

PROTOKÓŁ Z TRANSNARODOWEGO SEMINARIUM BARKA

Polskie webinarium 5 czerwca 2023

W webinarze SKY wzięło udział 48 osób reprezentujących 5 różnych krajów i różnych środowisk. Głównymi partnerami projektu SKY są: CEC, AGFE, Fundacja Trinijove, MIREC, SCF i Fundacja Barka. Oprócz partnerów zagranicznych w webinarium wzięli udział przedstawiciele urzędu pracy, przedstawiciele firm, podmiotów społecznych, ośrodka integracji społecznej, ośrodka wsparcia ekonomii społecznej, osób trwale bezrobotnych oraz instytucji szkoleniowych.

1.

Wprowadzenie Agaty Pawlak, koordynatorki projektu, przedstawienie programu webinaru i powitanie uczestników.

Na początku webinaru został przedstawiony program webinaru oraz główne cele projektu SKY. Głównym celem projektu jest wsparcie osób długotrwale bezrobotnych i umożliwienie im zdobycia umiejętności poprzez udział w mikroszkoleniach, umożliwienie reintegracji społecznej i zawodowej oraz zwiększenie chęci do nauki.

2.

Prezentacja projektu SKY - Umiejętności dla osób długotrwale bezrobotnych i jego partnerów ponadnarodowych przez Erica DEGIMBE, dyrektora CEC

Eric DEGIMBE – CEC z radością przyjmuje międzynarodowe seminarium projektu SKY (akronim od umiejętności dla długoterminowo bezrobotnych), finansowanego przez Komisję Europejską i program Erasmus+.

Projekt SKY proponuje:

- eksperymentować z mikrotreningami w celu nabycia profesjonalnych gestów odpowiadających potrzebom rynku pracy;
- zaproponowanie organizacjom odpowiedzialnym za szkolenie tej grupy narzędzi uzupełniających poprzez rozwój mikroszkoleń.

Projekt SKY w kilku słowach:

- jest koordynowany przez CEC (Europejskie Centrum Koordynacji) z siedzibą w Brukseli, które rozwija partnerstwa i projekty europejskie
- inspirowany jest francuskim eksperymentem „Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée”



➤ pozwala osobom długotrwale bezrobotnym nabrać chęci do ponownego uczenia się, ale także docenić umiejętności już nabyte.

➤ rozpoczęło się w marcu 2022 r. na okres 2 lat od wyboru dobrych praktyk i

organizacja terytorialnych grup roboczych, skupiających firmy i organizacje szkoleniowe w

w celu zidentyfikowania profesjonalnych gestów potrzebnych firmom, a następnie przetestowania ich na 125 osobach poszukujących pracy. Każdy partner wyprodukuje 5 filmów wideo przedstawiających 6 profesjonalnych gestów, które należy opanować.

Wreszcie CEC zaproponuje zalecenia polityczne instytucjom europejskim i lokalnym władzom ds. zatrudnienia.

➤ angażuje partnerów z 5 różnych krajów:

– W przypadku Francji: AGFE współpracująca z dwoma planami lokalnymi Cergy-Pontoise i Roissy pays de France za pośrednictwem PLIE, które proponują ścieżki integracji społeczno-zawodowej.

– W przypadku Włoch: SCF – Scuola Centrale Formazione, krajowa federacja 50 organizacji ze 100 ośrodkami szkoleniowymi. W ramach tego projektu współpracuje z dwoma konkretnymi ośrodkami Opim i Fomal w rejonie Bolonii.

– Dla Hiszpanii: Fundacja TRINIJOVE, która rozwija działalność w Barcelonie w zakresie integracji społeczno-zawodowej, oferując staże i zatrudnienie (np. gospodarka odpadami na lotnisku w Barcelonie).

– Dla Polski: Fundacja BARKA, która specjalizuje się w integracji osób bardzo oddalonych od zatrudnienia (bezdolnych, ofiar uzależnień,...)

– Dla Belgii: MIREC

3.

W dalszej części zaprezentowano partnerów TWG oraz metodologię wyboru partnerów.

Prace nad wyborem grupy roboczej trwały od czerwca 2022 r. do kwietnia 2024 r.

Doświadczenia Centrum Wsparcia Ekonomii Społecznej w tworzeniu partnerstw lokalnych wielokrotnie pokazały, że dobrze zarządzane partnerstwa mogą przyczynić się do powstania stabilnych podmiotów ekonomii społecznej. Utworzenie terytorialnej grupy roboczej przebiegało w 5 krokach. Pierwszym krokiem była identyfikacja realnych problemów poprzez analizę istniejących problemów i potrzeb, w kolejnych etapach skupiono się na doborze członków partnerstwa – tutaj wzięto pod uwagę analizę potencjału osób długotrwale bezrobotnych, organizacji czy firm konto. Po dokonaniu wyboru partnerów ustalono cele i plan działania współpracy z partnerstwami. W ostatnich krokach skupiono się na rozmowach – działaniu w oparciu o opracowaną strategię i plan działania, a także wdrażaniu wdrożonych działań i założonych w selekcji rezultatach.

4.

Sektor zrównoważonego rozwoju – oznacza sektor, w którym działania mają charakter zrównoważony i zintegrowany w sferze środowiskowej, ekonomicznej i społecznej. W ekonomii zrównoważonego rozwoju, z ludzkiego punktu widzenia, występują nierówne warunki między ludźmi, różne czynniki determinujące indywidualne zachowania, różnorodne cechy, zdolność do współpracy i odpowiedzialność, a także podatność człowieka na czynniki społeczno-ekonomiczne

Partnerzy terytorialnych grup roboczych: FPW Barka, CIS – Dyrektor CIS – pracownik socjalny – doradca zawodowy – instruktorzy CIS, CWES – doradca dla kluczowych podmiotów – lokalny doradca ds. partnerstwa – podmioty społeczne.

Zasady tworzenia partnerstwa dla osób posługujących się profesjonalnymi gestami.

Jednym z ważnych elementów procesu przygotowania profesjonalnych gestów jest stworzenie silnych partnerów, m.in. Spotkania Terytorialnych Grup Roboczych, które biorą udział w pracach rozwojowych, osób długotrwale bezrobotnych i środowiska lokalnego. W tym procesie należy wziąć pod uwagę kolejny krok:

1. identyfikacja realnych problemów (analiza problemów i potrzeb w kontekście otoczenia, grupy docelowej, potencjału społeczno-gospodarczego).
2. Analiza możliwości wykorzystania partnerstwa (diagnoza sytuacji osób długotrwale bezrobotnych, organizacji, instytucji, firm).
3. Zawiązanie partnerstwa (przygotowanie i zaproszenie partnerstwa do współpracy, analiza jego oczekiwań, opracowanie formuły funkcjonowania partnerstwa, celów i planu działania, podpisanie umowy partnerskiej).
4. Podejmowanie działań w oparciu o plan działań wertykalnych i strategię partnerstwa (spotkania w ramach grup terytorialnych Grup Roboczych – TWG).
5. Ocena konkretnych działań i ustalonych rezultatów (charakteryzowane i wymienione gesty).

Kolejnym kluczowym elementem procesu jest analiza potencjału jednostki (człowieka), jej warunków wyjściowych i zapewnienie równych szans poprzez wyposażenie go w narzędzia i mechanizmy do podejmowania działań. Analiza potencjału polega na przyjęciu następujących założeń wyjściowych:

1. Nierówne przesłanki – ludzie mają nierówną pozycję wyjściową (m.in. w zakresie: zdolności, umiejętności, predyspozycji, wykształcenia, sytuacji materialnej).
2. Różne czynniki determinują zachowanie - ludzie podejmują decyzje, często będąc pod wpływem takich wpływów, jak: czynniki ekonomiczne/racjonalne, wpływy społeczno-kulturowe, czynniki psychologiczne oraz wrodzone i naturalne skłonności, cele idealistyczne.
3. Cechy zróżnicowane – to cechy charakteru decydują o predyspozycjach człowieka do danego zawodu
4. Zdolność do rozwijania w określonych warunkach współpracy i odpowiedzialności (wzrost zagrożenia, pogłębienie świadomości).

5. Podatność na czynniki społeczno-ekonomiczne – człowiek jest istotą społeczną potrzebującą akceptacji i uwagi ze strony innych ludzi.

Powyższe analizy stanowią podstawę do opracowania modelu wsparcia osób długotrwale bezrobotnych poprzez tworzenie umów partnerskich, konsultacje, obserwacje, mikroszkolenia czy identyfikację gestów zawodowych.

Włączenie wszystkich aktorów w planowanie i działanie jest istotne z punktu widzenia efektów, gdyż wtedy utożsamiają się oni z tymi działaniami. Prowadzenie planowania partnerstwa wymaga także transferu wiedzy, która służy realizacji celów.

Istotną rolę do odegrania mają tu instytucje rynku pracy, takie jak: publiczne służby zatrudnienia, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego, instytucje partnerstwa lokalnego, przedsiębiorstwa, podmioty ekonomii społecznej.

Kolejnym krokiem był wybór branż mikroszkoleń oraz kryteriów selekcji osób długotrwale bezrobotnych. Przy wyborze brano pod uwagę następujące czynniki: wiek, płeć, stan fizyczny i psychiczny, wcześniejsze doświadczenia oraz ogólną sytuację społeczno-zawodową danej osoby.

Wybrano zawody uniwersalne, proste, odpowiednie dla osób o niskich kwalifikacjach, zawody, w których nie jest wymagana żadna forma wykształcenia oraz zawody deficytowe.

Mikroszkolenia zdaniem gości webinaru – Urząd Pracy, Clar System, Przyjęcia Leśne – ważne, podstawowe czynności w danym zawodzie, dzięki którym można stać się profesjonalistą, konkretnymi umiejętnościami przydatnymi w pracy.

6.

Specyfika obszaru pod względem bezrobocia: Miasto Poznań – najniższa w kraju stopa bezrobocia na poziomie 1,1%; przez pierwsze 4 miesiące roku tendencja bezrobotnych utrzymuje się na tym samym poziomie (niewielkie wahania wskaźników); w porównaniu z bezrobociem w powiecie poznańskim, najwięcej bezrobotnych, bezrobotnych kobiet, długotrwale bezrobotnych i beneficjentów pomocy społecznej przypada na miasto Poznań; zawody wybrane do projektu SKY (ogrodnik, kelnerka, sprzątaczką) to zawody, które według Barometru zawodów w 2023 roku będą to zawody, w których występuje niedobór osób poszukujących pracy w poszczególnych powiatach lub zawody, w których występuje równowaga pomiędzy podażą a popyt, czyli liczba ofert pracy będzie zbliżona do liczby osób zdolnych i chcących podjąć pracę w danym zawodzie

Grupa docelowa – osoby zagrożone wykluczeniem społecznym; kobiety i mężczyźni w wieku aktywności zawodowej, marginalizacja społeczna, beneficjenci systemu pomocy społecznej, osoby długotrwale bezrobotne o niskich lub nieaktualnych kwalifikacjach zawodowych; prezentacja wykresów ilościowych poszczególnych kategorii; wybrano grupę najbardziej dyskryminowaną na rynku pracy, mającą mniejszy dostęp do szkoleń zawodowych; ludzie, którzy nie wierzą w siebie, mają niską samoocenę



7.

Metody selekcji: głównym celem jest optymalizacja pod kątem potrzeb wszystkich uczestników procesu rekrutacyjnego – pracodawców, uczestników i trenerów; rekrutacja adekwatna do potrzeb zrównoważonego procesu; etap rekrutacji obejmował opracowanie narzędzi rekrutacyjnych, obserwacje w rzeczywistych warunkach, profilowanie kandydatów, badanie predyspozycji zawodowych za pomocą TIPI, konsultacje z doradcą zawodowym i finalnie dobór spersonalizowanego mikroszkolenia dla danego uczestnika projektu.

8.

Gesty zawodowe i ich wykrywanie: wykrywanie gestów poprzez obserwacje w rzeczywistych warunkach, analiza kluczowych kompetencji, analiza miejsca pracy, dobór gestów, które pomogą Ci stać się specjalistą w swojej dziedzinie; profesjonalne gesty sprawiają, że praca jest mniej stresująca, bardziej profesjonalna, efektywniejsza i bardziej ergonomiczna.

Teoria uczenia się przez doświadczenie - uczenie się przez działanie, wiedza tworzona przez doświadczenie. Konkretno doświadczenie, refleksyjna obserwacja, abstrakcyjna konceptualizacja i aktywne eksperymentowanie składają się na ten proces.

9.

Mikroszkolenia dostosowane do potrzeb uczestników; metoda małych kroków w zdobywaniu umiejętności zawodowych; uniwersalny system szkoleń – może zapewnić wsparcie również cudzoziemcom i uchodźcom; niskie kwalifikacje i brak znajomości języka - wchodzenie na rynek pracy poprzez nabywanie profesjonalnych gestów poprzez filmy instruktażowe, tłumaczenie standardów, konkretnych gestów.