

PRZEWODNIK CYFROWY

„NAJLEPSZE PRAKTYKI NA ŚWIECIE - JAK STWORZYĆ
MIKROPRZEDSIĘBIORSTWO Z UWZGLĘDNIENIEM CELÓW
ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU”

BUDOWANIE POTENCJAŁU W DZIEDZINIE MŁODZIEŻY
CELE ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU - INSPIRACJA DLA
PRZEDSIĘBIORCZOŚCI MŁODZIEŻY



DIGITAL GUIDE	
Tytuł projektu	Cele Zrównoważonego Rozwoju - inspiracja dla przedsiębiorczości młodzieży
Akronim	SDGIYE
Numer projektu	602261-EPP-1-2018-1-PL-EPPKA2-CBY-ACPALA
Wsparcie Komisji Europejskiej dla produkcji tej publikacji nie stanowi poparcia dla treści, które odzwierciedlają jedynie poglądy autorów, a Komisja nie może zostać pociągnięta do odpowiedzialności za jakiekolwiek wykorzystanie informacji w niej zawartych.	



SPIS TREŚCI

1. WPROWADZENIE	3
2. OPIS DZIAŁAŃ W RAMACH PROJEKTU	4
2.1 SPOTKANIE INAUGURACYJNE	4
2.2 DZIAŁANIA W ZAKRESIE UPOWSZECHNIANIA I KOMUNIKACJI NA POZIOMIE LOKALNYM	5
2.3 STWORZENIE PLATFORMY INTERNETOWEJ I KURSU E-LEARNINGOWEGO.....	6
2.4 KURS SZKOLENIOWY.....	7
2.5 OBSERWACJA PRACY	10
2.5.1 Obserwacja pracy w IWR	10
2.5.2 Obserwacja pracy w OD MT	12
2.5.3 Obserwacja pracy w COOPERBOM TURISMO	13
2.5.4 Obserwacja pracy w Comitato d'Intesa	14
2.5.5 Obserwacja pracy w Centro de Estudios Paysandú.....	15
2.5.6 Obserwacja pracy w RAMCC.....	16
2.6 WYMIANA MŁODZIEŻY "EKO - INNOWACJE W SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ"	17
2.7 WYMIANA MŁODZIEŻY "MÓJ BIZNES - SZANSA NA NASZĄ LEPSZĄ PRZYSZŁOŚĆ!	18
2.8 KONFERENCJA KOŃCOWA	19
3. OPINIE EKSPERTÓW	22
4. JAK STWORZYĆ MIKROPRZEDSIĘBIORSTWO Z ZASTOSOWANIEM CELÓW ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU	28
4.1 INFORMACJE OGÓLNE.....	28
4.2 PRZYKŁADY PRZEDSIĘBIORSTW I DZIAŁAŃ ZGODNYCH Z SGD	31
5. ANALIZA OBECNEJ SYTUACJI MŁODZIEŻY NA RYNKU PRACY W EUROPIE I AMERYCE ŁACIŃSKIEJ.....	32
5.1 EUROPEJSKI PROGRAM GWARANCJI DLA MŁODZIEŻY	32
5.2 ANALIZA RYNKU PRACY W AMERYCE ŁACIŃSKIEJ	35
6. METODY PRACY Z MŁODZIEŻĄ.....	37



1. WPROWADZENIE

Głównym celem poniższej publikacji jest promowanie dobrych praktyk na świecie i wyjaśnienie, jak stworzyć mikroprzedsiębiorstwo z zastosowaniem Celów Zrównoważonego Rozwoju. Dokument ten jest wynikiem szóstego działania w ramach projektu Budowanie potencjału w dziedzinie młodzieży "Cele Zrównoważonego Rozwoju - inspiracja dla przedsiębiorczości młodzieży" (#SDGIYE) współfinansowanego ze środków programu Erasmus + program Unii Europejskiej.

Przewodnik skierowany jest do organizacji i osób pracujących z młodzieżą, w szczególności w obszarze edukacji, zatrudnienia i przedsiębiorczości. W publikacji znajdą Państwo opis działań podjętych w trakcie projektu, wskazówki dotyczące metodyki pracy z młodzieżą, zasady i wskazówki związane z zakładaniem i prowadzeniem trwałych firm przez młodzież oraz opinie ekspertów- przedsiębiorców, którzy podzielili się swoimi doświadczeniami w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej.

Mamy nadzieję, że poradnik ten będzie pomocny w pracy z młodzieżą, rozwijaniu jej kompetencji przedsiębiorczych i będzie uzupełnieniem kursu e-learningowego stworzonego w projekcie pod tym adresem <https://www.iwr.org.pl/sustainable/>

W ramach projektu zrealizowano następujące działania:

- 1) Działanie 1 Spotkanie otwierające
- 2) Działanie 2 Działania w zakresie upowszechniania i komunikacji na poziomie lokalnym
- 3) Działanie 3 Stworzenie platformy internetowej i kursu e-learningowego
- 4) Działanie 4 Kurs szkoleniowy
- 5) Działanie 5 Obserwacja pracy
- 6) Działanie 6 Cyfrowy przewodnik po "Najlepszych praktykach na świecie - Jak stworzyć mikroprzedsiębiorstwo z zastosowaniem celów zrównoważonego rozwoju
- 7) Działanie 7 Wymiana młodzieży "Innowacja ekologiczna - społecznościowa
- 8) Działanie 8 Wymiana młodzieży "Moja firma - szansa na naszą lepszą przyszłość!
- 9) Działanie 9 Konferencja końcowa

Przewodnik powstał we współpracy z kluczowymi osobami i partnerami projektu zaangażowanymi w realizację projektu SDGIYE:



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Instytut Współpracy Regionalnej (IWR) - Lider- Polska

Ośrodek Doradztwa „MT” Monika Tarczyńska (OD MT) – Polska

Centro de Estudios Paysandú (CEP)- Urugwaj

Cooperativa de Turismo e Promoção Social (COOPERBOM TURISMO) – Brazylia

RED ARGENTINA DE MUNICIPIOS FRENTE AL CAMBIO CLIMATICO (RAMCC) – Argentyna

Comitato d’Intesa tra le Associazioni Volontaristiche della Provincia di Belluno (Comitato d’Intesa) – Włochy

2. OPIS DZIAŁAŃ W RAMACH PROJEKTU

2.1 SPOTKANIE INAUGURACYJNE

Projekt rozpoczął się od spotkania inauguracyjnego, które zostało zorganizowane 9.10.2020, w celu omówienia i uzgodnienia strategii zarządzania i wdrażania projektu, określenia specyfikacji technicznej platformy online i dystrybucji kursu e-learningowego wśród partnerów, procedur i kryteriów wyboru uczestników, metodologii i protokołów badawczych. Wszyscy partnerzy byli reprezentowani przez co najmniej 2 przedstawicieli.

Harmonogram spotkania inauguracyjnego:

1. Otwarcie spotkania;
2. Prezentacja każdej z organizacji partnerskich;
3. Przedstawienie tematu i celów projektu;
4. Prezentacja działań w ramach projektu;
5. Prezentacja budżetu;
6. Podsumowanie spotkania i sesja pytań;
7. Ocena spotkania.



2.2 DZIAŁANIA W ZAKRESIE UPOWSZECHNIANIA I KOMUNIKACJI NA POZIOMIE LOKALNYM

Upowszechnianie rezultatów projektu odbywało się poprzez działania lokalne, organizację lokalnych szkoleń, udział w różnych działaniach przedsiębiorczych na poziomie lokalnym. Pozwoliło to osobom pracującym z młodzieżą i partnerom zaprezentować i upowszechnić działania na poziomie lokalnym, młodzieży przedstawić pomysły na zrównoważone przedsięwzięcia, wypróbować poznane nowe metody i zrozumieć z osobistego punktu widzenia znaczenie narzędzi i metod przedsiębiorczości.

Ponadto, po ukończeniu kursu szkoleniowego (TC), osoby pracujące z młodzieżą z organizacji partnerskich prowadziły szkolenia dla osób pracujących z młodzieżą ze swoich krajów/regionów oraz dla młodzieży w sytuacjach kryzysowych. Projekt miał na celu praktyczne wdrożenie koncepcji szkolenia w różnych kontekstach. Wiele organizacji młodzieżowych, zwłaszcza tych pracujących z młodzieżą marginalizowaną (w obszarze bezrobocia wśród młodzieży) w Europie i na świecie mogłoby skorzystać z tych szkoleń. Dlatego zachęcaliśmy nasze organizacje partnerskie do przeprowadzenia warsztatów w formacie kaskadowym.

Pracownicy młodzieżowi z każdej organizacji partnerskiej realizowali szkolenia (warsztaty) na żywo i online dla około 12 pracowników młodzieżowych oraz inne warsztaty dla około 15 młodych ludzi każde. Pracownicy młodzieżowi - odbiorcy warsztatów - prowadzili następnie warsztaty dla pracowników młodzieżowych z innych organizacji lokalnych/regionalnych. W ten sposób



partnerzy dotarli do większej liczby osób z grupy docelowej i upowszechnili rezultaty projektu wśród szerszej publiczności.

Ponadto zachęcano osoby pracujące z młodzieżą i organizacje partnerskie do wykorzystywania opracowanych materiałów w codziennej pracy z młodzieżą.

Pracownicy młodzieżowi byli również odpowiedzialni za rozpowszechnienie opracowanego przez siebie kursu e-learningowego wśród co najmniej 50 pracowników młodzieżowych za pośrednictwem kanałów online (Facebook, Instagram, strona internetowa projektu i platforma online). Wszystkie te materiały zostały również zamieszczone na internetowej platformie e-learningowej. Informacje o projekcie i jego rezultatach zostały wysłane do organizacji w ramach już utworzonej sieci każdej organizacji partnerskiej. Wszystkie opracowane materiały, a także platforma internetowa, są obrandowane logo Erasmus + (z informacją, że projekt jest współfinansowany przez UE) oraz logo projektu. Zdjęcia i posty na Social Media zawierają logo "Erasmus +" i/lub hashtagi: #erasmusplus, #capacitybuilding, #SDGIYE itp.

2.3 STWORZENIE PLATFORMY INTERNETOWEJ I KURSU E-LEARNINGOWEGO

Jednym z działań projektu było opracowanie i promocja platformy e-learningowej projektu, dostępnej na stronie www.iwr.org.pl/sustainable. Zapewnia ona dostęp do otwartych zasobów edukacyjnych (OER) w zakresie mikroprzedsiębiorstw i zrównoważonego rozwoju, proponowanych działań, materiałów pomocniczych oraz opracowanych kursów, strefy aktualności, kalendarza wydarzeń oraz biblioteki multimedialnej. Platforma pomogła stworzyć innowacyjny sposób uczenia się poprzez wykorzystanie metodologii ICT i wirtualnej współpracy.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Home Activities E-learning Digital Guide

Sustainable Development Goals - inspiration for youth entrepreneurship

E-learning

About the project

The main aim of the project 'Sustainable Development Goals – inspiration for youth entrepreneurship' is to promote youth entrepreneurship in the field of microenterprises with the application of Sustainable Development Goals through a quality training which improves youth workers' professional development and therefore to transfer to youth workers innovative training methodologies so as to improve entrepreneurial competences among young people and awareness of necessity of sustainable development in business and life, in EU and Latin America. The project consists of several main actions: kick-off meeting, creating the online platform and e-learning course, training course for youth workers, job shadowing for youth workers, two youth exchanges and final conference. In addition during the whole project the dissemination activities will be carried on. Non-formal education is the tool used by SDGIYE project, not only to contribute to training and improve employability, but also to promote Sustainable Development Agenda, the ideas of social inclusion, tolerance, respect for diversity and non-discrimination. Partners come from NGO's and business sector from Uruguay, Argentina, Brazil, Italy and Poland. The project is implemented within

2.4 KURS SZKOLENIOWY

W szkoleniu, które odbyło się w Gdyni w dniach 18-25 maja, wzięły udział osoby pracujące z młodzieżą i współpracujące z partnerami projektu. Podczas zajęć pracowali z kursem e-learningowym, wymieniali się doświadczeniami i dobrymi praktykami, tworzyli zasady i wskazówki dotyczące zrównoważonego biznesu, a także odwiedzili kilka lokalnych instytucji i organizacji. Wymiana doświadczeń między uczestnikami pozwoliła im wyjść poza utarte ramy i schematy działania oraz zainspirować się wzajemnie do działań prośrodowiskowych w swoich lokalnych instytucjach.

Podczas szkolenia uczestnicy pracowali nad zasadami i wytycznymi dla zrównoważonego biznesu zgodnie z 17 Celami Zrównoważonego Rozwoju. Po dyskusji i burzy mózgów udało im się wybrać i nazwać 10 zasad, które młodzi przedsiębiorcy powinni wdrożyć do swoich modeli i planów biznesowych.

Lista zasad opisujących jak stworzyć mikroprzedsiębiorstwo z zastosowaniem Celów



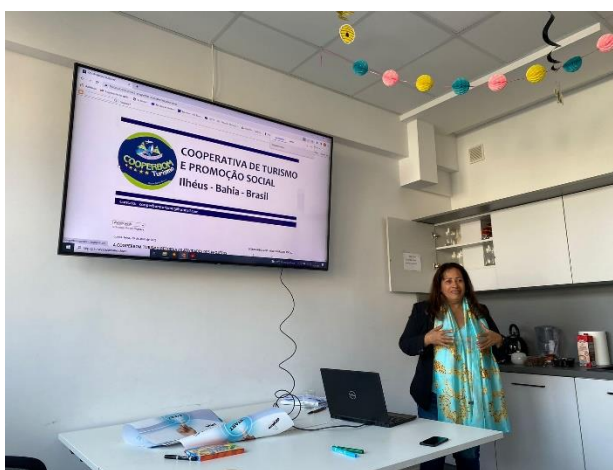
Zrównoważonego Rozwoju:

- Poszanowanie różnorodności poprzez integracyjne traktowanie i równość płci,
- Przejrzystość w działaniach na rzecz zgodności,
- Promowanie i wdrażanie zasad uczciwego handlu i dobrej etyki pracy,
- Posiadanie dobrej dyscypliny i bycie bardziej efektywnym, aby lepiej realizować ustalone cele,
- Wykorzystanie kreatywności i innowacyjnego myślenia do rozwiązywania problemów, a niegenerowania nowych,
- Przyjęcie zasad ESG i SDG u podstaw misji, wizji, wartości i strategii firmy,
- Tworzenie współpracy, benchmarking i networking pomiędzy firmami w celu zawierania nowych sojuszy i dzielenia się najlepszymi praktykami,
- Zmniejszenie ilości produkowanych odpadów i wytwarzanego śladu węglowego poprzez działanie bardziej lokalne, wykorzystywanie zasobów odnawialnych i stosowanie wiedzy z zakresu gospodarki cyrkulacyjnej,
- Wzmacnianie inicjatyw lokalnych i tworzenie partnerstwa ze społecznościami lokalnymi, szkołami i władzami,
- Praca nad polityką publiczną w celu lepszej integracji społeczności i ochrony środowiska.





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union





2.5 OBSERWACJA PRACY

Dwie osoby pracujące z młodzieżą z każdej organizacji partnerskiej uczestniczyły w 7-dniowych stażach typu job shadowing w innej organizacji partnerskiej. Praktyki typu job shadowing odbywały się albo w samej organizacji partnerskiej, albo w lokalnej firmie, z którą współpracuje organizacja partnerska.

Program wszystkich obserwacji pracy oparty był na następującym programie:

- Poznanie organizacji, poznanie pracowników,
- Ocena wstępna,
- Obserwacja funkcji i obowiązków konkretnego pracownika, rozumienie polityki i procedur biurowych,
- Uczęszczanie na regularnie zaplanowane spotkania pracownicze lub zawodowe,
- Wykonywanie zadań biurowych lub pomoc w realizacji projektów,
- Zbadaj konkretny temat istotny dla Twojej pracy,
- Spotkanie z kluczowymi rzeczami organizacji,
- Ocena końcowa.

W ramach powyższego uczestnicy brali udział w różnych bieżących działaniach organizacji goszczących oraz wizytach w miejscach realizacji projektów i organizacjach współpracujących. Najważniejsze z nich zostały wymienione poniżej.

2.5.1 Obserwacja pracy w IWR

Od 20.01.2022 do 25.01.2022 Instytut Współpracy Regionalnej gościł w Gdyni (Polska) dwie pracownice młodzieżowe z organizacji partnerskiej RAMCC - Déborę Dóminę i Milagros Munuce.

Jednymi z najważniejszych spotkań i działań podczas ich pobytu były:

- Spotkanie wstępne w biurze Instytutu Współpracy Regionalnej

W spotkaniu tym uczestników powitał Wojciech Miłosz, prezes organizacji, koordynator projektu oraz Alicja Ochnik,. Mieli również okazję poznać niektórych pracowników



organizacji oraz przyjrzeć się miastu. Mieli czas na omówienie kilku aspektów dotyczących projektu i przyszłych działań.

- Spotkanie z Green Hubem w Centrum Edukacyjnym Experyment

Uczestnicy zostali powitani przez Ewelinę Magdziak, głównego koordynatora Centrum oraz pracowników ogólnych organizacji. Podczas tego spotkania obie strony miały okazję podzielić się swoimi doświadczeniami dotyczącymi edukacji ekologicznej, a dokładniej zmian klimatycznych. Omówiono różne polityki publiczne realizowane w każdym z krajów, takie jak gospodarka odpadami, transport, edukacja i inne, a także to, jak każda z organizacji odgrywa swoją rolę w szerzeniu świadomości na temat zrównoważonych nawyków wśród obywateli i samorządów. Po zakończeniu zjazdu uczestnicy mogli wziąć udział w interaktywnych doświadczeniach i eksperymentach dostępnych w centrum.

- Spotkanie w Jadłostajni w Gdyni Orłowie

Uczestnicy zostali przywitani na lokalnym targu żywności Jadłostajnia przez Agatę Gierjatowicz, autorkę projektu, który daje lokalnym producentom przestrzeń do sprzedaży swoich produktów raz w tygodniu. Pomaga również uświadamiać, jak ważne jest kupowanie produktów lokalnych zamiast przemysłowych. Oferują oni głównie naturalne, domowe towary o wysokiej jakości. Agata wyjaśniła historię rynku i jak stał się jednym z pierwszych tego typu w regionie. Targ działa już od wielu lat, a Agata miała okazję być pomostem pomiędzy różnymi pokoleniami lokalnych producentów.



2.5.2 Obserwacja pracy w OD MT

Horacio Ragni i Gabriele Gilardi z Centro de Estudios Paysandu mieli okazję uczestniczyć w działaniach w biurze, jak również w projekcie realizowanym w tym czasie. Uczestniczyliśmy w szkoleniu dla nauczycieli outdoor learning w mieście Mielno, co było okazją do podzielenia się i poznania polityki edukacyjnej w Norwegii i Polsce, jednocześnie zwiększając nasze narzędzia dynamiki pracy.

Dzięki możliwości współpracy z naszymi partnerami w Polsce mogliśmy docenić różne sposoby podejścia do młodych ludzi, z innym podejściem niż to stosowane w Urugwaju. Zachęcamy do korzystania z mediów jako środka do nauki umiejętności technicznych, jak również umiejętności życiowych, co jest niezwykle wzbogacającym doświadczeniem. To nowe podejście daje nam inny sposób myślenia i możliwość poszerzenia naszej sieci kontaktów z innymi fundacjami i rzeczywistościami.

Daje to początek wzrostowi liczby techników urugwajskich, którzy mogą powielać to, czego się nauczyli i rzucić nowe światło na różne realia naszej młodzieży, która często nie jest rozumiana przez naszą metodologię pracy. Przy okazji poznania doświadczenia międzykulturowego, doświadczenia poznania uniwersytetu marynarskiego i wymiany z nauczycielami, nabywa się różnych sposobów postrzegania rzeczywistości uniwersyteckiej i warunków dostępu do niej.

Wizyta w muzeum polskich emigrantów na świecie, ich wyzwań i wkładu kulturowego pozwala



zrozumieć historię i zdolność do ciągłej przedsiębiorczości zarówno w przeciwnościach, jak i w dobrobycie, czas zadbać o migrację jako pozytywny proces w rozwoju społeczności.

Na koniec JS, praca biurowa z naszymi gospodarzami pozwala nam pielęgnować naszą więź jako partnerów, usprawniać realizację kolejnych etapów projektu i myśleć o nowych możliwościach dla przyszłych projektów.



2.5.3 Obserwacja pracy w COOPERBOM TURISMO

Na początku października 2 osoby pracujące z młodzieżą z Polski wzięły udział w działaniu projektowym - job shadowing w Ilheus w Brazylii w ramach projektu "Sustainable Development Goals- inspiration for youth entrepreneurship" współfinansowanego z programu Erasmus + Unii Europejskiej. Alicja Ochnik i Wojciech Miłosz byli goszczeni przez tydzień przez firmę Cooperbom Turismo w pięknej miejscowości Ilheus w stanie Bahia. Oprócz zajęć w biurze, poznania organizacji uczestnicy mieli okazję zobaczyć w praktyce, projekty realizowane lub zakończone przez organizację goszczącą należącą do konsorcjum oraz inne lokalne organizacje i instytucje wdrażające w swoich projektach Cele Zrównoważonego Rozwoju.

Uczestnicy odwiedzili m.in. Uniwersytet w Itabuna, lokalne stowarzyszenie zajmujące się zbieraniem i recyklingiem śmieci, sklep kosmetyczny produkujący wegańskie produkty i współpracujący z lokalną społecznością oraz lokalny oddział krajowej inicjatywy funduszy dla przedsiębiorców. Uczestnicy wrócili do domu ze wzmocnionymi kompetencjami i zainspirowani



do wdrożenia niektórych elementów w organizacji i społeczności lokalnej.



2.5.4 Obserwacja pracy w Comitato d'Intesa

W maju, organizacja z Włoch miała przyjemność gościć, w ramach działań typu "job shadowing", dwóch kolegów z Cooperbom Turismo, którzy przybyli specjalnie z Brazylii. Celem wyjazdu było rozpoczęcie debaty, dyskusji i tworzenia sieci kontaktów na temat zrównoważonego rozwoju i pracy młodzieżą, zaprezentowanie kolegom licznych działań realizowanych przez organizację Area Europa na poziomie lokalnym (i nie tylko).

Podczas pobytu odbyło się spotkanie z pracownikami ośrodka EUROPE DIRECT oraz Gal Prealpi e Dolomiti. Pomysły, które pojawiły się w dyskusji wygenerowały refleksje skupiające się na:

- Społeczność lokalna,
- Procesy partycypacyjne,
- Różnorodność biologiczna,
- Turystyka zrównoważona.

Odbyło się również zwiedzanie z przewodnikiem Parku Narodowego Dolomiti Bellunesi oraz spotkanie w ich siedzibie. Była to okazja do zaprezentowania Europejskiej Karty Zrównoważonej



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Turystyki (CETS) oraz najważniejszego projektu Parku wspierającego działania zrównoważone pod względem ekonomicznym i środowiskowym: od utrzymania tradycyjnego rolnictwa górskiego po promocję produktów wysokiej jakości; od "lekkiej" turystyki po wykorzystanie odnawialnych źródeł energii.



2.5.5 Obserwacja pracy w Centro de Estudios Paysandú

Podczas tego działania job shadowing uczestnicy z Polski poznali organizację pracy, metody stosowane w pracy z młodzieżą, klientami itp. procedury, obserwowali organizację i kulturę pracy. Ponadto uczestnicy dowiedzieli się o prowadzeniu działalności gospodarczej od praktyków (nauka przez obserwację, nauka przez działanie) i przekazali tę wiedzę młodzieży. Uczestnicy mieli okazję uczestniczyć w konferencji zorganizowanej wspólnie z władzami lokalnymi, odwiedzić miejsca ważne dla rozwoju lokalnego, szczególnie w kontekście możliwości rozwoju dla młodzieży.



2.5.6 Obserwacja pracy w RAMCC

Uczestnicy z organizacji Comitato di Intesa odwiedzili biura RAMCC, gdzie mogli poznać cały zespół sieci. Ponadto odbyło się spotkanie z koordynatorem sojuszy międzynarodowych w celu promocji wspólnych projektów. Wśród programu przeprowadzonych działań znalazła się wizyta w parku Green Belt Huerta w Rosario, gdzie przedstawiciele zostali przyjęci przez rolników uprawiających żywność agroekologiczną. Odwiedzili również centrum kulturalne La Usina, gdzie opracowywane są polityki publiczne dla młodzieży oraz warsztaty szkolenia nieformalnego. Na koniec odbyło się spotkanie w spółdzielni recyklerów, gdzie goście mogli porozmawiać z miejskimi recyklerami i zrozumieć procesy sortowania odpadów w celu ich odzyskania i ponownego wykorzystania. Post upowszechniająca na stronie internetowej dostępny tutaj: <https://www.ramcc.net/noticia.php?id=1870>





Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

2.6 WYMIANA MŁODZIEŻY "EKO - INNOWACJE W SPOŁECZNOŚCI LOKALNEJ"

W dniach 9-16 czerwca w Mezzano w północnych Włoszech odbyła się wymiana młodzieży w ramach programu Erasmus+ "Eco-community Innovation". W projekcie wzięło udział 30 uczestników w wieku poniżej 30 lat, pochodzących z Polski, Brazylii, Argentyny i Włoch, którzy są zainteresowani przedsiębiorczością młodzieży w swoich lokalnych obszarach i mają wspólne cele w poznawaniu i tworzeniu zrównoważonych społeczności opartych na Celach Zrównoważonego Rozwoju i zrównoważonych zasobach energetycznych. Projekt Capacity Building dostarczył uczestnikom narzędzia do rozwoju ich umiejętności przedsiębiorczych, dał im możliwość odkryli rzeczywiste praktyki zrównoważonego rozwoju, jak również wzmocnili swoje poczucie inicjatywy i świadomość zrównoważonego rozwoju.





2.7 WYMIANA MŁODZIEŻY "MÓJ BIZNES - SZANSA NA NASZĄ LEPSZĄ PRZYSZŁOŚĆ!

W dniach 20th - 26th września 2022 roku w Pucku odbyła się wymiana młodzieży. Uczestnicy pochodzili z Polski, Włoch, Argentyny, Urugwaju i Brazylii. Podczas tygodnia dowiedzieli się więcej o przedsiębiorczości, tworzeniu własnego biznesu i życiu w zgodzie z Celami Zrównoważonego Rozwoju. Działania w ramach wymiany młodzieży były realizowane poprzez podejście edukacji pozaformalnej i skupiały się w szczególności na:

- zapoznanie się z kursem e-learningowym stworzonym w ramach projektu SDGIYE,
- zapoznanie się z Business Model Canvas,
- aktywny udział w 1. dniu konferencji podsumowującej projekt SDGIYE,
- wzmocnienie kompetencji młodych ludzi uczestniczących w wymianie,
- wytwarzanie modeli biznesowych z wykorzystaniem Celów Zrównoważonego Rozwoju.

Narzędzia, które zostały wykorzystane to wszystkie formy uczenia się pozaformalnego, takie jak odgrywanie ról, dyskusje grupowe, warsztaty, sesje dzielenia się, wizyty studyjne, praca w grupach mieszanych, uczenie się od siebie nawzajem.

Wymiana młodzieży w ramach projektu SDGIYE skupiła się na zakładaniu przedsiębiorstw związanych z Celami Zrównoważonego Rozwoju, aby stworzyć równowagę pomiędzy potrzebami i możliwościami rozwojowymi. W ten sposób uczestnicy zdobyli nie tylko umiejętności przedsiębiorcze, ale także poczucie inicjatywy i świadomość zrównoważonego rozwoju, które są bardzo ważne przy zakładaniu mikroprzedsiębiorstwa. W wyniku tego działania młodzież stworzyła plany przedsiębiorczości, które zostały opublikowane na stronie internetowej projektu



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



2.8 KONFERENCJA KOŃCOWA

Końcowa konferencja SDGIYE została zorganizowana przez IWR w Pucku, w celu osiągnięcia większego rozpowszechnienia wpływu i uczestnictwa. Trwała 2 dni - od 26th do 27th września 2022 roku.



Konferencja SDGIYE zorganizowana na zakończenie projektu miała na celu przekazanie idei i działań projektu szerszemu gronu odbiorców składającemu się z osób z różnych środowisk zawodowych, edukacyjnych i kulturowych. Konferencja czerpała z pomysłów, najlepszych praktyk i rezultatów projektu SDGIYE, ale będzie miała szeroki zakres; będzie zakorzeniona w zorientowanych na zastosowanie interaktywnych działaniach na rynku pracy w zakresie reintegracji oraz metodologii edukacji włączającej i praktyk szkoleniowych dla młodzieży. Pierwszy dzień konferencji był transmitowany online na platformie Facebook.

W konferencji wzięła udział młodzież z wymiany młodzieżowej odbywającej się w Pucku. Ponadto było po 3 przedstawicieli od następujących partnerów Comitato d'Intesa, Cooperbom Turismo RAMCC i CEP, po 2 przedstawicieli polskich organizacji: IWR i OD MT oraz 3 prelegentów zewnętrznych, ekspertów: 1 z zakresu bezrobocia wśród młodzieży- dr Radosław Tyślewicz (kierownik Akademickiego Biura Karier na jednej z gdyńskich uczelni, koordynator kilku projektów dla studentów i bezrobotnych absolwentów), 1 ekspert z zakresu zrównoważonego rozwoju- Pani Ewelina Magdziak (starszy specjalista w Dziale Imprez i Programów Naukowych z zakresu fizyki, biologii, środowiska, zmian klimatycznych i zrównoważonego rozwoju w Centrum Experyment) oraz 1 ekspert w dziedzinie mikroprzedsiębiorstw - Pan Michał Woszczyna (właściciel małego przedsiębiorstwa, współwłaściciel nowego lokalnego przedsiębiorstwa społecznego produkującego żywność ekologiczną). Eksperci przedstawili swój punkt widzenia i to, co robią, aby wspierać przedsiębiorczość młodzieży oraz jak prowadzą działalność związaną z ideologią zrównoważonego rozwoju. W konferencji uczestniczyli również lokalni pracownicy młodzieżowi, nauczyciele i miejscowa młodzież.

Program konferencji końcowej:

Dzień 1:

- Otwarcie konferencji, powitanie gości - W. Miłosz, prezes Instytutu Współpracy Regionalnej;
- Przedstawienie głównych celów i działań realizowanych w ramach projektu "Cele Zrównoważonego Rozwoju - inspiracja dla przedsiębiorczości młodzieży" - A. Ochnik przedstawiciel IWR;
- Wystąpienie pracowników młodzieżowych i młodzieży na temat następujących

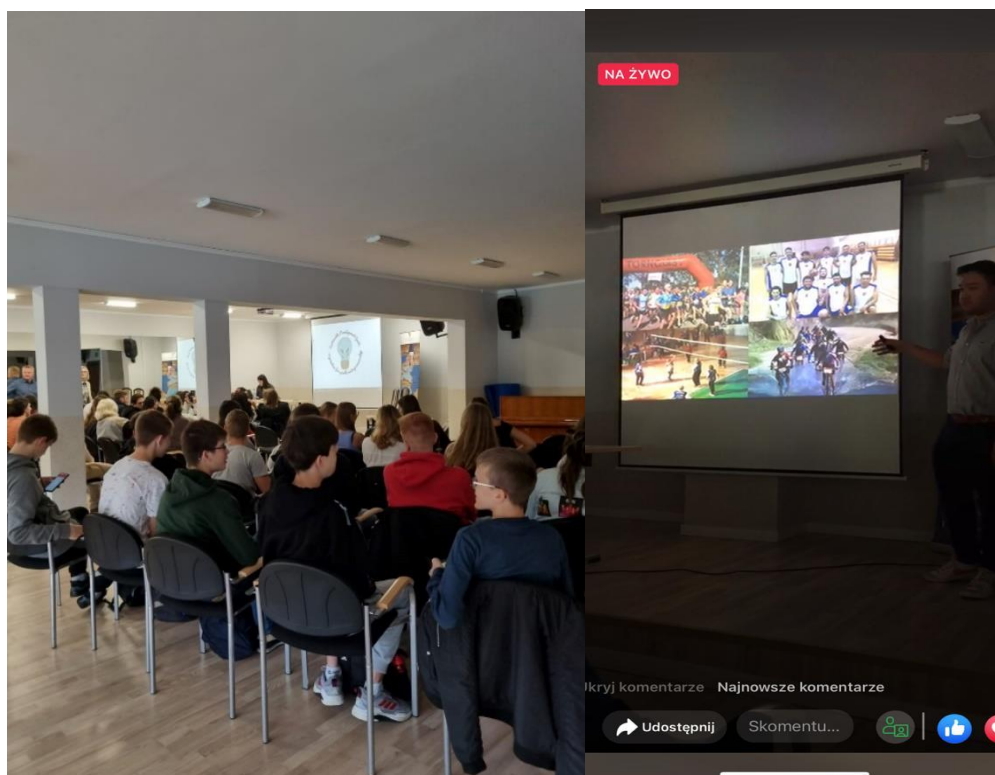


mobilności: kurs szkoleniowy, job shadowing, wymiana młodzieży; prezentacja wyników;

- Prezentacja platformy internetowej i kursu e-learningowego;
- Wystąpienia ekspertów;
- Podsumowanie pierwszego dnia.

Dzień 2:

- Otwarcie drugiego dnia konferencji;
- Dyskusja na temat realizacji projektu- wystąpienia przedstawicieli każdej organizacji partnerskiej;
- Dyskusja na temat możliwości przyszłej współpracy, kontynuacja na temat projektu SDGIYE;
- Omówienie i podsumowanie konferencji końcowej, ewaluacja.





3. OPINIE EKSPERTÓW

Eksperci rynku pracy z każdego kraju partnerskiego zostali poproszeni o przygotowanie analizy dotyczącej sytuacji młodych ludzi na rynku pracy oraz poziomu realizacji Celów Zrównoważonego Rozwoju. Opracowane analizy zostały przedstawione poniżej.

URUGWAJ

Młoda populacja w wieku od 15 do 29 lat w Urugwaju stanowi około 25% całej populacji. Możemy również powiedzieć, że znaczny odsetek znajduje się w sytuacji wrażliwości społecznej. W edukacji formalnej ukończenie szkoły średniej jest niskie, co ogranicza dostęp do poziomów pomaturalnych i uniwersyteckich, generując niską jakość specjalizacji technicznej (umiejętności twarde) i umiejętności życiowych. W efekcie ich dostęp do rynku pracy ogranicza się do prac manualnych, fizycznych, podstawowych i słabo płatnych, a jednocześnie są zagrożeni przez technologię, która coraz częściej zajmuje i wypiera te zawody. W Urugwaju szacuje się, że w ciągu ostatnich 10 lat 500 000 miejsc pracy zostało zlikwidowanych i zastąpionych przez różne technologie, generujące nowe miejsca pracy, które wymagają wyższych kwalifikacji i umiejętności



technicznych. Generuje to potrzebę programów uzupełniających w edukacji nieformalnej, które wzmacniają umiejętności przedsiębiorcze w świecie cyfrowym. W tym sensie Urugwaj rozpoczął ponad 10 lat temu proces instytucjonalny i tworzenie sieci między podmiotami publicznymi i prywatnymi w celu rozwijania kultury przedsiębiorczości. Dostęp do tych korzyści mają osoby o wyższym poziomie wykształcenia i/lub kultury, w tym ich sieci rodzinne; w przypadku najbardziej narażonej ludności zaobserwowano pogorszenie dostępu w związku z efektem kowida. Urugwaj prowadzi działania zgodne z SDGs, promując fundusze na badania i rozwój oraz plany pilotażowe w celu promowania przedsiębiorczości opartej na gospodarce społecznej, gospodarce cyrkularnej i pomarańczowej. Na poziomie krajowym zaczyna wdrażać działania w zakresie podwójnego szkolenia na rzecz zatrudnienia z wykorzystaniem środków publicznych. Przedsiębiorczość w Urugwaju jest obecnie bardziej dostępna niż w przeszłości, z ważną siecią punktów wsparcia w zakresie doradztwa, szkoleń i wsparcia technicznego. Jednak pod względem opodatkowania i możliwych form przedsiębiorczości, koszty i związane z nimi koszty są nadal poważnym problemem. Niektóre dane z obserwatorium MŚP odnoszą się do faktu, że 99,6% firm to MŚP. 85% to mikro, 2 na 3 miejsca pracypochodzą z MŚP, 1 na 2 firmy umiera po trzech latach, a jednej na 10 udaje się przejść z mikro do małej firmy.

BRAZYLIA

Znaczna heterogeniczność rzeczywistości społecznej na terytorium Brazylii prowadzi do ciągłego wyzwania, jakim jest doskonalenie instrumentów zarządzania i kierowania. Rozwiązania instytucjonalne mające na celu uwzględnienie zakresu i głębokości transformacji proponowanych przez Agendę 2030 przechodzą przez wyzwanie koordynacji pomiędzy departamentami rządowymi i innymi podmiotami w poszukiwaniu zrozumienia integracji i skrzyżowań pomiędzy wymiarem środowiskowym, społecznym i ekonomicznym. Warto również wspomnieć o potrzebie systematycznej ewaluacji i monitorowania polityk publicznych, nie tylko w celu zapewnienia większej efektywności realizacji programów, ale również optymalizacji jakości wydatków publicznych. Pojawia się zatem kwestia, jak zwiększyć efektywność sektora publicznego, tak aby zapewnić ciągłość i doskonalenie polityk publicznych ukierunkowanych na realizację Agendy 2030. Kolejne ważne wyzwanie dotyczy poprawy zdolności instytucjonalnej brazylijskich Gmin oraz większej koordynacji pomiędzy trzema sferami administracji publicznej. Tak złożona i zintegrowana Agenda wymaga wielostronnych wysiłków ze strony działań rządowych, podczas gdy przeciwdziałanie kumulacji strukturalnych i nakładających się nierówności nie jest wyłączną



funkcją państwa. Dlatego też partnerstwa i sieci z różnymi podmiotami społeczeństwa obywatelskiego stają się niezbędne do osiągnięcia SDGs. Agenda 2030 stanowi dla Brazylii wyjątkową okazję do zajęcia się swoimi historycznymi bolączkami w zakresie zmniejszania nierówności. Globalna strategia jest zgodna z faktem, że zmniejszenie brazylijskich nierówności regionalnych będzie skuteczne tylko wtedy, gdy zostanie podjęte w ramach skoordynowanych i zbieżnych działań kilku polityk publicznych, mających rzeczywisty wyraz w terytoriach, które znajdują odzwierciedlenie w 17 SDG i 169 celach. Brazylijskie wyzwanie, jakim jest zmniejszenie naszych historycznych nierówności, jest w pełni zgodne ze strategią działania Agendy 2030. Kolejne kroki wskazane w tym pierwszym dobrowolnym przeglądzie krajowym to poprawa zarządzania publicznego, od tworzenia statystyk do realizacji programów sektorowych, sprawowania władzy i koordynacji sieci podmiotów. Złożoność właściwa realizacji Agendy 2030, w jej należytym zakresie, wymaga stałych wysiłków na rzecz koordynacji i integracji polityki społecznej, gospodarczej i środowiskowej, a także promowania interakcji między różnymi szczeblami władzy oraz między rządem a społeczeństwem.

ARGENTYNA

Argentyna zwiększyła wydatki na SDG 6 o 8,6 miliona pesos, nieznacznie zwiększyła liczbę międzyjurysdykcyjnych organizacji zlewniowych oraz uchwaliła ustawę o zmianie klimatu, która doprowadziła do zwiększenia liczby obszarów chronionych i utworzenia rezerwatów morskich. Argentyna zgłosiła jednak problemy z ekologizacją sektora energetycznego ze względu na niedofinansowanie i wzrost liczby obszarów chronionych.

Argentyna poinformowała, że 87% ludności miejskiej będzie miało dostęp do wody za pośrednictwem sieci publicznej, a 58% ludności miejskiej ma już dostęp do kanalizacji. Liczby te są szacunkami dokonanyymi w ramach Narodowego Programu Wody Pitnej i Sanitacji z 2015 r. Argentyna zauważyła, że rozpoczęła dalsze opracowywanie wskaźników do monitorowania jako priorytet II i III poziomu w 2019 r.

Argentyna podkreśliła zobowiązania, jakie podjęła w celu opracowania kompleksowych, integracyjnych i zrównoważonych planów dla kraju - planów zgodnych z Agendą 2030. Zobowiązania te obejmują opracowanie sześciu planów sektorowych dotyczących lasów,



transportu, rolnictwa, przemysłu, energii i infrastruktury, w których uwzględniono powiązania z SDGs 12, 13, 14 i 15. Podobnie, Narodowy Plan Wody Pitnej i Sanitacji obejmuje cztery osie, które działają na rzecz celów 6.1, 6.2 i 6.3, a Narodowy Plan Nawadniania Republiki Argentyńskiej nakreślił nowy cel podwojenia nawadnianego obszaru, aby osiągnąć cztery miliony hektarów do 2030 roku.

Republika Argentyńska jest zaangażowana we wdrażanie Agendy 2030 na rzecz zrównoważonego rozwoju poza administracją rządową. W ostatnich latach Argentyna skonsolidowała Narodową Międzyinstytucjonalną Komisję ds. i Kontynuacji SDGs, koordynowaną przez Krajową Radę Koordynacyjną ds. Polityki Społecznej, jako przekrojową przestrzeń dla Rady Koordynacyjnej ds. Polityki Społecznej, jako przekrojową przestrzeń dla budowania konsensusu i tworzenia wkładu do wdrażania i monitorowania w ramach władzy wykonawczej. Z tej sfery pochodzą elementy niezbędne do zasadniczych elementów matrycy do monitorowania i analizowania postępów, które obejmują wskaźniki, interwencje w ramach polityki publicznej oraz inwestycje budżetowe związane z przyjętymi przez 17 celów SDGs.

WŁOCHY

We Włoszech przejście młodych ludzi do pracy jest priorytetem, ponieważ kraj ten od dłuższego czasu boryka się z wysokimi wskaźnikami bezrobocia wśród młodzieży i braku aktywności zawodowej. Ponadto wskaźnik NEET (Not in Education, Employment or Training) należy do najwyższych w Europie.

W konsekwencji starzenia się społeczeństwa i niskiego wskaźnika urodzeń, które również charakteryzują Włochy, wraz z podwyższeniem wieku emerytalnego, wydłużeniem ścieżek edukacyjnych, a także trudnościami z wejściem na rynek pracy, zmniejsza się odsetek młodych ludzi wśród zatrudnionych. Rośnie natomiast wskaźnik niepewności i niestabilności karier zawodowych.

Z drugiej strony, poziom wykształcenia rośnie wśród młodych osób zatrudnionych. Ci, którzy przynajmniej ukończyli studia, mają wyższe wskaźniki zatrudnienia, a także niższe wskaźniki bezrobocia i bierności zawodowej. Kwalifikacje na poziomie wyższym wynagradzają jednak pod



względem zatrudnienia i wynagrodzenia mniej niż średnia europejska. System produkcyjny ma trudności ze zwiększeniem zapotrzebowania na wysoko wykwalifikowanych pracowników, dlatego też młodzi absolwenci często ryzykują, że będą nadmiernie wykształceni.

Pandemia COVID19 odbiła się oczywiście szerokim echem w życiu młodych ludzi, na których możliwości zawodowe i zawodowe wywarła duży wpływ, a niepewność niektórych miejsc pracy miała poważne konsekwencje. Z drugiej strony zdecydowane przejście do zawodów związanych z inteligentną pracą i technologiami cyfrowymi pokazało znaczenie młodych ludzi i ich kompetencji w miejscach pracy, gdzie okazali się cennym atutem jako ci, którzy byli najbardziej zdolni do radzenia sobie z obecnymi wyzwaniami narzuconymi przez pandemię.

Rząd i władze publiczne podjęły szereg środków w celu promowania zatrudnienia młodzieży: zachęty podatkowe i subsydia dla pracodawców przyjmujących młodych ludzi; programy uczenia się w miejscu pracy i środki ułatwiające znalezienie pracy (systemy poświadczania umiejętności, ustawiczne szkolenie zawodowe, doświadczenie w pracy w szkole, staże, praktyki); samozatrudnienie. Główny filar polityki zatrudnienia młodzieży reprezentuje program Gwarancji dla Młodzieży, zarządzany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej za pośrednictwem Krajowego Programu Operacyjnego (PON): Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych. Niektóre inne istotne środki mające na celu podtrzymanie zatrudnienia, a w szczególności przedsiębiorczości, nie są specjalnie skierowane do młodzieży, ponieważ nie ma limitu wieku, mimo że młodzi ludzie częstokroć należą do głównych odbiorców. W przypadku "planety" kraj nadał priorytet SDGs 2, 6, 9, 11, 12, 13, 14 i 15, z trzema tematami i 17 krajowymi celami strategicznymi (UN DESA, 2017). Cele strategiczne obejmują powstrzymanie utraty różnorodności biologicznej (SDGs 2, 6, 12, 14 i 15) poprzez zabezpieczenie stanu ochrony gatunków i siedlisk w ekosystemach lądowych i wodnych; powstrzymanie rozprzestrzeniania się inwazyjnych gatunków obcych; zwiększenie lądowych i morskich obszarów chronionych i zapewnienie ich skutecznego zarządzania; ochronę i odbudowę zasobów genetycznych i naturalnych ekosystemów związanych z rolnictwem, leśnictwem i akwakulturą; oraz włączenie rachunkowości kapitału naturalnego do głównego nurtu planowania, programowania i rachunkowości krajowej (Ministerstwo Środowiska Lądu i Morza - IMELS, 2017).

Strategiczny cel Włoch, jakim jest zapewnienie zrównoważonego zarządzania zasobami



naturalnymi (SDG 6, 11, 12, 13 i 15), obejmuje zapewnienie biologicznie zróżnicowanych i dynamicznych mórz oraz zapobieganie wpływom na środowisko morskie i przybrzeżne; powstrzymanie zużycia gleby i walkę z pustynnieniem; minimalizację ładunków zanieczyszczeń w glebach, zbiornikach wodnych i warstwach wodonośnych; uwzględnienie dobrego stanu ekologicznego systemów naturalnych; wdrożenie zintegrowanego zarządzania zasobami wodnymi na wszystkich poziomach; maksymalizacja wydajności wody i dostosowanie wycofywania do niedoboru wody, minimalizacja emisji i zmniejszenie stężenia zanieczyszczeń powietrza; oraz zapewnienie zrównoważonej gospodarki leśnej i zwalczanie porzucania i degradacji lasów (IMELS, 2017).

Aby stworzyć odporne społeczności i terytoria, chronić krajobrazy i dziedzictwo kulturowe (SDGs 2, 6, 9, 11, 13 i 15), kraj ma na celu zapobieganie ryzyku antropogenicznemu i środowiskowemu oraz wzmocnienie odporności miejskiej i terytorialnej; zagwarantowanie wysokich parametrów środowiskowych budynków, infrastruktury i przestrzeni otwartych; pobudzenie rewitalizacji miast; zapewnienie zrównoważonej dostępności i mobilności miejskiej; zapewnienie odbudowy ekosystemów i defragmentacji; wzmocnienie ekologicznych połączeń miejsko-wiejskich, a także rozwój ich potencjału; zrównoważone zarządzanie terytoriami, krajobrazami i dziedzictwem kulturowym (IMELS).

Włochy rozpoczęły dostosowywanie swojej polityki rozwojowej do Agendy 2030 poprzez przygotowanie harmonijnego

'Krajowa Strategia Zrównoważonego Rozwoju na lata 2017-2030' (NSDS).

POLSKA

Polska charakteryzuje się jednym z najniższych PKB na mieszkańca w Unii Europejskiej. Nie posiadają znaczących gałęzi przemysłu, ale mają istotne bogactwo kulturowe, cenne środowisko naturalne i potencjał ludzki. Dlatego rozwój tej części Polski w oparciu o zasady i cele zrównoważonego rozwoju ma szczególne znaczenie. Cele i zasady te możemy znaleźć w Strategii rozwoju społeczno-gospodarczego Polski do roku 2020. Dokument ten ukierunkowany jest przede wszystkim na realizację szeroko rozumianych celów społecznych, niemniej jednak podkreśla konieczność stworzenia odpowiednich warunków dla rozwoju przedsiębiorczości i



zrównoważonego wykorzystania potencjału turystycznego obszaru. Ze względu na krótki okres obowiązywania Strategii trudno jest określić trwałość zmian, ale należy zauważyć, że pierwsze lata jej realizacji można ocenić pozytywnie. Rośnie PKB na jednego mieszkańca, znacząco spadła stopa bezrobocia. Wiele inwestycji podejmowanych w ramach Programu Operacyjnego Rozwój Polski (instrumentu realizacji Strategii) ma charakter infrastrukturalny (budowa dróg, obwodnic, infrastruktury uczelni wyższych, parków naukowo-technologicznych, ścieżek rowerowych, sieci szerokopasmowej itp.) Pozytywne rezultaty tych działań mają charakter długofalowy i ujawniają się dopiero po jakimś czasie od zakończenia inwestycji. Jednocześnie należy pamiętać, że jest jeszcze wiele do zrobienia, szczególnie w zakresie poprawy mobilności mieszkańców poprzez poprawę dostępności komunikacyjnej, szerszego wykorzystania bogactw naturalnych regionu w kierunku turystyki z zachowaniem równowagi istniejących ekosystemów. Należy również zauważyć, że zmiany i wykorzystanie funduszy europejskich na realizację Strategii miały dotychczas bardziej lokalny wymiar i są to inwestycje o oddziaływaniu lokalnym, a nie międzyregionalnym. Należy zatem pamiętać, że powinna nastąpić większa spójność nie tylko wewnątrz danych regionów, ale szersze powiązania i współpraca zewnętrzna pomiędzy regionami tworzącymi obszar Polski Wschodniej.

4. JAK STWORZYĆ MIKROPRZEDSIĘBIORSTWO Z ZASTOSOWANIEM CELÓW ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU

4.1 INFORMACJE OGÓLNE

Według listy 100 największych gospodarek świata, opublikowanej przez magazyn Forbes, w 2003 r. 51 z nich stanowiły korporacje transnarodowe. Jednocześnie zdecydowana większość korporacji z listy Fortune 500 została uwikłana w skandale związane z nielegalnymi i nieetycznymi działaniami, także w obszarze środowiska naturalnego. Co więcej, biznes stał się obecnie kreatorem wartości cywilizacyjnych, stawiając konsumpcję na czele wartości, promując tym samym materializm i konsumpcjonizm. Rosnąca świadomość społeczeństw spowodowała, że zaczęły one domagać się od przedsiębiorstw, które dzięki postępującej globalizacji zyskują coraz większe znaczenie jako główni generatorzy kosztów zewnętrznych, aktywnego przeciwdziałania zagrożeniom cywilizacyjnym i wdrażania koncepcji zrównoważonego rozwoju jako remedium na



globalne problemy. Biznes powinien bowiem ponosić odpowiedzialność adekwatną do swojej rosnącej pozycji i roli we współczesnym świecie. Swobodny, nieograniczony i powszechny dostęp do zasobów środowiska naturalnego stał się źródłem współczesnych problemów ekologicznych. Wraz z szybkim postępem technologicznym i eksplozją liczby ludności, skala i kumulacja zanieczyszczeń środowiska zaczęła zagrażać równowadze ekologicznej Ziemi. Globalny wymiar tych zagrożeń zaczął być uświadamiany dopiero w drugiej połowie XX wieku. Wtedy też narodziła się koncepcja zrównoważonego rozwoju jako odpowiedź na wyzwania stawiane przez postępującą degradację środowiska naturalnego. Idea zrównoważonego rozwoju pojawiła się w 1972 roku na Konferencji ONZ w Sztokholmie, a szerszej społeczności światowej została przedstawiona na II Konferencji ONZ w Rio de Janeiro w 1992 roku. Uznano wówczas, że zrównoważony rozwój to "rozwój, który zaspokaja potrzeby obecnego pokolenia, nie pozbawiając przyszłych pokoleń możliwości zaspokojenia ich potrzeb." Zarówno przyjęta definicja, jak i 27 zasad zrównoważonego rozwoju zawartych w Deklaracji z Rio w sprawie środowiska i rozwoju wskazywały, że pojęcie zrównoważonego rozwoju było początkowo interpretowane przede wszystkim w kategoriach ekorozwoju, czyli poszanowania środowiska naturalnego. Traktowano go jako obszar priorytetowy nie tylko dlatego, że wymiar ekologiczny stoi w najsilniejszej opozycji do tradycyjnego myślenia o rozwoju, ale także dlatego, że nieodnawialność zasobów naturalnych jest najsilniejszą barierą rozwoju (warunkującą już samo życie na Ziemi). Jednak bardzo szybko okazało się, że uświadomiła sobie, że istnieje współzależność między zagrożeniami środowiskowymi a problemami społeczno-gospodarczymi - zaczęła podkreślać, że zrównoważony rozwój to taki rozwój społeczno- gospodarczy, który jest zgodny z wymogami ochrony środowiska naturalnego. Wyrazem takiego kompleksowego podejścia jest przyjęcie przez państwa członkowskie ONZ w 2015 roku 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju (Sustainable Development Goals - SDGs) wraz ze 169 działaniami. W przeciwieństwie do Milenijnych Celów Rozwoju, które koncentrowały się na kwestiach społecznych i najbiedniejszych krajach rozwijających się, SDGs obejmują wszystkie elementy (tj. wzrost gospodarczy, inkluzywność społeczną i ochronę środowiska), są skoncentrowane globalnie (dotyczą całego świata) i będą monitorowane przez około 300 wskaźników. Choć koncepcja zrównoważonego rozwoju rozpatrywana jest globalnie, odnosząc się głównie do systemów na poziomie makro - regionów, państw i gospodarek, to zgodnie z hasłem z konferencji w Rio Myśl globalnie, działaj lokalnie realizacja tej idei nie jest



możliwa bez współpracy wszystkich interesariuszy - każdy obszar wymaga wsparcia zarówno ze strony państwa, społeczeństwa, jak i biznesu.



Wdrożenie koncepcji SDGs w przedsiębiorstwie musi oznaczać integrację celów ekonomicznych, środowiskowych i społecznych, zarówno w krótkim, jak i długim okresie, co przekłada się na projektowanie działań, które są społecznie odpowiedzialne, przyjazne dla środowiska i wartościowe ekonomicznie, a jednocześnie przyczyniają się do zrównoważonego rozwoju w skali makro. Firmy dokonują różnorodnych i wieloaspektowych zmian w sposobie działania, aby ich działalność była bardziej zrównoważona - modyfikują sposób projektowania, wytwarzania i dostarczania produktów, łańcuchy dostaw, monitorowanie wyników działalności, polityki i procedury itp. W tym przypadku należy pamiętać, że ze względu na swój globalny i kompleksowy charakter, koncepcja Zrównoważony rozwój nie może być traktowany przez firmę jako jeden obszar funkcjonalny, do realizacji tylko w wybranych działach lub pobocznych projektach. Nie chodzi więc o to, by mieć dwie oddzielne strategie biznesu i zrównoważonego rozwoju, ale o budowanie strategii podstawowego biznesu, który jest zrównoważony. Tylko w ten sposób wszystkie działania podejmowane przez firmę będą stanowiły skoordynowany i logiczny ciąg, długofalowo przyczyniający się do realizacji wspólnej wizji. W takie działania łatwiej angażują się mniejsze, zarządzane przez właścicieli firmy, którym łatwiej jest przekonać niewielką grupę pracowników do filozofii zrównoważonego rozwoju firmy. Łatwiejsze wydaje się również tworzenie zrównoważonych produktów, strategii i modeli biznesowych od podstaw, wbudowując

koncepcję zrównoważonego rozwoju w filozofię firmy od samego początku, niż ją modyfikując.

4.2 PRZYKŁADY PRZEDSIĘBIORSTW I DZIAŁAŃ ZGODNYCH Z SGD

Przykładem firmy, która dąży do osadzenia zrównoważonego rozwoju w swojej podstawowej strategii biznesowej, jest Unilever. W 2018 r. firma ogłosiła swój globalny plan Living Sustainably, w ramach którego dążyła do podwojenia swojej wielkości do 2025 r. przy jednoczesnym zmniejszeniu o połowę wpływu produktów na środowisko i zwiększeniu pozytywnego wpływu społecznego w ramach swojego łańcucha wartości. W przypadku planu na 2020 r. Unilever przeprowadził szczegółową analizę wszystkich swoich produktów i funkcji w 14 krajach. Postępy Unilevera w realizacji planu prezentowane są w corocznych raportach, w których każdy element planu mierzony jest szczegółowymi wskaźnikami, które pokazują skuteczność przyjętego planu (np. wzrost efektywności środowiskowej w Polsce o 72% od 2018 r.). Warto zauważyć, że marki korporacji, które realizują cele społeczne, rosną dwa razy szybciej niż pozostałe.

Kolejną firmą, która podjęła kroki w celu zrównoważenia swojej strategii biznesowej jest Kompania Piwowarska (KP), należąca do grupy SABMiller. W 2016 roku konglomerat przyjął strategię 10 Priorytetów. One Future, w której wyznaczył priorytety zrównoważonego rozwoju dla całej grupy. KP osiągnęła najlepszy wynik w realizacji tej strategii wśród wszystkich spółek grupy SABMiller, do której należą browary z ponad 80 krajów (4,39 w 5-punktowej skali). W 2014 r. SABMiller przyjął nową strategię Bet on Beer, określającą 5 filarów. W ramach nowej strategii KP wyznaczyła konkretne cele i program działań do 2025 r. Warto zauważyć, że wszystkie filary wpisują się w SDG.

W oparciu o zrównoważony model biznesowy działa Przedsiębiorstwo Produkcyjne Lesław Dominoz Chełma w Polsce, oferując pierogi pod znaną polską marką Pierogarnia Piaski. Zgodnie z wizją założyciela, firma produkuje naturalnie wykonane pierogi według tradycyjnych receptur, używając wyłącznie ekologicznych składników dostarczanych przez sprawdzonych lokalnych dostawców. Ważnym elementem działalności firmy jest edukacja lokalnych rolników na temat nowoczesnych metod rolnictwa ekologicznego i korzyści płynących z ich stosowania, a także konsumentów na temat znaczenia zdrowego odżywiania i zagrożeń płynących z chemicznych dodatków do żywności. Innowacyjne wykorzystanie technologii odzysku ciepła w produkcji pierogów sprawiło, że studenci odwiedzają firmę w ramach praktyk.



Koncepcja SDG, zakładająca długofalową równowagę pomiędzy trzema wymiarami: gospodarczym, społecznym i środowiskowym, pozwalającą zapewnić podstawy do dalszego rozwoju (sustainability of development), nie jest możliwa bez udziału wszystkich interesariuszy, w tym firm - ich rzeczywistego zaangażowania, a nie greenwashingu czy social wash. Bo jak zauważył Martin Luther King, możemy pochodzić z różnych statków, ale obecnie znajdujemy się w tej samej łodzi. Niezależnie od wielkości, branży czy rodzaju działalności, istnieje wiele możliwości dla firm, aby dopasować zrównoważony rozwój do ich strategii biznesowej, lub jeszcze lepiej, aby zbudować zrównoważone modele biznesowe od podstaw. RZ wymaga holistycznego i zintegrowanego podejścia, strategicznego i długoterminowego, wpisanego w DNA firmy (jej wizję, misję, wartości i strategię), ponieważ tylko to gwarantuje, że wysiłki w zakresie RZ są skoordynowane i obejmują wszystkie obszary i poziomy firmy. Choć w tym obszarze można zaobserwować coraz więcej dobrych praktyk, to wciąż jest ich zbyt mało, by można było mówić o skutecznym wdrażaniu paradygmatu RZ. Ważna jest więc w tym obszarze rola społeczeństwa - domagającego się odpowiednich zachowań od firm jako konsumentów i weryfikującego intencje firm w praktyce - jakowatchdoga organizacji pozarządowych.

Więcej przykładów można znaleźć w kursie e-learningowym opracowanym w ramach projektu SDGIYE.

5. ANALIZA OBECNEJ SYTUACJI MŁODZIEŻY NA RYNKU PRACY W EUROPIE I AMERYCE

ŁACIŃSKIEJ

5.1 EUROPEJSKI PROGRAM GWARANCJI DLA MŁODZIEŻY

Europejski Program Gwarancji dla Młodzieży W grudniu 2012 roku Unia Europejska opracowała Pakiet na rzecz zatrudnienia młodzieży, którego elementem jest inicjatywa Gwarancji dla Młodzieży. Jest to forma żądania, skierowana do krajów członkowskich UE, aby zapewnić młodym ludziom do 25 roku życia dobrą ofertę zatrudnienia, praktyk zawodowych lub możliwości dalszego kształcenia. Członkowie UE zostali zobowiązani do jego realizacji. W Polsce na realizację programu przeznaczono 550 mln euro. W trzecim kwartale 2013 r. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju opracowały "Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce". Już w styczniu 2014 r. rozpoczęła się realizacja niektórych zadań przy wsparciu środków państwowych.

Równocześnie trwały prace nad zmianą przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Wprowadzone zmiany rozszerzyły definicję osób młodych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy z 25 do 30 roku życia. Znowelizowana ustawa zmieniła również długość maksymalnego terminu udzielenia wsparcia osobom bezrobotnym do 25 roku życia, skracając go z 6 do 4 miesięcy od dnia rejestracji w urzędzie pracy. Pod koniec 2014 r. na szczęblu europejskim podjęto decyzję o przyznaniu Polsce środków na realizację projektu "Gwarancje dla młodzieży". Polska wersja "Gwarancji dla młodzieży" skierowana jest do osób młodych do 29 roku życia. Zakłada się, że w ramach programu, który rozpoczął się w 2014 roku i trwał do 2021 roku, pomoc otrzymało około 2,4 mln beneficjentów.

Uruchomienie europejskiego YG w kwietniu 2013 r. wzbudziło duże zainteresowanie wśród zainteresowanych stron w Europie, nie tylko ze względu na jego czas - uruchomiony w momencie, gdy pilna i skoordynowana odpowiedź na wysoki poziom bezrobocia wśród młodzieży była bardzo potrzebna - ale także ze względu na jego innowacyjne cechy. Poprzez YG wszystkie państwa członkowskie UE zobowiązały się do zapewnienia, że wszystkie młode osoby pozostające bez pracy otrzymają dobrą kontynuację edukacji, praktykę zawodową, szkolenie lub możliwość zatrudnienia w okresie nie dłuższym niż cztery miesiące. Wdrożenie takiego zobowiązania wymagało podjęcia istotnych wysiłków politycznych w zakresie realizacji polityki, dostosowania istniejących ram instytucjonalnych i przydzielenia wystarczających zasobów. W niniejszym dokumencie wykorzystano najnowsze dane dotyczące wdrażania krajowych programów YG, aby rzucić światło na sukcesy i wyzwania, przed którymi stanęły państwa w trakcie realizacji tego ambitnego celu.

Dowody empiryczne z krajów o długim doświadczeniu we wdrażaniu gwarancji dla młodzieży (np. kraje skandynawskie) sugerują, że interwencje te są skutecznym sposobem reagowania na bezrobocie wśród młodzieży, pod warunkiem, że są odpowiednio zaprojektowane i wdrożone, ponieważ mogą przynieść znaczące efekty przy umiarkowanych kosztach. W szczególności w niniejszym artykule zidentyfikowano sześć elementów, które mają fundamentalne znaczenie dla skutecznego funkcjonowania tych programów, a mianowicie: wczesną interwencję, jasne kryteria kwalifikowalności, zapewnienie środków aktywizujących w kompleksowym pakiecie, odpowiednie ramy instytucjonalne, wystarczające zasoby i dostępność mechanizmów egzekwowania. W niniejszym opracowaniu analizujemy opublikowane plany wdrożeniowe krajów europejskich, a także



najnowsze dokumenty dotyczące dotychczasowych postępów we wdrażaniu krajowych programów YG, mając na uwadze ocenę, czy kraje uwzględniły te kluczowe czynniki sukcesu podczas realizacji programów krajowych. Trzy lata po uruchomieniu YG stwierdzamy, że istnieje kilka osiągnięć, które można podkreślić. W szczególności nasza analiza pokazuje, że wszystkie kraje europejskie ustanowiły jasne kryteria kwalifikowalności i opracowały konkretne środki skierowane do najbardziej zagrożonych młodych ludzi. Podobnie, w odniesieniu do szerokiej gamy środków, które kraje zaplanowały w ramach YG, podjęły one ważne kroki w kierunku realizacji większości zaplanowanych środków (z wyjątkiem pewnych opóźnień w realizacji zachęt dla sektora prywatnego). Ponadto na pozytywną ocenę zasługują również wysiłki zmierzające do stworzenia i dostosowania istniejących ram instytucjonalnych do zaleceń YG. Dotyczy to w szczególności wszystkich inicjatyw mających na celu modernizację krajowych PES i poprawę ich efektywności.

Niestety, spojrzenie na pierwsze lata wdrażania YG rzuca również światło na szereg wyzwań, z którymi kraje wciąż się borykają. W tym względzie kwestie, które zasługują na szczególną uwagę, to brak wystarczających zasobów oraz niezdolność do systematycznego zapewnienia wczesnej interwencji. Jeśli chodzi o alokację zasobów, niepokojące jest to, że 60% analizowanych krajów zaplanowało wydatki poniżej zalecanych poziomów; i chociaż niektóre z nich przeznaczyły w praktyce więcej środków na interwencje związane z osobami w wieku młodzieńczym niż początkowo planowano, większość nie zdołała poczynić znaczących postępów w wypełnianiu tej luki. Twierdzimy, że ten brak środków miał szkodliwe konsekwencje dla zdolności krajów do zapewnienia wszystkim NEET możliwości podjęcia pracy lub udziału w szkoleniu w ciągu czterech miesięcy. Rzeczywiście, dostępne dane dotyczące monitorowania europejskiego YG pokazują, że 57 procent europejskiej młodzieży zapisanej do krajowego programu YG w 2015 roku było zarejestrowanych przez ponad cztery miesiące. Nasz wniosek jest zgodny z innymi najnowszymi dowodami dotyczącymi wdrażania europejskiego YG, które sugerują, że nie jest możliwe udzielenie pomocy całej europejskiej populacji NEET przy obecnych zasobach przeznaczonych na inicjatywę YG (Europejski Trybunał audytorów, 2017). Oznacza to, że kraje europejskie będą musiały podjąć większe zobowiązania finansowe już teraz, jeśli pożądany cel zmniejszenia bezrobocia wśród młodzieży ma zostać osiągnięty. Niepokojące jest również osiągnięcie celu wczesnej interwencji. Choć wszystkie kraje ustaliły w swoich planach wykonawczych maksymalny okres czterech miesięcy na pomoc młodym ludziom pozostającym bez pracy, w praktyce 57 procent europejskiej młodzieży zapisanej do krajowego programu YG w 2015



roku było zarejestrowanych dłużej niż cztery miesiące. Zgodnie z tym należy podkreślić, że program YG nie został uruchomiony tak wcześnie, jak powinien (tj. podczas gdy szczyt stopy bezrobocia w UE-28 został osiągnięty w 2010 r., wdrożenie YG nastąpiło dopiero cztery do pięciu lat po). Stanowi to kolejne zagrożenie dla skuteczności YG, ponieważ udowodniono, że wydłużone okresy pozostawania bez pracy osłabiają skuteczność wszystkich polityk aktywizacyjnych.

5.2 ANALIZA RYNKU PRACY W AMERYCE ŁACIŃSKIEJ

Wyższa początkowa proporcjonalna utrata zawodów wśród młodzieży jest zjawiskiem powszechnym w regionie. Choć w punktach procentowych zarówno młodzież, jak i dorośli doświadczyli podobnych skurczów (spadek o około 11 punktów procentowych), to w wartościach względnych spadek ten miał większy wpływ na młodzież, ponieważ miała ona niższy wskaźnik zatrudnienia. To bardziej niekorzystne zachowanie wynika zarówno z wyższego stopnia nieformalności wśród zatrudnionych poniżej 25 roku życia, jak i z gorszych wyników młodzieży we wszystkich zawodach w pierwszej połowie 2020 roku.

Jednak w fazie ożywienia młodzi ludzie wracali do zatrudnienia szybciej niż dorośli. Ponadto, w przeciwieństwie do tego, co stało się w przypadku kobiet, bilans netto jest korzystniejszy dla młodzieży niż dla dorosłych: gdy porównuje się trzeci kwartał 2021 r. z tym samym okresem 2019 r., regionalny wskaźnik zatrudnienia młodzieży jest taki sam (40,5), podczas gdy wskaźnik zatrudnienia dorosłych spada o prawie 3 punkty procentowe (odpowiednio 61,1 i 64). Częściowo ożywienie zatrudnienia młodych wiąże się, jak zobaczymy później, z zachowaniem nieformalności pracy niektórych sektorów gospodarki z większą obecnością młodych ludzi.



Brazylia i Meksyk, które ze względu na swoją wielkość mają istotny wpływ na średnie regionalne. W drugiej grupie krajów spadki netto zatrudnienia młodzieży przekraczają te obserwowane wśród dorosłych o 7 do 10 punktów procentowych.

Podobnie utrzymują się historycznie większe trudności, jakich doświadczają młodzi ludzie na rynkach pracy w regionie. W istocie stają oni w obliczu większej nieciągłości zatrudnienia, co częściowo tłumaczy się intensywnymi napływami i odpływami z siły roboczej. Większa niestabilność zawodowa wiąże się z kolei z ich większą przewagą w nieformalnych, niepewnych, nisko wykwalifikowanych zajęciach. W przypadku nastolatków, którzy wcześniej wchodzą na rynek pracy, i ogólnie w przypadku młodych ludzi z niewielkim doświadczeniem zawodowym i mniej rozwiniętymi umiejętnościami zawodowymi, duża rotacja zawodowa utrudnia możliwość gromadzenia konkretnych kwalifikacji, a tym samym utrudnia ich przyszłą trajektorię zatrudnienia. W rzeczywistości mniejsze doświadczenie zmniejsza ich szanse na zdobycie pracy, zwłaszcza w kontekście niskiego popytu na pracę, i zwiększa szanse na zwolnienie.

Sytuacji tej może towarzyszyć wzrost efektu zniechęcenia, który skutkuje obniżeniem motywacji do poszukiwania pracy oraz rozpoczęcia lub kontynuowania nauki.

Jednocześnie pracownicy o niższym poziomie wykształcenia doświadczyli najbardziej znaczącej utraty pracy od czasu wybuchu pandemii. Jest to obserwowane we wszystkich krajach



uwzględnionych większe kurczenie się zatrudnienia w tej grupie pracowników wynika z jednej strony z większej wagi, jaką nieformalność ma wśród osób o niskim poziomie wykształcenia. Jednakże w większości przypadków proces ten został wzmocniony, ponieważ zawody o niższych kwalifikacjach również doświadczyły większych niż przeciętne spadków w ramach różnych kategorii zawodowych.

6. METODY PRACY Z MŁODZIEŻĄ

Wszystkie powyższe informacje można umiejętnie wykorzystać w pracy z młodzieżą. Zwiększyć ich wiedzę na temat przedsiębiorczości, rynku pracy i wykorzystania SDGs w pracy oraz wzmocnić ich przedsiębiorcze i zrównoważone postawy. Poniżej przedstawiamy teorię i praktyczne przykłady, jak najefektywniej pracować z młodzieżą.

Proces nauczania, niezależnie od tematyki, którą chcemy przekazać uczniom, nie opiera się wyłącznie na wysiłkach i przekazywaniu wiedzy przez nauczyciela/trenera. Bardzo ważny jest również aktywny udział ucznia (gotowość i chęć do nauki). Bardzo ważny w tym procesie jest wybór modelu/metody nauczania i uczenia się.

Możemy wyszczególnić następujące modele:

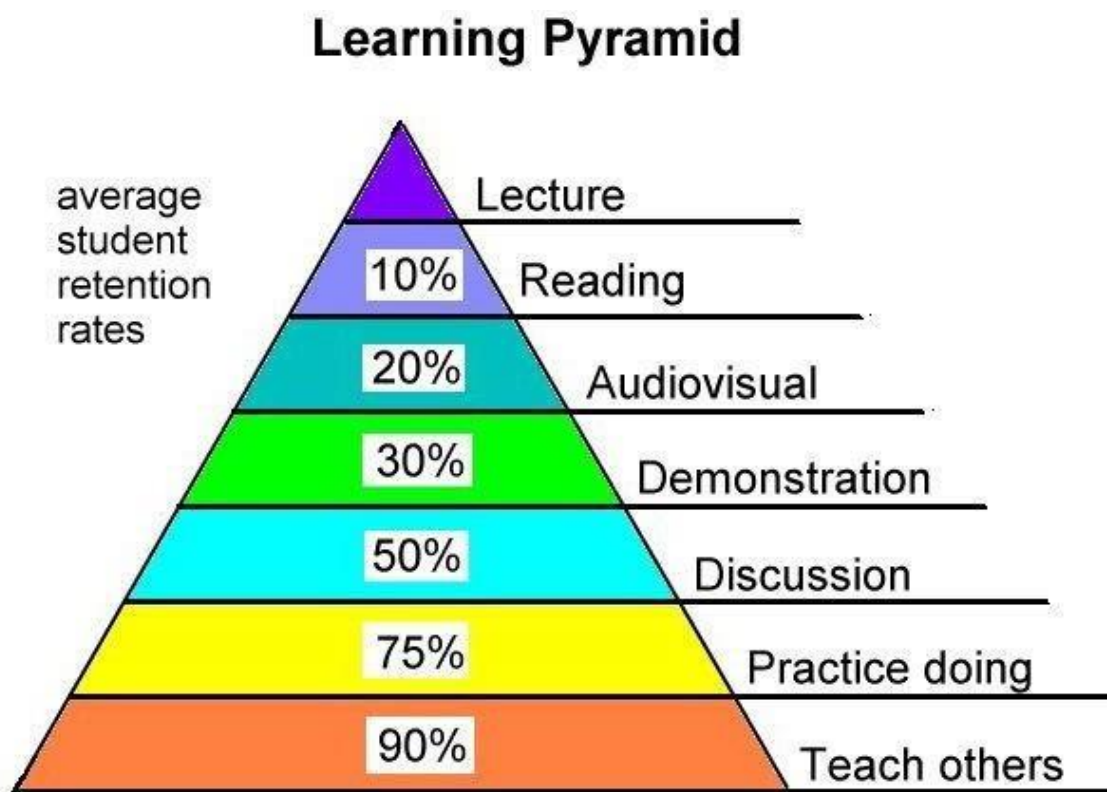
- **zapewnienie** - transfer wiedzy;
- **uczenie pojęć/definicji** - uczy logicznego myślenia;
- **bezpośrednie** - koncentruje się na wiedzy proceduralnej;
- **poszukiwanie** - twórcze rozwiązywanie problemów, tworzenie sytuacji problemowych;
- **współpraca** - uczenie jak współpracować ze sobą.

W pracy z młodzieżą należy również pamiętać, że istnieją trzy typy uczących się: wzrokowcy, słuchowcy i czuciowcy. Wizualiści uczą się najefektywniej poprzez obrazy, wyobrażanie sobie tego, czego mają się nauczyć, czytanie tekstu, obserwowanie tego, co robią (na przykład niektórzy lubią robić notatki lub przepisywać notatki, ponieważ więcej zapamiętują pisząc i obserwując ruchy swoich rąk). Audile uczą się najefektywniej i zdobywają wiedzę poprzez słuchanie (na przykład słuchanie wykładu lub podcastu). Sensorycy natomiast najlepiej przyswajają wiedzę



poprzez stymulację pięciu zmysłów lub jak największej liczby wymienionych zmysłów: smaku, dotyku, węchu, wzroku i słuchu. Dzięki temu mogą wykorzystywać swoje zmysły do poznawania i rozumienia otaczającego ich świata (ten typ uczenia się obejmuje aktywności, które pomagają im poznawać przedmioty, kolory, tekstury, smaki, liczby i sytuacje; uczenie się przez zmysły jest najczęściej wykorzystywane w nauce dzieci). Oczywiście nie można w 100% przypisać nikogo do jednego typu, ale można zaobserwować predyspozycje lub preferencje do wyboru jednego z tych typów selekcji wiedzy.

Poniższa piramida nauki Dale'a przedstawia sposoby uczenia się od najmniej efektywnych do najbardziej efektywnych.



Source: National Training Laboratories, Bethel, Maine

W literaturze przedmiotu wymienia się następujące metody nauczania:

- **dawanie** (opowiadanie, wykład, opis, rozmowa);
- **wystawianie** (pokaz z elementami doświadczenia);
- **podstawa programowa** (w oparciu o program nauczania, z wykorzystaniem książki,



komputera itp;)

- **praktyczne** (nauczanie metodą projektów (Design Thinking), ćwiczenia laboratoryjne);
- **problem based learning** (wykład problemowy, klasyczna metoda problemowa, w zakrestrych metod mogą wchodzić również metody aktywizujące).

"Powiedz mi, a
zapomnę. Pokaż mi, a
będę pamiętał.
Pozwól mi wziąć udział, a zrozumie".

Podział metod aktywizujących:

- **Integracyjne** - ich zadaniem jest wprowadzenie miłej i przyjaznej atmosfery w grupie, w celu skutecznej i efektywnej współpracy;
- **definiowanie pojęć** - mają na celu naukę analizowania, definiowania. Uczą również elementów dyskusji, wyrażania własnego zdania i rozumienia różnych punktów widzenia;
- **szeregowanie (hierarchizacja)** - uczą porządkowania informacji ze względu na ich ważność. Stosowane są tu takie metody jak: piramida priorytetów, kolejność priorytetów (metoda stosowana głównie wśród młodszych uczniów, polega na układaniu promieni słonecznych w zależności od ważności zagadnienia), kolejność diamentowa (wspólnie wypracowanakolejność priorytetów przypomina kształt diamentu);
- **twórcze rozwiązywanie** problemów - uczą podejścia do problemów w sposób twórczy i niekonwencjonalny, rozwijają także umiejętność dyskusji;
- **współpraca** - kształtują u uczniów umiejętność współpracy i akceptacji różnic między ludźmi;
- **dyskusje** - uczą kulturalnej dyskusji, uczą jak zająć stanowisko wobec jakiegoś problemu, ale też jak uszanować inne zdanie;
- **ocena** - pomagają w ocenie własnej pracy, a także w przyjmowaniu krytyki.

Metody, które stosujemy w pracy z młodzieżą powinny rozwijać samodzielność i kreatywność. Uczyć ich komunikacji z innymi ludźmi, rozwijać empatię i umiejętności samokształcenia.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Głównymi metodami, dzięki którym możemy osiągnąć te cele są waloryzujące i aktywizujące metody dydaktyczne.