



Training Pack for Youth Workers - CASE STUDIES



Πακέτο κατάρτισης για εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας - ΜΕΛΕΤΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ

ΤΟ ΕΡΓΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΝΕΟΛΑΙΑΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ 1 - Εθελοντικό Σώμα Εργασίας	2
ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ/ ΔΙΑΤΥΠΩΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ.....	2
ΔΡΑΣΕΙΣ.....	3
ΕΠΙΔΡΑΣΗ	3
ΦΩΤΟΓΡΑΦΙΑ	4
ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ 2 - Βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για νέους γονείς στην Πολωνία.....	5
ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ/ ΔΙΑΤΥΠΩΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ.....	5
ΔΡΑΣΕΙΣ.....	5
ΕΠΙΔΡΑΣΗ	6
ΦΩΤΟΓΡΑΦΙΑ	7
ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ 3 - Πρόγραμμα κουπονιών εγκατάστασης για εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας στην Πολωνία	8
ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ/ ΔΙΑΤΥΠΩΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ	8
ΔΡΑΣΕΙΣ.....	8
ΕΠΙΔΡΑΣΗ	9
ΦΩΤΟΓΡΑΦΙΑ	9
ΑΝΑΦΟΡΕΣ	10

ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ 1 - Εθελοντικό Σώμα Εργασίας

ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ/ ΔΙΑΤΥΠΩΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ

Το επίπεδο της ανεργίας στην Πολωνία μειώνεται. Ωστόσο, οι νέοι που αναζητούν την πρώτη τους μόνιμη θέση εργασίας αντιμετωπίζουν πολλές δυσκολίες. Πολλοί από αυτούς εξακολουθούν να είναι οικονομικά μη ενεργοί και όσοι είναι ενεργοί σπάνια μπορούν να υπολογίζουν σε σύμβαση εργασίας.

Οι νέοι εργαζόμενοι στρέφουν τις προσδοκίες τους προς μια σύμβαση εργασίας λόγω της πεποίθησης ότι αυτή η μορφή απασχόλησης παρέχει σημαντικές πτυχές σταθερότητας. Η ύπαρξη σύμβασης εργασίας εγγυάται θεμελιώδεις παροχές που επηρεάζουν το αίσθημα της ασφάλειάς τους. Αυτό οφείλεται στη διασφάλιση ενός κατώτατου μισθού, στην προστασία από την άμεση απόλυση, στην ασφάλιση και στα δικαιώματα που απορρέουν από τον Εργατικό Κώδικα. Αυτοί οι βασικοί παράγοντες τους επιτρέπουν να σχεδιάζουν μακροπρόθεσμα το μέλλον τους, γεγονός που καθίσταται σημαντικό στοιχείο για τους νέους εργαζόμενους.

Πολλοί απόφοιτοι που περιμένουν μια σύμβαση εργασίας βιώνουν απογοήτευση. Σύμφωνα με μια κατάταξη σχετικά με τις προοπτικές απασχόλησης για τους νέους στην Ευρώπη, η Πολωνία κατατάσσεται στη μέση. Το ποσοστό ανεργίας σε αυτή την ομάδα είναι 20,8%, παρά την πρόσφατη βελτίωση κατά 4 ποσοστιαίες μονάδες. Ωστόσο, η κατάσταση εξακολουθεί να μην είναι αισιόδοξη. Στις μεγαλύτερες πόλεις, οι προσφορές εργασίας για τους νέους είναι συχνά διαθέσιμες, μερικές φορές ακόμη και με σύμβαση. Στις μικρότερες πόλεις, από την άλλη πλευρά, η κατάσταση είναι πολύ πιο δύσκολη. Οι συνθήκες της αγοράς εργασίας καθορίζονται από τους εργοδότες, με αποτέλεσμα οι νέοι εργαζόμενοι να βρίσκονται σε μια θέση όπου πρέπει να προσαρμοστούν στις απαιτήσεις των εργοδοτών ή να παραμείνουν άνεργοι για μεγάλο χρονικό διάστημα. Ως αποτέλεσμα, εργάζονται συχνά σε θέσεις κατώτερες των προσόντων τους, με βραχυπρόθεσμες συμβάσεις ή με συμβάσεις αστικού δικαίου. Η αξία τους στην αγορά εργασίας μειώνεται και η εργασιακή ασφάλεια γίνεται μικρότερη.

ΔΡΑΣΕΙΣ

Η Ochotniczne Hufce Pracy ασχολείται με την προώθηση της επαγγελματικής εξέλιξης των νέων μεταξύ 15 και 25 ετών. Η επαγγελματική ανάπτυξη είναι μια διαδικασία που αποσκοπεί στο να βοηθήσει τους νέους να κάνουν επιλογές εκπαίδευσης και σταδιοδρομίας, καθώς και να αποκτήσουν και να διατηρήσουν εργασία. Πρόκειται για μια σύνθετη διαδικασία που περιλαμβάνει την εφαρμογή μακροπρόθεσμων δραστηριοτήτων που επικεντρώνονται στη σταδιακή διαμόρφωση της στάσης των νέων απέναντι στην εργασία, στην προώθηση θετικών στάσεων απέναντι στην απασχόληση και στην ανάπτυξη ενδιαφέροντος για προσωπική ανάπτυξη.

Σε κάθε τοποθεσία, οι μονάδες ανάπτυξης σταδιοδρομίας στο πλαίσιο της Ochotniczne Hufce Pracy προσφέρουν τόσο υπηρεσίες τοποθέτησης σε θέσεις εργασίας όσο και υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Στους νέους παρέχεται ολοκληρωμένη υποστήριξη, η οποία ξεκινά με τον εντοπισμό των ατομικών αναγκών και τον προγραμματισμό της διαδικασίας βοήθειας. Αυτό περιλαμβάνει τον προγραμματισμό ραντεβού, την οργάνωση εργαστηρίων και τον καθορισμό του εύρους των θεμάτων και του περιεχομένου που θα υποστηρίξουν την επαγγελματική τους ανάπτυξη.

Η προσφορά υπηρεσιών επαγγελματικής ανάπτυξης από την Ochotniczne Hufce Pracy σε ολόκληρη τη χώρα βασίζεται στο δημιουργημένο έγγραφο που ορίζει το «πρότυπο υπηρεσιών επαγγελματικής ανάπτυξης για τους νέους στην OHP». Το έγγραφο αυτό διασφαλίζει την αποτελεσματικότητα, το υψηλό επίπεδο επαγγελματισμού και τη διατήρηση της ποιοτικής υποστήριξης των νέων σε ολόκληρη τη χώρα. Σκοπός του είναι επίσης να μειώσει τις διαφορές στην πρόσβαση σε αυτή την υποστήριξη που οφείλονται σε παράγοντες όπως ο τόπος κατοικίας ή το περιβάλλον, ώστε κάθε νέος να έχει ίση πρόσβαση στις παρεχόμενες υπηρεσίες.

ΕΠΙΔΡΑΣΗ

Τα κονδύλια της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποτέλεσαν σημαντική πηγή χρηματοδότησης για τις δραστηριότητες που ανέλαβε η Ochotniczne Hufce Pracy (OHP). Η στήριξη αυτή συνέβαλε στην αύξηση του επιπέδου επαγγελματισμού των παρεχόμενων εκπαιδευτικών υπηρεσιών και στην

αύξηση του αριθμού των νέων που λαμβάνουν πραγματική βοήθεια για την επίλυση προβλημάτων ζωής. Τα ΟΗΡ είναι υπεύθυνα για την υλοποίηση των μεγαλύτερων έργων της ΕΕ, τόσο όσον αφορά το πεδίο εφαρμογής τους όσο και τον αριθμό των ατόμων που επωφελούνται από αυτές τις πρωτοβουλίες. Τα αποτελέσματα αυτών των έργων καταδεικνύουν την εμπειρία της ΟΗΡ ως οργανισμού διαχείρισης έργων που υποστηρίζει τους στόχους και ανταποκρίνεται στις προκλήσεις των επιχειρησιακών προγραμμάτων στους τομείς της απασχόλησης, της κοινωνικής ένταξης και της δια βίου μάθησης. Τα έργα που υλοποιήθηκαν από την ΟΗΡ με την υποστήριξη της ΕΕ έτυχαν πολύ καλής υποδοχής στις τοπικές κοινότητες και έλαβαν υψηλές βαθμολογίες, όχι μόνο από τους συμμετέχοντες νέους, αλλά και από ανεξάρτητους αξιολογητές.

ΦΩΤΟΓΡΑΦΙΑ



ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ 2 - Βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για νέους γονείς στην Πολωνία

ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ/ ΔΙΑΤΥΠΩΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ

Στην Πολωνία, η συμφιλίωση της ιδιωτικής και της επαγγελματικής ζωής για τους νέους, ιδίως για όσους είναι γονείς, αποτελεί σημαντικό ζήτημα. Το πρόβλημα αυτό προκύπτει λόγω της έλλειψης ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, ιδίως για τους γονείς παιδιών κάτω των 8 ετών. Οι εργοδότες συχνά αρνούνται να χορηγήσουν εργασία εξ αποστάσεως ή να συναινέσουν σε ατομικό ωράριο εργασίας, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε επιβάρυνση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των νέων γονέων. Επιπλέον, το Υπουργείο Οικογένειας και Κοινωνικής Πολιτικής έχει δρομολογήσει και είναι υπεύθυνο για μια σειρά μέτρων που αποσκοπούν στην παροχή οικονομικής στήριξης και θεσμικής φροντίδας για ένα μικρό παιδί. Οι διάφορες μορφές στήριξης των οικογενειών με παιδιά αποσκοπούν στην πρόληψη της οικογενειακής φτώχειας καθώς και στη βοήθεια των γονέων να συνδυάσουν την επαγγελματική ζωή με τη φροντίδα των παιδιών.

ΔΡΑΣΕΙΣ

Για την αντιμετώπιση του ζητήματος αυτού, έχουν πραγματοποιηθεί έργα σχετικά με τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής στο πλαίσιο διαγωνισμών που προκηρύχθηκαν από το Υπουργείο Οικογένειας και Κοινωνικής Πολιτικής. Το 2017 αναπτύχθηκε μια πρακτική διαδικτυακή πλατφόρμα για την παροχή ολοκληρωμένων πληροφοριών σχετικά με τους μηχανισμούς για τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής. Η εν λόγω πλατφόρμα αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του έργου «Οικογένεια και εργασία - Αποδίδει!» που συγχρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Η πλατφόρμα (<https://rodzinaipraca.gov.pl/>) δείχνει βήμα προς βήμα στους εργοδότες πώς να εισάγουν βέλτιστες λύσεις από την άποψη αυτή στον εργασιακό τους χώρο. Το 2017 (4ο τρίμηνο), προκηρύχθηκε ο διαγωνισμός με τίτλο «Εφαρμογή εργαλείων για την υποστήριξη της καταπολέμησης των διακρίσεων στον χώρο εργασίας και της πρόσβασης στην απασχόληση σε μικρές επιχειρήσεις» στο πλαίσιο του Μέτρου 2.1 Ίσες ευκαιρίες για άνδρες και γυναίκες σε

όλους τους τομείς, συμπεριλαμβανομένης της πρόσβασης στην απασχόληση, της επαγγελματικής εξέλιξης και της συμφιλίωσης της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής (Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Ανάπτυξης της Εκπαίδευσης για τη Γνώση).

Η πλατφόρμα σχεδιάστηκε για να είναι φιλική προς το χρήστη και διαδραστική, επιτρέποντας στους εργοδότες να περιηγηθούν σε διάφορα σενάρια και να βρουν λύσεις που ανταποκρίνονται στις συγκεκριμένες ανάγκες τους. Περιλαμβάνει επίσης μια ενότητα για τους εργοδότες που μπορούν να μοιραστούν τις ιστορίες επιτυχίας και τις προκλήσεις τους, παρέχοντας μια πολύτιμη πηγή για άλλους εργοδότες που επιθυμούν να εφαρμόσουν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας. Η πλατφόρμα προσφέρει επίσης έναν κατάλογο πόρων και εργαλείων που μπορούν να βοηθήσουν τους εργοδότες να εφαρμόσουν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, όπως υποδείγματα για συμφωνίες ευέλικτης εργασίας και οδηγούς για την αποτελεσματική διαχείριση της εξ αποστάσεως εργασίας.

Εκτός από την πλατφόρμα, το έργο περιελάμβανε επίσης εκπαιδευτικές συνεδρίες για εργοδότες σχετικά με τον τρόπο εφαρμογής ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας. Οι εν λόγω εκπαιδευτικές συνεδρίες σχεδιάστηκαν ώστε να είναι διαδραστικές και ελκυστικές, με έμφαση σε πρακτικά παραδείγματα και μελέτες περιπτώσεων. Οι εκπαιδευτικές συνεδρίες περιλάμβαναν επίσης ένα στοιχείο σχετικά με τον τρόπο αποτελεσματικής επικοινωνίας με τους εργαζομένους σχετικά με τις αλλαγές στις ρυθμίσεις εργασίας, ώστε να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι κατανοούν τους λόγους πίσω από αυτές τις αλλαγές και πώς μπορούν να επωφεληθούν από αυτές.

ΕΠΙΔΡΑΣΗ

Ο αντίκτυπος αυτών των δραστηριοτήτων είναι ακόμη σε εξέλιξη. Η πλατφόρμα παρέχει στους εργοδότες βήμα προς βήμα καθοδήγηση σχετικά με το πώς να εισάγουν βέλτιστες λύσεις στο χώρο εργασίας τους, συμβάλλοντας έτσι στη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των νέων γονέων. Αυτό έχει θετικό αντίκτυπο στην

ευημερία των νέων γονέων και των οικογενειών τους, καθώς και στην παραγωγικότητα των χώρων εργασίας τους.

Η πλατφόρμα έχει επίσης θετικό αντίκτυπο στην εικόνα των εργοδοτών, καθώς πολλοί εργοδότες αναφέρουν ότι οι εργαζόμενοί τους έχουν εκφράσει μεγαλύτερο βαθμό εμπιστοσύνης και ικανοποίησης με τους εργοδότες τους μετά την εισαγωγή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας. Αυτό έχει οδηγήσει σε αυξημένη δέσμευση και διατήρηση των εργαζομένων, η οποία με τη σειρά της έχει οδηγήσει σε εξοικονόμηση κόστους για τους εργοδότες όσον αφορά τον κύκλο εργασιών και το κόστος πρόσληψης.

Οι εκπαιδευτικές συνεδρίες είχαν επίσης θετικό αντίκτυπο στις δεξιότητες και τις γνώσεις των εργοδοτών, με πολλούς εργοδότες να αναφέρουν ότι απέκτησαν πολύτιμες γνώσεις και πρακτικά εργαλεία που μπορούν να χρησιμοποιήσουν για την εφαρμογή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας στους δικούς τους χώρους εργασίας. Αυτό οδήγησε σε αύξηση του αριθμού των εργοδοτών που εξετάζουν το ενδεχόμενο να εφαρμόσουν ή έχουν εφαρμόσει ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας.

ΦΩΤΟΓΡΑΦΙΑ



ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ 3 - Πρόγραμμα κουπονιών εγκατάστασης για εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας στην Πολωνία

ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ/ ΔΙΑΤΥΠΩΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ

Η Πολωνία, όπως και πολλές άλλες χώρες, αντιμετωπίζει πολύπλευρες προκλήσεις όσον αφορά την ανεργία των νέων και τις περιφερειακές ανισότητες στις ευκαιρίες απασχόλησης. Ένα σημαντικό τμήμα του νεαρού πληθυσμού αντιμετωπίζει εμπόδια στην εξασφάλιση επαρκών προοπτικών απασχόλησης, ιδίως σε περιοχές που χαρακτηρίζονται από υψηλότερα ποσοστά ανεργίας. Κατά συνέπεια, αυτό έχει οδηγήσει σε ένα σχετικό ζήτημα περιορισμένης γεωγραφικής κινητικότητας και πρόσβασης σε κατάλληλες επιλογές απασχόλησης για τους νέους. Για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων, η πολωνική κυβέρνηση εισήγαγε το πρόγραμμα επιταγών εγκατάστασης που απευθύνεται σε ανέργους ηλικίας κάτω των 30 ετών, με στόχο την τόνωση της εργασιακής κινητικότητας και την παροχή κινήτρων για μετεγκατάσταση με σκοπό την απασχόληση.

ΔΡΑΣΕΙΣ

Η έναρξη του προγράμματος Settlement Voucher έχει σχεδιαστεί ρητά για ανέργους ηλικίας κάτω των 30 ετών. Αυτή η πρωτοποριακή πρωτοβουλία προσπάθησε να αμβλύνει τα εμπόδια που αντιμετώπιζαν οι νέοι που αναζητούσαν εργασία, προσφέροντας οικονομική στήριξη για την κάλυψη των εξόδων μετεγκατάστασης που συνδέονται με την εξασφάλιση εργασίας ή την άσκηση οικονομικών δραστηριοτήτων εκτός του σημερινού τόπου κατοικίας τους.

Η επιλεξιμότητα για το πρόγραμμα προϋποθέτει την εκπλήρωση συγκεκριμένων κριτηρίων: οι αιτούντες πρέπει να κερδίζουν τουλάχιστον τον ελάχιστο μηνιαίο ακαθάριστο μισθό και να καλύπτονται από την κοινωνική ασφάλιση λόγω της απασχόλησης ή της οικονομικής τους δραστηριότητας. Επιπλέον, η απόσταση μετεγκατάστασης θα πρέπει να εκτείνεται σε απόσταση τουλάχιστον 80 χιλιομέτρων από την τρέχουσα κατοικία τους ή ο καθημερινός χρόνος μετακίνησης προς τη νέα τοποθεσία και πίσω θα πρέπει να υπερβαίνει συνολικά τις τρεις ώρες. Παράλληλα, οι συμμετέχοντες δεσμεύονται να παραμείνουν απασχολούμενοι ή να ασκήσουν οικονομικές δραστηριότητες για τουλάχιστον έξι μήνες μετά τη μετεγκατάσταση.

Η οικονομική στήριξη που παρέχεται μέσω του Settlement Voucher καθορίζεται με συμφωνία και δεν υπερβαίνει το 200% του μέσου μισθού, εξασφαλίζοντας δίκαιη βοήθεια για σκοπούς μετεγκατάστασης.

ΕΠΙΔΡΑΣΗ

Η αξιολόγηση του προγράμματος κουπονιών διακανονισμού περιλαμβάνει τόσο ποιοτικά όσο και ποσοτικά μέτρα. Ποιοτικά, το πρόγραμμα στοχεύει στην ενίσχυση των προοπτικών απασχόλησης και των οικονομικών ευκαιριών για τους νέους ανέργους. Τα σχόλια των συμμετεχόντων στο πρόγραμμα υπογραμμίζουν την αυξημένη πρόσβαση σε ευκαιρίες απασχόλησης και τη βελτίωση των κοινωνικοοικονομικών συνθηκών μετά τη μετεγκατάσταση.

Ποσοτικά, το πρόγραμμα μετρά τον αριθμό των δικαιούχων, τις μετεγκαταστάσεις τους και τις επακόλουθες δεσμεύσεις απασχόλησης. Αξιολογεί επίσης το ποσοστό διατήρησης της απασχόλησης ή της οικονομικής δραστηριότητας μετά τη μετεγκατάσταση, με στόχο να εξασφαλίσει βιώσιμα οφέλη για τους μετεγκατεστημένους νέους εργαζόμενους.

ΦΩΤΟΓΡΑΦΙΑ



ΑΝΑΦΟΡΕΣ

<https://hrpolska.pl/prawo-pracy/czytelnia/problemy-mlodych-z-pierwsza-praca>

<https://ohp.pl/rozwoj-zawodowy>

<https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/poland/36-integration-of-young-people-in-the-labour-market>

<https://warszawa.praca.gov.pl/dla-bezrobotnych-i-poszukujacych-pracy/formy-wsparcia/bon-na-zasiedlenie>

<https://zielonalinia.gov.pl/-/bon-na-zasiedlenie-komu-przysluguje-a-komu-nie->



Κοινοπραξία:



DISCLAIMER: Η παρούσα δημοσίευση αντικατοπτρίζει τις απόψεις μόνο του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν ευθύνεται για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.
[Αριθμός έργου: 2022-2-FR02-KA220-YOU-000099414]