

Koncepcja kompleksowego wsparcia na rynku pracy osób młodych w Małopolsce

Raport wykonany w oparciu o wyniki warsztatów z liderami
regionalnego rynku pracy

Realizator:
Fundacja Kreatywny Śląsk
z siedzibą
ul. Halembaska 120,
41-706 Ruda Śląska

Opracowanie:
dr Krzysztof WRANA
dr Mariusz RACZEK
dr Jeremiasz Salamon

Grudzień 2022



Fundusze
Europejskie

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Spis treści

WPROWADZENIE	3
PRZYSPIESZONA AKTYWIZACJA ZAWODOWA OSÓB MŁODYCH.....	6
WYZWANIA.....	7
ROZWIĄZANIA NA RZECZ ZAPEWNIENIA KOMPLEKSOWOŚCI OFEROWANEGO WSPARCIA ...	11
NAJBARDZIEJ SKUTECZNE/INNOWACYJNE NARZĘDZIA WSPARCIA OSÓB MŁODYCH	18
ROZWÓJ KOMPETENCJI OSÓB MŁODYCH	23
WYZWANIA.....	24
ROZWIĄZANIA NA RZECZ ZAPEWNIENIA KOMPLEKSOWOŚCI OFEROWANEGO WSPARCIA ...	27
NAJBARDZIEJ SKUTECZNE/INNOWACYJNE NARZĘDZIA WSPARCIA OSÓB MŁODYCH	30
Załącznik: Opinia na temat opracowania: „Koncepcja kompleksowego wsparcia na rynku pracy osób młodych w Małopolsce. Raport wykonany w oparciu o wyniki warsztatów z liderami regionalnego rynku pracy”	33

WPROWADZENIE

Prezentowany raport został opracowany w oparciu o wiedzę oraz pomysły osób reprezentujących liderские podmioty na małopolskim rynku pracy. Generalnym celem raportu oraz towarzyszących mu prac jest informacyjne i narzędziowe zasilenie procesu tworzenia koncepcji kompleksowego wsparcia osób młodych na rynku pracy w Małopolsce. Dwie główne zasadnicze części raportu odnoszą się do:

- przyspieszonej aktywizacji zawodowej osób młodych,
- rozwoju kompetencji osób młodych.

Struktura opisu obydwu części jest analogiczna; składają się na nią:

- wyzwania dotyczące danego zagadnienia,
- rozwiązania na rzecz zapewnienia kompleksowości oferowanego wsparcia,
- najbardziej skuteczne/innovacyjne narzędzia wsparcia osób młodych.

Pierwszy z punktów dotyczy wyzwań, czyli kategorii strategicznej odnoszącej się do różnego rodzaju zjawisk i procesów wymagających podejmowania reakcji przez podmioty formułujące oraz wdrażające koncepcję strategiczną. Wyzwania mogą mieć charakter pozytywny lub negatywny. W pierwszym przypadku mogą to być np.:

- występujące lub pojawiające się szanse w otoczeniu (regionalnym, krajowym, międzynarodowym),
- potencjały, które należy uaktywnić bądź wykorzystać w sposób bardziej intensywny lub nowatorski,
- proaktywne postawy różnych podmiotów związanych z realizacją stawianych celów strategicznych.

W drugim przypadku – wyzwań negatywnych – można rozpatrywać np.:

- występujące lub pojawiające się zagrożenia w otoczeniu (regionalnym, krajowym, międzynarodowym),

- deficyty w kluczowych potencjałach blokujące lub ograniczające realizację strategicznych idei i zamierzeń,
- negatywnie oceniane zachowania różnych podmiotów utrudniających realizację strategii, niezainteresowanych wsparciem działań strategicznych, przejawiających postawy bierne i roszczeniowe.

Określenie wyzwań można uznać za kluczowy przekrój analizy strategicznej prowadzący do ukierunkowania strategii oraz identyfikacji najważniejszych aktywności, które powinny zostać podjęte na rzecz realizacji wyznaczonych celów.

Znaczenie drugiego z punktów składających się na główne części raportu – rozwiązania na rzecz zapewnienia kompleksowości oferowanego wsparcia – związane jest ze złożonością rynku pracy, a w szczególności oddziaływaniem na rynek pracy wielu podmiotów reprezentujących różne sektory (publiczny, biznesowy, pozarządowy) oraz różne dziedziny (przedsiębiorczość, naukę, edukację, kulturę etc.). Skuteczność wsparcia osób młodych na rynku pracy warunkowana jest przez rozsądną integrację działań podejmowanych przez różnych aktorów rynku pracy, co prowadzić winno do:

- kompleksowego i wielowymiarowego ukształtowania kompetencji młodych osób,
- wzajemnego wykorzystywania doświadczeń i atutów będących w dyspozycji podmiotów rynku pracy,
- odkrywania nowych możliwości działania, które dla pojedynczych podmiotów byłyby niemożliwe do podjęcia,
- tworzenia masy krytycznej zmian na rynku pracy, a w konsekwencji kreowaniu samopodtrzymujących się procesów wspierających pozytywne zmiany na regionalnym rynku pracy,
- realnego wdrażania zarządzania procesowego, to jest takiego, w którym różne podmioty w sposób synergiczny wpływają na kluczowe procesy decydujące o sytuacji osób młodych na regionalnym rynku pracy.

Kształtowanie rynku pracy wymaga ciągłego poszukiwania nowych rozwiązań – dostosowanych do zmian sytuacji gospodarczej i trendów społecznych, zwłaszcza tych, które są charakterystyczne dla pokoleń wchodzących na rynek pracy. Stąd też

konieczność ciągłej pracy nad odkrywaniem i doskonaleniem narzędzi wsparcia osób młodych na rynku pracy. Poziom innowacyjności tych narzędzi musi nadążać za innowacyjnością gospodarki oraz procesami zachodzącymi w społeczeństwie. W części odnoszącej się do tego zagadnienia określono główne typy narzędzi wraz z propozycjami konkretnych instrumentów adresowanych do małopolskiego rynku pracy.

Głównym narzędziem wykorzystanym do zebrania informacji oraz stworzenia użytecznych rozwiązań były warsztaty, w trakcie których realizowano różne techniki wspierające grupową kreatywność uczestników. W warsztatach wzięli udział reprezentanci różnych grup podmiotów na rynku pracy, a w szczególności instytucji rynku pracy, podmiotów edukacyjnych, reprezentantów środowiska gospodarczego. Praca ze zróżnicowaną grupą uczestników umożliwiła rozpoznanie specyficznych stanowisk i opinii, wzajemne poznanie problemów, oczekiwań i motywacji a także naświetlenie z różnych punktów widzenia kluczowych zagadnień odnoszących się do pozycji osób młodych na małopolskim rynku pracy.

PRZYSPIESZONA AKTYWIZACJA ZAWODOWA OSÓB MŁODYCH

Znaczenie przyspieszonej aktywizacji zawodowej osób młodych rozpatrywać należy na tle szeregu zjawisk, których źródła tkwią w regionie oraz w jego otoczeniu: krajowym i międzynarodowym. Procesy i zjawiska szczególnie istotne w tym kontekście to:

- dezaktualizacja kwalifikacji nabywanych przez absolwentów szkół i uczelni postępująca wraz z wydłużającym się czasem między ukończeniem nauki a podjęciem pracy,
- deficyty kadr na regionalnym rynku pracy będące konsekwencją zmian demograficznych, w szczególności spadku przyrostu naturalnego oraz procesów migracyjnych,
- przekształcenia strukturalne gospodarki wymagające zasilania nową wiedzą i umiejętnościami, w tym wyłanianie się nowych branż gospodarki opartych na nowym zestawie zróżnicowanych umiejętności i kompetencji.

Właściwa aktywizacja zawodowa osób młodych wymaga łączenia działań przyczyniających się do:

- skracania czasu pozostawania młodych osób bez pracy (po ukończeniu szkoły lub w trakcie zmiany pracy),
- wzmocnienia związków między posiadanymi przez osoby młode kwalifikacjami i predyspozycjami a charakterem podejmowanej pracy.

Przyspieszona aktywizacja nie sprowadza się do realizacji działań wspierających osoby młode w momencie poszukiwania pracy. Warunkiem skutecznej i szybkiej aktywizacji osób młodych jest podejmowanie działań długofalowych, zwłaszcza w sferze edukacji; w szczególności oznacza to kształtowanie kompetencji z uwzględnieniem przyszłych potrzeb na rynku pracy – co najmniej w perspektywie czasowej powiązanej z procesem kształcenia.

Powyższe refleksje zostały wykorzystane do określenia listy wyzwań odnoszących się do omawianego zagadnienia.

Wyzwania związane z przyspieszoną aktywizacją osób młodych na rynku pracy wynikają przede wszystkim z napięć pojawiających się między tempem przemian zachodzących w obrębie gospodarki a procesem kształtowania kompetencji i kwalifikacji tych osób.

Do najważniejszych wyzwań w tym zakresie zaliczono:

- wyzwanie kluczowe i absolutnie podstawowe z punktu widzenia regionalnego rynku pracy i potrzeb regionalnej gospodarki, które można zdefiniować jako zatrzymanie i efektywne wykorzystanie potencjału młodych, wykształconych, utalentowanych osób w regionie,
- pierwsze wyzwanie szczegółowe: zbliżanie podejmowanych działań aktywizacyjnych do realnych potrzeb i aspiracji ludzi młodych,
- drugie wyzwanie szczegółowe: wykorzystywanie na rynku pracy zróżnicowanych predyspozycji osób młodych – ułatwienie wprowadzania na rynek pracy młodych ludzi dzięki skorelowaniu pracy z naturalnymi predyspozycjami
- trzecie wyzwanie szczegółowe: odpowiedź na zmieniającą się sytuację demograficzną oraz jej wpływ na rynek pracy.

Wyzwanie kluczowe, to jest zatrzymanie i efektywne wykorzystanie potencjału młodych, wykształconych, utalentowanych osób w regionie wymaga podejścia systemowego, polegającego na kształtowaniu ścisłych relacji w triadzie obejmującej:

- talenty i aspiracje ludzi młodych,
- ofertę na rzecz kształtowania kompetencji i wspierania karier zawodowych osób młodych,
- aktualne i przyszłe potrzeby gospodarki regionu.

Skuteczność działań przyspieszających aktywizację młodych osób na regionalnym rynku pracy oznacza więc otwarcie się na potrzeby i możliwości młodych ludzi, stworzenie oferty edukacyjnej interesującej dla tej grupy osób oraz połączenie talentów i nabywanych kwalifikacji z obserwowanymi aktualnie i prognozowanymi potrzebami gospodarki małopolskiej. Nakreślone relacje oznaczają w szczególności,

że w pierwszym rzędzie konieczne jest umożliwienie wyboru i realizacji przez młodych ludzi satysfakcjonującej ścieżki kariery zawodowej w Małopolsce, z uwzględnieniem postępującego zróżnicowania potrzeb i aspiracji w tej grupie wiekowej. Osoby młode to szeroka, heterogeniczna populacja, różniąca się stylem życia, wzorcami inspirującymi myślenie o przyszłości, poziomem zdolności, czy też możliwościami ekonomicznymi pozwalającymi na mniej lub bardziej swobodny wybór ścieżki rozwoju.

W konsekwencji powyższego istotne jest tworzenie zdywersyfikowanej oferty kształcenia dedykowanej różnym grupom osób młodych oraz dostarczanie możliwości podnoszenia kwalifikacji przez młodych ludzi w ścisłej relacji z ich predyspozycjami i zainteresowaniami.

Ostatnim elementem omawianej triady jest wspieranie konkurencyjności struktury gospodarki regionalnej przez możliwie pełne wykorzystywanie potencjału kapitału ludzkiego Małopolski. Z tego punktu widzenia, rozbudzanie zainteresowań i kształtowanie kwalifikacji młodych ludzi powinno pozostawać w ścisłych powiązaniach z potrzebami pracodawców – zarówno z sektora prywatnego jak i publicznego. Relacje te mają fundamentalne znaczenie dla pokonywania bariery między fazą nabywania kwalifikacji a podjęciem pracy. Należy podkreślić, że jakość kapitału ludzkiego dostępnego w regionie jest traktowana – w warunkach gospodarki opartej na wiedzy – jako fundamentalny czynnik atrakcyjności inwestycyjnej lub, szerzej to ujmując, atrakcyjności biznesowej. Ocena poziomu dostępnego kapitału ludzkiego dokonywana jest przez pracodawców sektora prywatnego poprzez swoisty benchmarking wykonywany w odniesieniu do innych regionów w Polsce i na świecie. Nieco inaczej przedstawia się popyt reprezentowany przez podmioty sektora publicznego, które – co do zasady – są związane z przestrzenią swojej działalności wynikającą z regulacji prawnych lub przesądzeń politycznych. W tym przypadku jakość kadr zatrudnianych przez takie podmioty determinuje jakość oferowanych usług publicznych, a w rezultacie, w sposób pośredni wpływa na efektywność całego regionalnego systemu społeczno-ekonomicznego oraz poziom konkurencyjności struktury gospodarki.

Wśród szczegółowych wyzwań na pierwszy plan wybija się zbliżanie podejmowanych działań aktywizacyjnych do realnych potrzeb i aspiracji ludzi młodych. Takie

sformułowanie wyzwania zwraca uwagę na konieczność ukształtowania partnerstwa instytucji rynku pracy i instytucji edukacyjnych z osobami młodymi. Zadaniem wskazanych podmiotów staje się poznawanie potrzeb i aspiracji ludzi młodych, a więc poszukiwanie w partnerstwie z młodymi osobami odpowiedzi na takie podstawowe, a równocześnie ważne pytania jak:

- co dla konkretnej osoby oznacza satysfakcjonująca praca?
- jak jest postrzegana rola pracy w życiu konkretnej osoby młodej?
- jaki jest pomysł młodej osoby na ścieżkę kariery zawodowej?
- jak dana osoba postrzega swoje możliwości na rynku pracy – z uwzględnieniem własnych kwalifikacji oraz szans dostępnych w Małopolsce?

Proponowana indywidualizacja podejścia prowadzić winna do autentycznej samooceny ludzi młodych i świadomego wyboru ścieżki kariery zawodowej realnej z punktu widzenia potrzeb regionalnego rynku pracy.

Odpowiedzią na omawiane wyzwanie jest także dokonanie, a właściwie permanentne dokonywanie segmentacji grup docelowych podejmowanych działań. Wśród kryteriów segmentacji prowadzącej do rozpoznawania różnicowań w oczekiwaniach i postawach różnych grup ludzi młodych na rynku pracy zasadne jest uwzględnienie takich cech jak:

- miejsce zamieszkania – wielkość miejscowości oraz powiązania transportowe z głównymi ośrodkami edukacji i pracy w regionie,
- sytuacja rodzinna,
- wzorce występujące w bezpośrednim otoczeniu – w rodzinie, ale także w grupach społecznych, z którymi dane osoby są związane,
- sytuacja ekonomiczna,
- przynależności do grupy rówieśniczej,
- posiadane lub nabywane wykształcenie.

Wyniki segmentacji są podstawą do dostosowywania i elastycznego przekształcania instrumentów na rzecz przyspieszonej aktywizacji osób młodych.

Drugie wyzwanie szczegółowe dotyczy wykorzystywania na regionalnym rynku pracy zróżnicowanych predyspozycji osób młodych – ułatwienie wprowadzania na rynek pracy młodych ludzi dzięki skorelowaniu pracy z naturalnymi predyspozycjami. Szybkie i zakończone sukcesem wejście na rynek pracy zależy w dużej mierze od tego, czy młoda osoba trafi w miejsce, w którym będzie mogła odnaleźć się ze swoimi umiejętnościami i talentami; miejsce będące przyjaznym ekosystemem rozwoju. Dostosowanie ścieżki edukacji i kariery zawodowej do indywidualnych predyspozycji i potencjału osoby młodej wyzwoli efekty pozytywnej synergii i przyspieszy trwałe wejście na rynek pracy. Sprzyjać temu może realizacja sekwencji działań obejmującej:

- identyfikację predyspozycji zawodowych lub przedsiębiorczych,
- spersonalizowane doradztwo zawodowe,
- zindywidualizowanie ścieżki kształcenia połączone z dywersyfikacją ścieżek wejścia na rynek pracy,
- rozwijanie bazy innowacyjnych narzędzi dydaktycznych wspierających eksplorowanie i rozwijanie indywidualnych predyspozycji młodych osób,
- zwiększanie nacisku na rozwój w regionie zawodów w przemysłach kreatywnych wykorzystujących unikatowe i cenne kompetencje.

Ten ostatni postulat jest szczególnie istotny w dobie rozwoju gospodarki kreatywnej i zajmujących w niej poczesne miejsce przemysłów kultury. Dotyczy więc możliwości komercyjnego wykorzystania kwalifikacji kojarzonych tradycyjnie z działalnością artystyczną lecz słabo powiązaną z biznesem. Obecnie przemysły kreatywne stają się miejscem zatrudnienia rosnącego odsetka pracujących, a równocześnie wspierają rozwój innych sektorów gospodarki (np. poprzez reklamę czy wzornictwo przemysłowe). W Małopolsce taki kierunek jest szczególnie uzasadniony ze względu na dziedzictwo kulturowe będące ważnym potencjałem gospodarczym wykorzystywanym m. in. w realizacji rynkowych usług kulturalnych oraz w turystyce kulturowej.

Trzecie ze szczegółowych wyzwań odnoszących się do przyspieszonego wprowadzania młodych osób na rynek pracy określono jako udzielanie odpowiedzi na zmieniającą się sytuację demograficzną oraz jej wpływ na rynek pracy.

Zmieniający się potencjał demograficzny, w szczególności zmniejszająca się liczba mieszkańców oraz pogarszające się wskaźniki obciążenia demograficznego wymagają efektywnego wykorzystania dostępnego kapitału ludzkiego i powiązanych z nim kwalifikacji. Szybkość wejścia na rynek pracy absolwentów z aktualnymi kwalifikacjami odgrywa w tym aspekcie ważną rolę. Rekomendować można dwie ścieżki reakcji na to wyzwanie. Po pierwsze, zapewnianie wysokiego poziomu elastyczności młodych osób w podnoszeniu dotychczasowych oraz pozyskiwaniu nowych kwalifikacji. Wpłynie to na zapewnienie mobilności na rynku pracy w gospodarce transformującej się i w gospodarce opartej na wiedzy. Po drugie, zwrócić należy uwagę na podnoszenie zdolności regionalnej gospodarki do wykorzystywania wiedzy, której nosicielem są osoby młode o najbardziej aktualnych kwalifikacjach. Łagodzeniu deficytów demograficznych sprzyjać będzie wdrażanie w firmach technologicznych i organizacyjnych rozwiązań na rzecz podnoszenia wydajności pracy, szczególnie na tworzeniu środowiska, w którym osoby młode będą mogły wykorzystywać i rozwijać swoje kompetencje. Bazą dla realizacji takiego postulatu jest systemowa współpraca sektora biznesu i sektora edukacyjnego w zakresie wzmocnienia w Małopolsce gospodarki opartej na wiedzy oraz Przemysłu 4.0, gdzie wartość dodana nie opiera się na liczbie zatrudnionych lecz ich innowacyjności i kreatywności oraz wyposażeniu technologiczno-informatycznym stanowisk pracy.

ROZWIĄZANIA NA RZECZ ZAPEWNIENIA KOMPLEKSOWOŚCI OFEROWANEGO WSPARCIA

Nakreślone wyzwania wskazują, że tempo wejścia osób młodych na rynek pracy oraz skuteczne wykorzystywanie ich potencjału wymaga stosowania podejścia systemowego, procesowego i wielopodmiotowego. W szczególności, kompleksowość wsparcia wiąże się ze współpracą różnych podmiotów zaangażowanych bezpośrednio, ale także pośrednio w omawiany proces. Poniższy schemat wskazuje na główne grupy podmiotów istotne w prowadzeniu przyspieszonej aktywizacji osób młodych. Należy zaznaczyć, że konkretne podmioty oraz ich rola w aktywizacji zawodowej zmieniają się w relacji do zmian zachodzących w społeczeństwie i w gospodarce.

Wśród typów podmiotów, które można uznać za wiodących aktorów procesu wprowadzania młodych osób na regionalny rynek pracy wskazać można:

- pracodawców,
- podmioty sektora edukacji,
- podmioty kształtowania kompetencji poza edukacją,
- podmioty sektora nauki,
- podmioty polityki społecznej,
- podmioty sfery regulacyjnej.

Wśród pracodawców wiodącą rolę odgrywa sektor biznesu. Silną pozycję na rynku pracy zajmuje sektor publiczny; zwłaszcza w ośrodkach mniejszych jest to istotny, a czasem wręcz wiodący pracodawca. Coraz częściej atrakcyjnym pracodawcą staje się także sektor pozarządowy – będący pomostem między edukacją a stałą pracą, ale stający się również miejscem długofalowej kariery zawodowej.

Sektor edukacji to cała gama szkół różnych poziomów prowadzonych przez sektor publiczny, społeczny, prywatny. W gospodarce dynamicznych zmian ważne miejsce przypada podmiotom tworzącym ofertę kształcenia przez całe życie. Nie można także z tego sektora wyłączyć działań edukacyjnych realizowanych w partnerstwie szkół z innymi podmiotami (sektorem biznesowym czy pozarządowym) – nienależącymi do sektora edukacji, ale warunkującymi bądź wspierającymi skuteczność jego działania. Projekty na rzecz aktywizacji łączą te podmioty i sprzyjają osiągnięciu innowacyjnych rezultatów w ramach aktywizacji zawodowej osób młodych.

Istotną rolę mają do odegrania podmioty związane z kulturą oraz działalnością społeczną. To one kształtują kompetencje cywilizacyjne i rozwój osobowy człowieka – jego wrażliwość, aspiracje, otwartość na zmiany.

Partnerem w aktywizacji osób młodych jest także sektor nauki. Podmioty tego sektora realizują działania edukacyjne w ramach różnych form studiów, w tym takich, które związane są z kształceniem przez całe życie. Ponadto, w sferze nauki pojawiają się rozwiązania, które zmieniają gospodarkę. Jest to więc sfera, która może pomagać w określaniu przyszłego zapotrzebowania na kwalifikacje.

Jedną z najważniejszych wartości, które powinny być osiągnięte w ramach aktywizacji osób młodych jest tworzenie w regionie warunków do swobodnego i możliwie pełnego wykorzystania kompetencji i talentów młodych osób. Rolą podmiotów polityki społecznej jest usuwanie barier w dostępie do edukacji oraz innych form wspierania podnoszenia kompetencji; w szczególności mowa tutaj o barierach ekonomicznych, barierach związanych z miejscem zamieszkania, sytuacją rodzinną, czy też barierach zdrowotnych i sprawnościowych.

Z kolei rolą sfery regulacyjnej jest tworzenie – dla wcześniej wymienionych podmiotów – systemowych uwarunkowań umożliwiających realizację skutecznych działań dotyczących aktywizacji osób młodych na rynku pracy. Wyzwaniem, przed którym stają podmioty sfery regulacyjnej jest rozsądne łączenie dwu przeciwstawnych reguł: zapewnianie stabilnych warunków dla realizacji działań podmiotów na rynku pracy oraz wspieranie elastyczności zachowań, w tym zapewnianie przestrzeni do realizacji innowacyjnych projektów będących reakcją na zmieniające się uwarunkowania społeczne i ekonomiczne.

Oczywiście w całym spektrum omawianych podmiotów nie można pomijać osób młodych oraz ich rodzin będących odbiorcami działań realizowanych przez wskazane typy podmiotów.

Główne cele dotyczące kompleksowości zapewnianego wsparcia dla osób młodych na rynku pracy wraz z kierunkowymi rozwiązaniami w tym aspekcie zdefiniować można w następujący sposób:

1. Skuteczne zarządzanie wiedzą w obszarze rynku pracy oraz narzędzi rynku pracy.
2. Przyspieszony start na legalny rynek pracy realizowany w partnerstwie międzysektorowym.
3. Partnerska realizacja działań na rzecz podnoszenia atrakcyjności inwestycyjnej regionu budowanej w oparciu o kwalifikacje kadr na regionalnym rynku pracy.
4. Eliminowanie barier rodzinnych / opiekuńczych w dostępie osób młodych do rynku pracy.

5. Eliminowanie ograniczeń wynikających z peryferyzacji przestrzennej osób młodych.
6. Formalizacja współpracy podmiotów w regionie wspierających przyspieszoną aktywizację osób młodych.

Realizacji pierwszego celu – skuteczne zarządzanie wiedzą w obszarze rynku pracy oraz narzędzi rynku pracy – służyć będą rozwiązania wspierające systemowe zarządzanie gromadzonymi informacjami oraz wymiana doświadczeń między podmiotami. Wśród konkretnych rozwiązań warto zwrócić uwagę na:

- narzędzia wspierające przepływ wiedzy o młodych ludziach na rynku pracy będącej w dyspozycji różnych podmiotów, w szczególności wiedzy specyficznej odnoszącej się do różnych grup młodych osób,
- narzędzia tworzenia otwartych zbiorów informacji,
- realizowanie pełnego, a co najważniejsze partnerskiego procesu zarządzania wiedzą w obszarze rynku pracy.

Tworzenie otwartych zbiorów informacji jest jednym z najważniejszych narzędzi wsparcia współczesnego zarządzania. Waga tego rozwiązania wynika z poszerzenia zbioru dostępnych informacji, konieczności ich integrowania, ale także możliwości dostarczanych przez nowoczesne rozwiązania technologiczne. Rezultatem wdrożenia wzmiankowanych narzędzi jest:

- wyjście poza tradycyjny zbiór danych oferowanych przez systemy statystyki publicznej,
- integrowanie danych z różnych źródeł, przekrojów prezentacji, okresów zbierania i prezentacji danych,
- porównywanie danych zbieranych przez różne podmioty rynku pracy, co przyczynia się do stworzenia pełniejszego, zobiektywizowanego, wielowymiarowego obrazu sytuacji,
- motywowanie dysponentów informacji do jej porządkowania, przetwarzania informacji rozproszonych w informację systemową, operowanie podobnymi układami danych w różnych horyzontach czasu,

- przekształcanie informacji jakościowej w informację ilościową lub odwrotnie w zależności od potrzeb decyzyjnych.

Zaangażowanie wymienionych wcześniej podmiotów istotne jest w każdej z faz procesu zarządzania wiedzą, który obejmuje:

Strona | 15

- gromadzenie,
- analizowanie,
- interpretowanie,
- aktualizowanie systemu informacji.

Praktyka wskazuje, że postulat ten jest trudny do realizacji. Świadomość wagi dostępu do pełnej i aktualnej informacji jest wysoka. Znacznie trudniej jest zbudować trwałe zaangażowanie podmiotów w przekazywanie posiadanych informacji. Bez spełnienia tego warunku trudno jest podejmować skuteczne procesy decyzyjne oraz tworzyć wiarygodne prognozy regionalnego rynku pracy.

Drugi z postawionych celów – przyspieszony start na legalny rynek pracy realizowany w partnerstwie międzysektorowym – koncentruje się przede wszystkim na tworzeniu relacji uczniów z przyszłymi zakładami pracy i współpracy sektora edukacji i biznesu we wspieraniu młodych osób wybierających karierę zawodową. Konkretnie rozwiązania, które można w tym zakresie proponować obejmują:

- warsztaty zawodowe dla uczniów z wykorzystaniem niekonwencjonalnych form kształcenia,
- wycieczki tematyczne powiązane z sektorem lub branżą,
- systemową organizację kursów, pokazów, ekspozycji wspomagającą świadomy wybór przyszłego miejsca pracy,
- dofinansowanie do kształcenia praktycznego – kuźnia kompetencji dla kluczowych z punktu widzenia gospodarki regionu zawodów.

Wśród narzędzi finansowych znaleźć się może subsydiowanie zatrudnienia na przedostatnim i ostatnim roku kształcenia.

Trzeci z celów dotyczących kompleksowości oferowanego wsparcia – partnerska realizacja działań na rzecz podnoszenia atrakcyjności inwestycyjnej regionu

budowanej w oparciu o kwalifikacje kadr na regionalnym rynku pracy – realizować można poprzez:

- promocję oferty i osiągnięć małopolskich placówek edukacyjnych wśród potencjalnych inwestorów w otoczeniu,
- realizację partnerskich projektów doskonalenia kadr w regionie, np. w ramach klastrów, konsorcjów oraz innych form współpracy międzysektorowej z udziałem dużych pracodawców.

Wskazane działanie promocyjne zmierza do poszerzenia wśród pracodawców wiedzy o potencjale małopolskich placówek edukacyjnych oraz budowanych przez nie kwalifikacjach. Ważnym efektem tego działania jest wzmacnianie atrakcyjności inwestycyjnej regionu. Partnerskie projekty doskonalenia kadr umożliwiają włączenie w proces edukacyjny podmiotów gospodarczych, zwłaszcza zaś dużych podmiotów będących liderami technologicznymi i mających decydujący wpływ na rozwój rynku pracy.

Bariery wejścia na rynek pracy nie dotyczą tylko kompetencji i postaw młodych osób. Odnoszą się one także do innych kwestii wpływających na sytuację młodych ludzi. Stąd też dwa kolejne cele dotyczą takich właśnie barier. Realizacja celu eliminowanie barier rodzinnych lub opiekuńczych w dostępie do rynku pracy osób młodych polegać może na:

- podnoszeniu dostępu do różnych form opieki nad dziećmi oraz osobami zależnymi, w tym poprzez rozwój podmiotów ekonomii społecznej oraz realizację projektów i działań w oparciu o partnerstwo publiczno-prywatne,
- wspieraniu przedsiębiorców w tworzeniu form wsparcia rodziców, w tym poprzez realizację projektów partnerskich z instytucjami pomocy społecznej i podmiotami edukacji.

Pierwszy typ działań prowadzi nie tylko do usuwania barier, ale przyczynia się także do tworzenia miejsc pracy, które mogą być interesujące dla młodych osób. Drugi ze wskazanych typów aktywności wpisuje się w nośny kierunek działalności współczesnych przedsiębiorców, to jest w społeczną odpowiedzialność biznesu. Odpowiada też na ważne oczekiwanie młodych osób poszukujących równowagi między życiem prywatnym i rodzinnym a karierą zawodową. Jest to też kierunek

istotny w kontekście wyzwań demograficznych, przed którymi staje nie tylko Małopolska, ale także inne polskie regiony. Rezultatem takich działań jest wsparcie w decyzji o założeniu i rozwoju rodziny, aktywizacja zawodowa rodziców, perspektywiczne zwiększenie potencjału demograficznego.

Kolejny z celów odnoszący się do usuwania barier to eliminowanie ograniczeń wynikających z peryferyzacji przestrzennej osób młodych. Użyteczne rozwiązania odnoszą się do zapewniania mobilności w przestrzeni realnej lub wirtualnej. Wśród nich na plan pierwszy wysuwają się:

- rozwijanie systemów transportu publicznego w partnerstwie gmin tworzących miejskie obszary funkcjonalne,
- rozwijanie infrastruktury ICT oraz promowanie różnych form pracy zdalnej wśród pracodawców i pracowników.

Poziom mobilności pozostaje w ścisłej relacji z możliwościami podejmowania własnej działalności gospodarczej. Dla znacznej części osób młodych atrakcyjne są formy zatrudnienia i prowadzenia biznesu w przestrzeni wirtualnej, które mogą być realizowane w dowolnej fizycznej przestrzeni. Warunkiem koniecznym jest w tym przypadku zapewnienie dostępu do sieci informatycznych oraz wysokie kompetencje cyfrowe osób młodych.

Ostatnim z postawionych celów jest formalizacja współpracy podmiotów w regionie wspierających przyspieszoną aktywizację osób młodych. To cel zorientowany na utrwalenie i stałe doskonalenie relacji aktorów rynku pracy. Narzędziami dla realizacji tego celu mogą być:

- pakiety współpracy podmiotów reprezentujących różne sektory tworzące systemowe rozwiązania wspierające osoby młode,
- kreowanie projektów partnerskich, w tym finansowanych z zewnętrznych źródeł,
- organizacja cyklicznych wydarzeń wytyczających kierunki współpracy w regionie (konferencje, seminaria, warsztaty).

Realizacja tego celu stanowi z jednej strony zwieńczenie całej sekwencji budowania współpracy, z drugiej strony wspiera realizację pozostałych celów wprowadzając kooperację na wyższy poziom kreatywności.

NAJBARDZIEJ SKUTECZNE/INNOWACYJNE NARZĘDZIA WSPARCIA OSÓB MŁODYCH

Zrealizowane prace warsztatowe wskazują, że podmioty w Małopolsce zajmujące się rynkiem pracy i budową kwalifikacji młodych osób są mocno zorientowane na poszukiwanie nowych form działania i innowacyjnych narzędzi wsparcia młodych osób na regionalnym rynku pracy. Podkreślić należy wysoki poziom świadomości w zakresie konieczności stałego doskonalenia wykorzystywanych metod i narzędzi w nawiązaniu do zmian na rynku pracy oraz zmian w obrębie oczekiwań reprezentowanych przez osoby młode.

Strona | 18

Skuteczność narzędzi wsparcia jest postrzegana w kilku kontekstach, które stanęły u podstaw wyznaczenia zbioru celów zorientowanych na wsparcie osób młodych.

Zaliczono do nich:

- czas,
- adekwatność,
- zdolność do reaktywności,
- otwartość na nowości wśród młodych,
- partycypacja młodych w systemie wsparcia,
- perspektywiczność.

W pierwszym kontekście postawić można cel polegający na skracaniu czasu w nawiązywaniu relacji między pracodawcami i pracownikami. Realizacja tego celu może być wspierana przez tworzenie zaawansowanych baz danych o kompetencjach osób młodych. Podmioty rynku pracy wykorzystują coraz bardziej zaawansowane, systemowe rozwiązania informacyjne. Otwierają one nowe możliwości w zakresie cyrkulacji informacji pomiędzy podmiotami kształtującymi rynek pracy w regionie. W ramach tego typu narzędzi można sugerować:

- rozwijanie nowatorskich narzędzi informatycznych umożliwiających dostęp do wiedzy o zasobach kwalifikacji w regionie, w tym narzędzi z zakresu analiz przestrzennych pokazujących zmiany w rozkładzie popytu na kwalifikacje na rynku pracy oraz rozmieszczenia w regionie osób posiadających konkretne kwalifikacje,

- systemowe rozwiązania zapewniające podmiotom rynku pracy dostęp do informacji o zasobach kwalifikacji w regionie, w szczególności narzędzia przyjaznej prezentacji danych w czasie rzeczywistym oraz w układzie prognoz,
- narzędzia umożliwiające różnym podmiotom wprowadzanie do bazy zweryfikowanych informacji o kwalifikacjach młodych osób – aktualnych (głównie sektor biznesu) oraz przyszłościowych (głównie sektor edukacji i nauki),

W ramach omawianego celu ważne jest stałe aktualizowanie bazy pracodawców potrzebujących osób z określonymi kwalifikacjami w połączeniu z narzędziami cyfrowymi zapewniającymi dostęp do informacji młodych osób na rynku pracy. Mówiąc o młodych pokoleniach należy wykorzystać ich zainteresowanie nowoczesnymi technologiami cyfrowymi oraz naturalną łatwość korzystania przez młode osoby ze źródeł informacji w przestrzeni wirtualnej.

Wreszcie, dopełnieniem narzędzi na rzecz osiągnięcia celu pierwszego jest rozwijanie systemu badań predyspozycji oraz aspiracji osób młodych i doradztwa zawodowego. Informacje płynące z takich badań są interesujące zarówno z punktu widzenia potencjalnych pracodawców, jak też podmiotów edukacyjnych.

Drugi z postawionych celów odnosi się do podwyższania adekwatności proponowanych rozwiązań. Można go sformułować jako Dostarczanie młodym osobom możliwości świadomego wyboru ścieżki kariery, to jest podejmowania decyzji łączących umiejętność spojrzenia na siebie z właściwym interpretowaniem sytuacji na rynku pracy. Narzędzia wpisujące się w realizację tego celu dotyczą przede wszystkim dostarczenia bezpośrednich doświadczeń wspomagających realne postrzeganie różnych zawodów przez młode osoby. Mogą to być narzędzia dwojakiego rodzaju obejmujące:

- organizację warsztatów wizualizujących konkretne zawody i umożliwiających namacalne zapoznanie się z danym zawodem (stanowiskiem pracy),
- wykorzystywanie narzędzi rzeczywistości wirtualnej do zapoznania się ze stanowiskami pracy w danej branży.

Pierwsze z narzędzi wprowadza młodego człowieka w sytuację swoistego eksperymentu pozwalającego na „dotknięcie” stanowiska pracy. Drugie z narzędzi może być wykorzystywane w ramach blended learningu. Pozwala ono na zapoznanie z miejscami pracy w regionie niezależnie od miejsca ich lokalizacji i miejsca

zamieszkania osoby młodej. Warto też podkreślić, że narzędzia rzeczywistości wirtualnej są bardzo atrakcyjne dla osób reprezentujących młode pokolenie oswojone z grami komputerowymi i urządzeniami peryferyjnymi wykorzystywanymi w środowisku gier.

Kolejny cel dotyczy doskonalenia narzędzi wspierających podnoszenie elastyczności oferty na rynku edukacyjnym i rynku pracy opierającej się na bieżącym i perspektywnym odpowiadaniem na potrzeby pracodawców. Wszelka reaktywność musi być oparta na prowadzeniu wielopłaszczyznowego monitoringu. Wśród typów narzędzi wspierających realizację tego celu warto przywołać:

- badania socjologiczne dotyczące zmian systemu wartości, potrzeb, motywacji i aspiracji młodych osób na rynku pracy,
- monitoring zmian popytu na kwalifikacje w małopolskich firmach wraz z zastosowaniem badań typu foresightowego,
- monitoring zmian na rynku pracy w innych krajach UE wraz z wyciąganiem wniosków na temat potencjalnych kierunków przekształceń gospodarki w Małopolsce.

Realizacja powyższych badań wymaga stałego angażowania środowisk naukowych regionu oraz prowadzenia współpracy ponadregionalnej nakierowanej na pozyskiwanie informacji z otoczenia.

Zmiany społeczne, w szczególności między- i wewnątrzpokoleniowe różnice, decydują o konieczności stałej realizacji celu polegającego na wspieraniu młodych osób w wyborze ścieżki kariery. Zagadnienie to było wcześniej omawiane jako jeden z centralnych wątków przyspieszonego wchodzenia osób młodych na regionalny rynek pracy. W ramach tego celu wskazana jest kontynuacja i doskonalenie narzędzi, w tym technologiczne, które już dzisiaj są wykorzystywane przez instytucje rynku pracy. Na pierwszy plan wysuwa się promowanie wśród młodych osób zawodów przyszłości oraz potrzeb kwalifikacyjnych i predyspozycji z nimi związanych. Powinno się to odbywać w co najmniej dwu perspektywach czasowych. Pierwsza – średniookresowa – powinna uwzględniać moment wejścia młodej osoby na rynek pracy (czyli moment zakończenia kształcenia w szkole lub na uczelni). Druga perspektywa – „strategiczna” – powinna zwracać uwagę osoby młodej na długofalowe przemiany zachodzące na rynku pracy. Powinna więc umożliwiać

refleksję nad karierą zawodową w ujęciu pewnego procesu. Ponadto, realizacja omawianego celu może być oparta na wykorzystaniu rezultatów osiągniętych w ramach celu polegającego na badaniach, monitoringu i prognozach rynku pracy. Naturalną ich kontynuacją powinno być stosowanie narzędzi pozwalających na upowszechnianie wyników tych badań wśród osób młodych. Także w ramach celu warto doskonalić wszelkie narzędzia umożliwiające osobom młodym poznanie różnych zawodów, to jest wizyty studyjne czy różne formy spotkań z przedsiębiorcami i fachowcami.

Właściwa realizacja powyższego celu otwiera możliwości postawienia i osiągnięcia kolejnego celu o bardzo praktycznym wydźwięku polegającego na realnym zainteresowaniu młodych osób perspektywicznymi, ważnymi dla gospodarki regionu i jakości życia mieszkańców zawodami. Jest to cel kładący nacisk na korelację między wyborami karier zawodowych przez młodych ludzi a pożądanymi przez społeczność regionu i gospodarkę globalną dobrami i usługami. Wartościowe mogą być w tym aspekcie wszelkie narzędzia wyzwania pomysłów, zwłaszcza zaś grupowe narzędzia twórczego myślenia. Dobrymi przykładami mogą być narzędzia o rosnącej popularności jak:

- hackathony organizowane z udziałem lokalnych przedsiębiorców,
- warsztaty kreatywne rozwijające zainteresowanie zawodami w branżach rzemieślniczych.

Ten drugi typ narzędzi może być realizowany we współpracy z podmiotami ekonomii społecznej.

Jednym z najsilniej zmieniających się trendów dotyczących młodych osób jest zmiana wzorców lub autorytetów, czy wręcz kwestionowanie rangi autorytetów kreowanych przez media tradycyjne. Uzasadnionym celem jest więc zaangażowanie młodych osób do promowania rozwoju zawodowego, w szczególności osób o wysokiej pozycji w mediach społecznościowych. Wskazane jest więc podejmowanie niekonwencjonalnych projektów informacyjno-promocyjnych realizowanych z udziałem młodych osób o dużym zasięgu wpływu w przestrzeni wirtualnej. Należy także poszukiwać nowych form promowania karier młodych osób na regionalnym rynku pracy pozwalających na konkurowanie z mniej istotnymi treściami poszukiwanymi przez młode osoby w Internecie.

Celem o charakterze długofalowym przyczyniającym się do tworzenia solidnych fundamentów pod przyszły rynek pracy jest wspieranie długofalowego procesu identyfikacji predyspozycji i rozwoju kompetencji dzieci i młodzieży z udziałem rodziców. Jest to cel nastawiony na tworzenie warunków do dobrego inicjowania i konsekwentnej realizacji procesu odkrywania zainteresowań i predyspozycji oraz budowania kompetencji. Można w tym przypadku wykorzystywać narzędzia na rzecz poszerzania oferty instytucji wspierających rodziców (np. przedszkoli, szkół rodzenia, klubów malucha itp.) o wiedzę na temat kształtowania rozwoju dziecka, odkrywania i rozwijania talentów, budowania kompetencji, np. społecznych.

ROZWÓJ KOMPETENCJI OSÓB MŁODYCH

Rozwój kompetencji osób młodych to proces wielowymiarowy i ciągły, w ramach którego uwzględnić należy:

Strona | 23

- doskonalenie konkretnych umiejętności praktycznych wymaganych na określonym stanowisku pracy w połączeniu z kształtowaniem kompetencji „uniwersalnych” i postaw ułatwiających funkcjonowanie we współczesnej rzeczywistości społeczno-ekonomicznej;
- włączanie podmiotów z różnych sektorów w proces kształcenia, dzięki czemu uzyskana może zostać równowaga między wiedzą „teoretyczną” a kompetencjami praktycznymi oraz mogą być kształtowane kompetencje transwersalne użyteczne nie tylko w różnych branżach, ale także w organizacjach reprezentujących różne sektory;
- analizowanie popytu na kompetencje na regionalnym rynku pracy w kontekście bieżącym oraz przyszłościowym, z uwzględnieniem różnych perspektyw czasowych.

W tym ostatnim kontekście konieczne staje się dostosowanie długości cyklu kształcenia do tempa zmian zachodzących w różnych sektorach gospodarki. Zróżnicowania dotyczyć mogą procesu kształcenia pracowników na konkretne miejsce pracy, procesu kształcenia specjalistów o wysokich kompetencjach charakterystycznych dla gospodarki kreatywnej i innowacyjnej, procesu kształcenia menedżerów itp. Należy też brać pod uwagę sytuację, w której realizowane są działania kształtujące kompetencje; różnice można wskazać np. między:

- rozwijaniem kompetencji w sytuacji kontynuacji nauki i zachowania ciągłości kształcenia,
- przekształcaniem kompetencji osoby młodej, która zmienia miejsce pracy nie pozostając dłuższy czas poza rynkiem pracy,

- tworzeniem nowych kompetencji osoby młodej, u której występuje luka czasowa między zakończeniem nauki lub zatrudnieniem a rozpoczęciem procesu kształcenia.

WYZWANIA

W zakresie rozwoju kompetencji osób młodych określić można pięć kluczowych wyzwań wiążących się z makro procesami społeczno-ekonomicznymi i technologicznymi oraz z sytuacją występującą na rynku pracy województwa małopolskiego.

Po pierwsze, jako wyzwanie wysokiej rangi uznać należy wzmocnienie praktycznej orientacji w procesie kształcenia. Odpowiedź na to wyzwanie to w pierwszym rzędzie odpowiednie łączenie wiedzy z praktyką. Dostosowanie kompetencji do potrzeb rynku pracy nie może bowiem oznaczać zaniedbania w zakresie dostarczania młodym osobom wiedzy teoretycznej tworzącej fundament procesu kształcenia się przez całe życie. W podstawowym zakresie, odpowiedź na omawiane wyzwanie wymaga rozpoznawania i prognozowania potrzeb na kwalifikacje na rynku pracy, w tym na rzecz:

- kształcenia w zawodach przyszłości,
- kształcenia w zawodach deficytowych,
- kształcenia w zawodach ginących.

Wymienione grupy zawodów są słabo obecne w świadomości osób młodych. Powoduje to, że nie są to zawody kojarzone z realizacją kariery. W przypadku zawodów przyszłości wynika to z trudności wyobrażenia sobie zmian na rynku pracy w średnim lub dłuższym horyzoncie czasu. Pozostałe dwa przypadki dotyczą zawodów o mniejszej atrakcyjności warunków pracy lub warunków finansowych.

W zakresie wskazanego wyzwania postulować można także:

- zdobywanie doświadczenia zawodowego w trakcie nauki;
- uczenie nie tylko osób młodych, ale przede wszystkim „uczenie się” podmiotów rynku pracy w zakresie skutecznych narzędzi kształtowania praktycznych kompetencji;

- otwieranie możliwości udziału podmiotów gospodarczych w procesie kształcenia kadr dla gospodarki.

Kolejne z wyzwań można zdefiniować jako: poszerzenie zakresu i podnoszenia znaczenia kompetencji społecznych niezbędnych do funkcjonowania w życiu zawodowym i prywatnym. Najistotniejsze jest w tym aspekcie budowanie wśród osób młodych kompetencji transwersalnych polegające na wzmacnianiu potencjału tych osób w zakresie:

- samodzielnego uczenia się,
- korzystania z informacji,
- kreowania własnej ścieżki kariery zawodowej.

Wskazane umiejętności warunkują świadome kształtowanie swojej przyszłości przez osoby młode, z umiejętnością wyznaczania własnych celów oraz wyboru ścieżki ich realizacji.

Wśród innych istotnych kompetencji transwersalnych wymienić należy takie, które – zgodnie ze swoją podstawową definicją – są możliwe do wykorzystywania w różnych miejscach pracy i na różnych stanowiskach pracy, w tym np.:

- umiejętność pracy zespołowej,
- zdolności komunikacyjne,
- umiejętność zarządzania zespołami ludzkimi,
- praca pod presją.

Współcześnie, funkcjonowanie na rynku pracy wymaga bardzo zróżnicowanych wiązek kompetencji, w których równie istotne są kwalifikacje zawodowe jak i społeczne. Dlatego, jako kolejne wyzwanie można wskazać rosnące znaczenie podmiotów spoza wąsko rozumianej edukacji w procesie kształtowania nowych kadr. Osobowość człowieka, jego aspiracje, postawy, poziom otwartości, szerokość zainteresowań, skłonność do myślenia innowacyjnego są kształtowane nie tylko przez szkoły. W tym kompleksowym procesie postulować można szersze wykorzystywanie aktywności kulturalnych, sportowych i społecznych w kształtowaniu kwalifikacji i kompetencji młodych osób:

- kultura może być widziana jako dziedzina poszerzająca horyzonty osób młodych, wspierająca potencjał kapitału relacyjnego i postawy empatii (kluczowe w niektórych zawodach, zwłaszcza w usługach);
- aktywność sportowa wspiera kształtowanie systematyczności, sumienności, pozytywnie rozumianej rywalizacji, podnosi też zdolność do funkcjonowania w zespole;
- zaangażowanie społeczne wspiera budowanie samodzielności i odpowiedzialności osób młodych; równocześnie kształtuje myślenie nakierowane na odkrywanie potrzeb odbiorców;
- ekonomia społeczna (m. in. funkcjonowanie w przedsiębiorstwach społecznych) może stanowić znakomity początek ścieżki rozwoju zawodowego lub przedsiębiorczego.

W każdej ze wskazanych sfer młodzi ludzie mogą przygotowywać i realizować różne projekty. Umiejętność zarządzania projektami oraz funkcjonowania w zespołach projektowych to ważna kompetencja doceniana przez pracodawców. Doświadczenia nabywane w sferze kultury są wprost przekładalne na możliwości znalezienia pracy w branżach określanych mianem przemysłów kultury. W nawiązaniu do powyższego pożądane jest więc:

- silniejsze integrowanie edukacji z innymi podmiotami kształtującymi pożądane na rynku pracy kompetencje;
- wspieranie młodych osób w kreowaniu pomysłów na przedsiębiorstwo opartych na innych (pozabiznesowych) działalnościach i zainteresowaniach.

Kolejne wyzwanie dotyczące rozwoju kompetencji osób młodych ma charakter presji. Jest to pogarszanie kondycji psychicznej młodych pokoleń. Źródłem tego wyzwania jest wiele; wśród nich są np. kultura rywalizacji, presja „bycia doskonałym”, wpływ mediów społecznościowych, dezintegracja rodziny i in. Odpowiedzią na to wyzwanie może być:

- podnoszenie dostępności oraz jakości opieki psychicznej nad dziećmi i młodzieżą;
- wspieranie młodych osób w procesie aklimatyzacji w rzeczywistości gospodarczej – często radykalnie odmiennej od szkolnego czy rodzinnego otoczenia;

- wspieranie młodych osób w tworzeniu równowagi między życiem prywatnym a pracą zawodową.

Piąte ze zidentyfikowanych wyzwań ma charakter systemowy. Można je określić jako podniesienie skuteczności systemu i narzędzi publicznych służb zatrudnienia w kontekście potrzeb pracodawców i osób młodych. Odpowiedź na to wyzwanie obejmuje:

- rozwijanie dialogu służb zatrudnienia z interesariuszami;
- tworzenie nowych narzędzi i ich ewaluacja w partnerstwie z interesariuszami.

Co ważne, wskazane działania nie powinny być doraźne i wrywkowe; należy je traktować jako aktywności permanentne, nastawione na stałe doskonalenie i uczenie się partnerów, zaś wynikiem tego uczenia powinno być kreowanie rozwiązań strukturalnych.

ROZWIĄZANIA NA RZECZ ZAPEWNIENIA KOMPLEKSOWOŚCI OFEROWANEGO WSPARCIA

Nakreślone wyzwania, szczególnie ostatnie z nich, zwracają uwagę na konieczność podejścia partnerskiego, wielopodmiotowego i wielodziedzinowego. Kompleksowość wsparcia powinna umożliwiać realizację trzech współzależnych celów:

- Wykorzystanie w rozwoju kompetencji osób młodych trendów występujących w tej grupie wiekowej.
- Podtrzymywanie wartości kompetencji pracowników na rynku pracy.
- Wysoki poziom kadr i jakość oferty instytucji zajmujących się kształtowaniem kompetencji osób młodych.

Pierwszy z celów związany jest z poszanowaniem systemu wartości reprezentowanych przez młode pokolenia. Skuteczność w podnoszeniu i kształtowaniu kompetencji osób młodych jest uzależniona od stopnia zbieżności podejmowanych działań z pozytywnymi wartościami, naturalnie nabywanymi umiejętnościami i postawami takimi jak:

- silny poziom wrażliwości ekologicznej, który może przekładać się na odpowiedzialne zachowania na rynku pracy, wybór miejsca pracy lub tworzenie biznesu w dziedzinach proekologicznych,
- sprawność poruszania się w mediach społecznościowych wspierająca kształtowanie relacji w sieci, posługiwanie się technologiami ICT, umiejętność prezentacji i promocji w sieci,
- pozytywny stosunek do przedsiębiorczości (brak obciążenia negatywnym znaczeniem sformułowania “bycia przedsiębiorczym” występującym wśród niektórych starszych osób) – zwiększający skłonność młodych osób do zakładania własnego biznesu,
- docenianie wolności osobistej powodujące, że pewne zawody są bardziej preferowane a kariera przedsiębiorcza jest utożsamiana nie tylko z potencjalnym sukcesem finansowym, ale przede wszystkim z możliwością bycia własnym szefem,
- odwaga w ocenie miejsca pracy pod względem przyszłych korzyści zwiększająca skłonność do zmiany miejsc pracy, ale także do kształcenia się,
- relatywnie wysokie kompetencje językowe umożliwiające podejmowanie pracy wymagającej kontaktów zagranicznych, ale także podnoszących mobilność zawodową,
- wpojona kultura doskonalenia kwalifikacji, uczestnictwa w różnego rodzaju dodatkowych zajęciach, otwartość na różną tematykę i formy zajęć.

Drugi z celów nawiązuje do dynamiki rynku pracy. Można go określić jako podtrzymywanie wartości kompetencji pracowników na rynku pracy. Uzasadnieniem tego celu są z jednej strony procesy przemian gospodarki, szczególnie w zakresie podnoszenia udziału gospodarki opartej na wiedzy. Z drugiej strony są to opisane wcześniej zachowania młodych osób – otwartych na częste zmiany pracy. Często też występuje rozbieżność między wybranymi kierunkami kształcenia a odkrywanymi nieco później przez osoby młode posiadanymi talentami i zainteresowaniami (co także wpływa na konieczność aktualizowania kompetencji). Realizacji tego celu służyć mogą dwa główne rodzaje działań:

- partnerski system monitorowania i prognozowania zapotrzebowania na kompetencje na rynku pracy (z udziałem sektora biznesu, samorządu, edukacji, nauki),
- zdywersyfikowany system szkoleń z formami i zakresem dostosowanymi do osób młodych o zróżnicowanej sytuacji i potrzebach.

Odmienne formy wskazane są dla osób wchodzących na rynek pracy, gdzie wymagane jest pokonanie bariery między światem edukacji a światem biznesu, a inne formy rekomendować można dla osób obecnych na rynku pracy – znającym realia gospodarki, lecz potrzebującym nowych kwalifikacji warunkujących awans zawodowy lub umożliwiających znalezienie bardziej atrakcyjnego miejsca pracy. Zapotrzebowanie na kwalifikacje może wymagać realizacji form kształcenia krótko-, średnio- lub długoterminowego. Uzależnione jest to np. od:

- skali koniecznych zmian, które powinny zaistnieć w posiadanym przez osobę młodą zestawie kompetencji,
- sytuacji osoby młodej na rynku pracy (konieczność bardziej kompleksowego przekształcania kompetencji osób pozostających dłużej bez pracy),
- sytuacji rodzinnej ograniczającej czas dostępny na zmianę kompetencji.

Wspomnieć należy w tym miejscu także o konieczności realizacji nie tylko szkoleń zawodowych, ale także treningów w zakresie kompetencji transwersalnych.

Niezbędnym partnerem realizacji tego celu są podmioty gospodarcze, w których generowana jest najbardziej aktualna wiedza na temat potrzebnych kwalifikacji.

Trzeci z celów – wysoki poziom kadr i jakość oferty instytucji zajmujących się kształtowaniem kompetencji osób młodych – jest celem systemowym. W aspekcie kadrowym można go postrzegać jako cel zmierzający do:

- stałej aktualizacji kompetencji kadr edukacyjnych, w tym poprzez dostępność do różnych form szkoleń, ale także przez wymianę doświadczeń i wspólne warsztaty umożliwiające doskonalenie praktycznych umiejętności edukacyjnych,
- podnoszenia kompetencji kadry menedżerskiej w firmach, w szczególności podnoszenie świadomości roli w kształtowaniu kwalifikacji osób młodych oraz umiejętności współpracy z młodymi osobami,

- podnoszenia kompetencji kadr pomocy społecznej współpracującej z młodzieżą pozbawiona dobrych wzorców pracy i przedsiębiorczości,
- zwiększania dostępności do psychologów pomagających młodym osobom w odkrywaniu ścieżki kariery,
- podnoszenia atrakcyjności pracy w instytucjach edukacyjnych i instytucjach rynku pracy.

W aspekcie instytucjonalnym cel może być realizowany poprzez:

- stałe doposażanie instytucji edukacyjnych wspierające kształcenie kompetencji praktycznych,
- systemową współpracę placówek edukacyjnych umożliwiającą realizację spójnego procesu kształtowania kompetencji osób młodych,
- zwiększanie zakresu współpracy instytucji edukacyjnych z przedsiębiorstwami w celu uzyskania dostępności do nowoczesnych urządzeń i stanowisk pracy, na których będzie możliwa realizacja części procesu edukacyjnego,
- wspierane finansowo staże realizowane u pracodawców, powiązane z programem kształcenia w podmiotach edukacyjnych.

NAJBARDZIEJ SKUTECZNE/INNOWACYJNE NARZĘDZIA WSPARCIA OSÓB MŁODYCH

Z przeprowadzonej wcześniej analizy wynika, że w województwie małopolskim podejmowany jest bardzo szeroki zakres działań na rzecz podnoszenia kompetencji osób młodych na rynku pracy. Jest także wiele pozytywnych doświadczeń, które mogą być wykorzystywane i upowszechniane. Poszukiwanie skuteczności i innowacyjności powinno zostać skoncentrowane na jednym kluczowym priorytecie, którym jest: stworzenie jednolitego i elastycznego systemu rozwoju kompetencji osób młodych w regionie. System powinien zmierzać do:

- stworzenia modelu relacji między sferą edukacji a rynkiem pracy, który będzie stale ewaluowany, doskonalony i modyfikowany w partnerstwie zainteresowanych podmiotów;

- zapewniania ciągłości procesu budowania i wzmacniania kompetencji, którego początkiem jest kształtowanie postaw w edukacji przedszkolnej, fazą środkową proces kształcenia w edukacji szkolnej i akademickiej, zaś fazą końcową (stałe otwartą, nie posiadającą z góry określonego punktu docelowego) wszelkie formy kształcenia ustawicznego oraz podnoszenia kompetencji związane z doświadczeniem zawodowym;
- tworzenie przyjaznego i kreatywnego otoczenia wokół młodych osób wspierającego kariery zawodowe i biznesowe; istotą tego specyficznego ekosystemu jest stała kooperacja rodziców i nauczycieli, ale także animatorów kultury, działaczy społecznych, środowisk sportowych a wreszcie przedsiębiorców i menedżerów; częścią tego ekosystemu jest także środowisko rówieśnicze, co w tym przypadku powinno być związane z działaniami na rzecz włączenia społecznego osób z grup marginalizowanych;
- działania na rzecz poprawy kondycji zdrowotnej osób młodych w wymiarze fizycznym i psychicznym co wspiera podejmowanie pracy na różnych stanowiskach oraz ogranicza zagrożenia utraty zdrowia i wypalenia zawodowego po podjęciu pracy,
- wykorzystywania nowoczesnych narzędzi informacyjnych umożliwiających prognozowanie potrzeb kadrowych i kompetencyjnych w oparciu o dane z różnych źródeł, w szczególności informacje pozyskane od przedsiębiorców w regionie oraz obserwację procesów zachodzących w gospodarkach regionów europejskich o podobnej strukturze i trajektorii rozwoju; wnioski z prognoz powinny być powszechnie dostępne dla osób młodych, instytucji rynku pracy, podmiotów edukacji.

Podstawę systemu tworzą rozstrzygnięcia polityczne występujące na każdym szczeblu władzy: lokalnym, regionalnym i krajowym. Na poziomie samorządowym konieczne jest prowadzenie konsekwentnej polityki rozwoju, w szczególności polityki wspierania rozwoju gospodarczego oraz kształtowania inteligentnych specjalizacji. Warunkuje to możliwości przygotowania instytucji edukacyjnych do zaspokajania przyszłościowego popytu na kwalifikacje na regionalnym rynku pracy oraz wspiera podmioty gospodarcze w realizacji inwestycji i odważniejszym tworzeniu miejsc pracy.

Rolą szczebla lokalnego i regionalnego jest także prowadzenie wielowymiarowego monitoringu rynku pracy, wyciąganie wniosków i kreowanie pomysłów na rozwiązania wspierające rozwój kompetencji młodych osób adekwatny do zmieniających się potrzeb rynku pracy. Wyniki monitoringu powinny być także wykorzystywane do opracowania propozycji kierowanych do władz centralnych, szczególnie w zakresie zmian legislacyjnych, systemu finansowania, rekomendacji do potencjalnej reformy kształcenia.

Załącznik: Opinia na temat opracowania: „Koncepcja kompleksowego wsparcia na rynku pracy osób młodych w Małopolsce. Raport wykonany w oparciu o wyniki warsztatów z liderami regionalnego rynku pracy”

Analizowany raport odnosi się do fundamentalnych dla przyszłości Małopolski zagadnień związanych z kreowaniem atrakcyjności regionalnego rynku pracy dla osób młodych oraz tworzeniem warunków dla rozwijania i zatrzymywania w regionie potencjału ludzkiego.

Podstawą dla opracowania raportu były wyniki warsztatów zrealizowanych z udziałem osób reprezentujących podmioty aktywne na małopolskim rynku pracy. Można więc uznać, że jest to opracowanie o charakterze eksperckim. Przyjęta metodyka pracy, w szczególności scenariusz dyskusji warsztatowej oraz wykorzystane metody pracy nakierowane na grupową kreatywność umożliwiły:

- wymianę poglądów, dialog i uzgodnienie stanowisk między podmiotami o różnych doświadczeniach, celach i obszarach aktywności,
- rozpatrywanie postawionych problemów z różnych punktów widzenia,
- wypracowanie propozycji działań mających charakter partnerski, umożliwiających montaż zróżnicowanych i komplementarnych potencjałów zaangażowanych w poprawę sytuacji młodzieży na rynku pracy.

Reprezentatywność grona uczestników warsztatów należy uznać za istotny walor zrealizowanej procedury oraz czynnik podnoszący wiarygodność analizowanego materiału.

Niniejszą opinię opracowano na podstawie trzech typów materiałów:

- scenariusz warsztatów zawierający pytania i informacje o metodach pracy warsztatowej,
- protokół z dyskusji warsztatowej,
- raport z uporządkowanymi wynikami warsztatu (główny materiał wykorzystywany w opracowaniu opinii).

Raport składa się z wprowadzenia oraz dwóch logicznie powiązanych z sobą części: pierwszej, dotyczącej przyspieszonej aktywizacji zawodowej osób młodych oraz drugiej, poświęconej rozwojowi kompetencji osób młodych. W obydwu wspomnianych częściach wydzielono po trzy punkty dotyczące wyzwań, rozwiązań o charakterze kompleksowym oraz innowacyjnych narzędzi wsparcia osób młodych. Przyjęta struktura trafnie rozkłada akcenty w opracowaniu koncentrując się na rozwiązaniach synergicznych, aktywizujących różne podmioty regionalne, odkrywających innowacyjne ujęcie do podejmowanych problemów. Także punkt odnoszący się do wyzwań właściwie wpisuje się w zrealizowaną logikę. Nie zawiera on bowiem szerokiej diagnozy powielającej wiedzę z innych opracowań, lecz operuje podstawową kategorią strategiczną jaką są wyzwania. Pozwala to na przeprowadzenie analizy w ujęciu perspektywicznym (a nie statycznym) właściwym dla analizy dynamicznej rzeczywistości rynku pracy.

W raporcie trafnie określono kluczowe cele odnoszące się do polityki realizowanej względem młodych osób wchodzących na rynek pracy. Warto zaakcentować zwłaszcza przyjęte jako oś opracowania cele związane z koniecznością:

- tworzenia warunków dla wykorzystywania istniejącego w regionie potencjału ludzkiego oraz przyciągania do Małopolski młodych kadr reprezentujących wysoki poziom kompetencji i przedsiębiorczości,
- zawiązywania partnerstwa podmiotów z różnych sektorów na rzecz realizacji działań wspierających młodych ludzi na rynku pracy, w szczególności zaś współpracy podmiotów sektora edukacji, biznesu, sektora pozarządowego oraz podmiotów sfery kultury,
- wieloaspektowego kształtowania kompetencji młodych osób – nie tylko kwalifikacji zawodowych, ale także kompetencji transwersalnych,
- indywidualizowania działań kierowanych do młodych osób, co powinno prowadzić do identyfikacji predyspozycji, pełnego uaktywniania potencjałów tkwiących w osobie, korelowania kariery zawodowej z aspiracjami i potrzebami.

W warstwie wyzwań na uwagę zasługuje wskazanie zjawisk i procesów występujących zarówno w regionie, jak również w otoczeniu. Uczestnicy warsztatów, a w ślad za nimi autorzy raportu dokonali pogłębionej refleksji nad uwarunkowaniami

wpływającymi na zmiany pozycji na rynku pracy młodych osób, również w szerokim kontekście procesów społecznych i ekonomicznych o charakterze globalnym czy cywilizacyjnym. Warto podkreślić wątki dotyczące postaw osób młodych, w szczególności kwestie odnoszące się do przemian systemu wartości i postaw młodych pokoleń. Zrozumienie i zaakceptowanie tych wartości oraz postaw traktować można jako zasadniczy czynnik skuteczności działań realizowanych na rynku pracy względem osób młodych.

W kontekście powyższej refleksji rekomendować można realizację systemowych narzędzi badawczych umożliwiających stałe monitorowanie w regionie aspiracji i zachowań osób młodych. Brak udziału w warsztatach reprezentantów osób młodych wchodzących na rynek pracy uznać można za swego rodzaju deficyt raportu. Z drugiej strony, konieczność realizacji wskazanych działań została wielokrotnie w raporcie podkreślona. Poza tym, założyć można, że uczestnicy prac warsztatowych pracując na co dzień z osobami młodymi posiadają niezbędną wiedzę w tym zakresie.

Postulat realizacji takiego kierunku myślenia widoczny jest również w punktach dotyczących rozwiązań kompleksowych oraz innowacyjnych. Proponowane formy współpracy z młodzieżą w procesie ustalania regionalnej polityki rynku pracy mają wymiar indywidualny i grupowy, obejmując rozpoznawanie opinii i potrzeb pojedynczych osób oraz grup młodzieży. Stosując podejście strategiczne warto pogłębiać segmentację młodej populacji wchodzącej na rynek pracy. Jako kontynuację rozważań przeprowadzonych w trakcie warsztatów można zaproponować pogłębione badania dotyczące specyficznych potrzeb i postaw osób młodych wynikające z miejsca zamieszkania, statusu materialnego, wzorców rodzinnych etc. Badania takie byłyby logiczną kontynuacją wątków podjętych w trakcie prac warsztatowych.

Jako jedną z kluczowych konkluzji raportu traktować należy rekomendację dotyczącą poszerzenia współpracy międzysektorowej. Taki nurt myślenia jest uzasadniony złożonością problemów występujących na rynku pracy. Szczególnie ważne byłoby wypracowanie z udziałem podmiotów w regionie konkretnych rozwiązań – które w raporcie zostały zapisane w ujęciu kierunkowym – zorientowanych na:

- przepływ informacji pomiędzy różnymi podmiotami, przy czym powinny to być narzędzia umożliwiające zarówno ocenę aktualnej sytuacji, jak również tworzenie prognoz i scenariuszy przyszłości,
- utrwalanie współpracy i wdrażanie modelowych rozwiązań prowadzących do podtrzymywania stałego partnerstwa podmiotów rynku pracy w regionie,
- organizowanie współpracy międzysektorowej w pełnej sekwencji partnerstwa: począwszy od aktywności nakierowanych na wspólne diagnozowanie sytuacji, poprzez partnerskie procesy decyzyjne, aż po wypracowanie przedsięwzięć partnerskich umożliwiających realną współpracę aktorów rynku pracy.

Rekomendacja ta wydaje się szczególnie ważna. W Małopolsce podejmowane są interesujące wspólne przedsięwzięcia i budowane są dobre doświadczenia w zakresie rynku pracy. Są to osiągnięcia, których rozwijanie i utrwalanie prowadzić winno do uzyskiwania kompleksowych efektów oraz możliwości realizacji działań długofalowych.

Niezbędną kontynuacją opisanych w raporcie badań jest wdrażanie w praktyce podejścia foresightowego związanego z umiejętnym łączeniem działań prognostycznych i planistycznych. Kształtowanie rynku pracy – jak wskazano to w raporcie – jest związane podejściem procesowym. Kompetencyjne przygotowanie osób młodych do wejścia na rynek pracy wymaga kształtowania kwalifikacji nie „na dzisiaj” lecz „na przyszłość”. Realizacja tego postulatu nie jest możliwa bez pogłębiania partnerstwa sektora biznesu i sektora edukacji. Na poziomie raportu określono rozwiązania kierunkowe. Wskazane jest kontynuowanie tego wątku badawczego, w formie kolejnych wyprofilowanych warsztatów lub innych narzędzi umożliwiających wymianę poglądów i informacji między partnerami dysponującymi wiedzą o przemianach rynku pracy.

Niekonwencjonalnym zagadnieniem poruszonym w raporcie jest powiązanie sytuacji na rynku pracy osób młodych z ich kondycją zdrowotną – fizyczną, a zwłaszcza psychiczną. Problemy dotyczące w tym względzie osoby młode stanowią jedną z poważnych barier w wejściu na rynek pracy i skutecznym utrzymaniu się na nim. Świadomość tego faktu prowadzi do poszerzania koniecznego zakresu wsparcia dla młodych osób. Pokrewnym zagadnieniem jest ograniczony poziom samodzielności

części młodych osób oraz brak umiejętności zaplanowania swojej kariery zawodowej, w tym w powiązaniu z planami rodzinnymi. Dla znacznej części osób młodych budowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym jest jedną z najważniejszych wartości. Jest to więc kolejne pole, gdzie wnioski z warsztatów powinny zostać pogłębione i przekształcone w zbiór konkretnych rozwiązań.

Oceniając poziom i użyteczność proponowanych rozwiązań uznać można, że przygotowany raport jest opracowaniem interesującym, dotyczącym istotnych problemów i formułującym trafne rekomendacje w zakresie aktywizacji oraz długofalowego wzmocnienia pozycji na małopolskim rynku pracy osób młodych. Można go traktować jako dobrą podstawę do podejmowania kolejnych działań nakierowanych na wypracowanie konkretnych narzędzi wdrożeniowych. Narzędzia te powinny być wypracowywane w formule partnerskiej w taki sposób, aby pomysły zostały przyporządkowane konkretnym podmiotom angażującym się w proces realizacyjny.

Opinię przygotował: dr Jeremiasz Salamon, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie