autonomią. Jeśli ludzie znajdą odpowiednią pracę i skorzystają z dostępnych zachęt, nie będzie to miało wpływu na utratę lub zmniejszenie zasiłku dla bezrobotnych lub renty inwalidzkiej. Na tym poziomie ważne jest podanie dokładnych informacji, aby umożliwić klientowi świadomy wybór i dostosowanie oczekiwań.

Konieczne jest uzyskanie obszernych informacji na temat dostępnych zachęt do pracy oraz innych środków wsparcia i dotacji związanych z pracą, a także zrozumienie, co działa w praktyce, a co nie. Konsultacja ze specjalistą prawnym lub ekspertem z regionalnego urzędu pracy może być pomocna w identyfikowaniu możliwości i lepszym zrozumieniu zasad i procedur prawnych mających wpływ na zatrudnienie grupy docelowej. Niespełnione oczekiwania wpływają na relacje i motywację do pracy, dlatego zapewnienie dokładnych informacji od samego początku ma kluczowe znaczenie dla powodzenia programu.

5.5 Ocena funkcjonalna umiejętności zawodowych, zainteresowań i umiejętności

5.5.1 Zasady skutecznej oceny

1. Ocena zawodowa jest procesem skoncentrowanym na osobie, celem, której jest pomoc wszystkim poszukującym pracy w dokonywaniu świadomych wyborów dotyczących zatrudnienia i ścieżki kariery oraz ustanowienie środków wsparcia niezbędnych do osiągnięcia istotnych celów osobistych.
2. Gromadzone informacje powinny być odpowiednie, aby ułatwić odkrywanie wartości osoby poszukującej pracy, motywacji, zainteresowań, umiejętności i postaw zawodowych, zasobów i potrzeb wsparcia.
3. Zebrane informacje powinny koncentrować się na przyszłości, na tym, co osoba poszukująca pracy chce osiągnąć w danych okolicznościach; cele powinny być realistyczne i dostosowane do obecnych możliwości. Koncentracja na przyszłości ujawnia aspiracje i oczekiwania zawodowe, daje nadzieję i sprawia, że proces tworzenia profilu zawodowego jest bardziej angażujący, bardziej osobisty i innowacyjny. Przeszłe doświadczenia są również istotne, ale zbyt duży nacisk na straty i przeszłe doświadczenia mogą osłabić motywację i wywołać poczucie beznadziejności i zniechęcenia.
4. Preferencje i potrzeby osoby poszukującej pracy powinny wyznaczać kierunek procesu; specjaliści powinni delikatnie kierować i zachęcać kandydata do dokonywania świadomych wyborów oraz brać odpowiedzialność za decyzje i działania.
5. Osoba poszukująca pracy jest równorzędnym partnerem i powinna zdecydować, jakie informacje są istotne i z jakich źródeł można się zapoznać. Z innymi osobami można się konsultować (np. członkowie rodziny, przyjaciele. Inni specjaliści) tylko wtedy, gdy osoba poszukująca pracy wyraźnie zgodzi się w tym sensie. Ostateczną decyzję o tym, jakie informacje należy ujawnić, podejmuje osoba poszukująca pracy.

6. Ustanowienie dobrych relacji roboczych z osobą poszukującą pracy jest kluczowym składnikiem sukcesu i silnym czynnikiem motywującym.
7. Pod koniec procesu oceny zawodowej zespół wspieranego zatrudnienia powinien być w stanie odpowiedzieć na następujące pytania:
 - jakie są ogólne cele zatrudnienia osób poszukujących pracy?
 - jakie miejsca pracy i środowiska pracy są pożądane i realistyczne?
 - jakie potencjalne wyzwania może napotkać osoba poszukująca pracy?
 - jakie środki wsparcia i strategie są potrzebne, aby osoba poszukująca pracy mogła znaleźć, zabezpieczyć i utrzymać preferowaną pracę?
8. Profil zawodowy jest aktualnym dokumentem, który musi być regularnie weryfikowany i aktualizowany w odniesieniu do osiągniętych postępów, w tym nowych kompetencji i rozwijanych umiejętności. Osoba poszukująca pracy powinna otrzymać kopię profilu zawodowego.
9. Ocena zawodowa nie powinna trwać dłużej niż 1-2 spotkania; długie oceny zmniejszają motywację do pracy.
10. Ocena zawodowa powinna być wrażliwa na kulturę osoby. Bardzo ważne jest, aby unikać oceny informacji o kulturze i zwyczajach osób poszukujących pracy.
11. Należy unikać żargonu zawodowego i systematycznie podkreślać cel oceny i wyjaśnić, w jaki sposób pomoże on osobom poszukującym pracy w znalezieniu i zabezpieczeniu zatrudnienia.

5.5.2. Proces i metodologia profilowania zawodowego

1. Zbieranie odpowiednich informacji o zatrudnieniu. Zagadnienia prywatności i poufności. Granice ujawnienia.

Aby uniknąć gromadzenia niepotrzebnych lub zbędnych informacji, doradca zawodowy powinien pamiętać i zastanowić się nad poniższymi pytaniami:

- Czy te informacje są pomocne w procesie zatrudnienia? W jaki sposób?
- Czy te informacje są istotne przy wyborze odpowiednich usług wsparcia i programu szkolenia umiejętności? Jak będą później wykorzystane?
- Jakie informacje mogą zainteresować przyszłego pracodawcę i jaki jest najlepszy sposób przekazywania tych informacji?
- Jaki wpływ może mieć na osobę poszukującą pracy ujawnienie niektórych informacji? Jakie są konsekwencje niewiedzy o niektórych aspektach życia osób poszukujących pracy?
- Czy informacje są ukierunkowane na przyszłe i pożądane miejsca pracy?

W procesie oceny zawodowej za istotne uważa się informacje, które mogą mieć pozytywny lub negatywny wpływ na sytuację w pracy.

Obszary do zbadania mogą obejmować:

- Historia pracy i znaczące doświadczenia zawodowe, zarówno w środowisku formalnym, jak i nieformalnym - poprzednie prace, praca wolontariacka, prace domowe, opieka nad dzieckiem / rodziną, praktyka pracy poprzez edukację lub mentoring;
- Wykształcenie i kwalifikacje formalne - lata nauki, udział w kursach, posiadane certyfikaty kompetencji;
- Umiejętności:
 - Umiejętności fizyczne - oceniaj upośledzenia i niepełnosprawność fizyczną, które ograniczają wybór, ale także mocne strony;
 - Umiejętności poznawcze - umiejętności uczenia się i zdolność dostosowywania zachowań;
 - Umiejętności osobiste - higiena, umiejętność zarządzania własnym budżetem, zdolność do samodzielnego podróżowania itp.;
 - Umiejętności społeczne - umiejętność właściwego rozumienia i reagowania na wiadomości od innych, umiejętność interakcji z innymi we właściwy sposób;
 - Umiejętności językowe i komunikacyjne - logika mowy, płynność, rozumienie, słownictwo i znajomość języka pisanego;
 - Umiejętności regulacji emocjonalnej - radzenie sobie z trudnymi emocjami, radzenie sobie z kryzysami emocjonalnymi, strategie radzenia sobie ze stresem, w tym adaptacyjne (np. sportowe) i problematyczne zachowania radzenia sobie (np. nadużywanie alkoholu)
- Preferencje pracy: rodzaje pracy, harmonogram pracy, odległość do pracy i problemy z transportem, preferowane środowisko pracy - praca wewnątrz lub na zewnątrz, w małej lub dużej firmie, gwarne lub spokojne środowisko pracy, preferowane zadania i liczba kontaktów społecznych.
- Hobby i zainteresowania

Pytania, które należy zadać:

- Jaka jest Twoja preferowana / idealna / wymarzona praca?
- Czy pracowałeś w indywidualnym zatrudnieniu lub w innych warunkach?
- Jeśli tak to gdzie? b. Co zrobiłeś? c. Co działało / nie działało w przypadku bieżących / przeszłych ofert pracy?
- Jakie zajęcia lub hobby lubisz?
- Czy kiedykolwiek zgłosiłeś się na ochotnika? Jeśli tak to gdzie? b. Co zrobiłeś?
- Co działało / nie działało na temat obecnych / przeszłych prac wolontariuszki?
- Jakie masz umiejętności? W czym jesteś naprawdę dobry?
- Jakich prac NIE chciałbyś wykonywać?
- Jak dotrzesz do pracy i z pracy (zaznacz wszystkie, które dotyczą): Autobus, pieszo / rolki, rower, samochód, pociąg, jazda z przyjaciółmi / rodziną/inne.
- Jeśli już szukasz pracy lub szukałeś, czy miałeś trudności ze znalezieniem zatrudnienia? Jeśli tak, jakie są przyczyny? Jak można rozwiązać te problemy?
- Czy jest coś, co martwi Cię w związku z szukaniem pracy?
- Dostajesz pracę, ale nie pracujesz zbyt długo? Jeśli tak, jak często to się zdarza?
- Czy Twoja rodzina i/lub system wsparcia są zmotywowani do pomocy w znalezieniu i utrzymaniu pracy?

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment

- Kogo znasz, kto może mieć kontakt, który może być pomocny w znalezieniu pracy?

Pod koniec oceny zawodowej odpowiednie zebrane informacje należy streścić i przedstawić osobie poszukującej pracy. Formularz profilu zawodowego zaproponowany w przewodniku EUSE (patrz załącznik) jest w tym momencie pomocny, ponieważ zapewnia łatwy sposób na syntezę w przyjaznym dla użytkownika formacie odpowiedniej kwestii poruszanej podczas procesu oceny.

W kwestii ujawnienia informacji specjalista ds. wspieranego zatrudnienia powinien stosować zasadę wyboru osoby poszukującej pracy. Osoba poszukująca pracy powinna podjąć ostateczną decyzję o tym, jakie informacje należy ujawnić pracodawcy, a jakie należy zachować w tajemnicy. Informacje powinny być ujawniane dopiero po uzyskaniu wyraźnej zgody kandydata i powinny zawierać tylko te aspekty, które są istotne dla sytuacji na rynku pracy. W przypadku, gdy osoba poszukująca pracy nie jest zdecydowana, jakie informacje ujawnić, może zostać przeprowadzona dogłębna analiza korzyści i wad ujawnienia pewnych aspektów osobistych. Osoba poszukująca pracy powinna być świadoma konsekwencji ujawnienia takich informacji przed podjęciem takiej decyzji.

2. Planowanie kariery i strategii wsparcia

Po ukończeniu profilu zawodowego i zebraniu wszystkich istotnych informacji, osoba poszukująca pracy i pracownik SE rozmawiają o realistycznych aspiracjach zawodowych, które można zrealizować w najbliższej przyszłości. Jeśli oczekiwania dotyczące pracy są nierealne, zadaniem specjalisty ds. SE jest delikatne poprowadzenie osób poszukujących pracy do bardziej realistycznych celów w związku z ich własnymi wartościami i preferencjami. Tester pracy może być pomocnym narzędziem zarówno do dostosowania oczekiwań pracy, jak i oceny preferencji pracy. Aby wywrzeć wpływ, rozmowy i doświadczenia muszą być dostosowane do potrzeb, zainteresowań i okoliczności każdej osoby.

Narzędzia z SEPAL Toolkit (patrz załącznik 1) mogą być szczególnie pomocne przy ustalaniu, jakim rodzajem pracy kandydat jest zainteresowany i jakiego rodzaju wsparcie jest potrzebne.

Ogólnym celem na tym poziomie jest ułatwienie przejścia do pracy i zapewnienie dobrego dopasowania jej do kandydata. Oznacza to połączenie wiedzy, umiejętności oraz preferencji osoby poszukującej pracy z zadaniami, kulturą miejsca pracy i ogólnym środowiskiem pracy. Poszukujący pracy i specjaliści SE współpracują w celu opracowania planu, który pomoże tym pierwszym w stabilnym przejściu z obecnej sytuacji bezrobotnych do innych warunków - stażu lub zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Musimy upewnić się, że usługi, które świadczymy na tym poziomie, to nie tylko czas spędzony - ale czas poświęcony na zbudowanie pomostu do innego stylu życia.

Aby uzyskać dostęp do służb zatrudnienia, dana osoba musi mieć przynajmniej cel polegający na badaniu zintegrowanego zatrudnienia. Każda dyskusja powinna zaczynać się od przekonania, że każdy może się odnaleźć w systemie zintegrowanego zatrudnienia.

Na tym poziomie ważne jest, aby specjalista ds. SE ocenił wsparcie, jakiego potrzebuje osoba poszukująca pracy w kluczowych obszarach, takich jak:

- Umiejętności społeczne;
- Niezależne życie;
- Zarządzanie finansami;
- Praktyki zawodowe;
- Podnoszenie kwalifikacji;
- Wsparcie w domu / sieci.

Wsparcie społeczne jest szczególnie ważne, ponieważ badania wykazały jego związek z sukcesem zatrudnienia i stażem pracy. Dlatego osoby poszukujące pracy ze słabym wsparciem społecznym wymagają szczególnej uwagi, a usługi w celu zwiększenia wsparcia społecznego i poprawy umiejętności społecznych można rozwijać dodatkowo dla potrzeb zatrudnienia.

Zapewnienie wsparcia jest procesem proaktywnym, dlatego wymaga takich elementów, jak:

- Planowanie na przyszłość;
- Przewidywanie i strategiczne podejście do możliwych trudności lub wyzwań w przyszłej sytuacji w pracy;
- Strategie rozwiązywania problemów i znajdowanie właściwych rozwiązań;
- Rozwój w związku z istniejącym doświadczeniem;
- Optymalna kapitalizacja zasobów (zapewniająca dokładnie potrzebną pomoc, nie więcej, nie mniej) z naciskiem na autonomię i samostanowienie;
- Strategie marketingowe - myślenie o pozytywnych sposobach dostarczania informacji pracodawcom i rozwiązywania ich problemów.

3. Tworzenie planu działania

Plan działania jest narzędziem do wykorzystania w procesie tworzenia profilu zawodowego do rejestrowania różnych etapów, które należy przeprowadzić dla osiągnięcia wyznaczonych celów i ułatwienia przejścia do procesu wspomaganego zatrudnienia, czyli poszukiwania pracy.

Plan działania tworzony jest przy udziale osoby poszukującej pracy. Ponadto w spotkaniu mogą uczestniczyć członkowie sieci wsparcia - przyjaciele lub członkowie rodziny, jeśli osoba poszukująca pracy wyrazi na to zgodę.

Zgodnie z przewodnikiem EUSE plan działania „musi jasno określać cele długoterminowe (tj. znaleźć zatrudnienie) i bezpośrednie cele, aby je osiągnąć”. Każdy plan działania obejmuje 5 różnych kategorii, które kierują interwencją (szablon planu działania EUSE, patrz załącznik) i należy go regularnie przeglądać.

Co - co chce osiągnąć osoba poszukująca pracy? tj. doświadczenie w różnych rodzajach zatrudnienia (osoba próbująca pracę), ukończenie kwalifikacji.

Jak - w jaki sposób osoba poszukująca pracy zamierza osiągnąć cel? Jakie działania musi podjąć osoba poszukująca pracy? Na przykład przeprowadź poszukiwanie pracy, aby zidentyfikować różne rodzaje zatrudnienia, które chciałby wypróbować.

Kto - kto jest odpowiedzialny za przeprowadzenie akcji? tj. poszukujący pracy, specjalista SE, członek rodziny, inny specjalista itp.

Kiedy – należy ustalić realistyczne ramy czasowe zakończenia akcji/działania. Oprócz ustalenia ram czasowych dla każdego działania, osoba poszukująca pracy i zespół SE powinny określić datę przeglądu.

Osiągnięcia - Nagrywaj akcje/działania po zakończeniu. Należy to omówić na etapie przeglądu.

Plan działania powinien być prosty i łatwy do zrozumienia dla wszystkich zaangażowanych stron. Osoba poszukująca pracy musi zgodzić się z działaniami określonymi w planie działania. Preferencje osób poszukujących pracy są w centrum całego procesu decyzyjnego, ale plan powinien być realistyczny pod względem harmonogramu i kompetencji pracy osoby poszukującej pracy.

4. Przegląd planu działania

Plan działania jest przydatnym narzędziem do monitorowania postępów i osiągnięć. Konieczne jest stałe monitorowanie, aby upewnić się, że obecne podejście przyczynia się do postępu w pożądanym kierunku oraz że potencjalne zagrożenia lub wyzwania są szybko identyfikowane. Należy wprowadzić zmiany w planie, aby lepiej uwzględnić szczególne okoliczności lub czynniki, które utrudniają sukces. Plan działania może być weryfikowany tak często, jak zespół uzna to za konieczne, co miesiąc lub co kwartał.

5.6. Zwiększanie motywacji młodzieży NEET

Bariery motywacyjne uniemożliwiają wielu młodym ludziom podjęcie próby zasilenia grupy pracowników lub poszukiwania odpowiednich usług wsparcia. Istnieje wiele czynników odpowiedzialnych za zmniejszoną motywację młodzieży NEET. Kwestie osobiste odnoszą się do poczucia własnej skuteczności i zdolności do przeżywania przyjemności i pozytywnych emocji, jako nagród związanych z zatrudnieniem. Czynniki środowiskowe obejmują piętno społeczne, ograniczenia związane z finansami i ubóstwem, a także formalne i nieformalne wsparcie społeczne, które może umożliwić lub osłabić motywację do zatrudnienia. Czynniki związane z zawodem odnoszą się do osobistego i społecznego znaczenia nieodłącznie związanego z pracą.

Motywację definiuje się, jako procesy związane z zatrudnieniem, które mogą:

- Pobudzać i zachęcać do zachowań zawodowych;
- Wytyczyć cel i kierunek zachowań zawodowych;
- Umożliwić trwałość zachowań zawodowych;
- Doprowadzić do wyboru i preferowania określonego zachowania zawodowego (Lloyd, 2010).

Jak sugeruje ta wyczerpująca definicja, motywację można wyrazić na wiele sposobów, w tym na przykład brak chęci zatrudnienia, brak koncentracji na niespójnych lub sporadycznych zachowaniach zawodowych, brak zaangażowania lub powierzchowne wykonywanie zadania, przedwczesne zakończenie lub rezygnacja z pracy czynności związanych z pracą, zaniedbywanie obowiązków, nieobecność w pracy

i rezygnacja. Wszystko to, ukazuje problemy, które mogą wystąpić na różnych poziomach wspieranego procesu zatrudnienia i należy je jak najszybciej rozwiązać.

Skuteczną identyfikację problemów motywacyjnych można osiągnąć poprzez dokładne zbadanie przekonań, uczuć i zachowań związanych z pracą oraz różnych okoliczności, które zaostrzają lub stymulują niepożądane reakcje. WISE powinien również rozważyć zbadanie potencjalnych barier motywacyjnych istniejących na poziomie osobistym, środowiskowym i zawodowym. Poniżej znajdują się przykładowe pytania, które mogą pomóc w identyfikacji czynników utrudniających motywację do pracy.

Czynniki osobiste	<p>Czy dana osoba odczuwa przyjemność i nagrodę emocjonalną po uczestnictwie w pracy i czynnościach związanych z pracą?</p> <p>Czy klient ocenia swoje umiejętności i kompetencje, jako zgodne z sukcesem w zatrudnieniu lub w wykonywaniu zadań związanych z pracą?</p> <p>Czy czynności związane z pracą są odbierane jako ważne lub nawiązują do osobistych wartości?</p>
Czynniki środowiskowe	<p>Czy dana osoba ocenia swoje zasoby materialne, jako satysfakcjonujące?</p> <p>Czy dana osoba ocenia swoje zasoby społeczne, jako wspierające zatrudnienie?</p> <p>W jaki sposób piętno społeczne i dyskryminacja wpływają na postrzeganie jednostki?</p>
Czynniki zawodowe	<p>Czy istnieją możliwości uczestniczenia w pracy, która jest ważna pod względem osobistym i społecznym?</p> <p>Czy atmosfera w pracy jest tolerancyjna i pełna akceptacji?</p>

Podejścia, które zwiększają motywację niezbędną do uzyskania i zapewnienia zatrudnienia, charakteryzują się cierpliwością, nadzieją, kreatywnością, wszechstronnością oraz integracją opartą na dowodach zasad i praktyk dotyczących zatrudnienia, które ujawniają i wykorzystują mocne strony i możliwości (Lloyd, 2010). Młodzi dorośli częściej unikają programów używających języka związanego z niepełnosprawnością. Na przykład nazwy takie jak urząd ds. Usług dla osób niepełnosprawnych dla młodzieży lub usługi rehabilitacyjne są czasami zniechęcające. Młodzi ludzie uważają się za zdrowych i niepokonanych, a nie niepełnosprawnych [IPS Toolkit], dlatego są bardziej skłonni do angażowania się w usługi, które koncentrują się na ich mocnych stronach i szansach, a nie na podatności lub niepełnosprawności.

Często młodzi dorośli mają nierealistyczne oczekiwania lub cele związane z zatrudnieniem. Co więcej, nie dostrzegają związku między celami zatrudnienia a wartościami osobistymi. Doradca zawodowy może wspierać młodzież NEET w dostosowywaniu oczekiwań i ustalaniu realistycznych celów związanych z osobistymi wartościami. Jeśli NEET uświadomią sobie związek między celami zatrudnienia a ich obecnymi działaniami i wartościami osobistymi, ich motywacja i dobre samopoczucie wzrosną.

Wartości a cele

Wartości można postrzegać, jako podstawowe zasady, które nadają znaczenie naszym działaniom i zachowaniom, są „dającymi się określić cechami działań bieżących” (Harris, 2011). Są one związane z tym,

co jest najważniejsze dla danej osoby, a w przeciwieństwie do obowiązków, są swobodnie realizowane. Funkcjonują w chwili obecnej i na ich podstawie, osoba może zdecydować, jak postępować tutaj, teraz i jakie są pożądane cechy obecnych pytań. Opisują one, jak ktoś chce zachowywać się jak człowiek, jak ma zamiar działać na bieżąco. Wskazują one, na to co chce się robić w życiu, oraz na podstawowe zasady, według których chce się żyć, czyli osobiste cechy, które chce się wzmocnić lub kultywować. Wartości nigdy nie są zakończone ani spełnione. Są one jak kompas wskazujący wschód, pokazują kierunek, ale nie można całkowicie do nich dotrzeć, ani zaznaczyć ich na mapie. W przeciwieństwie do celów, które są wyznaczone w przyszłości, wartości można teraz realizować poprzez spójne działania. Działania podejmowane w celu osiągnięcia wartości mają psychologiczne i praktyczne konsekwencje, które mogą prowadzić do postrzegania, postaw i zachowań ułatwiających strategię zdrowego radzenia sobie (SagiIV i Schwartz, 2000 w Vesues i colab, 2014 r). Wartości nie dotyczą wyłącznie osiągnięcia celu, ale są podejściem do życia, niezależnie od wyników. Chodzi o to, jak chce się zachowywać, gdy odniesie się sukces, a także o to, jak chce się zachowywać, jeśli nie uda się osiągnąć celów. W przeciwieństwie do wartości, cele są zorientowane na przyszłość i odnoszą się do konkretnych pożądanych rezultatów, które można trwale osiągnąć, uzupełnić lub odrzucić z listy. Chodzi o to, że ktoś chce uzyskać, uzupełnić, posiadać lub osiągnąć. Nie trwają, kończą się, gdy zostaną osiągnięte..

Założmy, że ktoś chce świetnej pracy. To jest cel. To, jak ta osoba chce się zachowywać, jako pracownik, odzwierciedla jej wartości. Jeśli ona/on chce być bardziej skuteczny, wydajny i produktywny w pracy, być wspierającym, otwartym i przyjaznym wobec współpracowników, aby być w pełni zaangażowanym w pracę i być ostrożnym lub odpowiedzialnym, to odzwierciedla jego wartości. Czasami cele mogą być niemożliwe lub nierealistyczne, dlatego określenie podstawowych wartości ma kluczowe znaczenie dla przeformułowania ich w realistyczne lub osiągalne wyniki. Na przykład NEET może stwierdzić, że wymarzoną pracą dla niego jest zostać politykiem. Podstawowymi wartościami tego podejścia może być dbałość o środowisko i przyczynianie się do pozytywnych różnic dla innych i świata. Na podstawie tych wartości można ustalić realistyczne cele i zidentyfikować przystające działania. Na przykład osoba może preferować pracę w firmie przyjaznej dla środowiska, w firmie zajmującej się utrzymaniem lub recyklingiem krajobrazu lub zieleni. Jeśli miejsce pracy nie jest zgodne z takimi celami, NEET można zachęcać do identyfikowania i angażowania się w spójne działania poza miejscem pracy - na przykład wolontariat w kampanii „zróbmy to”, „chodź sadzić drzewa lub czyścić ulicę przed jego dom”.

Wyjaśnienie wartości związanych z pracą można uzyskać, odpowiadając na następujące pytania:

- Co cenisz w swojej pracy? Co uczyniłoby to bardziej znaczącym? Jakim typem pracownika chciałbyś być? Gdybyście żyli według własnych idealnych standardów, jakie cechy osobiste chcielibyście wnieść do swojej pracy? Jakie relacje w pracy chciałbyś zbudować?
- Jakie cechy chciałbyś wnieść do swoich relacji zawodowych? Gdybyś mógł być najlepszym współpracownikiem, jak zachowałbyś się wobec swoich kolegów? Jakie relacje ze współpracownikami chciałbyś zbudować?
- Co cenisz w nauce, przyuczaniu do zawodu, szkoleniu lub rozwoju osobistym? Jakich nowych umiejętności chciałbyś się nauczyć? Jaką wiedzę chciałbyś zdobyć? Jakie

dalsze kształcenie Ci się podoba? Jakim typem praktykanta / stażysty chciałbyś być?
Jakie cechy osobiste chciałbyś zastosować?

Wartości są bardzo ważne dla budowania pewności siebie, zwiększania motywacji i wydajności. Chociaż ludzie mogą być daleko od osiągnięcia swoich celów, mogą dziś żyć zgodnie ze swoimi wartościami i znaleźć w nich poczucie spełnienia, a nawet radości. Wartości są źródłem inspiracji i zapewniają niezbędną motywację do wytrwałości i robienia rzeczy, które mają znaczenie, mają miejsce, gdy sytuacja staje się trudna. Pierwsze dni w nowym miejscu pracy mogą być bardzo trudne dla młodzieży NEET, ale jeśli ich działania są powiązane z wartościami i widzą ogólne znaczenie tego wysiłku, jako ścieżki do rozwoju osobistego i poprawy siebie w pożądanym, spójnym z wartościami sposób, wtedy zagrożenie porzuceni lub zmniejszenie się zaangażowania w pracy ulegają zmniejszeniu.

5.7. Praktyki, poszukiwanie pracy i zaangażowanie pracodawców

W ramach procesu zatrudnienia wspomaganego poszukiwanie pracy stanowi trzeci etap, który łączy NEETS z potencjalnymi pracodawcami. W ramach projektu SEPAL, biorąc pod uwagę specyfikę grup szczególnie wrażliwych, szkolenie zawodowe lub staż zostały uwzględnione, jako etap pośredni przed znalezieniem pracy.

Młodzi dorośli są na etapie rozwijania tożsamości, a ich preferencje zawodowe mogą nie być jasne. Ponadto, nawet, jeśli preferencje dotyczące pracy są wyraźne, mogli stracić możliwość zdobycia umiejętności niezbędnych do wykonywania pożądanego rodzaju pracy lub może im brakować podstawowych umiejętności niezbędnych do dostosowania się w pożądanym miejscu pracy (na przykład problemy higieniczne lub słabe umiejętności społeczne). Często mają niewielką historię zatrudnienia lub nie mają jej wcale. W niektórych przypadkach bezpośrednie przejście od długotrwałego bezrobocia do wymogów miejsca pracy może być zbyt nagłe i może wymagać okresu zakwaterowania, który może być zapewniony w ramach istniejących firm społecznych lub firm prywatnych, które mają wcześniejsze doświadczenia z włączeniem do pracy młodzieży należącej do grup szczególnie wrażliwych. Tempo jest ważne, zbyt szybkie lub zbyt wolne awansowanie etapami może mieć negatywne skutki i dodatkowo zniechęcać młodzież do poszukiwania pracy. Szytywne podejście, które wymaga przejścia przez wszystkie etapy bez względu na indywidualne cechy i obecne umiejętności, nie tylko marnuje zasoby, ale również jest mało prawdopodobne, aby odniosło sukces w przypadku wszystkich kandydatów. Posiadanie ciągłości usług zawodowych oraz różnorodnych ofert i możliwości zwiększa prawdopodobieństwo dopasowania do pracy i osoby.

Usługi zawodowe powinny być dostosowane do osoby, a nie odwrotnie. Rehabilitacja zawodowa w najlepszym wydaniu dostosowuje staż i doświadczenia zawodowe do zainteresowań, preferencji, umiejętności, objawów, braków i odporności młodych ludzi z grup szczególnie wrażliwych, w ramach możliwości, zasobów i dostępności miejsc pracy w okolicy (Lieberman, 2008). Nie powinniśmy traktować wszystkich osób jednakowo i w sztywny sposób, ale powinniśmy wykazać się elastycznością, na którą pozwala projekt SEPAL, aby zmaksymalizować korzyści dla każdego NEET, który został uwzględniony.

5.7.1. Opracowanie planu działania i wybór odpowiednich usług w celu zaspokojenia indywidualnych potrzeb

Celem jest zaprezentowanie uzgodnionego planu działania, który klarownie precyzuje cele dla obu stron, z możliwością dokonywania korekt od samego początku. Jeżeli na tym etapie postanowiono, że nie będzie się szukało pracy w tym konkretnym czasie, potencjalny kandydat powinien zostać skierowany do alternatywnej usługi. Osoby te powinny mieć pewność, że mogą wrócić do szukania pracy, kiedy będą gotowi.

Plan działania będzie obejmował następujące kwestie:

- Co należy zrobić?
- Kto jest odpowiedzialny za realizację działań?
- Kiedy działania zostaną zrealizowane?
- Kto upewni się, że akcja została zrealizowana?

Przydatne porady:

- Upewnij się, że podane informacje są zrozumiałe dla osoby poszukującej pracy.
- Upewnij się, że zrozumiałeś informacje uzyskane od osoby poszukującej pracy.
- Oferuj informacje pisemne i ustne.
- Używaj prostego języka.
- Dowiedz się, w jakim otoczeniu najlepiej będzie spotkać się z potencjalnym kandydatem do pracy.
- Bądź świadomy tego, jak znaki lub symbole mogą wpływać na pierwsze spotkanie z osobą poszukującą pracy.
- Po spotkaniu zawsze podsumuj to, co zostało powiedziane lub uzgodnione. W razie potrzeby zapisz i podaj te informacje Twojemu rozmówcy.

Sytuacje, których należy unikać:

- Jeśli zapoznasz kandydata z interesariuszem, nie mów tak, jakby jego nie było. Pamiętaj, że to osoba poszukująca pracy powinna być w centrum procesu
- Nie rozmawiaj z innymi interesariuszami na temat osoby poszukującej pracy bez uwzględnienia z daną osobą. Nigdy nie ignoruj życzeń i zainteresowań kandydata.
- Unikaj stawiania własnych wartości lub uprzedzeń nad życzeniem i interesem osoby poszukującej pracy.

5.7.2. Określenie odpowiednich programów szkoleniowych - staż i staż. Informacja dla młodzieży NEET

Oprócz formalnych ocen, wolontariat jest świetnym sposobem na poznanie swoich zainteresowań i umiejętności przed zatrudnieniem. Istnieje wiele organizacji, które oferują możliwości wolontariatu, w których nie otrzymuje się wynagrodzenia. Nie trać szansy na doświadczenie zawodowe, ponieważ nauczysz się korzystać ze wszystkich rodzajów możliwości. Nawet wiedza, że nie lubisz określonego rodzaju pracy, jest informacją, która poprowadzi cię na właściwą ścieżkę kariery w przyszłości.

Płatny lub bezpłatny staż to kolejny sposób na naukę umiejętności zawodowych i zdobycie cennego doświadczenia zawodowego. Twoja szkoła powinna być w stanie pomóc ci w znalezieniu możliwości odbycia stażu.

Niektóre staże mogą oferować kredyty na studia za Twoją pracę.

Praktyka to połączenie szkolenia w miejscu pracy, podczas którego pracownicy uczą się praktycznych i teoretycznych aspektów zawodu wymagającego wysokich kwalifikacji lub handlu od ekspertów w tej dziedzinie. Praktyki zawodowe mogą nauczyć Cię umiejętności wykonywania zawodu, na który istnieje duże zapotrzebowanie na rynku pracy. Może to się okazać przydatne w poszukiwaniu pracy.

5.7.3. Praktyka lub szkolenie zawodowe

Na podstawie profilu zawodowego i wraz z młodym człowiekiem zespół WISE decyduje, czy przed zatrudnieniem należy kontynuować szkolenie zawodowe. W ramach projektu SEPAL młodzież NEET może zostać objęta 4-miesięcznym programem praktyk w istniejących przedsiębiorstwach społecznych lub firmach prywatnych. Idealnie się składa, gdy oferty stażu odpowiadają indywidualnym preferencjom i potrzebom, więc im większa oferta, tym lepiej. Jeśli jednak młody człowiek stanie w obliczu zbyt wielu „doskonałych” możliwości lub opcji, decyzja będzie trudna i dana osoba może jej później żałować, co negatywnie wpłynie na motywację do pracy. Dlatego na tym poziomie chodzi o zapewnienie danej osobie, co najmniej 2 opcji w oparciu o jej preferencje, które zostały zidentyfikowane na etapie oceny i mogą obejmować inne 2 lub 3 poza obszarem jego zainteresowań. Takie podejście ułatwi podejmowanie decyzji i zwiększy pewność dokonania właściwego wyboru. Ważne jest, aby mieć dużą listę opcji dopasowanych do różnych preferencji młodzieży NEET, ale przedstawienie oferty w wykonalny, zindywidualizowany sposób zapobiega przytłaczającej trudności z wyborem „odpowiedniego” programu praktyk.

Czas szkolenia zawodowego powinien być minimalny, ponieważ dłuższe okresy zmniejszają motywację. Wielu NEET mogło mieć złe doświadczenia z systemem szkolnym, dlatego nie chcą lub niechętnie angażują się w szkolenia podobne do szkolnych, które koncentrują się głównie na dostarczaniu wiedzy teoretycznej. Zapewnienie szkolenia zawodowego w prawdziwym środowisku pracy, ze szczególnym naciskiem na rozwijanie umiejętności praktycznych i podstawowych umiejętności miękkich, może być bardzo atrakcyjne i zwiększać motywację do uczestnictwa. Również perspektywa stażu w prywatnym przedsiębiorstwie na otwartym rynku pracy może złagodzić negatywne oczekiwania dotyczące wyników szkolenia („Studiuję za darmo, i tak nikt mnie nie zatrudni”) i wyuczonej bezradności w pracy.

Dla niektórych młodych osób NEET, szczególnie dla tych, którzy mieli negatywne doświadczenia w byłych miejscach pracy, brak historii pracy, niskie umiejętności pracy, przyjazne, tolerancyjne, sprzyjające integracji i wolne od piętna środowisko przedsiębiorstw społecznych może stanowić silną

zachętę i dobry punkt wyjścia. Tam mogą znaleźć pomocnych kolegów i rówieśników, którzy mogą pełnić rolę pozytywnych wzorców do naśladowania oraz wykwalifikowanych mentorów, którzy mogą szkolić ich w zakresie rozwijania odpowiednich umiejętności zawodowych i wiedzy. Oczywiście w przypadku innych NEET, którzy już posiadają umiejętności i doświadczenia, przyuczenie do zawodu może wydawać się stratą czasu. Dlatego etap ten można pominąć i należy zapewnić inne usługi, na przykład wsparcie w znalezieniu pracy na otwartym rynku pracy lub coaching w celu skutecznego wykonywania zadań.

Niektóre programy przyuczania do zawodu można opracować w prywatnych firmach, a dotacje są oferowane zarówno stażystom, jak i pracodawcy za pośrednictwem istniejących programów krajowych. Pieniądze stanowią silną zachętę do pracy, dlatego ważne jest sprawdzenie, czy istnieją jakieś możliwości fiskalne, które mogłyby zachęcić do opracowania programów przyuczania do zawodu i szkolenia mentorów pracujących również w firmach prywatnych. Zwiększenie liczby praktykantów w prywatnej firmie lub organizacji może mieć pozytywny wpływ na rozwój tej firmy.

Programy stażowe dają młodym ludziom możliwość stawiania pierwszych kroków w świecie biznesu i odgrywają kluczową rolę w produkcji wysoko wykwalifikowanych pracowników. Reprezentują one wysoce ustrukturyzowane programy szkoleniowe, które pomagają niewykwalifikowanym osobom zdobyć kompetencje potrzebne do odniesienia sukcesu w wybranej branży. Szkolenie praktyczne jest okazją do wykorzystania posiadanych umiejętności w praktyce i pomaga młodzieży NEET zyskać większe zaufanie do siebie i środowiska pracy.

Praktyka to coś więcej niż tylko zdobywanie kwalifikacji i uczenie się nowych umiejętności. Zwykły pracownik często po prostu uczy się, jak wykonywać swoją pracę w firmie prywatnej, podczas gdy praktykant uczy się, jak pełnić tę funkcję i musi być przygotowany na to w każdej sytuacji, w dowolnej organizacji. Programy praktyk zapewniają młodym ludziom możliwość odkrywania nowych sposobów pracy, identyfikowania sposobów poprawy obecnych praktyk organizacyjnych. Uczą się także, jak robić postępy w karierze i jak dostosowywać się w środowisku pracy. Często uczeń musi nauczyć się i zgłębiać umiejętności społeczne, umiejętności rozwiązywania problemów i umiejętności techniczne, których brakuje innym ludziom. Uczą się wyznaczać własne granice i jak stać się samowystarczalnymi i odpowiedzialnymi osobami. Co ważniejsze, uczą się tego na swój własny sposób, poprzez doświadczenie życiowe.

5.7.4. Poszukiwanie pracy i zaangażowanie pracodawcy

Choć przedstawione, jako osobne etapy modelu wspieranego zatrudnienia, etap poszukiwania pracy oraz zaangażowanie pracodawcy łączą się ze sobą, a nawet do pewnego stopnia pokrywają się. Na tym poziomie umiejętności i zdolności osoby poszukującej pracy są postrzegane pod kątem ich przydatności i wymagań na otwartym rynku pracy, dlatego też konieczne jest dopasowanie potrzeb osób poszukujących pracy do potrzeb pracodawcy [zestaw narzędzi Euse].

Według zestawu narzędzi EUSE istnieje grupa kilku interesariuszy i kluczowych graczy, którzy oprócz członków zespołu WISE i NEET mogą być zaangażowani w proces poszukiwania pracy/zaangażowania pracodawców: pracodawcy, mentorzy, współpracownicy, usługodawcy, fundatorzy, członkowie rodziny i sieć społecznościowa. Rozdział VI książki o innowacjach SEPAL zawiera szczegółową metodologię dotyczącą angażowania interesariuszy i tworzenia komitetu lokalnych interesariuszy (LSC).

Kilka kroków, które łączą osoby poszukujące pracy z pożądaną pracą zostały opisane na poniższym schemacie [Euse Toolkit]:



5.7.4.1. Cały proces rozpoczyna się od **poszukiwania pracy**. Jak to ujął przewodnik SAMHSA, poszukiwanie pracy to początek działania we wspieranym zatrudnieniu. Obejmuje ono badanie otwartego rynku pracy w celu znalezienia różnych ofert pracy dopasowanych do indywidualnych preferencji młodzieży NEET. Głównym kryterium przydatności jest zgodność pracy z zainteresowaniami NEET, a także z ich umiejętnościami. Głównym kryterium szans są potrzeby pracodawcy [Podręcznik WISE].

Etap poszukiwania pracy składa się z czterech kluczowych elementów:

- a. **Zaczyna się od zbadania możliwości zatrudnienia** w oparciu o odpowiednie umiejętności, doświadczenia i preferencje, które zostały zidentyfikowane na etapie oceny, w ramach ukończonego profilu zawodowego. Na tym etapie określa się potencjał zatrudnienia i wiąże się on z możliwością zatrudnienia, jaką zapewnia lokalny rynek pracy.
- b. **Sieć społecznościowa** - sprawdzane są potencjalne źródła wsparcia, być może znajomi osoby poszukującej pracy mogą przedstawić możliwości pracy lub skontaktować się z potencjalnymi pracodawcami. Badania wykazały, że wsparcie społeczne odgrywa kluczową rolę w otrzymaniu zatrudnienia i satysfakcji z pracy. Stopień, w jakim osoby w sieci społecznościowej wspierają zatrudnienie, są powiązane z intencją danej osoby, aby zapewnić i utrzymać zatrudnienie (Lloyd, 2010). Uważa się, że wsparcie społeczne jest ważne zarówno dla potwierdzenia, że zatrudnienie jest ważnym i wartościowym przedsięwzięciem, jak i dla umożliwienia postrzegania, że ludzie potrafią radzić sobie z wyzwaniami związanymi z pracą (Vinokur i colab, 1993; 2006).
- c. **Możliwości rynku pracy** - wykaz istniejących opcji dostępnych na rynku pracy, a także istniejących zasobów i potencjału w zakresie rozwijania dodatkowych możliwości. Poniżej przedstawiono potencjalne zasoby dla zadania:
 - Sieć społecznościowa NEET;
 - Targi rekrutacyjne- inne agencje zaangażowane we wspierane zatrudnienie np. Biuro Pracy- przedstawiciele HR- ogłoszenie o pracy w mediach i powiązane bazy danych.

Oprócz wyszczególnienia szans na rynku pracy, zalecany jest także wykaz dostępnych zasobów (w tym transportu publicznego) w danym regionie.

- d. **Planowanie na przyszłość.** Zespół NEET i WISE powinien uzgodnić plan, w jaki sposób należy się skontaktować z pracodawcami, który również powinien obejmować wybrane strategie znalezienia najbardziej odpowiedniej pracy.

Wskazówki dotyczące pisania CV

Celem CV jest zachęcenie pracodawcy do spotkania się z osobą poszukującą pracy w celu omówienia ich zdolności uzyskania pracy. CV należy przedstawić w jasny i odpowiedni sposób; powinno być starannie napisane i nie może być dłuższe niż 2 strony. Powinno zawierać informacje w następujących obszarach:

Dane osobowe

- Historia zatrudnienia
- Kwalifikacje szkoleniowe i edukacyjne
- Kluczowe umiejętności
- Hobby i zainteresowania
- Nazwisko osoby udzielającej referencji

Zarówno historia zatrudnienia, jak i szkolenie powinny być wymienione w odwrotnej kolejności chronologicznej, a sekcja najmocniej podkreślająca mocne strony kandydata powinna być prezentowana po „danych osobowych”, niezależnie od tego, czy jest to historia zatrudnienia, czy kwalifikacje szkoleniowe i edukacyjne.

Dobrym rozwiązaniem może być dostosowanie życiorysu do konkretnego stanowiska, o które się ubiegamy, i należy rozważyć kwestię ujawnienia pracodawcy kwestii związanych z niepełnosprawnością. Aby przedstawić profesjonalny wizerunek, w CV należy unikać takich informacji, jak:

- Niepotrzebne dane osobowe
- Informacje negatywne
- Nieistotne szczegóły
- Luki w datach
- Nieprawdziwe dane

Uwaga dla młodzieży NEET

Ważne jest, aby podkreślić swoje mocne strony i zainteresowania, gdy szukasz pracy. Wszyscy mamy nadzieję znaleźć pracę, w której jesteśmy bardzo dobrzy i która może być dla nas satysfakcjonująca przez długi czas - naszą wymarzoną pracę. Ale bycie realistą jest również ważne. Czasami musimy zdać sobie sprawę, że to, w czym jesteśmy dobrzy, nie zawsze jest czymś, co możemy w charakterze płatnego zatrudnienia, lub praca, która odpowiada naszym zainteresowaniom może być nieosiągalna. W porządku! Dobrym podejściem jest wyszczególnienie swoich mocnych stron i zainteresowań, a następnie przejrzeć rynek pracy, aby zobaczyć, jakie dostępne stanowiska najlepiej pasują do tych ideałów.

5.7.4.2 Kolejnym logicznym krokiem jest zbliżenie się do pracodawców. Zaczyna się to od zebrania konkretnych informacji dotyczących firm, charakteru ich działalności, polityk i środowiska pracy. Strategia podejścia powinna być przedyskutowana w zaawansowany sposób z osobą poszukującą pracy.

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment



SEPAL
Supporting Employment Platform
through Apprenticeship Learning

Implemented by:



Istnieje kilka sposobów skontaktowania się z pracodawcami: telefonicznie, pocztą elektroniczną, przez innego pracownika w firmie, poprzez wizyty w firmie lub poprzez dostarczenie prezentacji na temat SEPAL w określonej organizacji lub firmie lub na regionalnym wydarzeniu LSC. Należy rozważyć bardziej formalne metody poszukiwania pracy. Jeżeli młódzież NEET ma niezbędne umiejętności, należy ją zachęcać do bezpośredniego kontaktu z pracodawcami.

Pracodawcy, którzy mają niewielkie doświadczenie lub nie mają doświadczenia w zatrudnianiu młodego człowieka należącego do grupy podatnej na zagrożenia, mogą się wahać, ale w większości przypadków wahanie to opiera się na braku wiedzy lub obawach dotyczących postępowania z tego rodzaju kandydatem. Jako punkt wyjścia należy skoncentrować się na tym, czego wymaga pracodawca w stosunku do wykonywanej pracy. Gdy jest jasne, że kandydat niepełnosprawny lub pochodzący z grupy podatnej na zagrożenia może wykonać pracę, można umówić się na spotkanie z pracodawcą. Podczas spotkania można uzgodnić charakter i kwotę wsparcia, które ma być zapewnione pracownikowi i pracodawcy.

W poniższej tabeli można znaleźć przykładowe pytania, które badają cechy i potrzeby pracodawców [źródło IPS 2017], a także kilka przykładów nieskutecznych podejść. W tym momencie ważne jest, aby słuchać i starać się zrozumieć, jak wygląda miejsce pracy z punktu widzenia pracodawcy. Właściwym podejściem jest ciekawość wyrażona poprzez wyraźne zainteresowanie. Pamiętaj, aby zadawać pytania otwarte, aktywnie słuchać i zastanawiać się nad udzielanymi przez rozmówców odpowiedziami. Jeśli większość rozmów prowadzi pracodawca, to wiesz, że rozmowa idzie w dobrym kierunku.

Pytania dotyczące biznesu	<p>Dlaczego chcesz pracować dla ____ (nazwa firmy)?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jakie są Twoje cele (firma lub dział)? • Jaka wyobrażasz sobie tę firmę w przyszłym roku? • Co wyróżnia Twoją firmę na tle innych? • Z czego jesteś najbardziej dumny jako kierownik ____? • Czy jest taka pora roku, kiedy Twoja firma prowadzi największe interesy?
Pytania dotyczące wyboru odpowiednich kandydatów do pracy:	<p>Jakiego rodzaju osoby odnoszą sukcesy w tej firmie?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jakich cech szukasz podczas rozmowy kwalifikacyjnej z kandydatami do pracy? • Jakie są Twoje największe problemy związane z zatrudnianiem? • Opisz cechy osoby, która chciałaby tutaj pracować
Pytania dotyczące stanowisk:	<p>Opisz swoich pracowników.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Widzę, że macz ____stanowiska. Jakie macz inne stanowiska, o których mogę nie wiedzieć? • Jaki jest typowy dzień dla ____ (nazwa stanowiska)? • Jakie wyzwania stoją przed ludźmi na tych stanowiskach? • Czy niektóre stanowiska mają większą fluktuację pracowników niż inne?
Pytania dotyczące procesu rekrutacji	<ul style="list-style-type: none"> • Jaki jest twój proces rekrutacji? • Ludzie powinni zacząć od aplikacji online. Ale

	<p>wspomniałeś, że potrzebujesz ludzi, którzy są samozatrudnieni mają towarzyskie usposobienie. Jeśli miałbyś przyjaciela, który pasowałby do tego opisu, od czego powinien zacząć, aby starać się o tę pracę?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jak w przeszłości znalazłeś dobrych kandydatów do pracy?
Nieskuteczne pytania	<ul style="list-style-type: none"> • Czy zatrudniasz? • Czy spodziewasz się ofert pracy w przyszłości? • Czy zwalniasz się? • Co tu robisz? • Czy zatrudniasz osoby z historią kryminalną? • Czy zatrudniasz osoby z zaburzeniami wynikającymi ze stosowania używek? • Co tu robisz? (Dowiedz się więcej o firmie przed spotkaniem).

Do 5 typowych błędów, których należy unikać podczas rozmowy z pracodawcą, (na podstawie zestawu narzędzi IPS, 2017):

- **Pytanie o oferty pracy:** poznaj potrzeby biznesowe pracodawcy i buduj relacje, zanim zapytasz o oferty pracy lub porozmawiasz o osobie poszukującej pracy.
- **Przerywanie pracodawcy:** Cokolwiek mówi pracodawca, ważne jest to, co on lub ona sądzi, więc słuchaj do końca z zainteresowaniem i niepodzielną uwagą. Wyglądaj na zaciekawionego!
- **Pytanie, czy pracodawca jest otwarty na zatrudnianie osób z przeszłością kryminalną, niepełnosprawnością umysłową, itp.** Jeśli o to zapytasz, pracodawcy mogą założyć, że każdy, z kim pracujesz, ma przeszłość kryminalną lub jest niepełnosprawny umysłowo. I nawet, jeśli pracujesz wyłącznie z młodzieżą, która ma tę cechę, nie jest to ta informacja, którą chcesz pracodawcom ujawnić, ponieważ dotyczy ludzi, których reprezentujesz.
- **Mówienie o swoim programie.** Chociaż rozpowszechnianie informacji o SEPAL jest ważne, celem jest to, aby pracodawca prowadził większość rozmów. W razie pytań odpowiedz na pytania dotyczące programu SEPAL, a następnie wróć do słuchania tego, co pracodawca ma do powiedzenia.
- **Zaniedbanie przygotowania do spotkania:** pokaż, że jesteś zainteresowany budowaniem relacji. Z wyprzedzeniem zapoznaj się z podstawowymi towarami lub usługami produkowanymi przez firmę. Możesz także rozważyć sprawdzenie misji firmy. Przygotuj kilka pytań. Przynies swoją wizytówkę, broszurę programową i harmonogram spotkań. Ubierz się oficjalnie, bez jeansów, t-shirtów z logo lub butów sportowych. Unikaj żargonu i pamiętaj o używaniu języka biznesowego, na przykład należy unikać wyrażen takich jak „profilowanie”, „naturalne wsparcie”, dopasowywanie ofert pracy i „tworzenie stanowisk pracy” itp..

5.7.4.3. Analiza pracy

Po zidentyfikowaniu odpowiedniego stanowiska wymagana jest analiza stanowiska w celu określenia potrzebnych umiejętności i zadania. Zadanie jest podzielone na mniejsze elementy i określone zostaną zadania lub elementy. Mediator pracy WISE dokładnie analizuje różne zadania, aby zidentyfikować te, które NEET może wykonać, oraz te, które wymagają dalszego szkolenia lub wsparcia.

Inne obszary analizy pracy powinny obejmować:

- Obowiązki zawodowe.
- Kluczowe cechy pracy - fizyczne, poznawcze, emocjonalne, środowiskowe, itp.
- Wymagane standardy produktywności i jakości.
- Możliwe wynagrodzenie.
- Harmonogram pracy.
- Dostępność pracy i względy transportowe.
- Względy bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Kultura firmy i środowisko pracy.
- Społeczne aspekty miejsca pracy i atmosfera w nim panująca.
- Możliwości zapewnienia wsparcia w pracy.
- Możliwość organizacji naturalnego wsparcia.

Informacje są gromadzone poprzez bezpośrednią obserwację lub rozmowę z osobami, które są zaznajomione z pracą do wykonania. Pośrednik pracy WISE może również spędzać czas w miejscu pracy i wykonywać różne zadania, aby uzyskać wgląd w informacje.

5.7.4.4. Dopasowanie pracy

Raport z analizy pracy jest porównywany z profilem zawodowym w celu dopasowania młodzieży NEET do pracy. Pomyślne dopasowanie pracy następuje wtedy, gdy spełnione są zarówno potrzeby osoby poszukującej pracy, jak i pracodawcy [EUSE Toolkit, 2010]. Dopasowywanie stanowisk jest dynamicznym i ciągłym procesem, który może się zdarzyć przed i po zatrudnieniu. Po zatrudnieniu nacisk kładziony jest na połączenie różnych elementów opisu stanowiska pracy w celu dopasowania do obecnych umiejętności NEET.

Można rozważyć następujące pytania w celu ustalenia, czy osoba poszukująca pracy jest dobrze dopasowana do rzeczywistej pracy [na podstawie zestawu narzędzi EUSE]:

- Czy osoba poszukująca pracy może wykonać pracę, czy istnieje potrzeba dostosowania lub zapewnienia szkolenia?
- Czy praca odzwierciedla ambicje osoby poszukującej pracy?
- Jakie technologie wspomagające i/lub dostosowania są potrzebne i czy można je zorganizować /sfinansować?
- Czy osoba poszukująca pracy może przestrzegać harmonogramu pracy?
- Czy osoba poszukująca pracy „pasuje” do miejsca pracy?

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment



- Czy osoba poszukująca pracy akceptuje potencjalne implikacje w zakresie jej dobrobytu społecznego/wypłata świadczenia lub emerytura?
- Jaka jest przewidywana przyszłość pracy, czy jest ona tymczasowa, długoterminowa czy stała?
- Czy osoba poszukująca pracy może spełnić oczekiwania pracodawcy i czy potrzebny jest okres stażu, aby to wyjaśnić?
- Jakie wsparcie jest dostępne, gdy jest potrzebne zarówno osobie poszukującej pracy, jak i pracodawcy?
- Czy należy zająć się kwestią transportu i dostępności?

5.7.4.5. Zabezpieczenie pracy

W celu **zabezpieczenia pracy** ważne jest zawarcie konkretnej umowy między pracodawcą a pracownikiem. Umowa ta obejmuje również rodzaj wsparcia potrzebnego od pośrednika pracy WISE. Ważne jest wyjaśnienie obowiązków i zadań wszystkich trzech zainteresowanych stron - młodzieży NEET, pracodawcy, mediatora pracy.

Umowa powinna dotyczyć:

- Harmonogramu pracy i płac.
- Zapewnienia wsparcia i kto go zapewni.
- Oczekiwanej wydajności.
- Oczekiwanej jakości.
- Obowiązków pracodawcy, współpracownika (-ów), osoby poszukującej pracy i mediatora pracy WISE w odniesieniu do wymogów wsparcia.

Co więcej, strony mogą zgodzić się na procedurę przeglądu, aby zapewnić trwałość sukcesu dopasowania stanowiska do kandydata. Warunki umowy mogą być zawarte w umowie o pracę lub w nieformalnym formularzu umowy podpisanym przez wszystkie strony.

5.7.5. Przygotowanie się do rozmowy kwalifikacyjnej

W pewnych sytuacjach klient oferujący zatrudnienie wspierane będzie chciał wziąć udział w rozmowie osobiście. W innych sytuacjach klient może chcieć zgłosić się do specjalisty ds. zatrudnienia. Tak czy inaczej, rozmowę kwalifikacyjną należy uznać za okazję dla pracodawcy do ustalenia, czy chce zatrudnić kandydata; oraz możliwość, aby ten ostatni określił „Czy chcę tu pracować?”. Kandydaci mogą wymagać przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej. Klient i specjalista ds. zatrudnienia będą musieli sprawdzić i ustalić: 1) Cel rozmowy; 2) Kto weźmie udział; 3) Jak dotrą na rozmowę i z niej; 4) Co pracodawca będzie chciał wiedzieć; 5) Jak przedstawić doświadczenie i kwalifikacje klienta; 6) O co wnioskodawca będzie chciał zapytać; oraz 7) Jak postępować w sposób biznesowy.

Będzie to okazja dla pracodawcy i osoby poszukującej pracy, aby odpowiedzieć na kilka ważnych pytań.

PYTANIA DO ROZMOWY Z PRACOWNIKAMI

- Dlaczego kandydat chce tu pracować?
- Co kandydat może zrobić dla naszej firmy?
- Jaką jest osobą?
- Dlaczego powinienem zatrudnić tę osobę?

Ponadto osoba poszukująca pracy musi potraktować tę sytuację, jako okazję do uzyskania lepszego obrazu danego stanowiska. Osoba poszukująca pracy będzie chciała uzyskać odpowiedzi na pytania przedstawione poniżej.

PYTANIA KANDYDATA DO PRACY

- Czy chcę pracować dla tego pracodawcy?
- Czy podoba mi się to środowisko pracy?
- Jak ten pracodawca traktuje pracowników?
- Czy ta oferta pracy zapewni wynagrodzenie i świadczenia odpowiadające moim potrzebom?

Planowanie – należy wziąć pod uwagę wszelkie działania lub obowiązki, które można zaliczyć do umiejętności zbywalnych. Kandydat powinien zapoznać się historią firmy, kulturą i usługami lub produktami, przez nią produkowanymi. Kandydat powinien zaplanować, w jaki sposób dotrze na miejsce rozmowy kwalifikacyjnej i powinien zjawić się tam 10–15 minut przed rozmową kwalifikacyjną.

Należy kandydata przygotować do rozmowy kwalifikacyjnej. Zawsze będzie kilka obszarów dyskusji, o których może on chcieć wspomnieć; dlatego należy go tak przygotować do tej rozmowy, aby upewnić się, że te pozytywne aspekty zostaną wspomniane podczas rozmowy kwalifikacyjnej, ponieważ sprawią, że kandydat pokaże się w dobrym świetle lub może wykazać się zdolnością lub chęcią podjęcia pracy - opracuj różne strategie, aby upewnić się, że wszystkie je zaprezentuje.

Prezentacja tego dnia będzie o wiele łatwiejsza, jeśli osoba poszukująca pracy zaplanuje i przygotuje się. Liczy się pierwsze wrażenie, więc upewnij się, że osoba poszukująca pracy ubiera się elegancko, jest schludna, czysta i zadbana. Pamiętaj, że każdy, z kim osoba poszukująca pracy ma kontakt, np. recepcjonista, sekretarka, personel administracyjny, może mieć wkład w proces selekcji. Zachęcaj kandydata do uśmiechania się i zaprezentowania pozytywnej postawy. Kandydat powinien utrzymywać kontakt wzrokowy i wyraźnie odpowiadać na pytania, demonstrując pozytywne, przyjazne i entuzjastyczne nastawienie.

5.8. Wsparcie pracy

* część teoretyczna opracowana na podstawie źródeł: European Union of Supported Employment Toolkit 2010; Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego. Zestaw narzędzi, polskie forum dla osób niepełnosprawnych, 2013

Zapewnienie dobrego wsparcia w pracy i poza nią ma kluczowe znaczenie dla wielu osób niepełnosprawnych i innych pokrzywdzonych grup w celu uzyskania i utrzymania płatnego zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

Skuteczne wsparcie w pracy jest podstawowym elementem zatrudnienia wspomaganego, które odróżnia je od tradycyjnych usług pośrednictwa pracy. Badania wykazały, że praca w ramach zatrudnienia chronionego okazuje się bardziej stabilna dla osób niepełnosprawnych, niż praca poza takim systemem.

Wsparcie w miejscu pracy obejmuje: uzyskanie nowej pracy i utrzymanie jej przez określony czas.

W celu ustalenia odpowiedniego rodzaju i zakresu wsparcia specjalista powinien skonsultować się z pracownikiem, pracodawcą, współpracownikami i wybranymi osobami ze środowiska pracownika. Konsultacje powinny być organizowane regularnie. Ważne jest, aby rola WISER'a była jasna i przejrzysta dla wszystkich osób zaangażowanych w powyższy proces.

Wsparcie pracy i WISER

WISER powinien zapewniać wsparcie w miejscu pracy tylko wtedy, gdy naturalne wsparcie w stosunku do potrzeb pracownika nie jest wystarczające.

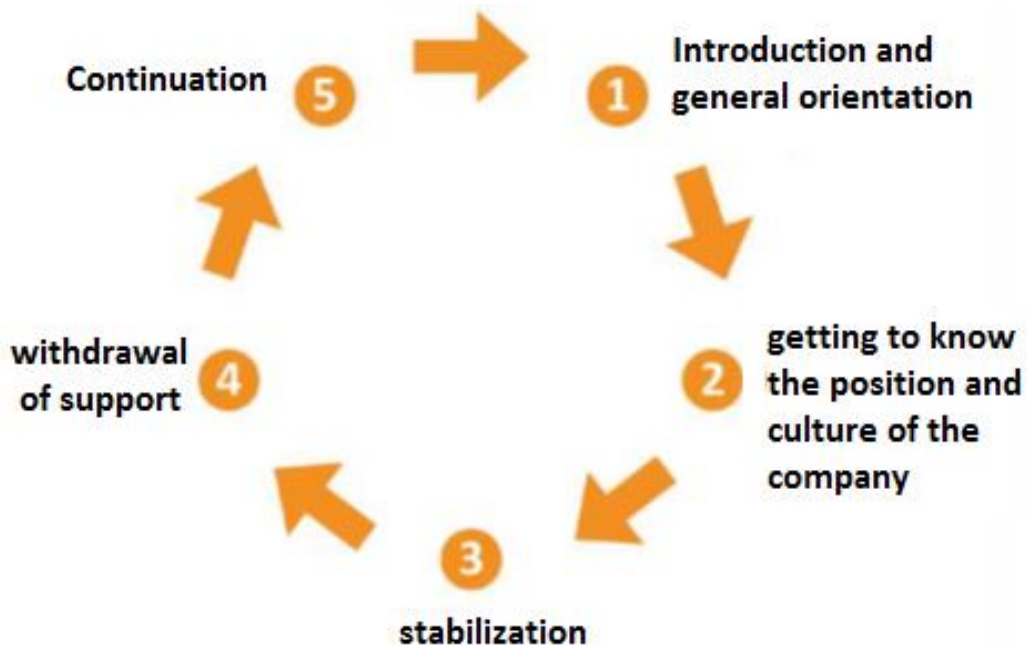
Skuteczny WISER zorientuje się w wymaganiach firmy i zapewni porady dotyczące ulepszeń i zmian, które umożliwią skuteczne zatrudnienie osób niepełnosprawnych i wykluczonych.

Oprócz bezpośredniego wsparcia WISER powinien również wspierać współpracowników i przełożonych danej osoby, pomagając w prowadzeniu szkoleń dla nowego pracownika i dostosowując obowiązujące w firmie procedury do potrzeb osób niepełnosprawnych lub wykluczonych.

Proces wsparcia

Poniższy model wskazuje działania, które należy podjąć, aby zapewnić wsparcie osobie niepełnosprawnej lub wykluczonej.

Gdzie, kiedy i przez kogo oferowane jest wsparcie, zależy od potrzeb pracownika i jego umiejętności. Czas trwania i zakres wsparcia zależą od pracownika, współpracowników, pracodawcy i ich potrzeb.



European Union of Supported Employment. Toolkit, Polish Forum for the Disabled, 2013

1. Wprowadzenie i ogólna orientacja

Etap wprowadzenia i orientacji ogólnej rozpoczyna się, gdy pracownik obejmuje stanowisko. Celem tego etapu jest zapoznanie pracownika z kolegami z pracy i przełożonymi. Pracownik uczy się swoich obowiązków i najważniejszych aspektów funkcjonowania firmy. Pod koniec tego etapu należy opracować indywidualny plan działania.

Od samego początku tego etapu WISER powinien promować naturalne wsparcie. Na przykład WISER może poprosić kolegę osoby niepełnosprawnej o przejęcie funkcji mentora, który ułatwi integrację nowego pracownika z resztą personelu. Mentor powinien podjąć się tego zadania dobrowolnie, a także posiadać odpowiednie umiejętności społeczne i zawodowe.

Jeśli w życiu osobistym pracownika występują problemy (na przykład związane z mieszkaniem, finansami, rodziną lub zdrowiem), WISER powinien zasugerować, zwrócić się do specjalistów o pomoc w ich rozwiązaniu.

Opracowanie indywidualnego planu działania

Opracowanie indywidualnego planu działania należy przeprowadzić, gdy pracownik zapozna się ze swoimi obowiązkami, a pracodawca określi, jakie wsparcie jest zwykle oferowane.

WISER wraz z pracownikiem powinni dokładnie i bardzo starannie przeanalizować, do jakiego stopnia to wsparcie będzie konieczne oprócz standardu oferowanego przez firmę.

WISER i pracownik umawiają się następnie z pracodawcą na spotkanie, podczas którego wyjaśniają, kto i jak powinien zapewnić dodatkowe wsparcie w miejscu pracy, w wyniku, czego powstaje indywidualny plan działania.

Plan wskazuje, między innymi, osoby odpowiedzialne za określoną dziedzinę i ustala ramy czasowe. Plan jest uzgadniany przez wszystkie zaangażowane strony. Powinien być regularnie weryfikowany i aktualizowany w celu dopasowania do aktualnych możliwości i potrzeb pracownika. WISER powinien zapisać role i zadania wszystkich stron i poinformować o nich wszystkich.

2. Poznanie pozycji i kultury firmy

Ten etap obejmuje poznanie zadań, budowanie profesjonalnych relacji ze współpracownikami i zrozumienie kultury firmy w szerszej perspektywie. Celem tego etapu doprowadzenie do tego, aby pracownik wykonywał zadania zgodnie ze standardami firmy i posiadanymi umiejętnościami.

WISER może zainicjować proces, określając, która osoba jest najbardziej odpowiednia do udzielania instrukcji i przeszkolenia pracownika w zakresie określonego zadania. W niektórych przypadkach opiekun współpracuje z osobą w miejscu pracy, natomiast w innych sytuacjach mentor/kolega lub inna osoba przybliży pracownika do jego/jej funkcji.

Poniższe pytania odgrywają kluczową rolę w przeprowadzeniu analizy konkretnego zadania:

- Jakie kroki związane są z zadaniem?
- Jaka jest kolejność tych kroków?
- Na czym polega to zadanie?
- Gdzie znajdują się punkty styczne z zadaniami innych pracowników?
- Jaki jest termin wykonania zadania?
- Jakie materiały są niezbędne do wykonania zadania?
- Czy firma może otrzymać wytyczne dotyczące głównej metody wdrożenia tego zadania?
- Jakie są potencjalne problemy?
- Skąd mam wiedzieć, że zadanie zostało pomyślnie ukończone?

WISER powinien spróbować znaleźć rozwiązania, które najlepiej dostosują miejsce pracy do potrzeb pracownika. Podczas szkolenia z wykonywania nowych zadań należy w jak największym stopniu stosować standardowe procedury firmy i dostosowywać je do potrzeb pracownika.

WISER - w miarę możliwości - wspiera współpracowników w szkoleniu osoby i pomaganiu mu. Ponadto koordynuje proces w oparciu o indywidualne działania planu, organizuje spotkania wszystkich zaangażowanych stron i zapewnia pracownikowi niezbędne wsparcie.

Bardzo istotne jest również wspieranie procesu integracji nowego pracownika. Należy to zrobić subtelnie i w sposób dostosowany do kultury pracownika i firmy. Kluczową rolę w tym zadaniu może

odegrać mentor. W miarę możliwości, nowy pracownik powinien przejść szkolenie w zakresie zachowań i umiejętności społecznych, których znajomość jest niezbędna w miejscu pracy.

Bardzo ważne jest dostosowanie obowiązków do możliwości i potrzeb pracownika. Można to skutecznie osiągnąć poprzez obecność firmy WISER w instytucji, która daje jej szansę na ścisłą współpracę z mentorem, pracownikiem i resztą personelu.

Strategie dostosowania obowiązków do pracownika obejmują:

- **dopasowanie zadania dla pracownika;**
- **usuwanie pewnych elementów zadania;**
- **dodawanie pewnych obowiązków.**

Praca polega na tym, że zadania nowego pracownika są wybierane z palety zadań należących do różnych stanowisk w firmie. W ten sposób powstaje nowe stanowisko, które odpowiada umiejętnościom pracownika. Pozostali pracownicy firmy zyskują więcej czasu na inne zadania, do których mają odpowiednie kwalifikacje lub są bardziej odpowiednie.

Ten etap pracy polega na usunięciu niektórych obowiązków na danym stanowisku, gdy są one zbyt trudne dla pracownika z powodu jego niepełnosprawności (na przykład czytanie, noszenie ciężkich przedmiotów). Zamiast tego, pracownik otrzymuje dodatkowe zadania od swoich kolegów.

Dodawanie nowych obowiązków do stanowiska polega na dopisywaniu nowych zadań do zakresu obowiązków na danym stanowisku zgodnie z umiejętnościami pracownika lub umożliwieniu integracji (na przykład, jeśli dane stanowisko ma ograniczony kontakt z resztą personelu, obowiązek otrzymywania poczty to dodano, co przyczynia się do częstszej interakcji z innymi pracownikami).

Jeśli dopasowanie dla danej osoby nie powiedzie się, zamiast tego będzie możliwe wprowadzenie drobnych modyfikacji, WISER, po konsultacji z pracownikiem, powinien spróbować zmienić obowiązki lub przenieść pracownika do innego działu lub ewentualnie znaleźć nowe miejsce dla niego. Rola, jaką pełni WISER obejmuje również mediację między pracownikiem, pracodawcą i resztą personelu.

Różne formy wsparcia

Wsparcie w miejscu pracy i poza nim może przybierać różne formy. Obowiązki opiekuna zawodowego obejmują dopilnowanie, aby rodzaj oferowanego wsparcia odpowiadał potrzebom pracownika i był akceptowany przez pracodawcę



European Union of Supported Employment. Toolkit, Polish Forum for the Disabled, 2013

Konsultacje - służą do zapewnienia wsparcia pracownikowi i pracodawcy. Polegają one na dzieleniu się wiedzą i informacjami, które mogą pomóc im w podejmowaniu świadomych decyzji dotyczących konkretnych działań.

Doradztwo - jako forma wsparcia jest często oferowane osobom z zaburzeniami emocjonalnymi lub problemami ze zdrowiem psychicznym. W procesie doradztwa WISER wspiera jednostkę w koncentrowaniu się na sukcesach i traktowaniu porażek, jako szansy na naukę nowych rzeczy i sprawienie, by coś się wydarzyło, co przyspieszy postęp pracownika w danej firmie.

Porady - głównie dotyczące tego, gdzie można uzyskać dodatkowe informacje - dostęp do nazwisk, adresów i numerów, eksperci telefoniczni, a czasem także pomoc w nawiązaniu pierwszego kontaktu.

Nauczanie nowych umiejętności pracownika może przybierać różne formy w zależności od potrzeb.

Szkolenie - obejmuje powtarzanie czynności niezbędnych do poprawy określonych umiejętności. Konieczna może być poprawa jakości wykonywanych zadań lub zwiększenie tempa pracy.

Pomoc w miejscu pracy - na przykład wsparcie w czytaniu, podróżowaniu (w przypadku osoby niewidomej), zapewnienie tłumacza języka migowego na spotkaniach (w przypadku osób niesłyszących) lub osobistego asystenta (w przypadku osób z ciężką postacią niepełnosprawność fizyczna / intelektualna).

Ulepszenia i reorganizacja są konieczne, aby umożliwić kandydatowi osiągnięcie dobrych wyników w pracy.

WISER powinien być w stanie określić odpowiednie narzędzia, technologie wspomagające, pomoce i ulepszenia dla osób niepełnosprawnych.

Niektóre ulepszenia mogą wymagać specjalistycznego sprzętu technicznego, np. dla osób z problemami ze słuchem lub wzrokiem. Inne są prostsze, ale także skuteczne.

Ulepszenia mogą obejmować:

- pomoc w organizacji (symbole, fotografie, kolory zamiast liter),
- pomoc w orientacji (diagramy, plany, karty zadań, listy rzeczy do zrobienia)
- narzędzia techniczne (kalkulator, mówiący zegar, dyktafon itp.),
- pomoc w zapamiętywaniu,

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment

- narzędzia do samooceny (narzędzie do samokontroli, lista kontrolna, lista kompetencji, dziennik pracy)
- modyfikowanie powierzonych obowiązków (szczególnie w przypadku osób niepełnosprawnych fizycznie/intelektualnie). Można na przykład zmienić metodę, tj. wprowadzić inną sekwencję zadań lub dodać nowe etapy lub użyć specjalistycznych narzędzi i urządzeń).

3. Stabilizacja

Ten etap rozpoczyna się, gdy pracownik uczy się poprawnie wykonywać wszystkie zadania. Celem jest dalszy rozwój umiejętności pracownika i jego relacji z kolegami z pracy.

Należy organizować regularne spotkania lub rozmowy z pracownikiem i pracodawcą, podczas których można oceniać bieżące wyniki i wyznaczać nowe cele, zadaniem opiekuna zawodowego jest ciągła weryfikacja planu działania.

Na tym etapie przydatna może być ocena pracy WISER'a
W tym celu możesz zadać następujące pytania:

- Czy strategie wsparcia były przydatne dla pracownika i całego zespołu?
- Czy osiągnięto cele wsparcia?
- Co należy zmienić?
- Jakie wsparcie jest nadal potrzebne?

4. Wycofanie wsparcia

Celem tego etapu jest ograniczenie zakresu wsparcia w pracy. Doświadczenie pokazuje, że potrzeby wspierania pracowników niepełnosprawnych i osób wykluczonych w miejscu pracy są bardzo różne. Można tego dokonać poprzez promowanie niezależności i zaangażowania współpracowników, na przykład, jako mentorów. Najlepszym rodzajem wsparcia jest wsparcie niewidoczne - WISER powinien być dostępny, ale nie powinien znajdować się na pierwszej linii. Pracownik musi być w stanie się rozwijać i być ceniony za swoje umiejętności od samego początku.

Pod koniec tego etapu pracownik, pracodawca i WISER uzgadniają formę i zakres niezbędnego wsparcia w przyszłości oraz działania, które należy podjąć w przypadku problemów lub sytuacji kryzysowej.

5. Kontynuacja

Na tym etapie opiekun powinien być dostępny w razie potrzeby konsultacji. Ważne jest również, aby pozostawał w kontakcie z pracownikiem i pracodawcą w uzgodnionych wcześniej kwestiach. Dzięki temu będzie w stanie zidentyfikować potencjalne problemy i zmiany, zanim przerodzą się w sytuację

kryzysową. Nawet, jeśli zatrudnienie w danym miejscu pracy nie jest już możliwe, szybki kontakt z opiekunem pozwoli ci natychmiast rozpocząć poszukiwania nowej pracy.

Wskazówki dla WISER dotyczące wsparcia w miejscu pracy i po pracy:

- Upewnij się, że wszyscy (łącznie z tobą) dobrze rozumieją swoją rolę.
- Upewnij się, że pracodawca i pracownik wiedzą, jak, kiedy i gdzie się z Tobą skontaktować.
- Zachowaj ostrożność przy udzielaniu porad - zadawaj pytania i pozwól pracodawcy najpierw odpowiedzieć na nie samodzielnie.
- Szanuj miejsce pracy pracodawcy i nie rób niezapowiedzianych wizyt.
- Okazuj zainteresowanie miejscem pracy i osobami, które w nim pracują.
- Wsparcie w miejscu pracy i po pracy nie jest terapią. Upewnij się, że ktoś inny zapewni tej osobie wsparcie w innych aspektach ich życia.

Czego należy unikać:

- Narzucanie własnych wartości danej osobie.
- Zwolnienie osoby z tego, co może zrobić samodzielnie.
- Odwiedzanie pracowników bez widocznej potrzeby. Upewnij się, że wsparcie jest odpowiednie i dostosowane do potrzeb pracownika i pracodawcy.

5.9. Wsparcie poza miejscem pracy. Trening umiejętności miękkich.

Co to są umiejętności miękkie?

Połączenie umiejętności ludzkich, umiejętności społecznych, umiejętności komunikacyjnych, cech charakteru lub osobowości, postaw, atrybutów inteligencji społecznej i ilorazów inteligencji emocjonalnej, między innymi, które pozwalają ludziom poruszać się po środowisku, dobrze współpracować z innymi, osiągać dobre wyniki i osiągać swoje cele z uzupełnianiem umiejętności twardych.

Różnica między umiejętnościami miękkimi a umiejętnościami twardymi polega na tym, że te ostatnie można łatwo zdefiniować i zmierzyć, podczas gdy te pierwsze są trudniejsze do określenia, ponieważ zasady zmieniają się w zależności od tego, gdzie jesteś oraz z jakimi osobami się kontaktujesz.

Badania przeprowadzone przez Harvard University i Carnegie Foundation wskazują, że 85% sukcesu w pracy pochodzi z tego, iż pracownik posiada dobrze rozwinięte umiejętności miękkie, a 15% z umiejętności twardych.

Jakie są główne umiejętności miękkie?

1) Umiejętności komunikacyjne

Zdolność do udzielania i otrzymywania informacji oraz wyrażania naszych opinii i pomysłów. Istnieje wiele form, w tym komunikacja werbalna, pisemna i wizualna.

Ważne jest, aby rozwijać umiejętności zarówno komunikowania się z innymi, jak i uczenia się, jak otrzymywać informacje od innych. Pracodawcy rutynowo wymieniają umiejętności komunikacyjne najlepiej oceniane, jako umiejętności „must have”. Ważną umiejętnością miękką jest uczenie się, kiedy i jak komunikować się w otoczeniu biznesowym.

W zakresie umiejętności komunikacyjnych asertywna komunikacja ma kluczowe znaczenie dla zagwarantowania skutecznej i właściwej komunikacji.

Komunikacja pasywna	Komunikacja asertywna	Komunikacja agresywna
Nie mówię tego, co chcę powiedzieć.	Mówię to, co chcę powiedzieć, używając właściwego języka.	Mówię, co chcę, ale nie używam odpowiedniego języka.

- Aktywność: Trening umiejętności komunikacyjnych:

Tytuł: Teatr asertywny

Cele: Rozwijanie umiejętności komunikacyjnych młodych ludzi, w szczególności asertywnej komunikacji

Uczestnicy: 15-20

Materiały: Arkusze z opisem sytuacji do wykonania

Czas trwania: 1 godz

Opis zadania: rozpoczęliśmy sesję wyjaśniając młodym ludziom różne rodzaje komunikacji wymienione poniżej: pasywną, asertywną i agresywną. Następnie młodzi są dzieleni na grupy i muszą przeprowadzić wcześniej przygotowaną sytuację, używając komunikacji pasywnej, następnie komunikacji asertywnej lub agresywnej, a w dalszej kolejności asertywnej. Kiedy każda grupa wystąpiła, omawiamy z całą grupą wszystkie sytuacje.

Ocena: Na jakie trudności się natknęli? Jak się czuli podczas trwania zadania? Z jakiego rodzaju komunikacji korzystają?

Dodatkowe uwagi: można zastosować wariant działania, w którym zamiast przekazywania arkusza z opisaną sytuacją do wykonania, młodzież musi przedstawić sytuację, której niektórzy doświadczyli w prawdziwym życiu.

2) Nastawienie

Postawa „**potrafię**” jest kluczowym elementem sukcesu w miejscu pracy. Uśmiech, punktualność i chęć uczenia się to cechy pozytywnego nastawienia. Pozytywne nastawienie może oznaczać różnicę między zatrudnieniem a zwolnieniem. Obszary zainteresowania obejmują pozytywne myślenie i entuzjazm podczas wywiadów

Szkolenie umiejętności związanych z nastawieniem

Skontaktujemy się ze wszystkimi młodymi ludźmi i przydzielimy połowie z nich rolę, a drugiej połowie zostaną przydzielone zadanie obserwowania pierwszej grupy, której przypisano określoną rolę.

Uczestnicy będą odgrywali różne sytuacje, w których mają do przedstawienia postawy wymienione poniżej:

- entuzjazm
- optymizm
- brak zainteresowania
- negatywna
- pomocna
- nieufność
- oszust
- apodyktyczna
- kwestionująca

To zadanie będzie wykonywane przez uczestników przez 15 minut. Każda z osób, będzie odgrywała swoją przypisaną rolę. Następnie ujawni, jakie nastawienie było demonstrowane i omówić, na czym ono polegało.

3) Krytyczne myślenie

Jest to umiejętność obiektywnej analizy informacji i uzasadnionego osądu. Krytyczne myślenie obejmuje ocenę takich źródeł, jak dane, fakty, obserwowalne zjawiska i wyniki badań. Dobrzy krytyczni myśliciele mogą wyciągać rozsądne wnioski z zestawu informacji i rozróżniać przydatne i mniej przydatne szczegóły w celu rozwiązania problemu lub podjęcia decyzji.

Tytuł: krytyczne krzesło

Opis: Każdy młody człowiek musi zająć stanowisko dotyczące tematu i omówić je z częścią grupy, podczas gdy reszta obserwuje.

Cele:

- Młodzież ćwiczy umiejętności krytycznego myślenia.
- Młodzież wzmacnia umiejętności komunikacyjne, w szczególności mówienie w miejscu publicznym oraz asertywność.

Czas trwania: 45 minut

Uczestnicy: 15-20 młodych ludzi

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment



SEPAL
Supporting Employment Platform
through Apprenticeship Learning

Implemented by:



Szczecińska
Szkoła Wyższa

Materiał: krzesła

Opis zadania: Należy umieścić 7 krzesła na środku klasy w okręgu. Następnie przekazujemy grupie instrukcje dotyczące działania, polegające na omówieniu tematu wybranego przez prowadzącego. Dyskusję na dany temat prowadzi 6 młodych ludzi zajmujących krzesła. Gdy temat zostanie podany, uczestnik musi zająć pozycję za lub przeciw, a następnie rozpoczyna się dyskusja. Reszta grupy będzie obserwować. Jedno z krzesła będzie puste w taki sposób, że jeśli jeden z obserwatorów będzie chciał wziąć udział w dyskusji, usiądzie na wolnym krześle, a jeden z siedzących na nim nastolatków wstanie i zostanie obserwatorem.

Ocena: Jak się czułeś? Czy trudno było wybrać stanowisko w dyskusji? Czy przekonały Ciebie argumenty przeciwne Twojej opinii?

Sugestie: Niektóre tematy do dyskusji to: eutanasia, sieci społecznościowe, kary śmierci, sztuczna inteligencja.

VI. Praca z lokalnymi interesariuszami i tworzenie sieci

Niniejszy rozdział ma na celu dostarczenie informacji i wskazówek dotyczących współpracy z lokalnymi zainteresowanymi stronami i tworzenia sieci w celu ułatwienia młodzieży NEET dostępu do staży i zatrudnienia.

Celem dotarcia do lokalnych interesariuszy i nawiązania z nimi kontaktów jest zebranie wszystkich lokalnych partnerów, którzy mogą rozwijać i zapewniać wspierane staże w lokalnym obszarze, w celu stworzenia ścieżek, które będą wspierać więcej osób NEET w uzyskaniu pracy. Ma to na celu ułatwienie praktycznych spotkań w celu ustanowienia trwałych wspieranych staży i innych ścieżek zatrudnienia NEET oraz powinno zaoszczędzić czas i pieniądze w perspektywie średnio- i długoterminowej. Utworzenie wspieranego programu stażowego wymaga od kluczowych partnerów, w tym dostawców usług edukacyjnych, pracodawców, usługodawców objętych wsparciem, młodzieży NEET i ich rodzin oraz władz lokalnych, aby współpracowały ze sobą w sposób innowacyjny. Każda lokalna wspierana sieć staży będzie wyjątkowa, odpowiadając lokalnym warunkom.

6.1. Strategie prowadzenia rozmowy z pracodawcami

Zbliżenie się do lokalnych interesariuszy i nawiązywanie z nimi kontaktów może być trudnym zadaniem, wymagającym różnorodnych umiejętności.

Wykreowanie takiej sieci umożliwi tworzenie staży, co powinno doprowadzić do lepszego przygotowania młodzieży NEET przez ekspertów WISE (którzy rozumieją, czego potrzebuje pracodawca) i lepszego wsparcia w miejscu pracy (ponieważ pracodawcy lepiej rozumieją potrzeby w zakresie wsparcia, pracy itp. „, ale także korzyści wynikające z zatrudnienia młodzieży NEET). Tak więc, połączenie z lokalnymi interesariuszami zapewni podstawę dla większej liczby skutecznych staży i większą szansę, że młodzieży NEET zaoferuje się płatną pracę pod koniec ich stażu.

Próbując stworzyć taką sieć, istotne jest, aby osoba poszukująca pracy odwiedzała potencjalnych pracodawców, aby wyjaśnić aspekty wspierania zatrudnienia i opisać potencjalnego pracownika. Podczas tej wizyty identyfikowane są potrzeby pracodawcy, jednak konkretne stanowisko nie jest jeszcze omawiane. Wynika to z konieczności dokładnego zrozumienia miejsca pracy, aby zmaksymalizować możliwości zatrudnienia.

Pracodawcy, którzy mają niewielkie doświadczenie lub nie mają doświadczenia w zatrudnianiu osoby niepełnosprawnej, mogą się wahać, ale kiedy zostaną poproszeni o zatrudnienie osoby NEET, w większości przypadków wahanie to wynika z braku wiedzy lub obaw o to, jak postępować z takim kandydatem. Na początku należy skoncentrować się na tym, czego wymaga pracodawca od wykonywanej pracy. Gdy jest jasne, że kandydat NEET może wykonać pracę, można umówić spotkanie z pracodawcą. Podczas spotkania można określić charakter i sposób udzielenia pracownikowi wsparcia przez pracodawcę.

6.2. Badanie lokalnych interesariuszy. Nawiązywanie i podtrzymywanie kontaktów (podejście do lokalnych interesariuszy i tworzenie powiązań)

Badanie lokalnych interesariuszy można przeprowadzić na różne sposoby i należy wykorzystać wszystkie możliwe metody. Badania internetowe, książka telefoniczna, spacer po okolicy, wyszukiwanie odpowiednich baz danych. Po sporządzeniu listy przydatne jest nawiązanie kontaktu przez e-mail i telefon w celu nawiązania profesjonalnej komunikacji w przyjazny, osobisty sposób. Następnie, można przeprowadzić ustalenia dotyczące osobistego spotkania.

Lokalni pracodawcy docenią skoordynowane podejście zespołu SEPAL WISE jako, że obie te organizacje podzieliły zadanie pomiędzy siebie w poszukiwaniu miejsc pracy dla młodych osób.

Pracodawcy będą wtedy mogli przekazywać innym pracodawcom oraz zespołowi SEPAL rzetelne informacje zwrotne na temat tego, co ich zdaniem poszło dobrze, a co nie, ucząc się na błędach i upowszechniając najlepsze praktyki.

Zespół SEPAL WISE będzie, zatem mógł wykazać, że przygotowuje NEET do zatrudnienia i współpracuje z innymi.

Wspieranie większej liczby młodzieży NEET w zatrudnieniu, spowoduje bardziej zróżnicowaną, integracyjną i tolerancyjną społeczność lokalną, ponieważ zatrudnianie niepełnosprawnych młodzieży NEET i docenianie umiejętności, które mają do zaoferowania, staje się normą w większej liczbie miejsc pracy.

Istnieje wiele różnych sposobów gromadzenia odpowiednich informacji. Kontakt z ludźmi w ich własnym środowisku może przyczynić się do sukcesu w znalezieniu pracy. Korzystanie z sieci ludzi, takich jak ludzie biznesu, którzy spotykają się regularnie, kluby biznesowe i inne, może być bardzo skuteczne.

Każda osoba ma krąg kontaktów, na przykład rodzinę, przyjaciół lub współpracowników, którzy mogą dodawać odpowiednie informacje.

Łatwiej będzie zidentyfikować potencjalne miejsca pracy, jeśli wspierane zatrudnienie jest aktywnie reklamowane na podstawie przykładów udanego zatrudnienia. Można skontaktować się z pracodawcą, który z powodzeniem zatrudnił osobę NEET, aby sprawdzić, czy jest gotowa porozmawiać z innymi pracodawcami na temat ich doświadczenia. Można utworzyć grupę doradczą pracodawców, gdy

jest kilku zainteresowanych przedsiębiorców, aby pomóc zidentyfikować problemy, które należy rozwiązać podczas rekrutacji i zatrzymywania pracowników pełnosprawnych.

Historie sukcesu mogą być publikowane w gazetach, a informacje mogą być również podawane na spotkaniach lub klubach dla pracodawców. Można również opracować materiały promocyjne.

6.3. Korzyści z zatrudnienia NEETS

6.3.1. W jaki sposób zatrudnienie młodzieży NEET przyniesie korzyści lokalnym interesariuszom?

Obszary lokalne będą mogły wykazać w odpowiednich władzach swojego regionu, że przygotowują młodzież NEET do podjęcia pracy i aktywnego uczestnictwa w życiu swojej społeczności. Istnieją również bezpośrednie korzyści ekonomiczne dla władz lokalnych, na przykład w postaci niższych kosztów opieki społecznej dla dorosłych.

6.3.2. Korzyści dla pracodawcy

Na początku lat dziewięćdziesiątych, kiedy w niektórych krajach europejskich rozpoczęło się wspierane zatrudnienie, powszechne były trzy reakcje:

- pracodawcy nie chcieli zatrudniać osób niepełnosprawnych;
- przyjęto wysokie stopy bezrobocia, które sugerują, że osoby niepełnosprawne nie miały szans na uzyskanie płatnej pracy;
- trzeci, często wyrażany, pogląd był taki, że osoby z poważniejszą niepełnosprawnością nie były w stanie pracować.

Od tamtego czasu doświadczenie pokazuje, że pracodawcy chętnie zatrudniają osoby ze środowisk pokrzywdzonych, ponieważ zatrudnieni pracownicy uzyskujący wsparcie mogą wykonywać wymagane zadania. Zauważono, zatem że wspierane zatrudnienie zaspokaja potrzeby pracodawców. Istotnym aspektem wspieranego zatrudnienia jest jego silna koncentracja na praktycznym szkoleniu w miejscu pracy i wydajności pracowników. Wszelkie niezbędne wsparcie i porady udzielane są zarówno pracodawcy, jak i pracownikowi NEET. Osoby NEET są dobrze przygotowane do podjęcia pracy. To sprawia, że wszyscy interesariusze otrzymują wsparcie, którego potrzebują. Innym ważnym aspektem dla pracodawcy jest to, że wiele osób NEET, szczególnie niepełnosprawnych, może skutecznie, wydajnie i dokładnie wykonywać proste, powtarzalne zadania. Niektórzy lubią tego rodzaju pracę i często okazują się rzetelnymi pracownikami, o niskiej absencji i wypadkach.

Ogólnie fluktuacja pracowników, którzy kładą nacisk na powtarzalne zadania, jest bardzo wysoka. Pracodawca musi radzić sobie z częstymi wakatami i wysokimi kosztami rekrutacji. Jednym z dobrych ekonomicznych powodów zatrudniania pracowników niepełnosprawnych jest to, że mają oni tendencję do pozostawania na danym stanowisku przez długi okres czasu.

Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest bardzo niski, nawet w krajach z niedoborami na rynku pracy. Dyskryminacja, brak możliwości, stereotypy i negatywne postawy, brak świadomości i / lub dostępność wspieranego zatrudnienia odgrywają w tym główną rolę.

Wspomagane zatrudnienie uznaje, że podejście do rozwiązania problemu bezrobocia i niepełnego zatrudnienia młodzieży NEET musi być zróżnicowane i dostosowane do potrzeb pracodawców.

Pracodawcy stoją w obliczu starzenia się siły roboczej w wielu krajach, w których coraz mniej osób w najbliższej przyszłości wejdzie na otwarty rynek pracy. Wiele osób NEET może wnieść wkład w gospodarkę, mając odpowiednie wsparcie i motywację.

Potrzeby pracodawcy są podstawą decyzji o zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej. Co więcej, rośnie również opinia społeczna, że pracownicy firmy powinni być reprezentatywni dla wszystkich grup społecznych, ponieważ wszystkie grupy ludzi są konsumentami swoich produktów i usług. Oznacza to również, że osoby NEET powinny zostać włączone do siły roboczej. Wiele odnoszących sukcesy firm ma dużą świadomość korzyści płynących z różnorodności siły roboczej. Coraz częściej firmy zdają sobie sprawę z odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw i wykorzystują zatrudnienie wspomagane, aby spełnić tę odpowiedzialność.

6.4. Strategie współpracy z innymi agencjami

Jakie inne agencje?

Rządowe agencje zatrudnienia, organizacje pozarządowe, prywatna inicjatywa, usługi w zakresie zdrowia psychicznego, usługi wsparcia społecznego, usługi uzależnień itd. Mogą być częścią udanej sieci, aby zwiększyć szanse na zatrudnienie i wsparcie NEET.

Jak do nich dotrzeć?

Istotne może być tworzenie dobrych kontaktów z takimi agencjami. Docieranie do nich, nawiązywanie i utrzymywanie z nimi kontaktu powinno odbywać się w równie profesjonalny, ale także przyjazny sposób, jak w przypadku pracodawców. Agencje te mogą pomagać we wspieraniu młodzieży NEET na wiele sposobów.

6.5. Angażowanie członków rodziny i przyjaciół

Tradycyjne formy opieki sprawiły, że rodzice i rodzina zachowywali się w bierny sposób. W tym podejściu profesjonaliści są postrzegani, jako eksperci, którzy wiedzą, co jest dobre dla osoby z trudnościami. Pasywna, zależna rola, jaką rodzice odgrywają, może stanowić barierę dla rozwoju osobistego i intelektualnego ich dziecka. Spostrzeżenia wynikające z takiego stanowiska oraz zjawisko takie, jak wspierane zatrudnienie, budzą w tym kontekście zrozumiałe obawy u tych rodziców. Te niepokoje i związane z nimi wahania są zwykle oparte na obawie, że niezbędna opieka nad ich dzieckiem zostanie zmniejszona lub zniknie.

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment



SEPAL
Supporting Employment Platform
through Apprenticeship Learning

Implemented by:



Szczecińska
Szkoła Wyższa

Rodzice mogą odgrywać aktywną rolę w nowym paradygmacie, ponieważ wspierane zatrudnienie podkreśla zdolności danej osoby. Rodzice i rodzina muszą nauczyć się spełniać tę nową rolę. Ich udział nie powinien rozpoczynać się w momencie, dopiero wtedy, gdy trzeba podjąć ostateczne decyzje. Rodzina powinna również być częścią bieżącego procesu. Rodziny nieprzyzwyczajone do tego podejścia mogą potrzebować wsparcia, aby spełniać tę funkcję.

Doświadczenia ze wspieranym zatrudnieniem pokazały, iż rodzice są bardzo dumni, że ich dziecko jest w stanie wykonywać pracę zarobkową, gdy wcześniej nie było to możliwe. Udział rodziców / rodziny należy wspierać od samego początku, o ile odbywa się to za zgodą NEET. Rodzice mogą udzielić informacji na temat wielu aspektów swojego dziecka. Informacje te można wykorzystać w planie działania, w jego ocenie i modyfikacji. Można również zachęcać do uczestnictwa, zapewniając rodzicom/rodzinie wspierającą i stymulującą rolę w rozwoju młodzieży NEET. Dzięki temu można zorganizować dobre przygotowanie do włączenia i uczestnictwa w życiu społecznym i zawodowym.

Korzyści z zatrudnienia chronionego mają wiele pozytywnych skutków związanych z kręgiem rodzinnym osoby niepełnosprawnej.

Rodzice i rodziny:

- mogą pełnić aktywną rolę w rozwoju ich syna lub córki;
- mogą zobaczyć, jak ich dziecko staje się członkiem społeczności;
- ich dziecko może również przyczyniać się do dochodu rodziny, a nawet stać się samowystarczalne;
- mogą postrzegać swoją córkę lub syna, jako osobę posiadającą zdolności - i przyszłość.

6.6. Pozytywne modele i promocje najlepszych praktyk

Model SEPAL wykorzystuje najlepsze praktyki na każdym etapie tego podejścia. W miarę rozwoju tego pilotażu będziemy mogli dzielić się naszym doświadczeniem i tym, co działało najlepiej, gdy wykorzystano przykłady konkretnych sytuacji.

VII. Utworzenie lokalnego komitetu zainteresowanych stron - LSC – koncepcja, profil, wybór, szkolenie

CZĘŚĆ I: LSC – Koncepcja

W miarę rozwoju projektu i osiągania coraz większych sukcesów podejmowane działania zaczynają wpływać na coraz większą liczbę osób. Im więcej ludzi ma na Ciebie wpływ, tym bardziej prawdopodobne jest, że Twoje działania wpłyną na tych którzy mają możliwości i wpływ na Twoją pracę. Ci ludzie mogą być silnymi zwolennikami Twoich projektów - lub mogą je zablokować, więc musisz określić, kim są te osoby i przekonać je do podejmowanych działań.

KTO?

Interesariusz - osoba zainteresowana lub zabiegająca o coś, zwłaszcza biznes (słownik Oxford).

Interesariusz to każdy podmiot mający zadeklarowany lub ewentualny interes, również w polityce. Różnorodność zainteresowanych stron, które należy uwzględnić w analizie, różni się w zależności od złożoności docelowego obszaru reform i rodzaju proponowanej reformy oraz, w przypadku braku zainteresowanych stron, zachęty do ich włączenia. (Bank Światowy 2015 w: Ruth Wodak, Bernhard Forchtner (red.), *The Routledge Handbook of Language and Politics*) /.

Interesariusze mogą mieć dowolną formę, wielkość i możliwości. Mogą to być osoby fizyczne, organizacje lub nieorganizowane grupy.

W większości przypadków zainteresowane strony należą do jednej lub kilku z następujących kategorii:

- podmioty międzynarodowe (np. darczyńcy),
- podmioty krajowe lub polityczne (np. ustawodawcy, prezesi),
- agencje sektora publicznego (np. MDAS),
- grupy interesu (np. związki zawodowe, stowarzyszenia medyczne),
- komercyjna/prywatna komercyjna,
- organizacje non-profit (organizacje pozarządowe, fundacje),
- społeczeństwo obywatelskie
- członkowie, użytkownicy/konsumenci.

Komitet lokalnych zainteresowanych stron – grupa osób zajmujących się zatrudnieniem, usługami wsparcia społecznego, biznesem, systemem prawnym itp. – każdy, który ma wpływ na prawodawstwo lub wsparcie w zakresie zdolności do zatrudnienia.

Oznacza to zaangażowanie jak największej liczby osób dotkniętych lub zainteresowanych jakimkolwiek projektem, inicjatywą, interwencją lub przedsięwzięciem. W większości przypadków zaangażowanie wszystkich tych osób doprowadzi do lepszego procesu, większego wsparcia społeczności, większej liczby zaoferowanych pomysłów, lepszego zrozumienia kontekstu społeczności i, ostatecznie, bardziej skutecznego wysiłku. Aby przeprowadzić proces partycypacyjny i uzyskać wszystkie korzyści, które on przynosi, należy dowiedzieć się, kim są interesariusze, na którym etapie muszą być zaangażowani i jakie kwestie mogą poruszyć.

LSC są skłonne zainwestować swój czas na łączenie zasobów i uczestnictwo w partnerstwie, ale chcą mieć pewność, że ich wysiłki doprowadzą do korzystnych zmian i nie zostaną one zmarnowane, jeśli finansowanie modelu zostanie zakończone.

Oprócz komitetów zainteresowanych stron na poziomie europejskim i krajowym SEPAL utworzy pięć lokalnych komitetów interesariuszy (LSC) w kraju każdego partnera.

Dlaczego?

Służby wsparcia zatrudnienia muszą uznać potrzebę przyjęcia podejścia integracyjnego, które uwzględni interesy zainteresowanych stron i, w miarę możliwości, zachęca do ich zaangażowania w zarządzanie i planowanie.

Jednym z kluczowych zagadnień podczas budowania i utrzymywania udanych relacji jest wspólne uznanie tego, co można, a czego nie można negocjować.

Relacje z interesariuszami są tak ważne, że jest to niemożliwe bez wcześniej zaplanowanych negocjacji i wyraźnej strategii. Możliwe jest przygotowanie celu, który ustanawia pożądane relacje z interesariuszami oraz określenie w planie działania wszystkich niezbędnych działań niezbędnych do osiągnięcia celu.

Jakie są główne cele stworzenia LSC?

Najważniejszym powodem identyfikacji i zrozumienia interesariuszy jest to, że pozwala na ich rekrutację w ramach tych działań.

1. Zachęca do wspieranego rozwoju zatrudnienia w krajach europejskich.
2. Pozwala na zmianę i poprawę polityki społecznej.
3. Inspiruje zakładanie firm społecznych.
4. Pozwala na przedstawienie większej liczby pomysłów niż miałyby to miejsce w przypadku opracowania i wdrożenia działania ograniczonego do jednej organizacji lub małej grupy podobnie myślących osób.
5. Obejmuje różne perspektywy ze wszystkich sektorów i elementów społeczności, której dotyczy problem, dając w ten sposób bardziej klarowny obraz kontekstu społeczności oraz potencjalnych pułapek i zasobów.
6. Zyskuje się poparcie wszystkich interesariuszy, czyniąc je integralną częścią jego rozwoju LSC, planowania, wdrażania i oceny. Dzieje się to dzięki znacznemu wysiłkowi, wszystkich uczestników.
7. Dzięki tej współpracy nie przeoczy się problemów, które mogą w pewnym momencie mogą się pojawić, dzięki czemu można im szybko przeciwdziałać.
8. Wzmacnia pozycję Twojej organizacji. Zaangażowanie wszystkich zainteresowanych stron stanowi ogromną różnicę pod względem siły politycznej i moralnej.
9. Tworzy pomostowy kapitał społeczny dla społeczności. Kapitał społeczny to sieć znajomych, przyjaźni, więzi rodzinnych, przysług, zobowiązań i innych walut społecznych, które można wykorzystać do utrwalenia relacji i wzmocnienia społeczności. Łączenie kapitału społecznego, który tworzy powiązania między różnorodnymi grupami, które w przeciwnym razie mogłyby nie wchodzić w interakcje, jest być może najcenniejszym atrybutem. Umożliwia budowanie społeczności bez barier klasowych i ekonomicznych, w której ludzie z różnych środowisk mogą się wzajemnie poznać i docenić. Proces partycypacyjny, często obejmujący wszystkich - od beneficjentów pomocy społecznej po urzędników bankowych i lekarzy - może pomóc stworzyć właśnie taką sytuację.

10. Zwiększa wiarygodność Twojej organizacji. Zaangażowanie i rozwiązywanie problemów wszystkich interesariuszy sprawia, że Twoja organizacja jest uczciwa, etyczna i przejrzysta oraz zwiększa prawdopodobieństwo, że inni będą z Tobą współpracować w innych okolicznościach.
11. Zwiększa szanse powodzenia Twojego przedsięwzięcia. Z powyższych powodów identyfikacja interesariuszy i reagowanie na ich obawy zwiększa prawdopodobieństwo, że Twój wysiłek będzie wymagał zarówno wsparcia społeczności, jakiego potrzebuje, jak i odpowiedniego ukierunkowania, aby był skuteczny.

Lokalne podejście oparte na interesariuszach zapewnia cztery kluczowe korzyści:

1. Kształtowanie projektów

Możesz wykorzystać opinie najsilniejszych interesariuszy, aby zdefiniować swoje projekty na wczesnym etapie. Prawdopodobnie te zainteresowane strony będą wtedy będą Ciebie wspierać, a ich wkład może również poprawić jakość Twojego projektu.

2. Zdobywanie zasobów

Uzyskanie wsparcia od potężnych interesariuszy może pomóc Ci zdobyć więcej zasobów, takich jak ludzie, czas lub pieniądze. Dzięki temu bardziej prawdopodobne jest, że Twoje projekty zakończą się sukcesem.

3. Budowanie zrozumienia

Komunikując się z interesariuszami regularnie, możesz upewnić się, że w pełni rozumieją Twoje działania i rozumieją korzyści płynące z projektu. Oznacza to, że mogą bardziej aktywnie wspierać cię w razie potrzeby.

4. Wyprzedzając innych

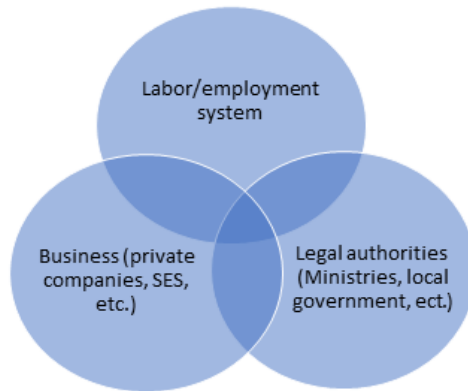
Zrozumienie interesariuszy oznacza, że możesz przewidywać ich reakcje na projekt w miarę jego rozwoju. Pozwala to zaplanować działania, które najprawdopodobniej zdobędą ich wsparcie

Na czym polega innowacyjność w tworzeniu LSC?

Ten model zachęca do współfinansowania sektora prywatnego, który jest zawsze zainteresowany rekrutacją kompetentnej siły roboczej, aby wspierać rozwój biznesu i rentowność. Urzędy pracy stają się partnerami w dziedzinie zatrudnienia, ponieważ są zainteresowane zatrudnieniem najbardziej wrażliwych grup i zwiększają szanse na zatrudnienie.

Przyczyna leży w fakcie, iż lokalne urzędy rynku pracy potwierdzają potrzebę współpracy: lokalne urzędy rynku pracy zgadzają się, że istnieją wrażliwe grupy, do których trudno jest dotrzeć (OECD LEED 2011). Na przykład publiczne służby zatrudnienia stoją przed wyzwaniem skontaktowania się z młodymi ludźmi, którzy nie są oficjalnie zarejestrowani, mieszkają na ulicy, i którzy nawet nie zbliżają się do władz

z obawy i braku wiedzy, podczas gdy pracownicy terenowi, organizacje pozarządowe i szkoły (jako partnerzy) mają do nich dostęp. W związku z tym różne kompetencje i zasoby mogą być łączone przez partnerstwa. Partnerstwa oferują mechanizm, za pomocą którego problemy na rynku pracy, takie jak niski wskaźnik uczestnictwa grup szczególnie wrażliwych, mogą być rozwiązane łatwiej niż przez instytucje działające w izolacji.



CZEŚĆ II: PROFILE I WYBÓR LSC

Zacznij od analizy LSC

Profil i wybór LSC jest bardzo ważny, ale aby to zrobić, musisz przeanalizować potencjalny LSC, z którym powinieneś pracować.

Dlatego też, analiza lokalnych profili interesariuszy jest pierwszym krokiem w zarządzaniu lokalnymi interesariuszami, jako ważny proces, z którego korzystają ludzie sukcesu, aby uzyskać wsparcie od innych. Zarządzanie tymi grupami pomaga zapewnić powodzenie projektów tam, gdzie inni mogą ponieść porażkę.

W analizie lokalnych interesariuszy należy wykonać trzy kroki.

1. Najpierw określ, kim są Twoi interesariusze.
2. Następnie ustal ich znaczenie, wpływ i zainteresowanie, abyś wiedział, na kim powinieneś się skupić.
3. Wreszcie, należy dobrze zrozumieć najważniejszych interesariuszy, aby wiedzieć, w jaki sposób mogą zareagować i jak zdobyć ich wsparcie.

Krok 1: Zidentyfikuj lokalnych interesariuszy

Bez względu na cel Twoich starań, identyfikacja interesariuszy i ich zainteresowań powinna być jedną z pierwszych, ale nie pierwszą pozycją w Twoim planie. Zazwyczaj jest to najlepszy kurs, jaki możesz przyjąć, i taki, który najprawdopodobniej nie przysporzy kłopotów.

Jeśli chcesz zaangażować interesariuszy w proces partycypacyjny, powody są oczywiste. Powinni one być częścią każdej fazy pracy, aby mogli zarówno wносить wkład, jak i przejmować odpowiedzialność. Ich wiedza na temat społeczności i zrozumienie jej potrzeb może okazać się nieoceniona, pomagając uniknąć błędów w Twoim podejściu i osobach, które wybierzesz.

Jeśli chcesz, aby proces był postrzegany, jako przejrzysty, zaangażowanie interesariuszy od samego początku jest absolutnie konieczne. Społeczność uwierzy w jego transparentność, jeżeli taki rzeczywistość będzie.

Jeśli Twój wysiłek obejmuje zmiany, które wpłyną na ludzi na różne sposoby, ważne jest, aby byli oni zaangażowani, aby wszelkie obawy lub przeszkody, które się pojawiły mogłyby zostać natychmiast załatwione pozytywnie.

Krótko mówiąc, w większości przypadków im wcześniej zainteresowani mogą być zaangażowani, tym lepiej. Biorąc to pod uwagę, istnieje wiele sposobów identyfikowania interesariuszy. Często wykorzystanie więcej niż jednego przyniesie najlepsze rezultaty.

Zacznij od burzy mózgów i sporządź mapę myśli - kim są Twoi interesariusze i którzy z nich mogą stać się potencjalnymi partnerami.

Spotkaj się z tymi osobami w Twojej organizacji, razem z urzędnikami oraz pozostałymi osobami już zaangażowanymi lub poinformowanymi o tym przedsięwzięciu i zacznij przedstawiać kategorie oraz nazwiska. Weź pod uwagę wszystkie osoby, których dotyczy Twoja praca i projekt, którzy mają na nią wpływ lub interesują się jej pomyślnym bądź nieudanym zakończeniem.

Zbieranie danych: zbierz kategorie i nazwiska od osób w społeczności (jeśli nie mogą uczestniczyć w burzy mózgów), w szczególności członków populacji lub mieszkańców danego terenu.

Skonsultuj się z organizacjami, które są lub były zaangażowane w podobne działania, współpracując z różnymi osobami, ewentualnie w obszarze Twoich zainteresowań.

Można zastosować kilka metod zbierania danych o interesariuszach w sposób kompleksowy i efektywny

1. Prowadzenie rozmów bezpośrednio z lokalnymi zainteresowanymi stronami zaangażowanymi w konkretny obszar działań.
2. Prowadzenie rozmów z lokalnymi ekspertami w tej dziedzinie, którzy posiadają wiedzę na dany temat oraz na temat ważnych grup i osób zaangażowanych w tym obszarze.

W razie potrzeby zareklamuj się. Możesz użyć kombinacji mediów - często darmowych, poprzez różne ustalenia dotyczące usług społecznościowych - spotkań społeczności, biuletynów społecznościowych i organizacyjnych, mediów społecznościowych, ukierunkowanych wiadomości e-mail, ogłoszeń liderów na spotkaniach i spotkaniach religijnych oraz wiadomości ustnych, aby upowszechnić te informacje. Możesz znaleźć osoby, które uważają się za interesariuszy, o których wcześniej nie pomyślałeś.

KIM SĄ POTENCJALNE LOKALNE ZAINTERESOWANE STRONY?

W zależności od struktury organizacyjnej i rodzaju projektu, do realizacji Twojego projektu mogą być przydatni następujący partnerzy.

1. Instytucje państwowe:

- Urzędnicy rządowi, władze rządowe i decydenci.
- Urzędnicy administracyjni.
- Urząd pracy.
- Ochotniczy hufiec pracy.
- Władze miejskie lub lokalne (różne wydziały i inne ważne osoby, ze strony gminy).

2. Media

- Ludzie na stanowiskach, którzy mają wpływ. Członkowie duchowieństwa, lekarze, dyrektorzy generalni i prezydenci uczelni są przykładami osób w tej grupie.
- Przywódcy społeczności - ludzie, których słuchają inni. Mogą to być ludzie szanowani ze względu na ich pozycję lidera w określonej populacji lub mogą to być rezydenci długotrwale lub przez całe życie, którzy zdobyli zaufanie społeczności przez lata uczciwości i służby społecznej.
- Osoby zainteresowane rezultatem całego programu.
- Lokalne i regionalne gazety, lokalne programy telewizyjne, bezpłatna reklama, strona internetowa gminy, media społecznościowe.

3. Niektóre osoby i grupy mogą nie być zaangażowane w projekt, ale mimo to mogą być zainteresowane wpływem na jego wynik. Wielu z nich może mieć następujący lub naturalny okrąg wyborczy - na przykład ludzie biznesu - i dlatego mogą mieć spory wpływ.

- **Biznes.** Społeczność biznesowa zazwyczaj wykazuje swoje zainteresowanie wszelkimi wysiłkami, które zapewnią jej więcej lepszych pracowników lub ułatwią i zwiększą prawdopodobieństwo osiągnięcia zysku.
- **Zwolennicy.** Mogą być aktywni po jednej lub obu stronach problemu, który ich dotyczy.
- **Działacze społeczni.** Organizacje i osoby zainteresowane problemem od strony filozoficznej lub politycznej, bądź grupy ludzi które mogą zorganizować się w celu wsparcia działania lub jego zniwelowania.
- **Osoby o zainteresowaniach akademickich lub badawczych** związanych z problemem lub populacją. Ich praca mogła ich przekonać o potrzebie interwencji lub inicjatywy, lub mogą po prostu sprzyjać celom wysiłku i lepiej je rozumieć.
- **Sponsorzy.** Fundatorzy i potencjalni sponsorzy są oczywistymi kluczowymi interesariuszami, ponieważ w wielu przypadkach bez ich wsparcia wysiłek nie będzie możliwy.

- **Społeczność.** Gdy potrzebne jest szerokie wsparcie społeczności, społeczność, jako całość może być kluczowym interesariuszem.

Krok 2: Ustal priorytet swoich interesariuszy

Załóżmy zatem, że zidentyfikowałeś wszystkich interesariuszy i rozumiesz każdą z ich obaw. Co teraz? Wszyscy muszą zrozumieć, co chcesz zrobić, musisz w jakiś sposób odpowiedzieć na ich obawy - przynajmniej uznając, czy możesz je zaspokoić, czy nie - i musisz znaleźć sposób, aby iść naprzód z takim wsparciem od interesariuszy, jakie możesz uzyskać.

Możesz teraz mieć listę osób i organizacji, na które Twój projekt będzie wywierał wpływ. Niektóre z nich mogą mieć moc blokowania lub przyspieszania tej pracy. Niektórzy mogą być zainteresowani tym, co robisz, podczas gdy inni mogą się tym nie przejmować, więc musisz ustalić, komu należy nadać priorytet.

Podkreślając następujące atrybuty:

- grupa
- interesy
- wpływ (moc)
- stanowisko w projekcie
- pieniądze
- inne zasoby
- wsparcie wiedzą
- lobby

Spróbuj przewidzieć kolejność swoich działań i sposób, w jaki potencjalni partnerzy pracują w projekcie SEPAL. Myśl wieloaspektowo.

Przykładowo:

Urząd pracy – ma wiele instrumentów finansowych, które można wykorzystać w projekcie SEPAL - ma fundusze na kursy, szkolenia, staże. Dokonaj uzgodnienia – w jakim terminie będą dostępne środki finansowe, czy są środki szkolenia / kursy na potrzeby certyfikatu dla wszystkich typów, czy tylko dla wybranych rodzajów zawodów, obszarów? Pamiętaj, że urząd dostaje pieniądze w określonym czasie na konkretne grupy, zawody, itp.

Inna instytucja publiczna lub organizacje pozarządowe - sprawdź, czy w Twoim regionie nie ma organizacji państwowych lub non-profit, które realizowałyby podobne projekty - może się zdarzyć, że organizacje będą miały pieniądze na szkolenia, staże, ale nie będą miały wsparcia dla zatrudnienia, które ma projekt SEPAL - połącz siły

Szkolenia i kursy - pamiętaj, aby sprawdzić, jak długo trwa kurs i czy organizacja ma uprawnienia do wydawania certyfikatów.

Krok 3: Zrozumienie kluczowych interesariuszy

Zainteresowania stron mogą się różnić. Interesom niektórych interesariuszy najlepiej służyć będzie kontynuacja wysiłku, a innym - zatrzymanie lub spowolnienie. Nawet wśród interesariuszy z tej samej grupy mogą występować sprzeczne obawy.

Teraz musisz dowiedzieć się, co Twoi główni interesariusze myślą o Twoim projekcie. Musisz także dowiedzieć się, jak najlepiej ich zaangażować i jak się z nimi komunikować.

Kluczowe pytania, które mogą pomóc Ci zrozumieć interesariuszy są następujące:

- Jakiego interesu finansowego lub emocjonalnego oczekują w wyniku Twojej pracy? Czy jest on pozytywny czy negatywny?
- Co ich najbardziej motywuje?
- Jakich informacji oczekują od Ciebie i jaki jest najlepszy sposób komunikowania się z nimi?
- Jaka jest ich obecna opinia na temat Twojej pracy? Czy opiera się na dobrych informacjach?
- Kto ogólnie wpływa na ich opinie, a kto na ich opinię o Tobie? Czy zatem niektórzy z tych wpływowych podmiotów stają się ważnymi interesariuszami?
- Jeśli raczej nie będą pozytywne, to co skłoni ich do wsparcia Twojego projektu?
- Jeśli nie uważasz, że będziesz w stanie ich przekonać, jak poradzisz sobie z ich opozycją?
- Na kogo jeszcze mogą mieć wpływ ich opinie? Czy te osoby stają się interesariuszami?

Komunikacja z LSC jest bardzo ważna

- Możesz zadać interesariuszom te pytania bezpośrednio. Ludzie często są dość otwarci na temat swoich poglądów, a pytanie o ich opinie jest często pierwszym krokiem w budowaniu udanych relacji z nimi.
- Bądź ze swoimi partnerami w stałym kontakcie.
- Nie wyjaśniaj swoich pomysłów przez telefon. Nie dasz tej osobie wystarczająco dużo czasu na rozważenie Twojej propozycji i podjęcie ostatecznej decyzji.
- Najpierw należy podać wszystkie istotne informacje na piśmie, aby mógł on / ona przejrzeć je w dogodnym momencie.
- Przygotuj materiały, które są łatwe do odczytania i zrozumienia.
- Masz mało czasu czasu, aby zaimponować potencjalnemu sponsorowi. Każdy, kto otrzyma Twoją ofertę, powinien być w stanie szybko odpowiedzieć na następujące pytania:
- Czego dotyczy Twój projekt?
- Czego dokładnie oczekujesz od współpracy (w zakresie pieniędzy, produktów, usług itp.)?

Jakich LSC potrzebuje projekt SEPAL?

Znajdź organizacje, które:

- mają pieniądze na staż, kurs i certyfikację;
- podejmują podobne działania;
- realizują podobne projekty;
- organizują kursy;
- pomagają uzyskać certyfikat;
- przejawiają elastyczność;
- promują innowacje.
- współpracują z zaangażowanymi i profesjonalnymi ludźmi.

Przedsiębiorstwa społeczne + przedsiębiorstwa prywatne

KTO:

Przedsiębiorstwo społeczne jest podmiotem ekonomii społecznej, którego głównym celem jest raczej oddziaływanie społeczne, a nie osiąganie zysków dla ich właścicieli lub akcjonariuszy. Działa poprzez dostarczanie towarów i usług na rynek w sposób przedsiębiorczy i innowacyjny, a zyski wykorzystuje przede wszystkim na cele społeczne. Jest zarządzane w sposób jawny i odpowiedzialny, a w szczególności angażuje pracowników, konsumentów i zainteresowane strony, których dotyczy działalność komercyjna (Komisja Europejska)

Nie ma jednej formy prawnej dla przedsiębiorstw społecznych. Wiele przedsiębiorstw społecznych działa w formie spółdzielni socjalnych, niektóre są zarejestrowane, jako prywatne firmy z ograniczoną odpowiedzialnością, inne, jako towarzystwa wzajemne, a wiele z nich to organizacje nienastawione na zysk, takie jak towarzystwa zapewniające pomoc, stowarzyszenia, organizacje wolontariackie, organizacje charytatywne lub fundacje.

Przedsiębiorstwa społeczne działają głównie w następujących 4 obszarach:

- **Integracja zawodowa** - szkolenie i integracja osób niepełnosprawnych i bezrobotnych.
- **Osobiste usługi socjalne** - zdrowie, dobre samopoczucie i opieka medyczna, szkolenia zawodowe, edukacja, usługi zdrowotne, usługi opieki nad dziećmi, usługi dla osób starszych lub pomoc dla osób w niekorzystnej sytuacji.
- **Lokalny rozwój zaniedbanych obszarów** – przedsiębiorstwa społeczne na odległych obszarach wiejskich, programy rozwoju/rehabilitacji sąsiedztwa na obszarach miejskich, pomoc rozwojowa i współpraca rozwojowa z krajami trzecimi
- **Inne** - w tym recykling, ochrona środowiska, sport, sztuka, kultura lub ochrona historii, nauka, badania i innowacje, ochrona konsumentów i sport amatorski

Koncepcja WISE: autonomiczne podmioty gospodarcze, których głównym celem jest profesjonalna integracja - w ramach samego **WISE** lub w głównych przedsiębiorstwach - osób doświadczających poważnych trudności na rynku pracy. Integrację tę osiąga się poprzez produktywne działania i dostosowane działania następcze lub poprzez szkolenie w celu kwalifikacji pracowników (EMES International Research Network)

DLACZEGO? Przedsiębiorstwa społeczne odgrywają kluczową rolę w promowaniu godnego zatrudnienia osób zagrożonych wykluczeniem, biorąc pod uwagę, że jedną z ich podstawowych zasad jest stawianie interesu ludzi w centrum uwagi.

Jakie są główne cele związane z SE?

- Tworzenie synergii z przedsiębiorstwami społecznymi w kraju każdego partnera, aby zaangażować je w projekt.
- Promowanie i zwiększanie wpływu SE na integrację zawodową NEET.
- Promowanie sieci przedsiębiorstw społecznych na poziomie europejskim.
- Wspieranie roli SE w tworzeniu miejsc pracy i ich wpływu na włączenie społeczne grup szczególnie wrażliwych.
- Zachęcanie beneficjentów projektu do zdobycia doświadczenia zawodowego w przedsiębiorstwach promujących wartości społeczne.
- Współpraca wspólnie z SE nad wyzwaniami, przed którymi stoimy w promowaniu integracji pracy NEET i określaniu stereotypów.
- Docieranie do bazy danych przedsiębiorstw społecznych, które mogłyby być zaangażowane w projekt.
- Przedstawianie oferty dla SE NEET, która mogłaby dopasować się do ich potrzeb, biorąc pod uwagę informacje zawarte w odpowiedziach, kwestionariuszach kompetencji podstawowych, które wypełnią.
- Wpływ polityczny na bezrobocie wśród młodzieży

Prywatne przedsiębiorstwa

Pojęcie. Firma [będąca własnością i kontrolowana niezależnie](#), a nie przez [rząd](#), lub [system](#), który [zachęca do zakładania takich firm](#) (słownik Cambridge)

Dlaczego? Sektor prywatny jest największym globalnym źródłem działalności gospodarczej. W związku z tym przedsiębiorstwa prywatne są kluczowym podmiotem, który musi być zaangażowany w proces radzenia sobie z bezrobociem młodzieży i tworzeniem miejsc pracy, znajdując równowagę między wartościami społecznymi i ekonomicznymi.

Zgodnie z Agendą Narodów Zjednoczonych 2030, cel nr 8 dotyczący godnej pracy i wzrostu gospodarczego miał na celu: „osiągnięcie trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu, który przynosi równe korzyści wszystkim ludziom i nie szkodzi środowisku. Można to

osiągnąć jedynie poprzez stworzenie godnego zatrudnienia dla wszystkich, szczególnie kobiet, młodzieży i innych grup znajdujących się w trudnej sytuacji”.

Jakie są główne cele PE?

- Promowanie sojuszy publiczno-prywatnych.
- Promowanie różnorodności w prywatnych przedsiębiorstwach.
- Oferowanie młodym ludziom możliwości odbycia stażu w prywatnym przedsiębiorstwie uczenia się poprzez działanie.
- Przełamanie stereotypów i dyskryminacji grup docelowych.
- Przeniesienie rzeczywistości NEET do prywatnych przedsiębiorstw;
- Oferta dla PE NEET, którą można by dopasować się do ich potrzeb, biorąc pod uwagę ich odpowiedzi, informacje dotyczące podstawowych kompetencji w kwestionariuszach
- Wkład w możliwości zatrudnienia młodzieży NEET.

VIII. Skuteczna praca w zespole

CO?

Bardzo ważne jest, aby zrozumieć obszary interwencji WISER i jakie elementy musimy wziąć pod uwagę, aby zagwarantować ich dobre samopoczucie, jako profesjonalistów, zapewnić dobry rozwój projektu oraz wysoką jakość ich pracy.

Poniżej przedstawiono główne elementy, aby osiągnąć ten cel:

- 1) Dobra koordynacja między WISER: bardzo ważne jest ustanowienie skutecznego systemu pracy zespołowej w celu zagwarantowania jakości usług oferowanych klientom.
- 2) W obliczu konfliktu: podczas realizacji projektu mogą pojawić się trudności i problemy, które mogą obniżyć jakość oferowanych usług. Trudności te mogą występować między członkami zespołu lub z klientami. Właśnie dlatego, zdefiniowana wcześniej wspólna strategia działania przyczyni się do właściwego rozwoju usługi.
- 3) Zdrowie i dobre samopoczucie zaangażowanych specjalistów: jest to kluczowy czynnik gwarantujący powodzenie projektu. Jeśli liczymy na specjalistów, którzy są zadowoleni ze swojej pracy, pozytywnie wpłynie to, na jakość ich pracy i zapobiegnie wypaleniu zawodowemu.
- 4) Zaangażowani specjaliści muszą wiedzieć, jaka jest ich rola w projekcie i relacje z klientami, określając granice ich implikacji, zapobiegnie się nadmiernemu zaangażowaniu.

JAK?

4 elementy dobrej współpracy:

- **Praca zespołowa:** jest to umiejętność współpracy z innymi, po to, aby osiągnąć wspólny cel. aktywne uczestnictwo, dzielenie się odpowiedzialnością i nagrodami oraz przyczyniania się do zdolności zespołu.

Wskazówki dotyczące efektywnej pracy zespołowej:

- **Spotkania cotygodniowe:** w celu zagwarantowania dobrej organizacji zespołu ważne jest, aby co tydzień planować spotkanie z zaplanowanym tygodniem, aktualizować informacje i omawiać nierozstrzygnięte kwestie.
 - **Analizowanie poszczególnych przypadków:** w celu właściwego monitorowania spraw potrzebna jest przestrzeń do dyskusji, w której zaangażowani specjaliści analizują przypadki. Spotkanie ma na celu podzielenie się sytuacją każdego klienta, podejmowanie decyzji związanych ze strategią i zdecydowanie, czy jakiegokolwiek przypadek powinien być skierowany do jakiegokolwiek usługi.
 - **Spotkania miesięczne:** spotkania te będą miały na celu wspólną ocenę z całym zespołem harmonogramu miesiąca, planu działania i bieżących działań.
 - **Spotkania nadzwyczajne:** w trakcie realizacji pilne sytuacje lub problemy mogą wymagać szybkich reakcji. Spotkanie może zostać zwołane przez każdego z zaangażowanych specjalistów, jeśli zajdzie taka konieczność.

Wskazówki, które gwarantują efektywne spotkania:

I. Koordynator WISE będzie odpowiedzialny za opracowanie planu spotkania z zagadnieniami do dyskusji i moderowanie dyskusji. Reszta członków zespołu powinna wcześniej otrzymać porządek obrad, aby zasugerować punkty do omówienia na spotkaniu.

II. Drugi koordynator zajmie się przygotowaniem protokołu spotkania po to, aby wszystkie kwestie i umowy zostały omówione i zarejestrowane.

- **Rozwiązywanie problemów zespołowych:** problem zespołowy może być postrzegany, jako okazja do rozwijania się grupy, jako zespół. Ważne jest, aby poznać strategie zespołowe pokonywania przeszkód na drodze do osiągnięcia celów projektu.

Którą metodę można zastosować?

1. Zdefiniowanie problemu: Przedstawienie problemu w formie pytania zachęcając zespół do myślenia; wyraźne zdefiniowanie celu.
2. Ustalenie kryteriów oceny rozwiązania: określenie cech zadowalającego rozwiązania; odróżnienie wymagań od pragnień.

3. Analiza problemu: odkrywanie podstawowej przyczyny i zakresu problemu.
4. Rozważanie alternatywnych rozwiązań: burza mózgów w celu wygenerowania wielu pomysłów przed oceną któregośkolwiek z nich.
5. Ocena alternatywnego rozwiązania: użycie macierzy rankingu; sprawdzenie problemów / niezgodności.
6. Decyzja o rozwiązaniu: wybór najlepszej odpowiedzi na problem spośród wszystkich możliwych rozwiązań.
7. Opracowanie planu działania: przydzielenie zadania zespołowe podając terminy ich wykonani (nie lekceważ czasu).
8. Wdrożenie planu działania: sprawdzenie zgodności z wymogami określonymi w etapie 2.
9. Kontynuacja rozwiązania: sprawdzenie wdrożenia i dokonanie niezbędnych korekt.
10. Ocena wyników i procesu: sprawdzenie wydajności, procesu i osobistych aspektów rozwiązania.

Zapobiegaj zespołowi wypalenia zawodowego.

CO TO JEST?

Wypalenie zawodowe jest syndromem zmęczenia emocjonalnego, depersonalizacji i obniżenia poczucia satysfakcji, które występuje u osób pracujących w kontakcie z klientami i użytkownikami.

Objawy?

- **Wyczerpanie emocjonalne:** profesjonalne wypalenie zawodowe, które prowadzi do wyczerpania psychicznego i fizjologicznego. Utrata energii, zmęczenie fizyczne i psychiczne. Wyczerpanie emocjonalne powstaje w wyniku konieczności codziennego i stałego wykonywania pewnych czynności związanych z pracą z ludźmi, których należy obsłużyć w ramach obowiązków wynikających z pracy.
- **Depersonalizacja:** przejawia się w negatywnych postawach wobec użytkowników / klientów, zwiększa się drażliwość i utrata motywacji, prowadząca do pogorszenia relacji międzyludzkich.
- **Brak osobistego spełnienia:** zmniejszenie poczucia własnej wartości, frustracja oczekiwań i przejawy stresu na poziomie fizjologicznym, poznawczym i behawioralnym.
- **Postępowanie w przypadku wypalenia** wymaga podejścia „Three R”:

Rozpoznaj (Recognize) - Uważaj na znaki ostrzegawcze wypalenia zawodowego.

Odwróć (Reverse) - Cofnij szkody, szukając wsparcia i radzenia sobie ze stresem.

Odporność (Resilience) - Buduj swoją odporność na stres, dbając o swoje zdrowie fizyczne i emocjonalne.

• Strategie

- ✓ Znajdź cel pracy.
- ✓ Zachowaj równowagę między życiem osobistym i zawodowym.
- ✓ Omów konkretne problemy ze swoim zespołem.
- ✓ Spójrz na głębszy wpływ tego, co robisz każdego dnia.
- ✓ Zachowaj zdrowe rutyny ćwiczeń i snu.

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment



SEPAL
Supporting Employment Platform
through Apprenticeship Learning

Implemented by:



Szczecińska
Szkoła Wyższa

- **Nadmierne zaangażowanie**

Koordynatorzy WISE zaangażowani w projekt to profesjonaliści, którzy stają się osobami referencyjnymi dla beneficjentów. W związku z tym bardzo ważne jest, aby beneficjenci byli informowani od początku projektu o roli każdego zaangażowanego WISER'a i rozumieli związane z tym implikacje.

Czasami może się zdarzyć, że pierwszą osobą, której klient wyjaśni problematyczną sytuację, jest WISER i ważne jest, aby wiedzieć, jak ta sytuacja będzie zarządzana.

Dlatego musimy wyjaśnić, jakie są granice ich wpływu na projekt i w jakich przypadkach powinni przekazać sprawę innym specjalistom.

Do jakich sytuacji WISER powinien się odnosić i do kogo?

- **Usługi socjalne:** jeśli beneficjent twierdzi, że ma do czynienia z sytuacją, która ma wpływ na podstawowe prawa (warunki mieszkaniowe, problemy rodzinne...), sprawa powinna być skierowana do właściwej usługi, która odpowiednio zareaguje na sytuację.
- **Usługi psychologiczne** - WISER oceni, czy klient potrzebuje wsparcia psychologicznego, aby poprawić swój stan emocjonalny i rozwój w ramach projektu.

IX. WISE i wspomagane zatrudnienie – opis stanowisk

9.1. Ekspert WISE – doradca zawodowy

Organizacja	<i>Nazwa organizacji</i>
Kraj
Nazwisko eksperta	
Dane kontaktowe (telefon i email)	

Ogólny opis

Doradca zawodowy przeprowadza wywiady i ocenia możliwości młodzieży NEET, gotowość do pracy i pomaga im w osiągnięciu realistycznych celów zawodowych. Pomaga w identyfikacji miejsc pracy, które najlepiej pasują do umiejętności i kwalifikacji klienta. Doradca zawodowy zapewnia indywidualne lub grupowe sesje doradcze osobom mającym problemy z zatrudnieniem i szkolącym podstawowe umiejętności niezbędne do utrzymania zatrudnienia. Doradcy zawodowi muszą być na bieżąco zapoznani z najnowszymi ofertami pracy pojawiającymi się na rynku i powinni mieć dobre kontakty z klientami w celu ustalenia odpowiednich ofert pracy dla swoich kandydatów.

Opis stanowiska

Stanowisko	Ekspert SEPAL WISE – doradca zawodowy
Główne działania/ Pakiet roboczy	<ul style="list-style-type: none"> WP 4.3.2 Budowanie zdolności i rozwój zasobów ludzkich w celu wspierania wdrażania koncepcji SEPAL. WP 4.3.3 Program praktyk pilotażowych NEET wykorzystujący koncepcję WISE. WP 4.3.4 Pilotaż NEET na szkoleniach zawodowych w sektorze prywatnym z wykorzystaniem wsparcia LSC.
Szczegółowe warunki pracy	<ul style="list-style-type: none"> Minimum 2 lata doświadczenia w dostarczaniu programów usług wsparcia. Doświadczenie w prowadzeniu szkoleń i usług wsparcia dla słabszych grup społecznych.
Wymagane studia do pracy	<ul style="list-style-type: none"> Dyplom uniwersytecki. Dyplom z psychologii, edukacji / szkolenia, pomocy społecznej, socjologii, poradnictwa zawodowego lub dziedzin pokrewnych.
Znajomość obsługi komputera	<ul style="list-style-type: none"> Zaawansowany poziom ICT Microsoft Office, e-maili i mediów społecznościowych.
Znajomość języków obcych	<ul style="list-style-type: none"> Dobra znajomość języka angielskiego w mowie i piśmie.
Wymagane inne umiejętności	<ul style="list-style-type: none"> Doskonałe umiejętności komunikacyjne. Umiejętności krytycznego myślenia i zdolności analityczne. Bardzo dobry mówca. Umiejętności interpersonalne. Zdolność do efektywnej pracy zarówno niezależnie, jak i jako część zespołu. Znajomość tradycyjnych i nowoczesnych metod, narzędzi i technik szkoleniowych. Ogólna wiedza i doświadczenie w rozwoju pracy i marketingu. Praktyczna znajomość szerokiego zakresu zawodów i zawodów. Kompleksowa wiedza na temat świadczeń i zachęt do pracy. Świadomość i wrażliwość na różnorodność kulturową. Umiejętności prowadzenia negocjacji i mediacji w konfliktach.
Główne obowiązki	<ul style="list-style-type: none"> Dostarczanie informacji związanych z usługami WISE. Rekrutacja i angażowanie młodzieży NEET we wspierane programy zatrudnienia lub staży. Ocena umiejętności NEET i ich zachowanie w miejscu pracy, określając, kiedy są oni gotowi rozpocząć pracę w niepełnym lub pełnym wymiarze godzin. Interpretuje i analizuje stan fizyczny lub psychiczny młodzieży NEET, sytuację społeczną i ekonomiczną, postawy i umiejętności, doświadczenia zawodowe, ograniczenia funkcjonalne, wykształcenie i cechy osobowości w celu określenia rodzaju i zakresu niepełnosprawności i możliwości rehabilitacji. Ocena potencjał zatrudnienia młodzieży NEET (obecne kwalifikacje,

	<p>mocne i słabe strony w celu ustalenia najbardziej odpowiednich rodzajów staży i zatrudnienia)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uczy podstawowych umiejętności zawodowych osób o bardzo różnych zdolnościach i pochodzeniu kulturowym, edukacyjnym, emocjonalnym, fizycznym i psychicznym; • Opracowuje i administruje odpowiednimi próbkami pracy w celu określenia umiejętności uczenia się, reakcji na nadzór, pracy z rówieśnikami, tolerancji pracy, tolerancji fizycznych i wytrzymałości. • Pomaga osobom niepełnosprawnym w wyborze, nabywaniu lub korzystaniu z urządzeń wspomagających • Uzupełnia profil zawodowy NEET i zaktualizuj dokumentację • Opracowuje plany pracy dla młodzieży NEET, aby pomóc im osiągnąć cele w zakresie zatrudnienia i uzyskać dochód, którego potrzebują, aby utrzymać pożądaną styl życia. • Identyfikuje odpowiednie programy szkoleniowe, które pomogą młodzieży NEET rozwinąć nowe umiejętności i kwalifikacje zawodowe. • Świadczenie indywidualnych i / lub grupowych usług poradnictwa zawodowego dla młodzieży NEET • Przestrzeganie zasad i procedur zatrudnienia wspomaganego pomaga młodzieży NEET w rozwijaniu pracy i poszukiwaniu pracy ukierunkowanych na stanowiska zgodne z preferencjami klienta • Wdrożenie usług wsparcia, pomoc młodzieży NEET na etapie stażu i stażu • Trenowanie umiejętności społeczne, rozwiązywanie problemów lub umiejętności miękkie młodzieży NEET. • Zapewnienie długoterminowego wsparcia, aby pomóc młodzieży NEET w utrzymaniu pracy. • Świadczone zindywidualizowane usługi, które pomagają młodzieży NEET utrzymać zatrudnienie. • Pomaganie młodzieży NEET w zmianie pracy lub zakończeniu pracy. • Wspieranie pracy w sieci LSC • Skuteczne wspieranie młodzieży NEET z członkami g-team i pracodawcami. • Przekazywanie informacji zwrotnych i wsparcie w opracowaniu Modelu SEPAL wraz z partnerstwem projektu. • Udział w wymianach know-how. • Udział w zespole WISE ds. Zarządzania sprawami NEET. • Korzystanie z e-platformy SEPAL do wymiany i mentoringu • Przesyłanie koordynatorowi projektu miesięcznego raportu z działalności .
--	--

Potwierdzono

Imię /Nazwisko
Podpis
Data

Zatwierdzono

Imię /Nazwisko/Funkcja
Podpis
Data

9.2. Ekspert WISE – mediator zawodowy

Organizacja	Nazwa organizacji
Kraj
Nazwisko eksperta	
Dane kontaktowe (telefon i email)	

Ogólny opis

Trener pracy to osoba zatrudniona, aby pomóc młodzieży NEET należącej do wrażliwych grup (określić!) W określeniu stanowisk, które pasują do ich umiejętności i kwalifikacji, a następnie wesprzeć ich w nauce, zakwaterowaniu i wykonywaniu obowiązków służbowych. Trener pracy może pracować z indywidualnymi osobami i/lub w małej grupie. Oprócz pracy nad umiejętnościami związanymi z wykonywaniem określonych zadań zawodowych trener pracy pomaga również w umiejętnościach interpersonalnych niezbędnych w miejscu pracy. Trener oceni mocne strony i potrzeby pracownika lub może polegać na już zakończonej ocenie.

Trener pracy jest mentorem chętnym do pomocy osobom z wrażliwych grup w znalezieniu i utrzymaniu pracy odpowiadającej ich preferencjom i umiejętnościom. Trener pracy ma dwóch klientów: osobę należącą do grupy docelowej SEPAL oraz pracodawcę, który zatrudni osobę poszukującą pracy. Te dwie role wymagają unikalnych i różnych umiejętności. Trener pracy musi mieć umiejętność reprezentowania osoby poszukującej pracy, jako wartościowego zasobu dla firm, a także być w stanie zidentyfikować i ułatwić niezbędne wsparcie dla osoby, aby mogła odnieść sukces jako pracownik.

Opis stanowiska

Stanowisko	Ekspert SEPAL WISE- mediator zawodowy
Główne działania/ Pakiet roboczy	<ul style="list-style-type: none"> WP 4.3.2 Budowanie zdolności i rozwój zasobów ludzkich w celu wspierania wdrażania koncepcji SEPAL. WP 4.3.3 Program praktyk pilotażowych NEET wykorzystujący koncepcję WISE. WP 4.3.4 Pilotaż NEET na szkoleniach zawodowych w sektorze prywatnym z wykorzystaniem wsparcia LSC.
Szczegółowe warunki pracy	<ul style="list-style-type: none"> Minimum 2 lata doświadczenia w dostarczaniu programów usług wsparcia. Doświadczenie w prowadzeniu szkoleń i usług wsparcia dla słabszych grup społecznych. Docenianie różnorodności.
Wymagane studia do pracy	<ul style="list-style-type: none"> Dyplom uniwersytecki. Dyplom z psychologii, edukacji / szkolenia, pomocy społecznej, socjologii, poradnictwa zawodowego lub dziedzin pokrewnych
Znajomość obsługi komputera	Zaawansowany poziom ICT Microsoft Office, e-maili i mediów społecznościowych.

Znajomość języków obcych	<p>Dobra znajomość języka angielskiego w mowie i piśmie.</p>
Wymagane inne umiejętności	<ul style="list-style-type: none"> • Doskonałe umiejętności komunikacyjne. • Bardzo dobry mówca. • Zdolność do efektywnej pracy zarówno niezależnie, jak i jako część zespołu. • Znajomość tradycyjnych i nowoczesnych metod, narzędzi i technik szkoleniowych. • Zdolność do inspirowania i motywowania. • Zdolność do przestrzegania przepisów i norm. • Doskonałe zdolności organizacyjne i rozwiązywania problemów. • Doskonała umiejętność zarządzania czasem. • Zdolność do rozumienia środowiska biznesowego i tego w, jaki sposób osoby niepełnosprawne zwiększają wartość w miejscu pracy.
Główne obowiązki	<ul style="list-style-type: none"> • Dostarczanie informacji związanych z usługami WISE. • Przekazuje informacje zwrotne i wspiera w opracowaniu Modelu SEPAL wraz z partnerstwem projektu. • Bierze udział w wymianach know-how. • Udział w zespole WISE ds. NEET. • Zarządzanie sprawami NEET. • Opracowuje skuteczny coaching pracy i plany zatrudnienia. • Komunikuje się z klientami, aby zrozumieć ich cele i ambicje. • Ściśle współpracuje z doradcą zawodowym, aby pomagać klientom w odkrywaniu i pokonywaniu osobistych barier i wyznaczaniu celów. • Identyfikuje mocne strony poszczególnych osób i uczy je efektywnego korzystania z nich w pracy. • Doradztwo w zakresie zakwaterowania w miejscu pracy dla osób niepełnosprawnych. • Zapewnienie coachingu w zakresie skutecznych technik poszukiwania pracy. • Przedstawia i uczy umiejętności i technik poszukiwania pracy. • Przegląda życiorysy i listy motywacyjne młodzieży NEET oraz podaje komentarze i informacje zwrotne dotyczące ich aktualizacji. • Zapewnia pomoc podczas rozmowy kwalifikacyjnej. • Prowadzenie warsztatów i szkoleń dla młodzieży NEET. • Wdrożenie usług wsparcia, wspomaganie młodzieży NEET na etapie stażu i stażu • Pomaga osobom niepełnosprawnym w rozwijaniu umiejętności społecznych i życiowych • Doradza klientom w zakresie dopasowania nawyków / umiejętności pracy w przygotowaniu do konkurencyjnego zatrudnienia • Pracuje z osobami zarówno w miejscu pracy, jak i poza nim. • Towarzyszy osobie w miejscu pracy i obserwuje rzeczywistość

	<p>wydajność, obecne umiejętności i obszary wymagające poprawy.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ściśle współpracuje z pracodawcami, aby zrozumieć zadania i wymagania dotyczące pracy. • Pomaga klientom w nauce wykonywania zadań i spełniania wymagań. • Korzystanie z e-platformy SEPAL do wymiany i mentoringu. • Prowadzenie dokumentacji i dokumentacji oraz przygotowywanie odpowiednich raportów. • Aktualizuje akta pracowników. • Przesyła miesięczny raport z działalności koordynatorowi projektu. • Wspiera pozytywne środowisko pracy.
--	--

Potwierdzono

Imię /Nazwisko
Podpis
Data

Zatwierdzono

Imię /Nazwisko/Funkcja
Podpis
Data

9.3. Ekspert WISE - Koordynator

Organizacja	<i>Nazwa organizacji</i>
Kraj
Nazwisko eksperta	
Dane kontaktowe (telefon i email)	

Ogólny opis

Działa, jako łącznik z innymi koordynatorami działów i odpowiednimi zainteresowanymi stronami w społeczności. Ustanawia połączenia i rozwija sieci z odpowiednimi interesariuszami i innymi usługodawcami w społeczności. Współpracuj z pracodawcami w celu rozwijania możliwości zatrudnienia poprzez szereg inicjatyw wspierających. Promuje zalety zatrudnienia wspomaganego i zwiększa świadomość poprzez prezentacje, obecność na spotkaniach / wydarzeniach i marketing.

Opis stanowiska

Stanowisko	Ekspert SEPAL WISE- Koordynator
Główne działania/ Pakiet roboczy	<ul style="list-style-type: none"> • WP 4.3.2 Budowanie zdolności i rozwój zasobów ludzkich w celu wspierania wdrażania koncepcji SEPAL. • WP 4.3.3 Program praktyk pilotażowych NEET wykorzystujący koncepcję WISE. • WP 4.3.4 Pilotaż NEET na szkoleniach zawodowych w sektorze

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment

	prywatnym z wykorzystaniem wsparcia LSC.
Szczegółowe warunki pracy	<ul style="list-style-type: none"> • Minimum 2 lata doświadczenia w dostarczaniu programów usług wsparcia. • Doświadczenie w prowadzeniu szkoleń i usług wsparcia dla słabszych grup społecznych.
Wymagane studia do pracy	<ul style="list-style-type: none"> • Dyplom uniwersytecki • Dyplom z psychologii, edukacji / szkolenia, pomocy społecznej, socjologii, poradnictwa zawodowego lub dziedzin pokrewnych.
Znajomość obsługi komputera	Zaawansowany poziom ICT Microsoft Office, e-maili i mediów społecznościowych.
Znajomość języków obcych	Dobra znajomość języka angielskiego w mowie i piśmie.
Wymagane inne umiejętności	<ul style="list-style-type: none"> • Doskonałe umiejętności komunikacyjne. • Bardzo dobry mówca. • Umiejętności negocjacyjne i mediacyjne. • Zdolność do efektywnej pracy zarówno niezależnie, jak i jako część zespołu. • Znajomość tradycyjnych i nowoczesnych metod, narzędzi i technik szkoleniowych. • Umiejętności sprzedaży i marketingu • Silne umiejętności interpersonalne i sieciowe • Doskonałe zarządzanie czasem i praca pod presją • Wytrzymałość i wytrwałość. • Doskonałe umiejętności organizacyjne i rozwiązywania problemów. • Umiejętności zarządzania projektami. • Dobre umiejętności obserwacji i analizy. • Znajomość prawa pracy i przepisów anty-dyskryminacyjnych.
Główne obowiązki	<ul style="list-style-type: none"> • Koordynacja i reprezentacja WISE w społeczności • Dostarczanie informacji związanych z usługami WISE • Nawiązywanie połączeń z LSC i koordynacja sieci LSC • Budowanie relacji z pracodawcami tworzenie partnerskiego partnerstwa roboczego • Budowanie relacji z innymi usługodawcami (np. klinicystami, mediatorami pracy, pracownikami socjalnymi), aby zapewnić integrację i koordynację usług • Nawiązanie kontaktów z i rozwijanie współpracy z wieloma agencjami zewnętrznymi, które mogą zwiększyć dostępne wsparcie, aby pomóc młodzieży NEET osiągnąć swoje cele zawodowe. • Pozyskiwanie ofert pracy lub ofert praktyk dla młodzieży NEET poprzez dostosowane wyszukiwanie pracy i regularny kontakt z pracodawcami. • Ocena środowiska pracy i stosunku pracodawców do młodzieży NEET z wrażliwych grup.

- Lobbings, rzecznictwo i promocja wartości i zasad zatrudnienia wspomaganego.
- Nawiązanie kontaktów i rozwijanie współpracy z pracodawcami w celu umożliwienia wsparcia młodzieży NEET w pracy i pomocy pracodawcom w zrozumieniu, jak lepiej wspierać swoich pracowników.
- Dostarczanie pracodawcom informacji o tym, jak uzyskać dostęp do istniejących korzyści finansowych związanych z zatrudnieniem lub przyjęciem młodzieży NEET z grupy podatnej na zagrożenia.
- Promowanie korzyści związanych ze wspieranym zatrudnieniem wśród pracodawców, LSC i agencji zewnętrznych w celu ułatwienia włączenia młodzieży NEET na otwartym rynku pracy
- Przekazywanie informacji zwrotnych i wsparcie w opracowaniu Modelu SEPAL wraz z partnerstwem projektu.
- Udział w wymianach know-how.
- Dostarczanie usług informacyjnych i rekrutacja młodzieży NEET.
- Monitorowanie i ocena postępów młodzieży NEET.
- Monitorowanie i ocena jakości wspieranych służb zatrudnienia.
- Przedstawienie i uczenie umiejętności i technik poszukiwania pracy.
- Zarządzanie sprawami i koordynacja usług.
- Koordynacja usług wsparcia, etapów przygotowania zawodowego i etapów staży dla młodzieży NEET.
- Generuje i udostępnia wyczerpujące i szczegółowe raporty dotyczące wyników zespołu, celów związanych z misją i terminów.
- Utrzymuje profesjonalne relacje z młodzieżą NEET i innymi pracownikami, ze szczególnym uwzględnieniem poufności i utrzymania granic zawodowych.
- Korzystanie z e-platformy SEPAL do wymiany i mentoringu.
- Przesyłanie miesięcznego raportu z działalności koordynatorowi projektu.
- Wspieranie pozytywnego środowiska pracy.

Potwierdzono
Imię /Nazwisko
Podpis
Data

Zatwierdzono
Imię /Nazwisko/Funkcja
Podpis
Data

X. E-platforma SEPAL

Narzędzie oceny SEPAL

Załącznik 1 – ZESTAW NARZĘDZI SEPAL

I. Przykładowy formularz skierowania na staż w ramach Programu Wspomaganego Zatrudnienia (zaadaptowany z SAMHSA)

Nazwisko Klienta			ID Klienta
Telefon	(____) ____ -- _____		Data skierowania __/__/__
Kto skierował?			Data przyjęcia skierowania __/__/__
Przydzielony do			
Data pierwszego spotkania ze specjalistą ds. zatrudnienia	__/__/__	Data zakończenia Planu Zatrudnienia	__/__/__
Sugestie i zalecenia dotyczące stanowisk pracy			

Leki i działania niepożądane, jeśli takie istnieją, które mogą zakłócać pracę (drgawki, utrata pamięci, senność)	
Zażywane leki (aktualnie stosowane)	
Kryminalna przeszłość (jeśli dotyczy)	
Wszelkie informacje przydatne kandydatowi w osiągnięciu celów zatrudnienia	

2: Dane osobowe klienta

Aktualne zdjęcie

Imię i nazwisko:

Adres:

Miasto:

Nr telefonu:

e-mail:

Data urodzenia :

Stan cywilny:

Narodowość:

Religia:

Krewni/Rodzina

Adres:

Numer telefonu:

Email:

Władze:

Osoba kontaktowa:

Numer telefonu:

Facebook / Twitter / LinkedIn:

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment



SEPAL
Supporting Employment Platform
through Apprenticeship Learning

Implemented by:



Szczecińska
Szkoła Wyższa

II. Profil zawodowy

Profil zawodowy			
Nazwisko klienta		ID klienta	
Ukończony przez		Data ukończenia	__/__/__
Cel pracy			
Cel pracy klienta i wymarzona praca Jaka jest Twoja wymarzona praca? Jaką pracę zawsze chciałeś wykonywać?	Wymarzona praca:		
Cel krótkoterminowej pracy klienta Jaką pracę chciałbyś teraz wykonywać?	Praca, którą chciałbyś wykonywać teraz:		
Doświadczenie			
Wykształcenie Do jakiej szkoły uczęszczałeś ostatnio? Którą klasę ukończyłeś?	Ostatnia ukończona szkoła: Ostatnia ukończona klasa:		
Doświadczenie zawodowe			
Ostatnia praca Jaką pracę wykonywałeś ostatnio? Co obejmował zakres obowiązków?	Ostatnia praca: _____ Stanowisko: _____ Rozpoczęcia pracy: __/__/__ Zakończenia pracy: __/__/__ Liczba przepracowanych godzin tygodniowo: _____ Obowiązki w pracy:		
Powód odejścia z pracy Dlaczego praca się skończyła?			
Pozytywne doświadczenie Co podobało Ci się w pracy najbardziej?			

Problemy w pracy Co Ci się nie podobało w pracy?	
Przedostatnia praca Co podobało Ci się w pracy najbardziej? Co obejmował zakres obowiązków?	Przedostatnia praca: _____ Stanowisko: _____ Rozpoczęcia pracy: ___/___/___ Zakończenia pracy: ___/___/___ Liczba przepracowanych godzin tygodniowo: _____ Obowiązki w pracy: _____
Powód odejścia z pracy Dlaczego praca się skończyła? <i>Note:</i> Dołącz CV, aby przedstawić historię zatrudnienia.	
Aktualne dopasowanie	
Diagnoza	
Objawy prodromalne Jakie są pierwsze oznaki nawrotu objawów? Jak mógłbym stwierdzić, czy masz zły dzień, czy źle się czujesz?	Pierwsze oznaki zaostrzenia: Oznaki złego dnia:
Strategie radzenia sobie Co robisz, aby poczuć się lepiej?	
Zażywanie leków Jakie leki zażywasz i kiedy je przyjmujesz?	Lek: _____ Kiedy go zażywasz: _____ Lek: _____ Kiedy go zażywasz: _____ Lek: _____ Kiedy go zażywasz: _____
Zdrowie fizyczne Jak oceniasz swoje zdrowie fizyczne? Czy masz jakieś ograniczenia fizyczne, które mogą wpłynąć na Twoją pracę? Jakież?	<input type="checkbox"/> Doskonale <input type="checkbox"/> Dobrze <input type="checkbox"/> Zadowolająco <input type="checkbox"/> Kiepsko Ograniczenia fizyczne: _____

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment



<p>Wytrzymałość Ile dni w tygodniu chciałbyś pracować? Ile godzin dziennie?</p>	<p>Największa liczba dni w tygodniu: _____ Największa liczba godzin dziennie: _____</p>
<p>Pielęgnacja Czy masz miejsce do kąpieli lub prysznic? Czy masz ubrania potrzebne do pracy?</p>	<p><input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie <input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie</p>
<p>Umiejętności interpersonalne Jak dobrze dogadujesz się z ludźmi?</p>	<p><input type="checkbox"/> Świetnie <input type="checkbox"/> Dobrze <input type="checkbox"/> Zadowolająco <input type="checkbox"/> Słabo</p>
<p>Umiejętności zawodowe</p>	
<p>Umiejętności poszukiwania pracy Jak szukałeś pracy w przeszłości?</p>	
<p>Specyficzne umiejętności zawodowe Jakich umiejętności nauczyłeś się w pracy lub w szkole?</p>	
<p>Uzdolnienia W jakiej pracy jesteś szczególnie dobry?</p>	
<p>Zainteresowania i codzienna rutyna Jakie rzeczy lubisz robić? Jaki jest Twój typowy dzień?</p>	

<p>Motywacja i oczekiwania Co ci się podoba w pracy? Czego nie lubisz w pracy? Czy martwisz się o powrót do pracy? Co oznacza dla Ciebie Twoja praca, finansowo i społecznie?</p>	
<p>Nawyki z pracy Jaka była twoja obecność na poprzednich stanowiskach? Jakie sytuacje i zadania powodują stres?</p>	
<p>Sieć wsparcia Z kim spędzasz czas?</p>	<p>Osoba, z którą spędzasz czas: _____ Jak często: _____ Osoba, z którą spędzasz czas: _____ Jak często: _____ Osoba, z którą spędzasz czas: _____ Jak często: _____</p>
<p>Jak często je widzisz lub z nimi rozmawiasz? Co myślą o pracy? Jak mogą wspierać Twoje cele pracy?</p>	
<p>Obecna sytuacja życiowa Gdzie i z kim mieszkasz?</p>	<p>Gdzie mieszkasz: _____ _____ _____ Z kim? _____ _____</p>
<p>Transport Jak dojeżdżałbyś do pracy?</p>	
<p>Zażywanie substancji Czy kiedykolwiek zażywałeś narkotyków ulicznych lub alkoholu? Czy inne osoby w Twoim otoczeniu martwiły się zażywaniem przez Ciebie</p>	<p><input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie <input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie</p>

substancji?	
Kryminalna przeszłość Czy kiedykolwiek byłeś aresztowany?	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie
Ujawnienie pochodzenia etnicznego lub choroby psychicznej Czy zechcesz poinformować potencjalnego pracodawcę o swojej chorobie? O swoim pochodzeniu etnicznym?	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie
Dochód i świadczenia Skąd pochodzą Twoje pieniądze?	Skąd pochodzą Twoje zarobki?: _____ _____
Jakie otrzymujesz świadczenia medyczne lub społeczne?	Jakie świadczenia medyczne? _____ Jakie świadczenia społeczne? _____ Inne świadczenia? _____
Czy zarządzasz swoimi własnymi pieniędzmi?	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie
Czy wiesz, jak zarobki z pracy wpłyną na inne źródła dochodów i świadczenia medyczne?	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie
Czy rozmawiałeś z doradcą ds. Zasiłków? Jeśli nie, czy chciałbyś?	<input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie Chciałbyś? <input type="checkbox"/> Tak <input type="checkbox"/> Nie

2: Przegląd samooceny klienta

Moja osobowość:
Moje umiejętności:
Moje ambicje:

3: Profil zawodowy – skrócona wersja

Wykształcenie:
Kursy:
Historia zatrudnienia:
Hobby i zainteresowania:

III. Instrumenty oceny zawodowej

3. 1: Umiejętność radzenia sobie / zarządzania

Zdrowie psychiczne	1: poważne problemy 2: brak samodzielności 3: ograniczona samodzielność 4: wystarczająca samowystarczalność 5: pełna samodzielność	
Zdrowie fizyczne	1: poważne problemy 2: brak samodzielności 3: ograniczona samodzielność 4: wystarczająca samowystarczalność 5: pełna samodzielność	
Codzienne zajęcia:	1: poważne problemy 2: brak samodzielności 3: ograniczona samodzielność 4: wystarczająca samowystarczalność 5: pełna samodzielność	
Zajęcia w ciągu dnia:	1: poważne problemy	

	2: brak samodzielności 3: ograniczona samodzielność 4: wystarczająca samowystarczalność 5: pełna samodzielność	
Dochód:	1: poważne problemy 2: brak samodzielności 3: ograniczona samodzielność 4: wystarczająca samowystarczalność 5: pełna samodzielność	
Zakwaterowanie:	1: poważne problemy 2: brak samodzielności 3: ograniczona samodzielność 4: wystarczająca samowystarczalność 5: pełna samodzielność	
Relacje rodzinne:	1: poważne problemy 2: brak samodzielności 3: ograniczona samodzielność 4: wystarczająca samowystarczalność 5: pełna samodzielność	
Uzależnienie:	1: poważne problemy 2: brak samodzielności 3: ograniczona samodzielność 4: wystarczająca samowystarczalność 5: pełna samodzielność	
Sieć społeczna:	1: poważne problemy 2: brak samodzielności 3: ograniczona samodzielność 4: wystarczająca samowystarczalność 5: pełna samodzielność	
Udział w życiu społecznym:	1: poważne problemy 2: brak samodzielności 3: ograniczona samodzielność 4: wystarczająca samowystarczalność 5: pełna samodzielność	
Sprawiedliwość:	1: poważne problemy 2: brak samodzielności 3: ograniczona samodzielność 4: wystarczająca samowystarczalność 5: pełna samodzielność	

3.2: Kompetencje i umiejętności

3a: Umiejętności szkolne

Umiejętność mówienia i słuchania:	
Potrafi odpowiadać na pytania kolegów i klientów	
Potrafi postępować zgodnie z instrukcjami ustnymi	
Potrafi zadawać pytania	
Potrafi przywitać współpracowników i klientów, używając odpowiedniego i grzecznego języka	
Potrafi odbierać wiadomości ustne i przekazywać je dalej	
Potrafi posługiwać się językiem technicznym	
Potrafi udzielać ustnych instrukcji lub innych informacji współpracownikom	
Potrafi uczestniczyć w spotkaniach	
Jest w stanie uczestniczyć w szkoleniach	

Umiejętność liczenia	
Potrafi przybyć do pracy na czas i efektywnie zaplanować wykorzystanie czasu	
Potrafi dokładnie zapisać sekwencje liczb.	
Potrafi zrozumieć znaczenie dokładności w obliczeniach liczbowych	
Potrafi dokonać obliczeń z wykorzystaniem dodawania, odejmowania, mnożenia i dzielenia	
Potrafi dokonać niezbędnych obliczeń ułamków zwykłych, dziesiętnych i procentowych	
Potrafi ważyć i mierzyć zgodnie z wymaganiami i tolerancjami	
Potrafi precyzyjnie korzystać z kalkulatorów	
Potrafi wykorzystać umiejętności oceniania	
Potrafi zarabiać obliczenia pieniężne, w tym dokładne sprawdzenie informacji o płatnościach	
Potrafi dokładnie obliczyć powierzchnię i objętość	

Umiejętności czytania	
Potrafi zrozumieć informacje na temat zdrowia i bezpieczeństwa	
Potrafi czytać instrukcje	
Potrafi czytać formularze	
Potrafi odczytać wskazówki	
Potrafi znaleźć i odczytać informacje z instrukcji obsługi	
Potrafi czytać raporty	
Potrafi czytać rozkłady jazdy, mapy, wykresy i inne informacje graficzne	
Potrafi czytać informacje dla personelu na plakatach, ulotkach, w newsletterach i stronach internetowych	
Potrafi odczytać informacje techniczne	
Potrafi wykorzystać umiejętności referencyjne do wyszukiwania i sortowania informacji	

Umiejętności pisania	
Potrafi uzupełnić dane osobowe (imię i nazwisko, adres itp.) w formularzach	
Potrafi uzupełnić dane osobowe (dane dotyczące pracy i edukacji itp.) w formularzach	
Potrafi wypełnić formularze raportów o wypadkach	
Potrafi wypełniać karty pracy i dokumentację związaną z pracą	
Potrafi pisać wiadomości telefoniczne	
Potrafi pisać inne wiadomości, notatki i notatki	
Potrafi pisać zamówienia, paragony i faktury	
Potrafi pisać listy / pisać wiadomości e-mail	
Potrafi pisać raporty o postępach lub trudnościach produkcyjnych	

--	--

3b : Kompetencje i umiejętności społeczne

Kompetencje społeczne związane z rynkiem pracy:	Kluczowe umiejętności społeczne
Potrafi się komunikować.	Poprosić o informację, Zająć się kimś mówiącym (kontakt wzrokowy) słuchać instrukcji lub pytań
Potrafi wykonać zadanie w czasie pracy.	Poczucie odpowiedzialności Motywacja Lojalność wobec pracy i firmy Chęć słuchania i uczenia się
Potrafi utrzymywać pozytywne relacje w hali produkcyjnej np. przełożeni i klienci.	Wiedzieć, kiedy poprosić o pozwolenie Wiedzieć, kiedy przeprosić Być przyjaznym wobec klientów Przestrzegać zasad/przepisów i umów Mówić szczerze, otwarcie i realistycznie na temat własnych umiejętności
Potrafi utrzymywać pozytywne relacje z kolegami w pracy.	Współpracować z kolegami Odważyć się poprosić o pomoc lub wsparcie w razie potrzeby Mieć świadomość pewnych konsekwencji w miejscu pracy i nie naruszać ich Odpowiednie relacje z osobami tej samej i przeciwnej płci Szanować opinie innych
Potrafi zachowywać się w społecznie akceptowany sposób.	Ocenianie, co jest właściwe w relacjach w miejscu pracy Możliwość oddzielenia problemów związanych z życiem osobistym i zawodowym Unikanie naruszania tych konwencji/granic społecznych Rozpoznawać niedopuszczalne praktyki
Potrafi skutecznie radzić sobie ze stresem.	Być wytrwałym
Potrafi przestrzegać ogólnych zasad i umów.	Być punktualnym Być sprawnym Dbać o swój wygląd Dbać o higienę osobistą Nosić odpowiednie ubrania do pracy

3c: Kompetencje / umiejętności zawodowe

Wiedza lub umiejętności	Oszacowanie / Ocena (+, 0, -)	Wpływ upośledzenia wzroku (+, 0, -)	Możliwość uczenia się, w stosownych przypadkach (+, 0, -)

+ = Bez wsparcia + = Bez wpływu + = do nauczenia 0 = małe wsparcie
 0 = niewielki wpływ 0 = mniej lub bardziej wyuczalny
 - = Duże wsparcie - = Znaczny wpływ - = Nie do wyuczenia

3d: Kompetencje zawodowe

Kompetencje	Uzyskane	Data	Pracodawca

Tak
Tak; patrz uwagi

3e: Preferencje dotyczące zatrudnienia

Wymagania dotyczące pracy do wykonania:	
Wymagania dotyczące środowiska pracy:	

IV. Plan działanie

Co	Jak	Kto (odpowiedzialny)	Kiedy	Osiągnięcia wraz z komentarzem



Action	Who	Start Date	Review

V. Narzędzia poradnictwa zawodowego

5.1. PRZEWODNIK

Imię i nazwisko klienta

Data i czas trwania spotkania.....

1. Na jakie trudności napotykasz?
2. Czy uważasz, że potrzebna byłaby pomoc?
3. Szczegóły zidentyfikowanego problemu.
4. Jak Twoim zdaniem ten problem wpływa na Ciebie (społecznie, emocjonalnie itp.)?
5. Czy chciałbyś zostać objęty wspieranym programem zatrudnienia?
6. Jakiego rodzaju wsparcia potrzebujesz?

5.2. Poradnictwo zawodowe – RAPORT INDYWIDUALNY

Imię i nazwisko klienta:

Data:

1. Status klienta pod względem kariery.
.....
.....
.....
.....
.....

2. Przeszkody, przed którymi stoi klient.
.....
.....
.....
.....
.....

3. Mocne strony klienta, które mogą być zaletami.
.....
.....
.....

The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment



SEPAL
Supporting Employment Platform
through Apprenticeship Learning

Implemented by:

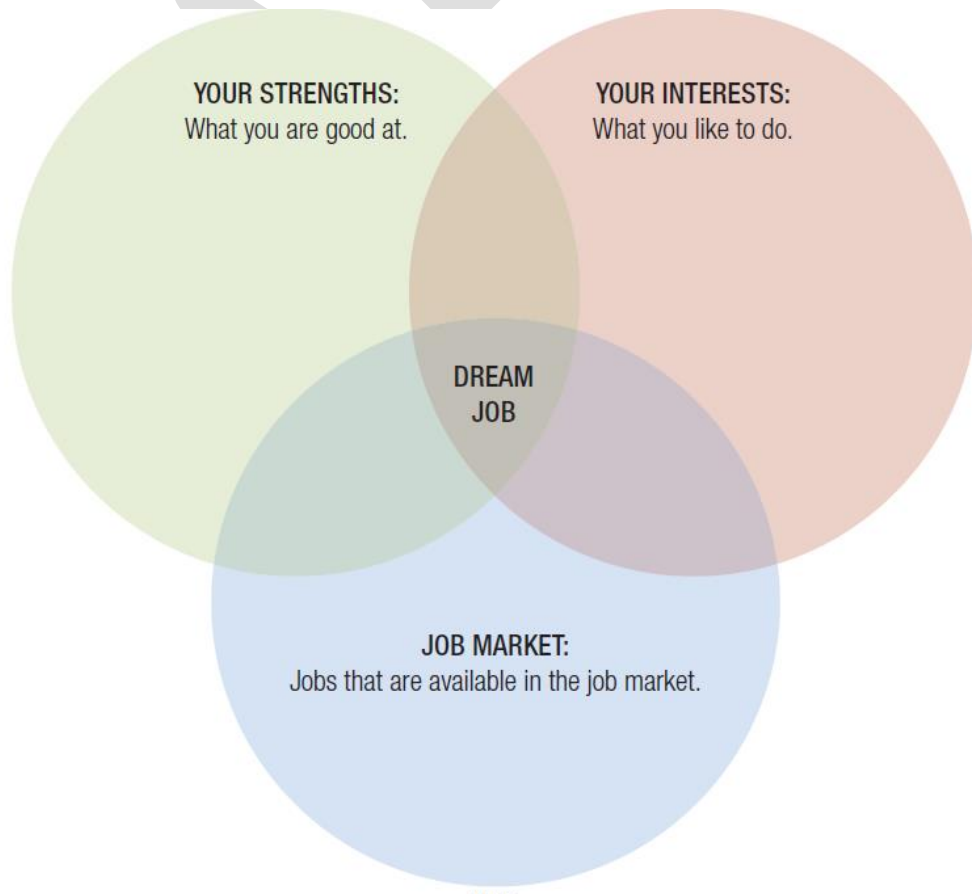


Szczecińska
Szkoła Wyższa

.....
.....
4. Elementy, które należy poprawić w przyszłości.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
5. Zalecenia

5.3. Analiza kariery



The SEPAL project is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment



SEPAL
Supporting Employment Platform
through Apprenticeship Learning

Implemented by:



Szczecińska
Szkoła Wyższa

VI. ARZĘDZIA W TRENINGU PRACY

6.1. Metoda STARR

Sytuacja

Jaka wyglądała sytuacja?

- * co się wydarzyło?
- * kogo dotyczyła sytuacja?
- * gdzie zdarzenie miało miejsce?
- * kiedy zdarzenia miało miejsce?

Przemyślenia

- * jak Twoim zdaniem sobie poradziłeś?
- * **czy byłeś zadowolony z efektów?**
- * **co zrobiłbyś inaczej innym razem?**
- * czego potrzebujesz, aby to osiągnąć?

Zadanie

Ogólne

- * jakie było Twoje zadanie?
- * jaka była Twoja rola?
- * czego od Ciebie oczekiwano?

Osobiste:

- * co chciałeś osiągnąć?
- * **czego od siebie oczekiwałeś w tej sytuacji?**

- * **co, Twoim zdaniem miałeś zrobić?**

Rezultat

- * jaki był rezultat?
- * do czego doprowadził?
- * **jaki był efekt Twoich działań?**
- * jak zareagowali inni?

Działanie

- * **co dokładnie powiedziałeś/zrobiłeś?**
- * jak to zrobiłeś?
- * co się potem wydarzyło?
- * **jak inni na to zareagowali?**
- * **co następnie zrobiłeś/powiedziałeś?**
- * co się stało?

6.2. 4+1 Metoda pytań

Kiedy stosować pytania 4 + 1?

- Możemy użyć pytań 4 + 1, gdy potrzebne jest łagodniejsze podejście, aby wesprzeć stały wysiłek.
- Ludzie utknęli w miejscu i nie wiedzą, co dalej można wypróbować, lub wiele innych podejść już zostało wypróbowanych, jednak bez większego powodzenia.

Jak działają pytania 4 + 1?

Ułóż 4 kartki papieru z następującymi pytaniami:

- Co już zostało wypróbowane
- Czego się nauczyliśmy?
- Z czego jesteśmy zadowoleni?
- Czym się martwimy?
- Bazując na tym, co wiemy, co powinniśmy zrobić dalej.

Pytania 4 + 1 to szybki sposób na znalezienie lepszych sposobów wspierania ludzi, a pracownicy są mniej skłonni do kontynuowania tego, co jest na liście „co nas martwi”.

4+1 Questions

