



# **PODRĘCZNIK ADEP LOKALNE PLANY ZATRUDNIENIA**

**OPRACOWANY PRZEZ  
SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO**

**CZERWIEC – 2007**





**PODREĆCZNIK ADEP**

**LOKALNE PLANY ZATRUDNIENIA**

**OPRACOWANY PRZEZ**  
**SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO**



Opracowanie publikacji sfinansowano ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego – Inicjatywy Wspólnotowej INTERREG III C.

Tłumaczenie i druk sfinansowano ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego i budżetu Województwa Kujawsko – Pomorskiego w ramach projektu ADEP nr 2S 0016R „Rozwijanie, eksperymentowanie i utrwalanie innowacyjnych działań wspierania terytoriów” w ramach Inicjatywy Wspólnotowej INTERREG III C Południe



## **SPIS TREŚCI**

<b>1. EUROPEJSKA STRATEGIA ZATRUDNIENIA</b>	<b>4</b>
<b>2. PROJEKT ADEP</b>	<b>5</b>
<b>3. SUBPROJEKTY W RAMACH „LOKALNYCH PLANÓW ROZWOJU ZATRUDNIENIA”</b>	<b>7</b>
<b>4. METODOLOGIA OPRACOWANIA LOKALNEGO PLANU DZIAŁAŃ DLA ROZWOJU ZATRUDNIENIA</b>	<b>16</b>
<b>5. WNIOSKI: DZIESIĘĆ WSKAZÓWEK</b>	<b>27</b>



## **1. EUROPEJSKA STRATEGIA ZATRUDNIENIA**

**Europejska Strategia Zatrudnienia oparta jest na następujących wytycznych:**

### **Cele główne**

1. Pełne zatrudnienie
2. Poprawa jakości i produktywności pracy
3. Wzmocnienie spójności społecznej i integracji

### **10 wytycznych działania:**

1. Aktywne i prewencyjne działania na rzecz osób bezrobotnych i biernych zawodowo.
2. Tworzenie miejsc pracy i promowanie przedsiębiorczości.
3. Wprowadzanie zmian i promocja adaptacyjności i mobilności na rynku pracy.
4. Promocja rozwoju kapitału ludzkiego i kształcenia ustawicznego.
5. Wzrost podaży pracy i promowanie aktywnego starzenia się.
6. Polityka równości szans dla kobiet i mężczyzn.
7. Wspieranie integracji i zwalczanie dyskryminacji osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy.
8. Rozwijanie finansowych zachęt do podejmowania zatrudnienia.
9. Ograniczenie szarej strefy zatrudnienia.
10. Zmniejszenie regionalnych różnicowań w zatrudnieniu.

### **Zalecenia:**

Zarządzanie i współpraca przy wprowadzaniu w życie celów ESZ wymaga udziału parlamentów, organizacji społecznych i innych, jak również wyasygnowania odpowiednich środków finansowych.



## 2. PROJEKT ADEP

*Rozwijanie, eksperymentowanie i utrwalanie innowacyjnych działań wspierania terytoriów.*

Projekt europejski ADEP został wyodrębniony w ramach programu INTERREG III C i jest dofinansowany z funduszy EFRR. Celem projektu jest wprowadzenie innowacji na polu rozwoju lokalnego i stworzenie jednolitego modelu rozwoju, który posłuży za punkt wyjścia w kształtowaniu regionalnej polityki zatrudnienia Unii Europejskiej. Jednocześnie projekt ma na celu ulepszenie polityki lokalnej i regionalnej przy użyciu narzędzi integrujących.

Beneficjentami projektu są: gminy, zespoły gmin, organizacje lokalne o charakterze społecznym lub/i ekonomicznym, jednostki zajmujące się rozwojem lokalnym i/lub całej gminy, stowarzyszenia utworzone przez sektor publiczny lub prywatny.

Podstawowym elementem innowacyjnym tego projektu stanowi stworzenie europejskiego modelu rozwoju lokalnego „Capacity Building” bazującego na aktywnym udziale społeczności.

### **ETAPY:**

#### **2004: Etap Badań**

- Analiza innowacyjnych projektów dotyczących rozwoju lokalnego regionów przystępujących do projektu przez wybraną „grupę ekspertów”, którzy odwiedzają region. Każdy region jest zobowiązany do przedstawienia trzech projektów rozwoju lokalnego, aby następnie eksperci mogli przeprowadzić ich analizę.
- Stworzenie Listy Warunków, która zawiera ogólne spostrzeżenia dotyczące odwiedzanych regionów oraz projekty, jakie powinny zostać przeprowadzone w każdym regionie.



### **2005 i 2006: Etap Eksperymentów**

- Wdrożenie zaaprobowanych projektów w regionach

### **2006 i 2007: Etap Ewaluacji**

- Analiza i ocena doświadczeń
- Stworzenie wspólnego modelu rozwoju lokalnego – bazy dla przyszłej polityki europejskiej





### **3. SUBPROJEKTY REALIZOWANE W RAMACH LOKALNYCH PLANÓW ROZWOJU ZATRUDNIENIA**

#### **UCZESTNICY**

W projektach uczestniczyło siedem regionów europejskich:

- ❖ **Hiszpania (Navarra)**
- ❖ **Francja (Midi–Pyrénées)**
- ❖ **Finlandia (Pohjois–Suomi)**
- ❖ **Irlandia (Border, Midland i Western)**
- ❖ **Włochy (Toscana)**
- ❖ **Polska (Kujawsko–Pomorskie)**
- ❖ **Polska (Podkarpackie)**

#### **WYTYCZNE DZIAŁANIA:**

- 1: Dziedzictwo kulturowe
- 2: Dziedzictwo regionalne
- 3: Lokalne plany rozwoju zatrudnienia**
- 4: Pomoc dla małej przedsiębiorczości
- 5: Centra promowania konkurencyjności i innowacji

#### ***NAVARRA Region***

Navarra jest niewielkim regionem położonym na północy Hiszpanii, graniczącym z południem Francji, Krajem Basków, regionem la Rioja i Aragón.

Obszar o powierzchni 10.391 km (Hiszpania zajmuje obszar 505.988 km). Gęstość zaludnienia Navarry wynosi 55,65 osób na km<sup>2</sup>, a dla całej Hiszpanii 84,42 osób na km<sup>2</sup>.

Populację stanowi około 600.000 mieszkańców. W tym 49,9% to mężczyźni a 50,1% kobiety.



## ***NAVARRA Projekt***

### ***PROJEKT 1: “SZLAK TURYSTYCZNY”***

Projekt Szlaku Turystycznego jest subprojektem projektu europejskiego ADEP.

Jego celem jest wprowadzenie w życie lokalnego programu rozwoju zatrudnienia poprzez zaprojektowanie i stworzenie Eksperymentalnego Szlaku Turystycznego, który wykorzysta wszystkie środki obszaru pomiędzy Valle Alhama a Valle de Queiles i Tudela.

EDER wspólnie z FUNDAGO oraz urzędy miast Ablitas, Barillas, Cascante, Cintruenigo, Corella, Fitero, Monteagudo, Muchante, Tudela i Tulebras utworzyły grupę wsparcia dla wprowadzenia w życie projektu rozwoju lokalnego.

### **Szlak Turystyczny**

Celem głównym tego subprojektu stała się promocja tworzenia miejsc pracy i przedsiębiorczości w regionie poprzez określenie nowych możliwości rozwoju Eksperymentalnego Szlaku Turystycznego.

#### **Działania na poziomie lokalnym w 2005**

- Zbadanie i określenie zasobów endogenicznych na tym terenie
- Kampania uświadamiająca i informująca dotycząca projektu i korzyści z niego płynących
- Doradztwo i pomoc w tworzeniu nowych i/lub dywersyfikacji już istniejących przedsiębiorstw
- Spotkania uczestników programu z określonych sektorów

#### **Działania na poziomie lokalnym w 2006**

- Ukierunkowanie projektów dla przedsiębiorców na zatrudnienie
- Stworzenie grup zatrudnienia zgodnie z sektorami
- Plan wyspecjalizowanego kształcenia
- Opracowanie znaku rozpoznawczego dla szlaku
- Utworzenie, promocja i konsolidacja szlaku



## ***MIDI PYRÉNÉES***

### ***Region Comminges***

Terytorium Comminges dysponuje wieloma instytucjami związanymi z zatrudnieniem i kształceniem. W związku z tym organizatorzy projektu mieli do dyspozycji wielu uczestników, niemniej jednak problem stanowiła koordynacja ich działań.

Tak wielu uczestników było w stanie odpowiedzieć w pełni na potrzeby lokalne, jednak brakowało w ich działaniach spójności.

Utworzenie SPE, której członkami stały się różne organizacje publiczne w celu obserwacji i zanalizowania potrzeb terytorium, jest jednym z pierwszych kroków prowadzących do współpracy między różnymi instytucjami.

Comité de Bassin de Empleo de Comminges zaczął od starań, aby instytucje publiczne i prywatne rozpoczęły współpracę.

Należy wyjaśnić: diagnoza dotyczy samych uczestników i ma na celu poprawienie ich działań, aby ustanowić efektywne i spójne narzędzia, które pozwolą na zlokalizowanie, pomoc, konsolidację projektów dotyczących działań na rzecz rozwoju zatrudnienia. Te narzędzia mają stać się prawdziwym „kołem zamachowym dla rozwoju”.

## ***COMMINGES***

### ***PROJEKT 2: STWORZENIE MIEJSC PRACY I ROZWÓJ W COMMINGES: ZASTOSOWANIE INNOWACYJNEJ METODY MUTUALIZACJI (UJEDNOLICNIA) WIĘKSZOŚCI.***

Biorąc pod uwagę swoiste koło zamachowe rozwoju, należy zaproponować model organizacyjny. Rozpoznanie istniejących działań na polu rozwoju zatrudnienia w regionie, rozpoznane potencjału organizacji uczestniczących w projekcie, które podejmą działania mające na celu zindywidualizowaną pomoc a zarazem zobowiążą się do rozpropagowania jej w skali regionu.



## **PRZEPROWADZONE DZIAŁANIA**

- ❖ Pomoc społeczności w trudnościach
- ❖ Pomoc dla przedsiębiorców
- ❖ Stworzenie lokalnych miejsc pracy i pomoc inicjatywom prywatnych
- ❖ Powszechny dostęp
- ❖ Stworzenia miejsca przyjmującego uwagi.

## **REZULTATY DZIAŁAŃ**

Dzięki wprowadzeniu w życie tego projektu, w regionie Comminges osiągnięto:

- ❖ Wzrost zatrudnienia w regionie
- ❖ Zastosowanie lepszych metod pomocy
- ❖ Wzrost demograficzny

## ***MIDI PYRÉNÉES***

### ***Region Val d'Adour***

Dolina Adour nie jest jednostką administracyjną ani terenem, gdzie promuje się turystykę i kulturę, jest „terenem, na którym przeprowadza się projekt”. Osoby i organizacje z Doliny Adour (Społeczności lokalne i politycy, stowarzyszenia, przedsiębiorstwa, mieszkańcy...) podjęli wspólną strategię dla zrównoważonego rozwoju tego terenu. Tę strategię oficjalnie ustanowił kontrakt. Dolinę Adour zamieszkuje około 50.000 osób i stanowi ona sieć wiosek i miasteczek, które stoją na czele 12 powiatów.



## ***VAL D'ADOUR***

### **PROJEKT 3: OPTIMALNE WYKORZYSTANIE ŚRODKÓW LOKALNYCH DLA STWORZENIA DZIAŁAŃ I MIEJSC PRACY W REGIONIE**

Cele ogólne projektu:

- Optymalne wykorzystanie poszczególnych mechanizmów pomocy poprzez partnerstwo publiczne/prywatne.
- Ocena kompetencji i kapitału ludzkiego wspomnianych mechanizmów.
- Eksperymentowanie z nowymi sposobami organizacji i współpracy podczas wprowadzania lokalnych planów rozwoju zatrudnienia w Dolinie Adour na skalę europejską.
- Upowszechnienie i wprowadzenie metody „kształowanie rozwoju” dla przyszłych polityk terytorialnych.

### **PRZEPROWADZONE DZIAŁANIA**

- Ocena indywidualnych metod pomocy zastosowanych na terenie Doliny Adour, mając na uwadze czy cechy szczególne każdego z uczestników nie prowadzą do innego podejścia do problemów i zastosowania innych metod.
- Sformalizowanie wspólnej metody i partnerstwa w formie podręcznika metodologii, który odwołuje się do wspomnianych już założeń.
- Zindywidualizowana pomoc działania pilotażowego dzięki tej metodzie
- Stworzenie podstaw lokalnych potrzeb, które wymagają połączenia wysiłków i współpracy
- Organizacja spotkań wymiany doświadczeń z innymi terytoriami Midi Pyrénées



## **REZULTATY**

- ❖ Stworzenie nowych organizacji i współpraca między sektorami publicznym i prywatnym
- ❖ Zwiększenie możliwości wykrywania potrzeb na polu tworzenia działań i rozwoju zatrudnienia.
- ❖ Promowanie działań alternatywnych
- ❖ Urozmaicenie działań dla integracji dobrych praktyk zainicjowanych w innych europejskich regionach biorących udział w programie ADEP
- ❖ Współpraca z europejskimi regionami – uczestnikami programu ADEP

### ***KUJAWSKO – POMORSKIE***

#### ***Region***

Województwo kujawsko – pomorskie zajmuje powierzchnię 17.970 km<sup>2</sup> co stanowi 5,7% obszaru kraju. W skład województwa wchodzi 19 powiatów oraz 4 miasta na prawach powiatów. Województwo kujawsko – pomorskie to 144 gminy (z tego: 17 to gminy miejskie, 35 miejsko – wiejskie oraz 92 wiejskie). W regionie są 52 miasta oraz 3.580 miejscowości wiejskich.

### ***KUJAWSKO – POMORSKIE***

#### **PROJEKT: „ZACZNIJMY OD TEGO, CO POSIADAMY – NOWE METODY WYKORZYSTANIA LOKALNYCH ZASOBÓW”**

Celem ogólnym projektu jest nawiązanie i rozwinięcie współpracy międzyregionalnej dla stymulowania i tworzenia nowych rozwiązań w zakresie polityki regionalnej w województwie kujawsko-pomorskim dla wsparcia rozwoju zatrudnienia w oparciu o zasoby naturalne, kulturowe, turystyczne i rolnicze.



**Cele ogólne przekładają się na następujące cele szczegółowe:**

1. Rozwój partnerstwa lokalnego w programowaniu rozwoju i funkcjonowania regionu
2. Wzrost możliwości tworzenia wartości dodanej na poziomie gospodarki lokalnej w oparciu o jej zasoby
3. Stworzenie stałego potencjału społecznego na poziomie lokalnym, który będzie w stanie inicjować działania dla rozwoju
4. Wzrost możliwości instytucji lokalnych mających na celu wykorzystywanie i absorpcję czynników zewnętrznych

**Rezultaty:**

1. Zastosowanie innowacyjnej metody planowania rozwoju zaowocowało zmianami w społeczności wiejskie
2. Stworzono Lokalny Plan Działań dla Rozwoju Zatrudnienia
3. Projekt spowodował wzrost motywacji organizacji pozarządowych, aby realizować inicjatywy, które wspierają i umacniają rynek pracy, dostęp do pracy i politykę równości szans

***PODKARPACKIE***

***Region***

Sytuacja socjoekonomiczna regionu:

- Bezrobocie 21,9%
- Niska efektywność i wysoki koszt zastosowanych narzędzi prowadzących do uzyskania doświadczenia zawodowego
- Niewielkie doświadczenie w korzystaniu z podwykonawców ze strony przedsiębiorców (szczególnie małych i średnich przedsiębiorstw, które stanowią 99% przedsiębiorstw w regionie)
- Niewielka dynamika wzrostu zatrudnienia – niewielki wzrost ilości miejsc pracy
- Brak doświadczenia zawodowego absolwentów – niekompetencja jest najczęstszą przeszkodą w znalezieniu zatrudnienia



- Niewielka efektywność korzystania z podwykonawców jako narzędzia, które zwiększa konkurencyjność małych i średnich przedsiębiorstw
- Brak pewności siebie
- Ograniczenia nakładane na młodych ludzi z dala od własnych kręgów dostępności pracy.

### ***PODKARPACKIE***

#### ***PROJEKT: "SPÓŁDZIELNIA MŁODYCH LUDZI ŚWIADCZĄCA USŁUGI ZEWNĘTRZNE"***

Celem głównym tego podprojektu było stworzenie innowacyjnej spółdzielni młodych ludzi, która świadczy usługi zewnętrzne dla firm działającym na tym terenie. Dzięki temu młodzi ludzie mieli okazję zdobyć doświadczenie zawodowe i polepszyć swoją sytuację na rynku pracy zdobywając umiejętności, których wymagają przedsiębiorcy.

Projekt wpłynął na:

- ❖ Aktywizację zawodową uczestników projektu
- ❖ Dostosowanie umiejętności ludzi młodych do wymogów istniejącego rynku pracy
- ❖ Młodych beneficjentów pozwalając im na uzyskanie pierwszego zawodowego doświadczenia weryfikującego ich potencjał w warunkach rzeczywistego rynku pracy
- ❖ Promocję samozatrudnienia jako jednej z form zatrudnienia
- ❖ Promocję podwykonawstwa jako efektywnego narzędzia podnoszącego konkurencyjność małych i średnich przedsiębiorstw
- ❖ Stworzenie stałych mechanizmów, które pozwalają pomóc młodym bezrobotnym
- ❖ Stworzenie zatrudnienia dla wspomnianych bezrobotnych w ramach spółdzielni
- ❖ Wzrost konkurencyjności przedsiębiorstw związanych z realizacją tego działania





## ***TOSCANA***

### ***Region***

Prowincja Grosseto w Toskanii charakteryzuje się wysokim znaczeniem działań rolniczych, co ostatnio powoduje rozwój w kierunku zwiększania jakości procesów i produktów, dywersyfikacji i integracji działań na tym terytorium, wzrost zainteresowania problematyką środowiska. Na poziomie lokalnym system instytucjonalny był w stanie podtrzymać i ukierunkować ten proces zmian stopniowo zbliżając politykę pomocy rolnictwu oraz rozwój obszarów wiejskich poprzez stworzenie okręgu wiejskiego Maremma.

## ***TOSCANA***

***PROJEKT:*** LABORATORIUM ZAJMUJĄCE SIĘ SYSTEMEM-AGRARNO PRZEMYSŁOWYM OBSZARU WIEJSKIEGO MAREMMA.

Ten projekt zajął się realizacją trzech rodzajów działań:

1. Analiza sektora.
2. Ożywienie regionu wiejskiego Maremma.
3. Działania mające na celu internacjonalizację.



## **4. METODOLOGIA OPRACOWANIA LOKALNEGO PLANU DZIAŁAŃ DLA ROZWOJU ZATRUDNIENIA**

### **KOORDYNACJA PUNKTU 4: “LOKALNE PLANY ROZWOJU ZATRUDNIENIA”**

- Jednym z zadań, jakie zostało postawione Servicio Navarro de Empleo jako koordynatorowi PUNKTU 4 LOKALNE PLANY ROZWOJU ZATRUDNIENIA było opracowanie PODRĘCZNIKA ADEP
- Podręcznik ten zrealizowano biorąc pod uwagę spostrzeżenia i rezultaty każdego z subprojektów punktu 4
- Zaproponowane metody odpowiadają kryteriom, które wyabstrahował Servicio Navarro de Empleo wzięwszy pod uwagę różnorodność typologii subprojektów i złożoność stosunków transnarodowych.
- Na podstawie dostępnych informacji dotyczących rezultatów każdego z subprojektów oraz rozwoju projektu SZLAK TURYSTYCZNY opracowaliśmy wnioski na temat, który możemy tu określić jako METODOLOGIA LOKLANEGO PLANU DZIAŁAŃ DLA ROZWOJU ZATRUDNIENIA

#### **CEL:**

Projektowanie, eksperymentowanie, ocena i transfer modelu, który zainicjuje i przyczyni się do rozwoju lokalnego planu rozwoju zatrudnienia.

- TEN PODRĘCZNIK TO PRÓBA ROZWINIĘCIA ZAŁOŻENIA, JAKIE PRZYJĘLIŚMY: „OD AKTYWNEGO UCZESTNICTWA DO LOKALNEGO PLANU DZIAŁAŃ DLA ROZWOJU ZATRUDNIENIA” I KTÓRE STAŁO SIĘ PODSTAWĄ DO OPRACOWANIA METODOLGII

- OPIERAMY SIĘ NA ZASTOSOWANIU METODY PRACY, KTÓREJ ISTOTNYM ELEMENTEM JEST AKTYWNE UCZESTNICTWO ROZUMIANE W SZEROKIM KONTEKŚCIE JAKO WARUNKI STWORZONE PRZEZ DOBRE ZARZĄDZANIE
- W ZWIĄZKU Z TYM CHCIELIŚMY ODPOWIEDZIEĆ NA NASTĘPUJĄCE PYTANIE, W JAKI SPOSÓB MOŻEMY WPROWADZAĆ W ŻYCIE LOKALNE PLANY DZIAŁAŃ DLA ROZWOJU ZATRUDNIENIA?
- ABY ODPOWIEDZIEĆ NA TO PYTANIE PRZEDSTAWIAMY MODEL, METODĘ I WSZYSTKO, CZEGO SIĘ NAUCZYLIŚMY

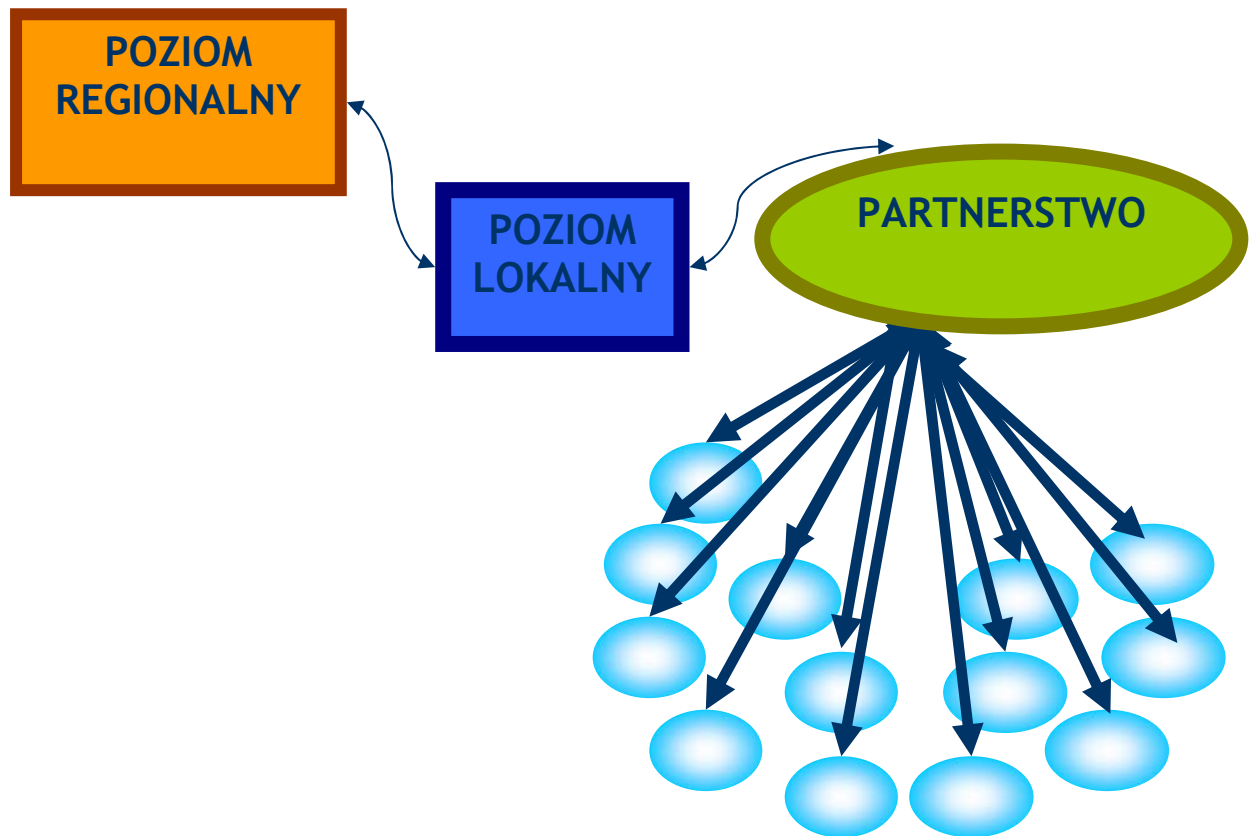


- ZA PUNKT WYJŚCIA DO ODPOWIEDZI NA PYTANIE: JAK OPRACOWAĆ LOKALNĄ STRATEGIĘ ZATRUDNIENIA? PRZYJĘLIŚMY TRZY WYTYCZNE:

1. PRZEDĘ WSZYSTKIM NALEŻY ODPOWIEDZIEĆ NA NASTĘPUJĄCE PYTANIA: CO NAS WYRÓŻNA?, CO JEST NASZYM PRIORYTETEM?, CO JEST NASZYM CELEM?
2. DZIĘKI EUROPEJSKIEJ STRATEGII ZATRUDNIENIA POWSTAJĄ KRAJOWE STRATEGIE ZATRUDNIENIA, DRUGI ISTOTNY ELEMENT NASZEJ PRACY.
3. PO TRZECIE, W NIEKTÓRYCH KRAJACH, NALEŻY BRAĆ POD UWAGĘ REGIONALNĄ POLITYKĘ ZATRUDNIENIA, KTÓRA REALIZUJE ZAŁOŻENIA REGIONALNEJ STRATEGII ZATRUDNIENIA

I DOPIERO TERAZ MOŻE POWSTAĆ LOKALNY PLAN ROZWOJU ZATRUDNIENIA, KTÓRY W PRZYSZŁOŚCI STANIE SIĘ KLUCZOWYM ELEMENTEM TWORZENIA REGIONALNYCH, KRAJOWYCH I EUROPEJSKICH PLANÓW ROZWOJU ZATRUDNIENIA.

***OD POZIOMU REGIONALNEGO  
DO POZIOMU LOKALNEGO***



- OD NIEDAWNA PROBLEMY ZATRUDNIENIA STAŁY SIĘ PROBLEMAMI REGIONALNYMI.
- TO REGIONY OBECNIE ZACZYNAJĄ PONOSIĆ ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA PROBLEMY ZATRUDNIENIA.

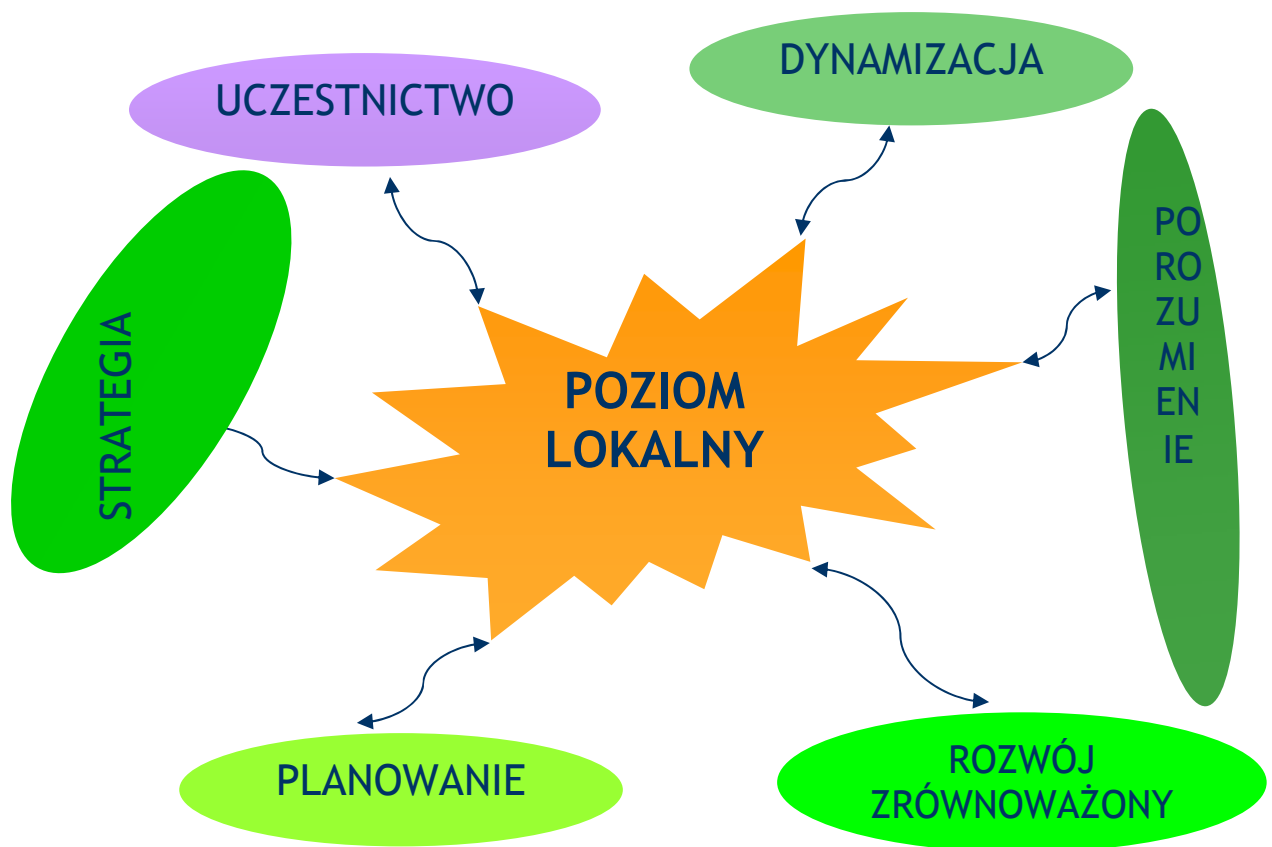
- Z TEGO POWODU JESTEŚMY ZOBOWIĄZANI ZACZAĆ BEZPOŚREDNIO OD POZIOMU REGIONALNEGO, CO POZWOLI NAM ZNALEŹĆ FORMUŁĘ PRACY NA POZIOMIE LOKALNYM: OCZYWIŚCIE TA FORMUŁA MUSI PROMOWAĆ PRACĘ W FORMIE PARTNERSTWA.

### TYPOLOGIA PARTNERSTWA NA POZIOMIE LOKALNYM



- UWAŻAMY, ŻE MODEL UCZESTNICTWA NA POZIOMIE LOKALNYM NALEŻY ROZUMIEĆ JAKO STWORZENIE STRUKTUR ZAJMUJĄCYCH SIĘ PROBLEMAMI ZATRUDNIENIA NA DANYM TERENIE (PARTNERSTWO NA POZIOMIE LOKALNYM).
- W TAKICH STRUKTURACH POWINNY ZNALEŹĆ SIĘ WSZYSTKIE ORGANIZACJE I URZĘDY, KTÓRE ZAJMUJĄ SIĘ PROBLEMEM ROZWOJU LOKALNEGO I ZATRUDNIENIA.

**SŁOWA KLUCZE**



- ISTOTNE DLA POZIOMU LOKALNEGO SĄ WYMIENIONE SŁOWA KLUCZE. SŁOWA, KTÓRE POWINNY STANOWIĆ PODSTAWY PROCESU USTANAWIANIA I WDRAŻANIA LOKALNEGO PLANU ROZWOJU ZATRUDNIENIA.
- UCZESTNICTWO, DYNAMIZACJA, POROZUMIENIE, STRATEGIA, PLANOWANIE NARZUCAJĄ WARUNKI SPOSOBU PRACY.
- ELEMENT NAJWAŻNIEJSZY TO ZRÓWNOWAŻENIE NASZEGO DOŚWIADCZENIA, ABY ODNOSIŁO RZECZYWISTE I TRWAŁE REZULTATY

### ***NAJWAŻNIEJSZE ŚRODKI***

- OSOBY

- Politycy
- Reprezentanci
- Liderzy

- OSOBY

- Specjaliści
- Eksperci
- Profesjonaliści
- Osoby wykształcone

- ABY WPROWADZIC W ŻYCIE LOKALNY PLAN ROZWOJU ZATRUDNIENIA NIEZBĘDNI SĄ LUDZIE.
- OSOBY PUBLICZNE: POLITYCY, REPREZENTANCI, ETC. POWINNY ZOSTAĆ ZAANGAŻOWANE W PROCES, GDYŻ BEZ NICH NIE OSIĄGNIEMY WYNYMAGANEGO ODZWIĘKU POTRZEBNEGO, ABY NASZ PLAN OSIĄGNAŁ SUKCES.
- NIEZBĘDNI SĄ RÓWNIEŻ SPECJALIŚCI; LUDZIE, KTÓRZY BĘDĄ W STANIE NA PODSTAWIE NASZYCH ZAMIERZEŃ OPRACOWAĆ METODĘ PRACY.
- NASZE SCHEMATY NIE ZAWSZE ODPOWIADAJĄ RZECZYWISTOŚCI, ALE CHCIELIŚMY, ŻEBY ZAWIERAŁY WSZYSTKIE MOŻLIWOŚCI.

### ***NAJWAŻNIEJSZE ŚRODKI***

- NARZĘDZIA

1. Środki fizyczne i technologiczne
2. Metodologia
3. Wskaźniki
4. Produkty

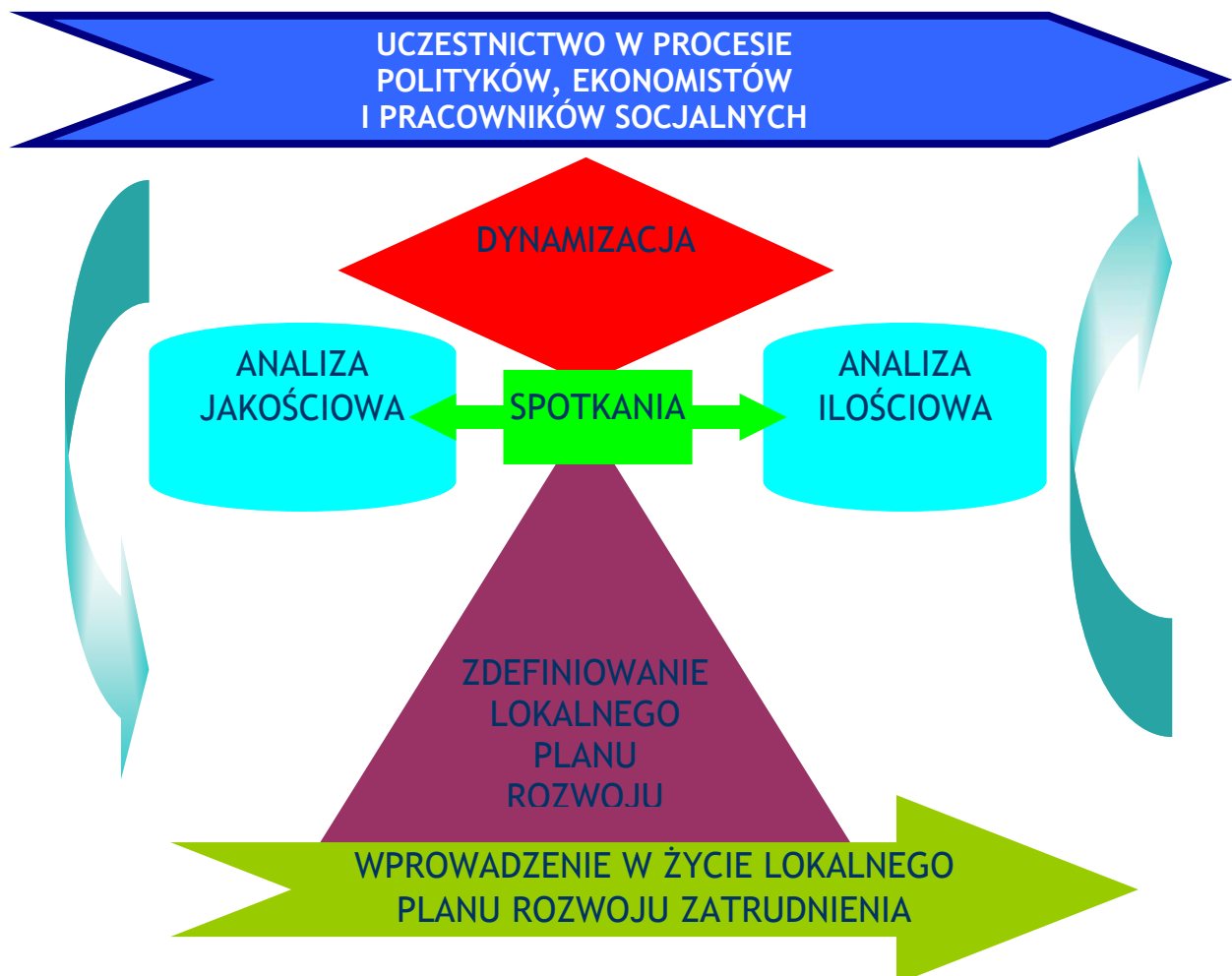
- ZASADY

1. Uczestnictwo
2. Porozumienie
3. Kreatywność
4. Innowacyjność

W RAMACH PODSUMOWANIA CHCEMY ZWRÓCIĆ UWAGĘ NA NIEKTÓRE PODSTAWOWE ZADANIA, KTÓRE PRZYCZYNIĄ SIĘ DO OPRACOWANIA LOKALNEGO PLANU ROZWOJU ZATRUDNIENIA.



- ❖ PRZED W SZYBTKIM NALEŻY ZACHĘCIĆ DO UCZESTNICTWA WSZYSTKIE GRUPY Z DANEGO TERENU, KTÓRE NAJLEPIEJ BĘDĄ W STANIE ZWIZUALIZOWAĆ LOKALNY KONTEKST, OPISAĆ GO, ZANALIZOWAĆ, OCENIĆ I ZIDENTYFIKOWAĆ POTRZEBY ORAZ PRIORYTETY ŚRODOWISKA LOKALNEGO.
- ❖ NASTĘPNIE OD WEWNĄTRZ NALEŻY PRZEPROWADZIĆ ZADANIE UWRAŻLIWIENIA, OŻYWIENIA I DYNAMIZACJI OSÓB BIORĄCYCH UDZIAŁ W PROJEKCIE.
- ❖ NALEŻY ZAOFEROWAĆ IM ŚRODKI, TAKIE JAK KSZTAŁCENIE, ABY BYLI W STANIE STWORZYĆ MODEL POSTĘPOWANIA W RAMACH LOKALNEGO PLANU ROZWOJU ZATRUDNIENIA



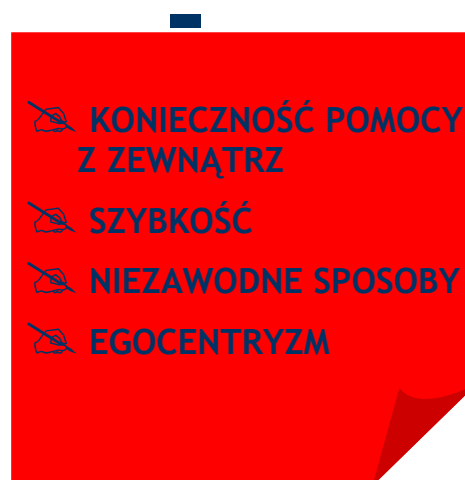
- POWYŻSZY SCHEMAT POSŁUŻY ZDEFINIOWANIU METODOLOGII PRACY.
- ABY ZAPEWIĆ PEŁNE UCZESTNICTWO NALEŻY WYKONAĆ ISTOTNĄ PRACĘ MAJĄCĄ NA CELU DYNAMIZACJĘ, DZIĘKI PROFESJONALISTOM, KTÓRZY POWINNI POMAGAĆ W PROCESIE WYPRACOWYWANIA PARTNERSTWA NA SZCZEBLU LOKALNYM
- NALEŻY WYJŚĆ OD ANALIZY ILOŚCIOWEJ I JAKOŚCIOWEJ, KTÓRE DOSTARCZĄ NIEZBĘDNYCH INFORMACJI DO ZDEFINIOWANIA PLANU.
- PO ZDEFINIOWANIU PLANU MOŻEMY WPROWADZIĆ GO W ŻYCIE, CO PONOWNIE ZAINICJUJE PROCES, KTÓRY GWARANTUJE MODEL.

#### ***NAJWAŻNIEJSZE ZALECENIA***

- **Kompromis polityczny.**
- **Wprowadzenie mechanizmów współpracy.**
- **Otwarte fora uczestnictwa.**
- **Szeroki zakres działań.**
- **Planowanie i programowanie.**
- **Optymalne wykorzystanie istniejących środków.**
- **Priorytet stanowią środowiska zorganizowane.**
- **Ewaluacja.**
- **Zastosowanie kryteriów jakości, ochrony środowiska naturalnego i równości szans.**

***NAUKA NA POZIOMIE LOKALNYM: DOBRE PRAKTYKI I KONIECZNOŚĆ ICH WPROWADZANIA***

**STWORZENIE GRUP PRACY OPIERAJĄCYCH SIĘ NA POROZUMIENIU,  
ZAANGAŻOWANYCH W KONCEPCJĘ LOKALNEGO PLANU ROZWOJU  
ZATRUDNIENIA**



- NA PODSTAWIE WIEDZY, KTÓRĄ ZDOBYLIŚMY DO TEJ PORY MOŻEMY WYMIENIĆ DOBRE PRAKTYKI ORAZ ELEMENTY, KTÓRE WARTO UDOSKONALIĆ.
- DOBRE PRAKTYKI MOŻNA PODSUMOWAĆ NASTĘPUJĄCO:
  - uczestnictwo
  - zaangażowanie
- NIEMNIEJ JEDNAK, ABY NASZE PLANY ODNIOSŁY SUKCES NALEŻY PAMIĘTAĆ O NASTĘPUJĄCYCH ASPEKTACH:
  - pomoc z zewnątrz (zespoły, osoby, środki ekonomiczne...), aby wspierać lokalny plan rozwoju zatrudnienia.

- unikać pośpiechu, czasami chcemy osiągnąć rezultaty zbyt szybko, a nie jest to możliwe.
  - lokalny plan rozwoju zatrudnienia nie jest magicznym środkiem a jedynie jego istotnym składnikiem.
  - lokalne instytucje często charakteryzują się silnym egocentryzmem, który należy łagodzić.
- KLUCZEM DO SUKCESU LOKALNEGO PLANU ROZWOJU ZATRUDNIENIA, JEST CZAS. WYMIENIAMY RÓWNIEŻ NIEKTÓRE CZYNNIKI, KTÓRE POMOGĄ UZYSKAĆ ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ.

## ***PRZYSZŁOŚĆ***

- **ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ?**
  - ➔ ZAANGAŻOWANIE WŁADZ REGIONALNYCH I LOKALNYCH.
  - ➔ ŚRODKI EKONOMICZNE.
  - ➔ ZAANGAŻOWANIE GMIN W UTRZYMYWANIE STRUKTUR LOKALNYCH.
  - ➔ UCZESTNICTWO LOKALNYCH ORGANIZACJI PUBLICZNYCH I PRYWATNYCH.
  - ➔ OPTYMALNE WYKORZYSTANIE ISTNIEJĄCYCH ŚRODKÓW.
  - ➔ WPROWADZENIE W ŻYCIE OPRACOWANYCH STRATEGII.



## **5. WNIOSKI: DZIESIĘĆ WSKAZÓWEK**

- 1. Kompromis polityczny, który pozwoli zrealizować działania na rzecz lokalnego rozwoju.**
- 2. Zainicjowanie mechanizmów współpracy między różnymi szczeblami administracji publicznej.**
- 3. Utrzymać i zdynamizować uczestnictwo społeczeństwa.**
- 4. Powszechnie informować o rezultatach i osiągnięciach w rozwoju lokalnym.**
- 5. Opracować plan roczny, który pozwoli na właściwą realizację działań.**
- 6. Wykorzystanie wszystkich procedur, środków technicznych i zasobów ludzkich, aby skoordynować działania.**
- 7. Opracować działania, które będą promować politykę równości szans.**
- 8. Zainicjować pola współpracy ponad gminami.**
- 9. Ułatwić przepływ doświadczeń i wyników z poziomu lokalnego do regionalnego i vice versa.**
- 10. Opracować system oceny zarówno ilościowy jak i jakościowy.**





