

MODEL

„BAROMETR POTRZEB PRACODAWCY”

Radom, 2019 rok

Opracowała:

Fundacja Rozwoju i Innowacji WIR w Radomiu

Ul. Olsztyńska 39/8 26-600 Radom

Przy współpracy i konsultacji:

Jordbrugets UddannelsesCenter Århus

Damgårds allé 5, 8330 Beder, Dania

Publikacja bezpłatna

SPIS TREŚCI

I. WSTĘP	4
II. SYTUACJA OSÓB MŁODYCH W POLSCE	6
III. SYTUACJA OSÓB MŁODYCH W DANII	12
IV. SCHEMAT WDRAŻANIA MODELU POTRZEB PRACODAWCY	17
V. ZASTOSOWANIE NARZĘDZI – KARTA POTRZEB PRACODAWCY	25
VI. REKOMENDACJE DO WDROŻENIA	26
VII. NARZĘDZIA	28

I. WSTĘP

Analizując rynek pracy można dostrzec dwa problemy:

1. Ze strony pracowników –poszukujących pracy – brak ofert pracy dostosowanych do posiadanych przez poszukującego pracy, bezrobotnych czy biernych zawodowo,
2. Ze strony pracodawców – brak kandydatów posiadających umiejętności i kwalifikacje potrzebne do wykonywania pracy na zaplanowanym do zatrudnienia stanowisku.

Należy sobie zadać w tym miejscu pytanie- „Czemu tak się dzieje?” i dlaczego nie da się zaspokoić potrzeby obu stron? Skoro jedni poszukują pracy a drudzy pracowników. Niby proste a jednak rzesza poszukujących zarówno pracowników jak i pracodawców coraz bardziej rośnie.

W poszukiwaniu odpowiedzi na powyższe pytania Fundacja Rozwoju i Innowacji WIR szukała wzorców rozwiązania problemu w krajach, w których poziom niedostosowana pracowników do potrzeb pracodawców zwłaszcza u osób młodych jest najniższy (inaczej mówiąc stopa bezrobocia). Analizując badania i dane statystyczne bezrobocie wśród osób młodych w krajach Unii Europejskiej, Dania obok Niemiec posiada jedną z najniższych stóp bezrobocia zwłaszcza u osób młodych w związku z powyższym nawiązano partnerstwo z duńską szkołą zawodową tj. Jordbrugets Uddannelses Center Århus. W ramach nawiązanego partnerstwa poprzez wizyty studyjne jak i liczne konsultacje oraz rozmowy został opracowany niniejszy model, w oparciu o doświadczenia partnera duńskiego w kształceniu i dostosowaniu do rynku pracy osób młodych oraz szeroko zakrojonej współpracy z przedsiębiorcami opracowano narzędzie do badania potrzeb pracodawców w polskim systemie.

Osoby młode w polskiej rzeczywistości posiadające problem ze znalezieniem zatrudnienia na rynku pracy można zaszeregować w następujące grupy:

1. Absolwenci szkół ogólnego kształcenia, którzy nie kontynuują nauki na studiach w

systemie dziennym;

2. Absolwenci szkół zawodowych (w tym zawodowych i techników), którzy nie kontynuują nauki w systemie dziennym;
3. Absolwenci uczelni wyższych bez potrzeby pracy;
4. Bezrobotni/ bierni zawodowo, z co najmniej roczną przerwą po zakończeniu nauki i niepodjętą pracą zarobkową;
5. Bezrobotni/ bierni zawodowo, z co najmniej roczną przerwą po zakończeniu nauki pracujący dorywczo w krótkich okresach lub pracujący w „szarej strefie”;
6. Absolwenci uczelni wyższych tj. kierunków nadwyżkowych lub którzy ukończyli studia niezgodnie ze swoimi zainteresowaniami i predyspozycjami.

Obecnie ścieżka wsparcia dla osób bezrobotnych czy biernych zawodowo w polskim systemie zarówno we wsparciu finansowanym z EFS jak i Urzędów Pracy wygląda następująco:

1. Identyfikacja potrzeb, predyspozycji i kwalifikacji bezrobotnego/biernego zawodowo poprzez opracowanie Indywidualnego Planu Działania;
2. Zdobywanie/uzupełnienie zgodnie z Indywidualnym Planem Działania kwalifikacji lub umiejętności osoby młodej;
3. Zdobywanie doświadczenia przez bezrobotnego/biernego zawodowo poprzez staże, praktyki, zatrudnienie subsydiowane;
4. Pośrednictwo pracy tj. poszukiwanie pracy zidentyfikowanemu i przeszkolonemu bezrobotnemu/biernemu zawodowo.

Niestety w całym tym systemie pracodawca pojawia się na końcu „ścieżki” wsparcia a na rynek pracy trafiają wykwalifikowani kandydaci do zatrudnienia tylko nie zawsze zgodnie z potrzebami pracodawców na lokalnym rynku pracy. Obecnie realizowana aktywizacja nie uwzględnia potrzeb pracodawców, którzy tak naprawdę są najważniejsi w całej „karuzeli” rynku pracy. Umiejętności i kwalifikacje bezrobotnych znajdujących się w danej chwili na rynku pracy muszą w danym momencie odpowiadać potrzebom, których poszukują pracodawcy z danego regionu.

W ramach niniejszego modelu planujemy uzupełnić aktywizację zawodową o narzędzie

„Kartę potrzeb pracodawcy”, która została opracowana na podstawie funkcjonującego schematu w duńskim systemie.

II. SYTUACJA OSÓB MŁODYCH W POLSCE

Sytuacja młodych ludzi na polskim rynku pracy jest dziś lepsza niż jeszcze kilka lat temu, istnieje pewna tendencja adekwatności kształcenia do aktualnej i prognozowanej sytuacji społeczno-ekonomicznej, czyli przygotowania człowieka do wykonywania pracy.

Wśród przyczyn bezrobocia młodych osób można wyróżnić następujące czynniki:

- obiektywne, związane z sytuacją demograficzną, ekonomiczną i gospodarczą oraz zmianami na rynku pracy,
- subiektywna, dotycząca podejścia młodych osób do realizacji kariery, posiadanego wykształcenia, własnej aktywności, oczekiwań, ambicji itp.

Uwzględniając powyższe czynniki można zauważyć, że problematyka bezrobocia (zarówno rejestrowego jak i nie rejestrowego) młodych osób koncentruje się wokół zagadnień związanych z dopasowaniem kwalifikacji i kompetencji do wymagań rynku pracy, czyli odpowiedniego przygotowania do pracy oraz odpowiedniego reagowania młodego człowieka na sytuacje na rynku pracy (np. podejmowanie szkoleń czy rozwijanie kompetencji).

Reforma szkolnictwa z 2017 roku spowodowała od bieżącego roku zmiany w szkolnictwie i obecnie obejmuje system kształcenia obejmuje:

- ośmioletnią szkołę podstawową,
- czteroletnie liceum ogólnokształcące,
- pięcioletnie technikum,
- trzyletnia branżową szkołę pierwszego stopnia,
- dwuletnia branżowa szkołę drugiego stopnia,
- szkołę policealną.

Wprowadzona reforma edukacji to nie tylko zmiana ustroju szkolnego, ale również propozycja nowych rozwiązań w rozwoju szkolnictwa zawodowego silnie powiązanego z rynkiem pracy, a zmiany w organizacji i funkcjonowaniu szkół i placówek oświatowych

szkolnictwa zawodowego jest upowszechnieniem systemu kształcenia dualnego.

W Polsce panuje nadal przekonanie o słuszności wyboru kształcenia ogólnego i blisko połowa absolwentów szkoły podstawowej nadal wybiera dalsze kształcenie ogólne, w przeciwieństwie do państw Unii Europejskiej (zwłaszcza tych o niskim wskaźniku bezrobocia) gdzie dominuje kształcenie zawodowe na różnych poziomach. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest w dużej mierze brak świadomości osób młodych o swoich predyspozycjach i pomysłu na drogę zawodową, przeświadczenie, że szkoły zawodowe - technika czy szkoły branżowe są to szkoły gorszego wyboru, często szkoła kształcenia zawodowego kojarzy się młodym osobom z podejmowaniem aktywności zawodowej.

Wychodząc naprzeciw maksymie, „czym skorupka za młodu nasiąknie tym na starość trąca” konieczne jest, aby młody człowiek na wszystkich szczeblach edukacji miał świadomość dokonywanych wyborów edukacyjnych prowadzących do rozwoju zawodowego oraz przekonanie o potrzebie podjęcia pracy. Ważnym elementem kształcenia jest również uświadamianie młodym pokoleniom konieczności podejmowania aktywności zawodowej.

Zgodnie z nową reformą liczba godzin zajęć praktycznych u pracodawców na zasadach dualnego kształcenia nie może być niższa niż:

- w przypadku branżowej szkoły I stopnia – łączny tygodniowy wymiar godzin kształcenia zawodowego praktycznego określony jest dla branży szkoły I stopnia,
- w przypadku branżowej szkoły II stopnia, technikum, i szkoły policealnej – 30% i nie wyższa niż 100% łącznego tygodniowego wymiaru godzin kształcenia zawodowego praktycznego określonego dla branży szkoły II stopnia, technikum lub szkoły policealnej zgodnie z przepisami.

W technikach i w szkołach policealnych, które organizują zajęcia praktyczne odbywane u pracodawców na zasadach dualnego systemu kształcenia, łączny wymiar praktycznej nauki zawodu jest równy sumie liczby godzin tych zajęć określonych w programie nauczania i liczbie godzin praktyk zawodowych uczniów określonych w przepisach. Dobowy wymiar godzin zajęć praktycznej nauki zawodu w wieku do lat 16 nie może przekroczyć 6 godzin, a uczniów w wieku powyżej 16 lat – 8 godzin.

System dualny, jako połączenie kształcenia zawodowego praktycznego w

przedsiębiorstwie oraz kształcenia zawodowego teoretycznego w placówce oświatowej, funkcjonuje w Polsce od dawna. System kształcenia, w którym 50% zajęć odbywa się w miejscu pracy, funkcjonuje w zasadniczych szkołach zawodowych w formie przygotowania zawodowego u pracodawcy w charakterze młodocianego pracownika. Przygotowanie zawodowe młodocianego pracownika, którzy ukończył gimnazjum, może odbywać się w formie nauki zawodu lub w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy. Nauka zawodu ma na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze wykwalifikowanego pracownika lub czeladnika i obejmuje praktyczną naukę zawodu, która jest organizowana u pracodawcy oraz doksztalcania teoretycznego w szkole lub w systemie pozaszkolnym.

Polski system kształcenia oparty jest w dużej mierze na kształceniu ogólnym i większość młodych osób po szkole podstawowej (wcześniej po gimnazjach) wybiera kształcenie ogólne (licea) przedłużając sobie w ten sposób decyzję o wyborze zawodu a tym samym ścieżki zawodowej. W dużej mierze spowodowane jest to faktem braku preferencji, co do zawodu lub znajomości swoich mocnych stron a tym samym możliwości wyboru zawodu. Ponadto kształcenie zawodowe stereotypowo uchodzi wśród osób młodych, jako gorsze i w mniejszym stopniu przygotowujące na studia wyższe. Brak znajomości swoich predyspozycji oraz uleganie stereotypom powoduje, iż corocznie w większości szkolne mury opuszcza młodzież nieprzygotowana do podjęcia zatrudnienia bez świadomości swojej ścieżki zawodowej.

Na rynek pracy trafiają 19 latkowie po ukończeniu liceum ogólnokształcącego bez preferencji, co chcieliby w życiu robić, jakie są ich predyspozycje. W Polskim systemie nie ma struktury pomocy osobom młodym w takiej sytuacji tj. formy szkoleń, staży zawodowych czy przyuczenia zawodowego. Młody człowiek bezpośrednio z ławki szkolnej wkracza na rynek pracy nie mając wyobrażenia o pracy czy jakimkolwiek zawodzie, przewagę nad tą sytuacją daje kształcenie zawodowe, podczas którego młody człowiek ma możliwość zetknięcia się z zawodem, jego specyfiką podczas kształcenia zawodowego w szkole jak i samym zatrudnieniem podczas praktyk.

Szkolnictwo zawodowe w polskiej rzeczywistości jest zcentralizowane a kierunki rozwoju są wyznaczane odgórnie, co nie daje możliwości szkołom w kształceniu zawodowym na

elastyczności. Pracodawcy przyjmując na staż czy praktykę ucznia muszą dostosować się do programu narzuconego i efektów kształcenia narzuconych przez system.

Na etapie planowania kierunków kształcenia w szkołach zawodowych jak i opracowywaniu programów nauczania na poszczególnych kierunkach kształcenia pracodawcy nie uczestniczą, co jest niewątpliwie powodem braku zbieżności kierunków kształcenia z potrzebami rynku pracy.

Brak sprecyzowanych preferencji często powoduje dalsze nieprzemyślane wybory w postaci podjęcia studiów na kierunkach nieodpowiadających własnym predyspozycjom, a co gorsza potrzebom rynku pracy. Przedłużający się proces kształcenia w przypadku wielu osób prowadzi do sytuacji, iż 26 letni młody człowiek kończący studia wyższe nigdy wcześniej nie ma żadnego doświadczenia z rynkiem pracy i często kończy kierunek studiów, który na danym rynku pracy nie jest poszukiwany a wręcz nadwyżkowy. Popelniane w całym procesie kształcenia błędy a raczej bierność prowadzi do sytuacji, że z jednej strony mamy dużo osób ze studiami wyższymi, a z drugiej strony mamy rynek pracy, który poszukuje konkretnych kwalifikacji u absolwentów, których oni nie zdobyli. Młody człowiek kończąc proces edukacji i wkraczając na rynek pracy często orientuje się, że jego wykształcenie nie odpowiada potrzebom rynku pracy, co zniechęca go do podejmowania działań i prowadzi do bierności zawodowej.

Znalezienie zatrudnienia jest największym wyzwaniem, z jakim muszą zmierzyć się młodzi ludzie po zakończeniu edukacji. Wskaźniki aktywności zawodowej i zatrudnienia są bardziej korzystne dla osób dorosłych niż dla młodzieży. Wśród przyczyn wygenerowania pokolenia młodych wykształconych osób, które nie znajdują zatrudnienia możemy wymienić:

- brak umiejętności i doświadczenia zawodowego – co powoduje, że młodzi są mniej atrakcyjnymi pracownikami dla pracodawców,
- rozbieżność pomiędzy umiejętnościami a wymaganiami stanowiska pracy,
- zbyt wygórowane ambicje i oczekiwania dotyczące warunków pracy.

Młode osoby mogą też nie mieć wiedzy gdzie i jak szukać pracy, a także środków finansowych by przejść bezpiecznie przez cały proces poszukiwania pracy.

Ponadto badania ManpowerGroup wskazują, że 33% polskich pracodawców deklaruje

trudność w pozyskiwaniu pracowników, do głównych przyczyn możemy zaliczyć: brak kompetencji twardych, umiejętności technicznych (50%), brak dostępnych kandydatów (30%), zbyt wysokie oczekiwania finansowe (18%), brak doświadczenia (15%), ponadto 5% pracodawców wskazuje na brak umiejętności komunikacyjnych i kompetencji miękkich. Zgodnie z badaniem ManpowerGroup 2017 młodzi ludzie w Polsce podejmując decyzję dotyczącą kariery, biorą pod uwagę następujące czynniki: wynagrodzenie (87%), rodzaj pracy (52%), lokalizacja miejsca pracy (42%), możliwość rozwoju (39%), elastyczność godzin pracy (31%), oferowane świadczenia finansowe (16%), marka i reputacja firmy (13%).

Sytuację młodych osób na rynku pracy determinują również nietypowe formy zatrudnienia, które są uważane za gorsze, mniej stabilne, niżej opłacane i niesprzyjające identyfikowaniu się pracownika z firmą. Najczęściej osoby młode podejmują zatrudnienie w takich formach, jednak w ten sposób są narażone na większe ryzyko utraty pracy, często nie otrzymując tych samych świadczeń socjalnych, co osoby pełnozatrudnione, mają utrudniony dostęp do szkoleń i rozwoju zawodowego. Takie formy zatrudnienia sprawiają, że tworzy się tzw. gorszy rynek pracy, związany z brakiem bezpieczeństwa, stabilizacji i niepewności wykonywania pracy.

Trudna sytuacja osób młodych ludzi na rynku pracy jest też spowodowana podejściem pracodawców – traktowanie pracowników jak źródło kosztów, a nie zasobów firmy. Z tego powodu wielu młodych osób prawdopodobnie nie podejmuje zatrudnienia, nawet, jeśli jest to możliwe – wyjeżdża za granicę, gdzie mogą liczyć na większe zarobki.

Wysoki poziom bierności zawodowej warunkowany jest przede wszystkim niską aktywnością młodzieży, (35%) co często wynika z przedłużania wejścia na rynek pracy przez osoby młode z uwagi na kontynuację nauki. Zatem osoby młode do 24 roku życia są aktywne zawodowo na poziomie, 35% podczas gdy w wieku 25-34 lat wynosi już 84,4%.

Sytuacja na rynku pracy młodzieży, choć systematycznie się poprawia, to wciąż pozostaje trudna. Przejawia się to niskim wskaźnikiem aktywności zawodowej oraz wysoką stopą bezrobocia wśród osób młodych, choć nie dzieje się tak tylko w Polsce, ale również w wielu krajach UE. Według danych Eurostat zharmonizowana stopa bezrobocia

młodzieży w XII.2017 roku wynosiła w Polsce 13,5% czyli była 3-krotnie wyższa niż zharmonizowana stopa bezrobocia ogółem w kraju – 4,4%. Sytuacja osób młodych systematycznie się poprawia, o czym świadczy spadek udziału młodych do 25 r. w liczbie zarejestrowanych z przeszło 30% w latach 1993-95 do 12,4% w końcu 2017 r., ale wciąż napotykają oni problemy w płynnym wejściem na rynek pracy.

Wysoki stopień bezrobocia wśród osób młodych stanowi poważny problem społeczny, gdyż wywołuje skutki społeczne, ekonomiczne czy polityczne. Efektem bezrobocia młodych może być ubóstwo, marginalizacja, a w skrajnych przypadkach wykluczenie społeczne. Trudna sytuacja na rynku pracy osób młodych najczęściej wiązana bywa z brakiem doświadczenia zawodowego oraz niedopasowaniem kwalifikacji do potrzeb rynku pracy. Coraz większa część młodych ludzi w celu zwiększenia możliwości znalezienia odpowiedniej pracy decyduje się na podnoszenie swoich kwalifikacji zawodowych zdobywając wyższe wykształcenie, a w jego trakcie odbywania staży, praktyk, czy podejmując pracę.

Młoda osoba wkraczając na rynek pracy musi się zmierzyć zastępującymi barierami:

- częste niedostosowanie posiadanych kwalifikacji do potrzeb pracodawców,
- brak doświadczenia praktycznego,
- brak stabilnej formy zatrudnienia.

Głównym celem obecnie wprowadzanych zmian w ustawie jest rozwiązanie problemu niedostosowania kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy, który powoduje trudności zarówno dla pracodawców – z pozyskaniem pracowników, jak i dla absolwentów szkół – ze znalezieniem miejsca zatrudnienia. Zachodzące zmiany w polskiej gospodarce oraz na rynku pracy wzmacniają popyt na wysoko wykwalifikowaną kadrę. Kształcenie zawodowe obok szkolnictwa wyższego ma największy wpływ na przygotowanie nowoczesnej kadry dla polskiej gospodarki. Tymczasem bezrobocie absolwentów szkół zawodowych w Polsce utrzymuje się na poziomie —30%. Przyjęta przez Rząd RP *Strategia na rzecz odpowiedzialnego rozwoju* potwierdza konieczność dopasowania systemu kształcenia zawodowego do potrzeb nowoczesnej gospodarki.

Z badania realizowanego w przedsiębiorstwach w Europie, w tym w Polsce, prowadzonego przez Eurostat i GUS wynika, że w roku 2015 jedynie 7,5%

przedsiębiorstw w Polsce zatrudniających 10 i więcej pracowników prowadziło wstępne szkolenie zawodowe. W UE średnio 30,5% przedsiębiorstw prowadziło takie szkolenie, w tym 63,6% w Niemczech i 50,9% w Holandii. We wszystkich państwach UE, w tym również w Polsce, takie szkolenie częściej prowadziły większe przedsiębiorstwa (zatrudniające 250 i więcej pracowników). Jednakże odsetek takich przedsiębiorstw w Polsce, wynoszący 10,7%, i był najniższy w UE (średnia w UE dla dużych przedsiębiorstw to 58,8%, w Niemczech – 93,3%, we Francji – 80,9%).

III. SYTUACJA OSÓB MŁODYCH W DANII

Różnicom w zaangażowaniu pracodawców w kształcenie zawodowe w krajach Unii Europejskiej towarzyszą wyraźne rozbieżności w organizacji kształcenia zawodowego w poszczególnych krajach. Pomimo tych różnic priorytetem wszystkich państw członkowskich jest upowszechnianie kształcenia praktycznego w rzeczywistych warunkach pracy, tj. u pracodawców. Kraje członkowskie UE, w których funkcjonuje tzw. kształcenie dualne (Niemcy, Dania, Austria), odnotowują niski poziom bezrobocia wśród młodzieży. Zaangażowanie pracodawców w kształcenie zawodowe jest skutecznym narzędziem służącym przeciwdziałaniu bezrobociu wśród młodych ludzi.

Dualny system kształcenia w Danii wykorzystuje współpracę oświaty i pracodawców, kształci uczniów w szkole oraz w zakładzie pracy. Naukę w szkole prowadzą pracownicy dydaktyczni, nauczyciele zgodnie z programem nauczania. Nauka w zakładzie pracy odbywa się w środowisku stałym pracowników oraz przeszkolonego opiekuna praktyk. Pracodawcy mają wpływ na treści kształcenia, organizują praktyczną naukę zawodu i są odpowiedzialni za organizację egzaminów zawodowych w swoich branżach. System stwarza naturalną metodę koordynacji struktury kształcenia z potrzebami pracodawców. System kształcenia dualnego w Danii zakłada współpracę na wszystkich płaszczynach i wspólną odpowiedzialność wszystkich w nim uczestniczących podmiotów: szkolnictwo, pracodawców, pracowników, państwo. Kwalifikacje zatrudnianych małoletnich pracowników mają duże znaczenie dla skutków gospodarczych poszczególnych

przedsiębiorstw i zakładów pracy oraz dla całej gospodarki danego kraju. W warunkach globalizacji i integracji inwestowanie w edukację i naukę, staje się jedną z najważniejszych i najefektywniejszych form inwestycji. Inwestycja w człowieka to główny czynnik wzrostu gospodarczego. To połączenie teorii i praktyki w procesie edukacji stanowi kluczowy czynnik sukcesu w Danii, co przekłada się na niski poziom bezrobocia zwłaszcza wśród osób młodych. Pracodawcy cenią sobie w szczególności specjalistyczne umiejętności i opartą na solidnych podstawach wiedzę pracowników. System zapewnia drożność między poszczególnymi szczeblami edukacji, a także możliwość przechodzenia poziomego między programami. Uczeń w Danii ma możliwość na każdym etapie zmienić zakres kształcenia zawodowego, tak aby odpowiadało to jego oczekiwaniom i późniejszemu zatrudnieniu po etapie edukacji.

Ważnym elementem kształcenia jest umiejętność uczenia się. Istotne jest, aby absolwent dobrze zaadaptował się na dynamicznym rynku pracy, aby stał się przygotowany do ewentualnej zmiany pracy, kilkakrotnie w ciągu swojego życia zawodowego. Zachowanie elastyczności w kształceniu zawodowym daje taką możliwość, a znaczna część kształcenia odbywającego się w naturalnych warunkach pracy tj. u pracodawców daje pewność iż po zakończeniu procesu edukacji młody człowiek płynnie przejdzie w etap zatrudnienia, często u pracodawcy u którego odbywał staż.

Dania jest krajem, w którym na rynku pracy panuje niewyobrażalna elastyczność, jest to zasługa zawartego porozumienia społecznego pomiędzy przedsiębiorcami i związkami zawodowymi oraz wpajanej społeczeństwu postawie „gotowości do zmiany”. Natomiast w krajach Unii Europejskiej, w których występuje duże bezrobocie zwłaszcza u osób młodych można zaobserwować daleko posuniętą opiekuńczość na wszelkich szczeblach rozwoju młodego człowieka. Harmonię na rynku pracy powoduje współpraca (ta formalna i nie formalna) wszystkich zainteresowanych stron tj. państwa, samorządów lokalnych i przedsiębiorców, co powoduje, iż przeciętny Duńczyk czuje się bezpiecznie na rynku pracy. W Danii bezpieczeństwo rozumiane jest nie, jako nieustanna opieka i karmienie łyżką, ale jako potencjał, możliwość tworzenia własnej drogi zawodowej – dowolnie zdefiniowanej. Szeroko zakrojona współpraca i otwartość na zmiany wszystkich zainteresowanych stron na rynku pracy prowadzi do niebywałych efektów w postaci

niskiego a wręcz znikomego bezrobocia wśród osób młodych.

W Danii funkcjonuje sieć współpracy, czyli grupowanie zainteresowanych stron w jednym wspólnym otoczeniu np. określonej branży czy obszaru, co powoduje uporządkowanie relacji pomiędzy partnerami sieci oraz tworzy platformę dla rozwoju nowoczesnych narzędzi, gdyż zainteresowane strony nie uogólniają problemów a skupiają się na konkretnych dotyczących danego obszaru działania. W sieci są zidentyfikowane branże i sektory generujące wolne miejsca pracy (tak zwane job-lines) i prostota konstrukcji sieci sprawia ich obsadzanie w sieci kandydatami bezpośrednio po zakończeniu edukacji trafiając do sieci danej branży gotowi są do podjęcia pracy i do nauki nowych umiejętności. Sieć posługuje się przy tym dobrze zorganizowanymi kanałami komunikacji z zainteresowanymi stronami tj. pracodawcami i pracownikami oraz prowadzi dwie dynamiczne bazy danych: o miejscach pracy (job-lines) – oraz bazę profili przeszkolonych osób wraz z aktualizacją informacją o ich losach zawodowych, jedna i druga baza służą efektywnej ocenie poziomu realizacji celu jakim jest zatrudnienie.

Baza danych funkcjonująca w Danii porządkuje rynek pracy w ten sposób, że grupuje wyłącznie podmioty zainteresowane uzyskaniem celu:

- Osoby poszukujące pracy gotowe do realizacji planu swojego rozwoju zawodowego i podjęcia zatrudnienia
- Przedsiębiorców gotowych do zatrudnienia w tym do przeszkolenia kandydatów do zatrudnienia
- Urzędy pracy gotowe do budowania sieci współpracy pomiędzy pracodawcami i pracownikami oraz definiowania potrzeb lokalnego rynku pracy.

W Danii większość młodych osób kształci się w szkołach zawodowych, duński system kształcenia zawodowego trwa 4 lata i jest skonstruowany w następujących po sobie etapach:

I etap edukacji - 20 tygodni nauki w szkole – uczniowie otrzymują stypendium ok. 6 tys. Koron Duńskich, (wysokość stypendium uzależniona jest od zawodu, w którym uczeń podejmuje naukę)-

II etap edukacji - 1 rok – praktyk u pracodawcy – uczniowie pobierają stypendium płacone przez pracodawców w wysokości ok 11 tys. Koron duńskich,

III etap edukacji - 8-12 tygodni nauki w szkole – uczniowie pobierają nadal stypendium w wysokości ok. 11 tys. Koron duńskich wypłacane przez pracodawców (część stypendium pracodawcom refundują związki zawodowe),

IV etap edukacji - 1 rok – praktyk u pracodawcy – uczniowie pobierają stypendium płacone przez pracodawców w wysokości ok 11 tys. Koron duńskich.

Uczeń po każdym szkolnym etapie zdaje egzaminy zawodowe. Dobór pracodawców przyjmujących na staż i kontrolowanie procesu kształcenia w miejscu pracy uczniów należy w szkole do Konsultanta Zatrudnieniowego.

Konsultant Zatrudnieniowy zna doskonale branżę, w której kształci szkoła, posiada bazę pracodawców z lokalnego rynku pracy, którzy funkcjonują w branży, doskonale orientuje się, który pracodawca, w której specjalizacji w danej branży prowadzi zatrudnienie i prace.

Rolą konsultanta jest dobranie pracodawców dla uczniów na staż w taki sposób, aby uczeń uzyskał jak najwięcej wiedzy praktycznej oraz zdobył zatrudnienie po zakończeniu procesu kształcenia. W Duńskim systemie kształcenia sporadycznie zdarza się sytuacja, że po odbytych praktykach/ stażu podczas szkoły uczeń nie dostaje propozycji pracy w przedsiębiorstwie, w którym odbywał praktyki. Podczas kształcenia praktycznego u pracodawców konsultant zatrudnieniowy na bieżąco kontroluje zobowiązanie pracodawców do określonych efektów kształcenia jakie uczeń podczas praktyk musi zdobyć. Zarówno szkole jak i pracodawcom w takim samym stopniu zależy na rozwoju zawodowym ucznia, wspólnym celem jest stabilne i stałe zatrudnienie po zakończeniu edukacji szkolnej.

Od 2 do 4 razy w ciągu roku odbywają się spotkania przedstawicieli szkół, pracodawców, związków zawodowych (75% pracowników w Danii zrzeszonych jest w związkach zawodowych), pracowników danej branży, nauczycieli i uczniów w celu wyznaczenia kierunków edukacji, kierunków rozwoju i planowania współpracy. Rozwój i wyznaczenie kierunków nigdy nie jest scentralizowane a skupia się na danej branży na danym obszarze, państwo w znikomym stopniu ingeruje w kierunki rozwoju, zakres kształcenia czy politykę zatrudnienia i wynagradzanie pracowników w określonych branżach. Dania jest krajem w którym płaca minimalna nie funkcjonuje w ujęciu państwa. Związki

zawodowe danej branży na danym obszarze negocjują i ustalają z pracodawcami i pracownikami płacę minimalną dla danej branży na określonym obszarze, podpisując porozumienie między stronami. Jednocześnie zadaniem związków jest również ustalenie zakresu wzrostu wynagrodzenia wraz ze wzrostem okresu zatrudnienia. Niniejsze warunki tj. płaca minimalna czy tempo wzrostu wynagrodzenia u danego pracodawcy czy grupy pracodawców na określonym obszarze są co jakiś czas renegotjowane tak aby wypracować kompromis pomiędzy obiema stronami tj. pracownikami i pracodawcami. Brak ingerencji państwa w płacę minimalną nie prowadzi do nadużyć i w Danii „szara strefa” praktycznie nie istnieje, zachowanie partnerskich relacji i współpracy zawsze prowadzi do zachowania stabilizacji i poczucia że strony współpracujące ze sobą tj. pracownicy i pracodawcy są zadowoleni a wspólnie wypracowany kompromis jest zasługą obu stron.

Duński system zatrudnienia zapewnia sytuację, że każdy pracownik ma zwykle jedną pracę, pracodawcy szanują wolny czas swoich pracowników, nie ma wielozadaniowości, ważne jest, aby być dobrym w danej dziedzinie nie, aby być wszechstronnym.

Reasumując można stwierdzić, iż narzucanie reguł i zasad działania nie zawsze jest właściwą drogą, zainteresowane strony działające w jednym obszarze znajdą zawsze kompromis i tym samym stworzą dla siebie najlepsze warunki do pracy czy rozwoju bo każda ze stron jest zainteresowana i zna doskonale obszar prowadzonych negocjacji nie z ustalonych programów czy zasad, a praktycznego codziennego życia i pracy.

IV. SCHEMAT WDRAŻANIA MODELU POTRZEB PRACODAWCY

Rynek pracy jest obszarem, na którym lokowane są interesy różnych kategorii i nasilenia: grupowe, finansowe, zawodowe, edukacyjne, gospodarcze i inne. Interesy te są formułowane przez przedsiębiorców, osoby poszukujące pracy, instytucje szkolące, pracowników i związki zawodowe oraz gminy i urzędy pracy – przez każdego dla siebie i bez zwracania specjalnej uwagi na pozostałych.

Wspólnym dla wszystkich celem powinno być szybkie doprowadzenie do zapewnienia wolnych miejsc pracy, z opisanej perspektywy polski rynek pracy znajduje się w stadium daleko posuniętej dezorganizacji, o której poziomie świadczą empirycznie sprawdzalny poziom nieefektywnie lokowanych zasobów i środków publicznych w rozwój szkolnictwa zawodowego, aktywizacji zawodowej czy zatrudnienia; obszary o najwyższym stopniu bezrobocia nie zmniejszają go a wręcz przeciwnie stają się terenami tracącymi funkcje społeczno- gospodarcze.

Główna przyczyna dezorganizacji rynku jest wadliwy poziom dopasowania popytu i podaży na pracę (realizowanego poprzez rozwiązania organizacyjne w zakresie pośrednictwa i szkoleń), postrzeganego obecnie w kategoriach ogólnych, a nie w kategoriach rzeczywistych problemów pojedynczych osób poszukujących zatrudnienia i przedsiębiorców poszukujących pracowników.

Rozwiązaniem powyższego problemu jest stworzenie sieci współpracy, czyli grupowania zainteresowanych w jednym wspólnym otoczeniu, co spowoduje uporządkowanie relacji pomiędzy partnerami sieci oraz stworzenie platformy dla rozwoju nowoczesnych narzędzi.

Zapewnienie adekwatności kształcenia do potrzeb rynku pracy nie jest możliwe bez współpracy szkoły z pracodawcami, którzy posiadają największą wiedzę na temat zapotrzebowania na kwalifikacje i zawody. Obecnie gałęzie gospodarki takie jak budownictwo, IT czy finanse w sposób naturalny wykorzystują nowoczesne technologie, jako codzienne narzędzie pracy a tym samym wiedza w tym zakresie absolwentów w/w kierunków kształcenia jest niezbędna. Niestety system kształcenia odstaje od zapotrzebowania rynku na konkretne zawody, kwalifikacje czy umiejętności. Absolwent, który nie posiada kwalifikacji i kompetencji w zakresie obecnie wykorzystywanych technologii staje się nieatrakcyjny dla pracodawcy i w połączeniu z brakiem doświadczenia zawodowego „przegrywa” na rynku pracy z osobami, które posiadają doświadczenie w danej branży. Przeciwdziałanie bezrobociu wśród osób młodych a także rosnącej grupie osób młodych w tzw. Kategorii NEET jest priorytetowym wyzwaniem obecnego systemu edukacji, aby te działania mogły być zrealizowane konieczne jest dostosowanie kształcenia zawodowego do zachodzących zmian na rynku pracy.

O partnerstwie mówi się nader lekko, znacznie trudniej jest nawiązywać i inicjować je. Wspólna praca różnych podmiotów wymaga odwagi, wyrozumiałości i determinacji. Często upatruje się w niej rozwiązania wielu problemów. Współpraca nie jest szybkim i prostym sprawą, ale sukcesy wielu inicjatyw dowodzą, iż partnerstwa mogą być trwałe i efektywne.

Polska wychodzi już z etapu, w którym rozwiązanie problemu, należało tylko do jednostki, grupy czy instytucji, której on bezpośrednio dotyczył. Dzięki zmianie mentalności społeczeństwa w tym zakresie zmienia się również nastawienie do podejmowania współpracy międzysektorowej na rzecz zrównoważonego rozwoju (rozumianego, jako rozwój gospodarczy, społeczny i ochrona środowiska), które może pomóc w rozwiązywaniu trudnych problemów. Dlatego też nawiązywanie partnerstw jest

szczególnie istotne w kwestiach związanych z rozwojem szkolnictwa zawodowego, wdrażaniem kształcenia dualnego, przeciwdziałaniem bezrobociu czy bierności zawodowej oraz aktywizacji rynku pracy, gdyż te dziedziny są ze sobą ściśle powiązane i w dużym stopniu wpływają na siebie nawzajem. Działania w powyższych obszarach powinny w sposób szczególny skupiać i łączyć wszystkie instytucje, w których kompetencjach leżą zadania z zakresu kształcenia czy zatrudnienia, tak by wyeliminować działanie w pojedynkę, które prowadzą do nieefektywnego wykorzystania zasobów i środków.

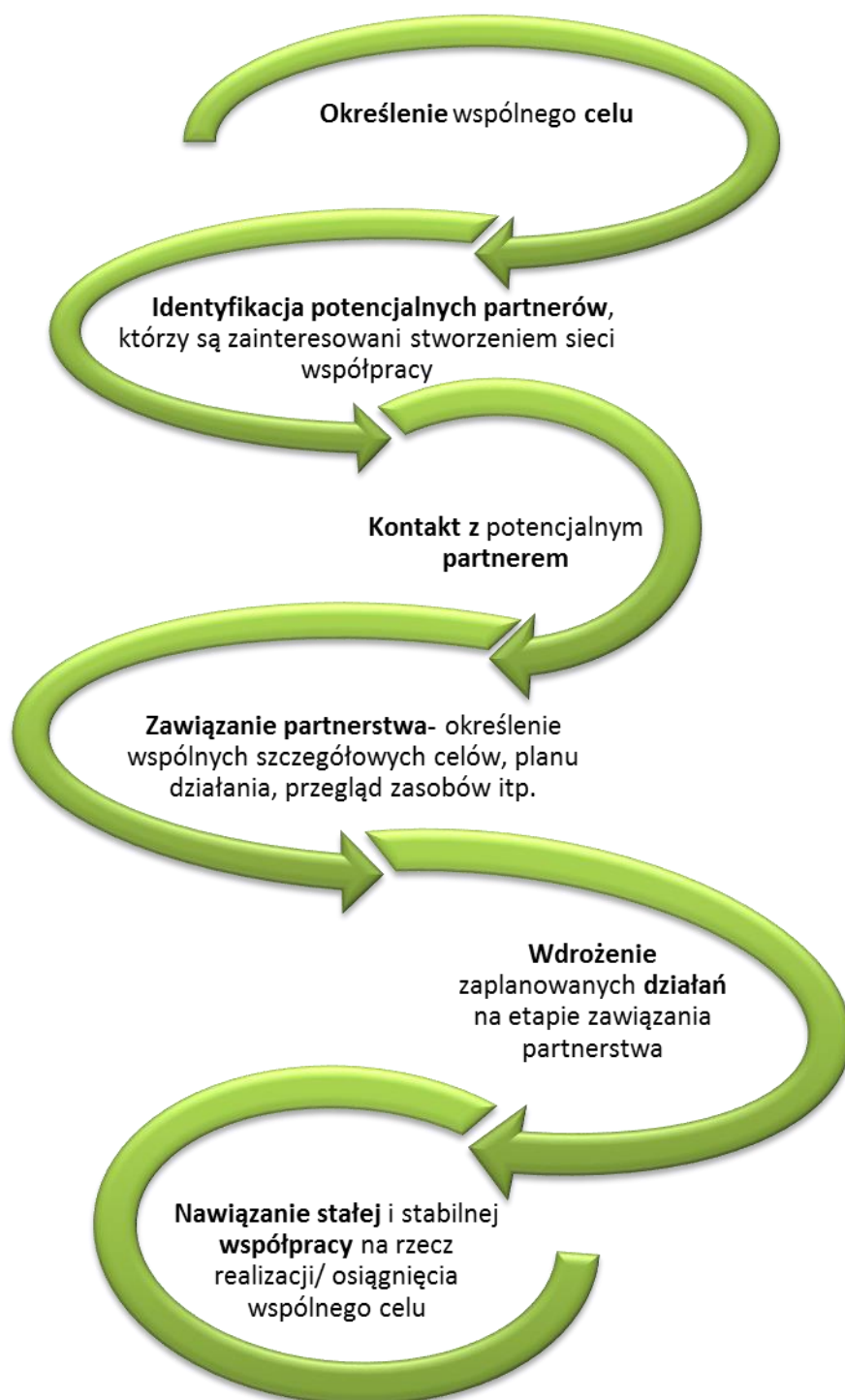
Partnerstwo to dobrowolne porozumienie zawiązywane w celu wykonania zadania (projektu) poprzez współdziałanie i współdecydowanie stron wnoszących do zadania zasoby ludzkie, techniczne lub finansowe. Partnerstwo przynosi określone korzyści wszystkim jego uczestnikom, dostarczając rezultaty, których nie osiągnąłby pojedynczy partner oraz redukując powielanie wysiłku, który byłby niezbędny do wykonania tego samego zadania niezależnie przez każdego z partnerów. Według definicji Ministerstwa, Rodziny Pracy i Polityki Społecznej *partnerstwo to współpraca pomiędzy różnorodnymi partnerami.*

Budowanie współpracy partnerskiej daje nowe i lepsze możliwości rozwoju – poprzez połączenie cech i możliwości charakteryzujących poszczególne sektory oraz poszukiwanie sposobów wykorzystania ich dla wspólnych korzyści. Przekładając to na rynek pracy i system szkolnictwa konieczne jest nawiązanie partnerstw/współpracy pomiędzy pracodawcami, szkołami, urzędami pracy czy instytucjami działającym na rzecz aktywizacji zawodowej; tak, aby działania wszystkich tych instytucji uzupełniały się a nie wykluczały lub działały obok siebie.

Wspólne działanie na rzecz osób młodych i inwestowanie w nich to główny czynnik wzrostu gospodarczego, a skutkiem ubocznym stanie się malejąca stopa bezrobocia wśród osób młodych oraz zwiększenie zainteresowania szkolnictwem zawodowym wśród uczniów kończących szkoły podstawowe.



Rysunek 1. Schemat nawiązywania partnerstw



Kolejnym krokiem, który należy wykonać, aby stopa bezrobocia spadała i stała się

jedynie marginalnym elementem rynku pracy, jest podjęcie działań zmierzających do zwiększenia zainteresowania wśród osób młodych szkolnictwem zawodowym oraz segmentacja/klasyfikacja branż na lokalnych rynkach pracy – stworzenie baz w podziale na branże i zawody.

Pierwszym ważnym krokiem, który należy wykonać to: dostosowanie oferty kształcenia zawodowego do lokalnego rynku pracy i zwiększenie udziału pracodawców w systemie kształcenia zawodowego. Aby sytuacja mogła zaistnieć konieczna jest zmiana świadomości społeczeństwa w podejściu do kształcenia młodych osób zgodnie z potrzebami rynku pracy. Obecnie częstym zjawiskiem jest uruchamianie przez szkoły zawodowe „kierunki dedykowane” pod potrzeby konkretnych pracodawców lub branże, lecz niestety mała liczba zgłaszających się kandydatów na te kierunki nie pozwala na ich uruchomienie. Należy zadać sobie w tym miejscu pytanie: „Czemu tak się dzieje? Przecież to jasny sygnał, że po skończeniu szkoły uczeń dostanie pewną propozycję zatrudnienia. Niestety mała świadomość społeczna o konieczności kształtowania ścieżki zawodowej od etapu szkolnego oraz nadmierne ambicje rodziców powodują sytuację, w której „zdezorientowany” uczeń chcąc zaspokoić ambicje rodziców wybiera kształcenie niezgodne ze swoimi preferencjami czy możliwościami i często jest to niestety kształcenie ogólne, które w zmierzeniu się z rzeczywistością nie kontynuowania nauki na studiach wyższych daje efekt w postaci wkroczenia na rynek pracy pracownika bez żadnych kwalifikacji. I wracając do momentu podjęcia decyzji o wyborze ścieżki edukacyjnej przez ucznia po szkole podstawowej okazuje się, że często jest to przypadkowa decyzja (o wyborze szkoły średniej czy zawodowej) nie podparta predyspozycjami czy zainteresowaniami. Podejmowane na tym etapie edukacji często stają się decyzjami na całe życie, które czasem mogą pomóc w rozpoczęciu kariery zawodowej a czasem nietrafione utrudniają początkowy wejścia w życie zawodowe, który jest najtrudniejszym etapem życia zawodowego.

Z uwagi na powyższe konieczna jest edukacja społeczna zarówno uczniów jak i rodziców o kształceniu zawodowym w tym dualnym oraz o konieczności diagnozowania uczniów w zakresie predyspozycji i preferencji zawodowych na poziomie szkoły podstawowej.

Im wcześniejsze zainteresowanie się rozwojem i kreowaniem ścieżki zawodowej przez

osoby młode będzie skutkowało w przyszłości lepszymi pracownikami, a to niewątpliwie przyczyni się do rozwoju gospodarczego kraju.

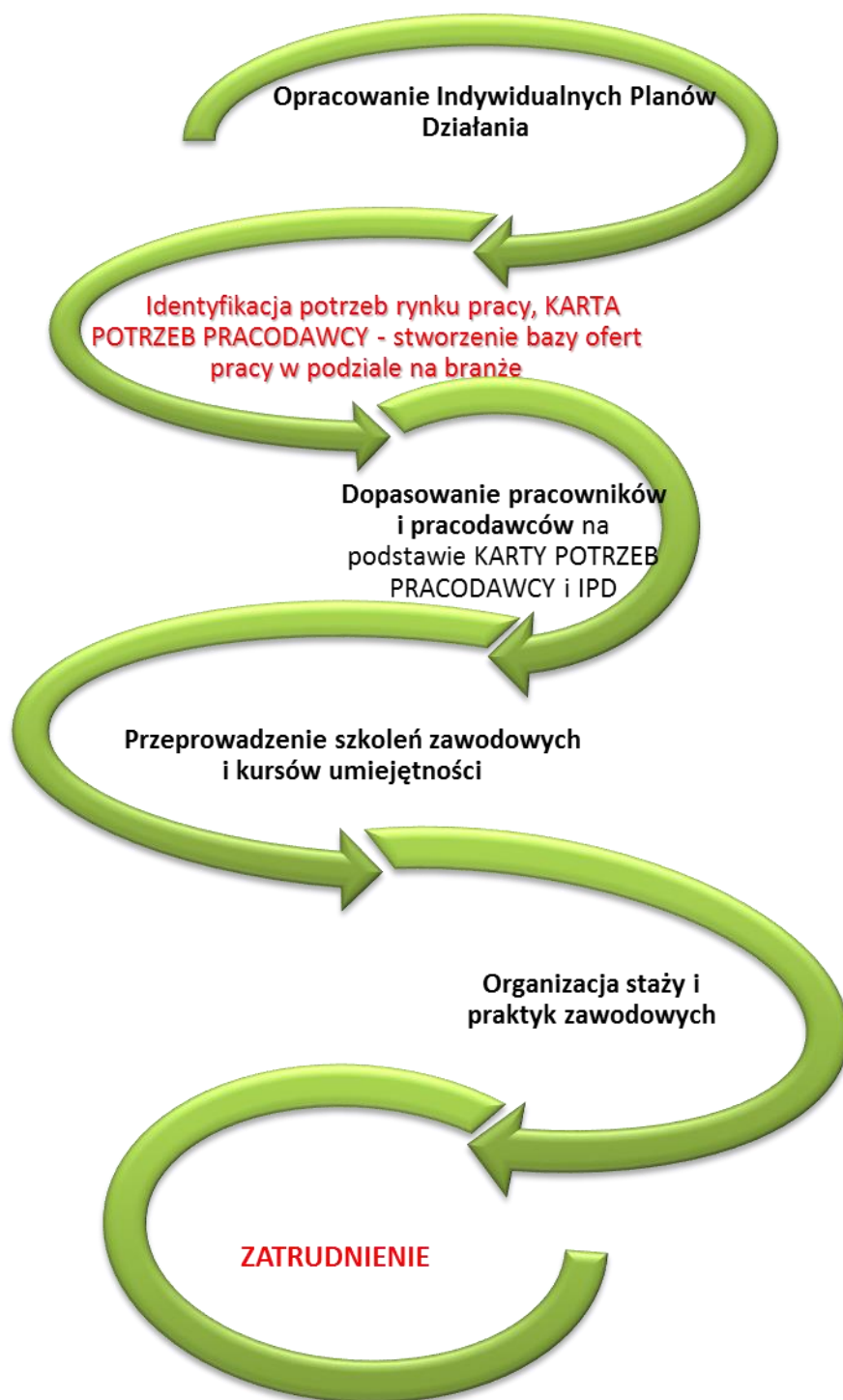
Proponowany schemat działania w zakresie wsparcia osób młodych pozostających bez pracy po zakończeniu procesu kształcenia:

1. Identyfikacja potrzeb, predyspozycji i kwalifikacji bezrobotnego/biernego zawodowo poprzez opracowanie Indywidualnego Planu Działania
- 2. Identyfikacja potrzeb rynku pracy – KARTA POTRZEB PRACODAWCY – stworzenie bazy ofert na lokalnym rynku pracy w podziale na branże**
- 3. Dopasowanie pracowników i pracodawców na podstawie KARTY POTRZEB PRACODAWCY I Indywidualnego Planu Działania**
4. Zdobywanie/uzupełnienie zgodnie z Indywidualnym Planem Działania kwalifikacji lub umiejętności osoby młodej
5. Zdobywanie doświadczenia przez bezrobotnego/biernego zawodowo poprzez staże, praktyki, zatrudnienie subsydiowane
6. Zatrudnienie

Proponowany schemat działania w zakresie wsparcia osób młodych pozostających bez pracy funkcjonujących już na rynku pracy:

7. Aktualizacja Indywidualnego Planu Działania – weryfikacja/aktualizacja potrzeb, predyspozycji i kwalifikacji bezrobotnego/biernego zawodowo
- 8. Identyfikacja potrzeb rynku pracy – KARTA POTRZEB PRACODAWCY – stworzenie bazy ofert na lokalnym rynku pracy w podziale na branże**
- 9. Dopasowanie pracowników i pracodawców na podstawie KARTY POTRZEB PRACODAWCY I Indywidualnego Planu Działania**
10. Zdobywanie/uzupełnienie zgodnie z Aktualizacją Indywidualnego Planu Działania kwalifikacji lub umiejętności osoby młodej
11. Zdobywanie doświadczenia w obszarze uzupełnionych kwalifikacji/umiejętności przez bezrobotnego/biernego zawodowo poprzez staże, praktyki, zatrudnienie subsydiowane
12. Zatrudnienie

Rysunek 2. Schemat wdrażania Karty Potrzeb Pracodawcy



V. ZASTOSOWANIE NARZĘDZI – KARTA POTRZEB PRACODAWCY

W ramach niniejszego modelu „Barometr potrzeb pracodawców” zostały opracowane następujące narzędzia, których zadaniem jest pomoc w aktywizacji i dopasowaniu kierowanych ofert pracy osób młodych. Przy opracowywaniu narzędzia wykorzystano dokumentację stosowaną w duńskim systemie zarówno kształcenia jak i aktywizacji zawodowej o równoważnych nazwach. Dokumenty zostały dostosowane do polskiej rzeczywistości z możliwością modyfikacji i dostosowania do branż.

W ramach opracowanej KARTY POTRZEB PRACODAWCY występuje:

1. ANKIETA PRACODAWCY – zadaniem ankiety jest badanie i zbieranie informacji o przedsiębiorstwie w kontekście obecnego i przyszłego zatrudnienia oraz identyfikacja obszarów działania i czynności wykonywanych przez danego pracodawcę. Ankieta pozwoli na stworzenie bazy pracodawców i możliwość ich grupowania według branż i specjalizacji – ułatwi to przyszłym pracownikom lub szkołą szukających pracodawców w określonych obszarach ich identyfikację.
2. KARTA POTRZEB PRACODAWCY – zadaniem narzędzia jest zebranie informacji o potrzebach zatrudnieniowych danego pracodawcy, oczekiwaniach w zakresie kwalifikacji, kompetencji czy umiejętności przez przyszłego pracownika.

Opracowane narzędzia mogą mieć zastosowanie w:

1. Identyfikacji potrzeb zatrudnieniowych lokalnego rynku pracy
2. Segmentacji pracodawców na lokalnym rynku pracy przy opracowaniu bazy zatrudnieniowej
3. Identyfikacji potrzeb pracodawców w zakresie kwalifikacji, kompetencji i umiejętności przyszłych pracowników
4. Identyfikacji potrzeb zatrudnieniowych lokalnych pracodawców
5. Określeniu preferencji w zakresie zatrudnienia na lokalnych rynkach pracy

VI. REKOMENDACJE DO WDROŻENIA

Niniejszy model „Barometr potrzeb pracodawców” wraz z narzędziami do zastosowania powstał w wyniku prowadzonej aktywizacji osób młodych poprzez opracowanie IPD, szkolenia zawodowe, staże i pośrednictwo pracy.

Podczas trwającego procesu nasunęło się pytanie: Czy zaproponowane formy rozwoju, aktywizacji (szkoleń) odpowiadają obecnej potrzebą w zakresie zatrudnienia pracodawcom na lokalnym rynku pracy? Czy oferując młodym osobom określone ścieżki rozwoju i aktywizacji nie popełnimy błędu i zaproponowane zmiany będą odpowiadały potrzebą pracodawców lub po odbytych stażach pracodawcy nie zaproponują zatrudnienia gdyż nie posiadali potrzeb zatrudnieniowych?

Szukając odpowiedzi na powyższe pytania uznano, iż aby zaproponowane formy rozwoju odpowiadały potrzebą pracodawców należy – poznać lokalny rynek pracy jego oczekiwania zatrudnieniowe, kierunki rozwoju czy preferencje w obszarze kwalifikacji czy kompetencji przyszłych pracowników.

Identyfikację lokalnego rynku pracy można podzielić na następujące etapy:

1. Podzielenie lokalnego rynku pracy na branże/obszary w nim występujące
2. Określenie wielkości poszczególnych branż i szans ich rozwoju
3. Identyfikacja potrzeb każdej branży
4. Poznanie kierunków rozwoju każdej z branż
5. Poznanie zapotrzebowania na pracowników i ich kwalifikacje i kompetencje w każdej z branż
6. Ustalenie planowanego zatrudnienia w poszczególnych branżach

Zaproponowane narzędzia będą miały zastosowanie podczas:

1. Badania popytu na rynku pracy
2. Identyfikacji zapotrzebowania pracodawców
3. Zgłaszania potrzeb zatrudnieniowych przez pracodawców
4. Wyznaczaniu kierunków szkolenia dla instytucji szkoleniowych, szkół

Właściwa identyfikacja potrzeb pracowników za pomocą Indywidualnego Planu Działania w połączeniu z Kartą Potrzeb Pracodawcy daje obraz doradcy zawodowemu/pośrednikowi pracy z jednej strony potrzebą rynku pracy a z drugiej strony jego możliwością i chęcią zatrudnieniowym w chwili obecnej jak i w przyszłości. Ważne aby oba te narzędzia działały jednocześnie na początkowym etapie „wprowadzania” młodego człowieka na rynek pracy. Dzięki wiedzy z zakresu potrzeb i oczekiwań pracodawcy na konkretnym lokalnym rynku doradca zawodowy/pośrednik pracy ma możliwość doboru odpowiednich kandydatów do określonych stanowisk pracy i wymaganych na nich kwalifikacji i kompetencji.

Opracowane w niniejszym modelu narzędzie uzupełnia schemat aktywizacji zawodowej osób młodych a jednocześnie daje szanse pracodawcom na przyjęcie na staż a w późniejszym etapie zatrudnienie osoby z kwalifikacjami i kompetencjami najbardziej odpowiadającym jego potrzebą.

VII. NARZĘDZIA

W ramach opracowanego modelu „Barometr potrzeb pracodawców” powstały następujące narzędzia:

1. Ankieta Pracodawcy – służy identyfikacji danych pracodawcy, obecnego stanu zatrudnienia, określeniu obszarów działania wraz z określeniem wykonywanych czynności przez przedsiębiorstwo, informacji o przynależności do organizacji pracodawców. Zadaniem ankiety jest uzyskanie informacji podstawowych o pracodawcy służących w przyszłości od przynależności do określonej branży.
2. Karta potrzeb pracodawcy – służy identyfikacji danych pracodawców w zakresie: zawodów w których poszukiwani są pracownicy, kompetencji pożądanых przez kandydatów na pracowników, znajomości języków, kwalifikacji wymaganych i kwalifikacji pożądanых. Zadaniem karty jest uzyskanie informacji od pracodawcy o planowanym zatrudnieniu w przedsiębiorstwie oraz o kompetencjach i kwalifikacjach przyszłego kandydata do zatrudnienia.
3. Umowa o współpracy – służy nawiązywaniu partnerstw w obszarze zatrudnienia, kształcenia osób młodych, jest deklaracją współpracy i działania na rzecz aktywizacji młodych osób.

ANKIETA PRACODAWCY

Dane pracodawcy

Nazwa:

Adres:

Ewentualny adres oddziałów:

1.....

2.....

Kontakt: telefon:..... e-mail:.....

Nazwisko właściciela:..... Wykształcenie:

Stan zatrudnienia obecny u pracodawcy:

Zawód:..... liczba W tym wykwalifikowanych

Zawód:..... liczba w tym wykwalifikowanych

Ile lat właściciel/ kierownik prowadzi przedsiębiorstwo w branży:

1..... lat

2..... lat

Czy pracodawca jest członkiem organizacji pracodawców ? TAK NIE

Jeśli TAK to jakiej :.....

Przedsiębiorstwo wykonuje (obszary działań wraz z wykonywanymi czynnościami)

Obszar 1

Czynności

Obszar 2

Czynności

Obszar 3

Czynności

KARTA POTRZEB PRACODAWCÓW

Dane pracodawcy

Nazwa:

Miejsce pracy :

Kontakt: telefon:..... e-mail:.....

Imię i nazwisko osoby odpowiedzialnej:

Stanowisko:

Zawody w których poszukiwani są pracownicy:

1..... liczba

2. liczba

Kompetencje pożądane u kandydata:

Umiejętność pracy w zespole	TAK	NIE	Dokładność	TAK	NIE
Zdolność koncentracji	TAK	NIE	Punktualność	TAK	NIE
Elastyczność	TAK	NIE	Terminowość wykonywania zadań	TAK	NIE
Radzenie sobie ze stresem	TAK	NIE	Umiejętność przekazywania wiedzy	TAK	NIE
Zarządzanie ludźmi	TAK	NIE	Umiejętności rachunkowe	TAK	NIE
Umiejętność organizacji pracy własnej	TAK	NIE			
Reagowanie na sytuacje trudne	TAK	NIE			
Łatwość podejmowania decyzji	TAK	NIE			
Komunikatywność	TAK	NIE			

Znajomości językowe:

Język polski : * biegła *znajomość w mowie * znajomość tekstu pisanego * wymagane * pożądane

Język angielski: * biegła *znajomość w mowie * znajomość tekstu pisanego * wymagane * pożądane

Język niemiecki: * biegła *znajomość w mowie * znajomość tekstu pisanego * wymagane * pożądane

Kwalifikacje:

Wymagane :

Pożądane :

UMOWA PARTNERSKA

zawarta w dniu roku pomiędzy

.....

.....

reprezentowanym przez

a

.....

.....

reprezentowanym przez

zwanymi dalej „Stronami”.

§1

Cel Partnerstwa

1. Partnerzy postanawiają podpisać niniejszą „Umowę partnerską”, tym samym wyrażają chęć wspólnego działania na rzecz wzrostu zatrudnienia wśród osób młodych. Partnerzy podejmą kroki, by wspierać inicjatywy obejmujące wspólne formy współpracy wyszczególnione w niniejszej umowie.
2. Przedmiotem niniejszej Umowy jest nawiązanie Partnerstw w celu przeciwdziałania bezrobociu jak i dostosowania posiadanych kwalifikacji i kompetencji do potrzeb rynku pracy w zakresie ułatwiania wchodzenia na rynek pracy osobom młodym.

§2

Zakres Partnerstwa

1. Strony porozumienia wspólnie ustalają, że działania partnerskie będą realizowane w zakresie:
 - a) wymiany doświadczeń oraz zidentyfikowania płaszczyzn współdziałania w obszarze osób młodych,
 - b) konsultacji oraz dyskusji w zakresie kierunków rozwoju kształcenia osób młodych,
 - c) realizację wspólnych działań ukierunkowanych na zmniejszeniu bezrobocia wśród osób młodych,
 - d) wspólnego monitorowania realizacji prac,
 - e) tworzenie sprzyjających warunków dla wspólnej pracy na rzecz wzrostu zatrudnienia wśród osób młodych,
 - f) pogłębiania idei wspólnej pracy na rzecz aktywizowania osób młodych,
 - g) wypracowania wspólnego stanowiska dotyczącego problematyki zawodowej

osób młodych,

h) wpływanie na kształt lokalnej oraz regionalnej polityki zatrudniania osób młodych.

§3

Organizacja Partnerstwa

1. Niniejsza Umowa partnerska jest jedynie deklaracją współdziałania na rzecz wzrostu zatrudnienia wśród osób młodych.
2. Niniejsza Umowa nie powoduje skutków materialno-prawnych, w szczególności nie kreuje praw i obowiązków Stron.

§ 4

Postanowienia końcowe

1. Umowa wchodzi w życie z dniem podpisania.
2. Umowę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

Podpisy partnerów:

.....

.....